

#ConnectLife – der Podcast von A1
Genderbalance: Warum Diversity in Unternehmen alles schlägt
Transkript

Verena Pausder: Wenn ich eines am meisten bereue, dann dass ich nicht IT studiert habe. Es war einfach nicht etwas, was mir irgendwer empfohlen hat, geraten hat. Ich kannte niemanden, der das studiert hat. Ich glaube, das können Unternehmen tun – früh gerade Frauen in MINT-Berufen unterstützen, als Arbeitgeber ausstrahlen, was man mit diesen MINT-Profilen alles werden kann.

Sonja Wallner: Ich bin als Finanzmensch zahlengläubig und irgendwann gab es dann einen Report nach dem anderen, der gesagt hat, homogene Teams probieren weniger Szenarien aus, überlegen weniger Szenarien, gehen höhere Risiken ein, haben weniger Ergebnis. Es beginnt bei der Zusammensetzung der Menschen, die an diesen Herausforderungen arbeiten. Und sobald man eben zwei, drei Szenarien durchdenkt, trifft man andere Entscheidungen.

Martina Steidl: Wir sprechen in dieser Folge von #ConnectLife – dem Podcast von A1 über Diversität, Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit in Unternehmen. Darüber wurde und wird in letzter Zeit sehr viel gesprochen. Aber ich will wissen, wie sieht es damit in Unternehmen in Österreich wirklich aus? Wie werden Diversität und Inklusion gelebt und wie wirkt sich das auf die Unternehmenskultur aus? Ich bin Martina Steidl und freue mich auf tolle Antworten von meinen Gästen: Verena Pausder, bekannte Unternehmerin und Expertin für digitale Bildung, und Sonja Wallner, CFO von A1.

Verena Pausder, Sonja Wallner, ich freue mich sehr auf unser Gespräch. Herzlich willkommen zu unserem Podcast!

Verena und Sonja: Vielen Dank.

Martina Steidl: Verena, zu dir: Wir sprechen heute über Diversität, Gendergerechtigkeit, Inklusion. Wie ist denn da deine persönliche Erfahrung? Hast du das vielleicht schon einmal erlebt, bist du als Frau ungerecht behandelt worden?

Verena Pausder: Also, als große Schwester bin ich auf jeden Fall immer ungerecht behandelt worden. Ich war es nämlich immer, wenn irgendwie Streit war. Aber als Frau an sich hatte ich viele Situationen, wo es hätte passieren können – früh auf dem Fußballplatz, weil ich ab fünf Jahre Fußball gespielt habe. Und wenn ich da zum ersten Mal auf den Platz kam, haben mich alle immer in so einer höflichen Schockstarre angeguckt, nach dem Motto, die will doch hier bitte nicht mitspielen jetzt. Das Gleiche, wenn man dann in die Gründerszene kommt, 2007, die auch zu dem Zeitpunkt eigentlich fast ausschließlich männlich war. Aber ich glaube, ich bin dem Ganzen immer so ein bisschen mit so einer ... mit einem natürlichen Selbstverständnis begegnet. So, ich bin ja hier, weil ich erstens Lust darauf habe, was ihr hier macht, weil ich es mir zweitens zutraue. Und jetzt lasst mich doch erst mal machen, dann könnt ihr euch ja an mir abarbeiten.

Martina Steidl: Das war auch deine Motivation, dass du dich für mehr Vielfalt in Unternehmen einsetzt?

Verena Pausder: Du siehst einfach, wie großartig gerade kleine Mädchen ins Leben starten. Also, ich habe ja Digital-Werkstätten gegründet, Orte, wo Kinder programmieren lernen, Robotics, Animationsfilm, und dann kommen die Mädchen da mit sechs, sieben, acht Jahren rein und haben das gleiche Selbstverständnis, die gleiche Neugier, das

gleiche Gefühl für Technik und MINT. Und dann erziehen wir ihnen das irgendwann ab. Und wenn sie dann so zum Töchterttag oder zum Girls Day in Deutschland kommen, dann merkt man schon, dass sie so eine gewisse Scham haben. Keiner möchte anfangen, man hat Angst, sich zu blamieren. Und das ist so schade, weil wenn man dann die Programmiererin oder User-Interface-Designerin und so in freier Wildbahn erlebt, dann denkt man: Davon könnten wir einfach noch viel mehr haben, wenn wir es früher richtig machen würden.

Martina Steidl: Wir wissen das ja alle – diese Vielfalt, das ist ein Erfolgsfaktor. Und du sagst, es wird den Mädchen aberzogen. Aber woran liegt denn das wirklich? Dass Frauen oder Menschen mit Einschränkungen, mit besonderen Bedürfnissen, auch Menschen mit Migrationshintergrund, dass sie vor allem in wichtigen Positionen weiterhin wenig vertreten sind?

Verena Pausder: Ich glaube, zum einen fehlen dir wirklich Vorbilder; und jetzt gar nicht so im Sinne von Poster Girls, weil von denen kann man sich meistens wenig abschneiden, sondern echte Menschen, die du erlebst, die dir zeigen, dass es geht. Als ich mit 38 zum ersten Mal eine weibliche Astronautin vor mir stehen sah, die erzählt hat, wie sie mit ihrem Vater schon als kleines Mädchen in den Sternenhimmel geguckt hat, wie sie sich schon immer für Naturwissenschaften interessiert hat und wie sie jetzt vielleicht die erste deutsche Frau wird, die zur ISS fliegt – da hatte ich zum ersten Mal überhaupt ein Bild im Kopf, dass man auch Astronautin werden kann. Und da war ich 38 und ja, eigentlich war ich nicht hinterm Mond groß geworden. Und ich glaube, das fehlt, wenn du ... Ich habe neulich einen wahnsinnig tollen Typen erlebt, der hat keine Arme, keine Beine und steuert seinen Rollstuhl mit dem Mund. Wenn man den erlebt, was der alles in seinem Leben möglich macht, mit was für einer Energie der die Themen angeht, wie der Produkte testet, die für seine Zielgruppe da sind, um zu sagen, Leute, ihr erfindet hier immer die ganze Zeit als Menschen ohne Behinderung Produkte für uns – bindet uns doch mal ein. Also, es gibt so viele verschiedene Beispiele, an denen man einfach sieht: Wenn du ein Vorbild hast, traust du dir auch plötzlich selber mehr zu.

Martina Steidl: Kann man jetzt bezogen auf ein Unternehmen Diversität lernen? Wo fängt man da an?

Verena Pausder: Auf jeden Fall kann man es lernen. Also, wenn ich rein homogene Führungsteams habe – das muss auch noch nicht mal geschlechtsbasiert homogen sein, sondern manchmal ist es auch einfach Homogenität in der Denkweise, dass man einfach immer in diesem „Das machen wir hier schon lange so! Ja, ja, das ist ganz nett, was Sie da sagen, junge Dame, aber das haben wir schon mal 1990 ausprobiert und da hat es auch nicht geklappt“ ... Wenn man einfach als Unternehmen zu wenig Lust auf Neues hat, auch zu wenig die Türen für Diversität öffnet, dann – da gibt es ja eingängige Studien – mache ich weniger Umsatz, habe mehr Fluktuation, habe weniger Unternehmenserfolg. Und wenn ich das Gegenteil habe, dass ich eben Frauen wie Frau Wallner im Vorstand habe, wo ich einfach sehe, guck mal, die ist weder ein Mann noch musste sie irgendwie alles, was Frausein ausmacht, hintanstellen, um da zu landen, wo sie ist, dann habe ich als junge Frau, die hier anfängt, das Gefühl: So möchte ich auch sein. Und ich glaube, deswegen ist Diversität so stark, weil wenn alle im Unternehmen denken, ich kann ja alles werden, dann ist das eigentlich für das Unternehmen das beste Aushängeschild.

Martina Steidl: Sonja, du bist gerade noch einmal vorgestellt worden von Verena. Du bist Finanzvorständin bei A1, CFO. Wie hast du es in einer männerdominierten Branche ganz an die Spitze geschafft? Wie war der Weg dorthin?

Sonja Wallner: Zurückblickend war der Weg kurzweilig, anstrengend, befriedigend, ernüchternd. Also, ich weiß nicht, welche Attribute ich noch aneinanderreihen soll. Jedenfalls war es eine schöne Zeit. Ich bin seit 22 Jahren in diesem Haus. Das ist wirklich eine lange Zeit. Und ich habe einfach ganz, ganz viel erlebt und bin ohne Scheu durch die unterschiedlichsten Projekte, Themen, Aufgaben, Rollen hindurchgeflogen, möchte ich sagen. Meine Zeit ist verfliegen, ich habe es gewagt, habe Erfolge und Misserfolge gefeiert und betrauert, habe mich selbst entwickelt, habe mich selbst hinterfragt und bin heute das, was ich geworden bin. Eine Frau, eine Finanzvorständin. Jemand, der Mitarbeiter unterstützt, der Mitarbeiter fördert, fordert, challengt und gemeinsam Ziele erreicht. Das ist so ein Potpourri an Vergangenheit. Es war nicht immer schön, es war nicht immer einfach. Aber es war rückblickend eine wirklich tolle Zeit.

Martina Hammer: Nicht immer schön, nicht immer einfach. Was waren denn so die größten Hürden für dich, wirklich vielleicht als Frau?

Sonja Wallner: Ich möchte das gar nicht [aufs Frausein] beziehen, weil ich habe mich nicht immer ... ich habe mich nicht als Alien gefühlt. Ich war nicht Frauen-fokussiert. Und ich muss auch sagen, ich habe dieses Thema Frauenförderung und Frauenunterstützung erst sehr, sehr spät entdeckt, weil für mich war alles klar. Jeder hat die gleichen Voraussetzungen, jeder kann es schaffen, jeder hat die Möglichkeit, Projekte zu machen, aufzuzeigen, in die erste Reihe zu treten. Bis ich dann irgendwann draufgekommen bin, dass es eben nicht so ist. Und es ist vielleicht bevorteilt durch mein Naturell, dass ich einfach etwas wage, dass ich mutig bin, dass ich ausdauernd bin, gerne mit Menschen arbeite, gern technisch arbeite, gern lerne, was auch immer diese Voraussetzungen sind. Es hat aber lange Zeit für mich nichts Besonderes bedeutet, dass ich eine Frau bin und das geschafft habe.

Martina Steidl: Da wollte ich kurz unterbrechen. Irgendwann bist du draufgekommen, es ist nicht so! Was war da der Knackpunkt, wo du erkannt hast, dass sich Anstrengungen, Investitionen in diesen Bereich der Diversität wirklich lohnen?

Sonja Wallner: Das Thema ist – ich bin als Finanzmensch zahlengläubig und irgendwann gab es dann einen Report nach dem anderen, der gesagt hat, homogene Teams probieren weniger Szenarien aus, überlegen weniger Szenarien, gehen höhere Risiken ein, haben weniger Ergebnis, scheitern häufiger, sind weniger kundenorientiert. Also, es ist einfach eine lange Reihe an unterschiedlichen Themen und das Ergebnis war fast immer: Es beginnt bei der Zusammensetzung der Menschen, die an diesen Herausforderungen arbeiten, und diese Herausforderungen können bestmöglich durch die Einbindung unterschiedlichster Historien ... Das können Mann und Frau sein, kann aber auch eben Behinderungen sein, können Ausländer sein, können unterschiedliche Lebensgeschichten sein. Und die lösen einfach Themen anders, bringen andere Szenarien, andere Risiken rein. Und sobald man eben zwei, drei Szenarien durchdenkt, trifft man andere Entscheidungen. Und deswegen ist für mich sonnenklar ... Ab dem Zeitpunkt habe ich dann angefangen anzuschauen, was ist im Unternehmen bei mir, was ist in meinem Umfeld, was kann ich dazu beitragen? Wie kann ich meinen Hebel nutzen, den ich habe, aufgrund meiner Persönlichkeit, aufgrund meiner Rolle, dass wir da eben als Unternehmen weiterkommen?

Martina Steidl: Worauf bist du da wirklich besonders stolz? Initiativen, Programme, gerade auch vielleicht Frauen ins Unternehmen zu holen, die Diversität bei A1 zu leben?

Sonja Wallner: Worauf ich stolz bin, auch geschuldet meiner Profession, ist, dass das Topmanagement jetzt wirklich messbare Ziele hat und dass sein variabler Gehaltsbestandteil – zu einem kleinen Teil, aber immerhin – von dieser Erreichung der

Ziele abhängt. Das heißt, mit diesem Ziel, das wir jetzt seit zwei Jahren haben, begann die Diskussion darüber. Das heißt eben, Bewusstsein und Transparenz haben wir gesteigert im Topmanagement. Also, das ist für mich eines der größeren Ziele oder die Erreichung, die ich geschafft habe, nachdem ich so zwei, drei Jahre daran gearbeitet habe, im Hintergrund. Und dann gibt es da ein Thema, bei dem einfach wirklich jetzt eine Blumenwiese aufgegangen ist von vielen Themen, die wir machen. Begonnen haben wir mit der Unterstützung der Frauen, die Mütter werden, mit Karenz Vorbereitung und Begleitung dahin bis zum Coaching, damit sie einfach wissen, wie sie die Anforderungen an Mutter, Partnerin, Mitarbeiterin sein auch einigermaßen über die Bühne bringen. Dann bin ich Gründungsmitglied mit der A1 bei der MINTality Stiftung. Das heißt, dass wir Frauen in MINT-Berufe bekommen. Dann unser Frauen Female Leaders Circle, wo wir Frauen empowern und stark machen, dass sie eben diese Stärke auch weitergeben an andere. Ja, und so viel mehr. Ich weiß gar nicht, was ich noch weiter machen soll. Ein Töchertag, das sind wirklich viele schöne Initiativen, die gebündelt eine nach der anderen aufgehen und auch wirklich Erfolge zeigen. Wir steigern den Frauenanteil, wir steigern den Frauenanteil bei Führungskräften, wir arbeiten daran. Das ist schon fein, was wir da Schritt für Schritt zusammenbringen.

Martina Steidl: Vieles, was schon erreicht wurde. Verena, welche konkreten Schritte kannst du denn einem Unternehmen empfehlen, das mehr Vielfalt schaffen will? Auch speziell vielleicht, was den MINT-Bereich, die MINT-Berufe betrifft?

Verena Pausder: Also, ich glaube, das geht los bei den Auszubildenden und bei den jungen Menschen, die man ins Unternehmen holt. Ich habe mal irgendwann gesagt, wir brauchen eigentlich Quoten von unten, weil wir immer Quoten oben einführen, wenn wir feststellen, wie haben einen Mangel, und dann suchen wir verzweifelt, je nachdem, wer da gerade zu wenig ist. Und das ist eigentlich ... Also, ich bin da gar nicht dagegen, im Gegenteil, das müssen wir tun, weil die Zahlen, wenn man eben auf die Zahlen guckt, kommen wir einfach nicht voran. Aber viel besser finde ich eigentlich, schon früh zu gucken, wie müssen wir Studiengänge ändern? Und da können Unternehmen eben auch Einfluss darauf nehmen, wenn sie Werkstudenten, wenn sie Praktika vergeben, dass man eben auch schon guckt, wie lernt man denn heute in den MINT-Studiengängen? Und ich habe zum Beispiel mal eine IT-Studentin begleitet, die in der Schweiz studiert hat, und das war so eine einsame Erfahrung, mitzukriegen, wie nicht nur männlich dominiert dieser Studiengang ist, sondern wie er eben auch ganz wenig solche Sachen hat wie Onboarding – dass ich, wenn ich als Frau in so einen Studiengang reinkomme und ich habe vielleicht nicht die gleiche Peergroup schon gehabt, die alle schon über Coding oder Gaming die letzten fünf Jahre gesprochen haben, dann starte ich vielleicht ein bisschen hinter der Startlinie, dann brauche ich eigentlich ein Mentorprogramm, dass ich weiß, was ist denn eigentlich mit diesem Studiengang irgendwann alles möglich? Was sind Berufsbilder? Im besten Fall weiß ich das schon alles vorher, aber ich glaube, da machen wir einen zu schlechten Job, gerade Frauen vorher zu sagen, was man damit alles werden kann und wie die konkreten Jobprofile aussehen. Denn wenn man jetzt heute in der Start-up-Szene guckt und sich die Gründung anguckt, dann fehlt immer der Software-Programmierer oder die Software-Programmiererin im Team. Dann ist es eigentlich immer so, dass eine technische Lösung ausgedacht wird, und dann heißt es im Pitch: Und dann suchen wir noch einen Techie. Und es wäre so viel cooler, wenn die Techies und vor allen Dingen weibliche Techies da stehen würden und sagen, wir haben die Idee, wir haben auch schon mal den Prototyp gebaut. Und ja, wir können jetzt irgendwann noch einen BWLer mit an Bord nehmen, aber ist jetzt nicht zwingend nötig für die ersten Meter. Und wenn ich eins am meisten bereue, dann dass ich nicht IT studiert habe. Es war einfach nicht etwas, was mir irgendwer empfohlen hat, geraten hat. Ich kannte niemanden, der es studiert hat, und damit war es nicht in den Zielen drin, die ich für mich so definiert hatte. So, und ich glaube, das können Unternehmen

tun. Früh gerade Frauen in MINT-Berufen unterstützen, als Arbeitgeber ausstrahlen, was man mit diesen MINT-Profilen alles werden kann, und dann eben früh einen großen Unterbau aufbauen, weil sonst wird die Luft oben einfach dünn.

Martina Steidl: Diversität und Chancengleichheit, das wissen wir auch, das beginnt alles schon sehr früh, zu Hause, im Kindergarten, in der Schule, bei der Berufswahl später. Übrigens ein Thema, über das wir auch schon in Folge 29 unseres Podcasts gesprochen haben, Frauen in MINT-Berufen. Was muss da getan werden, damit junge Mädchen wirklich auch in diesen Berufsfeldern mehr Fuß fassen? Oder auch vielleicht mehr den Mut haben, sich selber mehr zuzutrauen?

Verena Pausder: Also, zum einen kann man mal ganz pragmatisch-praktisch die Geburtstagsgeschenke verändern. Man schenkt sehr oft Jungen, die sich das auch nicht gewünscht haben, irgendwelche coolen neuen Roboter, Lego, Sphero und sonst so alles, Lego Technik, ich will gar keine Marken nennen, ist eigentlich egal, kann jede Marke nehmen, aber eher so das technische Gadget, was es dann gerade neu auf den Markt geschafft hat. Und bei Mädchen macht man das nicht, da hält man sich sehr genau dran, was die sich wünschen und was vielleicht auch ihre Freundinnen schon bekommen haben. Und da wieder die Erfahrung aus den Digital-Werkstätten: Stellst du ein MBoard oder eine Platine oder legst du irgendwas vor die Mädchen hin und sagst, jetzt machen wir digital Musik oder wir machen einen Animationsfilm und ihr denkt euch die Backgrounds, die Geschichte, die Charaktere aus, ihr schneidet das Ganze. Dann haben die Mädchen daran genauso viel Freude, dann wünschen die sich danach die gleichen Sachen. Aber wir müssen sie mehr auf den Plan rufen. Und das tun wir deshalb, glaube ich, nicht, weil wir als Mütter so nicht sozialisiert wurden. Deswegen kommt uns das weniger in den Sinn, und die Väter haben eben auch so Bilder: Ich habe immer mit meinem Vater die Modelleisenbahn zusammengebaut und meine Schwester ist dann auch mal gefahren. Und deswegen glaube ich, fängt es mit so was ganz Banalem, Einfachem an und geht natürlich dann in der Schule weiter. Das Thema muss in die Schulen, damit es alle erreicht und damit die Klassen automatisch gemischt sind, was das Thema angeht. Und wir brauchen eben in den Studiengängen die Gewissheit, dass manche Studiengänge einfach so wenig auf Mädchen und junge Frauen ausgerichtet sind, weil die da einfach historisch zu wenig vertreten waren. Und das weiß ich aus meiner Praxis als Hochschulrätin der Code University in Berlin, wo wir dachten, wir sind eine neue Hochschule, wir machen alles anders, uns werden die Frauen zulaufen, wir nennen die Kurse Creative Technologies und nicht Applied Sciences. Also, wir machen es auch zugänglicher und so, und das Ergebnis war, dass sich auch viel zu wenig Frauen beworben haben. Und die, die gekommen sind, sind viel früher wieder gegangen. Und da haben wir uns eben auch gefragt, was ist es? Und es ist wirklich dieses etwas mehr an der Hand nehmen, mehr Vorbilder zeigen, Mentorenprogramm, ein anderes Onboarding, ihnen die Angst nehmen, denn sie sind ja nicht schlechter, sondern sie sind einfach weniger damit aufgewachsen und weniger damit in Verbindung gebracht worden.

Martina Steidl: Vielleicht abschließend noch mal von dir wirklich fünf konkrete Tipps an Unternehmen in Österreich, in Europa, überall, damit sie ihre Diversitätsmission wirklich umsetzen und den Worten auch Taten folgen lassen.

Verena Pausder: Also, macht die starken internen Frauen sichtbar. Häufig laden sich Unternehmen immer nur Leute von außen ein, statt zu zeigen, wen haben wir eigentlich Großartiges in unseren eigenen Reihen? Denn das sind die, die ich unmittelbar erlebe. Und wenn ich mehr über die weiß, dann habe ich auch mehr Anknüpfungspunkte. Zweitens, fördert gerade in den ersten Jahren die jungen Frauen mit mehr als nur mit Berufsbildung, sondern gebt ihnen eben Bilder in den Kopf, ladet Astronautinnen ein, was auch immer, zeigt ihnen, was mit MINT und Technik und IT alles möglich ist,

damit sie sich nicht dann irgendwann von diesem Bereich wieder abwenden. Drittens Flexibilität, wenn es in die Familiensituation reingeht. Das ist für Männer wie für Frauen entscheidend. Wenn man eben genauso selbstverständlich Elternzeit als Vater in einem Unternehmen nimmt wie als Mutter, dann ist man auch nicht automatisch als Frau verdächtig, wenn man ein bestimmtes Alter erreicht, dass man sagt, die wird jetzt bestimmt bald schwanger, die ist bestimmt bald weg. Und das Vierte: interne Frauennetzwerke wie die eben beschriebenen, also dass man Leadership Circles im Unternehmen macht, damit man den kurzen Weg zu seiner Kollegin, aber auch zu Kollegen hat – die würde ich gar nicht nur homogen sehen, weil Männer können die tollen, tollsten Frauenförderer sein. Wir müssen sie aber auch mitnehmen auf diese Reise. Das ist sozusagen kein Alleingang von uns Frauen, sondern das klappt nur, wenn wir es zusammen machen. Und das Fünfte muss sein: Durchhaltevermögen, was das Thema angeht. Wenn man das Gefühl hat, das ist eine kurzfristige Marketing-Message, weil man denkt, das ist jetzt heutzutage en vogue, sich als divers zu positionieren, und dann guckt man aber ins Unternehmen rein und da verändert sich nicht wirklich was. Oder man merkt, da hats einen Vorstandswechsel gegeben, und dem ist das Thema doch nicht mehr so wichtig. Dann, glaube ich, strahlt das als Employer Brand aus, dass man es eigentlich nicht wirklich ernst meint.

Martina Steidl: Und an die Frauen vielleicht noch persönlich von euch ein Tipp: Was könnt ihr da noch den Frauen mitgeben?

Sonja Wallner: Also, ich kann nur wiederholen, was du gesagt hast. Traut euch, reflektiert, holt euch die Unterstützung, die Mentoren im Unternehmen, die es gibt. Die wollen euch sicher unterstützen. Und es passiert nichts. Der Kopf wird nicht abgerissen, wenn etwas schiefgeht.

Verena Pausder: Sagt mehr Ja. Also, wenn jemand euch einen neuen Job anbietet, wenn jemand euch was zutraut, dann traut es euch selber zu. Es heißt ja eigentlich immer so, sag mehr Nein, damit du mehr Zeit zu deiner eigenen Entfaltung und so hast. Alles richtig. Aber Frauen können so viel und häufig scheitern sie an sich selbst. Und deswegen ermutige ich zu mehr Ja, wenn die Herausforderung dann des Weges kommt.

Martina Steidl: Alles klar. Vielen, vielen Dank für ein tolles Gespräch mit zwei Powerfrauen. Danke.

Verena und Sonja: Sehr gerne. Danke.

Martina Steidl: Zwei tolle Frauen sind es, die wirklich Mut machen und Selbstvertrauen geben. Das war es für heute von #ConnectLife – dem Podcast von A1. Feedback, Wünsche oder Anregungen bitte gerne per Mail an podcast@a1.at. Ich sage Danke fürs Zuhören und freue mich schon auf das nächste Mal.