



Betriebsverlagerung: Wird anstatt hier demnächst in Polen oder Tschechien produziert?

Umzug ins Ausland

Arbeitsrecht Was geschieht mit den Arbeitnehmern, wenn Unternehmen demnächst ihre Betriebsstätten verlagern?

VON MARIA RÖD

MAN, Epcos und Audi tun es schon längst. Bei Rodenstock, Pfaff und Esso ist es demnächst so weit. Und Großkonzerne wie Siemens und die Deutsche Bank denken laut darüber nach: Betriebsverlagerung – so heißt das Reizwort, das derzeit die deutschen Gemüter erhitzt. Nicht ohne Grund: Nach einer Studie des Deutschen Industrie- und Handelstags (DIHK) plant bereits jedes vierte Unternehmen, zumindest Teile seiner Produktion ins Ausland zu verlagern. Fast keine Branche bleibt von dem Trend verschont. Auch im Transportgewerbe gewinnt das „internationale Outsourcing“ zusehends an Bedeutung.

„Ich beobachte seit einigen Jahren, dass Spediteure ins benachbarte EU-Ausland abwandern“, bestätigt auch Dagmar Wäscher, Vorsitzende des Bundesverbands der Transportunternehmen. „Betroffen von diesem Trend ist insbesondere der internationale Fernverkehr, weil es hier nicht auf die Nationalität der Fahrer ankommt, solange entsprechende Genehmigungen und Fahrerbescheinigungen vorliegen.“

Während sich Politik und Wirtschaft öffentlich über das Pro und Contra des „Offshorings“ streiten, geht indes bei vielen Arbeitnehmern die blanke Angst um – seit dem 1. Mai, dem Tag der EU-Erweiterung, mehr denn je. Doch nur die wenigsten wissen, was im Fall einer Betriebsverlagerung wirklich auf sie zukommt. Sie hat arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie Markus Bohnau, Fachanwalt für Arbeitsrecht, an zwei gängigen Fallkonstellationen deutlich macht.

Betriebsübergang: Alles nur eine Frage der Identität

Verlagert der Unternehmer seinen Betrieb in seiner „wirtschaftlichen Identität“ ins Ausland, so bleiben die bisherigen Arbeitsplätze grundsätzlich erhalten, erläutert Bohnau. Voraussetzung für einen solchen Betriebsübergang sei jedoch, dass nicht nur einzelne Produktionsmittel, sondern der gesamte Betrieb an den neuen Standort umziehen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer bereits im Vorfeld ausführlich über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Betriebsverla-

gerung zu unterrichten. Diese haben dann die Qual der Wahl: Entweder sie gehen an den neuen Standort mit und arbeiten dort zu den bisherigen Arbeitsbedingungen weiter. Oder sie widersprechen dem „Übergang ihres Arbeitsverhältnisses“ innerhalb eines Monats. In diesem Fall drohen jedoch eine betriebsbedingte Kündigung und der Verlust des Arbeitsplatzes. Eine Klage vor dem Arbeitsgericht bleibt in der Regel ohne Erfolg – jedenfalls, wenn ein Einzelunternehmen „mit Sack und Pack“ ins Ausland zieht.

Ist jedoch nur ein einzelner Betriebsteil von der Verlagerung betroffen, kann der Arbeitnehmer unter Umständen einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung in dem im Inland verbleibenden „Restbetrieb“ geltend machen. Dasselbe gilt, wenn der ausgelagerte Betrieb Teil eines übergeordneten Unternehmens ist und in einer anderen inländischen „Filiale“ freie Arbeitsplätze vorhanden sind.

Betriebsschließung: Lieber von vorne anfangen

Die – zumindest für den Unternehmer – kostengünstigere Variante sei häufig die Schließung des inländischen Betriebs mit anschließender Neugründung im Ausland, so Bohnau. Bei ausreichen-

Kostengünstig: Schließung des Betriebes und Neugründung im Ausland

der Unterbrechung der Tätigkeit vermeidet der umzugswillige Arbeitgeber das „Fortbestehen der wirtschaftlichen Identität“. Die Folge: Die Arbeitsplätze wandern nicht automatisch ins Ausland mit, die „alten“ Arbeitnehmer sind ohne weiteres kündbar – schließlich gibt es den Betrieb als solches ja nicht mehr. Und an den neuen Standorten stehen billige Arbeitskräfte zur Verfügung. Für den gekündigten Arbeitnehmer bleibt nur ein schwacher Trost: Gab es in seinem Betrieb einen Betriebsrat, kann er zumindest mit einer Abfindung rechnen – wenn nicht, geht er leer aus. ■