

Umstrukturierung im Unternehmen: Der Wirtschaftsausschuss als Informant und Mitgestalter

Als Betriebsrat richtig handeln

Eine Umstrukturierung löst bei der Belegschaft unweigerlich Angst vor dem Verlust des Jobs aus. Was versteht man unter einer Umstrukturierung oder Restrukturierung? Welche Gründe dafür gibt es? Und wie kommt der Betriebsrat an die nötigen Informationen, um die Veränderungen im Sinne der Kollegen mitzugestalten?



Redaktion

Stand: 22.3.2023

Lesezeit: 02:30 min



Umstrukturierung (auch Restrukturierung genannt) bezeichnet die angestrebte Verbesserung bzw. Neuausrichtung der Organisation eines Unternehmens oder im schlimmsten Fall eine Sanierungsmaßnahme zur Bewältigung einer Unternehmenskrise. Oftmals wird der Begriff allerdings als beschönigende Bezeichnung für die Entlassung von Mitarbeitern verwendet.

Im eigentlichen Sinne soll eine Umstrukturierung Kosten- bzw. Marktentwicklungen vorwegnehmen und ein Unternehmen auf zukünftige Aufgaben vorbereiten. Leider ist es oftmals allerdings so, dass entweder ein Personalabbau legitimiert werden soll; oder aber die Maßnahmen zu einem Zeitpunkt ergriffen werden, an

dem bereits Verluste eingetreten sind. Im zweiten Fall wird also nicht vorausgehandelt, sondern lediglich reagiert.

Ziele und Auswirkungen von Umstrukturierungen

Inhaltlich geht es bei Umstrukturierungen um die Verringerung oder Vermeidung von Verlusten bzw. die Erhöhung der Gewinnchancen. Wege hierzu können beispielsweise die Ausgliederung von Geschäftsbereichen und Abteilungen oder die Verschlankung interner Prozessabläufe sein. Ebenso können das Geschäftsmodell oder die Produktpalette verändert werden. Bei all diesen Maßnahmen steht meist die Reduzierung von Personalkosten im Vordergrund. Daher geht eine Umstrukturierung im Regelfall mit einer Entlassung von Beschäftigten einher.

Eine Umstrukturierung birgt erhebliche Risiken. Neben dem häufigen Verfehlen der angestrebten Ziele des Unternehmens entstehen hohe Belastungen für die Belegschaft. Zukunftsängste durch drohenden Stellenabbau sowie vollkommen neue Anforderungen – oft in Verbindung mit einer Steigerung des Arbeitsumfangs – führen zu einer enormen Stressbelastung von Mitarbeitern wie Führungskräften. Dies kann sich sowohl nachteilig auf das Betriebsklima und die Motivation der Beschäftigten, als auch auf die Psyche des Einzelnen auswirken. Viele Studien warnen vor den gesundheitlichen Folgen einer Restrukturierung.

Welche Maßnahmen der Restrukturierung sind nötig und welche nicht?

In den meisten Fällen sieht die Geschäftsleitung die Notwendigkeit von Maßnahmen völlig anders als die Belegschaft. Ein wichtiges Mittel zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten ist die Gründung eines Wirtschaftsausschusses (WA) – ein Gremium, in welchem Arbeitnehmervertreter zusammen mit dem Unternehmer wirtschaftliche Angelegenheiten beraten. Hier werden sie über strategische Erwägungen und Personalplanung unterrichtet und können anschließend den Betriebsrat informieren.

Ein Wirtschaftsausschuss wird immer für ein ganzes Unternehmen gebildet. Dies ist unabhängig davon, wie viele Betriebe dem Unternehmen angehören. Voraussetzung ist lediglich das Vorhandensein eines Betriebsrats in einem der Betriebe des Unternehmens. Das gilt auch, wenn das Unternehmen seinen Hauptsitz im Ausland hat. Ab mehr als 100 Beschäftigten MUSS ein Unternehmen sogar einen Wirtschaftsausschuss bilden. Er besteht aus mindestens drei, höchstens aber sieben Mitgliedern.

Welche Vorteile bietet ein Wirtschaftsausschuss?

Zunächst einmal erweitert ein Wirtschaftsausschuss die Möglichkeit der Mitarbeiter, an Fakten zu gelangen. Der Betriebsrat hat keinen Informationsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Ein Wirtschaftsausschuss hingegen besitzt das Recht zur Einsicht in wirtschaftliche Unterlagen des Unternehmens. Der Unternehmer muss den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten. Da anschließend eine Beratung von Wirtschaftsausschuss und Geschäftsführung erfolgen muss, geht es im Wirtschaftsausschuss sowohl um die Zukunft des Unternehmens, als auch um die Sicherung der Arbeitsplätze. So erlangen Betriebsrat und Arbeitnehmer im Zuge der Umstrukturierung Einsicht und Mitgestaltungsmöglichkeiten.

Ein Wirtschaftsausschuss wird durch den Betriebsrat berufen. Eine Zustimmung der Firmenleitung oder eine Wahl durch die Belegschaft ist hierzu nicht nötig. Er ist also leicht zu bilden und bietet die Möglichkeit,

Vorgänge schon im Vorfeld mit dem Unternehmer zu diskutieren. Dies bedeutet, Entscheidungen auf Grundlage eigener Kenntnis der Fakten beeinflussen zu können, anstatt sie lediglich von der Geschäftsführung entgegen zu nehmen. Die Mitbestimmungsmöglichkeit der Beschäftigten wird also im Gegensatz zum bloßen Vorhandensein eines Betriebsrats entscheidend gestärkt.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025