



An die 7. Vollversammlung am 24.5.2022  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte Salzburg

## **Erhöhung des Frauenanteils in Betriebsräten**

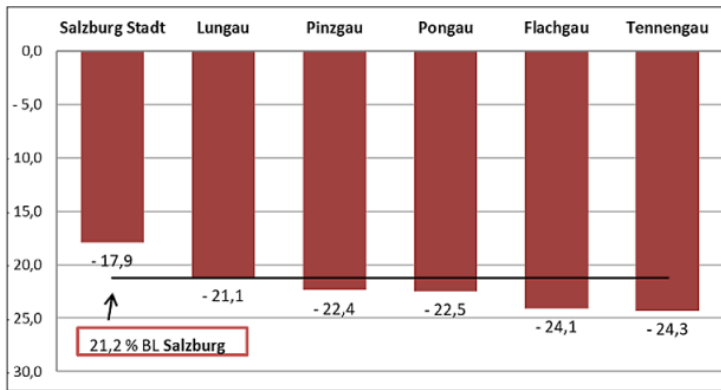
Sandra Steiner berichtet in einem A&W Blogbeitrag (März 2022) von der Unterrepräsentation von Frauen in Betriebsräten. Diese ist mehreren Faktoren geschuldet, neben vorhandenen Machtstrukturen, haben Frauen oft mehrere Rollen inne, neben unbezahlter Care-Arbeit oder Kinderbetreuungspflichten, spielen auch erhöhte Teilzeitquoten eine Rolle für die Unterrepräsentation. Insbesondere Infrastruktur, Rollenbilder, Arbeitsmarktangebot, Gesundheit und Lebensvorstellungen haben mittelbaren Einfluss auf die Zusammensetzung eines Betriebsratskollegiums, auf die Entscheidung für das Mandat einer innerbetrieblichen Arbeitnehmer:innenvertretung und auf die Betriebsratsarbeit im Konkreten.

Entsprechende Strukturen führen oft auch zu Altersarmut von Frauen, von der insbesondere Alleinlebenden Frauen in der Pension betroffen sind.

Dazu auch gut zu wissen: Nach dem Gesetzgeber sollen Frauen in Betriebsratskörperschaften entsprechend den jeweiligen Belegschaftsverhältnissen von Frauen und Männern vertreten sein. Dies gelang bereits 1992 mit dem Gleichbehandlungspaket ins Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Der Gesetzgeber hat dazu festgehalten, dass eine starke Repräsentation von Frauen in Organen der betrieblichen Interessenvertretung angestrebt werden soll und der Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft, vor allem auch im Arbeitsleben, mit einer Reihe gesetzlicher Maßnahmen entgegengewirkt werden soll.

Ganz generell sind Frauen und Männer in der Arbeitswelt noch immer nicht gleichgestellt, das zeigen Kennzahlen wie der Gender-Pay-Gap oder die Anzahl an Frauen in leitenden Positionen, die geringer ist als die Anzahl der Männer, trotz formal höherer Bildung der Frauen.

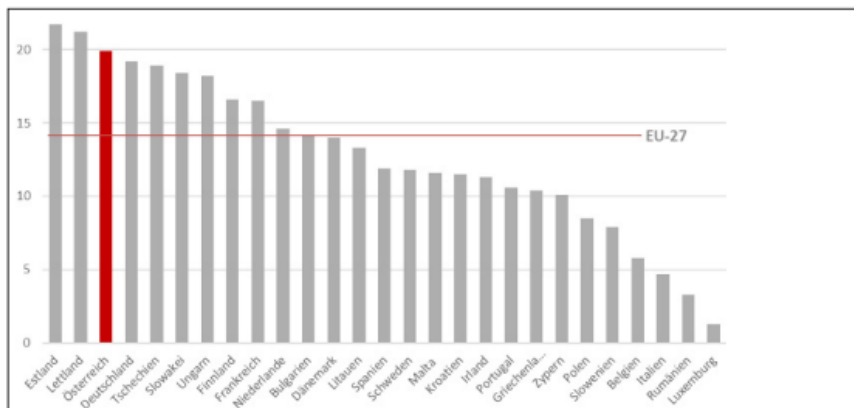
Das zeigt auch der Frauenmonitor 2021 der AK Salzburg:



Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2019, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Abb. 1: Gender-Pay-Gap 2019 im Bundesland Salzburg (Auszug aus dem AK Frauenmonitor 2021)

Ein EU-Vergleich zeigt, dass Österreich hier leider auch zu den Schlusslichtern zählt:



Quelle: Eurostat 2019, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

Abb. 2: Gender-Pay-Gap im EU-Vergleich 2019 (Auszug aus dem AK Frauenmonitor 2021)

Diese Problemstellungen müssen auch von Betriebsratsseite aufgenommen, angesprochen und bearbeitet werden. Darum ist eine entsprechende Repräsentation von Frauen in Betriebsräten wichtig. Durch sie lassen sich Lebensrealitäten von Frauen und entsprechende Forderungen betrieblich besser abbilden und umsetzen.

2020 lag der Anteil von Frauen unter den Betriebsratsvorsitzenden Österreichs bei immer noch bescheidenen 25 Prozent.

Dies gilt auch für Betriebe mit einem hohen Frauenanteil in der Beschäftigungsstruktur, selbst dort sind Frauen in den Organen der betrieblichen Interessenvertretung immer wieder unterrepräsentiert. So setzt sich zum Beispiel in Handelsunternehmen mit einem hohen Teilzeitbeschäftigungsgrad der Betriebsrat oft aus den wenigen (in Vollzeit beschäftigten) Männern zusammen.

Um der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken, sollten die Belegschaftsorgane nach dem Zahlenverhältnis der Geschlechter zusammengesetzt sein, und es ist – dem entsprechend – bei der Erstellung der Kandidat\*innenliste auf eine angemessene Repräsentation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu achten (§ 55 Abs. 4a ArbVG).

Der Gesetzgeber fordert sogar eine aliquote Beteiligung von Frauen im BR- und ZBR-Organ! Dazu müssen auch Männer Beiträge leisten, indem etwa BR-Sitzungen und sonstige Besprechungen so angesetzt werden, dass alle interessierten und engagierten Kolleg:innen nach Möglichkeit teilnehmen können. Und indem die „Sitzungskultur“, das Fördern von Kandidaturen usw. entsprechend adaptiert wird.

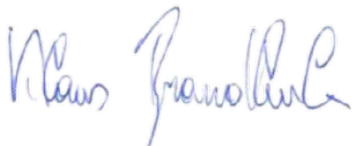
Die AUGÉ/UG stellt daher den

## **A N T R A G**

**Die 7. Vollversammlung der Arbeiterkammer Salzburg fordert den ÖGB auf die Erhöhung des Frauenanteils in Betriebsratsgremien aktiv zu fördern, indem der Gewerkschaftsbund u.a.:**

- **Darüber breit informiert, dass Belegschaftsorgane nach dem Zahlenverhältnis der Geschlechter zusammengesetzt sein sollen,**
- **Betriebe effektiv informiert, dass bei der Erstellung der Kandidat:innenlisten auf eine angemessene Repräsentation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu achten ist (§ 55 Abs. 4a ArbVG),**
- **Evaluiert, welche niedrighschwelligén Möglichkeiten bestehen, eine höhere Partizipation von Frauen in Belegschaftsorganen zu fördern**

Für die AUGÉ/UG



Klaus Brandhuber

Quellen:

AK Frauenmonitor 2021

A&W Blogbeitrag: <https://awblog.at/betriebsratsarbeit-braucht-frauen/>

A&W Blogbeitrag: <https://awblog.at/mehr-frauen-in-aufsichtsrate-und-betriebsraete/>