



Der Standard Frau Riesenecker am Wort



Das Gespräch mit Frau Riesenecker war das erste, welches der Verein in Person vor Ort geführt hat. Wir haben nicht nur informative Einblicke erhalten, sondern auch Arbeitsplätze gesehen und durch das Gespräch das Arbeitsklima mitbekommen. Ziel des Interviews war es, einen Einblick in das Berufsleben zu erhalten und gleichzeitig herauszufinden, wie ein Bewerbungsprozess abläuft, um so unsere Auffassungen an Berufseinsteiger:innen und vor allem Studierende weitergeben zu können.

Im Namen des Vereins bedanken wir uns bei der interviewten Person für diese Zusammenarbeit und wünschen Ihnen auf Ihrem weiteren Weg nur das Beste und viel Erfolg! Vielen Dank.

Mit Nennung der Kontaktdaten des Akteurs, steht dieser in keiner Weise im Auftrag des Vereins. Die Daten wurden unverbindlich preisgegeben und der Akteur erkennt sich damit weder für noch gegen eine Unterstützung oder als Befürworter der Tätigkeiten des Vereins. Die Informationen samt schriftlichen sowie mündlichen Daten dienen lediglich zur Veranschaulichung für die Gesellschaft und sind nur als Input gedacht. Die Inhalte dieser Seite stehen unter Absprache mit dem Akteur.

(Vorstellungsrunde)

Carina Wir würden gleich damit anfangen, wenn sie sich kurz vorstellen würden, damit wir ungefähr wissen, was sie machen und welche Fragen dazu passen.

Fr. Riesenecker Ja. Also, Bettina Riesenecker, ich leite im Bereich Organisations- und Personalentwicklung und interne Kommunikation. Bei uns im Haus ist das, hat sich das speziell entwickelt, wir haben HR-Administration, also dort liegt alles Arbeitsrechtliche, Verträge, Onboarding, Offboarding, diese Dinge – und Organisations- und Personalentwicklung getrennt; und bei uns liegt auch das Recruiting. Wir sind ein relativ, also wir machen sehr viele, wir decken viele verschiedene Felder in der Organisation ab.

Carina Wie lange haben Sie diese Position schon?

Fr. Riesenecker Seit 6 Jahren.

Carina Okay (...) wow.

Fr. Riesenecker Ja, im Unternehmen bin ich schon seit 25 fast, also ich bin schon lange im Haus, aber ich habe einfach während des Studiums als Assistenz im Marketing begonnen und mich dann einfach entwickelt in der Organisation und diese Bereiche hat es nicht gegeben. Also ich habe den Bereich aufgebaut, also das ist, also alle Bereiche – wir haben weder ein standardisiertes Recruiting gehabt noch Organisationsentwicklung noch Personalentwicklung und auch keine interne Kommunikation. Das ist natürlich eine tolle Geschichte, wenn man sich so entwickeln kann und auch selber solche Dinge auf die Beine stellen kann.

Carina Das ist sehr beeindruckend, ja sehr innovativ! *lacht*

Fr. Riesenecker Ja! *lacht*

Carina Okay, haben Sie in diesem Unternehmen, würden Sie sagen das ist auf einer Hierarchie aufgebaut oder sind die meisten Leute gleichgestellt? Gibt es da ein Verhältnis?

Fr. Riesenecker Nein, wir haben schon eine ganz klare Hierarchie, also vom Vorstand hinunter einfach, aber jetzt nicht, also sozusagen diese Hierarchie gibt es wegen gewisser Verantwortlichkeiten, aber von der Kommunikation her und von der Beteiligung der Leute her, an Projekten auch an Entscheidungen und so, versuchen wir schon sehr viele partizipative Möglichkeiten zu finden.

Carina Okay, verstehe. Gut und wie viele Abteilungen gibt es insgesamt, ist das aufgeteilt, also unterteilt nochmal?

Fr. Riesenecker Ja, ist unterteilt. Also man muss dazu sagen, wir sind ja mittlerweile nicht nur Redaktion, ja viele haben ja das Bild, dass Der Standard ist vor allem die Zeitung, die Online-Plattform. Es ist so, dass wir in drei Hauptgeschäftsbereichen denken, das eine ist die Publizistik: Das ist wirklich also die Zeitung. Ich kann Ihnen aber gerne nachher auch ein Organigramm von uns schicken, wo das abgebildet ist – wenn Ihnen das hilft, ja.

Carina Gerne!

Fr. Riesenecker Da ist die Publizistik: Da drinnen gibt es jemanden der Verlagsleitung digital für die digitalen Produkte zuständig ist, Verlagsleitung Print und E-Paper und dann natürlich Sales also Werbung, die verkauft wird. Und dann auch noch jemand der für die Abos zuständig ist, also B2C sowohl Digital- als Printabos – das ist dieser Geschäftsbereich „Publizistik“. Dann haben wir den Geschäftsbereich „Rubriken“, das sind die rubrikzierten Produkte, das sind Immobilien und Karriere. Da haben wir, das ist ein kleinerer Bereich und dann haben wir den Geschäftsbereich „Welcome“. Wir haben, also das ist schon länger her, eine Cooperate Publishing Agentur quasi gekauft und die ist dieser „Welcome“ drinnen und dann ist da dort noch ein ganz großer Teil, der für Kundenkommunikation zuständig ist. Also Inbound, Outbound, Telefonie und die Servicieren den Standard,

die Publizistik aber auch andere Kunden, wie zum Beispiel den Wirtschaftsverlag. Ja, und dann gibt es noch so einen Kern an Fachbereichen dazu gehört mein Bereich; dazu gehört IT; dazu gehört Mediengestaltung, das ist für uns das Layout; dazu gehören die Developer, also die Entwicklung und alle diese Geschäftsbereiche, also mit denen zusammenarbeiten auf unterschiedliche Art und Weise, manchmal ist es Service manchmal Beratung, manchmal haben wir aber auch das was wir als „Governance“ bezeichnen. Das heißt Spielregeln kommen von uns: Also bei mir, der Klassiker ist, Mitarbeiter:innengespräche, die sind verbindlich, einmal im Jahr sind die zu führen, da kommt der Leitfaden von uns und wir bearbeiten dann noch nachher die Personalentwicklungsmaßnahmen. Also das wäre da was, wo wir „Governance“ haben.

Carina Sehr spannend, wie würden Sie denn das Arbeitsklima in diesen Mitarbeiter:innengespräche beschreiben?

Fr. Riesenecker Das ist total unterschiedlich, also das hängt ja ganz stark von der Führungskraft ab und wir haben eine sehr weite Spanne an Persönlichkeiten sag ich jetzt sag einmal in der Führung und von der hängt natürlich dann auch ab, wie die diese Mitarbeiter:innengespräche dann ausschauen, ja. Also grundsätzlich sind das Gespräche, wo sowohl für die Führungskraft als auch für die Mitarbeiter:in einen Leitfaden gibt, an denen sie sich orientieren und es geht um Weiterentwicklung: Wie kann ich mich in dieser Organisation weiterentwickeln, das ist der Fokus bei uns bei diesem Gespräch.

Carina Wir haben jetzt hier als nächste Frage, diese sogenannten „Fringe Benefits“, falls Ihnen das etwas sagt. Profitieren Mitarbeiter:innen bei Ihnen davon?

Fr. Riesenecker Also wir haben, also man muss immer (...) Verlage sind finanziell nie super aufgestellt, ja. Also wir haben es jetzt in den letzten fünf Jahren, wir feiern heute, das wäre die Fünfjahresstrategie die „Agenda 2021“ erfolgreich abgeschlossen haben, das war großer auch Digitalisierungs-, ein großes Digitalisierungsprojekt. Haben wir 2017 damit begonnen, haben, schließen ein Jahr später

ab als geplant, auch Corona *lacht* geschuldet und wir sind, also wir haben jetzt keine Schulden mehr und eine gute Liquidität. Das, vor fünf Jahren haben wir ganz woanders begonnen, muss man sagen und bei uns gibt es nicht sehr viele dieser Benefits, weil uns das nicht leisten können, ja. Das... *ping* ups, ich habe [das Smartphone] extra für Sie auf laut gestellt, dass ich sie höre. *lacht*

Also wir, wir bieten so Sachen an, wie dass man sich vergünstigt eine Versicherung dazu kaufen kann, ja. Wir haben so Mitarbeiter:innenvorteile, das heißt Ermäßigungen bei verschiedenen Geschäften in der Umgebung, wenn man es sich Essen holt. Solche Sachen haben wir schon ja, aber wir haben jetzt nicht diese großartigen Finge Benefits, die andere Unternehmen haben, weil sie sich das leisten können – muss man ganz ehrlich sagen also, ja. Und wir haben Kaffee, den niemand leiden kann, das muss man auch sagen. *lacht* Wir gehen uns alle immer extern Kaffee holen, ein Riesenthema, in jeder Organisation ist Kaffee also.

Carina Gut, also um zum Thema Personaleinstellung jetzt zurückzukommen: Worauf achten Sie bei der Einstellung allgemein, haben Sie da einen großen Spielraum an Personalbeschaffung?

Fr. Riesenecker Ja, haben wir. Also wir haben eigentlich ungefähr seit, ich sage einmal seit 20 Anfang 2020, Ende 2019 haben wir eigentlich laufen 20-25 Positionen offen, also das ist ungefähr so die Range, in der wir uns bewegen. Es hat damit zu tun, wir haben insgesamt fast 600 Mitarbeiter:innen, also wir sind ja eine große Organisation geworden, auch in den letzten Jahren und das hat einfach mit normaler Fluktuation zu tun, aber durchaus auch jetzt mit dem Aufbau neuer Stellen und neuer Positionen, die eben jetzt auch in Richtung Digitalisierung gehen also, ja.

Carina Sehr spannend.

Fr. Riesenecker Und achten, wir achten eigentlich vor allem, aber darauf, dass das Personen sind – natürlich müssen sie fachlich gut passen ja, aber wir sind

aber jetzt nicht so fokussiert auf seniorike Leute, sondern wir unterstützen auch sehr, Juniors ins Haus zu holen. Also Einsteiger:innen und so weiter und die dann auch gut zu begleiten sind. Wir haben sehr viel Expertise im Haus, ja und Kolleginnen und Kollegen, die ihr Wissen weitergeben können und deshalb achten wir drauf, natürlich fachlich muss eine Basis da sein, aber für uns ist wichtiger dieser kulturelle Fit, auch an die Organisation und dass das Personen sind, von denen wir das Gefühl haben, die sind aktiv, die trauen sich, sich einzubringen, die trauen sich ihre Meinung zu sagen, die trauen sich zu widersprechen, sich zu positionieren – also das ist für uns sehr wichtig, ja.

Carina Denken Sie, dass die Personalauswahl hat Einfluss auf die Themen, die jetzt zum Beispiel in der Tageszeitung stehen und vorkommen?

Fr. Riesenecker Also in der Redaktion (...) sicher, ja aber ich bin mir, also Redaktion ist bei uns in der Größenordnung her sind das so ungefähr 150 Leute ja, (...) also da sind wir auch sehr viel jünger geworden in der Redaktion in den letzten Jahren. Das ist auch gut so ja, also die Diversität in der Redaktion war ein großes Thema und da haben wir viel hinein investiert, dass wir junge Leute holen können und da holen wir aber eher Leute aus Fachstudien und nicht unbedingt die, die jetzt von der FH-Journalismus kommen, sondern eher Leute die dann Geschichte, Politikwissenschaft, Wirtschaft was auch immer studiert haben und natürlich ein Talent haben zu schreiben, aber auch das kann man lernen dann und verfeinern. Auch die Multimedia-Möglichkeiten also kann man lernen, aber wichtig ist eigentlich das Fachwissen ja, dass sie auch wissen, wo recherchiert man, also das ist, das haben wir ganz stark gemerkt im redaktionellen Kontext. Da achten wir eher darauf, dass jemand Spezialist:in ist, Kontakte hat auch schon erste – also weiß, wen rufe ich an, wenn ich eine Info brauche. Also Recherche ist ja immer, das Recherchenetzwerk ist quasi *lacht* das, das Goldgrübchen jede:r Journalist:in und das ist schon so erste Ansätze da sind, darauf achten dann.

Carina Das ist sehr gut, also ich glaube das stärkt auch das, also die Themen, dann diese Tiefe.

Fr. Riesenecker Genau, genau.

Carina Und, also Sie sind offen für Studienabgäng-, also Personen, die das Studium abgeschlossen haben.

Fr. Riesenecker Ja.

Carina Worauf achten Sie denn da genau? Gibt es da zum Beispiel Punkte, wie dass freiwilliges Engagement hervorsteht, dass das interessant wirkt für Sie?

Fr. Riesenecker Also was wichtig ist, ist dass die Leute schon irgendwo einmal hands-on waren. Ich sag jetzt mal, es ist wurscht wo, das kann eine Schülerzeitung sein oder Engagement in irgendeiner NGO oder man hat in der Gastro gearbeitet, in den Ferien. Also das ist völlig egal ja, aber irgendetwas aus dieser Richtung sollte im Lebenslauf sein, sodass man weiß, das sind Leute, wenn sie irgendwo landen ja, dann haben sie schon ein bisschen Orientierung in der Arbeitswelt, ja. Also wie funktioniert arbeiten, ja das ist schon wichtig.

Carina Also ich muss gar nicht so richtig zur Tätigkeit des Schreibens passen.

Fr. Riesenecker Mhm, überhaupt nicht.

Carina Sondern einfach irgendetwas, wo sie schon einmal Erfahrung mit Arbeit gemacht haben.

Fr. Riesenecker Genau, genau ja.

Carina Okay, sehr gut. Gut, allgemein also Sie haben dann, Sie bekommen Bewerbungen, schauen sich die an und laden dann vermutlich Personen zu einem Interview ein. Machen Sie diesen Prozess allein oder erhalten Sie Unterstützung?

Fr. Riesenecker Meinen Sie jetzt, also in meinem Team...

Carina In einem Team tauschen Sie sich aus?

Fr. Riesenecker Ja, also es geht in der „Ich-Rekrut“ zum Beispiel gar nicht persönlich, vor allem in der Beratung, in der internen. Aber wir haben, also wir sind ein kleines Team, das muss man auch sagen. Wir sind fünf Frauen, ja und davon sind drei, weil sie Kinder haben Teilzeit so wie das *schmunzelt* halt ist, ja und drei Kolleginnen davon rekrutieren. Und vom Recruitingprozess wählen wir mal diese, machen wir sozusagen diese allererste Auswahl: Wer kommt zu einem Gespräch? Das geht dann an die Führungskraft, die Führungskraft sagt dann „Ja, passt gut“, dann laden wir ein. Das erste Gespräch machen wir virtuell, da geht es eher mal um ein erstes Kennenlernen und die zweite Runde, da sind dann oft auch Leute aus dem Team dabei und da geht es dann schon konkreter Aufgaben. Also da wir machen immer so, wir sagen es ist so ein kleiner Assessmentpart, ja. Also die, die journalistisch tätig sein werden, die bekommen zum Beispiel ein Thema und müssen unter Zeitdruck, weil so ist das bei einer Zeitung bei uns *lacht*, halt etwas dazuschreiben, können recherchieren, kriegen auch alles zur Verfügung gestellt, dürfen auch wen anrufen und so – das ist bei denen. Wenn wir in den technischen Bereichen solche Assessments machen, die kriegen wirklich dann so Aufgabenstellungen, wie einen kleinen Code oder im IT-Support, es gibt irgendein Problem: Klassiker, der Screen im Konfi geht nicht *lacht*. So, solche Sachen, wir machen die zweite Runde sehr sehr praxisnah, damit beide Seiten auch sehen, wie schaut denn das aus, ja. Und geht immer stärker in die Richtung Leute aus dem Team zu involvieren, ja. Wir haben sogar Bereiche, da rekrutiert das ganze Team. Also wenn man da in die zweite Runde kommt, sitzen plötzlich 10 Leute ja *lacht* also. Aber das funktioniert erstaunlich gut ja, weil man sieht dann auch gleich, passt es gut, ist ja auch sozusagen Chemie immer oder die Persönlichkeiten sind ja auch immer wichtig. Und also bei den Developer:innen zum Beispiel, da kommen sie zur zweiten Runde und nehmen in der Früh gleich am „Stand Up“ teil. Das ist also, da gibt es jeden Tag in der Früh, so 10-15 Minuten, stellen die sich zusammen und sagen „Was mach ich heute? Gibt's irgendwas?“

Was habe ich gestern abgeschlossen und habe ich irgendwo Hindernisse, irgendwelche Sachen wo ich nicht weiterkomme, und könnten wir uns dazu austauschen?“ Dort kommen einmal die Kandidatinnen und Kandidaten dazu, und dann geht es erst ins Recruiting Gespräch und dann meistens trinken die noch einen Kaffee gemeinsam oder Essen zu Mittag. Also so dass auch ein bisschen spürt, nämlich beide Seiten, kann das passen, komm ich mit denen klar, interessiert mich das wie die arbeiten? Also wir schauen, dass wir da sehr konkret werden in der zweiten Runde.

Carina Mhm, sehr spannend! Woher wissen Sie denn das Personal benötigt wird? Wird dann zum Beispiel – eine Abteilung meldet sich dann bei Ihnen, dass sie meinen, sie brauchen wieder jemanden?

Fr. Riesenecker Genau, also wir haben einen Recruitingprozess, der ist ganz klar definiert und der startet damit, es gibt es eine „Auftakt-Mail“ heißt das, das geht an uns im Recruiting und an das Controlling. Und Controlling gibt dann die Budgetfreigabe und dann starten wir mit dem Recruitingprozess.

Carina Gut, dann würde ich zum nächsten Thema weitergehen, bezüglich der 4-Tages-Arbeitswoche: Das war ja während Covid, also vor Covid schon ein Thema und jetzt eben durch Covid Teilzeit und, ich weiß nicht, geringfügig oder fallweise auch beschäftigt – ist das bei Ihnen jetzt nach Covid sag ich einmal, post-covid, irgendwie noch aktuell oder hat sich das dadurch verändert, die Einstellungsart?

Fr. Riesenecker Wir haben immer schon relativ, also einen hohen Prozentsatz an Leuten gehabt, die Teilzeit gearbeitet haben, immer und das haben wir auch immer ermöglicht, ja. Dort wir den Knackpunkt haben, weil das für Führungskräfte manchmal (...) schwer vorstellbar ist – sagen wir einmal so – ist Führung in Teilzeit. Also vier Tage geht, ja aber weniger als vier Tage, das können sich dann die Führungskräfte drüber manchmal nicht vorstellen und wir sind jetzt gerade dabei so ein „Top Sharing“ heißt das, also dass zwei Menschen sich eine Führungsposition teilen, sozusagen langsam zu implementieren. Was wir haben ist, also

dadurch, dass wir, wir haben ja drei Home Office Tage in der Woche, da können wir also Home Office ist eigentlich „Mobile Work“. Wir sind gar nicht in Richtung Home Office gegangen, wir haben alle Kolleginnen und Kollegen ausgestattet, jeder hat ein Diensthandy, Laptop also wir können arbeiten wo wir wollen in Österreich, leider. Weil die EU ja da starke Grenzen setzt, ja. Übrigens ein Punkt, wo wir Leute im Recruitingprozess verlieren und dann sagen, wir können offiziell nicht zusagen, dass sie vom Ausland arbeiten können, zwei Monate im Jahr – es geht nicht, wir haben, manche Unternehmen, große Konzerne haben ja in jedem Land irgendeine Niederlassung, da ist das machbar, ja. Wir haben das nicht, das heißt wir können nicht sagen, du kannst in Frankreich zwei Monate im Sommer arbeiten und die Leute sagen uns dann ab, ja weil das nicht möglich ist. Also da haben wir zum Beispiel aufgrund dieser rechtlichen Beschränkungen dann ein Thema, aber wir also wir nehmen viele Leute in Teilzeit. Wir haben eine Zeit lang auch Kolleg:innen angeboten, dass sie also -20 % Arbeitszeit, -12 % Gehalt. Also quasi so eine implizite Gehaltserhöhung, haben wir eine große Initiative gehabt und wir haben einen Meetingfreien-Freitag, ja. Also am Freitag gibt es keine Abteilungsübergreifenden großen Meetings und der Freitag kann wirklich von jeder und jedem im Hause individuell gestaltet werden. Manche arbeiten dann nur zwei Stunden, manche arbeiten zehn Stunden, weil sie froh sind, dass sie mal Ruhe haben, aber das ist etwas da kann jede:r sich überlegen wie er das machen möchte, am Freitag.

Carina Sehr spannend. Auch bezüglich den (...) French Benefits in den Bezug noch einmal: Sie versuchen schätzungsweise Personal langfristig im Unternehmen zu halten [...] – wie unterstützen sie das, dass die Personen auch längerfristig bleiben möchten?

Fr. Riesenecker Also vor allem durch Entwicklungsmöglichkeiten, ja also das ist finde ich auch der große Hebel. Also bei uns gibt es viele sehr engagierte Kolleginnen und Kollegen und denen dann die Möglichkeit zu bieten an Projekten mitzuarbeiten, also irgendeinen Verantwortungsbereich zu übernehmen, das ist eher das wohin begleiten. Wir haben auch nicht wahnsinnig viel Budget für

Weiterbildungen ja, aber es gibt sie, ja aber es ist aber nicht so dass jede Mitarbeiter:in ein fixes Budget hat, das machen andere Unternehmen – können wir uns leider auch nicht leisten. Aber dass wir sehr viel machen, ist internen Wissenstransfer, also wir haben viele Formate wo aber Kolleginnen und Kollegen den anderen etwas vermitteln ja, Excel ist der Klassiker. Wir haben im Controlling ein paar Excel-Koryphäen und die machen mehrmals im Jahr Trainings in diese Richtung. Und wir jetzt in den Bereich Organisations- und Personalentwicklung haben sehr viele, also jedes Jahr gibt es irgendwelche partizipativen Projekte also wir hatten zum Beispiel Mitarbeiter:innen.Befragung und diese Mitarbeiter:innen-Befragung, das Ergebnis wurde weiterbearbeitet von Mitarbeiter:innen. Wir haben nicht in der Führung – natürlich haben wir darüber gesprochen ja – aber das Gesamtergebnis der Organisation haben Fokusgruppen bearbeitet, die haben gesagt „Das sind die Painpoints, bitte dahin schauen“ ja und dann haben Arbeitsgruppen Maßnahmen erarbeitet und ausgearbeitet, die dann in der Organisation ausgerollt worden sind. Und da merken wir, da sitzen die jungen Leute drinnen ja, also da engagieren sie sich, das taugt ihnen.

Also wenn sie sozusagen mitgestalten können, und das versuchen wir sehr zu fördern, also diese Möglichkeit immer an der richtigen Stelle – weil nichts ist frustrierend als wenn man was mit entwickelt und dann wird das nichts ja, aber das versuchen wir es sehr, sehr stark zu fördern. Eir haben auch ein großes Umzugsprojekt dieses Jahres, also „Umzugs“, wir müsse,n wir brauchen einfach mehr Meetingräume, Begegnungsräume, Kommunikationszonen, haben wir auch Partizipativ gemacht. Also die Aufteilung, Arbeitsplätze, Meetingräume, Regenerationszonen, Fokuszonen – ist von den Leuten auf dem Haus entschieden worden also hatten wir mehrere Workshops. Und da ist gut, wir haben also in meinem Team gibt es eine Moderationskompetenz, also wir können einfach gut moderieren und wir moderieren sehr viel an Workshops auch im Haus, und auch sehr viel Know-How Input. Also methodisch also wenn es, wenn es darum geht die agilen Methoden ja, also ein Canva Board mit dem kann jeder arbeiten – ich weiß nicht ob sie das kennen, ja?

Carina *nickt*

Fr. Riesenecker Da machen wir so ganz kurze Slots, eine Stunde Canva Board ja und eine Stunde, wie ist ein Stand Up, ja Klassiker noch immer: Wie ist ein Meeting? Und man glaubt nicht, es gibt immer noch Meetings ohne Agenda *lacht*, aber also wir versuchen im Haus viel Dynamik zu machen. Wir machen „Kudos“ ah das ist so Wertschätzungskarten, einmal im Jahr. Das schreiben die Bereiche einander Kudo-Karten ja und wir haben da ein Riesenevent unten bei uns im Foyer. Wir kriegen das dann auf diese Glaswand, vor der sie eh gestanden sind. Das sind so Sachen, die attraktiv sind für junge Menschen ja, also ich finde es auch leiwand *lacht*, aber sozusagen, es ist eine andere, es ist eine andere Generation und das ist gut so ja, finde ich. Und sozusagen diese Sichtbarkeit der eigenen Arbeit und diese Möglichkeit sich zu entwickeln, steht einfach im Fokus.

Carina Bevor jetzt auf den letzten Punkt Thema politische Aspekte gehe, möchte ich nur kurz nachfragen: Im Journalismus gibt es ja einige Themen, die nicht so einfach sind zu bearbeiten, gibt es da irgendwie Unterstützung, gesundheitlich, mental, die Sie den Mitarbeiter:innen bieten?

Fr. Riesenecker Also wir haben jetzt, wie der Krieg in der Ukraine begonnen hat zum Beispiel, das ist so ein klassischer Fall, also das war eine Zeit, die war extrem belastend für die Kolleginnen und Kollegen, und wir haben einen Arbeitspsychologen und der hat dann mit denen so Supervisionstreffen gemacht. Und das betrifft bei uns die Redaktion und das Community-Management, also die Kolleginnen und Kollegen, die Foren warten, die haben teilweise auch, also die sind mit dem konfrontiert, die sehr sehr belastend sind, seit eigentlich seit der Flüchtlingskrise vor allem ja, aber natürlich dann auch teilweise mit sehr persönlichen – die sind ja gekennzeichnet im Forum, man sieht das sind Community-Manager und -Managerin, die sind oft mit sehr persönlichen Übergriffen konfrontiert und die können jederzeit an den Arbeitspsychologen wenden, also wir haben einen Arbeitspsychologen und eine Arbeitspsychologin, können sie sich an die wenden.

Carina Und das wird auch angenommen von den Mitarbeiter:innen?

Fr. Riesenecker Ja, wird auch angenommen. Nicht so einfach ja, für die Leute, aber es wird angenommen. Diese Bereiche haben einen sehr starken inneren Zusammenhalt auch, ja und eben da gibt es immer die Möglichkeit, dass man zu einer Kollegin oder zu einem Kollegen geht, das ist auch ausgeschildert und ich habe dieses Jahr einen Team Workshop auch zum Beispiel von diesem Communityteam moderiert und die achten sehr drauf, was sind so die Dinge, mit denen sie dann abbauen können, wenn Sie hier rausgehen. Also die einen machen Sport, die anderen lesen dann eine halbe Stunde im Starbucks, also es gibt so ganz unterschiedliche Möglichkeiten und da schauen wir schon, wir machen keine French Benefits aber den Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel geben wir jedes Jahr einen Gutschein für das, wo sie am besten dann diesen Stress abbauen ja, also.

Carina Das ist schön.

Fr. Riesenecker Ja, aber es ist ein wichtiger Punkt, weil man glaubt es gar nicht – allein die Bilder, die sie sehen – das ist ein Hammer.

Carina Ja, wir können uns das eigentlich gar nicht vorstellen.

Fr. Riesenecker Eh nicht, es kommt ja alles dann gar nicht – bei uns kommt es nicht in die Medien, ja. Als Qualitätstageszeitung machen wir jetzt nicht die [Reiseraufmache] oder so, aber ja die Kolleginnen und Kollegen haben damit zu tun.

Carina Vielen Dank.

Fr. Riesenecker Ja, gerne.

Carina Gut, zum Thema politischen Aspekt hätte ich noch ein paar Fragen und zwar auch bezüglich Unterstützung der Mitarbeiter:innen: Gibt es bei Ihnen so etwas wie einen Papamonat, dass der Vater in Karenz gehen kann?

Fr. Riesenecker Ja, ja.

Carina Das unterstützen Sie auch.

Fr. Riesenecker Ja, wir haben auch ganz viele Männer, die in Karenz gehen.

Carina Mache Sie allgemein, ich möchte Ihnen jetzt nichts in den Mund legen, aber allgemein einen Unterschied zwischen Mann, Frau, beziehungsweise dritten Geschlecht?

Fr. Riesenecker Garantiert, sage ich jetzt einmal, weil das machen alle, ja. Wir bemühen uns ja, sehr achtsam zu sein und da kann man ja nur immer dranbleiben, hier an diesem Thema und immer wieder hinterfragen, ist man dabei. Also wir schauen auch immer bei den Führungskräften ja, dass wir 50 50 haben, wir haben fast keine Kolleginnen, die sich als divers deklarieren – muss man auch dazu sagen. Also natürlich achten wir drauf ja, wir achten auch bei den Ausschreibungen, gerade der technischen Jobs sehr darauf Frauen zu adressieren. Da braucht es eine andere Sprache auch, ja ist trotzdem wahnsinnig schwierig, Frauen, jetzt zum Beispiel in die IT zu bekommen, also zu Bewerbungen zu bekommen, bekommen wir schon noch bei den Praktikant:innen da ganz stark, dass wir Frauen ins Haus holen ja. Aber natürlich gibt es dann wieder auch Kolleginnen und Kollegen, die keine Achtsamkeit haben. Wir gendern, also wir haben eine Genderpolicy auch divers zu formulieren ja, die fürs ganze Unternehmen ausgerollt ist, haben wir auch letztes Jahr sehr viel gemacht, aber sein hartnäckiges Thema sage ich einmal, aber das werden Sie sicher auch wissen. *lacht*

Carina Ja, ich glaube das bekommt jeder mit. (...) Wird da, ich vermute jetzt nicht, dass ein Unterschied zwischen den Gehältern von Mann und Frau gemacht wird, nur zwischen den Führungen, also den unterschiedlichen Hierarchien?

Fr. Riesenecker Genau, wir haben einmal die Auswertung auch gemacht, und Frauen und Männer verdienen bei uns im Durchschnitt gleich viel, ja. Ich denke schon, dass wir da auch einen Gendergap drinnen haben, auch aus der Geschichte heraus, ja. Wir haben ja doch Kolleg:innen sowie mich *lacht*, also die

schon lange im Haus sind, ja und es ist, man muss wirklich achtsam hinschauen – das ist der Punkt, wir haben sicher an manchen Stellen noch einen Gendergap, dann würde ich jetzt schön malen, ja wenn ich das leugnen würde.

Carina Verstehe, gut an sich habe ich von meiner Seite aus alles gefragt, was mich interessiert – das andere was ich nicht gefragt habe, hat sich geklärt im Gespräch. Eurerseits noch Fragen?

Andrea Ich glaube nein, es wurde auch mehr gesagt als, ja. *lacht* Nein, ich fand es toll!

Fr. Riesenecker Ja, das freut mich. Ich habe Ihnen, übrigens wir haben so Visitenkarten jetzt ganz neu, wo man mit dem QR-Code zu unserer Jobplattform kommt – vielleicht wollen Sie die verteilen?

Carina Sehr gerne!

Fr. Riesenecker Wir freuen uns über Bewerbungen. *lacht* Wir haben ja ganz unterschiedliche Jobprofile.

Carina Ja, sehr gerne! [...] Die Frage noch? Okay, eine Abschlussfrage, ob Sie noch irgendeinen Tipp oder einen Hinweis haben, den Sie Bewerber:innen in dem Fall, auf dem Weg geben können.

Fr. Riesenecker Ich glaube, also Sie meinen jetzt auch wirklich die, die von der Uni kommen?

Carina Genau, prinzipiell Studierende.

Fr. Riesenecker Also ich glaube wirklich, diese „Wo habe ich Erfahrungen gesammelt schon im Berufsleben“, das hervorstreichen oder auch eben in, wenn man irgendwo engagiert ist. Weil das ist dann manchmal schwer für uns, wenn wir die Lebensläufe bekommen, zu greifen wo gibt es Praxiserfahrung. Zum Beispiel, wir nehmen ur gerne Leute, die einmal in der Gastro gearbeitet! Wurscht

wofür sie sich bewerben, die sind einfach super ja, weil ich meine, da muss man so viel händeln können in der Gastro ja, also s ist wirklich nicht wichtig, dass das jetzt was Fachspezifisches ist ja. Es ist wichtig, selbst Pfadfinder zum Beispiel ja, oder wenn man irgendwo, wenn man mit Kindern irgendwo hinfährt, ja solche Sachen sind schon super und wenn man nur Begleiter:in war und ja. Also das bei den Bewerbungen finde ich wäre das wichtig, das dazu also ins Anschreiben-, Motivationsschreiben dazu zu geben, was man da sich mitgenommen hat.

Carina Wir machen jetzt auch, also den Verein habe ich mit Kollegen vor eineinhalb Jahren gegründet und diesen Sommer jetzt ein Praktikum angeboten, wo Andrea dabei ist *lacht*. Lyndon hilft mir das zu leiten und noch ein dritter Kollege, und wir hatten jetzt 13 Praktikant:innen in diesem Sommer und sie können sich das dann für die Uni anrechnen lassen. Da hoffen wir damit so unseren Beitrag zu leisten und prinzipiell zählt das ja dann auch als Erfahrungen im Lebenslauf. Ja *lacht*, gut ja genau da arbeiten wir verschiedene Projekte aus also quer durch das Gemüsebeet, alles was die Praktikant:innen interessiert und dieses Arbeitswelt-Projekt, das habe ich mir diesen Sommer vorgenommen.

Fr. Riesenecker Ja, ich finde das ist eine super Initiative und ich finde es sind auch tolle Fragen!

Carina Ja, vielen Dank. *schmunzel*

(...)

Carina Es hat uns wirklich sehr gefreut, dass Sie sich da jetzt die Zeit für uns genommen haben.

Fr. Riesenecker Ja, ich finde das auch immer sehr spannend dann, weil man dann selbst beginnt Sachen zu reflektieren und nachzudenken, und das ist auch immer wertvoll, weil die Zeit nimmt man sich so ja nicht so oft, also so ein großes Bild zu machen, ja.

Carina Ja, das stimmt!

(Verabschiedung)
