



NEW LIFE braucht NEW WORK

Vor 30 Jahren hat Mag.a Manuela Vollmann das ABZ*AUSTRIA gegründet, ein Social Business, das sich für die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft einsetzt. Wo stehen wir heute? ROSWITHA M. REISINGER HAT SIE BEFRAGT.

BUSINESSART: Die Pandemie hat vieles an unserer Art zu arbeiten verändert. Welche Auswirkungen hat das auf Frauen?

Manuela Vollmann: In der aktuellen Situation – der Pandemie – sind Frauen vom System gezwungen, sich beruflich wieder zurückzunehmen. Den Trend dazu zeigten auch bereits Studien davor. Frauen haben noch immer nicht die Möglichkeit, sich für Kinder und Karriere zu entscheiden. Das ist kein individuelles Problem, sondern liegt an unserem System – die Strukturen machen es nicht möglich. Es gibt noch immer keine ausreichende qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, keine Ganztageschule, keine unterstützenden Strukturen für Frauen in Unternehmen, keine faire Teilung der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen. Die Rollenzuschreibungen sind nicht aufgehoben.

Die Gesetzeslage ist ganz gut in Österreich. Wichtig wäre darüber hinaus eine verpflichtende 50-zu-50-Aufteilung der Väterkarenz wie in den skandinavischen Ländern, um schneller zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Betreuungspflichten zu kommen. Ein Rechtsanspruch

auf einen ganztägigen Kindergartenplatz würde sicherstellen, dass Eltern schneller wieder in den Job zurückkehren können. Eine Aufwertung der Kinderbetreuungszeiten würde aus meiner Sicht ebenfalls dazu führen, dass mehr Väter diese Zeiten in Anspruch nehmen. Es hapert an der Umsetzung. Das hat uns Corona nochmal mehr verdeutlicht.

Dabei zeigen viele Studien, dass mehr Frauen im Job und in Führungsebenen das BIP steigern. Wieso hat sich dieses Erkenntnis in den Unternehmen nicht durchgesetzt?

Es gibt gerade im deutschsprachigen Raum noch sehr traditionelle Auffassungen und bestimmte, sehr hartnäckige Vorstellungen, was Frauen gut können und was nicht. Sie seien z.B. nicht gut im Vertrieb. Das ist Unsinn, wie zahlreiche Studien zeigen. Ganz im Gegenteil: Unternehmen sind am erfolgreichsten, wenn sie divers aufgestellt sind. Und dann geht es natürlich auch immer um Macht – gerade im Top-Management. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht wäre aber ein höherer Frauenanteil auf Vorstandsebene und Geschäftsführungsebene ein Wettbewerbsvorteil.

Frauen haben noch immer nicht die Möglichkeit, sich für Kinder und Karriere zu entscheiden. Das ist kein individuelles Problem, sondern liegt an unserem System – die Strukturen machen es nicht möglich.

MANUELA VOLLMANN



Mag.a Manuela Vollmann, Vorstandsvorsitzende, Geschäftsführerin und Gründerin des ABZ* Austria.
www.abzaustria.at

Eine der größten Hürden für die Berufstätigkeit von Frauen ist die fehlende/unzureichende/teure Kinderbetreuung. Geht da was voran?

Das ist in Österreich ein sehr komplexes Thema, weil es so unterschiedliche Zuständigkeiten gibt: die Bundesländer, die Gemeinden, die Unternehmen und die Individuen. Kooperationen sind die Zukunft. Es gibt mittlerweile immer mehr gemeindeübergreifende Angebote, unternehmensübergreifende Betriebskindergärten und Kooperationen von Gemeinden mit Unternehmen. Hoffnungsfroh macht hier eine neue Initiative der Sozialpartner: Sie sehen Kinderbetreuung und Kinderbildung als Schlüssel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Fachkräfte am Arbeitsmarkt und faire Chancen für jedes Kind. Auch sie meinen, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine entscheidende Voraussetzung dafür ist, dass sich Frauen und Männer für Kinder entscheiden und qualifiziert erwerbstätig sind. Klar ist, dass da noch viel passieren muss. Die Politik muss hinschauen und Geld investieren. Wir brauchen ein Betreuungsangebot für Kinder und Jugendliche bis 14 Jahre. Dafür wäre eine verschränkte Ganztagschule ideal.

Was müssen Unternehmen bieten, damit gute Frauen gerne kommen?

1 Gutes Recruiting: Unternehmen sollten bereits im Recruiting zeigen, dass sie die strukturellen Hindernisse kennen und informieren, welche Schwerpunkte sie setzen, um die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf zu ermöglichen. Das ist eine große Chance für Unternehmen, um zu zeigen, wer sie sind. Ich kenne zum Beispiel drei Unternehmen, die Crossmentoring anbieten. Das Projekt ist wahnsinnig erfolgreich – da wird man als Unternehmen sehr attraktiv für Bewerber*innen.

2 Onboarding: Beim Onboarding muss die Gender Balance erkennbar sein, sonst verliere ich gute Leute gleich wieder. Da ist es wichtig, dass Führungskräfte und Mentor*innen gut geschult sind und die Genderperspektive in Bezug auf die jeweiligen Lebenswelten einnehmen können. Wichtig ist hier auch, den Vorteil für mein Unternehmen klar herauszuarbeiten.

3 Neue Führungsmodelle anbieten und kommunizieren: Corona hat den Anwesenheitsfetischismus beseitigt. Jetzt können wir den nächsten Schritt machen. New Work braucht New Leadership. Wir erleben schon einige Zeit, dass es teilweise sehr schwierig ist, Führungspositionen zu besetzen. Das ist klar,

denn es geht stark um das Thema Resilienz: Ich will als Führungskraft kein Burn-out haben. Corona hat das nochmal deutlicher gemacht. Da werden Unternehmen etwas tun und neue Modelle anbieten. Eine Möglichkeit ist Teilzeit – die Nachfrage nach Top-Sharing steigt. Erfolgreiche Beispiele dafür gibt es genug. Mehr dazu auf: www.neuesarbeiten.at
Alle drei Punkte gelten auch für viele junge Männer!

New Life braucht New Work?

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Corona hat ein großes Window of Opportunity aufgemacht, weil es zeigt, wie wichtig die Gesundheit von Mitarbeiter*innen ist. Unternehmen können zeigen, dass sie es ernst meinen und nicht nur als Marketing-Gag nutzen. Außerdem: Wenn wir noch Kinder haben wollen, müssen wir echt auf die Vereinbarkeit schauen. Gerade die gut qualifizierten Männer und Frauen überlegen sich das dreimal.

Aktuell geht es viel um das Thema Führen in Teilzeit. Das ist ein Meilenstein für die Vereinbarkeit, aber auch für die Resilienz von Unternehmen. Auch Führungskräfte haben ein Recht auf Vereinbarkeit. Zudem sind sie Vorbild und müssen vorleben, dass es funktioniert.

Was möchtest du jungen Frauen mitgeben?

Seid sehr hartnäckig, aber auch sehr verbindlich und folgt eurer Leidenschaft. Schaut euch gut um, wo und wie ihr beruflich zufrieden seid und gleichzeitig ein gutes und existenzsicherndes Leben haben könnt. Und privat: Falls ihr eine Partnerschaft eingehen wollt, sucht euch die richtigen Partner*innen, die euch unterstützen und hinter euch stehen. ■