

TOP 3.5.1

**AK/ÖGB-Strukturwandelbarometer 2021 + IFAM-
Weblounge am 24.03.2021: Betriebe mit BetriebsrätInnen
steuern besser durch die Krise**

TOP 3.5.2

**Frauen.Management.Report.2021 :
Mehr Frauen in die Vorstände**

TOP 3.5.3

SOZAK – Internationaler Frauentag

TOP 3.5.4

SOZAK – Osteuropäische Gewerkschaftspolitik

TOP 3.5.5

Aktueller Bericht

TOP 3.5.1 AK/ÖGB-Strukturwandelbarometer 2021 + IFAM-Weblounge am 24.03.21: Betriebe mit BetriebsrätInnen steuern besser durch die Krise

Strukturwandelbarometer-Projektteam

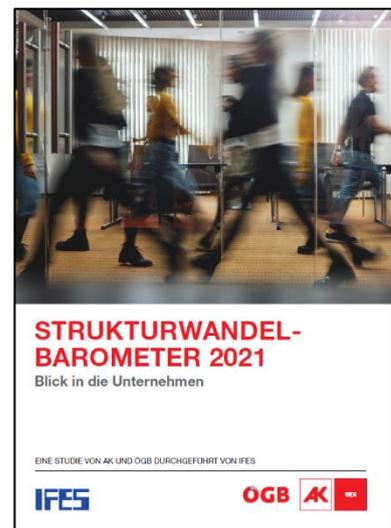
AK: Heinz Leitsmüller, Christina Wieser (BW), Ursula Filipič, Ruth Ettl (SP), Vera Lacina, Roland Lang (WP);

ÖGB: Jakob Luger

IFES: Stefan Friesenbichler, Martin Oppenhauer;

Aufbau der Studie

Der Strukturwandelbarometer wurde nun bereits 8-mal durchgeführt. Inhaltlich wurde der Fokus vor allem auf die Entwicklung der aktuellen Situation rund um die Covid-Krise in den Betrieben gerichtet. Die Erhebung fand im Jänner 2021 statt, sodass die befragten KollegInnen einen ersten Rückblick auf die Auswirkungen der Covid-Krise im Jahr 2020 sowie einen Blick auf künftige Erwartungen bzw. Einschätzungen richten konnten. Ein besonderer Schwerpunkt wurde dem Thema „Kurzarbeit“ gewidmet. Die Studie wurde wieder gemeinsam mit dem ÖGB als Partner durchgeführt. Dadurch konnte die Grundgesamtheit der Erhebung auf ca. 6.500 Betriebsratsvorsitzende österreichweit genützt werden. **Über 2.115 Betriebsratsvorsitzende haben sich an der Online-Befragung beteiligt.** Damit wird ein sehr repräsentativer Blick in die Betriebe ermöglicht.



Präsentation der Studie im Rahmen der IFAM-Weblounge „Strukturwandelbarometer“ am 24.03.2021

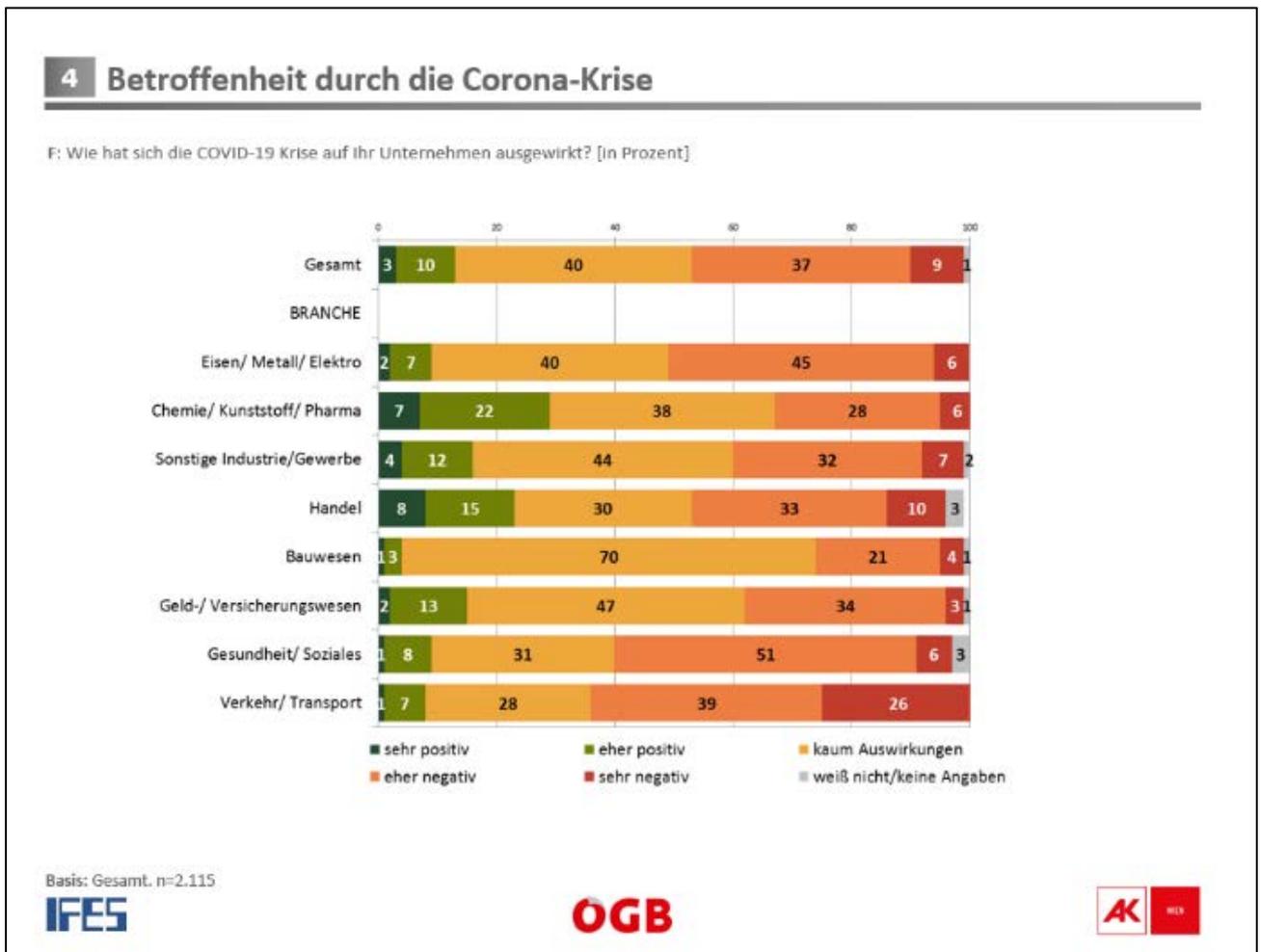
Vor rund ca. 70 TeilnehmerInnen wurden die Ergebnisse der Studie im Rahmen der IFAM-Weblounge von IFES (Stefan Friesenbichler) präsentiert. Ergänzt wurde die Präsentation der Studienergebnisse durch einen Blick auf die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt (Sylvia Hofbauer, Abt. Arbeitsmarkt) und die aktuellen Konjunkturaussichten (Michael Ertl, Abt. Wirtschaftswissenschaften). Organisiert wurde die Weblounge von der Abteilung Betriebswirtschaft (Kathrin Schragl und Lisa Luger).

Weitere Präsentationen sind im Rahmen der BR-Kampagne des ÖGB geplant.

Ergebnisse der Studie
Die Maßnahmen während der Krise

Fast jedes zweite Unternehmen (46 %) hat laut den befragten BetriebsrätInnen mit negativen Folgen aufgrund der Pandemie zu kämpfen. Um die Folgen der Ausnahmesituation abzufedern bzw. gut durch die Krise zu kommen, haben die Betriebe erneut auf Homeoffice (89 % der Unternehmen), den Abbau von Urlaub oder Gutstunden (78 %) und die Kurzarbeit (61 %) gesetzt. In so gut wie allen Betrieben hat es Hygiene- und Sicherheitsvorkehrungen gegeben.

Ein Wermutstropfen: Kündigungen konnten in den betroffenen Betrieben während der Krise weitgehend verhindert werden, trotzdem ist die Zahl der Kündigungen in den Betrieben zuletzt von 9 auf 11 % gestiegen.



BetriebsrätInnen federn Negatives besser ab

Eines zeigt die Studie ganz klar: Das Know-how und die Unterstützung der BetriebsrätInnen sind weiterhin gefragt: Acht von zehn sagen, dass sie gut in die Entscheidungen zu den COVID19-Maßnahmen eingebunden waren. BetriebsrätInnen können die negativen Covid-Auswirkungen nicht verhindern, aber auf alle Fälle dämpfen – und davon profitieren auch die Beschäftigten. Ein Beispiel: In fast jedem dritten Betrieb, wo BetriebsrätInnen gut oder sehr gut eingebunden sind, hat es während der Kurzarbeit sogar mehr Geld gegeben – die Unternehmen haben dort freiwillige Aufzahlungen geleistet.

Kein Ende der schweren Zeiten in Sicht

Seit mittlerweile über einem Jahr herrscht in den Betrieben Ausnahme-situation. Darunter leiden die ArbeitnehmerInnen ganz besonders: Der Arbeitsdruck für sie ist laut Studie deutlich in die Höhe geschneit und das Arbeitsklima weiter auf Talfahrt. In den Unternehmen nehmen mittlerweile Umstrukturierungen und Einsparungsprogramme deutlich zu. Steigende Belastungen orten die BetriebsrätInnen auch bei jenen KollegInnen, die im Homeoffice tätig sind, da die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwimmen. Es wird meistens deutlich mehr gearbeitet als am Arbeitsplatz im Büro.

Angesichts dieser beunruhigenden Ergebnisse bezüglich der Arbeitssituation der Beschäftigten sind Unternehmen aufgerufen, ihre soziale Verantwortung wahrzunehmen, und die während der Krise größtenteils gut funktionierende Sozialpartnerschaft auch dann beim Weg aus der Krise fortzusetzen.

TOP 3.5.2 Frauen.Management.Report.2021: Mehr Frauen in die Vorstände



Die Corona-Krise spitzt die Ungleichheit der Geschlechter zu: Während Frauen in systemrelevanten Berufen in der ersten Reihe stehen, sind sie in der Unternehmensführung nach wie vor unterrepräsentiert – das zeigt der Frauen.Management.Report.2021 der Abteilung Betriebswirtschaft. Wie ein AK-Video dazu plakativ veranschaulicht, sind in den 20 Leitunternehmen des Austrian Traded Index (ATX) im Jänner 2021 lediglich 7 % Frauen im Vorstand vertreten. Damit bildet

Österreich im europäischen Vergleich (EU-Schnitt: 19 %) gemeinsam mit Luxemburg (4 %) das Schlusslicht. Trotz Fortschritten im Aufsichtsrat, wo seit 2018 eine Geschlechterquote von 30 % gilt, hält sich das Patriarchat im Management hartnäckig. Daher braucht es auch für den Vorstand eine gesetzliche Regelung: Ab drei Personen muss mindestens eine Frau vertreten sein.

Die gesetzliche Aufsichtsratsquote wirkt

Dass gesetzliche Regelungen Früchte tragen, lässt sich an der positiven Dynamik in österreichischen Aufsichtsräten ablesen. Seit 2018 gilt dort eine Geschlechterquote von 30 % und seitdem hat sich der Frauenanteil in den quotengebundenen, börsennotierten Unternehmen um fast zehn Prozentpunkte gesteigert: Von 22 % (2018) auf knapp ein Drittel (32 %) im Jänner 2021. Im Vergleich dazu liegt der durchschnittliche Anteil der Aufsichtsrätinnen in den nicht-quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen bei lediglich 18 %. Dennoch, die stärkere Frauenpräsenz in den Aufsichtsräten zeigt bislang keine „Spillover-Effekte“ auf das Management. Woran das liegt? Selbst wenn sich die Arbeit des Aufsichtsrates durch mehr Geschlechterdiversität empirisch nachweisbar verbessert, sitzen dort, wo die „wahre Macht“ ausgeübt wird, nach wie vor Männer an den Schalthebeln. Dies gilt primär für den Aufsichtsratsvorsitz und den Vorsitz in jenen Aufsichtsratsausschüssen, wo die Fäden für die Nachfolgeplanung für Vorstand und Aufsichtsrat gezogen werden. So fallen bei der Rekrutierung von Führungskräften für das Top-Management objektiverende Auswahlmethoden weg, das entscheidende Selektionskriterium ist und bleibt das „Ähnlichkeitsprinzip“. Kurzum: Mann mit Krawatte rekrutiert Mann mit Krawatte.

Mehr Diversität für die Unternehmensführung

In der Praxis zeigt sich, dass Aufsichtsratsgremien ihren Hebel für die Erhöhung der Diversität (noch) nicht nützen. Nach wie vor finden sich im Top-Management überwiegend Männer, gleicher Herkunft, Ausbildung und Sozialisation. In den börsennotierten Unternehmen Österreichs sind 92 % der Spitzenpositionen im Vorstand in Männerhand. Im letzten Jahrzehnt hat sich der Frauenanteil in den Vorständen der börsennotierten Unternehmen um nicht einmal 6 Prozentpunkte erhöht – ausgehend vom niedrigen Niveau von knapp 2 % im Jahr 2012. Daher braucht es dringend – dem Vorbild Deutschland folgend – eine gesetzliche Regelung. Ab drei Personen im Vorstand muss fortan zumindest eine davon weiblich sein.

Damit würde der Frauenanteil nach jetzigem Stand, auf immerhin 22 % und damit das Dreifache des aktuellen Werts angehoben werden und es würden immerhin 33 neue Spitzenpositionen für Frauen entstehen. Öffentlichkeitswirksame Kampagnen wie **#ReframingQuotenfrau** (unterstützt von der AK Wien) zur Entstigmatisierung der Quote sind umso wichtiger, damit Unternehmensentscheidungen endlich gleichermaßen von Frauen und Männern getroffen werden. Eine „Vorstandsquote“ zieht geschlechtergerechte Führungskräfteentwicklung nach sich. Und ein höherer Frauenanteil auf allen Managementebenen trägt wiederum dazu bei, gleichstellungspolitische Wirkungen auf das gesamte Unternehmen zu entfalten. So gibt es Belege dafür, dass ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen geringere Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen zur Folge hat und – die Chancen auf eine Beförderung von Frauen steigen. Mehr Frauen in Aufsichtsrat und Management sind demnach unverzichtbar, damit Gleichstellungspolitik Erfolg haben kann.

Fazit und Forderungen

Jetzt ist der Gestaltungswille der Politik gefragt, um die notwendigen Schritte für die Gleichstellung der Geschlechter in der Wirtschaft zu setzen, denn der Handlungsbedarf ist groß. Die Zeit der Freiwilligkeit ist vorbei – gerade in Hinblick auf die verschärfenden Tendenzen der Corona-Krise in Bezug auf Geschlechterungleichheit, braucht es verbindliche Regeln: Der Gesetzgeber sollte für börsennotierte Unternehmen eine Mindestbeteiligung von Frauen vorsehen. Im Schnitt besteht dort ein Unternehmensvorstand aus drei Personen, künftig sollte wenigstens eine dieser Positionen mit einer Frau besetzt sein. Von einer derartigen Regelung wären derzeit 44 Unternehmen umfasst, von denen gegenwärtig nur ein Viertel, also elf Unternehmen, zumindest eine Frau im Vorstand aufweisen. Damit würde der Frauenanteil nach jetzigem Stand, auf immerhin 22,2 % und damit das Dreifache des aktuellen Werts (7,6 %) angehoben werden und es würden mindestens 33 neue Spitzenpositionen für Frauen entstehen.

Die öffentliche Hand sollte mit gutem Beispiel vorangehen. Die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsratsgremien staatsnaher Unternehmen auf 40 %, die 2020 beschlossen wurde, ist eine wichtige Maßnahme, der eine rasche Zielvorgabe für die geschlechtergerechte Besetzung von Geschäftsführungen folgen muss. In den 54 staatsnahen Unternehmen sollte in einem mehrköpfigen Vorstand d.h. ab zwei Personen mindestens eine Frau vertreten sein. Derzeit liegt der Anteil dort bei 17,1 %, unter Anwendung der Quote wäre dies ein starker Impuls für die Gleichstellung mit einem Frauenanteil von mehr als einem Drittel (35,4 %).

Außerdem muss die wirkungsvolle Aufsichtsratsquote – nach Vorbild der öffentlichen Hand und anderer europäischer Länder (wie Frankreich oder Italien) – auf 40 % angehoben werden. Bislang profitiert nur ein Bruchteil (geschätzt 70 bis 80 Unternehmen) der insgesamt rund 100.000 österreichischen Kapitalgesellschaften von der gesetzlichen Regelung, daher muss der Geltungsbereich auf alle großen und börsennotierten Unternehmen ausgeweitet werden.

Um weiterführende gleichstellungspolitische Maßnahmen abzuleiten, braucht es Transparenz im Hinblick auf die bestehenden Geschlechterverhältnisse (Aufsichtsrat, Vorstand) in den unterschiedlichen Unternehmensgruppen (quotenpflichtig, nicht-quotenpflichtig, Beteiligungsunternehmen des Bundes). Mit dem selben Ziel hat sich in Deutschland ein jährlicher, umfassender und differenzierter Monitoringbericht etabliert. Ein umfassendes Monitoring braucht es auch in Österreich, um Entwicklungen zu evaluieren sowie Handlungsfelder abzuleiten.

TOP 3.5.3 SOZAK – Internationaler Frauentag

Das Thema Gleichbehandlung von Mann und Frau ist in der Sozialakademie als Querschnittsmaterie in jeder Einheit bzw. in jedem Fach Teil des Inhalts. Daher wollten wir am internationalen Frauentag einen spezielleren Fokus auf ein Gebiet werfen, welches gesellschaftspolitisch eher in Randbereichen diskutiert wird und vor allem Frauen betrifft.

Unter dem Titel „Führt die Tabuisierung und Moralisierung der Sexarbeit zu mehr Ausbeutung“ fand eine Podiumsdiskussion mit der Soziologin Helga Amesberger und der Sozialarbeiterin Eva van Rahden (Beratungsstelle für SexarbeiterInnen, Volkshilfe Wien) statt. Die Moderation übernahm Karin Stanger, Absolventin des letzten SOZAK-Lehrgangs.

Nachdem Amesberger einen Einblick in die Zahlen und gesetzlich unterschiedlichen Bestimmungen (Länderkompetenzen) und Lebens- und Arbeitsrealitäten gegeben hat, diskutierten die TeilnehmerInnen die Rolle der Interessensvertretungen innerhalb unserer Organisationen. Dabei zogen sie sehr viele Parallelen zur Situation prekär Beschäftigter in anderen Bereichen. Helga Amesberger betonte, dass durch Erschwernis bzw. Verbot der Sexarbeit, die Zahlen der SexarbeiterInnen nicht weniger, sondern die Arbeitsrealitäten schwieriger und gefährlicher werden. Die Sozialarbeiterin Eva van Rahden schilderte vor allem die schwierige Situation der SexarbeiterInnen während der Corona Krise, in der es in erster Linie wichtig war Lebensmittel für die Beschäftigten aufzustellen, da sie oft aus anderen Staaten kamen und keine Bezugspersonen in Österreich haben

Im zweiten Teil der Podiumsdiskussion hat sich die Gruppe mit dem Forderungspapier der Berufsvertretung Sexarbeit Österreich (gegründet 2020) befasst. Dabei ging es v.a. um Mitbestimmung, Einkommenssicherheit und Antidiskriminierung. In der Diskussion kam erneut zum Ausdruck, dass diese Forderungen in vielen Bereichen auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene für die meisten ArbeitnehmerInnen von Bedeutung sind und somit ein kollektiver Kampf notwendig ist.



TOP 3.5.4 SOZAK – Osteuropäische Gewerkschaftspolitik

Die länderübergreifende gewerkschaftliche Zusammenarbeit entscheidet verstärkt über die Durchsetzungsmöglichkeit von ArbeitnehmerInneninteressen. Es ist somit sehr wichtig, dass Gewerkschaften – wollen sie international agierenden Konzernen etwas entgegensetzen können – grenzüberschreitend zusammenarbeiten. Dazu muss man die Situation der KooperationspartnerInnen gut kennen und Kontakte aufbauen.

An der Sozialakademie fördern wir das und haben deshalb heuer eine Studienreise zu osteuropäischen GewerkschafterInnen geplant, um mit ihnen in konkreten Austausch zu treten. In Ungarn, der Slowakei, Tschechien und Slowenien sollten unterschiedliche BranchenvertreterInnen besucht werden und die TeilnehmerInnen so einen Einblick in die Situation der dortigen ArbeitnehmervertreterInnen erhalten.

Aufgrund der aktuellen Grenzsicherungen und Quarantäneregeln war eine Reise nicht möglich. Wir haben aber die Thematik in der SOZAK trotzdem in der Zeit von 16.- 18. März 2021 behandelt. Die internationalen SekretärInnen der österreichischen Gewerkschaften haben gemeinsam mit KollegInnen aus Osteuropa, die per Videokonferenz zugeschaltet waren, Vorträge gehalten und mit den SOZAK TeilnehmerInnen Workshops durchgeführt. Außerdem gab es ExpertInnen-Diskussionen.

Nach einer Einführung über die Situation von osteuropäischen Arbeitnehmervertretungen und der gewerkschaftlichen Kooperation mit Österreich beschäftigten sich die TeilnehmerInnen mit der schwierigen Lage der 24-Stunden-Pflegekräfte aus Osteuropa in Österreich. Dazu wurde auf Basis der Am Schauplatz-Dokumentation „Sklaven für die Alten“, bei der diese Problematik behandelt wird, ein Gespräch mit dem ORF-Sendungsmacher Ed Moschitz durchgeführt. Bei diesem wurde vor allem über die Arbeitsbedingungen, die Bezahlung und die Form der Ausnutzung dieser ArbeitnehmerInnen diskutiert und überlegt, wie Gewerkschaften in Österreich auch hier vorgehen können.

Am nächsten Tag beschäftigten sich die SOZAK-TeilnehmerInnen mit der Branchensituation in Osteuropa. Behandelt wurden der Krankenhaus- und Pflegebereich, Handel/Dienstleistungen, Automobilindustrie und Eisenbahnsektor. Gewerkschaftliche VertreterInnen dieser Länder wurden mittels Videokonferenz zugeschaltet und gingen – gemeinsam mit den internationalen SekretärInnen der österreichischen Gewerkschaften – auf die Probleme der ArbeitnehmerInnen ein und behandelten die Formen der länderübergreifenden Kooperation.

Am Abend erfolgte eine Diskussionsveranstaltung zum Thema „Aktuelle Zivilgesellschaft und Widerstandsformen in Osteuropa“. Unter der Moderation des Journalisten Michael Bonvalot diskutierten der intime Kenner der ungarischen Politik, der Journalist Paul Lendvai mit der langjährigen ORF-Auslandskorrespondentin in Russland und „Omas gegen Rechts“-Aktivistin Susanne Scholl.

Dabei wurde nicht nur auf die Situation in den osteuropäischen Ländern eingegangen, sondern auch darauf verwiesen, dass auch in Österreich gegenüber autoritären Anwandlungen höchste Vorsicht geboten sei und jede/r Einzelne bei diesbezüglichen Anzeichen aktiv werden müsse, da autoritäre Regime oft durch kleine Schritte die Demokratie aushöhlen.

Am letzten Tag des Osteuropa-Schwerpunkts beschäftigte sich die LehrgangsteilnehmerInnen mit dem Thema „Solidarische Standortpolitik“. Was können BetriebsrätInnen/PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen länderübergreifend unternehmen, damit man sich nicht gegeneinander ausspielen lässt und trotzdem die Interessen der eigenen Belegschaft gut vertritt.

Zu diesem Thema war Astrid Ziegler von der deutschen IG-Metall Vorstandsverwaltung gemeinsam mit Kerstin Repolusk von der betriebswirtschaftlichen Abteilung der PRO-GE in der SOZAK und leiteten einen Workshop, bei dem die SOZAK-TeilnehmerInnen verschiedene Fragestellungen bearbeiteten.

Den Abschluss der Osteuropa-Woche bildete eine Diskussion zwischen dem ehemaligen ÖGB-Präsidenten Erich Foglar und der internationalen Sekretärin der vida, Maria Rathgeb. Dabei wurden einerseits ein Bogen über das gesamte Programm gespannt und andererseits die SOZAK-TeilnehmerInnen ermutigt, sich in der länderübergreifenden gewerkschaftlichen Arbeit zu engagieren, um so noch besser die Interessen für ihre Belegschaften vertreten zu können.



Ed Moschitz, Christina Höferl



Paul Lendvai, Susanne Scholl, Michael Bonvalot



Erich Foglar, Maria Rathgeb