

ABZ* AUSTRIA PRESSEMAPPE 2024

Inhalt

1. ABZ AUSTRIA 2024: INNOVATIVE KONZEPTE FÜR NEW WORK	2
2. SHARED LEADERSHIP	3
3. AKTIVES AUSZEITENMANAGEMENT: ROADMAP*NEUES ARBEITEN	4
4. TEILZEIT FÜR BEIDE ELTERN: ABZ*MODELL 30/30.....	5
5. DIVERSE UNTERNEHMEN SIND ERFOLGREICHER: GENDER & DIVERSITY-TRAININGS	6
5. ABZ* AUSTRIA EMPFIEHLT LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITMODELLE UND EINE NEUBEWERTUNG VON ARBEIT	7
6. ABZ* AUSTRIA – PRESSEINFORMATION	9

1. ABZ AUSTRIA 2024: Innovative Konzepte für New Work

Wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Pressemappe von ABZ AUSTRIA vorstellen zu dürfen. Wie immer setzen wir wichtige Impulse für die moderne Arbeitswelt und bieten praxisorientierte Lösungen für die Herausforderungen von heute und morgen.

In unserer ABZ*Pressemappe finden Sie umfassende Informationen zu folgenden Themen:

SHARED LEADERSHIP: Erfahren Sie mehr über unser Konzept des geteilten Führungsstils, das auf Kooperation und kollektive Entscheidungsfindung setzt, um effizientere und inklusivere Arbeitsumgebungen zu schaffen.

AKTIVES AUSZEITENMANAGEMENT – ROADMAP*NEUES ARBEITEN: Wir präsentieren innovative Ansätze für ein flexibles und nachhaltiges Auszeiten- und Karenzmanagement, das den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht wird und gleichzeitig die Produktivität steigert.

TEILZEIT FÜR BEIDE ELTERN – ABZ*MODELL 30/30: Unser Modell ermöglicht beiden Elternteilen, ihre Arbeitszeiten fair und flexibel zu gestalten, um Beruf und Familie optimal zu vereinbaren.

DIVERSE UNTERNEHMEN SIND ERFOLGREICHER – GENDER & DIVERSITY-TRAININGS: Entdecken Sie unsere Trainingsprogramme, die Unternehmen dabei unterstützen, Vielfalt zu fördern und dadurch ihren Erfolg zu steigern.

LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITMODELLE: ABZ*AUSTRIA empfiehlt flexible Arbeitszeitmodelle, die sich an den unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeitenden orientieren, und regt eine Neubewertung von Arbeit an.

Wir sind überzeugt, dass unsere Initiativen und Angebote auch für Ihre Leser*innen, Zuschauer*innen oder Zuhörer*innen von großem Interesse sein werden. Gerne stehen wir Ihnen für Interviews, Hintergrundinformationen oder weitere Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,
Manuela Vollmann und Daniela Schallert
Geschäftsführerinnen, ABZ*AUSTRIA

2. Shared Leadership



Manuela Vollmann & Daniela Schallert teilen sich bei ABZ* AUSTRIA die Geschäftsführung und beraten Unternehmen bei der erfolgreichen Umsetzung eines Job-Sharing-Modells. Tel. +43 1 66 70 300, gf@abz-austria.at www.abzaustria.at, www.neuesarbeiten.at

Foto: Caro Strasnik

Top Sharing oder Duale Führung wird als eine Aufteilung der Führungsverantwortung auf zwei Führungskräfte verstanden. Zwei

Personen arbeiten also eng im Tandem zusammen und stehen als Vorgesetzte gleichberechtigt einer Organisationseinheit vor. Unter gemeinsamer oder geteilter Verantwortlichkeit leiten sie Mitarbeitende an und schaffen Rahmenbedingungen, um die Bearbeitung einer gemeinsamen Aufgabe zu ermöglichen und ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Führungsduale stellen quasi funktionale Doppelspitzen dar, wobei eine teilweise oder vollständige Rollenüberlappung vorliegt.

Neue Studie: Shared Leadership in Österreich

ABZ* AUSTRIA hat gemeinsam mit PwC Österreich, mit Unterstützung der Industriellenvereinigung erstmals in Österreich eine quantitative und qualitative Studie zu Dualer Führung veröffentlicht.

Die Kernaussagen: Geteilte Führung funktioniert, branchenunabhängig, in allen Führungsebenen und sorgt für mehr Entlastung, verbesserte Life-Work-Integration, höhere Arbeitszufriedenheit und Diversität.

Erfolgreiche Praxis: Steigende Tendenz zur geteilten Spitze unter heimischen Führungskräften

Hohes Potential und Bereitschaft: 65 Prozent der Einzel-Führungskräfte wären bereit, sich die Verantwortung zu teilen.

Employer Branding: Duale Führungsmodelle erhöhen die Attraktivität der Arbeitgebenden um durchschnittlich 33 Prozent.

Keine Ressourcenfalle: Befragte schätzen die langfristigen Kosteneinsparungen auf rund 26 Prozent. Keine Veränderung der Personalkosten bzw. sogar sinkende Personalkosten.

Entlastung im Führungsjob verbessert die Vereinbarkeit von Beruf & Privat und sorgt für höhere Arbeitszufriedenheit und Diversität, weil Führung für mehr Menschen möglich wird.

Gesteigerte Innovation und Problemlösung durch Perspektivenvielfalt und hochwertigere Entscheidungen.

Download der Studie „Einführung von Dualer Führung & Shared Leadership Modellen – Erfolgsfaktoren und Auswirkungen auf Organisationen“:



https://www.abzaustria.at/sites/default/files/publikationen/Studie_Duale_Fuehrung-DIGITAL.pdf

3. Aktives Auszeitenmanagement: ROADMAP*NEUES ARBEITEN



Die ROADMAP*NEUES ARBEITEN ist ab Sommer 2024 auch als App verfügbar!

Mit einem **aktiven Karenzmanagement** kann man Auszeiten und Karenzen planen und managen. Das zentrale Tool für Karenz- und Auszeitenmanagement ist die **ROADMAP*NEUES ARBEITEN**, ein webbasiertes Service von **ABZ*AUSTRIA**, das von modernen Unternehmen und Organisationen als Kommunikationsplattform und internes Informationsmedium genutzt wird. Für internationale Mitarbeitende und Führungskräfte stehen die Module auch in englischer Sprache zur Verfügung.



Inhaltlich werden alle Themen der **Elternkarenz** von Schwangerschaft bis Wiedereinstieg, **Elternteilzeit** und **Väterkarenz** abgedeckt. Zusätzlich gibt es eigene Module zur **Pflegekarenz**/Pflegeteilzeit und **Bildungskarenz**/**Bildungsteilzeit** und neu auch zum Thema **Home-Office**.

Immer aktuell

Das Tool wird laufend von **ABZ*AUSTRIA** zentral gewartet und aktuell gehalten.

Individuelle Adaptierungen wie zum Beispiel unternehmensinterne Prozesse können einfach und direkt vom Unternehmen selbst vorgenommen werden. <https://www.youtube.com/watch?v=KVy5hvUMh6g>
<https://www.abzaustria.at/de/angebote-unternehmen/roadmap-neues-arbeiten>



4. Teilzeit für beide Eltern: ABZ* Modell 30/30



Aktive Vaterschaft? Für viele junge Männer kein Problem. Foto: Margarete Neundlinger

Die Geburt eines Kindes ist nach wie vor der Knackpunkt im Leben einer Frau. Studien zeigen, dass Einkommen und Karrierechancen danach dramatisch sinken. Kinder großziehen und Familienarbeit zu leisten sind gesellschaftliche Aufgaben, die partnerschaftlich geteilt werden sollten. Die jüngere männliche Generation ist auch bereit, eine aktive Vaterschaft zu leben. Ein neues Elternzeit-Modell würde den Ausstieg aus tradierten Rollenzuschreibungen möglich machen und neue gewünschte Familienrollen unterstützen.

Entlastung für Jungfamilien

Das Modell Elternzeit 30/30 unterstützt die Familienarbeit beider Elternteile nach der Geburt eines Kindes. Jungfamilien werden entlastet, indem beide Eltern Anspruch auf die Reduktion ihrer Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden und eine finanzielle Unterstützung durch einen teilweisen staatlichen Lohnausgleich erhalten. ABZ* AUSTRIA regt dazu an, dieses Modell budgetär zu unterstützen. Es bietet zeitliche und finanzielle Entlastung für junge Eltern in einer zentralen, oft schwierigen Lebensphase. Es unterstützt somit die Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, die Reduktion des Gender Pay Gaps, des Motherhood Pay Gaps und in weiterer Folge auch des Pensions Gaps. Altersarmut ist weiblich.

5. Diverse Unternehmen sind erfolgreicher: Gender & Diversity-Trainings



Sprache ist unser alltägliches Werkzeug und wir gestalten damit aktiv unsere Welt. Sprache kann verbindend oder ausgrenzend verwendet werden, es braucht das Bewusstsein über sprachliche Diskriminierungs-mechanismen und auch immer wieder ein „Update“, um auf dem Laufenden zu sein.

Foto: Volker Hoffmann

Kompetent und qualitativvoll arbeiten heißt auch Gender- und Diversitätskompetenzen zu haben und (weiter-) zu entwickeln. Diese prinzipiellen Denk- und Handlungszugänge sind ein Indikator für die eigene Professionalität im jeweiligen Arbeitsfeld. ABZ*AUSTRIA bietet je zweitägige Seminare, die Grundsätzliches zum Begriff und zur Entwicklung von Diversity Management sowie zur Strategie Gender Mainstreaming (GM) und den Gleichstellungsziele des AMS behandeln.

Die beiden Trainings **DAS Gendertraining** und **DAS Diversity Training** von ABZ*AUSTRIA bieten Reflexion und Austausch: z.B. Sprachliche Ausgrenzung bzw. Integration, Erfahrungen und Umgang mit Diskriminierung in der Sprache, Anwendung von herkömmlichen Instrumenten und Reflexion der Wirkung von Rollenstereotypen, Professionalisierung und Weiterentwicklung der eigenen Genderkompetenz durch Selbstreflexion von Grundlagentheorien und prinzipiellen Zugangsweisen sowie dem Herstellen des Zusammenhangs zum eigenen Arbeits- und Führungskontext.

Termine DAS Gendertraining & DAS Diversity Training:
https://www.abzaustria.at/de/termine#stw_ankuendigung



5. ABZ* AUSTRIA empfiehlt lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und eine Neubewertung von Arbeit



Kommentar von Manuela Vollmann, Geschäftsführerin ABZ* AUSTRIA

„Es braucht flexible, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und eine faire Arbeitsaufteilung bei bezahlter Erwerbsarbeit sowie unbezahlter Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen.“

Teilzeitarbeit hat zwar dazu geführt, dass Frauen mehr Anteil an der Erwerbsarbeit haben und dass sie auch über mehr Erwerbseinkommen als früher verfügen. Das Problem dabei: Ihre Arbeitsbelastung hat sich ebenso erhöht. Denn in acht von zehn Partnerschaften ist Väterkarenz kein Thema.¹ Aufgrund geschlechterstereotyper Rollenzuschreibungen liegt die Hauptlast der unbezahlten Reproduktionsarbeit, also Erziehungsarbeit, Hausarbeit, Pflegearbeit für Alte, Kranke, Behinderte, für Verwandte und Freund*innen bei den Frauen.

Wir brauchen eine faire Arbeitsaufteilung bei bezahlter Erwerbsarbeit sowie unbezahlter Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen. Und selbstverständlich einen Anspruch auf ein ganztägiges, qualitativ gutes und leistbares Kinderbetreuungsangebot für Kinder ab einem Jahr.

Ohne unbezahlte Reproduktionsarbeit wären die Produktionssteigerungen der letzten Jahrzehnte unmöglich gewesen. Ohne Reproduktionsarbeiten gibt es auch keine Produktionsarbeiten, zu denen alle Erwerbsarbeitsverhältnisse gehören. Frauen haben genauso ein Recht auf Erwerbsarbeit und Erwerbseinkommen, wie Männer ein Recht auf unbezahlte Reproduktionsarbeit haben. Frauen haben auch das Recht auf Vollzeit und Führung, genauso wie Männer das Recht haben, nicht auf die Rolle der Ernährer*in festgelegt zu werden.

Aktive Vaterschaft

Unternehmen gewinnen, wenn sie Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen. Insbesondere dann, wenn sie Väter darin stärken, aktive Väter zu sein und ihnen Zeit geben, die Hälfte der Betreuungsarbeit zu übernehmen. Das Management hat dabei eine wichtige Vorbildwirkung: Männliche Führungskräfte in Väterkarenz sind die besten Role Models. Sie bestärken dadurch auch ihre männlichen Mitarbeiter*innen, sich aktiv um ihre Kinder, um Sorge- und Care-Arbeit zu kümmern. Wenn Unternehmen „Vereinbarkeitspositivität“ ausstrahlen, dazu gehören etwa lebensphasengerechte Arbeitszeiten sowie ein Karenz- und Auszeitenmanagement, dann gewinnen sie den „War of Talents“. Das Employer Branding steigt, die Mitarbeiter*innen sind zufriedener und

¹ <https://kurier.at/wirtschaft/vaeterkarenz-in-8-von-10-partnerschaften-kein-thema/401876408>

motivierter, es steigert die Produktivität und senkt Fehlzeiten. Es gibt höhere Rückkehrquoten, eine geringere Fluktuation und somit geringere Rekrutierungskosten.

„Wenn Unternehmen „Vereinbarkeitspositivität“ ausstrahlen, dazu gehören etwa lebensphasengerechte Arbeitszeiten sowie ein Karenz- und Auszeitenmanagement, dann gewinnen sie den „War of Talents“.“

Manuela Vollmann, Geschäftsführerin ABZ* AUSTRIA

Modell Elternzeit 30/30

Die Geburt eines Kindes ist nach wie vor der Knackpunkt im Leben einer Frau. Studien zeigen, dass Einkommen und Karrierechancen danach dramatisch sinken.² Kinder großzuziehen und Familienarbeit zu leisten sind gesellschaftliche Aufgaben, die partnerschaftlich geteilt werden sollten. Die jüngere männliche Generation ist auch bereit, eine aktive Vaterschaft zu leben. Ein neues Elternzeit-Modell würde den Ausstieg aus tradierten Rollenzuschreibungen möglich machen und neue gewünschte Familienrollen unterstützen. Das Modell Elternzeit 30/30 unterstützt die Familienarbeit beider Elternteile nach der Geburt eines Kindes. Jungfamilien werden entlastet, indem beide Eltern Anspruch auf die Reduktion ihrer Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden und eine finanzielle Unterstützung durch einen teilweisen staatlichen Lohnausgleich erhalten. Wir regen dazu an, dieses Modell budgetär zu unterstützen. Es bietet zeitliche und finanzielle Entlastung für junge Eltern in einer zentralen, oft schwierigen Lebensphase. Es unterstützt somit die Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, die Reduktion des Gender Pay Gaps, des Motherhood Pay Gaps und in weiterer Folge auch des Pensions Gaps. Altersarmut ist weiblich.

Neuverteilung und Neubewertung von Arbeit

Die Bewertung von Arbeit orientiert sich an deren Verteilung nach Geschlecht. Erwerbsarbeitsumfelder, die männerdominiert sind, zeichnen sich durch hohe Gehälter aus. Sobald Frauen in solchen Arbeitsfeldern vermehrt tätig sind, sinken laut Studien die Löhne in diesem Bereich.³ Dieses Lohngefälle ist ein Indikator für einen gesellschaftlichen Status Quo: Arbeit, die von Frauen erledigt wird, wird eher abgewertet als Arbeit, die von Männern erledigt wird.

Unbezahlte Care-Arbeit wird in Österreich in überwiegendem Ausmaß von Frauen neben der Erwerbsarbeit erledigt. Diese Kombination ist meist nur mit Teilzeitarbeit bewältigbar und führt zu Erwerbseinbußen und in Folge zur Altersarmut. Laut Daten der Statistik Austria⁴ sind

² <https://www.agenda-austria.at/publikationen/motherhood-pay-gap> & <https://www.derstandard.at/story/2000140265282/lohnseinbussen-von-muettern-der-verdienstverlust-liegt-bei-50-%>

³ <https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/gehaltsunterschiede-frauenberufe-loehne-gender-pay-gap>

⁴ <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>

50,6 % der Österreicherinnen und 13,4 % der Österreicher Teilzeitbeschäftigte (2023).

Wir empfehlen daher eine Neubewertung von Erwerbsarbeit durch gesetzliche Regelungen und/oder Vorgaben für Kollektivvertragsverhandlungen in traditionellen Frauenbranchen. Außerdem die Neuverteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit sowie die Erneuerung der Statuten zur Anrechnung der vollwertigen Arbeitszeit für die Berechnung der Pensionszahlungen im Sozialversicherungsgesetz. Erst mit gleichwertiger Entlohnung und gerechter Verteilung der Care-Arbeit wird ein gesellschaftlich faires Wertesystem etabliert.

6. ABZ* AUSTRIA – Presseinformation

ABZ* AUSTRIA ist ein nicht gewinnorientiert wirtschaftender Verein zur Förderung von Arbeit (A), Bildung (B) und Zukunft (Z) von Frauen und das größte Frauenunternehmen Österreichs. Rund 180 Mitarbeiter*innen engagieren sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Seit der Gründung 1992 ist ABZ* AUSTRIA auf gesellschaftlichen Nutzen ausgerichtet, es ist Ziel, Win-win-Situationen für alle zu schaffen.

Die Spezialisierung liegt im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft, in der Herstellung von Vielfalt und gleichen Chancen am Arbeitsmarkt und in der Entwicklung von nachhaltigen, wertorientierten Lösungen für komplexe Herausforderungen. Die Angebote richten sich dabei an Frauen und – immer mehr – in wirkungsvollen Segmenten auch an Männer, darüber hinaus an Unternehmen und Entscheidungsträger*innen aus Politik und Wissenschaft.



Das 30-jährige Jubiläum von ABZ* AUSTRIA feierten die Mitarbeiter*innen im Wiener Augarten.

Foto: Studio F/ Yvonne Fetz