

## COFFEE BREAK

# Expertenforum Restrukturierung Verlagerung ins Ausland – Fokus Polen

Tim Luchtenberg, LL.M. (London), Rödl & Partner

Georg C. Scheiber, von Rundstedt

Katarzyna Malaniuk, Rödl & Partner

Webinar, 18. Februar 2025

# AGENDA

1 Verlagerung ins Ausland – Der arbeitsrechtliche Rahmen

2 Transfergesellschaft

3 Verlagerung nach Polen

4 Ansprechpartner



# 1 VERLAGERUNG INS AUSLAND – ARBEITSRECHTLICHER RAHMEN

## Gründe für eine Verlagerung ins Ausland

Zugang zu qualifizierten  
Arbeitskräften

Steuervorteile

Skalierbarkeit und  
Flexibilität

Kostengünstige  
Forschung und  
Entwicklung

Zugang zu neuen  
Märkten

Fokus auf  
Kernkompetenzen  
durch Auslagerung von  
Nebenprozessen

## Vorgehensweise

### Vollständige Verlagerung

- **Variante 1:** Der deutsche Standort wird stillgelegt. Die Produktionskapazitäten werden von einem bereits bestehenden ausländischen Standort übernommen
- **Variante 2:** Der deutsche Standort wird stillgelegt. Vorher werden aber (teilweise) materielle und immaterielle Betriebsmittel auf den (neuen) ausländischen Standort übertragen

### Verlagerung einzelner Aufgaben

- Einzelne Aufgaben (z.B. die Entwicklung) werden ins Ausland verlagert.
- Die entsprechende deutsche Abteilung wird stillgelegt

## Grenzüberschreitender Betriebsübergang, §613a BGB

### Grenzüberschreitende Betriebsübergänge ins Ausland sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) möglich

- Das Risiko besteht insbesondere dann, wenn materielle und immaterielle Betriebsmittel auf den ausländischen Betrieb übertragen werden und Teile der deutschen Belegschaft übernommen werden
- Ob ein Betriebsübergang vorliegt, ist für jeden Einzelfall zu bewerten
- Die reine Übertragung von Aufgaben ohne Übernahme von Betriebsmitteln oder Belegschaftsteilen (Funktionsnachfolge) stellt keinen Betriebsübergang dar

### Gegen einen Betriebsübergang kann eine große räumliche Entfernung zwischen dem alten und dem neuen Betrieb sprechen

- Eine große Entfernung zwischen dem Betrieb in Deutschland und dem neuen Betrieb im Ausland kann gegen die für einen Betriebsübergang erforderliche Wahrung der Identität der übergehenden wirtschaftlichen Einheit sprechen
- Maßstab des BAG für eine „große“ Entfernung bisher nicht präzise herausgearbeitet. BAG: „Ist die Wegstrecke zur neuen Betriebsstätte in weniger als einer Autostunde zu bewältigen, liegt keine erhebliche räumliche Entfernung vor.“

### Rechtsfolgen des grenzüberschreitenden Betriebsübergangs (Auswahl)

- Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Auslagerung in Deutschland ausgesprochen werden, sind unwirksam (§ 613a Abs. 4 BGB)
- Ohne Rechtswahlklausel ändert sich mit dem Betriebsübergang des Arbeitsvertragsstatut (ausländisches Recht)
- Amt des Betriebsrats endet
- In der Regel Transformation von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

## Betriebsstilllegung vor der Verlagerung – kündigungsschutzrechtliche Themen

### Verlagerung ins Ausland als rechtsmißbräuchliche Unternehmerentscheidung?

- Unternehmerische Entscheidung wird darauf geprüft, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (Liegt der Zweck in der Umgehung des Kündigungsschutzes?)
- Verlagerung von Aufgaben oder ganzen Betrieben ist keine rechtsmissbräuchliche Unternehmerentscheidung

### Berücksichtigung von freien Arbeitsplätzen in ausländischen Betrieben des Unternehmens

- Grundsatz: Keine Weiterbeschäftigungspflicht auf freien Arbeitsplätzen in ausländischen Betrieben des Unternehmens.
- Aber vom BAG für folgende Konstellationen offen gelassen:
  - Die Arbeitsverhältnisse der im ausländischen Betrieb tätigen Arbeitnehmer unterliegen auf Grund einer Rechtswahl dem deutschen (Kündigungs-)Recht (sehr unwahrscheinlich)
  - Die Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag erstreckt sich auch auf Tätigkeiten im Ausland. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber der Gefahr ausgesetzt ist, einen Rechtsstreit führen zu müssen, weil der Arbeitnehmer eine Beschäftigung im Ausland ablehnt.
  - Wenn ein Arbeitgeber unweit einer Ländergrenze im In- und Ausland mehrere einheitlich gelenkte Betriebsstätten unterhält und Aufgaben im „kleinem Grenzverkehr“ von der einen in die andere Einheit verlagert
  - „Selbstbindung“ des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Unternehmens
- HessLAG vom 28.03.2022 - 18 Sa 539/21: Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten innerhalb von Matrixstruktur sind zu berücksichtigen (Revision beim BAG anhängig)

### Grenzüberschreitende Sozialauswahl?

- Nein. Das Kündigungsschutzgesetz ist nur auf Betriebe in Deutschland anzuwenden

## Verlagerung ins Ausland – Do's und Don'ts

### Do's

- Verlagerungen immer im Hinblick auf das Risiko eines Betriebsübergangs prüfen
- Übertragung von materiellen und immateriellen Betriebsmitteln auf den Betrieb ins Ausland nach Möglichkeit vermeiden
- Verlagerung rechtlich umfassend prüfen (neben Arbeitsrecht z.B. Gesellschafts- und Steuerrecht)
- Überblick über wesentliche rechtliche Themen des Staats, in den ausgelagert wird, verschaffen.
- Durch die Verlagerung eventuell gebildete Matrixstrukturen arbeitsrechtlich „sauber“ aufsetzen

### Don'ts

- (Rechtliche) Komplexität der Verlagerung unterschätzen
- Übertragung von materiellen und immateriellen Betriebsmitteln (vollständiger Maschinenpark) und von Teilen der Belegschaft auf den Betrieb ins Ausland
- Zu enger Zeitplan
- Reaktion von Betriebsrat, Gewerkschaft, Presse und Lokalpolitik unterschätzen

VON RUNDSTEDT

VON RUNDSTEDT  
TRANSFER-  
MAßNAHMEN

2



# TRANSFERAGENTUR VS. TRANSFERGESELLSCHAFT

	„Transferagentur“	„Transfergesellschaft“
	<b>Dauer:</b> In der Regel 4 – 6 Monate	<b>Dauer:</b> In der Regel doppelte Laufzeit zur Kündigungsfrist, max. 12 Monate
Rechtsgrundlage und Fördermöglichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• § 110 SGB III Transfermaßnahme</li> <li>• Zuschuss durch die Agentur für Arbeit; bis zu 50% der relevanten Maßnahmenkosten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• § 111 SGB III Transferkurzarbeitergeld</li> <li>• Anteilige Finanzierung für bis zu 12 Monate durch AfA; weitere Mittel aus dem ESF und EGF möglich</li> </ul>
Kosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je nach Laufzeit ca. 1.500,- bis 2.500,- EUR inkl. Fördermittel pro Mitarbeiter (Arbeitgeber gibt in der Regel 5.000€ Budget)</li> </ul>	<p>Faustregel: 1 Monatsgehalt (AG-brutto) finanziert 2 Monate TG</p>
Effekt auf Mitarbeiter   Nutzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbleib im Unternehmen während der Kündigungsfrist</li> <li>• Mitarbeiter werden während laufender Anstellung unterstützt</li> <li>• Bindung bis zum Austritt durch laufende Unterstützung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sofortiges Ausscheiden mit Übergang in die Transfergesellschaft (eigener Rechtsträger)</li> <li>• Wirtschaftliche Sicherheit aus Sicht der Arbeitnehmer inkl. Beratung</li> <li>• Brückenbildung in Hinblick auf Renteneintritt</li> </ul>

# WAS IST EINE TRANSFERGESELLSCHAFT?

- Eine Transfergesellschaft ist ein Förderprogramm der Agentur für Arbeit, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden und Sie bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu unterstützen.
- Mitarbeitende schließen einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft nach deutschem Recht ab und sind bei der Rundstedt Transfer GmbH angestellt.
- Mitarbeitende sind in 100% Kurzarbeit. Dadurch haben Sie Zeit für Bewerbungen und Vorstellungsgespräche sowie Weiterbildungsmaßnahmen.
- Mitarbeitende erhalten Beratung, Training, Qualifizierung sowie Vorschläge von Stellenangeboten aus dem offenen und verdeckten Arbeitsmarkt und wir unterstützen diese dabei, schnell und sicher in eine Folgeposition zu kommen.



Scannen Sie den QR-Code, um sich unser Video auf YouTube anzusehen und mehr über die Dienstleistungen und Werte unserer Transfergesellschaft zu erfahren.

# VORAUSSETZUNGEN

1

Betriebsänderung § 111  
BtrVGBetriebsänderung § 111 BtrVG

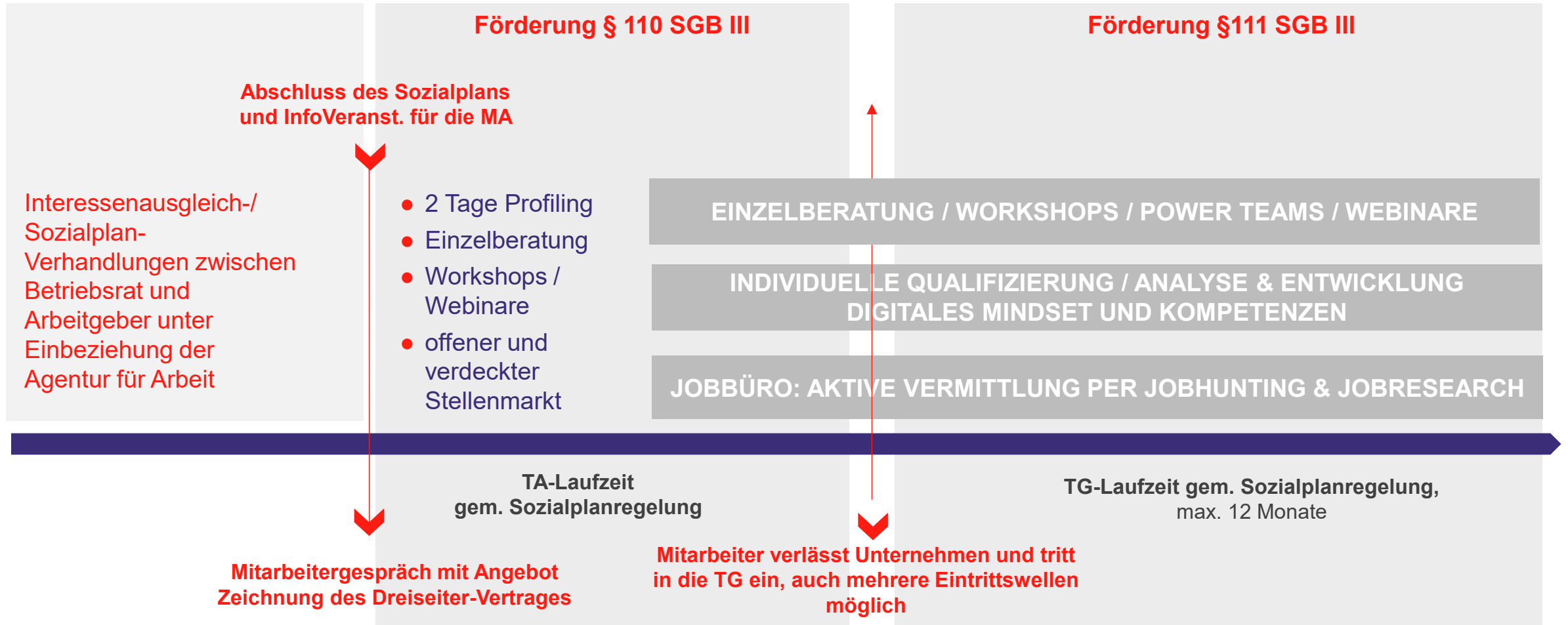
2

- Mitarbeitende von Arbeitslosigkeit bedroht
- Schwellenwerte §17 KSchG und fachliche Weisung AfA zu § 110, 111 SGB III
- Massentlassungsanzeige

3

IA/SP mit Einbezug  
der AfA vor Unterschrift

# ZEITLICHER ABLAUF IM ÜBERBLICK



# TRANSFERGESELLSCHAFT KANN NAHEZU KOSTENNEUTRAL GESTALTET WERDEN

## Kosten der Transfergesellschaft

Qualifizierungskosten

Transferkosten (Gehaltskosten, Outplacement-Beratung, Verwaltung)

Aktueller Arbeitgeber

- Aufstockung auf z. B. 80 % des durchschnittlichen aktuellen Nettogehalts
- Sozialversicherung (80 % AG- und AN-Anteil)
- Entgelt an Urlaubs- und Feiertagen

Agentur für Arbeit

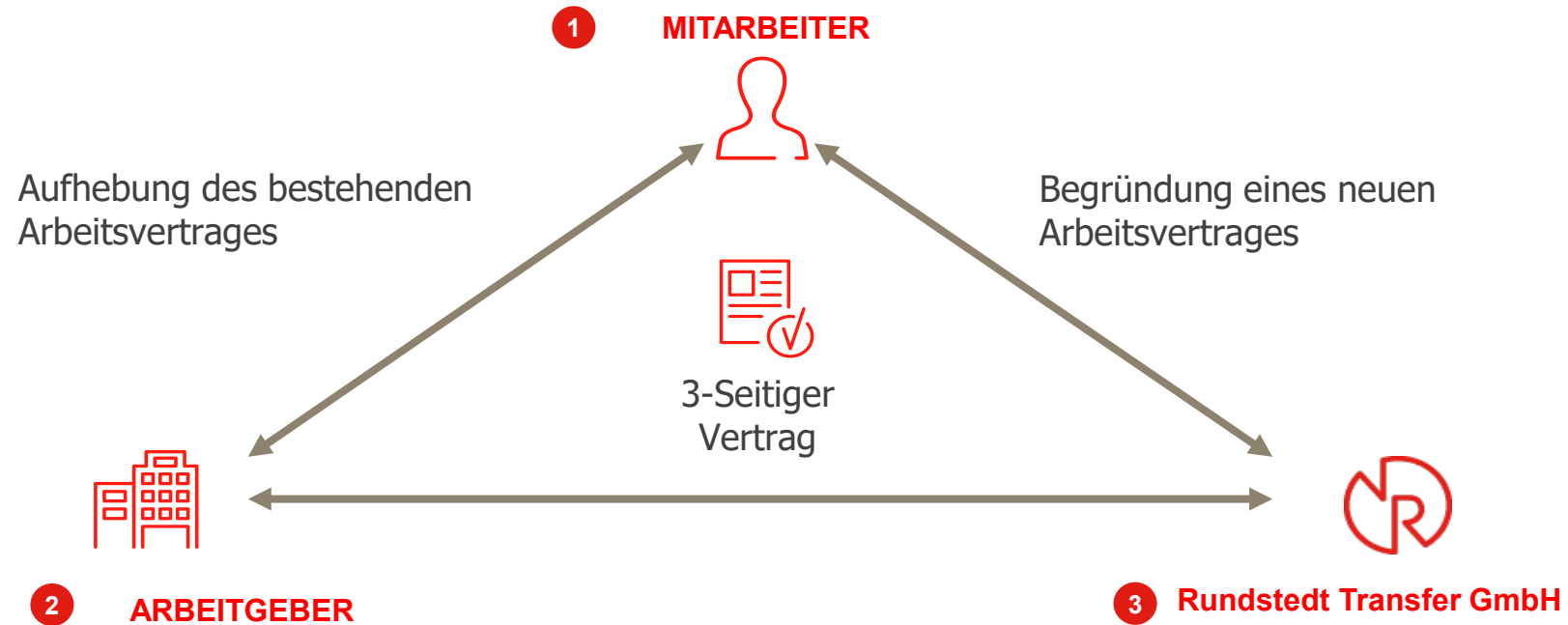
- 60 % bzw. 67 % des Gehaltes als Transferkurzarbeitergeld

## Refinanzierung

**Eingesparte  
Kündigungsfristgehälter:**

1 MA-Bruttomonatsgehalt beim AG entspricht 2 MA TG-Monate (alles inklusive) bei Rundstedt Transfer

# DER DREISEITIGE VERTRAG

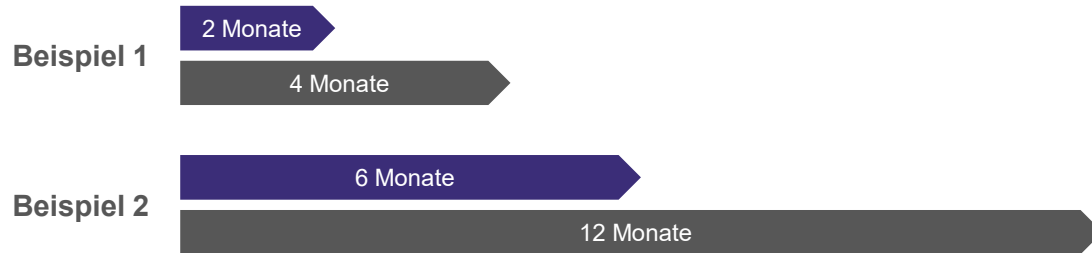


- Der Abschluss des Dreiseitigen Vertrags ist **freiwillig**

# TRENNUNG OHNE & MIT TRANSFER-GESELLSCHAFT AUS SICHT DES MITARBEITENDEN

mit Transfergesellschaft  
ohne Transfergesellschaft

## Verlängerung der Kündigungsfrist



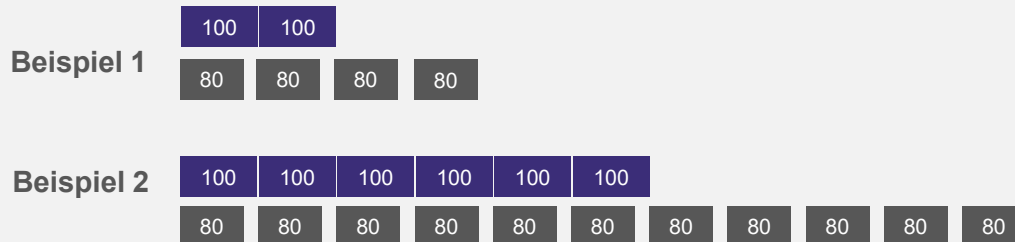
## Transfergesellschaft als befristetes Arbeitsverhältnis

Arbeitsverhältnis  
Statt Arbeitslosigkeit



Arbeitslos  
Nach Kündigung

## Gehalt\*

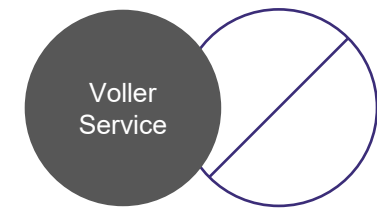


\*Über 12 Monate

## Weiterbildung & Qualifizierung



## Jobsuche & Bewerbung



# 3 VERLAGERUNG NACH POLEN

## Gründe für eine Verlagerung nach Polen

Zugang zu qualifizierten  
Arbeitskräften

Lage in der Mitte  
Europas

Steuervorteile

Kostengünstige  
Forschung und  
Entwicklung

Zugang zu neuen  
Märkten

Auslagerung von  
Nebenprozessen



# 3 VERLAGERUNG NACH POLEN

## Mindestlohn in Polen 2014 – 2024

PLN Brutto



Die Verdreifachung des Mindestlohns zwischen 2014 und 2024 in Polen hat große Auswirkungen auf die Entscheidung über Produktionsverlagerung nach Polen.

Quelle: <https://300gospodarka.pl/news/tak-rosnie-placa-minimalna-w-polsce-wyprzedzamy-niemal-wszystkie-kraje-oecd-wykresy>

# 3 VERLAGERUNG NACH POLEN

## Produktionsverlagerung

- Produktion von Endprodukten oder der bestimmten Teile
- Senkung der Produktionskosten (Energie) und niedrigere Arbeitskosten
- Vereinfachte Anstellung von Ausländer aus Osteuropa
- Aktuell Verlagerung von Polen auch an Drittstätten

## Verlagerung von Nebenprozessen

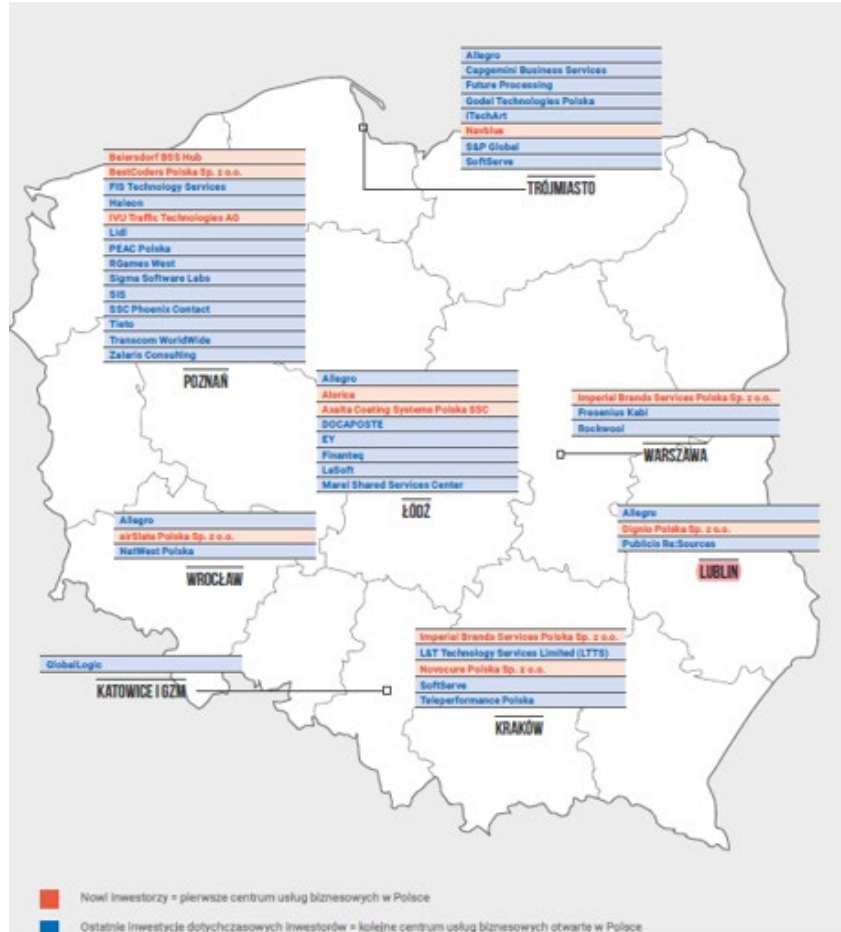
- Business Service Center für die Gruppe (BPO, Call Center, IT, HR)
- Logistik und Lager
- Senkung der Nebenkosten
- Vereinfachte Anstellung von Ausländer aus Osteuropa

## Verlagerung der qualifizierten Arbeitskräfte oder Geschäftsführung

- Ingenieure oder technische Fachkräfte
- Mangel an besondere Qualifikationen, Kenntnisse in der Gruppe
- vorab Entsendung, oft Anstellung in zwei EU-Länder
- bei GF oft Bestellung anhand handel. Beschlusses

# 3 VERLAGERUNG NACH POLEN

## Business Center Services in Polen



Beispiele für neue Investitionen in BCS in Jahren 2022-2023

# 3 VERLAGERUNG NACH POLEN

Entsendungen

Anstellung in zwei EU- Länder

Anstellung vor Ort anhand polnischen Rechts

# Rödl & Partner



# 4 ANSPRECHPARTNER



TIM LUCHTENBERG  
LL.M. (London)

Associate Partner  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 521 260748 63  
[tim.luchtenberg@roedl.com](mailto:tim.luchtenberg@roedl.com)



KATARZYNA MAŁANIUK

Associate Partner  
Radca prawny  
Attorney at law (Poland)

T + 48 600 9640 13  
[katarzyna.malaniuk@roedl.com](mailto:katarzyna.malaniuk@roedl.com)



GEORG C. SCHEIBER

von Rundstedt  
Managing Consultant

T +49 911 6567 9930  
[scheiber@rundstedt.de](mailto:scheiber@rundstedt.de)