

TOP 3.5.1
Entwicklungstrends Digitaler Arbeit

TOP 3.5.2
Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen

TOP 3.5.3
**Betriebsräte-BeraterInnen-Austausch auf Länderkammerebene:
„System & Standort der BetriebsrätInnenberatung –
Ein Perspektivenwechsel“**

TOP 3.5.4
SOZAK Jahrbuch 67. Lehrgang

TOP 3.5.5
Aktueller Bericht

TOP 3.5.1 Entwicklungstrends Digitaler Arbeit

Abteilung Betriebswirtschaft – Heinz Leitsmüller

Studie

Verantwortlich: Abteilung Betriebswirtschaft, Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik

Projektteam: Ursula Filipic, Michael Heiling, Roland Lang, Heinz Leitsmüller, Ruth Naderer

Studienautoren: Universität Wien, FORBA (Jörg Flecker, Annika Schönauer, Philip Schörpf)

Ausgangssituation:

Die Digitalisierung erhöht die Spielräume für die Gestaltung der Arbeit und der Unternehmensorganisation. Innerhalb des Unternehmens können zusätzliche Aufgaben automatisiert, Arbeitsteilung und Kooperation neu gestaltet sowie die Geschäftsprozesse geändert werden. Aber auch für die Auslagerung von Arbeit aus der Organisation und für eine neue räumliche Verteilung der Arbeit eröffnen Informations- und Kommunikationstechnologien und die Digitalisierung der Arbeitsmittel und Gegenstände immer neue Möglichkeiten. Schon seit Jahren üblich sind „klassische“ Auslagerungsprozesse in Produktions-, Verwaltungs- und Dienstleistungsbereichen sowie in Forschung und Entwicklung. Derzeit werden Internetplattformen zur Verteilung von Arbeit besonders stark diskutiert. Bei einer Auslagerung über solche Vermittler verschwimmen die Grenzen zwischen Auslagerung im Land und Verlagerung ins Ausland.

Ziele:

Ziel der Studie ist es, vor dem Hintergrund der aktuellen öffentlichen Diskussion, zu erfassen welche Entwicklungstrends in der Praxis tatsächlich vorangetrieben werden und diese differenziert zu beschreiben.

Dabei wurden unter anderem folgende Trends festgemacht:

- Innerbetriebliche Digitalisierung der Kommunikations- und Kommunikationsabläufe
- Ortsunabhängiges Arbeiten durch digitale Arbeitsmittel
- Reorganisation der Arbeitsabläufe
- Komplexe Automatisierungen, Robotic Process Automation und Künstliche Inteligenz
- Vernetzung von IT-Systemen.

Im Mittelpunkt stehen dabei die Auswirkungen dieser Entwicklungstrends auf Standardprozesse, Qualifikationen, Arbeitskontrolle, Arbeitszeit, Entgrenzung, Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigtenstand.

Methode:

Die Studie besteht einerseits aus einer Literaturstudie und andererseits aus qualitativen Interviews von ExpertInnen aus den Bereichen Softwareunternehmen, Outsourcingdienstleister, Technologieberatung, Banken und Unternehmensberatung. Ergänzt wurden die Interviews durch die Befragung einer Fokusgruppe, in der unter anderem ArbeitnehmervertreterInnen aus den Bereichen Logistik, Krankenhäuser, Universitäten und Telekommunikation vertreten waren. Die Studie konzentrierte sich auf den Dienstleistungssektor, Entwicklungen Richtung Industrie 4.0 blieben ausgespart.

Ergebnisse:

- Digitalisierung findet in unterschiedlichem Tempo und Ausmaß und in unterschiedlicher Art und Weise statt.
- Digitale Kommunikation interne wie auch externe – vor allem über mobile Endgeräte – gewinnt an Bedeutung, ebenso wie Social Media-Anwendungen für den Unternehmenskontext.
- Ortsunabhängiges Arbeiten wird auf zwei Ebenen beobachtet: die Möglichkeit, außerhalb des Unternehmens zu arbeiten sowie die Möglichkeit, eines externen Zugriffs auf IT-Systeme von KundInnen oder Lieferanten.
- Veränderungen der Arbeitsabläufe durch Softwareanwendungen, über die Wissen kodifiziert und strukturiert werden kann – insbesondere ERP-Systeme.
- Phänomene wie maschinelles Lernen, Prozessautomatisierung und Künstliche Intelligenz werden beobachtet, meist aber erst in einer Pilotphase.
- Um Informationen und Daten über ein Unternehmen und die Wertschöpfungskette hinweg verarbeitbar zu machen, werden IT-Systeme zunehmend vernetzt und tauschen diese Daten (automatisiert) untereinander aus.
- Auch Auslagerungen sind im Zusammenhang mit digitalen Technologien (wieder) ein Thema, allerdings lassen sich keine eindeutigen Muster ableiten: viele administrative Bereiche sind bereits ausgelagert, andere kommen als Insourcing wieder zurück ins Unternehmen und neue (Kern)Bereiche werden für Outsourcing erschlossen.
- In einigen Branchen ist Selbstbedienung durch KundInnen (prosumption, consumption work) von wachsender Bedeutung. KundInnen übernehmen dann Teile der Dienstleistungstätigkeiten selbst, beispielsweise über Onlineportale.

Drei Entwicklungstrends werden vermutet:

- Ein erster Trend lässt sich mit Stabilität beschreiben. Hier werden IKTs zur einfacheren und schnelleren Kommunikation eingesetzt oder dienen als Werkzeuge für ausgewählte Tätigkeiten, aber sie verändern die Kerntätigkeiten nur sehr eingeschränkt. Beispiele für diesen Entwicklungstrend finden sich in Krankenhäusern oder in anderen ExpertInnenorganisationen, wie dem Outsourcing-Dienstleister oder der Wirtschaftsprüfung/Unternehmensberatung.
- In einem zweiten Trend wird von den StudienautorInnen eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation gesehen, die - hervorgerufen durch organisatorische Umstrukturierungen - dem Streben nach höherer Effizienz und durch weiterentwickelte technologische Anwendungen, zur Schaffung neuer Arbeitsabläufe und Tätigkeiten beitragen sollen. Heute viel diskutierte Phänomene, wie maschinelles Lernen, komplexe Automatisierungen, Big Data und Künstliche Intelligenz werden aus dieser Perspektive als Teil eines länger währenden Trends gesehen.

- Schließlich finden die AutorInnen auch einige Hinweise auf größere Umbrüche, auf disruptive Entwicklungen. Hierunter sind jene Entwicklungen zu fassen, die rasche und einschneidende Umwälzungen des Dienstleistungsbereichs zur Folge hätten. Konkret angewendet werden Beispiele bei der Beantwortung von KundInnenanfragen im Kundenservice im Telekommunikationsunternehmen gesehen. Auch einige Anwendungen im Logistikunternehmen können hierunter gefasst werden. Gerade in dieser Entwicklungsschiene befinden sich heute noch viele Anwendungen im Versuchsstadium.

Nächste Schritte:

- Transport der Studienergebnisse an Zielgruppen (Artikel, Veranstaltungen)
- Mögliche Fortsetzung der Studie in Form von Fallstudien zur Vertiefung ausgewählter Fragestellungen in ausgewählten Branchen/Unternehmen (Digitalisierung der Arbeit II). Im Mittelpunkt des zweiten Teils soll der Aspekt der Mitgestaltung von Beschäftigten und mögliche bzw notwendige Unterstützungsmaßnahmen für diese durch Gewerkschaften, AK bzw Politik stehen.

TOP 3.5.2 Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen

Abteilung Betriebswirtschaft – Christina Wieser

Studienergebnisse und Pressarbeit

Die Vorstandsgehälter der größten börsennotierten Unternehmen haben sich in den vergangenen eineinhalb Jahrzehnten verdreifacht, während die allgemeinen Durchschnittsgehälter in Österreich nur um knapp ein Drittel gestiegen sind – das hat die AK-Studie „Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen – Vergütungspolitik und Gehälter-Ranking 2018“ ergeben, die am 15.11.2018 bei einem Pressegespräch veröffentlicht wurde: „Was leistet der mehr, dass er das 56-fache eines Beschäftigten verdient?“ fragte AK-Präsidentin Renate Anderl bei der Studienpräsentation. Und Anderl führt aus: „Es geht dabei nicht um eine Neiddebatte, sondern um die Frage der Angemessenheit in Relation zum bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen bzw. zur durchschnittlichen Gehaltsentwicklung in Österreich. Und: Es braucht eine Trendumkehr in der Vergütungskultur, künftig müssen Zielvereinbarungen mit dem Management an nachhaltige Kriterien knüpfen und nicht nur an den kurzfristigen wirtschaftlichen Erfolg.“

Eckdaten zur Studie

Die Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien hat die Vorstandsvergütung der wichtigsten 20 börsennotierten Unternehmen im österreichischen Leitindex ATX (Austrian Traded Index) im Geschäftsjahr 2017 bzw. 2017/2018 untersucht. Insgesamt sind rund 325 Tausend MitarbeiterInnen in den ATX-Unternehmen beschäftigt, davon ist rund ein Drittel in Österreich tätig. Diese Unternehmen weisen zuletzt eine überaus positive wirtschaftliche Entwicklung auf: Es wurden insgesamt Umsatzerlöse von rd. 90 Mrd. Euro erzielt, ein Plus von 6,3 % im Vergleich zum Vorjahr. Zudem hat sich das Jahresergebnis im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls deutlich – um mehr als ein Drittel – auf 7,0 Mrd. Euro gesteigert. Die sehr gute Entwicklung der Ertragslage spiegelt sich auch in der Vergütung für das Management wider.

Ein ATX-Manager verdient das 56-fache eines österreichischen Beschäftigten

Die Erhebung zeigt, dass ein durchschnittliches Managementjahresgehalt bereits 1,7 Mio. Euro erreicht, das ist ein Plus um 12,0 % im Vergleich zum Vorjahr und stellt zudem im Zehnjahresvergleich den bisherigen Spitzenwert der AK-Erhebungen dar. Im Gegensatz dazu liegt das Medianeinkommen in Österreich bei 31 Tausend Euro (+ 2,0 %).

	2015	2016	15/16	2017	16/17
Ø ATX Vorstandsgehalt	1.506.587	1.538.419	+2,1%	1.723.352	+12,0%
Medianeinkommen	29.748	30.240	+1,7%	30.845	+2,0%
Faktor	1:51	1:51		1:56	

Tabelle 1: Durchschnittliches ATX-Vorstandsgehalt zu Medianeinkommen

Quelle: Konzerngeschäftsberichte 2015-2017 bzw. 2017/2018, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO. Angaben zur Berechnungsmethodik: Die durchschnittliche Vergütung pro Vorstand berücksichtigt unterjährige Ein- und Austritte auf den betreffenden Monat bezogen. Für das Jahr 2017 wurde die WIFO-Hochrechnung vom Juni 2018 (Steigerung der Bruttoverdienste um 2,0 % zum Vorjahr) verwendet.

Die Vergütung der Vorstände im Einzel-Ranking

Die weiteren Ergebnisse des Gehälter-Rankings der 75 Vorstände in den ATX-Unternehmen im Geschäftsjahr 2017 bzw. 2017/2018 zeigen folgendes Bild:

- Angeführt wird das Spitzenfeld von Anas Abuzaakouk (Vorstandsvorsitzender der Bawag Group) mit 5,2 Mio. Euro, gefolgt von Sat Shah (ebenfalls Bawag Group) mit 4,3 Mio. Euro und auf dem dritten Rang liegt Wolfgang Eder (Vorstandsvorsitzender der Voestalpine) mit 3,8 Mio. Euro.
- Allein die sechs Bawag Group Vorstände beziehen im Geschäftsjahr 2017 18,9 Mio. Euro.
- Die zehn bestverdienenden Vorstände sind allesamt Männer und erhalten insgesamt rund 34,8 Mio. Euro. Unter den TOP 10 finden sich auch zwei nicht mehr aktive Vorstände: Karl Sevelda (RBI) mit 3,6 Mio. Euro und Christian B. Maier (Porr AG) mit 2,8 Mio. Euro.

Ein Blick zurück: Vorstandsvergütung entkoppelt sich von Medianeinkommen

Seit Beginn der AK-Erhebung im Jahr 2003 hat sich die Vorstandsvergütung in den bedeutenden börsennotierten Unternehmen des ATX vom 20-fachen des Medianeinkommens in Österreich auf das 56-fache im Jahr 2017 erhöht. Ein durchschnittliches ATX-Vorstandsgehalt hat sich demnach im Zeitraum 2003 bis 2017 um 208,3 % gesteigert. Dahingegen ist das Medianeinkommen der Beschäftigten nur um 32,2 % gestiegen. Der vorliegenden Erhebung zufolge sind die ATX-Unternehmen nach wie vor weit von einer angemessenen und langfristig orientierten Vergütungspolitik für das Management entfernt. Der Faktor Nachhaltigkeit, den es laut Gesetz zu berücksichtigen gilt, wird überwiegend in seiner zeitlichen und nicht in seiner inhaltlichen Komponente interpretiert. Nicht-finanzielle Kriterien kommen sehr sparsam zur Anwendung und wenn, dann stehen sie im Grunde wieder mit wirtschaftlichen Aspekten wie Effizienzsteigerungen in Zusammenhang. Personalpolitische bzw. beschäftigungsrelevante Indikatoren oder soziale Ziele finden kaum bis gar nicht Berücksichtigung.

AK-Forderungen

Wie der vorliegende Bericht zeigt, ist der Handlungsbedarf jedenfalls groß und die Umsetzung der EU-Aktionärsrechterichtlinie (RL 201/828) bis Mitte des Jahres 2019 in die nationale Gesetzgebung ein guter Anlass, um entsprechende Maßnahmen zu setzen. Die Aktionärsrechterichtlinie legt ihren Fokus auf eine stärkere Einbindung der Aktionäre bei den Vergütungsfragen für das Management sowie auf die Erhöhung der Transparenz und eine nachhaltige Ausrichtung der Vergütungspolitik. Künftig sollen sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Kriterien, gegebenenfalls einschließlich ökologischer, sozialer und Governance-Faktoren, berücksichtigt werden. In diesem Sinn gilt es bestehende Gesetzeslücken im Hinblick auf Angemessenheit, Transparenz und Nachhaltigkeit zu schließen, um die notwendige Trendumkehr in der Vergütungskultur zu schaffen.

- **Angemessenheit:** Die Gestaltung der Vorstandsvergütung in Österreich soll wie bisher Aufgabe des Aufsichtsrats bleiben und nicht den Shareholdern überlassen werden. Der Aufsichtsrat hat eine angemessene Relation zwischen der Vorstandsvergütung und der Belegschaft festzulegen und diesen Faktor – die „Manager to Worker Pay Ratio“ – im Geschäftsbericht zu veröffentlichen sowie Ziel- und Zeitpläne dazu offenzulegen. Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat Höchstgrenzen für die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie für die einzelnen Vergütungsbestandteile (z.B. variable Vergütung) vorsehen.

- **Transparenz:** Eine transparente, umfassende Berichterstattung über die unterschiedlichen Komponenten der Vergütung des Vorstands gehört zu den Kernelementen guter Corporate Governance. Ein Ausweis sensibler Gehaltsbestandteile wie Abfertigungen bzw. Abfindungen sowie Pensionszusagen, aber auch Versicherungsleistungen (D&O-Versicherung) darf in einem Vergütungsbericht, wie ihn auch die Aktionärsrechterichtlinie vorsieht, nicht fehlen.
- **Nachhaltigkeit:** Statt einer einseitigen Orientierung an finanziellen Kennzahlen gilt es nachhaltiges Management mittels qualitativer Zielvereinbarungen zu belohnen. Damit es nicht wie bisher bei reiner „Nachhaltigkeitssymbolik“ bleibt, sollte die Leistung des Vorstands künftig mit mindestens 20 % nicht-finanzieller Zielvorgaben honoriert werden, diese sollten insbesondere in die langfristige Komponente einfließen: Dazu zählen beispielsweise Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz), zur Stärkung der Diversität in Belegschaft und Führung oder mehr Qualifizierung (Ausbildungen im Bereich Digitalisierung, Lehrlingsbeschäftigung).

TOP 3.5.3 Betriebsräte-BeraterInnen-Austausch auf Länderkammerebene: „System & Standort der Betriebsräteberatung – Ein Perspektivenwechsel“

Abteilung Betriebswirtschaft – Heinz Leitsmüller

Verantwortlich: Abteilungen Betriebswirtschaft und Sozialpolitik – gemeinsam mit KollegInnen aus den Länderkammern

Projektteam: Elisabeth Lugger (AK Wien), Jacqueline Mayerhofer (AK NÖ), Ruth Ettl (AK Wien), Stefanie Vlasits (AK Bgld) und Veronika Hubner-Landertinger (AK OÖ)

Datum, Ort: 10. bis 11. Oktober 2018, Seehof Bildungshaus, Innsbruck

Anlass: Analyse der eigenen Beratungstätigkeit, Austausch und Vernetzung der Betriebsräte-BeraterInnen österreichweit, Vermittlung von Grundkenntnissen der systemischen Beratung anhand eines konkreten Praxisfalls

Zielpublikum: Betriebsräte-BeraterInnen aus allen Länderkammern (sowohl JuristInnen als auch BetriebswirtInnen)

Moderation: Frau Mag. a. Judith Sattlberger-Huber

Ausgangssituation:

Der jährliche Austausch fördert die Vernetzung der einzelnen Betriebsräte-BeraterInnen aller Länderkammern und bietet die Möglichkeit des gegenseitigen Austauschs betreffend der in der Praxis immer komplexer werdenden Beratung von BetriebsrätInnen. BetriebsrätInnen zu beraten ist mit hoher Verantwortung verbunden, komplexe Fälle wie Umstrukturierungen, Unternehmenskrisen, Aufsichtsratsberatungen und interdisziplinäre Fragestellungen stellen hohe und spezifische Anforderungen an die BeraterInnen.

Ziele:

Vorrangiges Ziel der Tagung war es, einen interdisziplinären Erfahrungsaustausch der Betriebsräte-BeraterInnen zwischen den einzelnen Länderkammern zu ermöglichen. Ein differenzierter Blick auf die eigene Rolle als BeraterIn sollte ermöglicht werden, Instrumente und Methoden reflektiert, angewandt aber auch kritisch hinterfragt werden. Neben unserer Fachberatung ist es zunehmend wichtig, immer wieder einen Blick auf die Prozesse zu richten, in denen die Fachberatung eingebettet ist. Strategische Überlegungen und Fachberatung gehen in vielen Fällen Hand in Hand. Ein Einblick in das systemische Denken soll neue Erkenntnisse für den Beratungsalltag bringen und es den BetriebsräteberaterInnen ermöglichen, Betriebsratsgremien, die betroffenen ArbeitnehmerInnen sowie die Gewerkschaften in Zusammenhang mit den jeweiligen Systemen und deren Umwelt zu sehen.

Der Austausch zielte darauf ab, Qualität in der Beratung von BetriebsrätInnen und KollegInnen aus den Gewerkschaften gemeinsam zu diskutieren und Impulse für den Alltag als BeraterIn zu setzen. Komplexe Fragestellungen wie etwa zur Mitgestaltung der Digitalisierung bedürfen weiterentwickelter ganzheitlicher Beratungsansätze, damit die KollegInnen effektiv in ihren spezifischen Problemstellungen unterstützt werden können.

Die wichtigsten Grundsätze systemischer Beratung wurden einerseits auf theoretischer Ebene und andererseits anhand eines Praxisfalls eines Tiroler Metall-Betriebs – gekoppelt mit einem Betriebsbesuch und einem ausführlichen Interview des dortigen Betriebsrats – ausführlich reflektiert und geübt.

TOP 3.5.4 SOZAK Jahrbuch 67. Lehrgang

Abteilung Weiterbildung für ArbeitnehmervertreterInnen – Brigitte Daumen Garrido

Der 67. Lehrgang der Sozialakademie fand vom 4. September 2017 bis 28. Juni 2018 statt. 22 Kolleginnen und Kollegen aus fünf Bundesländern haben ihn absolviert. Die 3 Frauen und 19 Männer wurden von fünf Gewerkschaften und dem ÖGB nominiert (PRO-Ge 8, GPA-djp 8, vida 3, GBH 1, GÖD 1, ÖGB 1).

Das vorliegende Jahrbuch des 67. Lehrgangs gibt einen guten Überblick über die Lehrveranstaltungen und Aktivitäten des Lehrgangs.