

**TOP 3.5.1**

**Ehrung von ArbeitsjubilantInnen**

**TOP 3.5.2**

**AK Frauen.Management.Report 2019  
Ein Jahr danach – die Quote zeigt ihre Wirkung**

**TOP 3.5.3**

**„SOZAK goes digital“: neue, ausgebaut Webseite**

**TOP 3.5.4**

**Blog der ReferentInnen Akademie – Aktuelle Projekte**

**TOP 3.5.5**

**Aktueller Bericht**

### TOP 3.5.1 Ehrung von ArbeitsjubilarInnen

Abteilung Service und Information – Roswitha Strouhal

#### TeilnehmerInnenkreis

ArbeitsjubilarInnen

#### Veranstaltungsort, -zeit

Theater Akzent, 19. und 20. Februar 2019

#### Inhalt

AK Mitglieder, die 2018 ein Arbeitsjubiläum hatten, wurden persönlich angeschrieben und zu einem vergnüglichen Abend samt Begleitung ins Theater Akzent eingeladen. Geboten wurden kleine Speisen und Getränke. Für die Unterhaltung sorgte Andreas Vitasek mit seinem humorvollen Programm „Austrophobia“.

Nach der Show gab es für die Gäste die Möglichkeit mit dem Entertainer ein Erinnerungsfoto zu machen. Das Foto mit AK-Logo wurde vor Ort gedruckt und konnte gleich mitgenommen werden.

Ziel an diesen Abenden war, der Zielgruppe der ArbeitsjubilarInnen, die AK von einer anderen, positiven Seite zu zeigen

#### Ergebnisse und Positionen

Die Veranstaltung war an beiden Tagen restlos ausgebucht. Insgesamt haben 900 Personen teilgenommen. Das gesamte Angebot wurde sehr positiv aufgenommen. Präsidentin Renate Anderl begrüßte die ArbeitsjubilarInnen und nutzte die Gelegenheit vor und nach der Show mit den BesucherInnen in Kontakt zu treten.

Die Stimmung war an beiden Tagen ausgesprochen gut. Die Aktionen im Rahmen der Veranstaltung zB einem Talk mit Präsidentin Anderl oder einem Foto mit dem Künstler, tragen dazu bei die Veranstaltung weit über den Abend hinaus zu verankern und die AK in positiver Erinnerung zu halten.



**„Austrophobia“ mit ANDREAS VITÁSEK**  
Theater Akzent, 19. Februar 2019  
**„Ihre Stimme tut was“**



## TOP 3.5.2 AK Frauen.Management.Report.2019 Ein Jahr danach – die Quote zeigt ihre Wirkung



Im Rahmen einer Pressekonferenz (27.2.2019) wurden die Ergebnisse des diesjährigen Frauen.Management.Reports von AK-Präsidentin Renate Anderl und Studienautorin Christina Wieser (Abteilung Betriebswirtschaft) präsentiert. Im Zentrum stand dabei, die erstmalige Evaluierung der Quotenregelung für AufsichtsrätInnen, die seit einem Jahr in Kraft ist: Nach deutschem Vorbild gilt seit Jänner 2018 auch in Österreich eine Quote von 30 %, die zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsratsgremien großer und börsennotierter Unternehmen führen soll. Damit reiht sich Österreich in

die Riege von mittlerweile zehn Ländern Europas (u.a. Deutschland, Frankreich, Italien) ein, die der eklatanten Unterrepräsentanz von Frauen in der Unternehmensspitze mit verbindlichen Zielvorgaben begegnen. Das österreichische „Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer im Aufsichtsrat (GMFA-G)“ gilt damit als wichtiges Instrument, um der ungleichen Verteilung von Führungspositionen nach Geschlecht entgegenzuwirken. Ausnahmen führen zwar dazu, dass bislang lediglich 70 bis 80 Unternehmen in die Pflicht genommen werden, dennoch sprach die Politik beim Beschluss des Gesetzes von einem historischen Schritt. Doch was hat die Quote tatsächlich für die Unternehmenspraxis gebracht? Das zeigen die Ergebnisse des aktuellen Reports der AK Wien per Jänner 2019:

### Wie wirkt die Quote in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen?

- Der Frauenanteil in jenen **börsennotierten Unternehmen**, die **unter die Quotenregelung** fallen, hat sich allein innerhalb eines Jahres deutlich von 22 % (Jänner 2018) auf 27,5 % (Jänner 2019) verbessert (+ 5,5 Prozentpunkte). Rund die Hälfte der quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse erfüllt bereits den Mindestanteil von 30 % Frauen im Aufsichtsrat. Im Gegensatz dazu konnte der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in den **nicht-quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen** nur um 2,1 Prozentpunkte auf lediglich 13,8 % erhöht werden.
- Betrachtet man **sämtliche Segmente an der Wiener Börse**, hat sich der Frauenanteil im Aufsichtsrat von 18 % auf 22 % erhöht. Der Frauenanteil in der Kapitalvertretung liegt per Jänner 2019 bei 20,6 % (2018: 16,6 %), unter den ArbeitnehmervertreterInnen erreicht der Frauenanteil bereits 26,2 % (2018: 22,4 %). Positiv ist darüber hinaus insbesondere die Dynamik im Leitindex ATX hervorzuheben, wo der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder bereits bei 27,7 % liegt (+ 6,6 Prozentpunkte zu 2018) und damit erstmalig den europäischen Durchschnitt (27 %) übertrifft. Waren es im Vorjahr noch sechs, sind es jetzt immerhin elf ATX-Unternehmen, die die 30-Prozent-Hürde nehmen.

- Nicht ganz an den Aufwärtstrend anschließen kann die Entwicklung der **umsatzstärksten Unternehmen**: Per Jänner 2019 erhöht sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 200 umsatzstärksten Unternehmen zwar auf 21,4 % (2018: 18,5 %), von einem Mindestanteil von 30 % sind diese Gremien jedoch nach wie vor deutlich entfernt. Ein Fünftel der Top-200-Unternehmen kommt noch immer gänzlich ohne Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat aus, 82 % sämtlicher Spitzenpositionen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat sind mit Männern besetzt.

### Entwicklung im Management: Mehr Peter als Frauen in den ATX-Vorständen

Angesichts der Quotenwirksamkeit im Aufsichtsrat wird der Aufholbedarf in der „männlichen Monokultur“ des Vorstands noch deutlicher: In den Vorständen der börsennotierten Gesellschaften finden sich im Jänner 2019 lediglich zehn Frauen (4,9 %), das ist sogar ein leichter Rückgang zum Vorjahr (5,1 %). Während die Rekrutierung von Vorständen in deutschen Börsenunternehmen als „ewiger Thomas-Kreislauf“ bezeichnet wird, könnte man in Österreich analog dazu von einem Peter-Kreislauf sprechen. Tatsächlich sind in den ATX-Vorständen mehr Männer (7) vertreten, die Peter heißen, als Frauen (4). Mit steigender Hierarchiehöhe fallen objektivierende Auswahlmethoden zunehmend weg, vielmehr herrscht bei der Vorstandsrekrutierung vielfach Beliebigkeit: Als entscheidendes Selektionskriterium dient zumeist die größtmögliche Übereinstimmung mit der bestehenden „Führungsmannschaft“. Auch in den 200 umsatzstärksten Unternehmen liegt der Anteil der Geschäftsführerinnen bei lediglich 8,2 % und hat sich im Vergleich zum Vorjahr (2018: 8,4 %) reduziert.

### Fazit und Forderungen

„In den Aufsichtsräten sind wir seit Einführung der Quotenregelung auf einem guten Weg. Nun müssen weitere Schritte gesetzt werden, um die Gleichstellung von Frauen in den Unternehmen weiter voranzutreiben“, resümiert AK Präsidentin Renate Anderl bei der Pressekonferenz. Angesichts der erfolgreichen Entwicklung in den Aufsichtsräten der quotenpflichtigen Unternehmen wäre die Einführung einer Geschlechterquote in den Geschäftsführungen der nächste, logische Schritt, um für die Gleichstellung von Frauen in Spitzenfunktionen zu sorgen. Die öffentliche Hand könnte – wie schon bei den AufsichtsrätInnen – mit gutem Beispiel vorangehen und mit der Festlegung einer Geschlechterquote für staatsnahe Unternehmen Vorbildfunktion übernehmen. Zudem braucht es rasch ein transparentes, umfassendes und differenziertes Gender Monitoring zum Status Quo der Geschlechterverhältnisse (Aufsichtsrat, Vorstand) in den unterschiedlichen Unternehmensgruppen (quotenpflichtig, nicht-quotenpflichtig, Beteiligungsunternehmen des Bundes), um daraus die nächsten Maßnahmen abzuleiten:

- Eine Ausweitung der Geschlechterquote von 30 % in den Aufsichtsratsgremien auf **alle börsennotierten Unternehmen** sowie auf **alle großen Unternehmen** mit mehr als 1.000 Beschäftigten.
- Die **Einführung einer Geschlechterquote im Management**. Ab drei Personen sollte ein Drittel weiblich sein. Hier könnte, ähnlich wie bei der Quotenregelung in den Aufsichtsräten, die öffentliche Hand mit gutem Beispiel vorangehen und die Festlegung einer Geschlechterquote in der Geschäftsführung für staatsnahe Unternehmen vorgeben.

<https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/AK.Frauen.Management.Report.2019.pdf>

### TOP 3.5.3 „SOZAK goes digital“: neue, ausgebaute Webseite

Nach dem Motto „SOZAK goes digital“ haben wir in den letzten 1,5 Jahren in kleinen Schritten die SOZAK-Webseite von einer einseitigen zu einer mit vielfältigen Informationen gefüllten Webseite ausgebaut.

Nun ist es so weit, dass wir ein herzeigbares, vorläufiges Ergebnis haben:

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ausundweiterbildung/Sozialakademie.html>

Zu finden sind bis jetzt darauf:

- Die Projektarbeiten des 67. Lehrgangs mit allen Materialien zum Download:  
<https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ausundweiterbildung/Projektarbeiten.html>
- Die Berichte zum Europapraktikum (ebenfalls des 67. Lehrgangs) als Online-Version, aber auch als Gesamt-PDF zum Download:  
<https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ausundweiterbildung/Europapraktikum.html>
- Informationen und Hinweise auf den Praxisfall unter:  
<https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ausundweiterbildung/Praxisfall.html>

In weiteren Schritten sollen dann auch Menüpunkte zu unseren Publikationen (z.B. das Jahrbuch) und unseren Filmen entstehen sowie bei den Projekten und Europapraktikumsberichten frühere Jahrgänge ergänzt werden.

The screenshot shows the SOZAK website interface. At the top, there is a navigation bar with the AK logo, a dropdown for 'BUNDESLAND WÄHLEN', and links for 'BETRIEBSRAT', 'PRESSE', and 'KONTAKT'. Below this is a secondary menu with 'MEINE SITUATION', 'BERATUNG', 'INTERESSENVERTRETUNG', 'SERVICE' (highlighted in red), and 'ÜBER UNS'. A search icon is also present. Below the menu, there are three main content sections: 'BETRIEBSRAT' with a list of sub-topics including 'AK Aktuell', 'Arbeitsjubiläum', 'Aufsichtsrat - ffam', 'Aus- & Weiterbildung' (expanded), 'BetriebsrätInnen-Akademie', 'LaienrichterInnen', 'ReferentInnen-Akademie', and 'Sozialakademie' (expanded with sub-items: 'Europapraktikum', 'Praxisfall', 'Projektarbeiten', 'Was ist die SOZAK?'); 'Betriebsratsfonds'; and 'Fachausschüsse'. The 'SOZIALAKADEMIE' section features a large group photo of participants in front of a 'SOZAK' banner and a 'VOGB' logo. Below the photo are three columns of text: 'Europapraktikum' (describing a 1-month practical experience), 'Projektarbeiten' (describing work on current relevant topics in small groups), and 'Praxisfall' (describing a case study on restructuring).

### TOP 3.5.4 Blog der ReferentInnen Akademie - Aktuelle Projekte

Am Blog der ReferentInnen Akademie (REFAK) <http://blog.refak.at> werden regelmäßig Materialien, Methodenbeschreibungen und andere Ressourcen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt, um ReferentInnen und TrainerInnen in ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen. Am Blog finden sich außerdem ausführliche Dokumentationen aller REFAK-Seminare, Veranstaltungshinweise sowie Kurzbeschreibungen aller REFAK-TrainerInnen. Der Großteil der Beiträge steht unter der Creative-Commons-Lizenz.

Mit Anfang 2019 wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- **AK Wahl 2019 Materialien für die Bildungsarbeit**  
Eine gezielte Auswahl an Werbematerialien, Informationsbroschüren und Videos wurden am REFAK Blog für den Einsatz in Workshops und Seminaren der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung zusammengestellt. Neben Anregungen für deren Einsatz im Seminar, finden sich auch alle wesentlichen Informationen, die TrainerInnen und ReferentInnen benötigen, um als MultiplikatorInnen zu agieren und ihre TeilnehmerInnen in deren Rolle als MultiplikatorInnen zu stärken.  
Link: <https://blog.refak.at/ak-wahl-2019/>
- **EU Wahl Methodensammlung**  
Das Team der ReferentInnen Akademie hat als Vorbereitung auf die kommende EU Wahl im Mai 2019 eine Methodensammlung für Europa-bezogene Seminare veröffentlicht. Diese Sammlung beinhaltet unter anderem den E-Learning-Kurs „Österreich und die EU“ sowie die Angebote „Für Interessen von ArbeitnehmerInnen in Europa kämpfen“ und „Europäische Werte und Moral durch Sprichwörter kennenlernen“.  
Link: <https://blog.refak.at/?s=EU>
- **Toolbox Gender, Toolbox Antirassismus,**  
Diese digitale Sammlung bietet eine Vielzahl an Materialien, Links, Literatur, Methoden und interessante Hintergrundinfos zum kompetenten Umgang mit Geschlechterverhältnissen und Rassismus/ Anti-Rassismus in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung.  
Link: <https://blog.refak.at/gender/>  
Link: <https://blog.refak.at/toolbox-anti-rassistische-bildungsarbeit/>
- **Theoretische Grundlagen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit:** Ab dem Frühjahr 2019 geht jeden Dienstag ein neuer Beitrag der Blogreihe „theoretischer Dienstag“ (#thedi) online. Die Blogserie befasst sich mit den theoretischen Grundlagen der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung.  
Link: <https://blog.refak.at/tag/thedi/>

- **Komplexe Inhalte leicht verständlich und zielgruppengerecht visualisieren:**  
Die Blogserie „visueller Donnerstag“ (#visdo) beschäftigt sich mit der Visualisierung von gewerkschaftlich relevanten Thematiken im Bildungsprozess. Dafür werden in kleinen Häppchen theoretische sowie praktische Inputs, beispielsweise über die Gestaltung von Plakaten, Verwendung von Symbolen, die Farbenlehre, das digitale Zeichnen und das Zeichnen von Emotionen, geboten.  
Link: <https://blog.refak.at/tag/visdo/>
- **Digitalisierung: #dido Evaluierung**  
Die Blogserie Digitaler Donnerstag (#dido) zu digitalen Werkzeugen und Materialien in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung wurde im Sommer 2018 evaluiert. Auf Basis der Ergebnisse der Evaluierung wird die Serie ab Februar 2019 mit neuen Beiträgen fortgesetzt und weiterentwickelt.  
Link: <https://blog.refak.at/tag/dido/>