

GASTKOMMENTAR

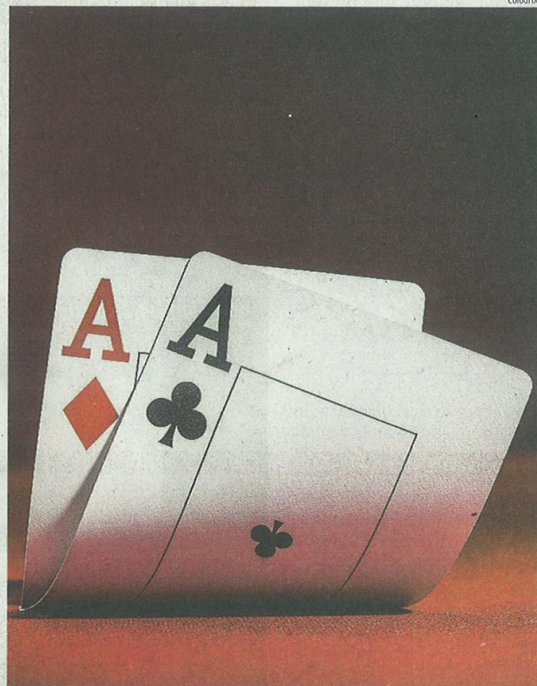
# Geteilte Führung, doppelter Enthusiasmus

In Österreich herrscht nach wie vor Skepsis gegenüber dem Arbeitsmodell Top-Sharing, das als partnerschaftliches Führungsprinzip definiert werden kann, bei dem Vorgesetzte gemeinsam Verantwortung tragen und wichtige Entscheidungen treffen. Ich persönlich lebe Top-Sharing innerhalb Österreichs größtem Non-Profit-Frauenunternehmen ABZ Austria bereits seit 17 Jahren. Zurzeit teile ich mir die Geschäftsführung mit Daniela Schallert. Zwei Köpfe, vier Augen und vier Ohren denken, sehen und

**IHRE MEINUNG AN:**  
chefredaktion@wirtschaftsblatt.at

hören mehr als zwei. In Bezug auf unsere Projekte müssen sehr komplexe Entscheidungen getroffen werden. Diese stehen auf vier Beinen besser als auf zwei. Die Nachhaltigkeit von Entscheidungen kann dadurch besser gewährleistet werden. Top-Sharing verlangt eine sehr offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dass das Unternehmen ABZ Austria von fünf Arbeitnehmer/innen auf jetzt über 100 gewachsen ist, hat sicherlich mindestens zu 50 Prozent mit der Teilung der Geschäftsführung zu tun.

**Qualitätsorientierung.** Es ist für jedes Unternehmen besser, wenn Manager/innen ge-



**Top-Sharing** zahlt sich aus, denn zwei Köpfe, vier Augen und vier Ohren denken, sehen und hören mehr als zwei

wisse Korrektive und Ergänzungen haben – das sehen wir ja jetzt in der Wirtschaftskrise sehr stark. Es geht darum, gemeinsam Entscheidungen zu treffen. Macht ist anziehend und bietet die Möglichkeit, aktiv zu gestalten; das heißt aber nicht, dass sie nicht teilbar ist. Das Modell Top-

Sharing bedeutet aber sicherlich auch, vermehrt die Sach- und Qualitätsorientierung in den Vordergrund zu stellen.

**Work-Life-Balance.** Top-Sharing ist das passende Modell für die arbeitsmarktspezifischen Anforderungen des 21. Jahrhunderts. Neue, flexible

Arbeitszeitmodelle werden durch Top-Sharing ermöglicht und die heutzutage immer wichtiger werdende Work-Life-Balance wird gewährleistet. Dies wirkt sich positiv auf die Leistung und Motivation der Mitarbeiter/innen aus. Dem wachsenden Bedürfnis nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Erleichterungen beim Wiedereinstieg in Führungspositionen nach familiären Auszeiten entgegengekommen.

**Verantwortung.** Human Resources wird durch den demografischen Wandel und die zunehmende Anhebung des Pensionsantrittsalters vor neue Herausforderungen gestellt. Das Teilen von Verantwortung ermöglicht es älteren Führungskräften, Aufgaben zu delegieren und leistungsfähig zu bleiben. Es bleibt zu hoffen, dass die Vorteile dieses Arbeitsmodells immer mehr von Unternehmen erkannt werden, damit diese den Anforderungen unserer heutigen facettenreichen Gesellschaft gewachsen sind und auch in der Zukunft erfolgreich bleiben können.

www.annarauchenberger.com/  
Anna Rauchenberger



**MANUELA  
VOLLMANN**

Geschäftsführerin  
ABZ Austria