

**Einfluss der Arbeitnehmer/innen auf
Outsourcing, Ausschreibungsverfahren
und Übertragung von Arbeitsverträgen:
achten Sie auf die Ungleichheiten!**

ANLAGEN

Lorem ipsum dolores nobile



Inhalt:

Anhang 1: Private Sicherheits- und Reinigungsbranche	3
Anhang 2: Vertragliche Catering-Dienste	7
Anhang 3: Verkehrssektor	10
Anhang 4: Insourcing in kommunalen Verwaltungen	17
Anhang 5: Einfluss der nationalen Gerichte und des EuGH auf die Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG	19

Private Sicherheits- und Reinigungssektor

Der private Sicherheits- und Industriereinigungssektor, der in den letzten zwei Jahrzehnten eine rasante Expansion erlebt hat, besteht aus unzähligen kleinen und mittleren Unternehmen, aber auch aus großen multinationalen Firmen wie ISS, G4S und Securitas. Diese 3 Unternehmen beschäftigen zusammen fast 1,5 Millionen Mitarbeiter, davon etwa eine halbe Million in Europa.

Mit ihren großen Belegschaften sind die Unternehmen in diesen Sektoren einem harten Wettbewerb ausgesetzt. Es ist nicht ungewöhnlich, dass selbst bei Vorhandensein von Tarifverträgen, die zwischen dem Nutzerunternehmen und dem Dienstleister abgeschlossenen Handelsverträge nicht immer die grundlegenden Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten.

An große Dienstleister schreiben halböffentliche Auftraggeber wie Flughäfen und Bahnbetreiber große Aufträge aus und versuchen oft, die Preise nach unten zu drücken. Die Bahn schreibt große Reinigungsaufträge und einige Sicherheitsaufträge aus, während Flughäfen beides in großem Umfang tun.

Bei privaten Auftraggebern neigen KMU-Anbieter dazu, unter extrem wettbewerbsorientierten Bedingungen zu bieten. In einer Reihe von Fällen wurden ungewöhnlich niedrige Angebote dokumentiert, die oft nicht mit den geltenden Tarifverträgen übereinstimmen.

Im Rahmen der Projektaktivitäten wurde 2019 eine Reihe von Gewerkschaftsvertretern befragt, um den Stand der Dinge in ihren jeweiligen Ländern zu bewerten: Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Irland, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Spanien, Schweden und Vereinigtes Königreich.

17 Gewerkschaften gaben Antworten, die ihren internen organisatorischen Merkmalen für beide von der Studie abgedeckten Sektoren entsprechen (siehe Tabelle)

GEWERKSCHAFT
VIDA
ACV Voeding en Diensten - CSC Alimentation et Services
Centrale Générale FGTB
3F
PAM
Prolitto
IG Bau
ver.di

NUGW
FESMC UGT
CCOO de Construcción y Servicios
Fastighets
SIPTU
GMB
UNITE
CFDT
OGB L

 Die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage sind folgende:

Bei einem Betriebsübergang behalten oder verlieren die Arbeitnehmer nicht automatisch ihren Arbeitsplatz

In der EU gibt es drei Möglichkeiten:

- Automatische Übertragung aller Arbeitsverträge von Arbeitnehmern auf der Grundlage eines Tarifvertrags (BE, NL, SP und LU) und per Gesetz in UK.
- Keine systematische Übertragung von Arbeitsplätzen (FI, NO, SW). In Schweden bietet das Gesetz stattdessen externe Unterstützung bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen. Wird nur ein Teil der Belegschaft übernommen, gilt die LIFO-Regel (Last in, first out), d.h. das Dienstalder ist in diesem Land/Sektor das Hauptkriterium.
- Es kann Voraussetzungen für eine Übertragung des Arbeitsplatzes geben, wobei a) das Dienstalder (mindestens 3 oder 9 Monate (BE), 4 Monate (SP), 6 Monate (L)), b) die Arbeitszeit (50% auf dem betreffenden Handelsvertrag, BE) berücksichtigt werden. In Frankreich richtet sich die Übernahme von Mitarbeitern nach dem Dienstalder ODER dem prozentualen Anteil der Arbeitszeit auf dem betreffenden Handelsvertrag (z. B.: 4 Jahre oder 85% der Arbeitszeit im Sicherheitssektor).

Interessanterweise wurden in einigen Ländern einige zusätzliche Rechte festgestellt:

- Zusätzlich zu dem einjährigen Kündigungsschutz, der mit der Übertragung von Arbeitsverträgen auf einen neuen Arbeitgeber verbunden ist, sehen die belgischen Tarifverträge einen sechsmonatigen Kündigungsschutz aus wirtschaftlichen Gründen vor.
- In bestimmten Ländern genießen Gewerkschaftsdelegierte einen zusätzlichen Schutz, da sie wählen können, ob sie zum neuen Arbeitgeber übergehen oder nicht.
- Die Arbeitnehmer können den Übergang ablehnen und beim bisherigen Arbeitgeber bleiben, wenn Arbeitsplätze vorhanden sind (DE).
- Die Arbeitnehmer können den Übergang nicht ablehnen (LU). Das neue Unternehmen muss 100% der Belegschaft übernehmen, es sei denn, der bisherige Arbeitgeber möchte sie behalten.

Der Schutz, der durch das Gesetz zum Schutz der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang (TUPE) oder durch Tarifverträge gewährt wird, ist von Land zu Land unterschiedlich

Laut den Antworten der Umfrageteilnehmer ist die Situation **in mehreren Ländern**, darunter BE, DE, SP und FR, weitgehend zufriedenstellend.

In anderen Ländern müssen die Gewerkschaften, obwohl die Gesetzgebung bzw. der Tarifvertrag im Allgemeinen zufriedenstellend ist, den **Wächter** gegen unseriöse Arbeitgeber spielen, die gesetzliche Schlupflöcher ausnutzen, ... (UK, IR).

Schließlich wird die Situation vor allem dort als **nicht zufriedenstellend** angesehen, wo das Gesetz durch die Rechtsprechung ausgehöhlt wurde (DK) oder den Arbeitnehmern nur einen geringen Schutz bietet, um ihren Arbeitsplatz zu behalten (FI, SW und NO). Hier könnte ein Tarifvertrag eine Lösung sein, um die Situation für die Arbeitnehmer zu verbessern.

Eine Überprüfung der gegebenen Antworten zeigt, dass Tarifverträge, die die nationale Gesetzgebung klären und verbessern, einen Unterschied machen.

Darüber hinaus trägt die Sozialpartnerschaft dazu bei, Schwierigkeiten bei der Auslegung der Vorschriften dank des Dialogs und in **Schlichtungsverfahren** zu beseitigen; diese Praktiken basieren in der Regel auf einem gemeinsamen Arbeitsausschuss (IR, SP, BE).

In vielen Ländern bietet der nationale Tarifvertrag keine ausführlicheren Informationen als die Gesetzgebung. Viele Teilnehmer merkten an, dass sektorale Vereinbarungen sinnvoller sind, da Gerichtsentscheidungen an die Art der erbrachten Dienstleistungen gebunden sind.

Tarifverträge können sicherstellen, dass die Verträge und Ansprüche der Arbeitnehmer im Falle eines Vertragswechsels oder eines Betriebsübergangs fortbestehen

Einschränkungen:

In den Niederlanden garantiert das TUPE-Gesetz zwar Ansprüche (mit Ausnahme von Renten) für ein Jahr, aber der Tarifvertrag schließt keine Art von Verträgen für den Übergang aus. Es enthält jedoch eine Klausel, die die individuellen Ansprüche, die über die Vorschriften hinausgehen, reduziert. Auch in Belgien gibt es keine Aufrechterhaltung von Ansprüchen aufgrund von individuellen Vereinbarungen oder Firmentarifverträgen.

Einige Elemente (freiwillige Renten- und private Krankenversicherungen) werden nicht übertragen, da sie an eine individuelle Unternehmenspolitik gebunden sind, wie in der europäischen Richtlinie von 2001 vorgesehen.

Kontinuität:

In Bezug auf die Löhne funktioniert die Vereinbarung in Belgien mit dem **Dienstalter** nach Beruf, d.h. Arbeitnehmer haben einen höheren **Lohn**, wenn sie eine einschlägige Praxis als Reinigungskraft nachweisen können, unabhängig vom Arbeitgeber. Dies gilt auch für nachgewiesene formale **Ausbildung** (Norwegen).

In Luxemburg kann der Arbeitsplatz wechseln, aber der Arbeitsvertrag bleibt bestehen.

Fokus auf Belgien (Reinigungsbranche)

- › Der Übergang gilt für maximal 37 Stunden pro Woche an den neuen Arbeitgeber.
- › Vorgesetzte können ihre Aufsichtsfunktion verlieren.
- › Wenn Unternehmen 1 (Veräußerer) oder 2 (Erwerber) zum Zeitpunkt des Übergangs nicht ordnungsgemäß Informationen über das Personal austauschen oder anfordern, ist dies keine Entschuldigung dafür, dass sie ihren Verpflichtungen nicht nachkommen; sie bleiben bzw. werden der Arbeitgeber.
- › Verlust eines Schulvertrages vor den Sommerferien: Die Übertragung erfolgt ab Beginn des Schuljahres / Vertrages im September.
- › Unternehmen 1 (Veräußerer) sollte den verbleibenden (nicht übernommenen) Arbeitnehmern den Stundenausfall kompensieren, um die vereinbarten Vertragsstunden zu erreichen.

Insourcing:

Wenn ein Auftraggeber einen Reinigungsvertrag mit der Absicht kündigt, die Reinigung mit neu eingestelltem eigenen Personal durchzuführen, ist er verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer des bisherigen Reinigungsunternehmens zu übernehmen (SP, Reinigung).

Umzug des Auftraggebers

Im Falle eines Wechsels des Reinigungsdienstleisters in Verbindung mit einem **Umzug des Auftraggebers** gelten die Übergangsregelungen in Belgien nicht. Ausnahmen können gelten, wenn die folgenden 3 Kriterien erfüllt sind: a) der neue Arbeitsplatz ist 3 km oder weniger vom vorherigen entfernt, b) es stehen ähnliche Transportmittel zur Verfügung und c) die Aufgaben sind in Bezug auf Umfang und Stundenzahl ähnlich.

Arbeitnehmer/Vertrauensleute/Betriebsräte werden in der Regel bei einem Vertragswechsel oder einem Betriebsübergang individuell und/oder kollektiv unterrichtet und angehört.

Alle Befragten erklärten, dass ihre Gesetzgebung/Vereinbarung eine kollektive Unterrichtung und Anhörung vorsieht (je nach Land entweder über einen Betriebsrat oder eine Gewerkschaft).

In vielen Ländern werden die Arbeitnehmer auch individuell per Post informiert (IR, FR, SP, ...). Die Information über den Zeitpunkt der Übertragung sollte mindestens eine Woche vor Vertragsende (BE) bzw. innerhalb einer angemessenen Frist vor der Übertragung (DK) erfolgen.



Gut zu wissen!

Der Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten einen externen Berater zur Unterstützung hinzuziehen (DE).

Erfolgsgeschichten

- › BE: Der Sozialfonds der Reinigungsbranche erhält Kopien der zwischen den beiden Unternehmen ausgetauschten Kommunikation und kann im Falle von Streitigkeiten zwischen ihnen vermitteln. Dadurch wird die Anwendung des Tarifvertrags wesentlich erleichtert.
- › DE: Am Frankfurter Flughafen und in anderen Bereichen verhandelte die Gewerkschaft die Übernahme der Mitarbeiter mit allen Rechten und Pflichten, da sie sonst nur befristet beschäftigt worden wären. Sie waren auch in der Lage, einen Streik auszurufen, mit Erfolg.
- › DK: Arbeitnehmer, die vom öffentlichen in den privaten Sektor versetzt werden, können bis zum Ende des Tarifvertrags weiterhin von den Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor profitieren (30% besser als im privaten Sektor).
- › DK: 2017 hat die Gewerkschaft 3F erreicht, dass die Mitarbeiter ihre Dienstalterszulagen behalten.
- › NO: Erfolg bei Prozessen, gute Medienpräsenz, Kampagnen, starke Vertrauensleute.
- › UK: Im Fall der Region London von Whent - Cartledge - wurden Lohnerhöhungen von der lokalen Regierung NJC vereinbart und dann automatisch auf die Auftragnehmer übertragen - was die Gewerkschaften den „dynamischen Ansatz“ nennen. Aber einige neuere Gerichtsentscheidungen haben diesen Erfolg untergraben.
- › Vereinigtes Königreich: Nach mehreren Streiks konnte die Gewerkschaft Verhandlungen sowohl mit dem Veräußerer, Johnson Controls, als auch mit dem Erwerber, Facilicom, durchsetzen, die nicht nur mit der Übertragung erworbener Rechte, sondern auch mit 3 Tagen zusätzlichem Jahresurlaub endeten.

Punkte für die Diskussion:

- › Was passiert, wenn Unterrichts-/Anhörungsrechte nicht beachtet werden?
- › Die Richtlinie (Art. 7) sieht vor dass, wenn „Maßnahmen“ in Bezug auf die Arbeitnehmer geplant sind, eine Anhörung **„im Hinblick auf das Zustandekommen einer Vereinbarung“ stattfinden soll.**
- › Wäre in manchen Fällen eine Unterrichtung/Anhörung **des EBR** sinnvoll?

Vertragliche Catering-Dienste

Vertragliche Catering-Dienste werden von Kundenorganisationen auf vertraglicher Basis an ein spezialisiertes Unternehmen vergeben. Normalerweise auf dem Gelände der auftraggebenden Organisation bereitgestellt, bieten vertragliche Catering-Dienstleister Mahlzeiten und andere Dienstleistungen für Arbeitnehmer, Beamte, Schüler und Studenten, Patienten, Gefangene usw. mit Zugang zu einer Kantine oder einem internen Restaurant, oft zu einem subventionierten „sozialen“ Preis an.

 **Nach Angaben von FoodServiceEurope beschäftigt der Sektor europaweit 600.000 Menschen und liefert jedes Jahr etwa 6 Milliarden Mahlzeiten.**

DIAGRAMM: DIE DREIECKSBEZIEHUNG IN DEN VERTRAGLICHEN CATERING-DIENSTEN¹.



Im Sektor der vertraglichen Catering-Dienste steht 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 bei einem Betriebsübergang mit dem Ziel, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen zu schützen. Die Sozialpartner haben auch dafür gesorgt, dass sie im Vorfeld von Übertragungen tätig werden und sich auf den Auswahlprozess von Catering-Diensten konzentrieren. Zu diesem Punkt haben die europäischen Sozialpartner einen Leitfaden für private und öffentliche Organisationen erstellt.

¹ (Quelle: „Wahl des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses bei der Auftragsvergabe von Lebensmitteldienstleistungen - Ein Leitfaden für private und öffentliche Kundenorganisationen“, EFFAT-FoodServiceEurope)

„Die Übertragung von Verträgen ist eine Besonderheit im Bereich der vertraglichen Catering-Dienste. Die Unternehmen der Catering-Dienste verfolgen die Wahrung der Arbeitnehmerrechte bei der Übertragung von Catering-Verträgen unter Beachtung der einschlägigen europäischen Gesetzgebung.“

EFFAT - FoodServiceEurope 2014 Vereinbarung zur sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) im vertraglichen Catering-Dienstleistungssektor

Fokus auf die Übermittlung von Informationen zwischen Arbeitgebern

Die europäischen Sozialpartner haben besonders die Notwendigkeit betont, Informationen über die Beschäftigungsmerkmale der Arbeitskräfte zwischen Arbeitgebern, die Catering-Dienste für Kunden anbieten, auszutauschen. 2015 führten EFFAT und FoodServiceEurope eine Umfrage unter ihren Mitgliedsorganisationen durch, um die Unterschiede zwischen den Ländern in Bezug auf Rechtsvorschriften und Praktiken zu untersuchen. Der Analysebericht ergab, dass eine ausdrückliche Verpflichtung zur Weitergabe solcher Informationen in mehreren, aber nicht in allen Mitgliedstaaten besteht. Es zeigte sich auch, dass es in mehreren Mitgliedstaaten Vorlagen für den Austausch von Informationen über Arbeitnehmer zwischen den beiden Unternehmen gibt, die als Beispiele bewährter Verfahren verwendet werden könnten. Nach Ansicht von Gewerkschaftern ist es jedoch noch ein weiter Weg, bis diese Praktiken in der Branche zum Standard werden, da bestimmte Arbeitgeber sich nicht unbedingt an die Regeln halten.

Artikel 3.2 der Richtlinie 2001/23/EG

Die Mitgliedstaaten können geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass der Veräußerer den Erwerber über alle Rechte und Pflichten unterrichtet, die nach diesem Artikel (3) auf den Erwerber übergehen, soweit diese Rechte und Pflichten dem Veräußerer zum Zeitpunkt der Übertragung bekannt sind oder bekannt sein müssten. Ein Versäumnis des Veräußerers, den Erwerber über ein solches Recht oder eine solche Verpflichtung zu unterrichten, berührt nicht den Übergang dieses Rechts oder dieser Verpflichtung und die Rechte der Arbeitnehmer gegen den Erwerber und/oder Veräußerer in Bezug auf dieses Recht oder diese Verpflichtung.

Inhalt der Informationen: Die Informationen über die Arbeitnehmer, die dem neuen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen, umfassen in der Regel die Identität einschließlich Alter und Geschlecht, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Entgelt und Funktion jedes betroffenen Arbeitnehmers, die Anzahl der am Standort geleisteten Arbeitsstunden, obligatorische oder fakultative Schulungen, Arbeitsplätze und Informationen über den möglichen Status eines Arbeitnehmers als Personalvertreter oder geschützter Arbeitnehmer.

Im Vereinigten Königreich sind dem neuen Arbeitgeber Einzelheiten zu allen ausstehenden Ansprüchen der Arbeitnehmer gegen den scheidenden Arbeitgeber mitzuteilen.

In Spanien ist der scheidende Arbeitgeber verpflichtet, dem neuen Arbeitgeber die folgenden Dokumente zur Verfügung zu stellen:

- › Unbedenklichkeitsbescheinigung für die Sozialversicherung
- › Unbedenklichkeitsbescheinigung für Steuerverbindlichkeiten
- › Kopien der letzten vier Lohn- oder Gehaltsabrechnungen der übernommenen Mitarbeiter

In einigen Ländern wurden von den Sozialpartnern Vorlagen zur Verwendung durch die Unternehmen erstellt.

In anderen Fällen gibt es keine Hilfsmittel zur Bereitstellung der Informationen, so dass die Unternehmen oft einfache Excel-Dateien verwenden.

In der Mehrzahl der Antworten erfolgte der Übergang der gesamten Belegschaft auf den neuen Arbeitgeber automatisch. Die Befragten berichteten auch über die gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Regeln, die eine Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer beider Arbeitgeber vorsahen.

In Schweden muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über den Betriebsübergang informieren, damit sie ihre Zustimmung oder Ablehnung zum Übergang äußern können. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit den Gewerkschaften über Angelegenheiten zu verhandeln, die mit dem Übergang von Unternehmen und Betrieben zusammenhängen.

Einige Länder ohne obligatorische zwischenbetriebliche Informationspflicht (z. B.: Österreich, Deutschland und Schweden) verfügen über gut etablierte Unterrichts- und Anhörungsverfahren, die sicherstellen, dass die Arbeitnehmervertreter überprüfen können, ob der Übertragungsprozess den geltenden nationalen Vorschriften entspricht.

In Ländern mit einer obligatorischen zwischenbetrieblichen Informationspflicht wie Frankreich, Belgien, Italien und dem Vereinigten Königreich wird diese Verpflichtung durch Tarifvertrag festgelegt. Informationen zu Mitarbeiterprofilen müssen innerhalb einer bestimmten Frist mitgeteilt werden (BE: 2 Tage nach Unterzeichnung des Vertrags, FR: 15 Tage vor der Übertragung, IT: „so bald wie möglich und immer vor der Übertragung“, UK: 28 Tage vor der Übertragung).

In den Ländern, in denen es keine strengen Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung und/oder keinen Tarifvertrag gibt, reicht eine zwischenbetrieblichen Informationspflicht jedoch möglicherweise nicht aus, um die Arbeitnehmer vor unseriösem Verhalten zu schützen.

EFFAT nutzt den sozialen Dialog, um weiterzukommen

Am 21. November 2017 haben FoodServiceEurope und EFFAT die „Empfehlung zur Übermittlung von Informationen zwischen Arbeitgebern im Rahmen eines Betriebsübergangs“ verabschiedet.

Da die Richtlinie von 2001 in diesem Punkt keine Verpflichtung für die EU-Mitgliedstaaten vorsieht (siehe Artikel 3.2 der Richtlinie 2001/23/EG), halten es die Sozialpartner aus mehreren Gründen für äußerst wichtig sicherzustellen, dass der neue Auftragnehmer über alle relevanten Informationen über die überlassenen Arbeitnehmer verfügt, so dass:

- die Arbeitnehmer nicht benachteiligt und ihre Rechte besser gewahrt werden
- 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 der zwischenbetrieblichen Unterrichtung sich auch auf die Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer erstrecken sollte, „um deren Fähigkeit zu erhalten, in voller Kenntnis der Sachlage einzugreifen“.

Schließlich listen die Empfehlungen in nicht abschließender Weise die zu übermittelnden Informationen auf: Informationen über den Arbeitnehmer, die Merkmale des Arbeitsverhältnisses (Merkmale des Arbeitsvertrags, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Funktionen, Arbeitszeit, ...), Löhne und Lohnnebenleistungen, ärztliche Untersuchungen, soweit gesetzlich zulässig, geltende Tarifverträge, Sozialversicherungszahlungen.

Die Sozialpartner erkennen an, dass ihre Empfehlungen im Rahmen der nationalen gesetzlichen Bestimmungen, einschließlich der Bestimmungen zum Datenschutz, anzuwenden sind.

Maßnahmen, die über die Frage der Personalübernahme hinausgehen

Die Sozialpartner sind sich des scharfen Wettbewerbs in ihrem Sektor bewusst und möchten einen fairen Wettbewerb auf der Grundlage von Qualitätsdienstleistungen fördern. Zur Förderung der Professionalität im Interesse des Kunden, der Unternehmen und der Arbeitnehmer haben sie 2019 einen Leitfaden mit dem Titel „Wahl des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses bei der Auftragsvergabe von Lebensmitteldienstleistungen: Ein Leitfaden für öffentliche und private Kundenorganisationen“². Der Leitfaden richtet sich an Einkäufer von Dienstleistungen wie Schulen, Krankenhäuser und Unternehmen und besagt, dass Ausschreibungen die Einhaltung der nationalen Gesetzgebung und Tarifverträge zur Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG vorschreiben sollten.

Ein Blick in die Geschichte

Vor mehr als 20 Jahren verpflichteten sich die Sozialpartner in der 1999 zwischen ECF-IUF und FERCO abgeschlossenen Vereinbarung über die Berufsausbildung im europäischen vertraglichen Catering-Sektor, zusammenzuarbeiten, um „den wachsenden Anforderungen hinsichtlich der Mobilität“ gerecht zu werden. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Catering-Sektors die sich aus der Übertragung von Aufträgen ergeben, hielten sie es für wichtig, dass sich der gesamte Sektor „um die Übertragbarkeit und Anerkennung der durch die Ausbildung erworbenen Fähigkeiten außerhalb des Unternehmens bemüht“.

² (Quelle: „Wahl des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses bei der Auftragsvergabe von Lebensmitteldienstleistungen - Ein Leitfaden für private und öffentliche Kundenorganisationen“, EFFAT-FoodServiceEurope)

Verkehrssektor

Der Verkehrssektor umfasst sehr unterschiedliche Aktivitäten und Betriebsmechanismen. Einige sind länderübergreifend, wie z. B. der Schienen- und Luftverkehr, andere überhaupt nicht, wie z. B. der öffentliche Nahverkehr und die Bodenabfertigung. Die Liberalisierung mehrerer Teilspektoren des Verkehrssektors hatte starke Auswirkungen auf die Vergabe von Unteraufträgen und führte in den meisten EU-Ländern zu einem Anstieg des Betriebsvolumens und der Anzahl der Betreiber. Einige ehemals inländische öffentliche Betreiber sind zu europäischen oder sogar globalen Akteuren geworden. Mit der Liberalisierung der Teilspektoren des Verkehrs wurden vom EU-Gesetzgeber sektorspezifische Verordnungen oder Richtlinien verabschiedet, die die Umsetzung oder Durchführung der Richtlinie 2001/23/EG über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen beeinflussen können.

Öffentlicher Personenverkehr (öffentlicher Nahverkehr und Bahn)

Ein erweiterter Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzes ist möglich

Obwohl die Richtlinie aus dem Jahr 2001 mehrere Einschränkungen für die Möglichkeit der Übertragung von Arbeitsverträgen auf den neuen Betreiber vorsieht (z. B. abhängig von der Übertragung von Vermögenswerten in einigen Fällen, Autonomie des Betreibers, ...), bietet die Verordnung 1370/2007 (die Verordnung über öffentliche Dienstleistungsangebote oder PSO) die Möglichkeit, diese Einschränkungen beiseite zu schieben.

Die PSO-Verordnung enthält die Möglichkeit (nicht die Verpflichtung) für die zuständigen Behörden, den Anwendungsbereich der Richtlinie 2001/23/EG auf Fälle auszuweiten, in denen sie sonst nicht gelten würde. In Erwägungsgrund 16 heißt es: „Wenn der Abschluss eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags einen Wechsel des Betreibers eines öffentlichen Dienstes nach sich ziehen kann, sollten die zuständigen Behörden die Möglichkeit haben, den gewählten Betreiber eines öffentlichen Dienstes aufzufordern, die Bestimmungen der Richtlinie 2001/23/EG des Rates anzuwenden“. Dies wird durch Artikel 4.5 bestätigt: „Unbeschadet der nationalen und kommunalen Rechtsvorschriften, einschließlich der Tarifverträge zwischen den Sozialpartnern, können die zuständigen Behörden den ausgewählten Betreiber eines öffentlichen Dienstes dazu verpflichten, dem zuvor zur Erbringung von Dienstleistungen eingestellten Personal die Rechte zu gewähren, auf die es Anspruch hätte, wenn ein Übergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG stattgefunden hätte.“

Im Jahr 2016 wurde dies durch einen neuen Erwägungsgrund 14 bekräftigt, der besagt, dass „wenn die Mitgliedstaaten verlangen, dass das vom vorherigen Betreiber eingestellte Personal an den neu ausgewählten Betreiber eines öffentlichen Dienstes übergeht, sollten diesem Personal die Rechte gewährt werden, auf die es Anspruch gehabt hätte, wenn ein Übergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG des Rates stattgefunden hätte. Es sollte den Mitgliedstaaten freistehen, solche Bestimmungen zu erlassen.“ Es gibt jedoch einen Unterschied in der zuständigen Behörde, da wir von der „zuständigen Behörde“ als Entscheidungsgremium (definiert als „jede Behörde oder Gruppe von Behörden eines oder mehrerer Mitgliedstaaten, die die Befugnis hat, in den öffentlichen Personenverkehr in einem bestimmten geografischen Gebiet einzugreifen, oder jede mit einer solchen Befugnis ausgestattete Stelle“) zur Entscheidung eines EU-Mitgliedstaates übergehen.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die PSO-Verordnung von 2007 zwar die Rechte der Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen Sektoren stärkt, die Überarbeitung von 2016 jedoch ihre Wirkung trübt, indem sie eine Übertragung der Verantwortung von den für den Verkehr zuständigen Behörden auf die Mitgliedstaaten nahelegt.

Die Erklärung des Europäischen Parlaments (im Anhang zu seiner am 14. Dezember 2016 angenommenen Entschließung) bietet eine breitere Auslegung der PSO-Verordnung und besagt, dass die Mitgliedstaaten berechtigt sind, den Anwendungsbereich der Richtlinie von 2001 durch zusätzliche Maßnahmen zum Schutz des Personals zu erweitern, wie z. B. die Forderung nach einer obligatorischen Übernahme des Personals, auch wenn diese Richtlinie nicht anwendbar wäre.

Sollten die Mitgliedstaaten dieser Auslegung folgen, würde dies die Richtlinie 2001/23/EG erheblich erweitern und alternative Lösungen ermöglichen, um alle Übertragungen von Tätigkeiten zwischen Betreibern besser abzudecken und eine Reihe von Rechtsunsicherheiten und unlauteren Praktiken zu beseitigen.

Unterrichtung der Arbeitnehmer

Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ist in Artikel 7 der Richtlinie 2001/23/EG geregelt, der sowohl den abgebenden als auch den aufnehmenden Betreiber zur Unterrichtung über den bevorstehenden Übergang und zur Anhörung der Arbeitnehmervertreter verpflichtet.

Darüberhinaus heißt es in Erwägungsgrund 15 der PSO-Verordnung: „Die zuständigen Behörden sollten **allen interessierten Parteien relevante Informationen für die Erstellung von Angeboten im Rahmen von Ausschreibungsverfahren zur Verfügung stellen**, wobei der rechtmäßige Schutz vertraulicher Geschäftsinformationen zu gewährleisten ist.“

Dies wird durch Artikel 4.5 bestätigt, in dem es heißt „Wenn die zuständigen Behörden im Einklang mit dem nationalen Recht von den Betreibern öffentlicher Dienste die Einhaltung bestimmter Qualitäts- und Sozialstandards verlangen oder soziale und qualitative Kriterien festlegen, sind diese Standards und Kriterien in die Ausschreibungsunterlagen und in die öffentlichen Dienstleistungsaufträge aufzunehmen.“

Unter Beachtung der Richtlinie 2001/23/EG enthalten diese Ausschreibungsunterlagen und öffentlichen Dienstleistungsaufträge gegebenenfalls auch Informationen über die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Übernahme von Personal, das vom vorherigen Betreiber überlassen wurde.“

Zu diesem letzten Punkt heißt es in der Richtlinie 2001/23/EG lediglich: „Die Mitgliedstaaten können geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass der Veräußerer dem Erwerber alle Rechte und Pflichten mitteilt, die auf den Erwerber übergehen werden“ (Art. 3.2). Die PSO-Verordnung kann daher in Fällen, in denen soziale und qualitative Kriterien gelten, strenger sein als die Richtlinie von 2001.

Dieser neue Satz soll dazu beitragen, den Zugang zu Informationen nicht nur für den Erwerber (Betreiber), sondern auch für die Arbeitnehmervertreter zu sichern, damit diese die Kontinuität der beim vorherigen Arbeitgeber erworbenen Arbeitnehmerrechte verteidigen können.

In der folgenden Tabelle sind die zusätzlichen Formulierungen der neuen PSO-Verordnung fett gedruckt, die vor allem sicherstellen sollen, dass die Ausschreibungsunterlagen nicht nur Standards, sondern nun auch soziale und qualitative Auswahlkriterien enthalten.

Wichtig ist, dass die PSO-Verordnung auch vorschreibt, dass öffentliche Dienstleistungsaufträge solche Standards und Kriterien enthalten müssen. Es scheint ein echter Fortschritt zu sein, die Erwartungen nicht auf Ausschreibungsprozesse zu beschränken, ohne sicherzustellen, dass die Dienstleistungsverträge auch diese Qualitäts- und Sozialstandards und -kriterien enthalten, denn letztendlich sind diese Verträge die operative Dimension der Verkehrsdienste, einschließlich der Arbeitsorganisation und der Preisgestaltung.

Vergleich der Versionen 2007 und 2016 der PSO-Verordnung Art. 4.6

2007	2016
Wenn die zuständigen Behörden im Einklang mit dem nationalen Recht von Betreibern eines öffentlichen Dienstes die Einhaltung bestimmter Qualitätsstandards vorschreiben, sind diese Standards in die Ausschreibungsunterlagen und in die öffentlichen Dienstleistungsaufträge aufzunehmen.	Wenn die zuständigen Behörden im Einklang mit nationalem Recht von Betreibern eines öffentlichen Dienstes die Einhaltung bestimmter Qualitäts- und Sozialstandards vorschreiben oder soziale und qualitative Kriterien festlegen, sind diese Standards und Kriterien in die Ausschreibungsunterlagen und in die öffentlichen Dienstleistungsaufträge aufzunehmen. Unter Beachtung der Richtlinie 2001/23/EG enthalten diese Ausschreibungsunterlagen und öffentlichen Dienstleistungsaufträge gegebenenfalls auch Angaben zu den Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit der Übernahme von Personal, das vom vorherigen Betreiber übernommen wurde.

Typologie der Übertragungen:

Laut einem Bericht, der sowohl von der ETF als auch von der UITP¹ angenommen wurde, „gibt es fünf grundlegende Situationen, in denen ein Personalwechsel derzeit im Rahmen eines Betreiberwechsels im öffentlichen Nahverkehr stattfindet.“ Drei Situationen können rechtlich als „Personalübergang“ qualifiziert werden, während zwei Situationen de facto einen Personalübergang darstellen:

¹ Soziale Bedingungen in öffentlichen Nahverkehrsunternehmen in Europa, 2016

- Der Übergang des Personals ist durch die nationale Gesetzgebung vorgeschrieben (z. B. Verkehrsgesetze) - dies ist in den Niederlanden der Fall.
- Durch die nationale gesetzesspezifische Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG wird die Situation des Betreiberwechsels nach einer Ausschreibung immer als Betriebsübergang betrachtet. Dies ist zum Beispiel im Vereinigten Königreich und in Frankreich der Fall;
- Ausschreibungsunterlagen erfordern eine Übertragung von rollendem Inventar und Vermögenswerten. Infolgedessen gilt ein Betreiberwechsel als Betriebsübergang im Sinne der nationalen Vorschriften zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2001/23/EG über den Übergang von Personal bei einem Betriebsübergang. Dies hat zur Folge, dass das Personal von dem neuen Betreiber übernommen wird.

Zwei De-facto-Situationen der Personalübernahme:

- Die zuständigen Behörden können von Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung über gemeinwirtschaftliche Verpflichtungen - entweder explizit oder implizit - Gebrauch machen, um im Falle eines Betreiberwechsels (keine Übertragung von Vermögenswerten) eine Personalübernahme zu verlangen. Diese Situation wurde in Fällen in Deutschland und in Stockholm festgestellt
- Die Personalübernahme wird nicht von der zuständigen Behörde vorgeschrieben, sondern kann in der Praxis von Fall zu Fall zwischen dem Veräußerer, dem Erwerber und den zuständigen Gewerkschaften ausgehandelt oder im Rahmen eines Branchentarifvertrags „geregelt“ werden. Situationen, in denen von Fall zu Fall verhandelt wurde, gab es in Schweden (außerhalb von Stockholm). In Finnland gibt es einen Branchentarifvertrag, der vorsieht, dass im Falle eines Betreiberwechsels eine spezielle „Übertragungseinheit“ unter der Schirmherrschaft der öffentlichen Arbeitsverwaltung geschaffen wird, aus der der neue Betreiber nur Personal einstellen darf. In dieser Phase wurden die meisten Arbeitnehmer also faktisch von dem neuen Betreiber übernommen oder sie entschieden sich, den Sektor zu verlassen und anderswo Arbeit zu finden.

Obwohl weitere Untersuchungen erforderlich wären, um die Auswirkungen der PSO-Verordnung zu bewerten, kamen die Sozialpartner 2016 zu dem Schluss, dass die Situationen in den einzelnen Ländern immer noch sehr heterogen sind.

„In vier von sechzehn Ländern, in denen Informationen eingeholt wurden (Frankreich, Finnland, die Niederlande und das Vereinigte Königreich), erfolgt die Personalübernahme auf der Grundlage nationaler Gesetze oder Branchentarifverträge (Finnland) im Falle eines Betreiberwechsels nach der Ausschreibung.

In sieben Ländern (Österreich, Dänemark, Tschechische Republik, Ungarn, Slowenien, Schweden und Bulgarien) findet in der Regel kein Personalübergang statt, da der Betreiberwechsel in den meisten Fällen nicht als Betriebsübergang gemäß der nationalen Gesetzgebung zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2001/23/EG über den Übergang von Unternehmen angesehen werden kann.“

Bodenabfertigung

Hintergrund

In einer früheren Studie, die 2018 für die europäischen Sozialpartner des Bodenabfertigungssektors durchgeführt wurde, hat Syndex² die folgenden Trends festgestellt:

„Insgesamt hat die Marktliberalisierung, die durch die Verabschiedung einer Richtlinie von 1996³ vorangetrieben wurde, den Wettbewerb verschärft und zusammen mit anderen Faktoren (Wirtschaftskrise, Entwicklung von Billigfluglinien) zu einem hohen Preisdruck und sinkenden Margen geführt. Dies wiederum hat zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sowie zur Entwicklung von Sozialdumping-Praktiken geführt. Dieser Wettbewerb zwischen den Anbietern verleiht der Richtlinie 2001/23/EG über die Übertragung von Unternehmen große Bedeutung, da viele neue Unternehmen konkurrieren und die etablierten traditionellen Akteure, oft im öffentlichen Sektor, untergraben.“



² Marktzugang, soziale Bedingungen, Schulung, Qualifikationen und Qualitätsstandards in der Bodenabfertigungsbranche, Februar 2018

³ RICHTLINIE 96/67/EG DES RATES vom 15. Oktober 1996 über den Zugang zum Markt der Bodenabfertigungsdienste auf den Flughäfen der Gemeinschaft

Die häufigsten sozialen Probleme, die in der Umfrage dieser Studie und in den Fallstudien genannt wurden, zeigen, dass die Bedingungen der Übertragung eine Rolle spielen:

- › Massentlassungen;
- › niedriges Lohnniveau, fehlende Sozialleistungen;
- › befristete / zivilrechtliche Verträge;
- › erhöhte Anzahl von Teilzeitstellen, geteilte Schichten, Überstunden (Work-Life-Balance-Probleme);
- › erhöhte Arbeitsbelastung;
- › Outsourcing / Untervergabe / Leiharbeiter (die oft den Mindestlohn erhalten);
- › Mangel an Ausbildung.

Die Untersuchung kam zu dem Schluss, dass die sich verschlechternden Arbeitsbedingungen einen negativen Einfluss auf die Sicherheit und die Qualität der Dienstleistung haben:

- › Betriebs- und Sicherheitsprobleme:
 - › Einstellungsprobleme aufgrund des niedrigen Lohnniveaus und der Arbeitsbedingungen;
 - › hohe Personalfluktuation (geringeres Qualifikations- und Erfahrungsniveau, Weiterqualifizierung wird zur Herausforderung);
 - › höhere Fehlzeiten.
- › Gesundheits- und Sicherheitsfragen:
 - › psychische Risiken
 - › Unfälle
 - › Verletzungen aufgrund von erhöhter Arbeitsbelastung (z. B. Rückenprobleme);
 - › Geringere Investitionen in Ausrüstung für die Bodenabfertigung (GH) verstärken die Risiken.

➔ Mögliche Auswirkungen auf die gesamte Wertschöpfungskette:

- › Ein Problem, das bei einem Bodenabfertiger auftritt, kann sehr schnell zum Problem aller werden (Luftfahrtunternehmen, Flughafen, andere Abfertiger).

Länder und Anbieter auf Flughäfen sind nicht unbedingt durch Tarifverträge abgedeckt:

➔ Laut den Befragten der ersten Umfrage profitieren die Beschäftigten der Bodenabfertigung in der Mehrheit der Länder / Flughäfen von einem zusätzlichen Schutz in Form von Tarifverträgen (national, sektoral oder lokal)

- › Ausnahmen sind Irland, Litauen und Polen. Es gibt auch keinen zusätzlichen Schutz für Beschäftigte am Budapester Flughafen.
- › In der Türkei ist die Bodenabfertigung als „Hochrisikosektor“ definiert, und daher ist der Schutz der Arbeitnehmer höher als im Falle des normalen Arbeitsrechts.

➔ Länder, in denen ein Branchentarifvertrag in Kraft ist

- › Belgien, Dänemark, Frankreich, Spanien, Finnland, Schweden, Luxemburg und Italien.

➔ In einigen Fällen sind die Arbeitnehmer durch lokale oder standortspezifische Vereinbarungen geschützt

- › Diese Vereinbarungen gewähren den Arbeitnehmern oft präzisere Rechte als nationale oder sektorale Tarifverträge.
- › Beispiele in Österreich, Bulgarien, der Schweiz, Griechenland, Finnland, Italien und Frankreich.

Der Schutz durch Tarifverträge ist von Land zu Land sehr unterschiedlich:

➔ Der Schutz durch Tarifverträge kann von Land zu Land oder sogar innerhalb eines Landes sehr unterschiedlich sein, und die Tarifverträge bieten den Arbeitnehmern nicht immer die erwarteten Garantien.

- › Zunächst einmal sind Tarifverträge nicht unbedingt verbindlich und werden von allen Unternehmen des Sektors angewendet. Dies ist z. B. in Italien der Fall, wo die Anwendung der Tarifverträge nicht verpflichtend ist und dem guten Willen der Sozialpartner überlassen wird, was zu unterschiedlichen Situationen unter den Marktteilnehmern führt.
- › Darüber hinaus können für Arbeitnehmer je nach dem Teilssektor, dem ihr Unternehmen angehört, unterschiedliche Branchentarifverträge gelten, was für einige von ihnen ungünstigere Bedingungen bedeutet.
 - › Da die Tätigkeiten der Bodenabfertigung sehr vielfältig sind, ist es üblich, dass die Arbeitnehmer von Tarifverträgen verschiedener Branchen erfasst werden (z. B. Tarifverträge, die für den Einzelhandel, die Reinigungsbranche oder die Logistikbranche gelten).
- › Schließlich sind in einigen Fällen die durch Tarifverträge festgelegten Regeln zu allgemein und unterliegen daher einer subjektiven Auslegung.

Die neue Umfrage (2019-2020): 7 Länder und 8 Gewerkschaften beantworteten den Fragebogen.

Das Ziel der neuen Umfrage war es, sich auf die folgenden Länder zu konzentrieren, um deren Tarifvertragspraktiken zu erforschen: Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Luxemburg, Spanien und Schweden.

Die folgenden Gewerkschaften wurden befragt:

3F
FSC-CCOO

FILT CGIL
FIT CISL
Unionen

HK
ACV - Transcom
SPASAF CFDT-FGTE

Voraussetzungen für die Übertragung von Arbeitsverträgen auf einen anderen Arbeitgeber

Die nationalen Situationen zeigen unterschiedliche Praktiken bei der Qualifizierung von Übertragungen und dem Start des Übertragungsprozesses:

In Frankreich und Schweden gibt es beispielsweise keine Schwellenwerte oder Obergrenzen für Personalüberlassungen, während Spanien per Tarifvertrag ein Verfahren zur Berechnung des Geschäftsanteils eingeführt hat: Die Berechnung des Prozentsatzes des übertragenen Geschäfts basiert auf der Anzahl der übertragenen Flugzeuge im Verhältnis zur Gesamtzahl der betreuten Flugzeuge. Der Prozentsatz des verlorenen Geschäfts wird dann unter Berücksichtigung der letzten zwölf Monate ausgewertet. Der Personalbestand, der diesen Prozentsatz abdeckt, wird übernommen, wobei unterschiedliche Vertragslaufzeiten, Arbeitnehmerkategorien und Betriebszugehörigkeiten berücksichtigt werden. Vermögenswerte müssen nicht unbedingt übertragen werden. Für Post- und Verladendienste gilt die gleiche Regel, jedoch auf der Basis von Kilogramm Post und Waren.

Tarifverträge bieten eine Orientierungshilfe für Übertragungen in Belgien, wo der Tarifvertrag für Personalüberlassungen nur für Büroangestellte gilt, und in Frankreich (es gibt zwei Tarifverträge, einen für „Luftverkehr“, den anderen für „Abfertigung und Reinigung“). Sowohl in Belgien als auch in Spanien gelten die Bedingungen sowohl für den Verlust der Lizenz als auch für den Verlust des Handelsvertrags.

In Norwegen ist die Rechtsprechung günstig für Personalüberlassungen: Die Gerichte haben den Begriff der Identitätswahrung im Rahmen des Übertragungsprozesses geklärt, was zu einer zufriedenstellenden Umsetzung des Gesetzes über den Betriebsübergang geführt hat.

Welche Arten von Verträgen werden von Tarifverträgen im Falle eines Personalübergangs von einem Arbeitgeber zum anderen abgedeckt?

In Übereinstimmung mit der Gesetzgebung werden alle laufenden Verträge, einschließlich befristeter, kurzfristiger / temporärer Verträge, abgedeckt, obwohl es einige Einschränkungen geben kann, wie z. B. das Erfordernis einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit im Falle von Frankreich und Spanien. Auch beurlaubte Arbeitnehmer werden in der Regel versetzt (wie in Spanien), mit einigen Ausnahmen.

Die Übertragung von Arbeitsverträgen ist eine tarifvertraglich vorgesehene Verpflichtung. Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer die Versetzung ablehnt?

In mehreren Ländern (Frankreich, Belgien, Spanien) erlauben die Tarifverträge den Arbeitnehmern, die Versetzung abzulehnen und stattdessen bei ihrem ursprünglichen Arbeitgeber zu bleiben, obwohl sie in Belgien, Frankreich, Italien, Norwegen und Schweden aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden können. In Spanien gibt es jedoch oft zu viele versetzende Arbeitnehmer im Vergleich zu den verfügbaren Arbeitsplätzen beim Erwerb.

In Ländern ohne Tarifvertrag können die Praktiken unterschiedlich sein, wie in Dänemark, wo eine Ablehnung der Versetzung durch den Arbeitnehmer als Bruch des Arbeitsvertrags angesehen wird (es können jedoch individuelle Verhandlungen stattfinden), und in Norwegen (automatische Versetzung).

Arbeitsbedingungen / Ansprüche, die bei einem Personalübergang ausgeschlossen sind:

Die Richtlinie 2001/23/EG gilt in der Regel wie vorgesehen: Die Arbeitnehmer haben das Recht, ihre Arbeitsbedingungen und ihr Arbeitsverhältnis bis zum Auslaufen des Tarifvertrags oder mindestens für ein Jahr zu behalten. Wenn der neue Arbeitgeber keinem Tarifvertrag unterliegt, dann gilt der für den alten Arbeitgeber geltende Tarifvertrag auch für den neuen Arbeitgeber. Wenn der neue Arbeitgeber einem Tarifvertrag unterliegt, gelten die darin festgelegten Arbeitsbedingungen ab dem Tag des Übergangs.

In Belgien enden sowohl die Krankenhausversicherung als auch die Rentenpläne des abgebenden Unternehmens, aber der „neue“ Arbeitgeber muss diese beiden Leistungen bei Anbietern seiner Wahl weiter erbringen. In Norwegen gilt dies nur für Rentenpläne.

In Dänemark werden alle Bedingungen übertragen, aber als individuelle Rechte. Wenn eine Verhandlung stattfindet, sind die Lösungen von Fall zu Fall unterschiedlich, weil es keinen Tarifvertrag gibt, der die Übertragung regelt.

In Frankreich und Spanien gilt der Tarifvertrag, dem der neue Arbeitgeber unterliegt, nur dann, wenn er für die

Arbeitnehmer günstiger ist als der vorherige; in Frankreich hingegen entfallen alle in individuellen Arbeitsverträgen festgelegten Leistungen.

In Italien werden Aufsichtspositionen nicht übertragen.

Bewertung des Schutzes von Arbeitnehmern nach geltender Gesetzgebung und Tarifverträgen in den von der Studie erfassten Ländern im Falle eines Tätigkeitsübergangs von einem Arbeitgeber auf einen anderen:

Positive Punkte	Negative Punkte	Punkte zur Verbesserung
<ul style="list-style-type: none"> › Zweiseitige Kommission zur Schlichtung von Streitigkeiten: Spanien › Tarifvertrag ist günstiger als das Gesetz: Italien › Kontinuität der Beschäftigung ist gesichert (Mehrheit der Länder mit Tarifverträgen) › Jährliche Vergütung wird garantiert: Frankreich › Einbindung der Gewerkschaften in den Prozess: Belgien › Sektoraler Sozialfonds für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verlieren: Belgien 	<ul style="list-style-type: none"> › Kein Tarifvertrag über Übertragungen: Dänemark › Der Tarifvertrag ist nicht für alle Unternehmen verbindlich. Gefahr von Sozialdumping: Italien › Langwierige Gerichtsverfahren im Falle eines Verstoßes durch den Arbeitgeber: Norwegen › Verlust von individuellen Leistungen: Frankreich 	<ul style="list-style-type: none"> › Beibehaltung der Senioritätsrechte: Frankreich › Ausdehnung des Tarifvertrags auf alle Branchen per Gesetz: Italien › Übernahme der Rechtsprechung in Gesetze oder Tarifverträge: Norwegen › Notwendigkeit eines Tarifvertrags: Dänemark › Einbindung der nationalen Luftfahrtbehörden in die Prozesse: Italien

Rechtsmittel des Arbeitnehmers bei Nichteinhaltung von Tarifvertragsbestimmungen:

Die Befragten identifizierten 3 Arten von Maßnahmen, die verwendet werden:

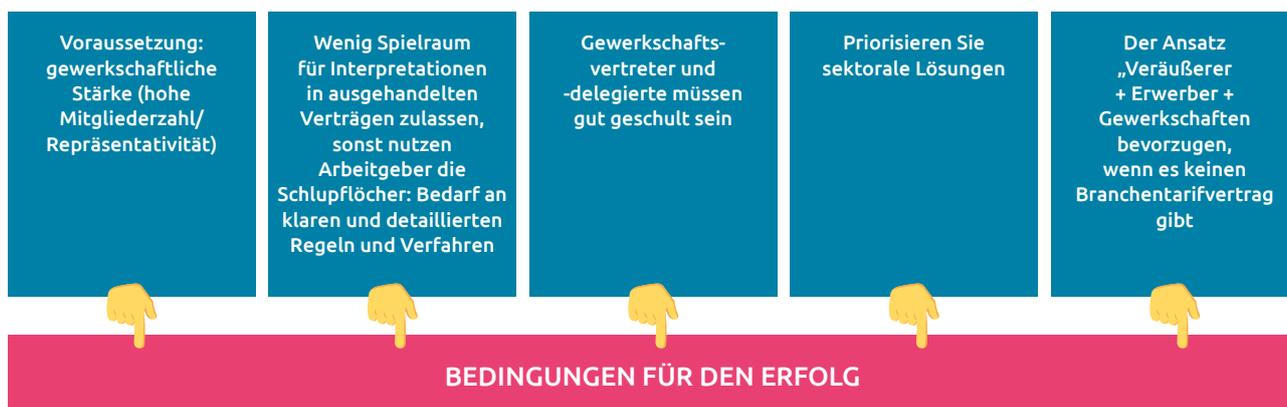
- › Gerichtliche Schritte: Diese Maßnahme wird von den Gewerkschaften in vielen Ländern genutzt, in Frankreich über ein Zwischenverfahren, um den Prozess zu beschleunigen. Die nationale Rechtsprechung scheint jedoch nicht immer mit der EU-Rechtsprechung übereinzustimmen.
- › Arbeits-/Kollektivmaßnahmen: Nichteinhaltung öffnet in vielen Ländern die Tür für legale Streiks
- › Schlichtung ist nur in wenigen Ländern vorgesehen: durch Tarifvertrag in Spanien auf Branchenebene (SMAC) und auf interprofessioneller Ebene (SIMA); in Belgien auf Branchenebene.

Unterrichtung und Anhörung über den Wechsel des Arbeitgebers (Gewerkschaft, Betriebsrat, Europäischer Betriebsrat, ...) und den Einfluss von Arbeitnehmervertretern auf den Schutz der Arbeitnehmerinteressen

Auch hier zeigten die Antworten, inwieweit sich die Realitäten in den Ländern unterscheiden:

Unterrichtung und Anhörung finden wie erwartet statt: Die Betriebsräte werden einbezogen, wie es die nationale Gesetzgebung vorsieht (Belgien, Dänemark, Frankreich). In anderen Ländern ist keine Anhörung vorgesehen (Italien, Norwegen, Spanien), wobei die Gewerkschaft und/oder das Unternehmen die Mitarbeiter entsprechend den betrieblichen Gepflogenheiten informieren. In mehreren Ländern finden die Verhandlungen sofort statt (Dänemark, Italien, Schweden). Gewerkschaftsdelegierte können ihre Mandate verlieren oder behalten, in den meisten Fällen abhängig von den in den nationalen Gesetzgebungen vorgesehenen Schwellenwerten.

BEDINGUNGEN FÜR DEN ERFOLG BEI DER VERTEIDIGUNG VON ARBEITNEHMERINTERESSEN - UMFRAERGEERGEBNISSE:



Die an dem zweijährigen europäischen Projekt beteiligten Gewerkschaften der Bodenabfertigungsbranche nahmen 2019 an einem Seminar in Sesimbra, Portugal, und 2020 an einem Folgetreffen in Brüssel teil. Demnach sind folgende Prioritäten und Maßnahmen zu setzen:

Prioritäten für Gewerkschaften	Zu entwickelnde Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Besserer Schutz von Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätzen im Falle eines Betriebsübergangs (verdi, Sitava, filt-cgil) ➤ Änderung der europäischen oder nationalen Gesetzgebung und Verständnis für den Zusammenhang zwischen EU 2001/23/EC und der Bodenabfertigungsrichtlinie von 1996 ➤ Schaffung eines besonderen „Status“ für Bodenabfertigungspersonal, mit Rechten, die an die spezifischen Merkmale jedes Übergangs gebunden sind (ACLVB) ➤ Organisierungskampagnen zur Mitgliederwerbung (Sitava, filt-cgil, Verdi) ➤ Rechtswidrige Praktiken vor Gericht bringen (Ugt) ➤ Sicherstellen, dass alle Teilbereiche (Reinigung, Catering, Sicherheit, etc.) abgedeckt sind (Ugt) ➤ Nachhaltigeres Wettbewerbsmodell (fsc-CCOO) ➤ Die Betriebsgenehmigung sollte strengere Arbeitsbedingungen enthalten (VIDA und Sitav) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Medienkampagne, Petition (Verdi) ➤ Treffen mit den Arbeitnehmern organisieren, um die Umsetzung des Tarifvertrags zu überprüfen, wobei alle Fälle von Nichteinhaltung vor Gericht gebracht werden ➤ Treffen mit Arbeitnehmern für Sensibilisierungskampagnen und zur Anwerbung neuer Mitglieder ➤ Tarifverträge über Arbeitsbedingungen neu verhandeln (Schweden, Portugal) ➤ Eine gemeinsame ETF/ITF-Analyse der Auswirkungen des ICAO-Handbuchs für die Bodenabfertigung auf soziale Belange einrichten ➤ Aus dem spanischen Tarifvertrag lernen, um Vereinbarungen in anderen Sektoren zu verbessern, z. B.: Schulungsrechte, die an Einzelpersonen und nicht an Arbeitgeber gebunden sind ➤ Einen nationalen Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen und/oder Personalübergänge aushandeln, wo es ihn nicht gibt, der alle Teilsektoren abdeckt ➤ Einrichtung von Schlichtungssystemen wie in Spanien und Belgien

BEISPIEL EINER GEWERKSCHAFTSSTRATEGIE ZUR GEWÄHRLEISTUNG DER ARBEITNEHMERRECHTE IM FALLE EINES BETRIEBSÜBERGANGS. DAS BEISPIEL SITAVA (PORTUGAL):



Insourcing in kommunalen Verwaltungen

Unternehmen des privaten Sektors, die Dienstleistungen für Kommunen und die öffentliche Verwaltung im Allgemeinen erbringen, können eingelagert werden, oft aus wirtschaftlichen Gründen, aber auch aus anderen Gründen, wie z.B. eine niedrige Servicequalität, die zu Unzufriedenheit unter den Benutzern führt. Unter solchen Umständen können Arbeitnehmer viele Fragen über ihre Zukunft am Arbeitsplatz haben. Die Arbeit im öffentlichen Sektor kann wie eine „andere Welt“ erscheinen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn spezielle Prüfungen oder Qualifikationen für den Zugang zum neuen Arbeitsplatz erforderlich sind.

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

Werden Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen erhalten, wenn eine zuvor ausgelagerte Tätigkeit von einer öffentlichen Verwaltung wieder eingelagert wird?

- JA. Die Richtlinie gilt für jede Art von „Unternehmen“, ob öffentlich oder privat (Art. 1.1)
- ABER: **Das Unternehmen muss eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, Güter und Dienstleistungen auf einem Markt anbieten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das Unternehmen gewinnorientiert arbeiten muss.**
- In der Richtlinie vorgesehene Ausnahmen: administrative Umstrukturierung von Behörden oder die Übertragung von Verwaltungsaufgaben zwischen Behörden.

Ein globales Netzwerk von Organisationen unter der Leitung des Transnationalen Instituts, zu dem EGÖD, IÖD und einzelne Mitgliedsorganisationen gehören, hat die Entwicklungen im Bereich Insourcing beobachtet. Ihre jüngste Untersuchung¹ wurde im Mai 2020 veröffentlicht und fand 1400 Beispiele für Rekommunalisierung in 1400 Städten in 58 Ländern.

(Re-)Kommunalisierung bezieht sich auf die Rückgewinnung des öffentlichen Eigentums an Dienstleistungen sowie auf die Schaffung neuer öffentlicher Dienstleistungen.

Die Umfrage ergab auch, dass in 158 Fällen die Arbeitnehmer von verbesserten Löhnen und Bedingungen profitierten, wenn sie direkt bei einer Behörde oder einem Unternehmen in öffentlichem Besitz angestellt wurden. In den meisten Fällen waren jedoch Informationen über die Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen nicht bekannt und erfordern weitere Untersuchungen.

Es wird zwar davon ausgegangen, dass die Arbeitnehmer im Allgemeinen von der Kommunalisierung profitieren, aber der Prozess ist nicht immer geradlinig.

Die Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte werden auch in einem neuen von der IÖD zusammengestellten Leitfaden „Öffentliche Dienstleistungen wieder ins Haus holen“ (Taking our public services back in-house)² ausführlich behandelt, in dem erklärt wird, wie die Gewerkschaften durch Kampagnen- und Lobbyarbeit, Förderung der Option des öffentlichen Sektors und Umgang mit etwaigem Widerstand von Privatunternehmen einbezogen werden können. Gleichzeitig zeigt die Erfahrung, dass die Rekommunalisierung eine angemessene Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften erfordert, um sicherzustellen, dass ihre Rechte geschützt werden und um möglicherweise bessere Bedingungen auszuhandeln.

 **Der neue Leitfaden enthält neben 50 Fallstudien auch eine detaillierte Checkliste für Gewerkschaften zur Kommunalisierung. Hier sind einige Fälle von besonderem Interesse in Bezug auf die Personalübernahme:**

¹ <https://www.epsu.org/article/new-book-released-remunicipalisation>

² <https://publicservices.international/resources/publications/taking-our-public-services-back-in-house---a-remunicipalisation-guide-for-workers-and-trade-unions?id=11108&lang=en>

Schnelle Lösungen im Falle eines Konkurses erforderlich

Fallstudie 1: Oslo, Norwegen

In Norwegen müssen die lokalen Behörden im Falle des Konkurses eines Dienstleisters einen neuen Ad-hoc-Vertrag direkt mit einem neuen Betreiber für 18 Monate abschließen, ohne die üblichen Ausschreibungsverfahren zu befolgen. Nach dieser Zeit kann die Gemeinde entscheiden, ob sie ausschreiben oder rekommunalisieren will, so Fagforbundet.

Im Februar 2017 übernahm Oslo wieder die Kontrolle über die Müllabfuhr, nachdem diese 20 Jahre lang von einem Unternehmen namens Vereino durchgeführt worden war. Einen Monat zuvor hatte das Unternehmen Konkurs angemeldet. Die Belegschaft von Vereino war extremen Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Einige Arbeitnehmer arbeiteten laut der Gewerkschaft bis zu 70 Stunden pro Woche und hatten Schichten von 6 Uhr morgens bis 22 Uhr abends. Obwohl die Stadt Oslo unbezahlte Löhne nachzahlen musste, beschloss sie dennoch, die Arbeitsbedingungen für die 170 Beschäftigten zu verbessern; die Arbeitnehmer erhielten außerdem Rentenansprüche und höhere Löhne.

Tarifverträge machen einen echten Unterschied, sind aber kein Allheilmittel

Fallstudie 2: Berlin, Deutschland

Als Berlin Mitte der 1990er Jahre den Prozess der Privatisierung der Wasserversorgung einleitete, kämpften die Arbeitnehmer der Wasserwerke hart für die Verteidigung ihrer Rechte. Es gelang ihnen, **einen Tarifvertrag abzuschließen, der die Kontinuität der Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bezahlung, bestätigte. Die Vereinbarung sah vor, dass bis 2014 keine Arbeitsplätze abgebaut werden sollten.**

Als die Wasserdienstleistungen 2013 rekommunalisiert wurden, blieb der starke Tarifvertrag in Kraft. Doch während im Rahmen der Privatisierung niemand entlassen wurde, wurden bei Abgängen keine Ersatzkräfte eingestellt. Dies hatte zu einem Rückgang des Beschäftigungsniveaus um fast 35 Prozent geführt, wobei die Belegschaft von 6.012 Mitarbeitern im Jahr 1999 auf 4.475 im Jahr 2010 (in Vollzeitäquivalenten) sank.

Der rechtliche Status des neuen Arbeitgebers spielt eine Rolle

Fallstudie 3: Turin, Italien

Im Jahr 2017 beschloss die Stadt Turin, den Rechtsstatus ihres lokalen Wasserversorgers - der „Turin Metropolitan Water Company (SMAT)“ - von einer privatrechtlichen Aktiengesellschaft in ein interkommunales Unternehmen des öffentlichen Rechts zu ändern.

Laut dem IÖD-Bericht hatte diese Statusänderung keine negativen Auswirkungen auf die Belegschaft: **„Die Mitarbeiter von SMAT bleiben unter privatem Recht und Tarifverträgen, wodurch sichergestellt wird, dass sie ihre Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen unter dem neuen rechtlichen Regime behalten können und nicht entlassen und dann wieder eingestellt werden müssen, bis ein öffentliches Auswahlverfahren stattfindet, was in Italien eine Voraussetzung für eine dauerhafte Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist.“**

Fallstudie 4: Grenoble, Frankreich

Die Wasserwerke von Grenoble wurden zwischen 1989 und 2001 von einem öffentlich-privaten Joint Venture betrieben, eine Zeit, die durch überhöhte Preise und Korruption gekennzeichnet war. Als die Gemeinde beschloss, die Wasserversorgung zu rekommunalisieren, wurde die Entscheidung getroffen, eine Rechtskörperschaft zu gründen, die zur Gemeinde gehört, aber finanzielle Autonomie und eine eigene Rechtspersönlichkeit genießt. Nach Angaben der IÖD erleichterte dieser Status die Übernahme der Mitarbeiter des ehemaligen öffentlich-privaten Gemeinschaftsunternehmens in die neue öffentliche Einrichtung, wobei die gleiche Behandlung und die gleichen Lohnbedingungen, die alle Mitarbeiter unter dem vorherigen Arbeitgeber genossen, beibehalten wurden. Bei anderen Organisationsformen bestand die Gefahr, dass die Arbeitnehmer ihren Status verlieren oder Lohnkürzungen erleiden.

Eine Übertragung der Arbeitsbedingungen überwindet nicht immer die Ungleichheiten

Fallstudie 5: Leicester, Vereinigtes Königreich

Als ein Unternehmen namens Interserve im Jahr 2013 Dienstleistungen des Nationalen Gesundheitssystems (NHS) übernahm, stellte es die rund 2.000 Arbeitnehmer auf Null-Stunden-Verträge (d.h.: der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Mindestarbeitszeit zu gewähren). Das Unternehmen nahm erhebliche Änderungen an der Arbeitsorganisation vor, indem es die Aufgaben der Reinigung und des Caterings zusammenlegte, was zu einer geringen Qualität der Dienstleistungen und dem Verlust von 100 Arbeitsplätzen führte.

Als sie nach drei Jahren zum NHS zurückversetzt wurden, verdienten die ehemaligen Interserve-Mitarbeiter nur noch die Hälfte dessen, was NHS-Mitarbeiter erhielten. Laut GMB, **„Lag das daran, dass die Arbeitnehmer, die zuvor für Interserve gearbeitet hatten, mit ihren bestehenden Verträgen zu den gleichen Bedingungen übernommen wurden, während die neu eingestellten Mitarbeiter bessere Bedingungen und einen höheren Lohn erhielten, manchmal das Doppelte von dem, was die neuen Mitarbeiter mit NHS-Verträgen bekamen.“**

Der Einfluss von nationalen und europäischen Gerichten auf die Umsetzung der Richtlinie 2001/23/2C

Ziel dieses Kapitels ist es, die Auswirkungen der Rechtsprechung in den von dieser Studie erfassten Sektoren zu bewerten und Schlussfolgerungen hinsichtlich der Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu ziehen (siehe Broschüre).

Reinigungs- und Sicherheitssektoren

Nationale Rechtsprechung

Die Informationen basieren auf einer Umfrage unter den UNI Europa-Mitgliedsorganisationen:

Finnland: Im Jahr 2018 hat das Oberste Gericht Finnlands (KKO) drei positive Urteile zu Betriebsübergängen und Vertragsübertragungen gefällt und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverträge ungerechtfertigt gekündigt worden waren, eine Entschädigung zugesprochen. Die Urteile bezogen sich auf folgende Fälle:

- a) Die Übertragung eines Vertrags über ein Kinder-Hortprogramm;
- b) Eine Gemeinde, die eine häusliche Langzeit-Intensivpflegestation von einem privaten Dienstleister eingelagert hat;
- c) Die Rechte und Pflichten einer Gemeinde in Bezug auf die Pflege.

Norwegen und Irland: Obwohl viele Fälle entschieden wurden, sind die Urteile uneinheitlich.

Spanien: Die Gerichtsentscheidungen stehen im Einklang mit der europäischen Rechtsprechung. Neuere Urteile besagen, dass eine gesamtschuldnerische Haftung nicht automatisch für die Zahlung der Sozialversicherungsschulden des Veräußerers vor dem Übergang entsteht.

Niederlande: Da die niederländischen Gerichte der europäischen Rechtsprechung folgen, hat dies erheblich zur Verbesserung des Tarifvertrags in diesem Sektor beigetragen.

Frankreich: Im französischen Recht ist im Gegensatz zum europäischen Recht die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich, um den Übergang durchzuführen, wie in den Urteilen Sonevie (1994) und Securitas (2006) bestätigt wurde. In den Jahren 2007 und 2009 fällte das Kassationsgericht auch Urteile zum Schutz der Arbeitnehmer bei Konflikten zwischen dem eingehenden und dem ausgehenden Dienstleister: Wenn sich der eingehende Dienstleister nicht meldet oder seinen Verpflichtungen zur Ermöglichung der Vertragsübertragung nicht nachkommt, bleiben die betroffenen Arbeitnehmer bei dem ausgehenden Unternehmen beschäftigt. Andererseits kann sich der eingehende Dienstleister nicht darauf berufen, dass das ausgehende Unternehmen nicht alle seine Informationspflichten erfüllt hat, um die Übertragung zu verweigern (Sozialkammer des Kassationsgerichts, 28. November 2007).

Europäische Rechtsprechung

Die Rechtsprechung aus der Zeit vor 2001 bleibt anwendbar, da die Richtlinie 2001/23/EG die Entscheidungen des EuGH berücksichtigt hat. Dennoch sind einige neuere Entscheidungen der Kenntnis wert.

Reinigung

Süzen C-13/95 vom 11. März 1997

Reinigungsunternehmen A verlor einen Auftrag in einer Schule an Unternehmen B. 8 Arbeitnehmer wurden von Unternehmen A entlassen, aber Frau Süzen machte geltend, dass ihr Arbeitsvertrag mit Unternehmen B fortbestehe.

Das Gericht wies den Antrag zurück und entschied, dass die bloße Tatsache, dass die von dem alten und dem neuen Auftragnehmer erbrachte Leistung ähnlich ist, nicht den Schluss zulässt, dass eine wirtschaftliche Einheit übertragen wurde. **Ein Unternehmen kann nicht auf die ihm anvertraute Tätigkeit reduziert werden.**

Rechtssache Temco C/51/00 vom 24. Januar 2002

Dieser Fall beruhte auf der früheren Gesetzgebung von 1977. Das Unternehmen A, das den Automobilhersteller VW mit Reinigungsdienstleistungen beliefert, vergab die Reinigungsarbeiten an seine Tochtergesellschaft, das Unternehmen B. Nachdem es den Auftrag verloren hatte, wurde das Unternehmen C mit der Durchführung der Arbeiten beauftragt. Der Gerichtshof entschied, dass die Richtlinie anwendbar ist, wenn der neue Auftragnehmer einen **nach Anzahl und Qualifikation** wesentlichen Teil des Personals übernommen hat, das der vorherige Unterauftragnehmer für die Ausführung des Unterauftrags eingesetzt hatte.

Securitas v. ICTS C/200/16 vom 19. Oktober 2017

Dieser Fall basiert auf der europäischen Richtlinie von 2001. Nachdem die Firma ICTS einen Vertrag mit dem Hafen von Porto Delgada in Portugal an Securitas verloren hatte, weigerte sich letztere, die 17 Mitarbeiter zu übernehmen und übernahm stattdessen nur die vom Hafen (dem Auftraggeber) bereitgestellte technische Ausrüstung.

Der Gerichtshof entschied, **dass „wenn die für die Erbringung der Dienstleistung wesentliche Ausrüstung vom zweiten Unternehmen übernommen wurde“**, dies ein ausreichender Beweis dafür ist, dass der Vertrag in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt.

Öffentlicher Verkehr

Kommission gegen Italienische Republik (Rechtssache C-460/02) vom 9. Dezember 2004

In der folgenden Rechtssache hat der EuGH die Umsetzung der nationalen Gesetzgebung in Bezug auf den Übergang von Arbeitsverträgen eingeschränkt.

In Italien enthielt das Gesetzesdekret 18/99 zur Umsetzung der Richtlinie 96/67/EG1 Bestimmungen zur Aufrechterhaltung des Beschäftigungsniveaus nach der Marktöffnung. In Artikel 14 des Dekrets heißt es: „Jede Übertragung von Tätigkeiten in einer oder mehreren Kategorien von Bodenabfertigungsdiensten (...) schließt den Übergang von Personal (...) vom bisherigen Dienstleister auf den nachfolgenden Dienstleister ein, und zwar im Verhältnis zum Verkehrsaufkommen oder zum Umfang der vom nachfolgenden Dienstleister übernommenen Tätigkeiten.“

Diese Bestimmungen wurden vom EuGH abgelehnt, der feststellte: „Die Befugnis zur Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzes für das Personal von Unternehmen, die Bodenabfertigungsdienste erbringen, (...) begründet keine unbegrenzte Zuständigkeit und muss in einer Weise ausgeübt werden, die die Wirksamkeit dieser Richtlinie und die mit ihr verfolgten Ziele nicht beeinträchtigt. Ziel der Richtlinie ist die Öffnung des Marktes für Bodenabfertigungsdienste, die insbesondere dazu beitragen soll, die Betriebskosten der Fluggesellschaften zu senken.“

Eine nationale Vorschrift, die die Beibehaltung des bestehenden Beschäftigungsniveaus und die Fortsetzung der Arbeitsbeziehungen mit dem Personal unter der bisherigen Betriebsführung garantiert und die unabhängig von der Art des betreffenden Vorgangs für jeden „Betriebsübergang“ in dem betreffenden Sektor gilt, geht eindeutig über den in der Richtlinie 2001/23 festgelegten Begriff des Übergangs hinaus. **Nur unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale jedes einzelnen Tätigkeitsübergangs lässt sich feststellen, ob der betreffende Vorgang einen Übergang im Sinne der Richtlinie darstellt.“**

Kommission gegen Deutsche Bundesrepublik, Rechtssache C-386/03 vom 26. Mai 2005

In jüngerer Zeit (2005) entschied der EuGH gegen eine deutsche Verordnung, wonach „ein Teil des Entgelts, das ein Leitungsorgan eines Flughafens von Lieferanten (...) für den Zugang zu seinen Einrichtungen und deren Nutzung verlangen kann, zum Ausgleich der Kosten für die Nichtübernahme von Arbeitnehmern bestimmt sein kann.“ Auch in diesem Fall wurde die Maßnahme als potenziell gefährdend für die Öffnung des Marktes beurteilt.

¹ RICHTLINIE 96/67/EG DES RATES vom 15. Oktober 1996 über den Zugang zum Markt der Bodenabfertigungsdienste auf den Flughäfen der Gemeinschaft

Europäische Kommission gegen Portugiesische Republik, Rechtssache C277/13 vom 11. September 2014

„Hat ein Unternehmen mit dem Erwerb der Anteile an der erworbenen Gesellschaft eine Lizenz für die Erbringung von Bodenabfertigungsdiensten erhalten, so lässt dies nicht den Schluss zu, dass das künftige Verhalten eines solchen Unternehmens nach dem Erhalt der Lizenz unverändert bleiben wird, insbesondere dass es alle bestehenden Arbeitsplätze in der erworbenen Gesellschaft beibehalten wird.“

Telekommunikation**Telecom Italia (Rechtssache C-458/12) vom 6. März 2014**

„Die Übertragung muss sich auf eine dauerhafte wirtschaftliche Einheit beziehen, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Werkvertrags beschränkt ist.“

Nach Ansicht des Gerichtshofs **muss die wirtschaftliche Einheit einen ausreichenden Grad an funktioneller Autonomie haben, die wie folgt definiert werden kann:** *"Befugnisse, die den Verantwortlichen der betreffenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt werden, um deren Arbeit relativ frei und unabhängig zu organisieren, Anweisungen zu erteilen und Aufgaben zuzuweisen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers eingreifen."*

„Das Fehlen einer funktionalen Autonomie kann einen Mitgliedstaat jedoch nicht daran hindern, in seinem nationalen Recht für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte nach einem Arbeitgeberwechsel zu sorgen. **Günstigere Regelungen für Arbeitnehmer sind möglich.**“

Diese Richtlinie bezweckt nicht "die Schaffung eines einheitlichen Schutzniveaus in der gesamten Europäischen Union (...)" sondern sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer in seinen Beziehungen zum Erwerber in demselben Maße geschützt ist, wie er es in seinen Beziehungen zum Veräußerer nach den Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats war.“

Öffentliche Behörden**Rechtssache Mayeur (C-175/99) vom 26. September 2000**

Die Stadt Metz beschloss, die Kommunikation und die Veröffentlichung ihres Magazins „Vivre à Metz“ zu kommunalisieren, eine Arbeit, die zuvor einer privatrechtlichen Vereinigung, APIM, anvertraut war. Der einzige APIM-Mitarbeiter, der nicht von der Stadt übernommen wurde, wurde entlassen. Der Europäische Gerichtshof entschied, dass die Kündigung unter der Voraussetzung, dass die Übertragungskriterien eingehalten werden, nicht gerechtfertigt war. Die Stadt Metz hatte argumentiert, dass die Kündigung mit dem Übergang vom Arbeitsrecht zum Verwaltungsrecht begründet wurde, eine Erklärung, die das Gericht nicht für zulässig erachtete.

Ausgewählte Kriterien:

- a) zwei verschiedene juristische Personen und
- b) wirtschaftliche Tätigkeit (die Zeitschrift wurde durch Anzeigen der örtlichen Geschäfte finanziert)

Hinweis: Es fehlt das Kriterium „Markt“. Die Produktion eines ähnlichen Magazins über die Stadt erscheint jedoch glaubwürdig.

Rechtssache Collino gegen Telecom Italia (C-343/98) vom 14. September 2000

„Die Richtlinie findet Anwendung, wenn eine Einrichtung, die Dienstleistungen für die Öffentlichkeit erbringt und von einer öffentlichen Stelle innerhalb der staatlichen Verwaltung geleitet wird, aufgrund von Entscheidungen der Behörden Gegenstand einer **Verwaltungskonzession an eine privatrechtliche Gesellschaft ist, die von einer anderen öffentlichen Stelle gegründet wurde und deren gesamtes Kapital hält.**“

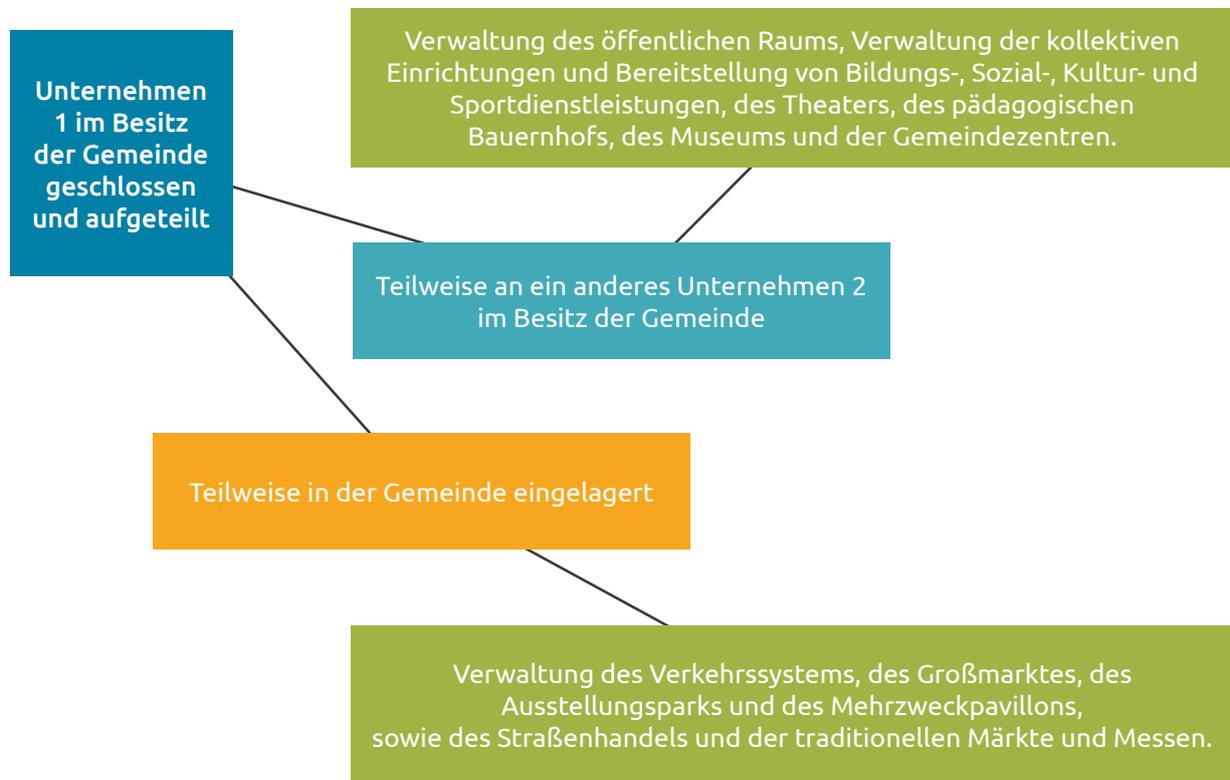
„Die von einer solchen Übertragung betroffenen Personen müssen jedoch ursprünglich als Arbeitnehmer nach nationalem Arbeitsrecht geschützt gewesen sein.“

Piscarreta Ricardo (C-416/16) vom 20. Juli 2017

Ein Arbeitnehmer, der sich im Langzeiturlaub befindet, wird von der Richtlinie erfasst.

„Wird ein kommunales Unternehmen, dessen alleiniger Anteilseigner eine Gemeinde ist, durch einen Beschluss des Exekutivorgans der Gemeinde aufgelöst und werden seine Tätigkeiten zum Teil auf die Gemeinde übertragen, um von ihr unmittelbar weitergeführt zu werden, und zum Teil auf ein anderes, zu diesem Zweck neu gegründetes kommunales Unternehmen, dessen alleiniger Anteilseigner ebenfalls dieselbe Gemeinde ist, so fällt diese Situation in den Anwendungsbereich der Richtlinie, sofern die Identität des betreffenden Unternehmens nach dem Übergang gewahrt bleibt.“

Es handelte sich also nicht nur um eine verwaltungstechnische Umstrukturierung, da auch die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter übertragen wurden.



Moreira v. Município de Portimão (C-317/18) vom 13. Juni 2019

Während die Richtlinie 2001/23/EG die Arbeitnehmer im Falle eines Betriebsübergangs schützen soll, ist es Sache der Mitgliedstaaten, in ihren jeweiligen Rechtsvorschriften eine Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ und seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses festzulegen. Das portugiesische Recht kann jedoch Arbeitnehmer nicht von einer Übernahme ausschließen, nur weil sie eine von der öffentlichen Verwaltung geforderte Prüfung nicht bestanden haben. Niedrigere Löhne können auch nicht für die übernommenen Arbeitnehmer gelten, obwohl die Arbeitnehmer beim Erwerber (einer Gemeinde) für ein ähnliches Maß an Verantwortung weniger bezahlt werden würden.

Zwar kann das portugiesische Recht den Personalübergang nach **Art. 4 Abs. 2 EUV** nicht einschränken, doch ist zu beachten, dass nach dieser Vorschrift „die Union unter anderem die nationalen Identitäten achten muss, die in den grundlegenden politischen und verfassungsmäßigen Strukturen der Mitgliedstaaten zum Ausdruck kommen.“

„In einem Bereich, in dem die Mitgliedstaaten der Union Zuständigkeiten übertragen haben, wie z. B. in der Frage der Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer bei einem Unternehmensübergang, **kann Art. 4 Abs. 2 nicht so ausgelegt werden, dass einem Arbeitnehmer der Schutz vorenthalten wird, der ihm durch das in diesem Bereich geltende Unionsrecht gewährt wird.**“

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