

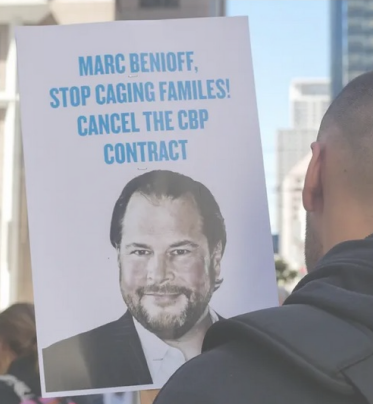
Employee Activism – was interne Aktivist:innen antreibt

Neda Ninova-Solovykh

Forschungsgruppe Corporate Communication
Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft,
Universität Wien

Research Dialogue, 07. Juli 2023





Amazon Employees For Climate Justice
 @AMZNforClimate



Was ist Employee Activism?

- die zielgerichtete Bemühung von Mitarbeiter:innen, sich **unternehmensintern und/oder –extern** für oder gegen die Unternehmenspolitik oder konkrete Unternehmensentscheidungen einzusetzen, um einen **positiven sozialen Wandel** zu bewirken (*Krishna, 2021*)
- die **koordinierte** Teilnahme von Mitarbeiter:innen an **kollektiven** Maßnahmen, um ein gesellschaftlich relevantes Problem in ihrem Unternehmen anzugehen (*Briscoe & Gupta, 2021*)

Aktuelle Formen und zentrale Charakteristiken

- Mitarbeiter:innen greifen zunehmend zu Taktiken, die für externe Aktivist:innen typisch sind.
- Als Ausdruck **prinzipiellen Widerspruchs** stellt Employee Activism eine neue Form von **Opposition** und eine besondere Form der **Mitwirkung** von Mitarbeiter:innen am Unternehmensgeschehen dar.
- Employee Activism impliziert Kommunikation, die (öffentlichen) **Druck und Konfrontation** erzeugt, und bringt somit die Bedeutung der Mitarbeiterkommunikation auf eine neue Ebene.
- Employee Activism birgt Risiken und bietet **Chancen** für die betroffenen Unternehmen.

Eckdaten der Studie

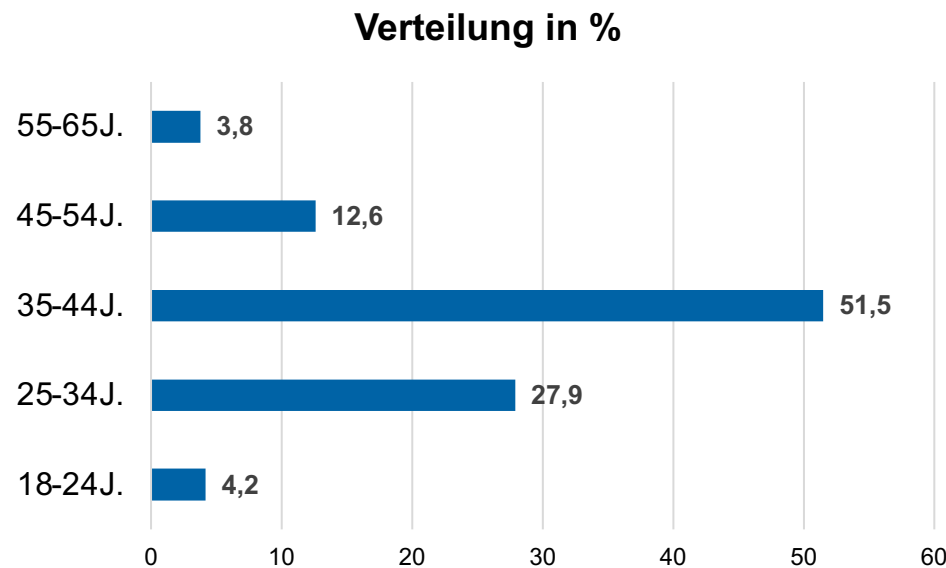
- Online-Befragung von 530 arbeitstätigen Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren
- Zeitraum: April 2023
- Land: USA
- Unternehmen: 500+ Mitarbeiter:innen, industrieübergreifend

Forschungsfragen:

- Wie groß ist die Bereitschaft von Mitarbeiter:innen, sich an Employee Activism zu beteiligen?
- Welche Faktoren können diese Intention beeinflussen?

Soziodemografische Daten

- **Geschlecht:** 263 Männer, 266 Frauen
- **Alter:**



- **Industriesektoren:** Einzelhandel (14,7%), Bankwesen (12,3%), IT (11,1%), Ausbildung (8,5%), Landwirtschaft (6,6%), Rechnungswesen (6,4%), Gesundheitswesen (4,7%)
- **Firmengröße:** ein Viertel war in kleineren Unternehmen mit bis zu 999 MA beschäftigt; mehr als die Hälfte (56,6%) in Unternehmen mit 1.000-4.999 MA; 25.000+ haben 5,5% der Befragten angegeben

Studienkontext: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

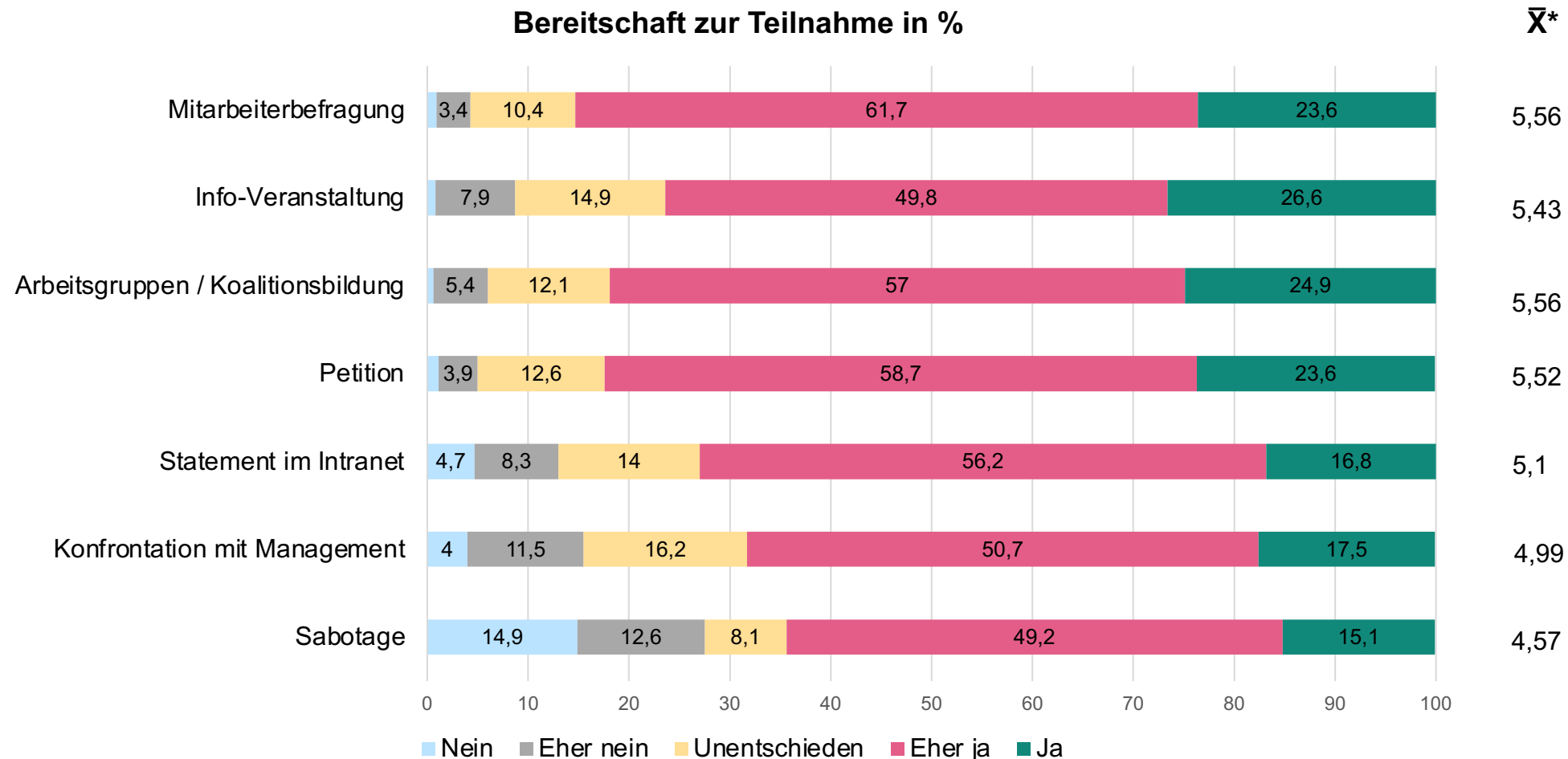
- Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts, z.B. verbale sexuelle Äußerungen, Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen, körperliche Berührungen
- Eins der zentralen Themen (neben Klimaschutz und Menschenrechte), die Mitarbeiteraktivist:innen bisher motiviert haben (*Briscoe & Gupta, 2021*)
- Weltweit berichtet 1 von 15 arbeitstätigen Personen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen zu sein (*International Labour Organization, 2022*).
- USA: über 27.000 Beschwerden im Zeitraum 2018-2021, 3 von 4 Fällen werden nicht gemeldet (*EEOC, 2022*)
- Betroffene in DE: 9% aller Beschäftigten (13% Frauen) (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022*)
- Ö: jede dritte Frau (27%) ist betroffen (*Statistik Austria, 2022*)

Studienkontext: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Please imagine the following situation:

“The company you work for is getting sued in federal court for **mishandling sexual harassment complaints**. The lawsuit, brought on behalf of several current and former employees, says that management and HR knew about a series of sexual harassment incidents but failed to take responsible action. The incidents are claimed to be diverse ranging from **offensive sexual jokes through unwanted touching to promotion promises in exchange for sexual favors or dates**. The claimants allege that the company had ignored their complaints and was reluctant to protect them and investigate the harassment effectively, thus allowing the **hostile work climate** to persist. They provided the court with relevant documents, personal notes, and copies of their harassment reports and all company responses as evidence.”

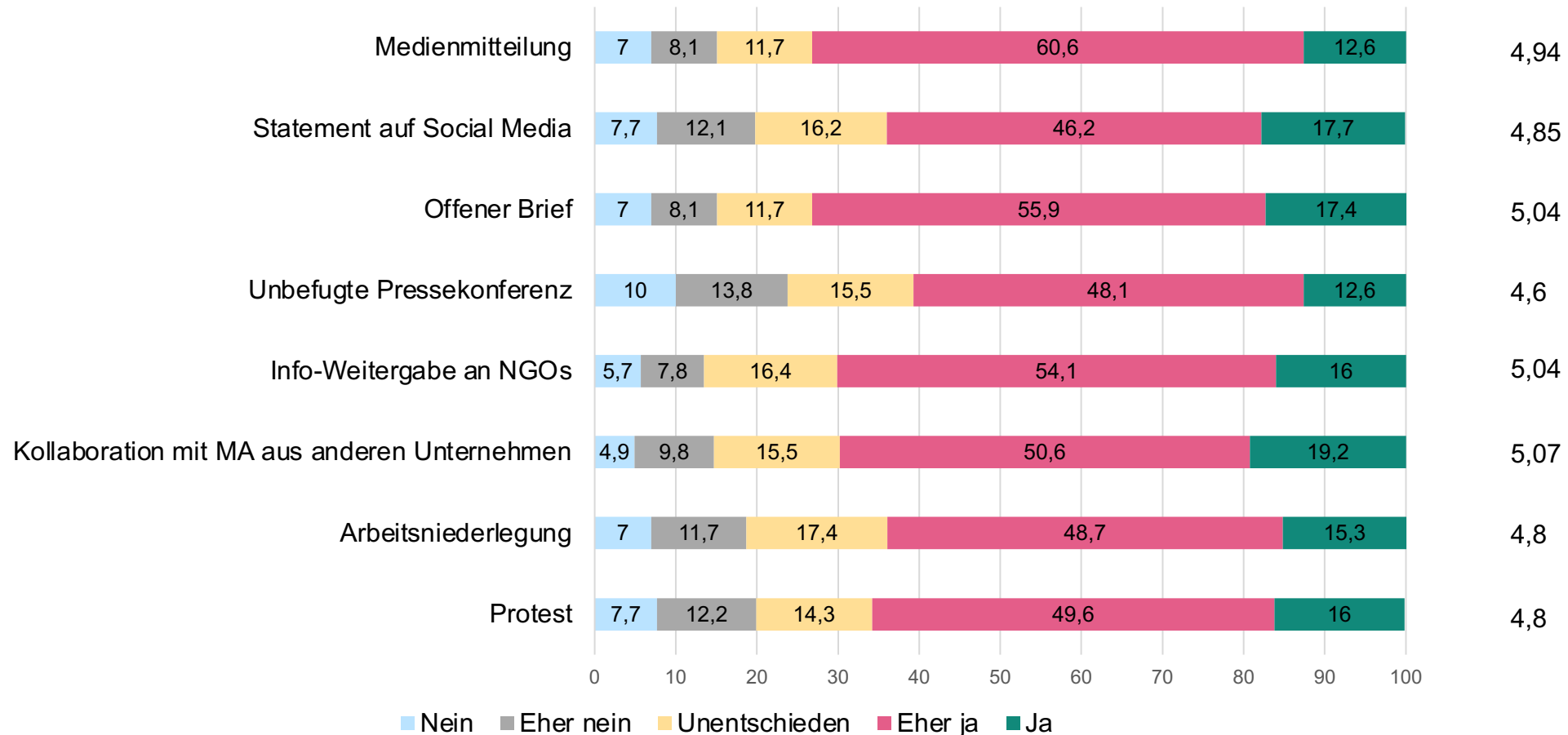
Employee Activism: interne Maßnahmen



Employee Activism: externe Maßnahmen

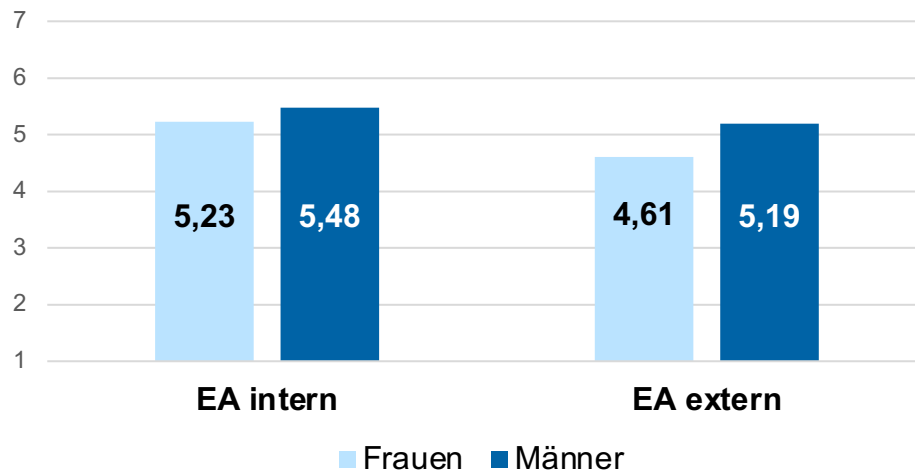
Bereitschaft zur Teilnahme in %

\bar{x}^*

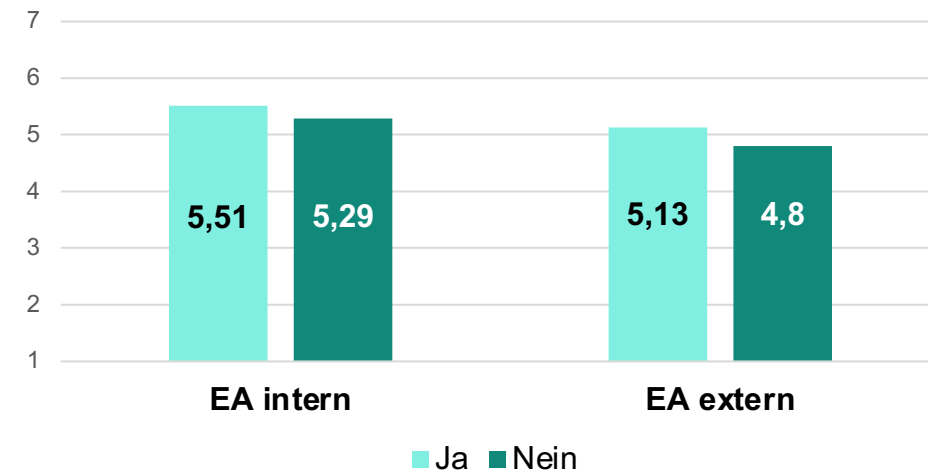


Employee Activism: Gruppenunterschiede*

Geschlecht

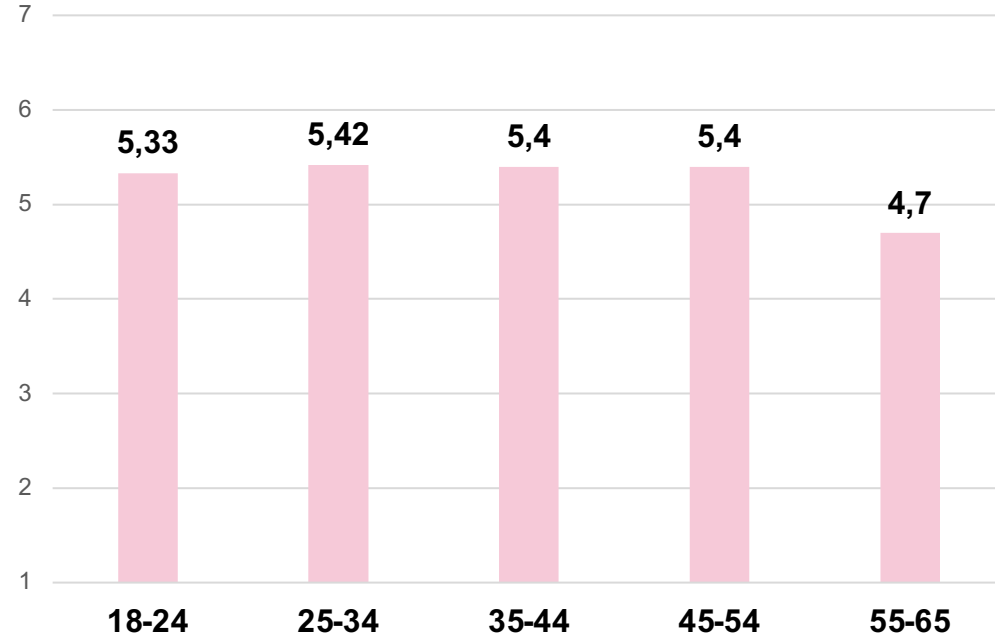


Persönliche Betroffenheit

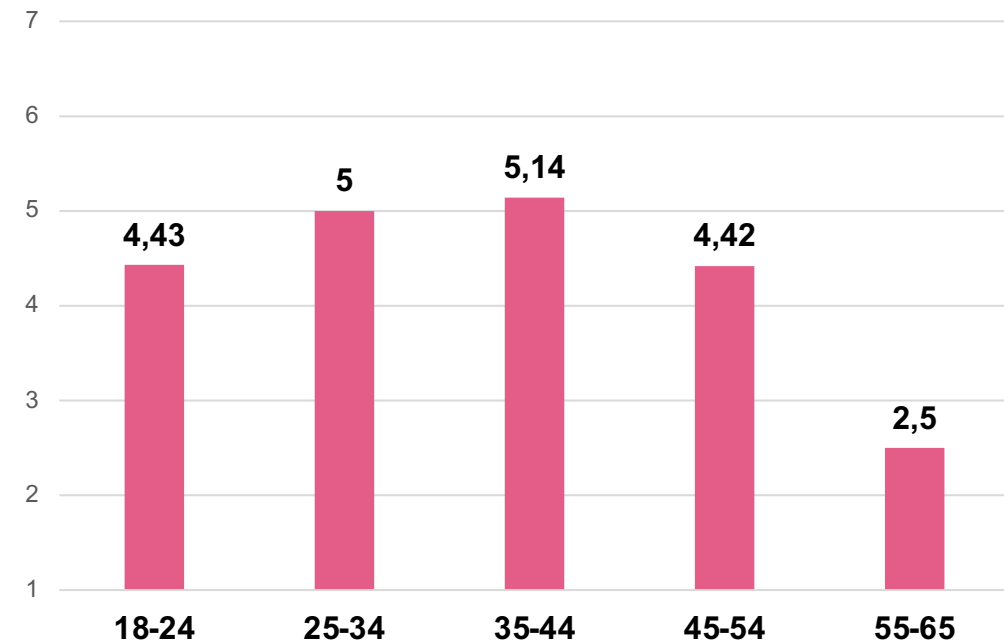


Employee Activism: Gruppenunterschiede* nach Alter

EA intern

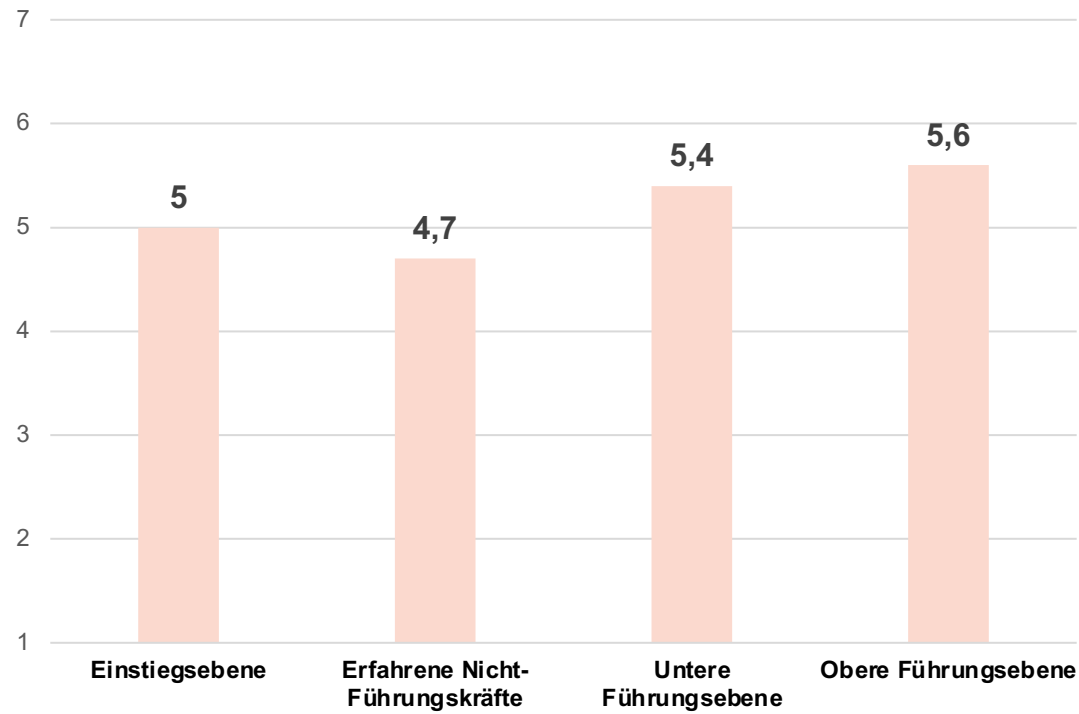


EA extern

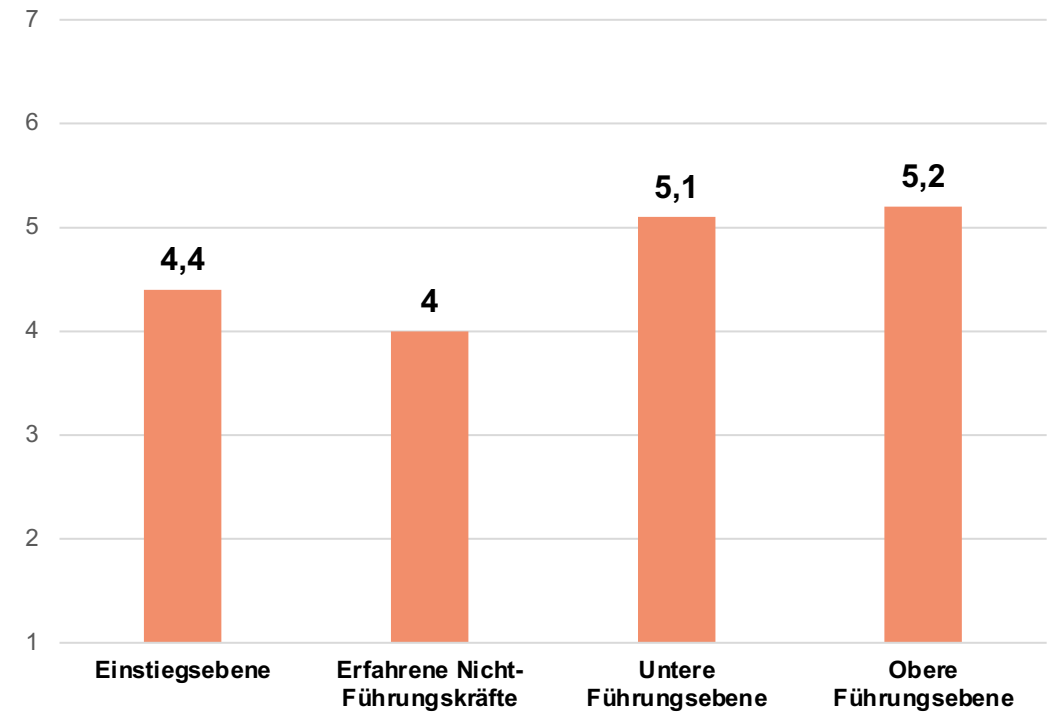


Employee Activism: Gruppenunterschiede* nach Verantwortung

EA intern



EA extern



Situative Wahrnehmungen

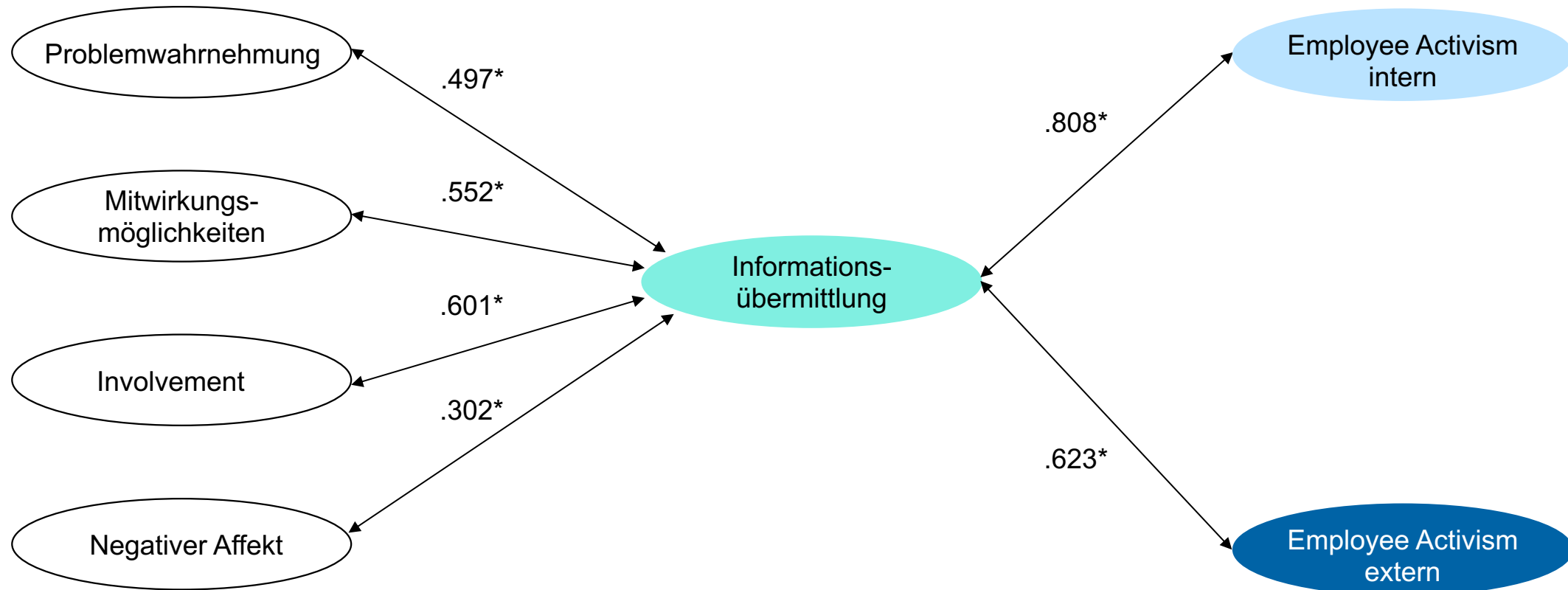
- **Problemwahrnehmung**
 - 88% stimmten zu, dass die Situation ein ernstes Unternehmensproblem darstellt.
 - 92% waren der Meinung, dass die Situation eine sofortige Lösung erfordert.
- **Mitwirkungsmöglichkeiten**
 - 79% glaubten, das Unternehmen würde ihre Meinung bei der Problemlösung berücksichtigen.
 - 77% dachten, dass sie zur Problemlösung beitragen können.
- **Involvement**
 - 76% fühlten sich eingebunden.
 - 70% fühlten sich persönlich betroffen, laut 74% wären Personen, die ihnen nahe stehen, wesentlich durch die Situation beeinflusst.
- **Negativer Affekt**
 - 80% waren verärgert.
 - 80% waren schockiert.
 - 75% waren verbittert über die Ungerechtigkeit im Unternehmen.

Bereitschaft zur Informationsübermittlung

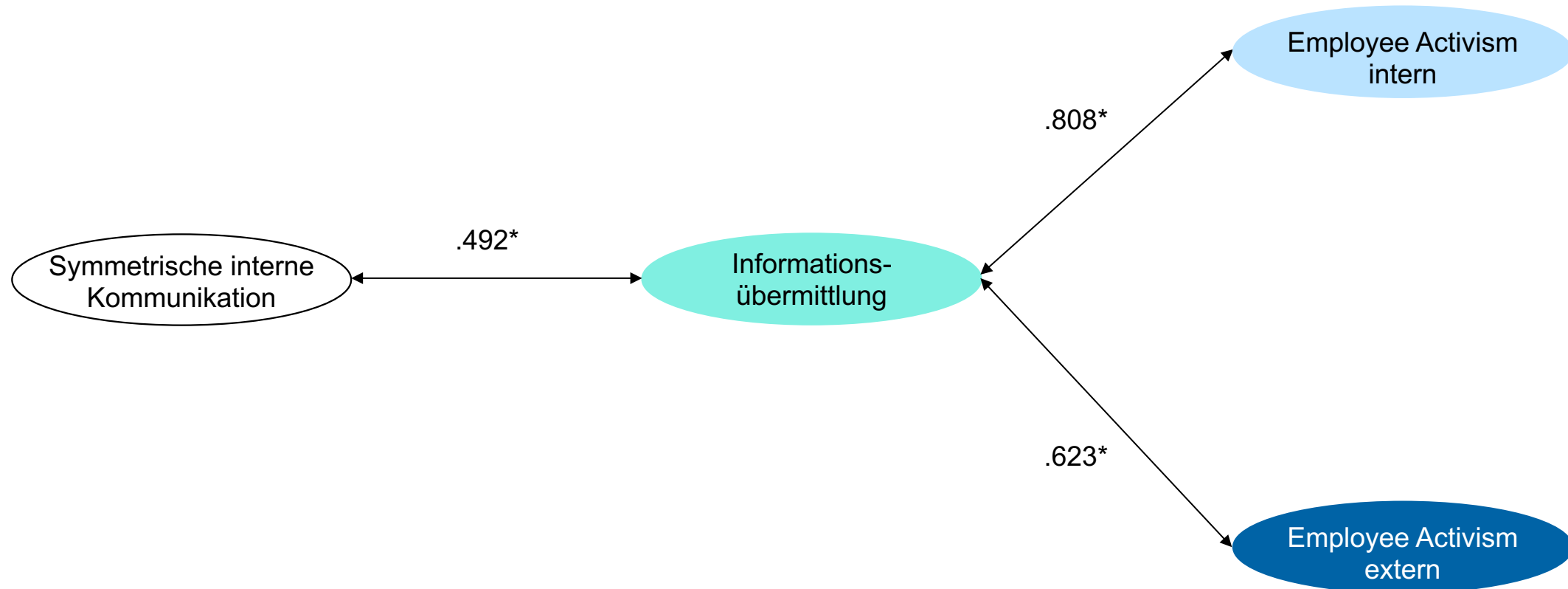
- **Aktiv: Informationen weiterleiten**
 - 78% wollten gerne ihre Meinung zum Ausdruck bringen, wie das Problem angegangen werden soll.
 - ebenfalls 78% wollten dafür sorgen, dass alle im Unternehmen von der Situation erfahren.

- **Passiv: Informationen auf Nachfrage teilen**
 - 75% stimmten zu, dass sie gern über die Situation sprechen, aber kein Gespräch selbst initiieren würden.
 - 76% würden sich an der Diskussion beteiligen, sollten sie hören, dass Kolleg:innen oder andere Personen über die Situation sprechen.

Korrelationsanalyse: Situationsbezogene Faktoren



Korrelationsanalyse: Rolle der IK



Diskussion

- Haben Sie **Erfahrungen** mit Employee Activism in Ihrem Unternehmen? Wie **wichtig** ist Employee Activism im deutschsprachigen Raum?
- Welche **Chancen und Risiken** sind damit verbunden?
- Welche **Rolle** spielt dabei die Interne Kommunikation / Unternehmenskommunikation? Wie kann / soll Employee Activism **kommunikativ begleitet** werden?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

