

Innovative Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle bei ABZ*AUSTRIA

Geschlechtergerechte Arbeitszeitmodelle sind möglich. Immer mehr Unternehmen setzen auf Modelle, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit in den Mittelpunkt stellen.

Menschen entfalten ihre Kompetenzen am besten, wenn sie die entsprechenden Rahmenbedingungen vorfinden. Was so einfach klingt, ist in der Praxis noch lange nicht angekommen. Eine Diskussion um die Gestaltung der Arbeitszeit zu führen heißt auch, sich Gedanken zu machen, in welche Richtung sich unsere Gesellschaft entwickeln soll. Ein Zwölf-Stunden-Tag ist mit so gut wie allen derzeit existierenden Kinderbetreuungseinrichtungen nicht kompatibel. Wollen wir also weniger Kinder? Wollen wir eine Arbeitswelt, die Beruf und Familie unvereinbar macht oder den Druck auf erwerbstätige Eltern noch mehr erhöht? Dazu kommt, dass bereits jetzt jeder vierte Österreicher mit der Arbeitszeit unzufrieden ist. Auch viele Männer wollen gerne weniger arbeiten, um z.B. mehr Zeit mit den Kindern verbringen zu können.

Aber nicht nur Kinderbetreuung erfordert Auszeiten: Immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen pflegen ihre Eltern oder andere Angehörige. Zudem sollen sie mit der immer schneller werdenden Arbeitswelt und Digitalisierung mithalten können, sprich: Lebensbegleitendes Lernen ist gefragt. Doch wo schaffe ich den Zeitrahmen für die künftig so notwendigen Weiterbildungen? Wir brauchen flexible Arbeitszeitmodelle, die Beruf, Familie und Privatleben vereinbar machen. Doch wie kann das gelingen? ABZ*AUSTRIA hat seit Jahren im eigenen Unternehmen praxistaugliche Modelle getestet und etabliert.

Flexible Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit

Positive Erfahrungen wurden vor allem mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Vertrauensarbeitszeit gemacht.

Durch optimale Rahmenbedingungen, die in der Gleitzeitvereinbarung geregelt sind, können die MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeit flexibel planen. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Tätigkeitsbereiche, steht somit eine große Bandbreite an Handlungsspielräumen zur Verfügung, wodurch die Motivation und der Arbeitseinsatz der MitarbeiterInnen gesteigert werden. Dadurch können Fehlzeiten und daraus resultierende Fluktuationsraten verringert werden. Da es außerdem keine Kernarbeitszeit gibt und sich der Gleitzeitrahmen von 6.00 bis 22.00 Uhr erstreckt, haben die MitarbeiterInnen grundsätzlich die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen. ABZ*AUSTRIA unterstützt somit die Rücksichtnahme auf familiäre bzw. private Belange und garantiert eine hohe Zeitsouveränität.

Das Ampelkonto

Die Beschäftigten führen Zeitlisten, in denen das Zeitguthaben oder -defizit mittels eines sogenannten Ampelkontos verwaltet wird. Im „Grünen Bereich“ darf der aufgebaute Zeitausgleich das Ausmaß der Wochenarbeitszeit nicht über- oder unterschreiten. Erreicht der Saldo die doppelte Summe der Wochenarbeitszeit, ist die Arbeitszeit einvernehmlich mit der Vorgesetzten zu planen, um wieder in den grünen Bereich zu kommen.

Top-Sharing

Das Modell „Top-Sharing“ bietet auch für die beiden Geschäftsführerinnen die optimale Möglichkeit, Familie und Privatleben mit der Verantwortung einer Führungsposition zu vereinbaren, die dem Unternehmen durch die

gegenseitige Vertretungsmöglichkeit ebenfalls zu Gute kommt. Seit 18 Jahren wird das Top-Sharing Modell bereits bei ABZ*AUSTRIA gelebt, seit einigen Jahren wird das Modell auch auf Leiterinnenebene verankert. In Bezug auf die umzusetzenden Projekte müssen sehr komplexe Entscheidungen getroffen werden. Diese stehen auf vier Beinen besser als auf zwei. Die Nachhaltigkeit von Entscheidungen kann dadurch besser gewährleistet werden. Top-Sharing verlangt eine sehr offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Es geht darum, gemeinsam Entscheidungen zu treffen und vermehrt die Sach- und Qualitätsaspekte in den Vordergrund zu stellen.

Karenzierte MitarbeiterInnen

Karenzierte MitarbeiterInnen werden zu internen Veranstaltungen und Betriebsausflügen eingeladen und über den internen Newsletter über Neuerungen informiert. Bei der Rückkehr nach Bildungs- und Elternkarenz bietet ABZ*AUSTRIA im Rahmen des Elternzeitgesetzes innovative und individuelle Arbeitszeitmodelle.

Attraktive und zukunftsfähige Arbeits- und Führungsmodelle werden auch im Sinne derjenigen Unternehmen sein, die hoch qualifizierte Fachkräfte für sich gewinnen und Potentiale nutzen wollen. Der Diskurs muss also dahin-



gehend geführt werden, wie Unternehmen Arbeitszeitflexibilisierung gewinnbringend für das Unternehmen, aber eben auch als Profit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen und gestalten können. Die Diskussion um den 12-Stunden-Tag entspricht in vielerlei Hinsicht nicht mehr den Anforderungen und Lebensrealitäten des 21. Jahrhunderts.

Lebensphasenorientierte Modelle wie etwa 30h Wochenarbeitszeit für Mütter und Väter nach der Geburt eines Kindes anstatt der immer noch verbreiteten (maximal) Halbtagsstelle für Frauen als Dazuverdienerinnen, (Top)-Job-Sharing als innovatives Führungs- und Entscheidungsmodell, Gleitzeit, Zeitwertkonten, Altersteilzeit etc. sind in der Debatte um Arbeitszeitflexibilisierung wesentliche Bausteine, um in einer Arbeitswelt des 21. Jahrhundert anzukommen.



Manuela Vollmann

ist Geschäftsführerin des 1992 gegründeten Social Profit Unternehmens ABZ*AUSTRIA, welches sich die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und Bildung zum Ziel gesetzt hat. Ihre Expertise zu Chancengleichheit, Arbeitswelt 4.0 und innovativen Führungsmodellen gibt sie in vielfältigen Vorträgen und Podiumsdiskussionen weiter.