

AUFSICHTSRÄTE

Ausbildung für mehr Qualität und Transparenz

Die Ausbildung und Zertifizierung von Aufsichtsratsmitgliedern ist gerade auch für öffentliche Unternehmen ein wichtiges Thema.



„Die Verantwortung für den Erfolg von Unternehmen im öffentlichen Eigentum ist besonders hoch. An einer transparenten Besetzung und der Qualität der Aufsichtsratsmitglieder darf es keine Zweifel geben“, sagt Alfred Harl, Obmann des Fachverbands Unternehmensberatung, Buchhaltung und IT (UBIT) der WKÖ. Seine Initiativen für Professionalisierung in den Aufsichtsräten fokussiert er daher nun besonders auf die über 8.000 Unternehmen



SCHULTERSCHLUSS für Aufsichtsratsqualität: Sektionschef Matthias Tschirf (l.), UBIT-Obmann Alfred Harl (r.)

von Bund, Ländern, Gemeinden sowie vollrechtsfähigen Behörden und Anstalten öffentlichen Rechts. Die von der UBIT Akademie incite im Rahmen ihres Lehrgangs „Aufsichtsrat“ angebotene Zertifizierung zum „Certified Supervisory Expert“ (CSE) überzeugte auch Sektionschef Matthias Tschirf vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, der als einer der ersten hochkarätigen Verantwortungsträger aus dem öffentlichen Sektor sowohl Lehrgang als auch Zertifizierung absolviert hat. Tschirf zum Nutzen: „Mehr denn je ist mir nun bewusst, dass einerseits das Gesellschaftsrecht die Wahrung der Interessen des Unternehmens erwartet und andererseits das öffentliche Recht die Wahrung öffentlicher Interessen. Wichtig ist daher der richtige Mix des Aufsichtsrats und natürlich das professionelle Wissen über die Rechte und Pflichten.“

„Wir leisten mit unsere UBIT-Akademie incite auch einen Beitrag, dass Ausreden und Ausflüchte zur Besetzung von weiblichen Aufsichtsräten der Vergangenheit angehören“, betont Harl. Unternehmen, an denen die öffentliche Hand mindestens 50 Prozent hält, müssen bis Jahresende einen Aufsichtsrätenanteil von 35 Prozent erreichen. Laut jüngstem Fortschrittsbericht waren bisher immerhin 119 der 295 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Für börsennotierte Gesellschaften und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten gilt zudem seit heuer eine verpflichtende Frauenquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat.

Information: www.incite.at

FOTOS: SHUTTERSTOCK, ARMIN PLANKENSTEINER, FV/UBIT

Karrieremesse für faires Recruiting

„Wir wollen Jobsuchende, die sich aufgrund ihres Alters, Geschlechts oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Behinderung, sexuellen Orientierung oder Religion in herkömmlichen Bewerbungsprozessen nicht entsprechend wahrgenommen oder wertgeschätzt fühlen, auf einer neutralen Plattform mit Unternehmen zusammenbringen“, so Birgit Sciborsky und Jürgen Atzlsdorfer, Gründer der Personalberatung Dopeg und Organisatoren der Karrieremesse Fair.versity am 9. Oktober im Museum für angewandte Kunst (MAK) in Wien. Kostenloser CV-Check auf Deutsch und Englisch, Foto-Corner für Bewerbungsfotos, Speeddating mit interessierten Firmen zählen ebenso zum Programm wie eine Keynote von Konrad Paul Liessmann.

Informationen: www.fairversity.at

ANALYSE

Konflikte in Unternehmen

Berater STEFAN GÖTZ präsentiert Expertise aus der Praxis.



Sobald ein interner Konflikt gelöst ist und die Scherben weggeräumt worden sind, stellt das Unternehmen unweigerlich die Frage: Hätten wir etwas tun können, um den Konflikt früher zu erkennen und die negativen Folgen zu reduzieren? Oder: Wäre der Konflikt durch ein Frühwarnsystem überhaupt zu verhindern gewesen?

Ob in einer Organisation Konflikte und Reibereien schnell oder verzögert angesprochen werden, hängt davon ab, welche Konfliktkultur etabliert ist. Oft ist es verpönt, über Schwierigkeiten zu sprechen. Spannungen anzusprechen, wird als Vernadern von Kollegen und als Schwäche gebrandmarkt.

Dabei sind Konflikte nichts Anderes als Symptome für Schwachpunkte in der Organisation. Und dadurch ein wichtiger Hinweis darauf, wo Verbesserungspotentiale liegen.

Aber wie kann es gelingen, dass die Angst vor Konflikten ab- und die Bereitschaft, sie aufzuzeigen und zu lösen, zunimmt?

Die Kultur des Unternehmens, wie mit Konflikten umgegangen wird, ist – wie übrigens jeder Aspekt der Unternehmenskultur –

geprägt von der obersten Etag. So wie Eigentümer, Vorstände, Geschäftsführer und Führungskräfte miteinander umgehen, so werden das auch die Mitarbeiter tun. Gutes Vorbild prägt, ebenso wie auch schlechtes.

Und: Veränderungen von kulturell geprägtem Verhalten brauchen Zeit. Es dauert also lange, ein unerwünschtes Verhalten in der ganzen Organisation nachhaltig zu modifizieren. Zeit, die Unternehmen heute in aller Regel nicht haben.

Aber wie lässt sich der Veränderungsprozess beschleunigen? Wie können wir erreichen, dass Arbeitsfähigkeit rasch wiederhergestellt, dass negative Auswirkungen rasch reduziert werden?

Eine Lösung, die immer wieder gut funktioniert, ist, eine anonyme Anlauf- und Beratungsstelle zu schaffen, die es dem Mitarbeiter erlaubt, anonym zu bleiben. Mitarbeiter können dort über ihre Schwierigkeiten frei reden. Das Unternehmen wird – das Einverständnis des Mitarbeiters vorausgesetzt – über jene Konfliktgründe informiert, die strukturelle Komponenten enthalten. So finden Mitarbeiter Mittel und Wege, Konflikte konstruktiv zu lösen. Oder sich externe Hilfe zu holen. Und das Unternehmen bekommt schneller gelöste Konflikte.

Stefan Götz ist Partner des Beratungsunternehmens KonKom, www.konkom.at