

MANUELA VOLLMANN IM GESPRÄCH

Unternehmerin für Frauen- gleichstellung und Lobbyistin für soziale Unternehmen



AKTIV: Sie sind seit 25 Jahren Unternehmerin und seit 15 Jahren Vorsitzende einer Interessenvertretung. *arbeit plus* vertritt rund 200 soziale und gemeinnützige Unternehmen aus ganz Österreich. Viele davon sind in den 80er und 90er Jahren gegründet worden. Liefern diese Unternehmen noch zeitgemäße Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit?

Vollmann: Mehr denn je! Erstens sind die gesellschaftlichen Anforderungen nicht weniger geworden. Soziale Unternehmen sind nach wie vor „Good Practice“, wenn es darum geht, gesellschaftliche Herausforderungen mit wirt-

schaftlichen Ansätzen anzugehen. Zweitens, schon als abz*austria vor 25 Jahren gegründet wurde, war Beschäftigung in Kombination mit Lernen ein starker Ansatzpunkt – ein Kernstück von sozialen Unternehmen und eine gute Antwort auf Erwerbslosigkeit. Denn Erwerbslosigkeit ist nicht gleich Arbeitslosigkeit: Gerade bei Frauen auf Jobsuche ist es oft so, dass sie sehr wohl Arbeit leisten, aber eben keine Erwerbsarbeit, sondern zum Beispiel Pflege- oder Erziehungsarbeit. Bezahlte Erwerbsarbeit bekommt gesellschaftlich Anerkennung, die für Nicht-Erwerbsarbeit meist fehlt.

AKTIV: *arbeit plus* Österreich hat ausschließlich gemeinnützige Mitglieder. Warum?

Vollmann: Soziale Unternehmen erfüllen einerseits wirtschaftliche Ziele und denken auch so, haben aber auch gesellschaftlich Notwendiges im Blick. Diese Kombination aus gesellschaftlicher Verantwortung und wirtschaftlichen Lösungsansätzen gibt es in dieser Klarheit nur bei wenigen Profit-Unternehmen, dort steht primär der finanzielle Gewinn im Vordergrund. Soziale Unternehmen haben hier einen doppelten Anspruch: Es geht um gesellschaftliche und wirtschaftliche Aspekte. In Zeiten großer Umbrüche ist es Aufgabe der sozialen Unternehmen, jene zu unterstützen, die an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Und zwar nicht nur individuell, sondern auch strukturell: Lobbying für Menschen machen, die aus den unterschiedlichsten Gründen keiner Erwerbsarbeit nachgehen können.

AKTIV: Was hat sich in der Arbeitsmarktpolitik geändert, seit Sie in diesem Bereich tätig sind? Was waren damals die wichtigsten Herausforderungen, wo liegen jetzt die Hauptthemen?

Vollmann: Als wir angefangen haben, war das Ziel auszuprobieren und experimentelle Arbeitsmarktpolitik zu betreiben. Das ist ein Bereich, in dem Österreich nach wie vor eine Vorreiterrolle in Europa einnimmt. Diese konzeptionelle, entwicklerische Arbeit hat ein gutes Fundament geschaffen für eine innovative Arbeitsmarktpolitik, die wir heute noch haben. Ein Beispiel dafür ist die Entwicklung des Kompetenzchecks für weibliche Flüchtlinge: Zunächst waren wie bei allen Kompetenzchecks fünf Wochen zu zehn Wochenstunden geplant, parallel zu den Deutschkursen. Wir haben beim Pilot schnell festgestellt, dass es in dieser Zielgruppe sehr viele Frauen gibt, die nicht in die Schule

MANUELA VOLLMANN

1992 gründete sie das Social-Profit Unternehmen abz*austria und ist seitdem Vorstandsvorsitzende und Co-Geschäftsführerin. Darüber hinaus ist sie Vorstandsvorsitzende von *arbeit plus* Österreich, Vertreterin von *arbeit plus* im Vorstand des European Network for Social Integration Enterprises, Mitglied des Aufsichtsrates des NPO-Instituts an der WU Wien und des International Womens' Forum. Sowohl Frau Vollmann als auch abz*austria erhielten zahlreiche Auszeichnungen und Preise.

durften, nicht alphabetisiert sind, die traumatisiert sind und für die fünf Wochen einfach nicht reichen. Das AMS Wien hat das Projekt dann, basierend auf diesen Erfahrungen, für sieben Wochen ausgeschrieben. Dieses Zusammenspiel von sozialen Unternehmen in Österreich mit den Sozialpartnern und Verantwortlichen der Arbeitsmarktpolitik ist wirklich sehr gut entwickelt, und durch dieses Zusammenspiel auf Augenhöhe gelingen Innovationen.

AKTIV: „Benachteiligten Frauen eine existenzsichernde Arbeit zu ermöglichen“ ist zu Ihrem Lebensthema geworden, war zu lesen. 25 Jahre sind für ein Unternehmen wie abz*austria eine lange Zeit. Welche Entwicklungsphasen gab es im Unternehmen seit der Gründung?

Vollmann: Vor 25 Jahren haben wir am Schöpfwerk mit einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt begonnen, 18 Arbeitsplätze für erwerbslose Wiedereinsteigerinnen. Ab 1995, mit dem Beitritt zur EU, entstand ein sehr großer Bedarf an Frauenprojekten in Österreich und beim AMS: Für uns bedeutete das eine Expansion und den Zusammenschluss mit einer Frauen-Berufsorientierungs-Crew. 1996/97 haben wir dann das „Arbeiten und Lernen“-Modell vom traditionellen Frauenbereich Buchhaltung, Verrechnung und Büro weiterentwickelt: Wir haben Netzwerkadministratorinnen und Datenbankmanagerinnen ausgebildet – in Beschäftigungsverhältnissen, nicht als Kursmodell. Mobiltelefonie boomte und die Handyfirmen sind auf uns zugekommen. Alle Teilnehmerinnen haben sofort einen Job gefunden. Erstmals war unser Fokus auf den nicht traditionellen Berufsbereichen für Frauen in der Zweitausbil-

dung. Die nächste große Phase war dann Equal: Da sind wir geografisch stark gewachsen, vom Burgenland bis nach Vorarlberg.

Die für mich wichtigsten Erfolgsfaktoren von abz*austria sind einerseits das Schaffen von Win-Win-Situationen für Unternehmen und Frauen, andererseits die Führung des Unternehmens durch Top Job Sharing, das macht die Geschäftsführung nachhaltiger und einfacher. Und wo stehen wir heute? Wir arbeiten daran, das Thema Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben auf eine neue Stufe zu stellen: als Management-Thema, weg von der Ideologisierung, die in Österreich vorherrscht. Auszeit- und Karenzmanagement bedeutet nicht nur Kinderbetreuung, sondern ist auch relevant, wenn ein Familienmitglied akut oder langfristig Pflege benötigt. Oder Sabbaticals und Bildungskarenz. Hier wollen wir nicht ideologisch diskutieren, sondern Lösungen finden.

AKTIV: Zum Thema Vereinbarkeit, Auszeit und Karenzmanagement: Im abz*austria gibt es 24 verschiedene Arbeitszeitmodelle. Worin liegen die Unterschiede?

Vollmann: Als Dienstgeberin wollen wir eigentlich nicht unter 30 Stunden gehen – einerseits zur Existenzsicherung, andererseits hat das ja auch Auswirkungen für die Pension. Tatsache ist aber, dass es immer wieder Frauen gibt, die sagen, sie würden gerne weniger arbeiten. Da versuchen wir dann, Modelle zu finden, damit sich das ausgeht. Wir haben Gleitzeit ohne Kernzeit und vor 12 Jahren mit dem Betriebsrat ein Ampelsystem entwickelt: Bis zu einmal Wochenarbeitszeit minus oder plus ist grün. Zwei Wochen mehr oder weniger ist orange, aber wenn man das begrün-