

Auswirkungen von Auslandsverlagerungen werden besonders negativ bewertet, Auswirkungen von Verschmelzungen/Fusionen dagegen relativ moderat

In ihrer Richtung treffen die abgefragten Items zu (durchwegs problembehafteten) Auswirkungen auf die meisten der erfassten Umstrukturierungsformen zu, sofern diese als wesentlich eingestuft wurden. Gravierende Reorganisationen sind somit aus Betriebsrats-Sicht vor allem jene, die faktisch oder zumindest potentiell Nachteile für die Beschäftigten nach sich ziehen – und so gut wie immer (84%) die Arbeitsbelastung erhöhen. In Tabelle 10 sind zugleich Unterschiede bei Auswirkungen nach bestimmten Umstrukturierungsmustern angeführt. Welche der (wiederum gebündelt dargestellten) Umstrukturierungsmaßnahmen sind folglich in ihren Auswirkungen besonders „giftig“ und welche demgegenüber vergleichsweise moderat? Bezogen auf einzelne Auswirkungen zeigen sich ziemliche Unterschiede. So fallen etwa Antworten auf den Aspekt „Rückgang der Produkt- oder Dienstleistungsqualität“ anders aus, je nachdem, ob es um Outsourcing und/oder Verlagerung geht (dann überdurchschnittlich) oder um andere Veränderungen (dann unterdurchschnittlich). Wenig überraschend ist ebenfalls, dass z.B. Verschmelzungen oder Fusionen auf Basis von realisierten Synergieeffekten besonders häufig zu einer verbesserten Kostenstruktur und dementsprechend zu einer Steigerung der Unternehmensgewinne führen.

Generell sind für Verschmelzungen bzw. für Unternehmensfusionen vergleichsweise positive (d.h. unterdurchschnittlich negative) Bewertungen aus BR-Sicht zu erkennen. Zwar ist dadurch so manche Abteilung geschlossen worden, doch neben einer verbesserten Kosten- und Gewinnstruktur scheinen bei Verschmelzungen viele Auswirkungen auf Beschäftigte (Betriebsvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen, Flexibilisierung u.a.m.) sowie auch für Betriebsräte selbst (Schwächung der Mitbestimmung) relativ moderat zu bleiben. Besonders negativ in den Betriebsrats-Bewertungen steigen dagegen jene Maßnahmen aus, die zu einer räumlichen Auslandsverlagerung von bislang an österreichischen Standort durchgeführten Tätigkeiten führen. Evidenter Weise fallen dadurch Jobs oder ganze Abteilungen weg oder wird die Situation für die verbleibende Belegschaft unsicherer, weil ja auch noch andere Teile ins Ausland verlagert werden könnten. Abgeschwächt trifft eine im Vergleich etwas negativere Bewertung als im Gesamtdurchschnitt auch auf Outsourcing im Inland zu: Hier wird vor allem der Qualitätsverlust beklagt, wenn die Leistung aus Kostengründen nicht mehr „inhouse“ oder von der Kernbelegschaft erbracht wird.

Kaum Auffälligkeiten gegenüber dem Gesamtdurchschnitt der Bewertungen zu den Auswirkungen zeigen sich für unternehmensinterne Umstrukturierungen (nicht zuletzt deshalb, weil diese mit 32% der Nennungen gleichsam das größte Gewicht haben und insofern den Durchschnitt stark prägen). Auch Ausgliederungen und Verlagerungen zwischen österreichischen Standorten innerhalb von Unternehmensgeflechten zeigen kaum Abweichungen vom Gesamtdurchschnitt. Ein gut nachvollziehbarer „Ausreißer“ sind bei diesen Umstrukturierungsmustern Aspekte wie die Veränderung der KV-Zugehörigkeit – denn deshalb wurde so manche Ausgliederung ja durchgeführt.

Vergleicht man die Aussagen zu den Auswirkungen der gravierendsten Umstrukturierung nach Unternehmenstyp, so zeigen sich zumeist ähnliche Muster mit wenigen „Ausreißern“. Das ist auch ein Beleg dafür, dass die Auswirkungen von „gravierenden“ Umstrukturierungen eher von der konkreten Umstrukturierungsmaßnahme als von allgemeinen Unternehmensmerkmalen abhängen. Dennoch gibt es da und dort Abweichungen: Befragte aus inländischen Konzernen stimmen überdurchschnittlich oft der Aussage zu, die gravierendste Umstrukturierung habe zu einer Verschlechterung der Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität geführt.