Offshoring

Wenn eine Tätigkeit innerhalb des Unternehmens bleibt, aber außerhalb der EU-Grenzen verlagert wird

Was Sie darüber wissen sollten:

- Offshoring bedeutet, dass eine Tätigkeit außerhalb der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) verlagert oder ausgelagert wird. Die ausgelagerte Tätigkeit kann sich entweder weiterhin im Besitz des Unternehmens befinden oder an einen Unterauftragnehmer verlagert werden.
- Ähnlich wie beim **Outsourcing** ist das private oder öffentliche Unternehmen, das die Aktivitäten auslagert, weiterhin im Heimatland präsent.
- Da sich Offshoring auf die Verlagerung von Produktion oder Dienstleistungen aus einem Land, das in den Geltungsbereich des EBR/SE-WC fällt, in ein Land in einem anderen Teil der Welt bezieht, kann die Einbeziehung Ihres globalen Gewerkschaftsverbands sinnvoll sein. Wenn dies in Betracht gezogen wird, wenden Sie sich bitte an Ihren nationalen und europäischen Gewerkschaftsverband.
- Obwohl das Offshoring mit einer Geschäftsexpansion verbunden sein kann, besteht das Ziel des Offshoring von Geschäftsprozessen in vielen Fällen in der Senkung der Kosten, die durch niedrigere Lohnkosten, ein attraktives regulatorisches Umfeld oder die Nähe zu Absatzmärkten erreicht werden kann. In den meisten Fällen handelt es sich beim Offshoring inländischer Produktionsaktivitäten um arbeitsintensive Tätigkeiten, die ins Ausland verlagert werden, um von niedrigeren Lohnkosten zu profitieren.
- Das verarbeitende Gewerbe dominiert die Offshoring-Statistiken. Offshoring findet in den westeuropäischen Ländern in eher arbeitsintensiven Sektoren der mittleren Technologie und in den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten in Sektoren der unteren Technologie statt. Der einzige Dienstleistungssektor mit nennenswertem Offshoring ist das Bank- und Versicherungswesen.
- Da Offshoring mehr als ein Land betrifft, sind Europäische und SE-Betriebsräte ein wichtiges Forum für die Interessenvertretung auf europäischer Ebene. Lesen Sie im folgenden Abschnitt über die wichtigsten Aspekte, die beim Offshoring zu berücksichtigen sind.
- Häufig wird Offshoring vom Arbeitgeber als Drohung benutzt, um interne Umstrukturierungen vorzunehmen, die Arbeitszeit zu flexibilisieren oder Sozialleistungen abzuschaffen, mit dem Argument, dass die Arbeitskosten zu hoch seien.
- Offshoring kann oft **Massenentlassungen** oder sogar **Betriebsschließungen** zur Folge haben.

Ihre Aufgabe ist es,...

- Sammeln Sie so viele Informationen wie möglich über die Offshoring-Pläne oder -Ideen des Arbeitgebers. Es ist wichtig, zwischen Reaktionen auf tatsächliche Offshoring-Pläne und Reaktionen auf die Offshoring-Drohung der Arbeitgeber zu unterscheiden.
- Teilen Sie die Informationen mit Ihrer sektoralen, europäischen und globalen Gewerkschaftsorganisation und bitten Sie um Rat.
- Falls es einen EBR/SE-WR gibt, setzen Sie sich mit anderen Arbeitnehmervertretern in Verbindung und tauschen Sie Informationen und Erfahrungen aus. Offshoring ist für EBRs ein besonders schwieriges Thema, da es zu Interessenkonflikten zwischen den Vertretern der verschiedenen Länder kommen kann.
- Wenden Sie sich an Ihren EBR/SE-WR-Koordinator und Ihren Europäischen Gewerkschaftsverband, um sich beraten zu lassen.
- Teilen Sie alle Informationen, die Sie auf lokaler Ebene sammeln können, mit allen EBR/SE-WR-Mitgliedern.
- Beziehen Sie grenzüberschreitende Gewerkschaftsnetzwerke ein oder unterstützen Sie den Aufbau solcher Netzwerke, wo diese noch nicht existieren.
- Intensivieren Sie die Kommunikation innerhalb des EBR/SE-WR und/oder anderer betroffener Standorte über die Grenzen hinweg sowie in den nationalen Kontexten.
- 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.

Transnational Restructuring Navigator

Zeitleisten-Matrix

Verpflichtungen des Managements

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Wenn die Gerüchte stimmen und ein Projekt im Gange ist, das in seinen möglichen Auswirkungen für die europäische Belegschaft von Bedeutung sein kann, ist die zentrale Leitung verpflichtet, den EBR oder den SE-WR 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/Offshoring**
- Setzen Sie sich mit Ihrem Gewerkschaftskoordinator und Ihrem europäischen und globalen 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 kann man sich sehr schnell ein Bild von der grenzüberschreitenden Natur der möglichen Offshoring-Maßnahme 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

- Kontaktieren Sie den jeweiligen ETUF und den Globalen Gewerkschaftsverband: Prüfen und befolgen Sie alle bestehenden ETUF-Verhaltenskodizes/Politiken, die im Falle von Offshoring anwendbar sind, und/oder alle bereits bestehenden transnationalen Rahmenvereinbarungen oder ähnliche unternehmensspezifische Dokumente.
- Sammeln Sie Informationen über das Empfängerland einer möglichen Offshoring-Aktivität und versuchen Sie, Kontakte zu den jeweiligen Gewerkschaftsstrukturen herzustellen.
- EBR-Koordinatoren sollten eng mit dem ETUF/GUF 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 das Sammeln von Informationen über den potenziellen Subunternehmer oder das Zielland und den Standort des potenziellen Offshoring.

- ETUFs zur Überprüfung des Informationsstandes bei den Mitgliedsorganisationen

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 Umstrukturierungsfällen in Ihrem Land, die mit Entlassungen verbunden sind.
- Bitte beachten Sie auch, dass es europäische Unterstützungsinstrumente für Arbeitnehmer gibt, die von Offshoring-bedingten Entlassungen betroffen sind, den **Europäischen Globalisierungsfonds**(EGF). Auf der Grundlage von Anträgen der nationalen Behörden kann der EGF einzelnen Arbeitnehmern, die von Entlassungen betroffen sind, Unterstützung gewähren, z. B. in Form von Umschulungen und anderen Maßnahmen.

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 die **Übertragung von Aktivitäten auf ein anderes Unternehmen** können von besonderem Interesse sein.
- Machen Sie sich mit den europäischen Rechtsvorschriften zur Abfederung der Auswirkungen von Entlassungen im Zusammenhang mit der Globalisierung vertraut, z.B. mit dem **Europäischen Globalisierungsfonds**.

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

OFFSHORING

ERM annual report 2016: Globalisation slowdown? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe

Organisation(en): Eurofound

Typ: Website

Kategorie: Forschung

Sprache: Englisch

Zugang: Öffentlich

Jahr: 2017

OFFSHORING

Subcontracting and Social Liability, ETUC. Brussels

Autor(en): Cremers Jan, Houwerzijl Mike

Organisation(en): ETUC

Typ: PDF

Kategorie: Forschung

Sprache: Englisch

Zugang: Öffentlich

Jahr: 2021

OFFSHORING

Transnational Restructuring Navigator

Eurofound Database on Restructuring cases: Recent cases of offshoring and delocation

Organisation(en): Eurofound

Typ: Website

Kategorie: Fakten und Daten

Sprache: Englisch

Zugang: Öffentlich

OFFSHORING

Due Diligence and Subcontracting

Organisation(en): ETUC

Typ: Website

Kategorie: Gewerkschaftlicher Leitfaden

Sprache: Englisch

Zugang: Öffentlich

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