

URHEBERRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

Sende-Manuskript Interview (Radiofeature) mit Elisabeth Wenzl in Medulin/Kroatien. September 2014 (0:05:36)

O-Ton Elisabeth Wenzl:

Wir sind eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die im Eigentum der Republik Österreich steht. Dabei genau untergeordnet dem Familienministerium. Und über ein Errichtungsgesetz unsere Mittel, um diese Maßnahmen und den Prozess dorthin zu unterstützen, bekommt.

Sprecher:

Elisabeth Wenzl von der Familie & Beruf Management GmbH aus Wien in Österreich. Sie präsentiert best-practice Beispiele und Vorzeigemodelle. Work-leisure-balance – best practice gegen Burnout, Mobbing und Co. ist das Thema dieser dreitägigen Konferenz zwischen dem zehnten und zwölften September Zwitausend vierzehn in Medulin/Kroatien. Jedes Land hat ganz unterschiedliche Organisationen, um mit dem Thema work-life balance zu arbeiten. In Deutschland zum Beispiel machen das non-profit Organisationen, Gewerkschaften, kirchliche und staatliche Fachbereiche.

O-Ton Elisabeth Wenzl:

Ich helfe österreichischen Arbeitgebern und auch Gemeinden, familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen. Aber auch davor, zu identifizieren und zu schauen, dass Österreich ein Stück weit familienfreundlicher aus Arbeitnehmer- aber auch aus Bürgersicht wird.

Sprecher:

Dabei geht es um das gesamte Spektrum familienfreundlicher Lebens- und Arbeitswelt. Einerseits gibt es die Analyse der aktuellen Situation in einem Unternehmen oder in einer Gemeinde. Also zum Beispiel wie sind die Arbeitszeiten, die Kinderbetreuung oder die zwischenmenschliche Kommunikation und die gegenseitige Wertschätzung. Andererseits werden Möglichkeiten aufgezeigt, um ein schlechtes Betriebsklima zum Beispiel zu verbessern, das betriebliche Umfeld zu verändern oder eine Burnout-Prävention einzuführen. Der Bedarf an diesen Maßnahmen und an Informationen zum work-life-balance ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Elisabeth Wenzl.

O-Ton Elisabeth Wenzl:

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat einfach immer wieder neue Facetten. Und es haben sich viele Dinge, die früher vielleicht anders und klassischer aufgeteilt waren, erfreulicherweise geändert. Und da gilt es natürlich jetzt auch institutionell Maßnahmen nachzuvollziehen. Und ich glaube, dass ist ein positiver Bedarf. Weil es möglich geworden ist, dieses Thema als ganz akzeptiertes und selbstverständlich kommuniziertes Thema in der Wirtschaft und im Berufsleben zu behandeln.

Sprecher:

Damit jetzt keine Verwechslung besteht: Es handelt sich *nicht* um eine Unternehmensberatung. Die wollen den Gewinn maximieren, die Kosten senken, die Arbeits- und Organisationsstrukturen effizienter machen. Eine Unternehmung wie die von Elisabeth Wenzl stellt prinzipiell den Menschen in den Mittelpunkt des privaten und beruflichen Lebens. Einfach gefragt: Was muss geschehen, damit ein Arbeitsplatz nicht krank macht, nicht die Lebenszeit und Gesundheit auffrisst, das Privat- und Familienleben nicht an den Rand drückt? Und letztendlich ein zufriedenes und gesundes Leben möglich ist. Diese Fragen müssen beantwortet werden. Eine Art Audit hilft dabei.

O-Ton Elisabeth Wenzl:

Audit ist vielleicht ein bisschen missverständlich hier heißen: Zertifizierung. Audit kommt von Zuhören und dann daraus Maßnahmen entwickeln. Wir zeichnen aus, daß eine Institution, wenn sie mit uns gearbeitet hat, nachher mehr Familienfreundlichkeit für ihre Arbeitnehmer hat als vorher. Wir geben den Weg dorthin und einige Schwerpunkte vor. Sind aber gerade besonders deshalb so individuell, weil wir nicht irgend etwas überstülpen, sondern genau nachschauen was dort passt.

Sprecher:

Nun haben sie hier gute Beispiel vorgestellt. Aber das sind mittelständige Unternehmen oder auch ganz grosse Unternehmen. Wie 3M. Ist ja eigentlich auch ein Weltkonzern und Hewlett-Packard ja auch. Wie ist das denn mit den etwas kleineren Unternehmen in ihrem Lande. Ist das schwieriger und warum ist das denn dann so?

O-Ton Elisabeth Wenzl:

Also hier ging es ja um best-practice. Und damit habe ich die dargestellt, die das schon lange machen und unserer Meinung nach auch sehr gut machen. Und es war wirklich nur eine kleine Auswahl und hat überhaupt nichts mit einer Bewertung zu tun. Ja. Bei kleineren Unternehmen ist es mit der Zertifizierung nicht so einfach. Aber vielleicht weil es ob der Kleinheit des Unternehmens ohnehin ganz gut funktioniert. Wir haben dem aber Rechnung getragen und auch eine Kompaktvariante gemacht, die es den kleineren Unternehmen da leichter macht.

Sprecher:

Die auditierten Unternehmen setzten zum Beispiel um: Mitsprache aller ArbeitnehmerInnen bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, gleitende oder flexible

Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, zusätzliche Gesundheitsvorsorge, Hilfe bei der Pflege von kranken Angehörigen, kostenlose Bildungsangebote, respektvoller Umgang miteinander und so weiter.

Nun muss ja so eine Zertifizierung auch kontrolliert werden. Kontrollieren sie das? Und was passiert, wenn da ein Unternehmen diese Vorgaben oder die Absichten nicht verwirklicht hat?

O-Ton Elisabeth Wenzl:

Also wir haben diese externen Zertifizierungstellen die das kontrollieren. Damit sind wir da sehr objektiv. Wenn das nicht umgesetzt ist, dann wird das Zertifikat entzogen. Man sieht immer an der Gültigkeit des Zertifikats wie lange es bestand. Und wir haben natürlich das regulierende Moment, dass Arbeitgeber kein Interesse haben, ihre Mitarbeiter in irgend einer Form hier zuerst mit etwas Positivem aufmerksam zu machen und es nachher nicht umzusetzen. Es kommt, Gott sei Dank, nicht so oft vor.

Sprecher:

Würden Unternehmer diese Verbesserungen in ihren Unternehmen für ihre MitarbeiterInnen auch machen, wenn es nicht um Profit ginge, sondern nur um Menschenwürde. Arbeit ist ja auch mehr als nur Broterwerb. Sondern er muss sich auch zufrieden fühlen, glücklich sein. Wie stehen die Unternehmen dazu?

O-Ton Elisabeth Wenzl:

Meiner Erfahrung nach, persönlichen Erfahrung, von der Einstellung der Geschäftsführung. Die muss die richtige Einstellung haben. Und ich glaube, dass kein unbedingter Widerspruch ist, etwas für den Mitarbeiter zu machen und gleichzeitig den betriebswirtschaftlichen Effekt im Kopf zu haben. Weil das kann gar nicht getrennt von einander funktionieren. Nur als Umsatzrentabilität wird es nicht funktionieren. Das spüren die Leute. Es aber nur für die Mitarbeiter zu machen und gleichzeitig den Profit außer Acht zu lassen, kommt wahrscheinlich auch nicht allzu oft vor. Ist aber, unserer Meinung nach, nicht einmal ein Hämmschuh.

Sprecher:

In Österreich hat diese Organisation bisher zirka dreihundert fünfunddreißig Unternehmen und Einrichtungen erreicht. Hinzu kommen siebzehn Hochschulen. Und zirka dreihundert fünfzehn Gemeinden. Insgesamt zirka zwei Millionen Menschen.