Outsourcing

Wenn eine Aktivität an ein anderes Unternehmen ausgelagert wird

Transnational Restructuring Navigator

Was Sie darüber wissen sollten:

- Outsourcing oder Subcontracting ist die Übertragung von Tätigkeiten oder Aufgaben, die das Management als nicht zum Kerngeschäft gehörend betrachtet, von der internen Produktion an eine externe Einheit (z.B. einen Subunternehmer).
- Outsourcing sollte von **Verlagerung** und **Offshoring** unterschieden werden. Während sich Outsourcing auf die Auslagerung einer Produktions- oder Dienstleistungstätigkeit an ein externes Unternehmen des öffentlichen oder privaten Sektors innerhalb desselben Landes bezieht, beschreibt Offshoring die Verlagerung von Produktionsprozessen oder Dienstleistungen innerhalb der EU/des EWR und Verlagerung bedeutet, dass eine Tätigkeit außerhalb der EU/des EWR verlagert wird.
- Outsourcing betrifft die Verlagerung von sekundären oder transversalen Dienstleistungen oder der Produktion. Handelt es sich um die Ausgliederung einer oder mehrerer ganzer Abteilungen oder Geschäftsbereiche in eine neue juristische Person, so ist dies als **Ausgliederung oder Franchising von Aktivitäten** zu betrachten.
- Typische ausgelagerte oder untervergebene Aktivitäten sind IT-Support, Personalwesen (z.B. Gehaltsabrechnung), Buchhaltungsdienste, Reinigung und Sicherheit, Logistik oder jede andere spezifische Produktion von Waren oder Dienstleistungen.
- Ziele des Outsourcings: hauptsächlich die Senkung der Kosten, einschließlich der Personalkosten. In vielen Fällen ist Outsourcing ein Instrument für das Management, um Geschäftsrisiken auf den Subunternehmer zu übertragen. Es kann auch eine Möglichkeit sein, spezialisiertere Unterstützung einzustellen, wenn diese im Unternehmen selbst nicht verfügbar ist.
- Outsourcing geschieht oft auf Kosten der Arbeitnehmer. Die Mitarbeiter des öffentlichen oder privaten Unternehmens, die für die betreffende Tätigkeit zuständig sind, können ihren Arbeitsplatz verlieren, und der neue Anbieter wendet möglicherweise schlechtere Bedingungen und Löhne für seine Mitarbeiter an. Außerdem kann das Outsourcing zu langen Lieferketten und komplexen Vereinbarungen führen. Wenn Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitgeber (einer autonomen Einheit) versetzt werden, können die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen nur für einen bestimmten Zeitraum gesichert werden (klicken Sie **hier**, um mehr über die Übertragung von Arbeitsverträgen zu erfahren).

Ihre Aufgabe ist es,...

- Antizipieren Sie Outsourcing in Ihrem Unternehmen des öffentlichen oder privaten Sektors, indem Sie sektorale 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, die wirtschaftlichen Gründe für das Outsourcing zu verstehen, aber auch mögliche "versteckte" Motivationen des Managements.
- Wenden Sie sich an Ihren EBR/SE-WC-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.
- Sammeln Sie Informationen über das externe Unternehmen oder den Auftragnehmer und achten Sie besonders auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbeziehungen. Wenn möglich, nutzen Sie alle Kanäle, um mit den Gewerkschaften des Unternehmens in Kontakt zu treten, an das die Produktion oder die Dienstleistungen ausgelagert werden sollen.
- Seien Sie pro-aktiv: Fordern Sie Ihre Rechte ein, warten Sie nicht darauf, dass das Management 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

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 die Auswirkungen des Outsourcing-Projekts auf die lokalen Standorte, die davon betroffen sein werden.

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.

Transnational Restructuring Navigator

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 auf einer regulären Sitzung oder über ihren Sonderausschuss, Sekretär, Vorsitzenden oder einen anderen Sprecher zwischen den Sitzungen geschehen.
- 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, die das betreffende Land vertreten, geschehen.
- 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 Auslagerung machen.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

Die 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. Prüfen und befolgen Sie einen bestehenden ETUF-Verhaltenskodex/eine ETUF-Politik, der/die im Falle des Outsourcings gilt.
- Sammeln Sie Informationen über den Empfänger einer Tätigkeit, die ausgelagert werden könnte, und versuchen Sie, Kontakte zu den entsprechenden Gewerkschaftsstrukturen herzustellen.
- EBR-Koordinatoren sollten 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. Wenn dies nicht der Fall ist, 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 in großen Umstrukturierungsfällen in Ihrem Land informieren.

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 einer erheblichen Auswirkung auf die lokale Belegschaft können die Mitglieder des Betriebsrats die Geschäftsleitung auffordern, die 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