Umzug

Wenn eine Aktivität innerhalb des Unternehmens bleibt, aber an einen anderen Ort verlegt wird

Was Sie darüber wissen sollten:

- Verlagerung bedeutet, dass eine Tätigkeit innerhalb desselben Unternehmens im öffentlichen oder privaten Sektor verbleibt, aber an einen anderen Ort innerhalb der EU/des EWR verlagert wird. Eine Verlagerung oder Verlegung von Aktivitäten außerhalb der EU/des EWR wird als **Offshoring** bezeichnet, das in einem anderen Abschnitt dieses Leitfadens behandelt wird.
- Verlagerungen haben Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und ihre Familien. Wenn ein Unternehmen seine Büros oder Teile des Unternehmens an einen anderen Standort verlegt, werden die Arbeitnehmer vor schwierige Entscheidungen gestellt. Oft wird ihnen die Möglichkeit geboten, ihrem Arbeitsplatz zu folgen, aber die Familie zu entwurzeln ist eine wichtige Überlegung. Freunde zurückzulassen ist eine andere.
- Die Gründe für die Verlagerung und das **Offshoring** sind recht ähnlich. Sie sind oft mit der Drohung des Managements verbunden, dass Geschäftsaktivitäten von einem Standort an einen anderen verlagert werden, wenn nicht eine Kostensenkung oder andere kostenbezogene Maßnahmen ergriffen werden.
- Daher können Verlagerungspläne, sofern sie frühzeitig erkannt werden, beeinflusst oder sogar gestoppt werden, wenn die wirtschaftliche Logik durch alternative Berechnungen oder Überlegungen der Arbeitnehmer, die von ihren Experten unterstützt werden, in Frage gestellt wird.
- Verlagerungen können auch **Massenentlassungen** oder sogar **Betriebsschließungen** nach sich ziehen, insbesondere wenn Aktivitäten in ein anderes Land verlagert werden sollen.

Ihre Aufgabe ist es,...

- Antizipieren Sie die Verlagerung in Ihrem Unternehmen, indem Sie die sektoralen Entwicklungen beobachten. Nutzen Sie die Ressourcen der Gewerkschaften und Informationen zu diesem Thema auf europäischer und nationaler Ebene.
- Sammeln Sie alle Informationen, die dazu beitragen, den wirtschaftlichen Fall, aber auch mögliche "versteckte" Motivationen des Managements zu verstehen.
- Sammeln Sie Informationen über die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen in dem betreffenden Unternehmen. Nutzen Sie, wenn möglich, alle Kanäle, um mit den Gewerkschaften in dem Unternehmen in Kontakt zu treten.

- Wenden Sie sich an Ihren EBR/SE-WC-Koordinator und Ihren Europäischen Gewerkschaftsbund, um sich beraten zu lassen.
- Teilen Sie alle Informationen, die Sie auf lokaler Ebene sammeln können, mit allen EBR/SE-WR-Mitgliedern.
- Seien Sie pro-aktiv: Fordern Sie Ihre Rechte ein, warten Sie nicht darauf, dass die Unternehmensleitung von sich aus die notwendigen Informationen vorlegt oder Sie um Ihre Meinung bittet.
- Für weitere allgemeine Empfehlungen zu transnationalen Umstrukturierungen klicken Sie bitte **HIER**.

Transnational Restructuring Navigator

Zeitleisten-Matrix

Verpflichtungen des Managements

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Im Falle von Gerüchten und einer transnationalen Dimension, d.h. wenn die Verlagerung Auswirkungen auf die europäische Belegschaft hat, ist die Unternehmensleitung verpflichtet, den EBR oder SE-Betriebsrat so schnell wie möglich zu informieren (siehe beabsichtigte Entscheidung).

Lokale Arbeitnehmervertretungen

- Wenn die Gerüchte fundiert sind und ein Projekt im Gange ist, das sich möglicherweise auf die Belegschaft auswirkt, ist das lokale Management verpflichtet, die lokalen Vertreter so schnell wie möglich zu informieren (siehe beabsichtigte Entscheidung). Falls mehr als ein Land betroffen ist, sollten diese Informationen koordiniert und innerhalb desselben Zeitrahmens übermittelt werden. Die lokalen Informationen betreffen dann insbesondere die Auswirkungen des Verlagerungsprojekts auf die betroffenen lokalen Standorte.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- Die Geschäftsleitung sollte die Belegschaftsvertretung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat in einer sehr frühen Phase und lange vor einer endgültigen Entscheidung über die Unternehmensstrategie und alle Pläne informieren, die Auswirkungen auf die Belegschaft haben könnten.

Rechte und Maßnahmen der Arbeitnehmer

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Sobald Gerüchte einen gewissen Anschein erwecken, sollten EBR/SE-WR-Mitglieder die Unternehmensleitung mit den bereits erhaltenen Informationen konfrontieren und um weitere Einzelheiten bitten, einschließlich - sofern angemessen - der formellen Unterrichtung und Vorbereitung der Anhörung des EBR/SE-WR. Dies kann in einer regulären Sitzung geschehen oder über ihren Sonderausschuss, den Sekretär, den Vorsitzenden oder einen anderen Sprecher zwischen den Sitzungen.
- Erwägen Sie die Verwendung von Checklisten für Frühwarnsignale, die in Gewerkschaftsprojekten entwickelt wurden, wie z.B.: **Antizipation und Bewertung von Risiken im Zusammenhang mit Outsourcing und Offshoring**
- Setzen Sie sich mit Ihrem Gewerkschaftskoordinator und Ihrem europäischen Gewerkschaftsverband in Verbindung, um alle betroffenen Gewerkschaften zu informieren und eine gemeinsame Antwort der

Gewerkschaften vorzubereiten.

Lokale Arbeitnehmervertretungen

- Sobald die Gerüchte einen gewissen Wahrheitsgehalt zu haben scheinen, sollten die lokalen Arbeitnehmervertreter die Unternehmensleitung mit den bereits erhaltenen Informationen konfrontieren und um weitere Einzelheiten bitten, gegebenenfalls auch um die formellen Informationen und Vorbereitungen für die Konsultation. Dies kann bei den regelmäßigen Sitzungen der lokalen Vertretungsgremien oder über deren Sekretär, Vorsitzenden oder einen anderen Sprecher zwischen den Sitzungen geschehen. Dies kann auch durch einzelne Vertrauensleute oder die EBR/SE-WR-Mitglieder geschehen, die das betreffende Land vertreten.
- Alle auf lokaler Ebene gewonnenen Informationen sollten systematisch mit den EBR/SE-WR-Mitgliedern der anderen Länder geteilt werden. Auf diese Weise können Sie sich sehr schnell ein Bild von der grenzüberschreitenden Natur der möglichen Verlagerung machen.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- Arbeitnehmervertreter im Vorstand haben Zugang zu denselben Informationen wie die Vertreter der Aktionäre. Wenn Gerüchte über eine mögliche Auslagerung von Aktivitäten die Runde machen und der Vorstand noch nicht über einen solchen Plan informiert wurde, kann das Thema bei der nächsten Sitzung angesprochen und eine vollständige Offenlegung des Geschäftsplans gefordert werden. Wenn ein solcher Plan dem Vorstand jedoch bereits mitgeteilt wurde, kann dem EBR, den lokalen Arbeitnehmervertretern und/oder den Gewerkschaftsfunktionären signalisiert werden, dass eine solche Umstrukturierung tatsächlich in Vorbereitung ist. Achtung: Es können besondere Regeln zur Vertraulichkeit gelten.

Gewerkschaftliche Maßnahmen

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Wenden Sie sich im Falle einer länderübergreifenden Dimension an den jeweiligen ETUF: Prüfen Sie alle bestehenden ETUF-Verhaltenskodizes/-Politiken, die im Falle einer Verlagerung gelten, und/oder alle bereits bestehenden länderübergreifenden Rahmenvereinbarungen oder ähnliche unternehmensspezifische Dokumente und befolgen Sie diese.
- Sammeln Sie Informationen über den Empfängerstandort oder die Tochtergesellschaft der Verlagerung und versuchen Sie, Kontakte zu den jeweiligen Gewerkschaftsstrukturen herzustellen.
- EBR-Koordinatoren sollten im Falle einer transnationalen Dimension eng mit dem ETUF und den EBR-Mitgliedern in den betroffenen Ländern zusammenarbeiten.

Lokale Arbeitnehmervertretungen

Gerüchte können gut begründet sein oder auch nicht. Daher besteht die erste Aufgabe darin, so viele Informationen wie möglich zu sammeln, um Ihre Vermutungen zu untermauern. Mögliche Maßnahmen sind der Austausch mit betroffenen Arbeitnehmern, die Überprüfung öffentlich zugänglicher Quellen (Presse, Unternehmenswebsite, ...) und Kontakte mit Vertretern des potenziellen Subunternehmers.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- In einigen Fällen haben Gewerkschaftsvertreter ein Mandat im Vorstand des Unternehmens. Ist dies nicht der Fall, ist ein enger Kontakt zu den Arbeitnehmervertretern, die im Vorstand sitzen, unerlässlich. Auf diese Weise lassen sich Gerüchte schnell überprüfen und, falls sie sich bestätigen, weitere Schritte vorbereiten (siehe die folgenden Abschnitte im Zeitplan).

Die Rolle der öffentlichen Hand

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- In diesem Stadium spielen die Behörden keine Rolle. Sie können sich jedoch über die Rolle der nationalen oder lokalen Behörden informieren, insbesondere in großen Fällen von Umsiedlungen in Ihrem Land.

Lokale Arbeitnehmervertretungen

- Wenn größere Teile der Belegschaft betroffen sind, werden in einigen Ländern möglicherweise die Behörden eingeschaltet. Um sich auf ein solches Eingreifen zu einem späteren Zeitpunkt vorzubereiten, sollten Sie Ihre nationale Gesetzgebung überprüfen, um herauszufinden, welche Regeln gelten und welche Verfahren Sie einhalten müssen.
- Gesetze und Vorschriften über **Massenentlassungen** und den **Übergang von Tätigkeiten auf ein anderes Unternehmen** können von besonderem Interesse sein.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- Im Falle erheblicher Auswirkungen auf die örtliche Belegschaft können die Mitglieder des Arbeitnehmerbeirats bereit sein, die Unternehmensleitung aufzufordern, die öffentlichen Behörden zu informieren.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

OUTSOURCING UMZUG

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organisation(en): ETUI

Typ: Website

Kategorie: Forschung

Sprache: Englisch

Zugang: Öffentlich

Jahr: 2015

OUTSOURCING UMZUG

Outsourcing

Organisation(en): Eurofound

Typ: Website

Kategorie: Forschung

Sprache: Englisch

Zugang: Öffentlich

OUTSOURCING UMZUG

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organisation(en): Eurofound

Kategorie: Fakten und Daten

Transnational Restructuring Navigator

OUTSOURCING UMZUG OFFSHORING

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organisation(en): UNI Europa

Typ: PDF

Kategorie: Gewerkschaftlicher Leitfaden

Sprache: Englisch

Zugang: Öffentlich

Transnational Restructuring Navigator