

1. ABSTRACT

In einer – als Online-Erhebung durchgeführten – Befragung von Betriebsräten zu betrieblichen Umstrukturierungen (mit 350 ausgewerteten Interviews) wurden vier Themenblöcke detailliert untersucht: Verbreitung von unterschiedlichen Varianten der Umstrukturierung; Zielsetzungen und Auswirkungen von gravierenden Umstrukturierungen; Information und Mitbestimmung bei gravierenden Umstrukturierungen; resümierende Einschätzungen zu betrieblichen Veränderungsprozessen in den letzten Jahren. Im Anschluss geben wir die empirisch ermittelten Hauptergebnisse dieser Befragung komprimiert wieder.

Verbreitung von unterschiedlichen Varianten der Umstrukturierung

- Insgesamt sind betriebliche Umstrukturierungen weit verbreitet. Mit 85% am häufigsten nennen die Betriebsräte interne Reorganisationsmaßnahmen wie z.B. neue Abteilungsstrukturen. Ebenfalls weit verbreitet ist Outsourcing von Leistungen innerhalb Österreichs, mit 65% bei der Fremdvergabe von Hilfstätigkeiten oder 35% beim Outsourcing von Teilen der Produktion. Bei jeweils einem Viertel der Betriebe wurden Angestellten-Tätigkeiten bzw. Teile der Produktion innerhalb des Konzerns / Unternehmens ins Ausland verlagert.
- Ein Viertel aller Betriebe hat in den letzten zehn Jahren ausgelagerte Tätigkeiten wieder zurückgeholt. Die erwähnten Beispiele reichen von Buchhaltung oder IT-Dienstleistungen über die Wiedereingliederung von Fuhrpark, Reinigung oder Werksküche bis hin zum „Insourcing“ von Teilen der Produktion.
- Im Zeitvergleich zeigt sich, dass viele Varianten der Umstrukturierung in den letzten zehn Jahren konstant weit verbreitet sind, das gilt auch für (kleiner dimensionierte) Auslandsverlagerungen. Während innerbetriebliche Reorganisationsmaßnahmen in vielen Betrieben inzwischen als Dauerphänomen gelten können, haben demgegenüber größere Fusionen, Zukäufe oder Verkäufe abgenommen.
- Nach unterschiedlichen Unternehmensmerkmalen betrachtet, steigt das generelle „Umstrukturierungsgeschehen“ mit der Betriebsgröße. Bei einzelnen Umstrukturierungsformen finden sich markante Unterschiede, z.B. ist Auslandsverlagerung in produzierenden Betrieben (Exportwirtschaft) mit 55% Nennungen deutlich verbreiteter als in Dienstleistungssektoren.



Es wird alles internationaler, schneller, unüberschaubarer.

- Fragt man die Betriebsräte nach der „gravierendsten“ Umstrukturierung in den letzten zehn Jahren, so werden – aufgrund der Verbreitung – interne Maßnahmen mit 27% aller Nennungen am häufigsten erwähnt, gefolgt von der Verlagerung von Tätigkeiten in andere Gesellschaften innerhalb des Unternehmens bzw. Konzerns.
- Eine knappe Mehrheit der Betriebsräte erwartet in den nächsten drei Jahren keine (weiteren) größeren Umstrukturierungen; in Dienstleistungsbranchen sind Zukunftssorgen in Bezug auf kostengetriebene Reorganisationen verbreiteter als in der Produktion.

Zielsetzungen und Auswirkungen von gravierenden Umstrukturierungen

- Im Vordergrund von gravierenden Umstrukturierungen stehen aus Sicht der Betriebsräte kostengetriebene Zielsetzungen: Kosteneinsparungen (92%) und Personaleinsparungen (82%). Ähnlich bedeutsam ist die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit (82%).

- Konfrontiert man die (offiziell verkündeten oder implizit angenommenen) Zielsetzungen von Umstrukturierungen mit der tatsächlichen Zielerreichung, so werden nur Personaleinsparung (72%), Kosteneinsparung (60%) bzw. günstigere Lohnkosten (53%) von einer Mehrheit der Befragten als tatsächlich realisiert genannt, nicht aber die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit oder z.B. der Abbau von Doppelgleisigkeiten.
- 50% der Befragten erwähnen, dass bei der gravierendsten Umstrukturierung in ihrem Betrieb die Erzielung von Steuervorteilen eine relevante Rolle gespielt habe – und für 47% wurde dieses Ziel auch erreicht. Das Ausnützen von schlechteren arbeitsrechtlichen Regulierungen oder die Flucht aus dem Kollektivvertrag als Ziele von Reorganisationen werden immerhin noch von 39% bzw. von 24% als erreicht eingestuft.
- Mit einer als gravierend eingestuften Umstrukturierung scheint fast durchgehend (85%) eine Erhöhung des Arbeitsdrucks einherzugehen. Außerdem berichten zwei Drittel der Befragten in solchen Fällen von einem verringerten Personalstand, einer Verkleinerung oder Schließung von Betriebsteilen sowie von einer veränderten Unternehmensstrategie. Wenig überraschend hat sich dadurch die Kostenstruktur des Unternehmens verbessert (50% Nennungen), zugleich ist der Einfluss des Betriebsrates auf strategische Entscheidungen schwieriger geworden (54%).

» Der Kostendruck wird immer mehr, die Gewinne müssen steigen. Der Druck auf die Beschäftigten wird teilweise unerträglich. Die Motivation der Kollegen fällt dadurch massiv. Das Mitspracherecht des Betriebsrats ist zwar vorhanden, aber immer schwieriger umzusetzen.

- Im Vergleich einzelner Umstrukturierungsmaßnahmen werden insbesondere die Auswirkungen von Auslandsverlagerungen (innerhalb des Unternehmens oder Outsourcing an Dritte) besonders negativ bewertet. Deutlich moderater, d.h. weniger negativ äußern sich die Betriebsräte zu den Folgen von Verschmelzungen/Fusionen.

Information und Mitbestimmung bei gravierenden Umstrukturierungen

- 90% der befragten Betriebsräte sind über wichtige Umstrukturierungsmaßnahmen „offiziell“ (z.B. im Rahmen von Sitzungen des Aufsichtsrats) informiert. Zugleich kritisiert eine Mehrheit die fehlende rechtzeitige Vorlage der relevanten Unterlagen – nur 30% bestätigen, dass ausreichend Zeit für die Stellungnahme durch den Betriebsrat gegeben war.

» Die Betroffenen werden zu wenig und/oder zu spät in den Prozess eingebunden, vieles wird hinter verschlossenen Türen behandelt, was hinterher wieder geändert werden muss.

- In mehr als drei Viertel der untersuchten Fälle hat sich der Betriebsrat bei gravierenden Umstrukturierungen Unterstützung seitens der AK oder der Gewerkschaft geholt.
- Im Vergleich unterschiedlicher Umstrukturierungsmaßnahmen wird bei Outsourcing-Aktivitäten (bzw. bei unternehmensinternen Ausgliederungen) innerhalb Österreichs überdurchschnittlich oft fehlende Unterstützung erwähnt. Das betrifft sowohl Unterstützung bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Sinnhaftigkeit der Fremdvergabe einer bestimmten Leistung als auch bei juristischer Beratung (AVRAG, ArbVG).

Resümierende Einschätzungen zu betrieblichen Veränderungsprozessen

- Die Gesamtbilanz von Umstrukturierungen und betrieblichen Veränderungsprozessen ist aus Betriebsrats-Sicht ambivalent bzw. durchwachsen, aber nicht nur negativ. Eine Mehrheit von 58% spricht von einer gemischten Bilanz aus positiven und negativen Aspekten, wobei es kaum Alternativen zu den durchgeführten Maßnahmen gegeben habe.
- Während das Unternehmen von den Veränderungen in Summe profitiert habe (55%), ist die Bilanz auf Seiten der Beschäftigten deutlich ungünstiger: mehr Arbeitsdruck (81%), Personalabbau an den Standorten in Österreich (54%) oder Zugeständnisse bei Gehältern / Löhnen (40%) sind typische Folgen von betrieblichen Veränderungsprozessen.

» Die Umstrukturierungen waren wirtschaftlich betrachtet erfolgreich. Sie gingen aber einher mit dem Abbau von Arbeitsplätzen, deutlicher Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Druck)...

- Interessant ist, dass Betriebe, die in den letzten zehn Jahren häufig umstrukturiert haben, wirtschaftlich nicht erfolgreicher sind als andere (gemessen an der Rentabilität im Jahr 2014). Demgegenüber findet sich gerade bei „umstrukturierungsaktiven“ Unternehmen öfter eine negative Entwicklung des Personalstandes in den Jahren 2013-2014. Umstrukturierungen führen somit in der Tendenz zu Personalreduktion sowie zu erhöhter Unsicherheit im Betrieb, dagegen im Durchschnitt der Unternehmen nicht zu mehr Gewinn.
- Einschätzungen zur wirtschaftlichen Entwicklung des Arbeitgeber-Betriebs in den nächsten drei Jahren fallen ebenfalls ambivalent aus. Etwa ein Drittel äußert sich dazu optimistisch und demgegenüber ca. 20% pessimistisch; die relative Mehrheit positioniert sich dazwischen. In kleineren Unternehmen (<250 Beschäftigte) ist der Pessimismus ausgeprägter als in großen (>1.000 Beschäftigte). Relevante Unterschiede zeigen sich auch zwischen einzelnen Branchen, mit viel Optimismus in Produktionssektoren wie Chemie / Pharma oder Metall / Elektro und umgekehrt einem weit überdurchschnittlichen Pessimismus im Bankensektor.
- Auf die abschließende Frage, welche Beschäftigtengruppen in den nächsten Jahren besonders von Kündigung oder Einkommenseinbußen u.a.m. bedroht sind, werden neben un- und angelernten Arbeitskräften besonders kaufmännische Angestellte (inkl. Vertrieb) hervorgehoben; und das sowohl in Dienstleistungs-, als auch in Produktionsbetrieben.

2. EINLEITUNG UND PROBLEMAUFRISS

Der gegenständliche Forschungsbericht liefert Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung zu betrieblichen Umstrukturierungen in Österreich. Die Datengrundlage der Auswertungen bildet eine Online-Erhebung unter VertreterInnen von Betriebsräten, die zugleich im Aufsichtsrat ihres Unternehmens bzw. Konzerns tätig sind. Die Aussendung der Einladungen, an der Online-Befragung teilzunehmen, erfolgte über die Arbeiterkammer Wien auf Basis von ca. 1.300 Mailadressen. Insgesamt haben ca. 400 Personen an der im Juni 2015 durchgeführten Befragung teilgenommen. Weitgehend vollständige Informationen zu den vorgegebenen Fragen liegen von ca. 350 Befragten vor, was ein gutes Sample für die hier untersuchte Zielgruppe darstellt. Bei mehr als 80% der Betriebsräte bzw. Aufsichtsräte handelt es sich um Männer.