



**Manuela Vollmann** ist Gründerin und Geschäftsführerin von **ABZ\*AUSTRIA**, einer Social-Profit-Organisation, die sich für Chancengleichheit und Innovation am Arbeitsmarkt einsetzt. 2021 wurde Vollmann mit dem Frauenpreis der Stadt Wien ausgezeichnet.

## Noch lange nicht divers genug

Die **Verwaltung ist Vorbild** bei der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und weist einen geringen Gender-Pay-Gap auf. Aber erhalten auch alle kompetenten Menschen gleichermaßen Zugang zu den Arbeitsplätzen?

**D**ie österreichische Verwaltung ist ein guter, in vielen Bereichen sogar vorbildlicher Arbeitgeber. Von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeiten über großzügige Homeoffice-Regelungen bis hin zum Sabbatical: Fortschrittliche Ansätze, die in der Privatwirtschaft vielerorts erst mit der Corona-Pandemie denkbar oder sogar notwendig wurden, sind für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst schon lange selbstverständlich. Und wie sähe erst der österreichische Gender-Pay-Gap aus, wenn man den Staat als Arbeitgeber herausrechnen würde! Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ginge dann noch weiter auseinander.

Gerade deshalb müssen wir, die fachlich engagierte Zivilgesellschaft, kritisch bleiben. Denn es gibt zweifellos Verbesserungspotenzial. Ich möchte an dieser Stelle drei Punkte hervorheben, die wir nicht aus den Augen verlieren sollten:

**Punkt 1:** Diverser werden. Die Verwaltung ist in den letzten Jahrzehnten immer weiblicher geworden. Das ist erstens gut so und zweitens kein Wun-

der: 51 Prozent der Bevölkerung sind Frauen. Eine gute Verwaltung muss die Potenziale in jedweder Bevölkerungsgruppe erkennen und ausschöpfen. Es ist ihre Aufgabe, aktiv auf zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzugehen. Dass dem in der Praxis nicht so ist, fällt gerade bei den Bediensteten mit Migrationsbiografie ins Auge. Statistisch gesehen könnte ihr Anteil bei rund einem Viertel liegen. Tatsächlich aber ist der gesamte staatliche Sektor in Österreich noch immer sehr „autochthon“ und „weiß“ geprägt. Wir wissen aus einer Vielzahl von Studien, dass hohe Diversität in der Belegschaft auch ein Mehr an Innovation und Output bringt – vorausgesetzt, das Anliegen wird nicht als oberflächliche Imagepolitik missverstanden.

**Punkt 2:** Flexibel bleiben. Ich freue mich über den Trend zum Quereinstieg in den öffentlichen Dienst. Eine moderne Verwaltung kann von gut ausgebildeten Menschen mit vielfältiger Lebens- und Arbeitserfahrung nur profitieren. Wissen wir überhaupt, welche Innovationspotenziale es hier für die Verwaltungsarbeit noch zu heben gibt? Haben wir schon

genau die „Angebotspakete“, die zu den Karriereplanungen dieser Menschen passen? Die Verwaltung könnte insgesamt Vorreiterin bei flexiblen, lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen werden. Auch die Möglichkeit zum „Topsharing“ – also zum Aufteilen von Leitungspositionen – sowie ein stärkerer Fokus auf Fortbildung und Gesundheit werden für die Generation 40+ immer wichtiger bei der Berufswahl – beziehungsweise beim Berufsumstieg.

**Punkt 3:** Bewusstsein schaffen. Wir wissen aus der Geschichte, dass das Ansehen und die Bezahlung eines Berufes sinken, sobald er sich von einer Männer- zu einer Frauendomäne wandelt – zum Beispiel Volksschullehrer/Volksschullehrerin, Sekretär/Sekretärin. Passen wir auf, dass der Dienst in der Verwaltung niemals eine solche schleichende Abwertung erfährt – jetzt, da Frauen in immer mehr Bereichen die Mehrheit stellen. Eine akute Gefahr in dieser Hinsicht sehe ich im Moment nicht. Doch alle, die in der Verwaltung Verantwortung tragen, sollten sich dieser großen gesellschaftlichen Dimension immer bewusst sein.