

Umstrukturierungen: Möglichkeiten des Betriebsrats

Die Beschäftigung mit Auslagerungen gehört mittlerweile zum Alltag.

Heinz Leitsmüller und Hannes Schneller
Abteilung Betriebswirtschaft

Es ist eine Situation, die vielen BetriebsrätInnen bekannt ist: Auf der Suche nach Einsparungspotenzialen kündigt das Management die Auslagerung oder Ausgliederung von Unternehmensleistungen an. Vor zwei Jahrzehnten ging es dabei vor allem um Bereiche wie **Facility-Management**, Fuhrpark oder Reinigung, in den letzten Jahren kam es zunehmend auch zu Auslagerungen im Angestelltenbereich. Besonders beliebt ist Outsourcing von IT, Buchhaltung und Controlling, Callcentern und Serviceleistungen. Auch die Auslagerung von Managementaufgaben an Unternehmensberater ist mittlerweile weit verbreitet. Für BetriebsrätInnen gehört die Beschäftigung mit Auslagerungen mittlerweile zur alltäglichen „Routine“.

Jedes vierte Unternehmen

Dem AK-Strukturwandelbarometer zufolge ist bei jedem vierten Unternehmen einmal jährlich mit Umstrukturierungsaktivitäten zu rechnen. Jede/r zehnte Betriebsrätin/Betriebsrat war im letzten Jahr mit Verlagerungen von Tätigkeiten über die Grenze konfrontiert. Fast die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnenvertreter steht dieser Entwicklung negativ gegenüber und sieht darin Nachteile für die Belegschaft. Denn die Folgen sind meist Einsparungen bei Löhnen und Gehältern oder die Zuordnung zu einem nachteiligeren Kollektivvertrag.

Neben diversen Formen der Auslagerung haben auch Eigentümerwechsel,

Verschmelzungen oder Akquisitionen meist gravierende Folgen für die Beschäftigten, da sie oftmals mit einem Strategiewechsel verbunden sind. Umstrukturierungen stellen somit immer große Herausforderungen für die BetriebsrätInnen dar, verbunden mit dementsprechend hoher Verantwortung. Ein Blick auf das rechtliche Instrumentarium zeigt, dass die gesetzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten relativ schwach ausgeprägt sind. Die „Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten“ ist im Arbeitsverfassungsgesetz auf einige wenige Paragraphen beschränkt. Eine wirkliche Parität der Mitbestimmung, also eine gleichberechtigte Teilnahme am Entscheidungsprozess in wirtschaftlichen Angelegenheiten, fehlt jedoch. Das wird von der „herrschenden Lehre“ zumeist mit Grundrechtsschranken zum Schutz der Eigentümer und Unternehmer – v. a. Eigentumsfreiheit und Erwerbsfreiheit – argumentiert. Eine Verfassungsklausel in Richtung „Sozialbindung“ des unternehmerischen Eigentums, wie sie in Deutschland besteht, fehlt in Österreich.

Information statt Mitbestimmung

Mehrere einschlägige Richtlinien der EU enthalten in ihren **Präambeln** Absichtserklärungen und „Erwägungsgründe“. Diese offenbaren recht unverblümt den primär wirtschaftlich ausgerichteten Geist der Europäischen Union, deren notwendiger **Antagonist** „Sozialunion“ noch in den Kinderschuhen steckt. Da heißt es zum Thema Umstrukturierungen etwa: „Die Stärkung des Dialogs und die Schaf-

INFO & NEWS

Im Frühjahr 2015 wird eine Neuauflage des Kommentars zum ArbVG im ÖGB-Verlag erscheinen. Der neuesten Rechtslage rund um Reorganisationspläne wird darin besonderes Augenmerk geschenkt. Nicht zuletzt, um BetriebsrätInnen auch bei Umstrukturierungen zu ermöglichen, mit dem Management „auf Augenhöhe“ zu kommunizieren!

fung eines Klimas des Vertrauens sind notwendig, um ... die Arbeitsorganisation flexibler zu gestalten ... Durch Unterrichtung und Anhörung (sollte der Europäische BR) die Möglichkeit haben, dem Unternehmen rechtzeitig eine Stellungnahme vorzulegen, wobei dessen Anpassungsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden darf.“(!) Fazit: Für die Europäische Union dient Mitbestimmung scheinbar nur als Feigenblatt vor einer ungehinderten „Entfesselung“ der Wirtschaft.

Handlungsmöglichkeiten

Die Informations- und Beratungsansprüche der BetriebsrätInnen wurden im Rahmen der ArbVG-Novelle 2010 sowie durch gemeinschaftsrechtliche Entwicklungen mittlerweile deutlich verstärkt. Seit 2011 gilt, dass die „Information zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen (hat), die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme dazu abzugeben“. Die Gesetzgebungsmaterialien der



Nicht selten stellen sich Umstrukturierungen später als „kurzsichtig“ heraus. BetriebsrätInnen müssen oftmals die Scherben zusammenkehren.

Novelle 2010 begründen das damit, dass dadurch Klarstellungen betreffend die Rechtzeitigkeit der Information des Betriebsrates getroffen werden. Demnach soll die Novellierung die Rechte effektiver gestalten, „da nur die rechtzeitige und vollständige Information des Betriebsrats die Einbindung der Arbeitnehmer und damit sachgerechte Lösungen ermöglicht“.

Chance für BetriebsrätInnen

Umstrukturierungsmaßnahmen gehören in der Regel rein ökonomischen Aspekten und bieten für die Manager ein gut geeignetes Instrumentarium, um schnelles und entschlossenes Handeln zu zeigen. In der Bilanz ausgewiesene Kosten können rasch reduziert dargestellt und der Beschäftigtenstand optisch nach unten gedrückt werden. Nicht selten stellen sich Umstrukturierungsmaßnahmen im Nachhinein als „kurzsichtig“ und ineffizient heraus – und es wird häufig wieder „ingesourct“. Genau darin liegt nun die Chance für BetriebsrätInnen. Im Rahmen einer Stellungnahme können sie langfristige Wirkungen herausarbeiten und der in der Regel primär ökonomischen Sichtweise des Managements soziale Aspekte gegenüberstellen. Meist kennen BetriebsrätInnen die Stärken und Schwächen des Betriebes aus dem tagtäglichen Ablauf heraus sehr genau – ein Wissensvorsprung gegenüber Kapitalvertretern im Aufsichtsrat und anderen Eigentümervertretern, der bei Stellungnahmen von besonderem Wert sein kann.

Zusätzlich benötigte Informationen sollten aufgelistet und eingefordert wer-

den. Auf Prozessebene ist zu klären, wie die Entscheidungen getroffen und die BetriebsrätInnen dabei eingebunden wurden. Die Stellungnahme ermöglicht der Belegschaftsvertretung, ihre Vorstellungen bezüglich einer Einbeziehung in den Umstrukturierungsprozess zu artikulieren. Auf inhaltlicher Ebene sollten die Stärken und Schwächen des vorgelegten Konzepts aus der Sicht der Belegschaftsvertretung dargestellt werden. Auch wenn es nicht primäre Aufgabe der BetriebsrätInnen ist, wirtschaftliche Strategien zu entwerfen, können im Rahmen einer Stellungnahme die seitens des Managements vorgeschlagenen Strategien wirtschaftlich evaluiert werden – und es können unter Umständen sozialverträgliche Alternativen aufgezeigt werden.

Rechtsansprüche

Spätestens seit dieser ArbVG-Novelle ist klar, dass das Management oder die Eigentümer die BetriebsrätInnen nicht „vor vollendete Tatsachen“ stellen dürfen. Weigert sich der Betriebsinhaber, seinen Informations- und Beratungspflichten (einschließlich Diskussion der Stellungnahme des BR) nachzukommen, kann der Betriebsrat seinen Anspruch mittels Leistungsklage bei Gericht durchsetzen. Auch die Möglichkeit einer „einstweiligen Verfügung“ wird diskutiert, um Veränderungen stoppen zu können, die vor der gesetzlich gebotenen vollständigen und rechtzeitigen Information des BR erfolgen. Von der höchstgerichtlichen Rechtsprechung wurden bestimmte Anforderungen an die Rechtzeitigkeit, Tiefe und

Genauigkeit der Informationen betont. Denn die Informations- und Beratungsrechte sind Grundlage und Ausgangspunkt fast aller anderen Mitwirkungsrechte, so der OGH in einer Grundsatzentscheidung vom 22. November 2010 („Mystery-Flyer“), in der das Höchstgericht folgende Prinzipien vertrat:

Der Betriebsinhaber muss den BR über alle Angelegenheiten informieren, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Sinne möglicher Auswirkungen berühren.

Die Konkretheit der Anfrage beeinflusst die Informationspflicht des Betriebsinhabers: Je mehr die Anfrage spezifiziert ist, desto genauer muss die Information sein.

Zweck der Informationsrechte ist es ganz allgemein, der Belegschaft zu ermöglichen, auf betriebliche Entwicklungen zu reagieren, diesbezügliche Auswirkungen abzuklären und Vorschläge zu erstatten. Insbesondere soll der Betriebsinhaber nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot, Desorientierung der Arbeitnehmer oder auch „vollendeten Tatsachen“ Vorteile ziehen können.

Internet:

AK-Strukturwandelbarometer 2013:
tinyurl.com/olmtxz

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autoren
hannes.schneller@akwien.at
heinz.leitsmüller@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at