

TOP 3.5.1

**Nominierung Beisitzer*innen bei den Schlichtungsstellen
und Laienrichter*innen auf Arbeitnehmer*innenseite bei den
Arbeits- und Sozialgerichten**

TOP 3.5.2

Fat Cat Day 2021

TOP 3.5.3

**AK Unternehmensradar: Große Unternehmen vor Corona
wirtschaftlich gut aufgestellt**

TOP 3.5.4

**SOZAK – Einheit: „Über die Stammklientiel hinaus
mobilisieren“**

TOP 3.5.5

Aktueller Bericht

TOP 3.5.1 Nominierung Beisitzer*innen bei den Schlichtungsstellen und Laienrichter*innen auf Arbeitnehmer*innenseite bei den Arbeits- und Sozialgerichten

1. Nominierung der Beisitzer*innen zu den Schlichtungsstellen gemäß §§144 ff ArbVG:
 - a. Die nächste Periode beginnt mit **1. Mai 2021**;
 - b. Die Beisitzer*innen werden von der Bundesarbeitskammer bis **Ende Jänner 2021** nominiert;
 - c. Die einzelnen Arbeiterkammern und der ÖGB übermittelt der Bundesarbeitskammer die zu nominierenden Personen;
 - d. Die Bundesarbeitskammer fasst die einlangenden Vorschläge zusammen kontrolliert die Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen und übermittelt die Liste an das Ministerium;

2. Nominierung der Laienrichter*innen auf Arbeitnehmer*innenseite gemäß § XX ff ASGG:
 - a. Die nächste Periode beginnt mit **1. Jänner 2022**;
 - b. Die Laienrichter*innen werden, was die Oberlandesgerichte und den OGH betrifft, von der Bundesarbeitskammer den jeweiligen Gerichten bis **Ende November 2021** nominiert;
 - c. Die einzelnen Arbeiterkammern und der ÖGB übermitteln der Bundesarbeitskammer die zu nominierenden Personen;
 - d. Das Büro der Bundesarbeitskammer kontrolliert die Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen und erstellt einen „**Gesamtwahlvorschlag**“ für die Herbst-Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer im November 2021;
 - e. Nach erfolgter Wahl in der Hauptversammlung werden die Nominierungslisten an die Gerichte übermittelt;
 - f. Was das Arbeits- und Sozialgericht Wien betrifft, erfolgen Nominierungen aus dem ÖGB und dem eigenen Kammerbereich ebenso wie oben; Hier ist die Wahl durch die Vollversammlung der AK Wien abzuwickeln;

TOP 3.5.2 Fat Cat Day 2021

Nach nur fünf Arbeitstagen hat ein durchschnittlicher ATX-Vorstandsvorsitzender das Jahreseinkommen eines österreichischen Beschäftigten verdient. Ist das gerecht? Diese Frage haben wir über sämtliche Social-Media-Kanäle (u.a. Twitter) gestellt wie auch über klassische Medien (u.a. Kurier, ORF-ZIB) transportiert. Der Fat Cat Day ist in Österreich im heurigen Jahr auf den 9. Jänner gefallen. Das ist jener Tag, an dem das jährliche Einkommen von Beschäftigten durch Vorstandsvorsitzende verdient wurde.

Bei einem Stundenlohn von 574 Euro muss ein Vorstandsvorsitzender (unter den 20 CEOs findet sich mit Elisabeth Stadler von der Vienna Insurance Group AG nur eine Frau) in den Unternehmen des Austrian Traded Index (ATX) lediglich 57 Stunden arbeiten, um das Jahres-Medianeinkommen eines österreichischen Beschäftigten zu erreichen. Bei einem 12-Stunden Tag sind es im Schnitt fünf Arbeitstage. Damit hat ein durchschnittlicher ATX-Vorstandsvorsitzender innerhalb von fünf Arbeitstagen das Medianeinkommen eines österreichischen Beschäftigten verdient. Unter der Annahme, dass an den Feiertagen (1. und 6. Jänner) sowie am ersten Wochenende des Jahres (2. und 3. Jänner) nicht gearbeitet wird, ergibt sich der Samstag, 9. Jänner 2021 als „Fat Cat Day“.



Die Annahmen der Berechnung erfolgen analog jener des britischen High Pay Centers (ein britischer Think Tank, der Untersuchungen und Analysen zu Themen wie Top-Einkommen, Corporate Governance und Unternehmensleistung durchführt): Ein CEO (Chief Executive Officer, Vorstandsvorsitzender) arbeitet demnach 12 Stunden am Tag, nimmt sich an einem von 4 Wochenenden frei und kommt mit 10 Tagen Urlaub plus 9 Feiertagen aus. Unterm Strich arbeitet ein CEO somit 320 Tage oder 3.840 Stunden.

Fazit und Forderungen

Im Schatten der Corona-Krise, die in letzter Konsequenz die Verteilungsfrage stellen wird, braucht es bei der Festlegung der Managergehälter mehr denn je Angemessenheit, Nachhaltigkeit und Transparenz. Liquiditätsengpässe, Ertragsrückgänge und Personalabbau stehen klar im Widerspruch zu hohen Vorstandsgehältern. Der Gesetzgeber muss gerade in Krisenzeiten verhindern, dass kurzfristig ausgerichtete Unternehmensentscheidungen, die vor allem die Interessen der Aktionäre bedienen, belohnt werden und die Schere zwischen den Einkommen des Managements und der Beschäftigten weiter aufgeht. Dafür sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Die aktuelle Krise zeigt, wie wichtig es ist, für den Vorstand Ziele in den Bereichen Soziales, Gesellschaft, Umwelt und Beschäftigung vorzusehen: Dazu zählen insbesondere Zielvereinbarungen, die die MitarbeiterInnen in den Fokus stellen wie beispielsweise die Sicherung von Arbeitsplätzen oder auch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen wie Gesundheits- und Sicherheitsfragen. Damit es nicht bei reiner Symbolik bleibt, sollten Bonuszahlungen in Zukunft zu mindestens einem Drittel an nicht-finanzielle Zielvereinbarungen geknüpft werden. Die Berücksichtigung von langfristigen und nachhaltigen Zielen in der Vorstandsvergütung wird derzeit auch im Rahmen einer Initiative der EU-Kommission für mehr „Sustainable Corporate Governance“ aufgegriffen.
- Um ein Auseinanderdriften der Einkommen zu verhindern, sollte der Aufsichtsrat eine angemessene Relation zwischen der Vorstandsvergütung und der Belegschaft definieren. Dieser sogenannte „Angemessenheitsfaktor“ (Manager to Worker Pay Ratio) muss eine zentrale Determinante der Vergütungspolitik werden. Derzeit findet diese Ratio und damit das Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen nur in Ausnahmefällen Berücksichtigung, wie die – in den Hauptversammlungen 2020 vorgelegten – Unterlagen zu den „Vergütungspolitiken“ der ATX-Konzerne zeigen. Neben einem steuernden Angemessenheitsfaktor sollte die Vergütungspolitik außerdem Höchstgrenzen für die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder (Maximalvergütung) sowie für die einzelnen Vergütungsbestandteile (z.B. variable Vergütung) vorsehen.
- Eine transparente, umfassende Berichterstattung über die unterschiedlichen Komponenten der Vergütung des Vorstands gehört zu den Kernelementen guter Corporate Governance. In der herrschenden Berichtspraxis sind jedoch nach wie vor Defizite insbesondere bei den sensiblen Gehaltskomponenten wie Abfertigungen bzw. Abfindungen sowie Pensionszusagen festzustellen. Diese Gehaltsbestandteile müssen nach wie vor nicht im Rahmen der individuellen Vergütungsberichterstattung publiziert werden. Dabei ist ein verständlicher, standardisierter und individueller Ausweis im Rahmen des Vergütungsberichts dringend notwendig, um die Transparenz zu steigern.

TOP 3.5.3 AK Unternehmensradar: Große Unternehmen vor Corona wirtschaftlich gut aufgestellt!

Um eine Schnelleinschätzung, der wirtschaftlichen Entwicklung, der größten Unternehmen des Landes durchführen zu können, erstellte die AK Wien im Dezember 2020 zum dritten Mal den AK Unternehmensradar. Insgesamt wurden 700 Jahresabschlüsse für 2019, die bereits vorlagen (üblicherweise neun Monate nach dem Bilanzstichtag, Fristerstreckung wegen Corona auf bis 12 Monate), einer Analyse unterzogen. In diesen Unternehmen, die zusammen einen Umsatz von 219 Milliarden Euro erzielt haben, sind mit 603.000 ArbeitnehmerInnen knapp ein Sechstel aller Erwerbstätigen beschäftigt.



Die EBIT-Marge, also die operative Gewinnspanne der österreichischen Großunternehmen hat sich 2019 (im Vergleich zu 2018 und 2017) zwar etwas reduziert – im Schnitt ergeben sich aber gut 4,1 Prozent Gewinn allein aus dem Kerngeschäft. Damit bleiben den Unternehmen im Schnitt von 100 Euro Umsatz rund vier Euro Gewinn. Aus Sicht der EigentümerInnen lohnt es sich Geld in die heimischen Firmen zu investieren, befinden sich die Renditen doch durchgehend im zweistelligen Prozentbereich (12,4 Prozent Eigenkapitalrentabilität).



Auch um die finanzielle Stabilität der analysierten Betriebe ist es sehr gut bestellt. Über die Jahre hinweg konnte sich die durchschnittliche Eigenkapitalquote auf aktuell 39,5 Prozent weiter verbessern. Dagegen sind nur sechs der 700 großen Unternehmen buchmäßig überschuldet. Als solide erweist sich die Zahlungsfähigkeit der Unternehmen: Bezogen auf die 2019er Bilanzen liegt der Liquiditätsgrad bei sehr guten 102,3 Prozent. Theoretisch wären damit die großen Kapitalgesellschaften für das Auftreten kurzfristiger finanzieller Engpässe gut gerüstet.

Für den Unternehmensstandort, sind die Arbeitsplätze und die damit für die Zukunft eines Unternehmens geplanten und getätigten Investitionen von immenser Bedeutung. In den letzten drei Jahren wurde aufgrund der sehr guten Konjunktur vermehrt investiert. Die Sachinvestitionen gemessen an der Betriebsleistung und die Investitionsneigung blieben 2019 konstant auf dem hohen Niveau der Vorjahre. Von 100 Euro Umsatz wurden 5,0 Euro in den Anlagenpark investiert und die durchschnittliche Investitionsneigung liegt bei 145,9 Prozent und damit deutlich über den Wertminderungen der Anlagen (Gebäude, Maschinen, Fahrzeuge etc.).

Bei der innerbetrieblichen Verteilungspraxis wird der Abschwung sichtbar. Der Durchschnittsverdienst in den heimischen Großbetrieben konnte zwischen 2017 und 2019 um rd. 4,0 Prozent auf 47.513 Euro zulegen, während der durchschnittliche Produktivitätszuwachs mit 1,8 Prozent doch spürbar darunterlag. Der Gewinn pro Kopf hat sich im selben Zeitraum um -10,2 Prozent auf 18.680 pro Kopf reduziert.

Da die Ausschüttungen erst nach der Bilanzerstellung beschlossen werden können, sind hier bereits deutliche Auswirkungen der COVID-19 Krise sichtbar. Einige Unternehmen haben darauf reagiert und ihre Ausschüttungen zumindest vorläufig angepasst.

Die Ausschüttungsquote, die geplanten Ausschüttungen im Verhältnis zu den Gewinnen, hat sich gegenüber den Vorjahren deutlich um rd. 20 Prozentpunkte reduziert und liegt für das Bilanzjahr 2019 bei 58,7 Prozent. Eine weitere wichtige Kennzahl zur Beurteilung der verteilungspolitischen Angemessenheit von Dividendenzahlungen und Ergebnisabfuhren stellt die sogenannte Ausschüttungstangente dar. Bei dieser wird das Verhältnis zwischen Löhnen und Gehältern auf der einen und den Ausschüttungen an die Gesellschafter auf der anderen Seite gegenübergestellt. Diese hat sich zwar ebenfalls erheblich um rd. 16 Prozentpunkte reduziert, liegt aber mit 29,2 Prozent immer noch sehr hoch. Das heißt, trotz Corona-Krise bekommen die EigentümerInnen fast ein Drittel der Lohn- und Gehaltssumme an Dividenden und Ergebnisabfuhren ausbezahlt.

Auch die Steuerleistung – gemessen am Umsatz – bleibt auf niedrigem Niveau, sodass sich aus Standortsicht keine triftigen Gründe erkennen lassen beim Steuerwettbewerb nach unten mitzumachen.

TOP 3.5.4. SOZAK – Einheit: „Über die Stammklientel hinaus mobilisieren“

Von 19. bis 22. Jänner 2021 fand an der Sozialakademie der Bundesarbeitskammer ein Kampagnenworkshop statt. Anhand eines Praxisfalls mussten die TeilnehmerInnen als fiktive Betriebsratskörperschaften mit verschiedenen Kampagnen gegen einen geplanten MitarbeiterInnenabbau mobilisieren. Dabei lernten die TeilnehmerInnen die Kampagnenformen: Aktion im Betrieb, Straßenaktion, Social Media Kampagnen und Kampagnenfilme nicht nur theoretisch kennen, sondern mussten auch konkret eine solche Kampagne entwerfen und präsentieren. Da der gesamte Workshop online stattfand, hatten die TeilnehmerInnen Aktionen zu entwerfen, die auch in Covid-Zeiten, bei Distance-learning oder bei dislozierten Belegschaften gut anwendbar sind.

Im Zuge dieses Kampagnenworkshops fand am 20. Jänner 2021 auch eine Veranstaltung mit ExpertInnen zum Thema „Über die Stammklientel hinaus mobilisieren“ statt, bei der neben den SOZAKlerInnen auch die TeilnehmerInnen der oberösterreichischen BetriebsrätlInnenausbildung „Zukunftsakademie“ online teilnahmen.

Bei dieser diskutierte der Kommunikationschef der AK Wien, Answer Lang, mit der Grazer Stadträtin, Elke Kahr, und der Falter-Journalistin, Barbara Tóth, welche Werkzeuge erfolgreich sind, um die verschiedenen Zielgruppen zu erreichen und vor allem weit über das Stammklientel hinaus für die eigenen Themen Leute zu gewinnen und für deren Durchsetzung zu mobilisieren. Moderiert wurde die Diskussion von Bernhard Fellingner, Journalist beim ORF-Radiosender Ö1.

Alle drei DiskutantInnen waren sich einig, dass das persönliche Gespräch durch Nichts ersetzt werden kann, allerdings durch die digitale Ansprache ergänzt werden muss. Es ist nötig, bei der Ansprache der Personen jene Kommunikationsmittel zu verwenden, die sie in ihrem alltäglichen Leben nutzen.

Herausgestrichen wurden Authentizität, Glaubwürdigkeit und ehrlicher Dialog mit den Menschen als Basis und Schlüssel für erfolgreiche Mobilisierung. Gleichzeitig wurde betont, dass die beste Mobilisierung bzw. Kampagne nichts nützt, wenn die gemachten Versprechen nicht eingelöst werden, da dadurch die Glaubwürdigkeit untergraben wird. Diese ist aber einer der entscheidendsten Faktoren bei der Mobilisierung.

