

## 6. INFORMATION UND MITBESTIMMUNG BEI UMSTRUKTURIERUNG

**Betriebsräte sind über gravierende Umstrukturierungsmaßnahmen informiert, doch eine Mehrheit kritisiert die fehlende rechtzeitige Vorlage der relevanten Unterlagen**

Tabelle 11 informiert anhand von 15 Items über den Informationsfluss und die Mitbestimmung des Betriebsrats bzw. eines Betriebsrats als Aufsichtsratsmitglied bei jenen Umstrukturierungen, die als besonders gravierend eingestuft worden sind. Dieser Auflistung ist zu entnehmen, dass Betriebsräte über wesentliche Aspekte von Umstrukturierungsmaßnahmen informiert sind, wenn gleich in unterschiedlichem Ausmaß. Ungefähr 90% der Befragten führen an, grundsätzlich bzw. offiziell im Rahmen ihrer Funktion(en) informiert worden zu sein. Die Zustimmungsraten verringern sich auf ca. 50%, wenn danach gefragt wird, ob die Information auch rechtzeitig bzw. ausreichend erfolgt ist. Und die Zustimmung wird nochmals geringer (30%), wenn explizit nach Mitbestimmung im Sinn der Einbringung von Interessen der Beschäftigten gefragt wird. Hervorzuheben ist, dass 78% der Befragten bei Umstrukturierungsmaßnahmen Unterstützung bei der AK oder der Gewerkschaft eingeholt haben.<sup>12</sup>

**Informationsfluss bei (kleinteiligem) Outsourcing / Fremdvergabe von Leistungen im Inland besonders problematisch**

Auf der Suche nach Informations- bzw. Mitbestimmungs-Differenzen entlang von unterschiedlichen Umstrukturierungsformen fällt auf, dass der Informationsfluss und die Einbindung bei Maßnahmen im Bereich Outsourcing/Fremdvergabe im nationalen Kontext (Hilfstätigkeiten, Produktion, Angestelltentätigkeiten) aus dem Rahmen fällt, d.h. überdurchschnittlich schleppend zu verlaufen scheint. Dies dürfte u.a. geringeren Informationspflichten des Managements sowie auch dem „schleichenden“ Verlauf von Umstrukturierungen geschuldet sein, wonach Outsourcing z.T. kleinteilig und kontinuierlich dort ausgeweitet wird, wo es sich aus Sicht des Managements bereits als praktikabel erwiesen hat (z.B. zunehmende Fremdvergabe bei bestimmten Leistungen oder auch Ausweitung von Leiharbeit etc.). Im Vergleich nach Unternehmenstypen fällt die hohe Zustimmung zum Item „Die Umstrukturierung wurde hinter verschlossenen Türen vorbereitet und erst kurz vor der Umsetzung den Betroffenen bekannt gegeben“ bei inländischen Betrieben auf, die kein Konzernteil sind (83% der Befragten gegenüber durchschnittlich 48%). Ansonsten sind die Zustimmungsmuster über die Unternehmensmerkmale hinweg weitgehend homogen.



**Das Unternehmen hat bereits alles geregelt, dann kommt eine Info an den BR und los gehts. Einwände des BR werden zwar zur Kenntnis genommen, aber die Entscheidung ist bereits gefallen. Wobei diese Entscheidungen im Headquarter in Übersee gefällt werden und die Mitsprache der österreichischen Führungskräfte auch sehr eingeschränkt ist.**

<sup>12</sup> Im Vergleich zu den 2005er Daten fällt bei den Mitbestimmungsfragen auf, dass dem Item, wonach die Umstrukturierung hinter verschlossenen Türen vorbereitet wurde, 2015 etwas seltener zugestimmt wurde. Ansonsten sind die Zustimmungsraten, was Größenordnung und Ranking betrifft, weitgehend stabil geblieben.

Tabelle 11: Information und Mitbestimmung bei der gravierendsten Umstrukturierung, nach Umstrukturierungstypen (negative Abweichungen vom Durchschnitt grau unterlegt)

	Gesamt	Interne Umstrukturierung	Inland		Ausland	Verschmelzung, Fusion
			Ausgliederung, Verlagerung innerhalb Unternehmen	Outsourcing an Externe	Verlagerung im Unternehmen / Outsourcing an Externe	
Der Betriebsrat wurde offiziell über das Vorhaben informiert	89%	89%	87%	85%	94%	100%
Die Umstrukturierung wurde im Aufsichtsrat behandelt	81%	88%	86%	76%	75%	85%
Die Ziele der Umstrukturierung wurden dem Betriebsrat bekannt gegeben	78%	81%	78%	63%	75%	92%
Der Betriebsrat hat sich Unterstützung bei AK oder Gewerkschaft geholt	78%	77%	84%	64%	81%	92%
Die Umstrukturierung wurde durch externe UnternehmensberaterInnen / Rechtsanwältinnen / WirtschaftsprüferInnen begleitet	67%	64%	79%	67%	57%	83%
Die Umstrukturierung wurde auf der Seite des BR vor allem durch den/die BR-Vorsitzenden und weniger durch das BR-Team begleitet	65%	65%	71%	76%	63%	55%
Der Betriebsrat wurde rechtzeitig über das Vorhaben informiert	58%	67%	43%	56%	47%	62%
Die Umstrukturierung wurde hinter verschlossenen Türen vorbereitet und erst kurz vor der Umsetzung den Betroffenen bekannt gegeben	56%	52%	65%	67%	60%	46%
Dem Betriebsrat wurden Zahlen über Kosten und Nutzen der Umstrukturierung vorgelegt	53%	58%	55%	37%	44%	75%
Betriebsrat und Unternehmensleitung haben einen Sozialplan für die „Umstrukturierungs-VerliererInnen“ ausgearbeitet	48%	37%	54%	42%	69%	73%
Der Betriebsrat hatte ausreichend Zeit, seine Anregungen vorzubringen	46%	51%	35%	41%	50%	58%
Den „VerliererInnen“ der Umstrukturierung wurde seitens des Unternehmens ausreichend weitergeholfen	45%	43%	53%	33%	63%	60%
Dem Betriebsrat wurde ein ausführliches Umstrukturierungskonzept (z.B. Businessplan für die Zukunft) vorgelegt	43%	56%	34%	28%	38%	58%
Die Unternehmensleitung hat ein Projektteam eingerichtet, in dem auch der BR vertreten ist	32%	36%	38%	16%	38%	46%
Die Umstrukturierung wurde lange vorbereitet, die Betroffenen konnten ihre Interessen einbringen	30%	33%	31%	15%	31%	42%

Tabelle 12: Was hast du im Rahmen des Umstrukturierungsprozesses vermisst?  
(negative Abweichungen vom Durchschnitt grau unterlegt)

	Gesamt	Interne Umstrukturierung	Inland		Ausland	Verschmelzung, Fusion
			Ausgliederung, Verlagerung innerhalb Unternehmen	Outsourcing an Externe	Verlagerung im Unternehmen / Outsourcing an Externe	
Rechtzeitige Vorlage der relevanten Unterlagen und ausreichend Zeit für Stellungnahme durch den Betriebsrates	59%	57%	68%	56%	69%	42%
Unterstützung bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Sinnhaftigkeit der Umstrukturierung	52%	51%	65%	68%	40%	17%
Checklisten und schriftliche Unterlagen	49%	46%	60%	64%	47%	42%
Schulungsmaßnahmen	37%	31%	56%	44%	27%	25%
Unterstützung bei der Begleitung des Prozesses	36%	41%	43%	36%	33%	8%
Kontakte zu anderen BetriebsrätInnen mit ähnlichen Problemen	31%	31%	42%	28%	14%	25%
Juristische Beratung (AVRAG, ArbVG) etc.	19%	15%	16%	36%	20%	8%
Sonstige Unterstützungen	15%	16%	19%	25%	33%	0%

In einer weiteren Itembattery (vgl. Tabelle 12) wurde ermittelt, welche Form der Unterstützung Betriebsräte im Prozess von gravierenden Umstrukturierungsprojekten am meisten vermisst haben. Auch hier wird bei Outsourcing-Projekten innerhalb Österreichs (bzw. bei unternehmensinternen Ausgliederungen) überdurchschnittlich oft fehlende Unterstützung erwähnt. Dies betrifft einerseits die Unterstützung bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Sinnhaftigkeit der Fremdvergabe einer bestimmten Leistung und andererseits juristische Beratung (AVRAG, ArbVG). Der nicht abgedeckte juristische Beratungsbedarf liegt bei Betriebsräten, die den Bereich Outsourcing/Fremdvergabe innerhalb Österreichs als die gravierendste Umstrukturierung genannt haben, mit 36% fast doppelt so hoch als beim Durchschnitt aller Befragten (19%).

Darüber hinaus zeigt sich gemäß, dass für die Mehrheit aller Befragten (59%) insbesondere die rechtzeitige Vorlage der relevanten Unterlagen und ausreichend Zeit für Stellungnahmen durch den Betriebsrat problematisch sind.



**Umstrukturierungen erfolgen immer blitzartig. Betriebsrat hat fast keine Möglichkeit, da mitzuwirken.**

Und mit 52% wünscht eine Mehrheit mehr Unterstützung bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Sinnhaftigkeit einer Umstrukturierung. Bei den einzelnen Fragen, was im Zuge des Umstrukturierungsprozesses vermisst wurde, zeigen sich kaum Unterschiede nach Unternehmensmerkmalen (nicht tabellarisch dargestellt). Die im Gesamtsample häufigsten drei Nennungen (rechtzeitige Vorlage relevanter Unterlagen, Unterstützung bei der Bewertung der wirtschaftlichen Sinnhaftigkeit der Umstrukturierung, Checklisten) werden auch in den einzelnen Unternehmenstypen am häufigsten genannt, mit der einzigen Ausnahme öffentlicher Betriebe, die kein Konzernteil sind: hier wurden Schulungsmaßnahmen überdurchschnittlich oft vermisst. Der durchschnittliche Anteil an „habe vermisst“ (d.h. über alle Items hinweg) lag bei öffentlichen Betrieben mit Konzerncharakter am höchsten (42%), bei inländischen Konzernen mit 32% am niedrigsten.