



ROLAND LANG,

ABTEILUNG WIRTSCHAFTSPOLITIK,
AK-WIEN

Umstrukturierungen in Österreich

– immer schneller, weiter, höher???

Das Resümee aus den Ergebnissen der Studie kann in etwa so beschrieben werden: „Höher, schneller, weiter“ – und das vor allem auch bei niedrigeren Kosten. Das sind die Ziele vieler Managements. Umstrukturierungsprojekte werden dazu nahezu ständig durchgeführt – sie sind schon fast das tägliche Brot in den Betrieben. Ein großer Teil der befragten BetriebsrätInnen meint: Das meiste sei bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar, und daher gäbe es im Grunde genommen keine prinzipielle Ablehnung von Umstrukturierungen. Die BetriebsrätInnen konstatieren aber zugleich, dass als Folgen für die unmittelbare Arbeitssituation der Beschäftigten steigender Arbeitsdruck, weniger Personal, wachsende Unsicherheit und dabei kaum Mitgestaltungsmöglichkeiten bleiben – auch nicht über die Betriebsratskörperschaften. Besonders irritiert dabei das Faktum, dass die Ziele „höher, schneller, weiter“ – also jene, die in die Zukunft gerichtet sind und zur Verbesserung der Position des Unternehmens gegenüber der Konkurrenz führen sollten – kaum jemals zur Gänze erreicht werden. Viel eher hingegen werden die kurzfristigen Sparziele (bei Personal, Lohnkosten, Steuern, ...) erreicht.

Diese Konzentration der Unternehmen auf Kosteneinsparungen hat nach Aussagen der BetriebsrätInnen darüber hinaus oft nicht einmal eine langfristige Wirkung. In vielen Fällen sind die Kosten schon nach wenigen Jahren wieder gleich hoch oder sogar noch höher. Nicht selten nimmt im Zuge der Sparprogramme sogar die Qualität der Produkte oder der Dienstleistungen ab. Kurzfristiges Handeln ist daher mitunter kurzfristig und hat den Effekt, dass die Unternehmensleitung immer wieder auch zurückrudern (muss) und Maßnahmen, wie z.B. Outsourcing, wieder rückgängig gemacht werden.

Die Betriebsratskörperschaften haben in diesen Veränderungsprozessen oft nur bedingt Chancen, in die misslichen Entwicklungen einzugreifen. Einfach deshalb, weil sie entweder gar nicht, nicht ausreichend oder zu spät informiert werden, um die Unterlagen analysieren zu können und eine seriöse Einschätzung, eine fundierte Stellungnahme oder gar Alternativvorschläge einbringen zu können. „Mitgestaltung“ ist un-

ter solchen Umständen nicht möglich, sondern verkommt zu einer leeren Worthölse. Und das, obwohl das Arbeitsverfassungsgesetz und die Rechtsprechung des OGH dazu unmissverständlich klare Leitlinien vorgeben.

Aus den Ergebnissen der Studie kann man aus ArbeitnehmerInnen-sicht daher jedenfalls zwei grundsätzliche Appelle an Unternehmen ableiten:

Bezieht die ArbeitnehmerInnen und ihre gesetzlichen Vertretungen zumindest so ein, wie es das Gesetz vorsieht! Damit würden manche Misserfolge verhindert, die langfristige Entwicklung des Unternehmens gefördert und die Arbeitszufriedenheit sowie die Motivation und Bindung der Beschäftigten wesentlich erhöht. Umstrukturierungen sollten daher – mit all ihren Folgewirkungen – gut durchdacht werden – am besten unter Einbeziehung der Beschäftigten, die erstens ExpertInnen in ihrem Arbeitsgebiet sind, und zweitens mit neuen Abläufen oder in neuen Arbeitsumständen umgehen müssen!

Der Unternehmenserfolg wird kaum durch kurzfristige Kostensenkungsprogramme gesichert, sondern durch nachhaltige strategische Unternehmensentwicklung. Bei Umstrukturierungsprojekten ist daher darauf der Fokus zu legen!

Die Ergebnisse der Studie zeigen aber auch deutlich, dass es nicht bei Appellen bleiben kann. Es muss auch zu rechtlichen Maßnahmen kommen, um die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte bei Umstrukturierungen sicherzustellen (z.B. Sanktionen bei ungenügender Information, Erweiterung von Zustimmungspflichten). Und es müssen Möglichkeiten gefunden werden, die Mitbestimmung des Betriebsrates auch bei „schleichenden Umstrukturierungen“ (man denke an den digitalen Wandel) umzusetzen.

Siehe dazu die Forderungen von Gewerkschaft und ÖGB im Detail im Presstext zur Pressekonferenz:

https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/Umstrukturierungen_und_ihre_Folgen.html