

Antrag 7 – AUGE/UG

Quote in BRAK und SOZAK

Der Antrag wurde dem BAK-Vorstand zur Behandlung zugewiesen und wie folgt behandelt:

Ausgangslage

Zielgruppen für die BetriebsrätInnen-Akademien (BRAKs): BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen
Zielgruppen für die SOZAK: BetriebsrätInnen/PersonalvertreterInnen aus größeren, für die Gewerkschaften wichtigen Betrieben, zT. mit Funktionen wie ZBR, EBR, KonzernBR und Funktionen in gewerkschaftlichen Gremien, (potentielle) Beschäftigte in den Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen.

Die Nominierungen der TeilnehmerInnen für die Lehrgänge der BRAKs und SOZAK erfolgen ausschließlich über die entsendenden Organisationen Gewerkschaften und ÖGB. Für die SOZAK wird das Nominierungsverfahren noch zusätzlich in autonomen Entscheidungsprozessen auf Landesebene durch die Länderkammern organisiert.

Die Entscheidungsgrundlagen für die Nominierungen sind:

- Bedeutung des Betriebes (Größe, Bedeutung für die Branche, gewerkschaftlicher Organisationsgrad etc.).
- Strategische Nachfolgeplanung vor allem der Spitzenpositionen betrieblicher Interessenvertretung (BR-Vorsitz, BR-Stellvertretung).
- Gewerkschaftliche Funktionen von TeilnehmerInnen (Branche, Region, Fachgruppe, Interessengemeinschaften).
- Besetzung von Stellen in den Organisationen, zB. JugendsekretärIn, RegionalsekretärIn
- Dringlichkeit, d.h., die knappen Ausbildungsplätze werden auch nach dem Kriterium der zeitlichen Notwendigkeit vergeben (zB: in welchem Betrieb steht früher der Nachfolgewechsel der/des Vorsitzenden an)

Die Lehrgangslösungen von SOZAK und BRAKs überprüfen bei Vorliegen der Nominierungen für den jeweils nächsten BRAK- bzw. SOZAK-Lehrgang im Rahmen des Aufnahmeverfahrens in erster Linie die formalen Teilnahmevoraussetzungen (absolvierte gewerkschaftliche Vorbildung, Funktion(en) als ArbeitnehmervertreterIn, Regelung der Freistellung etc.), versuchen eine Einschätzung der Fähigkeit, die jeweilige Ausbildung zu absolvieren, und überprüfen – selbstverständlich in Rückkoppelung mit den Gewerkschaften, dem ÖGB und den Länderkammern - die Perspektiven der BewerberInnen im Interesse der Arbeitnehmerorganisationen.

Entscheidend für die Entsendung in die Lehrgänge der BRAKs und der SOZAK ist demnach in erster Linie die organisationspolitische Notwendigkeit, also die strategische Planung durch die entsendenden Organisationen, welche Positionen mit dem/der AbsolventIn (betrieblich oder in den Gewerkschaften bzw. im ÖGB) besetzt werden sollen.

Organisationspolitische Kriterien und Geschlechterverteilung

Sinnvoll zur Hebung der Frauenquote erscheint eine Vorgangsweise, die kurzfristig mehrere Maßnahmen kombiniert und zu einer mittelfristigen und stabilen Anhebung des Frauenanteils führt. Maßnahmen, um den Frauenanteil in den BetriebsrätInnen-Akademien und der SOZAK anzuheben:

- Da der Frauenanteil in den Betriebsratskörperschaften, vor allem bei den Vorsitzenden, deutlich zeigt, dass Frauen unterrepräsentiert sind, müssen geeignete Maßnahmen bereits auf dieser Ebene ansetzen.
- In den jährlich an die Gewerkschaften, den ÖGB und die Arbeiterkammern (nur SOZAK) ausgesandten Einladungen zur Nominierung von TeilnehmerInnen für die beiden Akademien wird noch stärker darauf hingewiesen, dass beim Auswahlverfahren im Sinne einer ausgewogenen Geschlechterzusammensetzung auf die entsprechende Berücksichtigung von Frauen geachtet werden soll.
- Informationsübergabe an und Sensibilisierung der entsendenden Organisationen für die

Anhebung des Frauenanteils. Die BRAKS- und SOZAK-Lehrgangsverantwortlichen stehen für Informationsveranstaltungen und Diskussionen in den Gewerkschafts- Gremien zur Verfügung.

- Sensibilisierung des BAK-Vorstandes für die Erhöhung der Frauenquote im Nominierungsverfahren für die SOZAK.
- Aktivierung des AbsolventInnennetzwerk: die Gewerkschaften aktivieren auf Bundesebene (SOZAK) entsprechende BRAK- und SOZAK-AbsolventInnengruppen, die im Sinn aktiver Seite 22 von 24 Bericht über die Erledigung der Anträge der 160. Hauptversammlung der BAK vom 24.11.2016 Frauenförderung BR-KollegInnen aus ihrem oder anderen Betrieben ansprechen und – in Abstimmung mit den Gewerkschaften - zum Besuch der Lehrgänge motivieren.

Ständiges Monitoring der Frauenquote und kontinuierliche Überprüfung der Maßnahmen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit in der Entsendepraxis.