

„Es kann nur eine geben, spielt's nicht“

Porträt. Manuela Vollmann und Daniela Schallert teilen sich die Geschäftsführung bei abz*austria mittels Job-Sharing. „Man muss bereit sein, Macht zu teilen“, sagen die beiden Managerinnen.

VON MICHAEL KÖTTRITSCH

Etwas zu teilen, gibt meist ein gutes Gefühl. Besonders im Privaten. Doch kann Teilen auch im beruflichen Kontext funktionieren? Wenn es zudem darum geht, eine Funktion auf zwei Personen aufzuteilen? Ja, eindeutig ja, sagen Manuela Vollmann und Daniela Schallert.

Die beiden teilen sich die Geschäftsführung der Social-Profit-Organisation abz*austria. Die Stoßrichtung des Vereins spiegelt sich im Namen wieder: Arbeit (a), Bildung (b) und Zukunftschancen (z) von Frauen sollen mittels Höherqualifizierung gefördert werden. Rund 140 Frauen in der Organisation engagieren sich unter der Leitung von Vollmann und Schallert für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

Dabei begegnen ihnen Themendauerbrenner wie Wiedereinstieg in den Job, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Migration. Aber auch jüngere Entwicklungen wie die Digitalisierung. Denn, sagt Vollmann, „die Technik hat eine gewisse Distanz zu den Frauen“. Und natürlich auch Frauen in Führung. Schließlich sind die Führungspositionen in Österreich noch immer deutlich männlich dominiert. Zum Teil auch, weil Führung mit möglichst langer täglicher Anwesenheit am Arbeitsplatz assoziiert wird, die Frauen kaum leisten können – weil sie meist sind, die die Hauptlast der Kindererziehung tragen.

Erst in Teil-, dann in Vollzeit

Die ursprünglich aus dem Burgenland stammende Vollmann, die ihre Diplomarbeit zum Thema „Der Mythos von der geschlechtsneutralen Chancengleichheit“ verfasst hatte, gründete abz*austria 1992. Seit rund zehn Jahren teilt sie sich die Geschäftsführung mit Schallert, die am anderen Ende Österreichs, in Vorarlberg, aufgewachsen ist.

Ursprünglich hatten die Bildungs- und die Kommunikationswissenschaftlerin ihre Funktion jeweils in Teilzeit übernommen. Bei



Daniela Schallert und Manuela Vollmann teilen sich bei abz*austria Geschäftsführung und Büro.

(Clemens Fabry)

de hatten in dieser Zeit auch Kinder bekommen. Mittlerweile sind sie beide in Vollzeit tätig. Und zwar primär auf strategischer Ebene. Doch genauso auch in der konkreten Produktentwicklung. Das gehen nur, weil sie zu zweit seien.

Dabei betonen Vollmann und Schallert: „Wir betreiben kein Job-Splitting, sondern Job-Sharing.“ Es gehe also nicht darum, die Geschäftsführungsaufgaben in Ressorts aufzuteilen und alleinige Verantwortlichkeiten zu schaffen.

Die Kritik, dass diese Konstruktion teuer sei, weil sie die Position verdoppelt, kontert Schallert. „Wir können unterschiedliche Sichtweisen und Kompetenzen einbringen und so die Qualität der Entscheidungen steigern.“

Daneben bringe die geteilte Verantwortung auch eine gewisse Entlastung. Denn auf sie, wie auf alle Führungskräfte, kämen immer umfangreichere und komplexere Anforderungen zu. Job-Sharing sei eine gute Möglichkeit, die Zeitsouveränität beider zu steigern, Druck

abzubauen und damit im Endeffekt Fehler zu reduzieren. Daneben garantiert Job-Sharing vollständige Vertretung, wenn eine der beiden einmal nicht da ist. Denn beide sind in allen Themen fit – unabhängig davon, dass in ihrem Fall Vollmann eher für den Auftaucht und sie für die inneren Fragen verantwortlich sei.

Mittlerweile benötigen die beiden auch keine gesonderten Besprechungen mehr. Beide sitzen in

ZU DEN PERSONEN

Manuela Vollmann (55) arbeitet seit 1992 als Gründerin und Geschäftsführerin der Social-Profit-Organisation abz*austria an der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Die Erwachsenenbildnerin teilt sich die Geschäftsführung seit knapp zehn Jahren mit Daniela Schallert (45) im Top-Job-Sharing-Modell. Die gebürtige Vorarlberger Politikwissenschaftlerin ist seit 1999 für abz*austria tätig und arbeitete davor mehrere Jahre in Madrid, Paris und London.

einem Büro und regeln vieles auf dem kürzest denkbaren Weg über die beiden Schreibtische hinweg. „Das setzt Vertrauen voraus“, sagt Vollmann, „aber auch Zutrauen.“ Und auch die Offenheit, unterschiedliche Sichtweisen sofort anzusprechen und Entscheidungen zu hinterfragen. Denn letztlich könne das Modell nur funktionieren, wenn beide eine Linie vertreten, sagen beide übereinstimmend.

Es braucht viele Mitspieler

Und noch eine wichtige Voraussetzung müssten die Job-Sharer erfüllen, sagen Vollmann und Schallert: „Man muss bereit sein, Macht zu teilen.“ Das sei eben keine Sache für Einzelkämpfer. „Das Motto ‚Es kann nur eine geben‘ spielt's nicht“, sagt Vollmann.

Aber auch das Umfeld müsse mitspielen, sagt Schallert. In Unternehmen sei das einerseits das Topmanagement, andererseits das jeweilige Team: „Allen Beteiligten muss klar werden: Was heißt das für unsere Prozesse?“

Was Recruiter morgen können müssen

Sich mit Personalmarketing zu begnügen war einmal.

Der Recruiter von morgen ist immer noch kommunikativ, analytisch, versteht sein Unternehmen und kann es gut verkaufen. Selbstredend beherrscht er alle Facetten des Personalmarketings, von Stellenanzeigen und Jobbörsen bis Recruitingevents. Diese alten Tugenden behalten ihren Wert.

Geht es nach der Talent-Marketing-Plattform Talention, ist er auch ein Meister des Unternehmensmarketings und hat stets den Firmenauftritt im Blick, dazu Produktwerbung, Pressearbeit, Mitarbeiterempfehlungen, Internet, Social Media und Firmenmessen. On top bringt er noch sechs Kompetenzen mit: Er ist anpassungsfähig, technikaffin, hat ein Gespür für die Werbemarktung des eigenen Unternehmens, versteht Onlinemarketing und Employer Branding und beherrscht virtuos alle zeitgeistigen Onlinetools. (al)

NACHRICHTEN

Herausforderungen meistern

Bei der Konferenz für Interim-Management zum Thema „Shaping Business“ am 17. März in Salzburg werden Geschäftsmodelle sowie strategische Ausrichtung und Führungsverständnis hinterfragt. Besonderes Zuckerl: Tom Walek erzählt von seinen sportlichen Grenzerfahrungen. <http://doim.org/konferenz-2017>

Mit Karacho in eine Karriere bei A1

Das Unternehmen startet im Frühsommer zwei Programme für junge Talente. Das Graduate-Programm richtet sich an Hochschulabsolventen, die sich bis 17. März bewerben können. Für das Young-Professional-Programm werden Experten mit Berufserfahrung gesucht. www.a1.net/karriere/graduate/young-professional