



Gehälter. Österreich verpasst die Frist zur Lohntransparenz-Richtlinie.
Woran es scheitert und ob sich Gehälter überhaupt vergleichen lassen. **Seiten 4, 5**

Was ein gutes Team wert ist

Überholspur. Ein Kart-Rennen in der Ottakringer Brauerei: Was nach Spaß und Adrenalin klingt, soll Unternehmen enger zusammenschweißen. Doch wann bringt Teambuilding wirklich etwas – und wann geht es nach hinten los?

Von **Roxanna Schmit**

Die Helme sind aufgesetzt, die Handschuhe übergezogen und die Strecke ist genau inspiziert. Beim „Art of Cart“-Rennen vergangenes Wochenende rasten Firmenchefs und ihre Mitarbeiter durch die Ottakringer Brauerei und kämpften in ihren Kartteams um den Pokal (ein anatomisch korrektes goldenes Herz). Es ist ein Networking- und Teambuilding-Event sondergleichen. „Wo sonst lernt man Kollegen oder gar Kunden unter so viel Adrenalin und Emotion kennen?“, fragt Veranstalter Marcus Poscharnig. Immerhin sieht man sich drei Tage lang in einem gewissen Ausnahmezustand: verschwitzt, ehrgeizig und fast schon euphorisch.

Genau das schweißte wortwörtlich zusammen – und sei mit ein Grund, warum das Event wirke, sagt er. „In einer Zeit, in der es so schwer ist, Mitarbeiter zu finden und zu halten, sind solche Momente viel wert.“ Man sieht dabei auch, wie Mitarbeiter in anspruchsvollen Momenten reagieren, welche Rollen sie übernehmen, und welche Dynamiken entstehen.

Welche Vorteile bringt Teambuilding aber wirklich? Oder ist es überbewertet?

Weniger Mails, mehr Nähe

Die österreichische Wellness-Firma Biogena war beim Kart-Rennen mit einem eigenen Team vertreten. „Wir waren eine Mischung aus Kooperationspartnern und Kollegen“, sagt Julia Hoffmann, Geschäftsführerin von Biogena, die generell sehr auf Teambuilding setzt. „So stärkt man den Zusammen-



Rund 200 CEOs und ihre Teams rasten vergangenes Wochenende durch die Ottakringer Brauerei.

halt und fördert die Zusammenarbeit“, ist sie überzeugt. Ihr gesamtes Team kommt einmal im Jahr außerdem in einem Resort zusammen – mit Alpakawanderungen, Lasso-Kursen, Gruppenyoga sowie Mocktail- und Cocktailworkshops.

Wie solche Events wirken? Laut Julia Hoffmann verändere sich die Kommunikation: „Es werden deutlich weniger eMails geschrieben. Man greift sofort zum Hörer oder geht zum Schreibtisch der Kollegen.“ Allein solche

direkten Kommunikationswege seien ihrer Meinung nach den Aufwand wert. Man sei dadurch viel effizienter und bei Projekten zielorientierter.

Was Zusammenhalt bringt

Was bringt Teambuilding? Coachin und Beraterin Christine Hoffmann-Schütz antwortet mit einer Gegenfrage: Was bringt ein funktionierendes Team?

Ihrer Beobachtung nach sind Teambuilding-Maßnahmen unterschiedlich effektiv.

Wissenswertes

Art of Cart ist ein Business-, Netzwerk- und Charity-Format, bei dem Unternehmen wie Geberit, Suzuki und Biogena mit Führungskräften, Mitarbeitern, Kunden sowie Stars, wie Daniel Völz zu Rennfahrern werden.

Drei Tage lang traten rund 200 CEOs und ihre Teams beim Elektro-Kart-Rennen in der Ottakringer Brauerei an. Es konnten 75.000 Euro für Wings for Life gesammelt werden. Der Appell des Veranstalters Marcus Poscharnig: „Verbindet euch, sprecht miteinander, macht Business.“ Seit der Gründung 2001 wurden laut Initiator Peter Saliger über 60 Events realisiert.

nis, Vertrauen und psychologische Sicherheit gibt.“

Gelingt Teambuilding, könnten Beziehungen außerdem vertieft werden und echte Freundschaften entstehen. Laut Gallup-Erhebungen führe das zu höherem Engagement und geringerer Fluktuation. „Man kennt die gegenseitigen Stärken, traut sich, Kritik und Ideen auszusprechen. Das beflügelt die Kreativität“, sagt die Expertin. Auf dem Papier hat gutes Teambuilding also unverkennbare Vorteile. Das Schlüsselwort ist hier jedoch „gutes Teambuilding“, betont sie.

Wenn Teambuilding kippt

Damit Teambuilding gelingt, müsse man sich als Arbeitgeber zunächst überlegen, was es erzielen soll. „Geht es beispielsweise darum, sich näher kennenzulernen und die Kommunikation zu fördern, reicht tatsächlich ein Brunch. Geht es darum, Sinn zu stiften, wäre es gut, als Team etwas für den guten Zweck zu tun. Und will man die Lösungskompetenz erhöhen, dann bietet sich ein Escape-Room an“, rät Christine Hoffmann-Schütz.

Was sie nicht empfehlen würde, sind Individualsportarten, bei denen jeder gegen jeden spielt. Das fördere Konkurrenz, lasse aber wenig Raum für Bindung. „Anders als wenn man in einem Escape-Room gemeinsam Probleme lösen oder in einem Boot im Takt rudern muss.“ Abraten würde sie auch von Aktivitäten, die Alkohol involvieren. Das führe zur Enthemmung, was wiederum das Risiko für Konflikte und Grenzüberschreitungen erhöhe. Schlecht gewählte Maß-



„Unternehmen, die nicht in Teambuilding investieren, zahlen trotzdem – nur woanders.“

Christine Hoffmann-Schütz,
Coachin und Beraterin
DOTSANDLINES

nahmen können also mehr schaden als nutzen.

Gar nichts zu unternehmen, sei laut Hoffmann-Schütz aber auch keine Lösung. „Unternehmen, die nicht in Teambuilding investieren, zahlen trotzdem – nur woanders“, sagt die Expertin. Teambuilding sei nicht nur eine Kostenstelle, sondern auch eine Versicherung gegen die teuerste Konfliktquelle überhaupt: Zehn bis fünfzehn Prozent der Arbeitszeit in jedem Unternehmen gehen auf Konflikte drauf. Bei Führungskräften sollen es sogar 30 bis 50 Prozent der Arbeitszeit sein.

Idealerweise organisiert man zwei Events im Jahr. Ob eine Weihnachtsfeier als Teambuilding durchgeht, wagt die Expertin zu hinterfragen: „Gemeinsame Erlebnisse bringen näher als nur ein gemeinsames Essen. Kombiniert man etwa Emotionen mit Adrenalin, schweißt das stärker zusammen.“

Faire Gehälter

Von **Jennifer Corazza**

Der Verlust von Privilegien fühlt sich oftmals wie eine Ungerechtigkeit an. Die Aussage stammt von „Herr & Speer“. Das ist keine Popband, sondern ein Duo von UN-Botschaftern, das sich für mehr Chancengleichheit einsetzt. Der Satz hat sich mir persönlich eingebrannt – anders lässt sich nicht erklären, warum der Gegenwind, wenn es um Gleichberechtigung geht, so enorm groß ist.

Es genügen Worte wie Feminismus oder – ganz mutig – Frauenquote und die Welle an Empörung rollt los. Da wundert es kaum, dass auch in Sachen Gehaltstransparenz die Abwehrhaltung größer ist, als die Bereitschaft, faire Regeln festzulegen. Natürlich geht es nicht darum, das Gehalt jedes Einzelnen offenzule-

gen und wie bei der ORF-Gagenliste einen Mob mit Mistgabeln und Fackeln loszutreten.

Aber es geht schon darum, zu erkennen, ob innerhalb eines Betriebs Mitarbeitende strukturell schlechter bezahlt sind. Die Angst vor mehr Bürokratie seitens der Unternehmen ist verständlich. Es braucht wirklich nicht noch einen Bericht, der verfasst und ohne Mehrwert in der Schublade verscharrt wird. Aber es braucht mehr Gespräche darüber, wie Gehälter zustande kommen. Darüber, dass man unbewusst Menschen bevorzugt, die einem ähnlich sind. Entscheidend ist, diesen Makel einzugestehen und bei der nächsten Gehaltsrunde vielleicht jene anzuheben, die bislang durch die Finger geschaut haben.

jennifer.corazza@kurier.at



KURIER STELLENMARKT

Ein Inserat, doppelte Wirkung

Print und Online kombiniert:
So erreichen Sie Jobsuchende mit
KURIER Job & Business & job.kurier.at

Bitte kontaktieren Sie mich:

Astrid Sailer-Höger
+43(0)664 60700 23731
astrid.sailer@jimm.at

KURIER



JOB.KURIER.at

