»OBSERVER«

Echo Salzburgs erstes Nachrichtenmagazin

Salzburg, im September 2021, Nr: Sept./Okt., 7x/Jahr, Seite: 14-19
Druckauflage: 15 000, Größe: 88,7%, easyAPQ: _
Auftr.: 2654, Clip: 13828369, SB: Wirtschaftsforum der Führungskräfte

www.observer.at

Starke Business-Frauen

ECHO sprach mit acht Frauen über Gleichberechtigung, die Bedeutung von Netzwerken, die Vereinbarkeit von Karriere und Familie und weshalb bei guten Unternehmen Frauen und Männer auf Augenhöhe zusammenarbeiten.

Seit 1957 ist der Grundsatz, dass Männer und Frauen gleiches Entgelt für die gleiche Arbeit erhalten sollten, in den EU-Verträgen verankert. Wir alle wissen, die Praxis zeigt leider ein ganz anderes Bild. Natürlich hat sich während der letzten 50 Jahre auch vieles hin zum Guten verändert. Das allgemeine Bewusstsein, dass Frauen und Männer das Gleiche können, wenn sie dieselben Rahmenbedingungen vorfinden, hat sich mehr verankert.

Und trotzdem: Frauen erhalten in Österreich nach wie vor weniger Einkommen, ein hoher Prozentsatz von ihnen arbeitet Teilzeit. Und auch dann, wenn Frauen Vollzeit arbeiten, sind sie meistens diejenigen, die zu Hause unbezahlte Arbeit leisten. Überholte Machtstrukturen, Wertvorstellungen und starre Rollenbilder bremsen die Gleichberechtigung in Österreich immer noch aus. ECHO sprach mit acht Frauen, die alle beruflich sehr erfolgreich sind, wie Veränderungen erreicht werden könnten und was nötig ist, damit man die vielbeschworene Gleichberechtigung auch tatsächlich erreichen kann.

EHRGEIZ IST NÖTIG

Die Interviews haben gezeigt, dass die Prägung in der Kindheit und Jugend durchaus eine große Rolle spielt, wenn es darum geht, wie eine Frau ihre Karriere anlegt. Waltraud Rathgeb ist heute UNIQA-Landesdirektorin in Salzburg. 1987 hat sie bei der Bundesländer Versicherung (Vorgängerunternehmen von UNIQA) als Schadenreferentin begonnen. Sie war damals in Salzburg die erste Frau und die erste Juristin im Unternehmen. „Da meine Eltern als Gastwirte und im Viehhandel selbstständig waren, wurde ich so erzogen, dass das Mitarbeiten im Betrieb vor der Schule kam. Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen, war selbstverständlich für mich", erklärt sie im ECHO-Interview.

„Da meine Eltern selbstständig waren, wurde ich so erzogen, dass das Mitarbeiten im Betrieb vor der Schule kam. Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen, war selbstverständlich für mich."

Dr. Waltraud Rathgeb,
UNIQA Landesdirektorin in Salzburg

Ehrgeizig sei sie schon immer gewesen und ihr war schnell klar, dass sie irgendwann eine Führungsposition übernehmen möchte. Sie habe sich im Unternehmen fachlich weitergebildet und sei immer jedem Einzelnen wertschätzend und auf Augenhöhe begegnet. Nach kurzer Zeit stieg sie zur Gruppenleiterin auf und in weiterer Folge wurde ihr die Teamleitung für die Allgemeine Haftpflicht von UNIQA Österreich übertragen. Mit Jänner 2020 hat sie als Landesdirektorin die Leitung der SALZBURGER UNIQA übernommen und wurde dabei sowohl von ihrer Familie als auch ihren Vorgesetzten sehr bestärkt.

KINDHEIT PRÄGT EINSTELLUNG

Auch Magdalena Melitta Moser hat durch ihre Familie starken Rückhalt bekommen. Sie ist Designerin und Unternehmensinhaberin des erfolgreichen Modelabels Mamoka. Innovatives und doch authentisches, geerdetes Design in höchster Qualität und von Hand gemacht, das ist der Anspruch, den die Gründerin an ihre eigene Mode hat. „Ich war schon als Kind sportlich und naturverbunden und habe mich nie als schwächer betrachtet, weil ich ein Mädel war. Ich denke, die persönliche Einstellung wird stark von der Kindheit geprägt", sagt Moser. Sie sei viel mit ihrem älteren Bruder und ihrer älteren Schwester unterwegs gewesen und ihr Vater und ihre Mutter hätten ihr nie das Gefühl gegeben, sie könne etwas nicht machen, weil sie ein Mädchen war. Im Gegenteil: Schon ihre beiden Großmütter und ihre Mutter waren selbstständig und Magdalena Melitta ist quasi in deren Geschäft groß geworden.

Die heutige Unternehmerin ist froh darüber, ihre Leidenschaft zum Beruf gemacht

Fotos: ABEK, Bernhard Fuchs (www.foart.cc), Marco Riebler/Salzburg AG, Birgit Probs, Oberbank, Dentsply Sirona, Privat, MAMOKA, shutterstock

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 0662/457090).

»OBSERVER«

Echo Salzburgs erstes Nachrichtenmagazin

Salzburg, im September 2021, Nr: Sept./Okt., 7x/Jahr, Seite: 14-19
Druckauflage: 15 000, Größe: 88,7%, easyAPQ: _
Auftr.: 2654, Clip: 13828369, SB: Wirtschaftsforum der Führungskräfte

www.observer.at

Mamoka: Innovatives und doch authentisches, geerdetes Design in höchster Qualität und von Hand gemacht.

Magdalena Melitta Moser: Ihr neues Mamoka-Hirschlederdirndl in Action.

„Männer haben ihre Stärken und Frauen haben ihre Stärken. Nur miteinander ergeben wir das große Ganze."

Magdalena Melitta Moser LLM.oec.,
Unternehmensinhaberin des Modelabels Mamoka

zu haben. Alles begann mit dem Hirschlederrock, den sie für sich selbst fertigte. Am Altausseer Kirtag zog der Rock viel Aufmerksamkeit und Interesse auf sich. Auch die Tante wollte genauso einen haben und daraus entstand dann Schritt für Schritt Mamoka.

SITUATIONSELASTISCH

Magdalena Melitta Moser hat ihre Selbstständigkeit allein aufbauen können, auch was das Monetäre betrifft. Sie habe zwar auch negative Erfahrungen machen müssen, sei aber immer gestärkt aus solchen Situationen hervorgegangen. Dass Selbstständigkeit auch ein gewisses Risiko mit sich bringen kann, ist ihr bewusst. Sie kann aber gut damit umgehen, hat Recht und Wirtschaft in Salzburg studiert und arbeitet aktuell nebenbei noch an ihrem Doktorat. „Beruflich lebe ich gerade meinen Traum. Sollte das nicht mehr funktionieren, könnte ich jederzeit etwas anderes machen. In der heutigen Zeit muss man ohnehin situationselastisch und flexibel sein", sagt Moser.

In ihrem Unternehmen arbeite sie branchenbedingt hauptsächlich mit Frauen zusammen. Sie kleidet gleichermaßen Frauen und Männer ein. Was Männer und Frauen in der Berufswelt betrifft, sieht sie die Sache ganz pragmatisch: „Männer haben ihre Stärken und Frauen haben ihre Stärken. Nur miteinander ergeben wir das große Ganze." Und egal ob für Mann oder Frau, lautet ihr Karrieretipp so: „Das Wesentliche ist, ein Ziel vor Augen zu haben und mit Beharrlichkeit darauf hinzuarbeiten. Und man muss offen sein. Ich wäre nie dort, wo ich heute bin, hätte ich nicht schon vor Mamoka viele Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen sammeln dürfen", erklärt die Mamoka-Geschäftsführerin.

UNTERSTÜTZUNG DURCH MÄNNER

Waltraud Rathgeb hatte im Laufe ihrer Karriere bei UNIQA ausschließlich männliche Vorgesetzte, von denen sie immer unterstützt und bestens begleitet wurde. „Ich glaube, im Beruf gibt es gewisse Unterschiede zwischen Mann und Frau. Sehr viel mehr jedoch hängen diese von der jeweiligen Persönlichkeit ab", so Rathgeb. Über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann sie als zweifache Mutter und Karrierefrau einiges berichten. „Mittlerweile sind meine Tochter und mein Sohn erwachsen, doch 32 Jahre meines Berufslebens habe ich mit schulpflichtigen Kindern gearbeitet. Dass ich hier als Frau auch manchmal an eigene Grenzen gestoßen bin, möchte ich nicht leugnen."

Wichtig für sie war der Rückhalt ihres Partners und dass ihr von den Vorgesetzten immer Verständnis entgegengebracht wurde. Auch flexible Lösungen wurden ihr angeboten. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei UNIQA also kein neues Thema. Wie für viele andere Kolleginnen ist es auch für mich mit ein Grund für die starke persönliche Bindung an das Unternehmen."

INTERNATIONALE KARRIERE

Viel Handlungsbedarf in Sachen Kinderbetreuung in Österreich sieht Marion Par-Weixlberger. Sie ist Vice President Corporate Communications & Public Relations bei Dentsply Sirona, dem weltweit größten Hersteller für Dentalprodukte und -technik. Par-Weixlberger verantwortet die globale Unternehmenskommunikation sowie die Produkt-PR für alle Geschäftsbereiche und für bereichsübergreifende Projekte des Unternehmens. Sie ist also ein sehr gutes Beispiel dafür, dass man aus Österreich heraus international Karriere machen kann. „Ich denke, Frauen haben prinzipiell die gleichen

„Ich denke, Frauen haben prinzipiell die gleichen Chancen auf Führungspositionen wie Männer. Aber die Rahmenbedingungen sind für Frauen viel schwieriger."

Marion Par-Weixlberger,
Vice President Corporate Communications & Public Relations bei Dentsply Sirona

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 0662/457090).

»OBSERVER«

Echo Salzburgs erstes Nachrichtenmagazin

Salzburg, im September 2021, Nr: Sept./Okt., 7x/Jahr, Seite: 14-19
Druckauflage: 15 000, Größe: 88,7%, easyAPQ: _
Auftr.: 2654, Clip: 13828369, SB: Wirtschaftsforum der Führungskräfte

www.observer.at

Chancen auf Führungspositionen wie Männer. Aber vor allem die Rahmenbedingungen sind für Frauen viel schwieriger", so die Kommunikationsexpertin. Die Kinderbetreuungsangebote in Österreich würden keinesfalls ausreichen, betont sie. In den USA, wo das Headquarter ihrer Firma liegt, herrsche diesbezüglich eine ganz andere Kultur vor. Es werde nicht als ungewöhnlich empfunden, wenn eine Frau nach ihrer Karenz wieder Vollzeit in ihre Arbeit zurückkehre. Dem liegt ein anderes Elternbild zugrunde. Oder in Deutschland gebe es viele Unternehmen mit Betriebskindergärten oder flexiblen Tagesmüttern, die einspringen könnten, wenn der Job dies verlange. „Wir bräuchten hier viel mehr Flexibilität. Denn wer Karriere machen will, der muss einfach die Extrameile gehen können. Ein mögliches Modell wäre, dass Mann und Frau nach der Geburt ihres Kindes zu 80 Prozent in ihren Beruf zurückkehren und sich die Aufgaben zu Hause teilen", sagt Par-Weixlberger. Sie arbeitet hauptsächlich von Salzburg aus, wo sie auch Kommunikationswissenschaft studiert hat. Bevor sie zu Dentsply Sirona wechselte, war sie für renommierte, global agierende PR-Agenturen tätig.

PROAKTIV SEIN

Wichtig auf dem Weg zu einer Karriere seien vor allem auch gute Verbindungen und Netzwerke, kann Par-Weixlberger berichten. „Ich denke, wir Frauen unterschätzen häufig, wie wichtig Netzwerke sein können. Ich selbst bin in diesem Bereich sehr aktiv." Sowohl innerhalb ihrer Firma als auch außerhalb. In Salzburg etwa ist sie beispielsweise Mitglied bei den Medienfrauen oder sie besucht regelmäßig den Circle of 2084, einen Businessclub für Gleichbereichtigung und Nachhaltigkeit. Aber auch in gemischten Netzwerken sei sie aktiv, um berufliche Kontakte zu knüpfen und aufrechtzuerhalten. „Generell sollte, wer Karriere machen will, sehr proaktiv sein. Man ist Schmied seiner eigenen Karriere und wenn es einem gelingt, Mentoren und Fürsprecher zu gewinnen, ist dies ein wichtiger Schritt hin zu einer Führungsposition", erklärt Marion Par-Weixlberger.

FAIRE AUFTEILUNG

Michaela Burgstaller-Stritzinger ist seit Jänner 2021 Head of Marketing & Communications bei der Salzburg AG und führt dort ein 17-köpfiges Team. „Ich leite aber nicht nur das Marketing, sondern ich bin auch verheiratet und habe zwei Kinder. Den Job und die Familie zu vereinbaren, ist oft gar nicht so einfach. Es funktioniert für mich persönlich nur, weil mein Mann und ich uns die Verantwortung und Betreuung unserer Kinder fair aufteilen", erklärt Burgstaller-Stritzinger. Die Salzburg AG sei diesbezüglich ein Vorreiter-Betrieb, der Frauen die gleiche Möglichkeit gebe, Führungspositionen zu übernehmen, wie Männern. Generell sei ihr das Thema Diversity besonders wichtig. „Ich bin davon überzeugt, dass Unternehmen nur mit Chancengleichheit und Vielfalt – das heißt, wenn Männer und Frauen auf Augenhöhe zusammenarbeiten – erfolgreich sein können und die besten Ideen dabei herauskommen."

> „Ich bin davon überzeugt, dass Unternehmen nur mit Chancengleichheit und Vielfalt – das heißt, wenn Männer und Frauen auf Augenhöhe zusammenarbeiten – erfolgreich sein können und die besten Ideen dabei herauskommen."
>
> **Michaela Burgstaller-Stritzinger,**
> Head of Marketing & Communications
> bei der Salzburg AG

GENDER BALANCE

Die Oberbank mit ihrer Zentrale in Linz beschäftigt mehr als 2.000 Personen. 60 Prozent von ihnen sind Frauen. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beträgt hingegen nur 24 Prozent. Ein Ungleichgewicht, wie es in sehr vielen Unternehmen zu finden ist. Und doch gibt es einen entscheidenden Unterschied. Das Unternehmen möchte hier Veränderung. „Wir als Oberbank haben uns im Zuge des Projekts Gender Balance vorgenommen, bis zum Jahr 2025 30 Prozent und bis zum Jahr 2030 40 Prozent an weiblichen Führungskräften zu haben", erklärt Romana Thiem, Geschäftsbereichsleiterin Privatkunden in der Oberbank Salzburg. Das heißt, in neun Jahren wären vier von zehn Führungskräften Frauen. Ein ambitioniertes Ziel.

Ihrer Meinung nach müsse man so früh wie möglich damit beginnen, die Frauen auf eine Führungsrolle vorzubereiten. Sie sollen vorzeitig motiviert werden und schon vor einer möglichen Karenz eine wichtige Rolle innerhalb der Oberbank übernehmen. „Und auch Nachwuchs muss keinen Karriereknick bedeuten. Wir haben ein gutes Auszeitmanagement entwickelt, damit Männer wie Frauen gleichermaßen in Karenz gehen können", so Thiem. Zudem schaffe die Oberbank auch klare Rahmenbedingungen für einen leichten Wiedereinstieg. Und Führung müsse, zumindest vorübergehend, auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Generell liege der Oberbank viel daran, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie attraktiv zu gestalten.

WAS TRAUE ICH MIR ZU?

Der Vorstand der Oberbank hat eine Frauenquote eingeführt. „Mit dieser Quote allein wird es aber nicht getan sein. Wir alle müssen das Potenzial von Frauen heben und gemeinsam daran arbeiten. In unserer modernen Welt darf es nicht mehr allein die Frau sein, die eine Karenzzeit nimmt", sagt Thiem. Obwohl sie selbst innerhalb der Oberbank eine Führungsposition innehat, fällt ihr immer wieder auf, dass sich Frauen weniger zutrauen als Männer. Das merke man bei der Ausschreibung von Führungspositionen. „Werden zehn Anforderungskriterien verlangt und die Frau erfüllt nur neun, dann beginnt sie schon zu zweifeln. Ein Mann liest die ersten drei und denkt sich, das passt schon", erklärt sie bewusst etwas überspitzt. Aber im Grunde trifft dieser Unterschied in der Einstellung und Herangehensweise tatsächlich häufig zu.

ES BRAUCHT MENTORINNEN

Romana Thiem weiß selbst genau, wovon sie spricht, wenn es um Frauen geht,

Fotos: ABEK, Bernhard Fuchs (www.foxart.co), Marco Riebler/Salzburg AG, Birgit Probs, Oberbank, Dentsply Sirona, Privat, MAMOKA, shutterstock

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 0662/457090).

»OBSERVER«

Echo Salzburgs erstes Nachrichtenmagazin

Salzburg, im September 2021, Nr: Sept./Okt., 7x/Jahr, Seite: 14-19
Druckauflage: 15 000, Größe: 88,7%, easyAPQ: _
Auftr.: 2654, Clip: 13828369, SB: Wirtschaftsforum der Führungskräfte

www.observer.at

„Wenn Frauen nicht mitgestalten, fehlt der Gesellschaft etwas"

Brigitte Maria Gruber. Sie ist Gründerin und Leiterin der Frauen:Fachakademie Schloss Mondsee GmbH, bietet mit ihrer Unternehmensberatung mensch.im.fokus werteorientierte Persönlichkeitsbildung für Führungskräfte und bringt sich in vielen Netzwerken ein. In erster Linie aber ist sie immer noch eine unverzichtbare Frauenförderin.

„Was uns wirklich trägt, sind Beziehungen im reellen Leben. Mit Austausch, Diskussion, Inspiration."

Brigitte Maria Gruber, Frauenförderin

ECHO: *Die Förderung von Frauen liegt Ihnen seit jeher am Herzen. Welche Tipps haben Sie für jene, die beruflich und persönlich im Leben etwas erreichen wollen?*
Brigitte Maria Gruber: Frauen müssen es sich zutrauen, in allen Bereichen des Lebens mitzugestalten. Wenn sie dies nicht tun, fehlt in Gesellschaft und Wirtschaft die weibliche Perspektive. Das ist schade. Ich bin einerseits Mitglied in zahlreichen Frauennetzwerken, andererseits engagiere ich mich in gemischten Netzwerken, beispielsweise im Vorstand des Wirtschaftsforums für Führungskräfte in Salzburg. Da wünsche ich mir noch viel mehr weiblichen Input. Also bitte: einbringen, mitreden, mitgestalten.

ECHO: *Worin liegt der Vorteil gemischter Teams?*
Gruber: Zahlreiche Studien und das jährliche Mixed Leadership Barometer der Prüfungs- und Beratungsorganisation Ernst & Young beweisen: Gemischte Führungsteam arbeiten erfolgreicher. Nach wie vor ist in 41 von 55 österreichischen börsennotierten Unternehmen keine Frau im Vorstand. Das muss sich ändern. Schauen wir doch auf die Salzburger Festspiele. Im Jahr 2021 wollen wir uns nicht vorstellen, dass ein dreiköpfiges Leitungsgremium nur männlich besetzt wäre, oder!?

ECHO: *Unterschätzen Frauen das Thema Netzwerken?*
Gruber: Das möchte ich nicht pauschal so sagen. Aber wenn ich oftmals unsere Teilnehmerinnen frage, welche Netzwerke sie pflegten, nennen sie soziale Netzwerke wie XING und LinkedIn. Das ist sicher gut, aber der Mensch ist ein soziales Wesen. Was uns wirklich trägt, sind Beziehungen im reellen Leben. Mit Austausch, Diskussion, Inspiration. Institutionalisierte Netzwerke mit eingetragener Mitgliedschaft und regelmäßigen Treffen bieten genau das. Die Mitglieder werden sichtbar und haben Seilschaften, die wirklich weiterbringen.

ECHO: *Welche Rolle kommt der Frauen:-Fachakademie Schloss Mondsee zu?*
Gruber: Mehr als 7.500 Frauen haben sich bei uns Stärkung abgeholt, in Seminaren, im Mentoring, Management-Lehrgängen und bei Netzwerktreffen. Wenn wir mehr Chancengleichheit erreichen, wird die Welt ein Stück weit gerechter. Dazu wollen wir auch weiterhin beitragen.

ECHO: *Was wird sich gesellschaftlich noch ändern?*
Gruber: Pandemie und Klimakrise lehren uns, dass wir so wie bisher nicht weitermachen können. Es braucht Aufrichtigkeit, mehr Miteinander und nicht mehr Kapitalismus um jeden Preis. Wir dürfen die Umwelt, das Klima und die Menschlichkeit nicht vergessen. Der deutsche Bankmanager Alfred Herrhausen sagte einst: „Ohne Wirtschaftlichkeit schaffen wir es nicht, aber ohne Menschlichkeit ertragen wir es nicht." Es sind letztendlich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Erfolg einer Firma mitgestalten.

ECHO: *Welche Ziele verfolgen Sie mit Ihrem Unternehmen mensch.im.fokus?*
Gruber: Es geht um werteorientierte Persönlichkeitsbildung für Führungskräfte, Frauen und Männer. Im Fokus stehen Themen wie: Wie wirke ich als Führungskraft? Wie kann ich mein Team ganzheitlich führen? Diese Begleitung biete ich auch firmenintern an, wobei einige große Unternehmen aus Salzburg und dem angrenzenden Bayern zu meinen Kunden zählen. Führungskräfte, die einen nächsten Schritt im Unternehmen wagen, müssen sich heute andere Fragen stellen. Denn der Mensch steht im Fokus.

INTERVIEW: Christian **GRANBACHER**

TALK MIT PALFINGER CEO ANDREAS KLAUSER

Das **Wirtschaftsforum für Führungskräfte in Salzburg** lädt zum Vernetzungstreffen mit Palfinger CEO Andreas Klauser. Im Talk mit Brigitte Maria Gruber berichtet der Vorstandsvorsitzende, wie das Unternehmen Palfinger die Weichen für eine nachhaltige Zukunft stellt.
Diese Veranstaltung findet am 23. September, zwischen 17.00 und 19.00 Uhr, im Imlauer Hotel Pitter in Salzburg statt und ist offen für Interessierte. Begrenzte Teilnehmerzahl. Anmeldung unbedingt erforderlich! Details: **www.wdf.at**; Anmeldungen unter: salzburg@wdf.at

Foto: Birgit Probst

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 0662/457090).

»OBSERVER«

Echo Salzburgs erstes Nachrichtenmagazin

Salzburg, im September 2021, Nr: Sept./Okt., 7x/Jahr, Seite: 14-19
Druckauflage: 15 000, Größe: 88,7%, easyAPQ: _
Auftr.: 2654, Clip: 13828369, SB: Wirtschaftsforum der Führungskräfte

www.observer.at

„Für die meisten Frauen lautet die Frage leider: Karriere oder Familie?"

Alexandra Förster-Ainedter. Sie ist Geschäftsführende Gesellschafterin bei ABEK – Ainedter Bau Elemente und Konstruktionen. Das Unternehmen in Anif bei Salzburg ist einer der ersten Beton-Fertighersteller Österreichs.

ECHO: *Es ist nicht alltäglich, dass eine Frau Geschäftsführerin eines Unternehmens ist, das mit Bau und Konstruktion zu tun hat. Wie hat sich Ihre Karriere entwickelt?*
Alexandra Förster-Ainedter: Bereits als Kind wollte ich Bauingenieurin werden und die Firma übernehmen. Selbst meine Eltern waren überrascht, dass ich von diesem Ziel nie abgewichen bin. Nach Abschluss meiner Ausbildung war es mir wichtig, vor dem Eintritt ins Familienunternehmen noch Berufserfahrung zu sammeln. Damals, vor der Wirtschaftskrise, waren alle großen österreichischen Baufirmen händeringend auf der Suche nach Fachkräften, die sie in den Osten entsenden konnten. So bekam ich als Studienabgängerin sehr jung die Chance, mich in kürzester Zeit nach oben zu arbeiten. Meine Tätigkeit im Osten war mir in vielerlei Hinsicht eine gute Schule. Nachdem ich meinen Auslandshunger gestillt hatte, kam 2011 in mir der Wunsch auf, zurück nach Hause zu gehen. Mein Vater nahm mich mit offenen Armen auf. Wir legten eine Art Trainee-Programm für mich fest, in dem ich in der Firma alle Abteilungen durchlaufen sollte. Leider kam es anders als geplant. 2012 fiel mein Vater nach einem Unfall von einem Tag auf den anderen aus. Kurz darauf erlitten wir einen schweren Maschinenbruch in einer Produktionsstraße, was zu einem wochenlangen Stillstand führte. Nachdem wir die Produktion endlich wieder zum Laufen gebracht hatten, brannte es in der zweiten Produktionshalle. All das passierte, während mein Vater nicht ansprechbar im Krankenhaus lag. Das war mein Sprung ins kalte Wasser. Als mein Vater später von den Vorkommnissen während seiner Abwesenheit erfuhr, beschloss er, nicht als Chef in die Firma zurückzukommen, und übergab mir das Unternehmen 2014.

ECHO: *Wie schwer ist es, Beruf und Familie zu vereinbaren, wenn beide Elternteile Karriere machen wollen?*
Förster-Ainedter: Leider lautet für die meisten Frauen in Österreich nach wie vor die Fragestellung: Karriere oder Familie? Ehrlich gesagt ist in Österreich auch

„Wir als Oberbank haben uns im Zuge des Projektes Gender Balance vorgenommen, bis zum Jahr 2025 30 Prozent und bis zum Jahr 2030 40 Prozent an weiblichen Führungskräften zu haben."

Romana Thiem,
Geschäftsbereichsleiterin Privatkunden in der Oberbank Salzburg

die sich womöglich zu wenig zutrauen. Noch während ihres Jus-Studiums begann sie 2005, in der Oberbank zu arbeiten. Sie kümmerte sich in der Filiale in der Alpenstraße um die Firmenkundenberatung. Ihre damalige Gruppenleiterin war Petra Fuchs, seit 2016 Landesdirektorin der Oberbank in Salzburg. Romana Thiem konnte sich beruflich gut entwickeln und wurde von Frau Fuchs immer schon „gefördert und gefordert", wie sie sagt. Als Petra Fuchs 2017 schon in der Geschäftsleitung war, sei sie auf Romana Thiem zugekommen und habe sie gefragt, ob sie sich vorstellen könne, die Leitung des Bereich Private Banking zu übernehmen. „Mir fielen zahlreiche Gründe ein, warum ich mir diese Position nicht zutraute und Tränen sind geflossen. Aber Petra Fuchs hat gemeint, sie würde mich nicht fragen, wenn sie nicht überzeugt davon wäre, dass ich diese Situation meistern würde", erinnert sich Thiem. Im Dezember 2017 hat sie dann übernommen. „Alles hat bestens funktioniert und als mir Frau Fuchs dann im Mai 2019 die Geschäftsbereichsleitung für das gesamte Privatkundengeschäft anvertrauen wollte, habe ich nicht mehr lange überlegt. Noch im selben Gespräch habe ich völlig angstfrei zugesagt und mich auf meine neue Aufgabe gefreut. Noch heute bin ich Frau Fuchs für diesen Schubs von damals dankbar, denn er war das Beste, was mir passieren konnte."

Christian **GRANBACHER**

frauenanderskompetent

frauenanderskompetent ist ein Qualifizierungsprojekt für Frauen, die schon über einen längeren Zeitraum arbeitslos sind. Als Teil der anderskompetent GmbH und gefördert vom AMS Salzburg sowie dem Land Salzburg erhalten Frauen hier die Möglichkeit, ein Jahr als Transitarbeitskräfte in einem von fünf Betrieben zu arbeiten, um sich weiter für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren.
Im Vordergrund steht der sozioökonomische Aspekt, wobei es vor allem darum geht, verschiedene Problemlösungen zu erarbeiten und die Qualifizierung sowie den Selbstwert der teilnehmenden Frauen zu erhöhen. „Im Bewerbungsprozess bemerken wir häufig, dass Frauen eher

Fotos: ABEK, Bernhard Fuchs (www.foxart.co), Marco Riebler/Salzburg AG, Birgit Probs, Oberbank, Dentsply Sirona, Privat, MAMOKA, shutterstock

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 0662/457090).

»OBSERVER«

Echo Salzburgs erstes Nachrichtenmagazin

Salzburg, im September 2021, Nr: Sept./Okt., 7x/Jahr, Seite: 14-19
Druckauflage: 15 000, Größe: 88,7%, easyAPQ: _
Auftr.: 2654, Clip: 13828369, SB: Wirtschaftsforum der Führungskräfte

www.observer.at

Alexandra Förster-Ainedter: Geschäftsführende Gesellschafterin bei ABEK – Ainedter Bau Elemente und Konstruktionen.

nichts darauf ausgelegt, beides zu ermöglichen. Wir leben diesbezüglich in einem sehr veralteten System. Was zum Beispiel die 14 Wochen Ferien betrifft. Für mich persönlich war immer klar, dass ich beides wollte. Glücklicherweise habe ich einen tollen Mann an meiner Seite, der sich an Haushalt, Kinderbetreuung und -erziehung gleichermaßen beteiligt. Außerdem habe ich hilfsbereite Eltern und Schwiegereltern, die mich notfalls tatkräftig unterstützen. Allein wäre es nicht schaffbar. Von der Geburt unserer Kinder an hatten mein Mann und ich die Kinderbetreuung annähernd 50:50 aufgeteilt. Klar war, dass ich mich von Anfang an gut organisieren musste. Bereits vor der Geburt musste ich mich um eine Tagesmutter bemühen, denn die Plätze sind rar. Das erste halbe Jahr waren unsere Babys mit mir in der Firma. Danach bekam ich stundenweise Unterstützung von der Tagesmutter und mein Mann ging in Vaterkarenz. Nachdem wir beide verantwortungsvolle Jobs haben und auch er Vollzeit arbeitet, ist unser Alltag stark durchgetaktet. Familie und Karriere zu vereinen, ist sehr herausfordernd. Um ehrlich zu sein, habe ich manchmal das Gefühl, weder meiner Aufgabe als Mutter noch meiner Aufgabe als Chefin gerecht zu werden. Doch dann muss ich meinen Ehrgeiz wieder ablegen und mich auf das besinnen, was ich tun kann.

ECHO: *Männer würden im Beruf mehr Selbstvertrauen mitbringen als Frauen. Etwas, das Sie auch so sehen? Oder haben Sie andere Erfahrungen gemacht?*
Förster-Ainedter: In Österreich sind wir leider nach wie vor weit von einer echten Gleichstellung von Frau und Mann entfernt. Das beginnt oft schon in der frühen Erziehung. Buben werden oft zu mehr Selbstbewusstsein erzogen als Mädchen. Nur wenige Frauen trauen sich, eine Führungsposition in Erwägung zu ziehen. Die gesellschaftliche Akzeptanz von Frauen, die sich entscheiden, ihre Karriere auch mit Kindern weiterzuverfolgen bzw. Kinder trotz Karriere zu bekommen, ist leider nach wie vor schlecht. Um nicht von ihrem Weg abzukommen, braucht Frau viel Selbstvertrauen und Überzeugung, immer und immer wieder. Als wäre die Aufgabe an sich nicht schon schwer genug. Dies gilt aber auch gleichermaßen für Männer, die sich entscheiden, den Haushalt, die Kinderbetreuung und -erziehung zumindest zu gleichen Teilen wie die Frau mitzutragen. Sie sind in Österreich Exoten. Es bleibt zu hoffen, dass sich das bald ändert, denn die Kinder profitieren am allermeisten davon, wenn sie die volle Palette zur Verfügung haben, nämlich die Betreuung von Mutter, Vater und Fremdbetreuung.

INTERVIEW: Christian **GRANBACHER**

„Genauso wichtig ist uns, dass die Frauen mit weniger Problemen und als Persönlichkeiten deutlich gestärkt aus unserem Projekt hinausgehen."

Susanne Erhart,
Betriebsleiterin
frauenanderskompetent in Salzburg

zögern, sich selbst als gut oder kompetent zu bezeichnen. Sie sehen sich viel kritischer, als die Männer dies tun", sagt Susanne Erhart, die Leiterin von frauenanderskompetent.
Das Projekt gibt es deshalb ausschließlich für Frauen, um einen geeigneten und geschützten Rahmen für persönliche Gespräche zu bieten. So kann der Fokus vermehrt auf frauenspezifische Themen gelegt werden. Als Erfolg des Projekts sieht es Susanne Erhart aber nicht allein, wenn eine Frau nach dem Qualifizierungsjahr direkt in einen neuen Beruf wechseln kann. „Genauso wichtig ist uns, dass die Frauen mit weniger Problemen und als Persönlichkeiten deutlich gestärkt aus unserem Projekt hinausgehen."

Informationen unter: susanne.erhart@anderskompetent.at

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 0662/457090).