

# ERNEuern und BEWEGEN



Innovative Arbeitszeiten  
Neue Kinderbetreuungsmodelle  
Moderne Mobilitätskonzepte



# Vorwort



Das mittlere und südliche Burgenland stand und steht auch noch in Zukunft vor großen Herausforderungen vor allem im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung und den zu schaffenden Chancen in der Arbeitswelt. Unternehmensansiedlungen und Unternehmensgründungen, die für ein ausreichendes Arbeitsplatzangebot notwendig sind, sind ein gutes Instrument um die wirtschaftliche Entwicklung voranzutreiben und Lösungen für die Region anzubieten.

Der regionale Arbeitsmarkt im südlichen Burgenland gestaltet sich für Frauen besonders schwierig. Diese Situation spiegelt sich auch in einer geringen Frauenerwerbsquote wider. Am stärksten betroffen sind jene Frauen, die Betreuungspflichten wahrzunehmen haben. Finanzielle Zusatzbelastungen für Familienbetreuung und Mobilitätsaufwand stehen in einer ungünstigen Relation zu den Verdienstchancen insbesondere für Frauen mit niedriger Qualifikation. Um vor allem auch der Abwanderung gut qualifizierter Frauen und Männer in dieser Region zu begegnen, braucht es innovative und zukunftsorientierte Investitionen und Lösungsansätze. Unternehmen, besonders aber auch Gemeinden können mittels vereinbarkeits- und mobilitätsunterstützender Maßnahmen die Region stärken. Besonders in der Zusammenarbeit mit den angrenzenden EU-Ländern liegen ebenfalls Lösungsansätze und Möglichkeiten, die noch auf Erschließung warten. Denn: Vor Ort und regional sind sicherlich die besten und nachhaltigsten Lösungen zu finden.

Das **abz\*austria** wurde 1992 als unabhängige Frauenorganisation gegründet mit dem Ziel, Frauen aus den verschiedensten Lebensumfeldern beim (Wieder)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und den Einstieg zum Aufstieg vorzubereiten. Spezifische und auf die Lebens- und Umfeldbedingungen von Frauen zugeschnittene Konzepte für Bildung und Weiterbildung sind uns in diesem Zusammenhang ebenso wichtig, wie die Arbeit mit und in aktiven Unternehmen, die lebenswerte Arbeitsplätze für Frauen gestalten möchten.

Diese „Strukturarbeit“ in regionalen Institutionen und in Unternehmen liegt uns seit Beginn unserer Arbeit und besonders auch im Burgenland sehr am Herzen. Wir freuen uns, hier die Ergebnisse der im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft plan:b<sup>1</sup> betriebenen Recherche und Weiterentwicklung innovativer Mobilitäts-, Betreuungs- und flexibler Arbeitszeitmodelle für Unternehmen, für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sowie für regionale Verantwortliche präsentieren zu können.

## Arbeitszeitmodelle

Für Unternehmen und Gemeinden gilt, dass die passgenaue Gestaltung der Arbeitszeit sich zu einem zentralen Wettbewerbsfaktor entwickelt hat. Bei der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben von ArbeitnehmerInnen sind flexible Arbeitszeitmodelle ein wichtiger Baustein. Das **abz\*austria** bietet – und bot schon in Modul 3 der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft plan:b gemeinsam mit dem WIFI – Beratung zu Arbeitszeitmodellen an –, die sowohl die individuellen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen als auch die exakten An- und Herausforderungen des jeweiligen Unternehmens berücksichtigt. So kann die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen gesichert werden.

## Mobilitätsmanagement

Zum Thema Mobilitätsmanagement stehen bereits viele nationale und internationale Mobilitätsmodelle zur Verfügung, die innovative Mobilitätslösungen vor allem in ländlichen, infrastrukturell schwachen Regionen anbieten. Ein spezielles Angebot für Frauen im Mittel- und Südburgenland stellt die Homepage [www.equal-burgenland.at](http://www.equal-burgenland.at) zur Verfügung. Sie bietet praktische Informationen rund um das Thema Mobilität, wie z.B. Fahrpläne, Steuererleichterungen für PendlerInnen, Mitfahrzentralen und vieles andere mehr.

Mobilität bedeutet für das **abz\*austria** darüber hinaus das Wahrnehmen von Handlungsmöglichkeiten z.B. im Bereich Weiterbildung, eines der wichtigsten Ziele des **abz\*austria** in der arbeitsmarktpolitischen Arbeit.

Auch zum Thema **Betreuungsmanagement** (d.h. Betreuung und Pflege von Kindern, behinderten und alten Menschen) informiert die oben genannte Homepage zu vielen praktischen Angeboten im Mittel- und Südburgenland. So hat das **abz\*austria** im Rahmen von **plan:b** zum Beispiel alle Betreuungseinrichtungen der Region mit Öffnungszeiten, Kosten und Spezialangeboten erfasst und für die Internetplattform aufbereitet.

Im Rahmen von **plan:b** konnte ein Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen erarbeitet, sowie zu einer Erhöhung der Frauenerwerbsquote im Süd- und Mittelburgenland beigetragen werden.

Die vorliegende Publikation präsentiert die Arbeitsergebnisse des Modul 1 – „Neue Modelle“ aus den Bereichen „Innovative Arbeitszeit“, „Mobilitätsunterstützung“ und „Betreuung und Versorgung“, das vom **abz\*austria** durchgeführt wurde. Regionale, nationale und internationale Good-Practice-Beispiele wurden recherchiert und gemeinsam mit den anderen PartnerInnen Organisationen der Entwicklungspartnerschaft **plan:b** auf ihre Umsetzbarkeit in der Region hin überprüft. Die Modelle sollen den Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern und die Vereinbarkeit von Betreuungs- bzw. Versorgungspflichten mit Erwerbstätigkeit unterstützen und Väter ins Boot holen, damit eine zeitgemäßere und weniger rollensereotype Verteilung von Kindererziehung und Versorgungsarbeit ein Thema wird.

Das Know How wurde nicht nur den am Projekt beteiligten Institutionen, sondern auch den Unternehmen und Gemeinden zur Verfügung gestellt, die anhand dieser Modelle spezielle Projekte umsetzen konnten. Die daraus resultierenden Erfahrungen sowie das Feedback der teilnehmenden Unternehmen flossen wiederum in die Weiterentwicklung der Modelle ein. Dadurch war gewährleistet, dass die Modelle laufend an den Bedarf sowohl der Unternehmen als auch der teilnehmenden Frauen angepasst werden konnten.

Die folgenden Kapitel beinhalten umfassende Informationen zu den Themen Flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung und Mobilität. Die ausgewählten Good-Practice-Beispiele veranschaulichen einen gelungenen Transfer in die betriebliche Praxis.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre und freue mich, wenn Sie uns persönlich zu den Themen Arbeitszeitmodelle sowie Betreuungs- und Mobilitätsmanagement kontaktieren.



Mag.ª Manuela Vollmann  
Geschäftsführerin

**abz\*austria** – kompetent für frauen und wirtschaft  
[www.abzaustria.at](http://www.abzaustria.at)



## Vorwort



### Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Als Initiatorin der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „**plan:b**“ – Plattform für Arbeitszeit-, Nahverkehrs- und individuelle Betreuungslösungen für Frauen im Mittel- und Südburgenland – und als zuständige Frauenlandesrätin des Burgenlandes freut es mich ganz besonders, dass wir Ihnen mit dieser vorliegenden Publikation des **abz\*austria** einen Einblick in das oben genannte EU-Projekt geben dürfen.

Auf Initiative des Landes Burgenland haben sich 20 Institutionen zusammengeschlossen, einen Beitrag zu diversen Themenstellungen zu erarbeiten. Ziel dieser Entwicklungspartnerschaft „**plan:b**“ ist, einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen im Mittel- und Südburgenland zu leisten – weiters ist es wichtig, verstärkt Frauen in Beschäftigung zu bringen.

Das **abz\*austria** – eine der 20 PartnerInnen – hat es sich zum Ziel gesetzt, Recherchen zu den Themen Mobilität, Kinderbetreuung und Arbeitszeit zu erarbeiten. Internationale, nationale sowie regionale „Good Practice Modelle“ zu den Themen Mobilität, Kinderbetreuung und Arbeitszeitmodelle ebenso wie die in „**plan:b**“ umgesetzten Modellprojekte werden beschrieben. Zielgruppe dieser Recherchen sind vor allem MultiplikatorInnen, Gemeinden, strategische PartnerInnen, PolitikerInnen, Unternehmen und ArbeitnehmerInnen. Es freut mich ganz besonders, dass diese Recherchen auch nach Ende des Projektes allen Interessierten unter [www.frauen.burgenland.at](http://www.frauen.burgenland.at) zur Verfügung stehen und als Ausgangsbasis für weitere Projekte für Frauen dienen.

An dieser Stelle möchte ich dem **abz\*austria** für die hervorragende Zusammenarbeit danken und wünsche Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, viel Spaß beim Lesen!

Ihre Frauenlandesrätin



Verena Dunst



## Mobilität

Mobilität bedeutet die Möglichkeit räumliche Entfernungen zu überwinden, d.h. die Fähigkeit, verschiedene Ziele für bestimmte Zwecke (z. B. Arbeit, Erholung, Einkaufen, Urlaub) in einer bestimmten Zeit zu erreichen. Dabei bezieht sich der Begriff nicht nur auf die „Auto-Mobilität“, sondern auf alle Verkehrsmittel bzw. auf eine Kombination von verschiedenen Verkehrsmitteln (z.B. Park&Ride-Systeme) in einer Region.

Von einer hohen Mobilität spricht man, wenn eine Auswahl zwischen mehreren Verkehrsmitteln gegeben ist, eine hohe Verbindungshäufigkeit besteht und der zeitliche Aufwand für die Überwindung einer Distanz möglichst gering ist.

Für viele Menschen im ländlichen Raum ist Mobilität – nicht zuletzt mangels attraktiver öffentlicher Verkehrsverbindungen – eng mit der Benützung eines eigenen PKWs verknüpft. Dieser Individualverkehr, also die Möglichkeit, sich selbstbestimmt von einem Ort zum anderen bewegen zu können, ist speziell in ländlichen, mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterversorgten Regionen eine wichtige Voraussetzung, um am Arbeitsleben teilhaben zu können.

Diese Ausrichtung bringt mit sich, dass immer mehr Autos auf unseren Straßen unterwegs sind und immer mehr Menschen aufgrund steigender Pendeldistanzen und fehlender oder nicht zumutbarer Alternativen gezwungen sind, einen beträchtlichen Teil ihres Einkommens für den eigenen PKW aufzuwenden, um mobil zu bleiben. Eine gut ausgebaute Infrastruktur mit guten Verkehrswegen ist eine bedeutende Voraussetzung für eine funktionierende Wirtschaft. Mobilität jeder Art bewirkt immer auch sozialen Wandel und damit Strukturwandel. Die einst gepriesene Freiheit und Unabhängigkeit durch das Auto ist jedoch für viele zu einer kostenintensiven Abhängigkeit geworden.

Neben der Zunahme der Haushaltsausgaben für Mobilität und der Fixierung auf motorisierte Individualverkehrsmittel bedeutet diese Entwicklung auch Mobilitäts- und Versorgungsprobleme für jene, die über kein Kraftfahrzeug verfügen (v.a. Frauen, SeniorInnen, Jugendliche, Einkommensschwache) und damit soziale Benachteiligung.

Defizite in der Mobilität bedeuten gleichzeitig geringere bis keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die fälschlicherweise mit persönlicher Mobilität gleichgesetzte Motorisierung des/der Einzelnen belastet Gesundheit und Umwelt, eine Verringerung der Lebensqualität ist die Folge. Erhöhte Luftverschmutzung durch Feinstaub und Stickoxide, Lärmbelastung und Klimaveränderung durch CO<sub>2</sub>-Emissionen sind nur einige der Auswirkungen des Straßenverkehrs auf Gesundheit und Umwelt.

Soziale und ökologische Aspekte müssen bei der Betrachtung des Verkehrssystems in Zukunft eine vorrangige Rolle spielen. Die bisherige Ausrichtung auf die technisch-naturwissenschaftliche Perspektive bringt lediglich ein immer höheres Verkehrsaufkommen und damit eine Verringerung der Lebensqualität mit sich. Ohne entsprechende Maßnahmen wird dieser Trend auch weiter anhalten.

Die Forcierung öffentlicher Verkehrsmittel im ländlichen Raum ist deshalb ein wichtiger Teil eines modernen Verkehrssystems, der zur Sicherung der Mobilität der Gesamtbevölkerung beiträgt und auch Personen an ihr Ziel bringt, die über kein Kraftfahrzeug verfügen bzw. verfügen möchten.

## Wie lassen sich Lebensqualität und Mobilität vereinbaren?

Grundsätzlich muss es gesellschaftliches Ziel einer nachhaltigen Verkehrspolitik sein, für alle VerkehrsteilnehmerInnen sowie für alle Bevölkerungsgruppen gleiche Mobilitätschancen verbunden mit größtmöglicher ökologischer Verträglichkeit und somit gleichberechtigtes Teilhaben am öffentlichen Leben zu schaffen.

Die Mobilitätsbedürfnisse von Personen sind durch die jeweiligen Lebenssituationen und die entsprechenden Alltagsanforderungen geprägt. Bedingt durch die heutige gesellschaftliche Rollenverteilung unterscheiden sich diese Anforderungen bei Frauen und Männern häufig, da Frauen oft eine Vielfalt an Aufgaben und Wegen miteinander kombinieren, während Männer eher im Vollerwerb tätig sind.

## Die Situation im Mittel- und Südburgenland

Der burgenländische Arbeitsmarkt ist durch eine besonders hohe PendlerInnenquote geprägt, ein Drittel der burgenländischen Tages- und WochenpendlerInnen ist weiblich.

Auf Grund der Arbeitsmarktlage im Burgenland sind Menschen gezwungen in Ballungszentren, auch in angrenzende Bundesländer, aus zu pendeln. Ohne eigenen PKW ist das aber bisweilen nicht durchführbar.

## Bahn und Bus – eine attraktive Alternative?

Diese Frage muss, insbesondere für den Raum des Süd- und Mittelburgenlandes, mit „leider nein“ beantwortet werden. Neben ungünstigen Arbeitszeitregelungen und Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen sind vor allem mangelnde oder nicht bedarfsgerechte Verkehrsverbindungen Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit.

Das Bahnnetz im Süd- und Mittelburgenland ist mäßig bis gar nicht erschlossen.

Eine Umfrage bei den Fahrgästen hat ergeben, dass 76,4 % sich schnellere Zugverbindungen und 66,9 % mehr Zugverbindungen wünschen.

Das regionale Busangebot ist deutlich benutzerInnenorientierter, jedoch hauptsächlich auf die Beförderung von Schülerinnen und Schülern konzentriert.

Busfahrten in die Ballungszentren Wien, Eisenstadt und Graz sind nur unter enormem zeitlichen Aufwand durchführbar, und für den Großteil der PendlerInnen vor allem aus diesem Grund nicht attraktiv genug.

## Eine Verbesserung der Situation im Süden des Bundeslandes wäre zu erreichen durch

- ★ Eine Verkürzung der Intervalle der verkehrenden Züge und Busse
- ★ Optimierung der Positionen von Haltestellen
- ★ BenutzerInnenorientierte Organisation der Fahrpläne
- ★ Mehr Park&Ride Plätze in Ortschaften/Städten
- ★ Punktekarte oder Kilometerkonto für PendlerInnen als Alternative zur pauschalen Dauerkarte
- ★ Vereinfachung des „Tarifdschungels“

Neben der Abstimmung der Mobilitätsformen Bus und Bahn ist auch die Verknüpfung des Individualverkehrs zum öffentlichen Verkehr ein wichtiges Anliegen.

Die Park & Ride- Anlage dient in der Regel dem Umsteigen vom PKW auf ein öffentliches Verkehrsmittel. Sie unterscheidet sich baulich nicht von den üblichen Parkeinrichtungen Parkplatz, Parkdeck, Parkhaus oder Tiefgarage. Das wesentliche Unterscheidungsmerkmal ist die räumliche Nähe zu der Haltestelle eines öffentlichen Verkehrsmittels (Bus, Bahn). Damit wird versucht, den individuellen Verkehr dort abzufangen, wo er zu geballt wird, um danach die Verkehrsteilnehmenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln konzentriert und wirtschaftlich weiterzubefördern. Park & Ride leistet einen Beitrag zur Stärkung des öffentlichen Verkehrs und zur Verminderung des Verkehrsaufkommens, speziell im Bereich PendlerInnen-/ Berufsverkehr.

Je attraktiver das Angebot des öffentlichen Verkehrs ist, desto attraktiver sind Haltestellen auch für P+R Standorte.

Nur die Erhöhung der Attraktivität öffentlicher Verkehrsmittel kann die Zwänge der Bevölkerung zur ausschließlichen PKW-Nutzung reduzieren und eine gesteigerte Mobilität garantieren.

## Welche Mobilitätskonzepte könnten für die Infrastruktur im Mittel- und Südburgenland als geeignet erscheinen?

Die in Österreich bereits etablierten, sich vorwiegend an Vorreitern im Ausland orientierenden Modelle konzentrieren sich im ländlichen Bereich auf Mitfahrgemeinschaften und regionale, überwiegend privat- oder gemeindeinitiierte Bus- und Taxibusysteme unter Einbeziehung regionaler Personentransportunternehmen.

Mitfahrgemeinschaften ergeben sich infolge vorangegangener Absprache mit KollegInnen oder Bekannten mit ähnlichen Arbeitszeiten- und Orten oder durch Mitfahr- bzw. Fahrgemeinschaftszentralen und Fahrgemeinschaftsbörsen.

Derartige bestehende Mitfahrzentralen sind im Internet („e-carpooling“) zu finden,

z.B. [www.pendlerclub-burgenland.at](http://www.pendlerclub-burgenland.at) oder [www.mitfahrzentrale.at](http://www.mitfahrzentrale.at)

Nicht nur die FahrzeuglenkerInnen profitieren von finanziellen Vorteilen, sie decken Fahrt- und Betriebskosten, sondern auch die Mitfahrenden, die einen Unkostenanteil an die PKW- BesitzerInnen erstatten und zudem bequem, günstig und umweltfreundlich reisen.

Weniger Luftverschmutzung und Lärmbelästigung sowie verminderter Parkraumbedarf sind weitere günstige Effekte.

Rufbusssysteme eignen sich besonders für den ländlichen Raum, da sie auf die individuellen Bedürfnisse der EinwohnerInnen zugeschnitten werden können, auch ohne dass ein zusätzliches öffentliches Verkehrsnetz zur Verfügung steht.

Mittels eines Kleinbusses oder eines Großraumtaxis werden die Fahrtwünsche der KundInnen individuell bedient. Der Rufbus



### «Parking Cash Out Prinzip»

Finanzielle Einsparungen der Unternehmen durch den geringeren Flächenbedarf für Parkplätze sind so hoch, dass Beschäftigten, die nicht mit dem PKW zur Arbeit kommen, wird eine Prämie ausbezahlt.

fährt entweder auf festgelegten Strecken nach vorheriger, meist telefonischer Vereinbarung oder bedient nur die jeweils erforderlichen Ziele der KundInnen. Damit kann das Fahrzeug bedarfsorientiert eingesetzt werden, es stellt eine kostengünstige Alternative (in der Regel gelten die normalen Fahrscheingebühren) zum bisher starren Angebot im öffentlichen Nahverkehr der ländlichen Räume dar und bietet ein Höchstmaß an Flexibilität.

Wie Erfahrungen aus dem europäischen Raum zeigen, können Rufbusse den öffentlichen Nahverkehr in Schwachlastzeiten ersetzen oder öffentlichen Verkehr in Räumen anbieten, in denen außer Schulbussen kaum öffentliche Verkehrsmittel zur Verfügung stehen.



### „Gmoa-Bus“ - Pötttsching

Der „GMOA-BUS“ ist ein bedarfsorientiertes, flexibles Bus-Taxi, das innerhalb von Pötttsching Personen einfach und schnell, auch auf Abruf – ans Wunschziel chauffiert.

Start des Projektes war im September 2000 als Modellprojekt zur Frauenmobilität. Reduziert werden sollten Begleit- und Erledigungswege, wofür PötttschingerInnen rund 39.000 Kilometer pro Jahr im Ort mit dem PKW zurücklegen. Allein für die Wege zur Schule, zum Kindergarten und zurück werden 1.300 Stunden im Auto verbracht.

Das von einem Verein betriebene Projekt wird von der Gemeinde und durch Fördermittel gestützt.

Die Anmeldung über die Gmoabus-Hotline muss mindestens 10 Minuten vor der gewünschten Abfahrtszeit erfolgen. Der Bus fährt innerhalb des Gemeindegebietes Pötttsching und wechselt jede halbe Stunde seine Richtung.

Betriebszeiten: Mo bis Fr 7:00 bis 18:00 Uhr, Sa 8:00 bis 12:00

### „Go-Mobil“ - ein Erfolgsmodell aus Kärnten

Das „Go-Mobil“ ist ein 7-sitziger Kombi. Zu Beginn wurde es von einem Sponsor finanziert und abwechselnd von zwei Fahrern gelenkt. Vorgesehen sind Personentransporte, Zustellungen und soziale Dienstleistungen innerhalb der Landgemeinde und zu öffentlichen Verkehrsverbindungen.

Heute umfasst der FahrerInnenpool 106 FahrerInnen (überwiegend Frauen). Bisherige Einsatzgebiete sind 27 Gemeinden in Kärnten. Das Go-Mobil hat festgelegte Zeiten, kommt jedoch auch auf Anruf, die Fahrzeiten sind Mo-Fr 8-24 Uhr, Sa 9-24 Uhr, So 9-22 Uhr. Bei Veranstaltungen können die Betriebszeiten auch nach Vereinbarung verändert werden.

Das Projekt ist sehr erfolgreich und findet bereits europaweit Anerkennung.

140.000 Personen werden in 27 Gemeinden im Jahr befördert. Das Go-Mobil wird mittlerweile auch für PendlerInnen eingesetzt.

Bei Taktbussen/Regionaltaktten handelt es sich um ein einheitlich geplantes Angebot von Bus- und Bahnlinien, die im Takt verkehren und optimale Umsteigemöglichkeiten bieten sollen.

Die Takte in denen die Busse verkehren sind dabei relativ kurz (30-60 Minuten), die Fahrplangestaltung soll verständlich und einfach sein.

Zum Einsatz kommen überwiegend Niederflrbusse, die einerseits behindertengerecht sind, andererseits auch älteren Menschen und Eltern mit Kleinkindern die Benützung des Verkehrsmittels erleichtern.

### „Pinkatal- Stremtal- Bus“

Als Beispiel im Südburgenland, dass auf Initiative von Gemeindeverbänden auch in dünn besiedelten Gebieten Angebotslücken geschlossen werden können. Seit Sommer 2002 verkehren auf dem Gebiet der Mitgliedsgemeinden auf vier Linien moderne Niederflrbusse im Taktverkehr.

Die vielen, zum Teil nur wenige Hundert Einwohner zählenden Siedlungen sind dadurch erstmals gut an das Gemeindezentrum und den Hauptort Güssing angebunden.

### „Regionalbus Aichfeld“, ein Beispiel aus der Steiermark

Ein einheitlich geplantes Angebot von Bus- und Bahnlinien, die im Takt verkehren, bietet einfache Fahrpläne und optimale Umsteigemöglichkeiten. Durch die verbesserten Mobilitätschancen, die der Regionaltakt allen Bevölkerungsgruppen bietet, hat auch der Druck zur Anschaffung weiterer Privat-PKW nachgelassen.

Einer der ersten Regionaltakte wurde von fünf Gemeinden aus der Region Aichfeld- Murboden in der Steiermark initiiert.

Es verkehren auf drei Linien Busse im Halb- oder Viertelstundentakt. Das regionale Busangebot mit Stadtverkehrsqualität stößt auf große Nachfrage.

Im Rahmen eines betrieblichen Mobilitätsmanagements haben Unternehmen die Möglichkeit, die Verkehrsmittelwahl der Beschäftigten zu beeinflussen.

Erfahrungen in Österreich zeigen, dass trotz ungünstiger Rahmenbedingungen – wie die steuerliche Benachteiligung betrieblicher Zuschüsse an Beschäftigte, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren, oder hohe Kilometergeldsätze, die Dienstreisen mit dem PKW für die Beschäftigten lukrativ machen, eine Veränderung machbar ist.

Sowohl im Vorarlberger Medienhaus als auch bei der Firma Wolford gelang es, durch relativ einfache Maßnahmen, den Anteil der Beschäftigten, die mit dem Auto zur Arbeit fahren, merklich zu verringern.

Die finanziellen Einsparungen der Unternehmen durch den geringeren Flächenbedarf für Parkplätze sind so hoch, dass jenen



Beschäftigten, die nicht mit dem PKW zur Arbeit kommen, eine Prämie ausbezahlt werden kann. Dieses Prinzip wird als „Parking Cash Out“ bezeichnet.

### « Ideen für nachhaltige Verkehrsgestaltung »

Implementierte „Good-Practice“-Beispiele zeigen, dass auch raumstrukturell benachteiligten Regionen die Herausforderungen nicht scheuen, neue, unkonventionelle Lösungswege zur Verkehrsgestaltung zu gehen.

**Für Fragen sowie Informationen über landesspezifische Förderungen steht Betrieben gerne die Wirtschaftskammer zur Verfügung: [www.mobiltaetsmanagement.at](http://www.mobiltaetsmanagement.at)**

*Ein hoher PKW- Anteil im Arbeitsverkehr von 75% gab im Vorarlberger Medienhaus Schwarzach den Anstoß für den Start von betrieblichem Mobilitätsmanagement.*

*Maßnahmenbündel wie Gratis- Jahresnetzkarten, bessere Busbedienung und die Zusammenstellung persönlicher Fahrpläne, die Errichtung einer elektronischen Mitfahrbörse und besondere Stellplätze für Fahrgemeinschaften ließen den PKW- Anteil um 15% zurückgehen. Die Beschäftigten ersparen sich pro Person durchschnittlich 280 Euro im Jahr, auf dem Betriebsgelände wurden wertvolle KFZ-Abstellflächen für produktive Zwecke frei.*

## Zukunftsperspektive „Regionales Mobilitätsmanagement für das Mittel- und Südburgenland“

Mobilitätsmanagement bedeutet, durch Beratung und Koordination die Verkehrsnachfrage zu beeinflussen und durch bessere Organisation und Verknüpfung der Verkehrsträger das bestehende Verkehrsangebot effizient zu gestalten.

Vorrangige Aufgabe eines regionalen Mobilitätsmanagements wäre es, neue Schnittstellen zwischen Verwaltung, Bevölkerung, Verkehrsunternehmen und Verkehrserzeugern in der Region zu schaffen. International werden zu diesem Zweck immer häufiger sogenannte Mobilitätszentralen eingerichtet.

Ihre Aufgabe ist es, sämtliche Informations-, Beratungs- und Koordinationsleistungen zu integrieren, die für eine umweltgerechte, zeitsparende und preisgünstige Verkehrsmittelwahl erforderlich sind.

Dazu zählen Dienstleistungen für die Fahrgäste (z.B. Erstellung persönlicher Fahrpläne, Fahrkartenreservierung, Vermittlung von Fahrgemeinschaften, Organisation von Bring- und Abholdiensten), aber auch spezifische Beratung für Betriebe, Schulen, Kindergärten, Behörden, Veranstalter und Freizeiteinrichtungen.

Bereits implementierte „Good-Practice“-Beispiele zeigen, dass auch weniger günstige raumstrukturelle Ausgangsbedingungen wie im Mittel- und Südburgenland als Herausforderung angesehen werden können, erfolgreich neue, unkonventionelle Lösungswege zu einer nachhaltigen Verkehrsgestaltung zu gehen.



## Kinderbetreuung

Qualifizierte Betreuung, Bildung und Erziehung in Betreuungseinrichtungen spielen eine wichtige Rolle für die Integration, Sozialisation und weitere Ausbildung von Kindern und beeinflussen damit entscheidend die Zukunft der Gesellschaft. Betreuung und Erziehung dürfen nicht nur als private Herausforderung der Eltern, insbesondere der Mütter gesehen werden, sondern vielmehr als gesamtgesellschaftliche Angelegenheit zur Gestaltung förderlicher Strukturen für Familien. Moderne Betreuungseinrichtungen müssen zwei Bereiche abdecken: Sie sollen einerseits als Bildungs- und Entwicklungschance für Kinder, andererseits aber auch als soziale Dienstleistungen für Familien dienen.

Der Kinderbetreuung kommt somit eine zentrale Funktion für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit zu. Besonders die Erwerbchance von Frauen hängt stark von vorhandenen außerfamiliären Betreuungsmöglichkeiten ab. Die konkrete Ausgestaltung der institutionellen Betreuung kann – wenn sie den Bedürfnissen der Eltern/Mütter entspricht – dafür sorgen, dass sich Frauen nicht zwischen Familie und Beruf entscheiden müssen. Ein zur Verfügung stehender Betreuungsplatz ermöglicht Frauen und Männern die Verwirklichung individueller Lebensentwürfe neben der traditionellen Hausfrauenrolle und der Rolle des alleinigen Familienernährers. Somit ist die Schaffung von entsprechend flexiblen Betreuungseinrichtungen auch ein Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.

Die gängigen Betreuungsmodelle variieren in ihrer Verbreitung und Ausgestaltung. Generell lassen sich aber bestimmte Typen herausarbeiten: Kinderkrippen, Kindergärten, Vorschulen, Tagespflege, Kindergruppen (Elterninitiativen) und Horte. Hervorzuheben sind dabei Modelle, die alternative Zugänge zur Kinderbetreuung entwickelt haben. Sie zeichnen sich vor allem durch größere Flexibilität aus, zum einen, was die zeitliche Dimension anbelangt (längere Öffnungszeiten, flexible Zeitspannen), zum anderen interne Organisationsstrukturen (Altersmischung) und die Kombination bisher getrennter Angebotsbereiche (z.B. Hort und Jugendarbeit).

Die traditionelle Einteilung der unterschiedlichen Betreuungsmodelle erfolgt nach Altersgruppen: Demnach wird eine Dreiteilung der Altersgruppen in unter 3jährige, 3 bis 6jährige und Schulkinder vorgenommen. Für unter 3jährige Kinder erfolgt die Betreuung in Kinderkrippen, zwischen 3 und 6 Jahren in Kindergärten, Kindergruppen und Vorschule, für Schulkinder im Hort bzw. in der Schule (Ganztagsschule oder Tagesbetreuungsstätte).

Neben diesen Betreuungsmodellen gibt es andere, welche die traditionelle Dreiteilung aufweichen und eine stärkere Altersmischung vorsehen. Weiters gibt es auch Einrichtungen, bei denen an den Kindergarten eine Krippe angeschlossen ist und so verschiedene Altersgruppen unter einem Dach betreut werden.



### «Flying Nannies/Mobile Mamis in Niederösterreich»

Ausgebildete KindergärtnerInnen, die noch keine Anstellung haben, betreuen Kinder im Alter von 0-12 Jahren tagsüber und sogar am Wochenende bei der Familie zu Hause. Diese Betreuungsform in für die Kinder gewohnter Umgebung ist vor allem für Babys, Kleinkinder und Familien mit mehreren Kindern geeignet.



In Kindergruppen, Kinderhäusern, bei Tageseltern und in altersgemischten Gruppen werden grundsätzlich Kinder in einer größeren Altersspanne (zwischen 0 und 6 bzw. 3-12 Jahren) betreut.

Die Kinderbetreuungsmodelle, die in Österreich und in Europa verbreitet sind, erleichtern in unterschiedlichem Maße die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zu berücksichtigen ist, dass ein bedarfsgerechtes Angebot nicht nur in der größeren Flexibilität der Betreuungszeiten bestehen soll, sondern auch qualitativ den Bedürfnissen der zu Betreuenden entsprechen und eine anregende materielle und soziale Umgebung bieten soll. Es geht also nicht nur um die Schaffung von Plätzen, die flexibel in Anspruch genommen werden können, sondern auch um Angebote, die den Eltern im Hinblick auf ihre Erziehungs- und Bildungsvorstellungen angemessen erscheinen.

Die Arbeitszeiten der Eltern decken sich nicht unbedingt mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen, manche Kindergärten haben z.B. über Mittag, am Nachmittag oder in den Schulferien geschlossen, nur etwas mehr als die Hälfte aller Kindergärten in Österreich bietet ganztägige Öffnungszeiten ohne Unterbrechung zu Mittag an.

Das bedeutet für Eltern, insbesondere meist die Mütter, zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten wie BabysitterInnen, die Großeltern des Kindes oder andere Personen zu dessen Betreuung heranziehen zu müssen.

Durch zu starre, nicht bedarfsorientierte Öffnungszeiten und den dadurch entstehenden vermehrten Organisationsbedarf werden vor allem Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit eingeschränkt.

Differenzierte Arbeitszeiten der Eltern erfordern an vielen Stellen ebenfalls flexible Betreuungsarrangements, mit einer Verlängerung und Flexibilisierung der Betreuungszeiten innerhalb der vorgegebenen Öffnungszeiten können Einrichtungen auf unterschiedlichen Bedarf reagieren und dadurch die Familien entlasten



## Kinderkrippen

In Kinderkrippen werden Kinder unter drei Jahren betreut. Sie sind auf die Bedürfnisse von Babys und Kleinkindern abgestimmt und setzen meist eine enge Zusammenarbeit mit den Eltern voraus.

## Kindergarten

Kindergärten sind – in Österreich ebenso wie in vielen anderen europäischen Ländern – die mit Abstand am weitesten verbreitete Betreuungsform. Sie bieten eine pädagogisch wertvolle Betreuung für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt.

Ziel der Kindergartenziehung ist die Förderung der körperlichen, geistigen und seelischen Entwicklung der Kinder.

Die höchstzulässige Gruppengröße liegt je nach Bundesland zwischen maximal 25 und 28 Kindern pro Gruppe, durchschnittlich kommt in Kindergärten auf 16 Kinder ein/e Kindergartenpädagoge/in.

Für Kinder mit besonderen Bedürfnissen gibt es Kindergärten mit speziellen Schwerpunkten und medizinischer und psychologischer Betreuung, wie z.B. heilpädagogisch ausgerichtete Kindergärten oder Integrationskindergärten.

## Elterninitiierte Kindergruppen

Kindergruppen werden auf Eigeninitiative und unter wesentlicher Mitarbeit der Eltern gegründet und geführt, und sehen das Kind als aktives, kreatives Wesen mit vielfältigen sozialen Bindungs- und Gruppenbildungsfähigkeiten.

Die Mädchen und Buben werden meist in altersgemischten Gruppen von maximal 15 Kindern betreut, der Betreuungsschlüssel liegt zwischen vier und zehn Kindern pro PädagogeIn.

Aufgrund der Vereinsstruktur gibt es eine enge Zusammenarbeit mit den Eltern, die ein familiäres Umfeld garantieren soll. Die Eltern übernehmen in den Kindergruppen sowohl organisatorische als auch pädagogische Verantwortung.

Eine meist zum pädagogischen Konzept gehörende Altersmischung und die starke Orientierung an den Bedürfnissen von Kindern und Eltern zeichnen dieses Betreuungsmodell aus. Durch die elternverwalteten Organisationsstrukturen der Kindergruppen können auch Öffnungszeiten sehr flexibel und den Erfordernissen entsprechend gestaltet werden.

Beispiel einer im Dachverband der Wiener Kindergruppen elterninitiierten Kindergruppe: <http://www.gruenstilzchen.net/html/wir.htm>

### «Kinder- und Jugendclub Uphof, Hamm (D)»

Durch Vernetzung des Kindertagesstättenbereichs mit dem angrenzenden Jugendhaus sind verschiedene Angebote für Schulkinder von 6-14 Jahren geschaffen worden, die nach Modulen organisiert sind und frei gewählt werden können. Hausaufgabenbetreuung, Freizeitgestaltung und Projektarbeit finden im Jugendhaus statt. Ab 16h sind die Angebote des Jugendhauses Arbeit, Projektangebote) mit dem Kinder- und Jugendclub verknüpft

## Vorschule

In Österreich werden schulpflichtige, aber noch nicht schulfähige Kinder für ein Jahr in die Vorschule aufgenommen. Die Vorschule ist in den meisten Ländern organisatorisch mit dem Schulsystem verknüpft, von der pädagogischen Ausrichtung ist sie dem Kindergarten ähnlich.

## Nachmittagsbetreuung schulpflichtiger Kinder

Die Angebote unterscheiden sich vor allem nach der Organisationsform. Während Horte, Lern- und Freizeitclubs sowie offene Jugendtreffs meist außerschulische Einrichtungen sind und teilweise von gemeinnützigen Vereinen angeboten werden, ist die Betreuungsform Tagesheim von der Schule aus organisiert.

In der Ganztagschule sind Betreuung und Unterricht im Rahmen eines pädagogischen Konzepts integriert.

Horte sind Einrichtungen für schulpflichtige Kinder, die außerhalb der Unterrichtszeit Betreuung anbieten. Die Kinder werden bei den Hausaufgaben und bei Prüfungsvorbereitungen unterstützt, außerdem werden verschiedene Freizeitaktivitäten und Mittagessen angeboten.

## Weitere Betreuungsformen

Die stärkere Verknüpfung und Kooperation der Angebotsformen miteinander bietet ein Modell zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Betreuungsbedarf besteht zu bestimmten Zeiten (abends/nachts) nur für wenige Frauen/ Eltern – für diese sind zusätzliche Angebote jedoch oft eine notwendige Voraussetzung, um erwerbstätig sein zu können. Dies betrifft vor allem Alleinerziehende, die nicht auf familiäre Unterstützungs-Strukturen für atypische Arbeitszeiten zurückgreifen können. Als Alternative zu den oben genannten Kinderbetreuungsinstitutionen kommen Einrichtungen wie z.B.

- ★ Tagesmüttervereine [www.tagesmuetter.or.at](http://www.tagesmuetter.or.at)
- ★ Oma/Opadienste [www.familie.at/bgld/](http://www.familie.at/bgld/) oder Aupairs [www.aupairaustria.com](http://www.aupairaustria.com)
- ★ oder betriebliche Kinderbetreuung u.a. zum Tragen.

Das Mittel- und Südburgenland ist mit Kindergartenplätzen grundsätzlich gut versorgt, das Burgenland weist die höchsten Betreuungsquoten von 3 bis 5jährigen auf, praktisch alle Kinder im Alter von vier Jahren (99,5 Prozent) gehen in den Kindergarten oder werden in einer sonstigen Kinderbetreuungseinrichtung institutionell betreut, allerdings beschränkt sich das Betreuungsangebot zumeist auf den Vormittag. Viele Mütter/Eltern arbeiten jedoch außerhalb der „Standardöffnungszeiten“ von Kinderbetreuungseinrichtungen. Auch Arbeitstage verteilen sich oft ungleich auf die einzelnen Wochentage und Teilzeitarbeit ist längst nicht mehr nur auf Vormittage beschränkt.

Diese Verlagerung der Arbeitszeiten führt zu veränderten Anforderungen an die Strukturen der institutionellen Kinderbetreuung. Vor allem Betreuungspflichten bzw. nicht ausreichend vorhandene institutionelle Betreuungsmöglichkeiten sind für den Großteil der Frauen ein Grund, aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Deshalb wäre eine ganzjährig zu Verfügung stehende Nachmittagsbetreuung für Kindergarten- wie auch für Schulkinder, sowie ein erweitertes Angebot an Kinderkrippenplätzen mit flexiblen Öffnungszeiten die notwendige Basis, um die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Region zu erhöhen.

Good Practice-Modelle entsprechen in besonderem Maße den oben genannten Anforderungen, sie zeichnen sich zudem meist durch einen innovativen Charakter aus.



### « Angebotsvielfalt in Finnland »

Seit 1996 gibt es in Finnland ein Recht auf Betreuung für alle Kinder im Vorschulalter. Durch die unterschiedliche Besiedlungsdichte von Finnland sind nicht überall genug Kinder für eine Gruppenbetreuung vorhanden. Die Eltern melden ihren Betreuungsbedarf in ihrer Gemeinde und diese organisiert die Betreuung vor Ort. Die Gemeinden werden dabei finanziell vom Staat unterstützt. In Finnland gibt es dadurch ein sehr vielfältiges und flexibles Angebot, das je nach Bedarf variiert: von angestellten Tagesmüttern, Kindergruppen, Kindertageszentren, usw.

Folgende Kinderbetreuungsprojekte wurden im Rahmen der EQUAL -Entwicklungspartnerschaft „plan:b“ von Modul 4 „Job- und Mobilitätsmanagement“ entwickelt und umgesetzt:

### Kinderspielgruppe „Rasselbande“ in Stegersbach

Dieses im Burgenland einzigartige, von 31.10.2006 bis 31.03.2007 dauernde Pilotprojekt unterscheidet sich wesentlich von konventionellen Kinderbetreuungseinrichtungen (Kindergarten, Kinderkrippe, Hort) durch die einmalige oder unregelmäßige, nur stundenweise Inanspruchnahme der Betreuung ohne vorherige Anmeldung sowie durch das Fehlen einer verpflichtenden Teilnahme bzw. Anmeldung für eine längere Periode. Die Kinder werden in altersgemischten Gruppen („windelfrei“ bis 14 Jahren) von qualifiziertem pädagogischem Fachpersonal betreut. Die Öffnungszeiten (Mo-Fr 06:00-20:00 und Sa 07:00-17:00) erlauben es Eltern, beruflichen Anforderungen wie Überstundenleistungen, Mehrarbeit oder Fortbildung gerecht zu werden, sowie auch Behördenwege, Arztbesuche oder Einkäufe erledigen zu können und ihre Kinder gut versorgt zu wissen. Die Umsetzung erfolgte in Zusammenarbeit der PartnerInnen BFI Stegersbach & Gemeinde Stegersbach. Als Kooperationspartnerin konnte die Therme Stegersbach gewonnen werden. Dies ermöglicht eine Kombination der Betreuung sowohl für Kinder von Gästen und MitarbeiterInnen der Therme/des Thermenhotels als auch für alle Kinder der umliegenden Region.

### Tagesheimstätte Neutal

Ausgehend von einer Bedarfserhebung wurde mit 4. September 2006 erstmalig eine Tagesheimstätte für Volksschule & Kindergarten inklusive Mittagstisch und Lernbetreuung eingerichtet.

Genutzt werden die schon vorhandenen Räumlichkeiten des Kindergartens, die bestehenden Öffnungszeiten wurden adaptiert und den Wünschen und Bedürfnissen der Familien entsprechend erweitert.

Die Schwerpunkte der Tagesheimstätte liegen in der Bewältigung der Hausaufgaben und der kindorientierten Freizeitgestaltung. Besonderes Augenmerk wird von Seite der Pädagoginnen auf Freiwilligkeit, freudiges und kreatives Tun gelegt. Die Kinder arbeiten dabei nicht im Kollektiv, sondern ausschließlich in Kleingruppen oder werden einzeln gefördert.

Die Anzahl der betreuten Kinder war von Beginn an hoch. Von Oktober 2006 bis April 2007 war die Tagesheimstätte Neutal voll ausgelastet. Die Umsetzung erfolgte in Zusammenarbeit der PartnerInnen BUZ Neutal & Gemeinde Neutal.

Zum Berufsbild von heute gehört die Bereitschaft zu Flexibilität und Mobilität. Eine Anforderung, die sich spürbar auf die Gestaltung des Familienlebens von berufstätigen Frauen und Männern auswirkt und zu einer Veränderung des familiären Alltags beigetragen hat. Infolgedessen ist sie zu einer neuen Herausforderung auch für den Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen geworden.

Attraktive neue Modelle bzw. eine bedarfsgerechte Adaption bereit bestehender Einrichtungen gewährleistet hohe Qualität in der Kinderbetreuung und stellt die Wahlfreiheit der Frauen, sich für Familie und Beruf entscheiden zu können, sicher.



## Flexible Arbeitszeitmodelle

Traditionelle Arbeitszeitformen zeichnen sich größtenteils durch Regelungen aus, welche nur sehr geringfügige Gestaltungsmöglichkeiten aufweisen. Sie beinhalten eine bestimmte Anzahl von Wochenstunden und gleichzeitig eine bestimmte tägliche Arbeitszeit mit festem Arbeitsbeginn und Arbeitsende.

Unsere Arbeitswelt ist im Wandel – es entstehen nicht nur neue Berufe, gefragt sind auch intelligente neue Arbeitszeitmodelle, um eine Balance zwischen persönlichen Bedürfnissen und gesellschaftlichen wie betrieblichen Anforderungen zu schaffen.

Durch flexible Arbeitszeitmodelle ist es möglich, Arbeitszeitregelungen beweglicher zu gestalten, um auf branchen-, betriebs- und mitarbeiterInnenspezifische Umstände und Wünsche reagieren zu können.

Flexible Arbeitszeiten liegen dann vor, wenn mindestens einer der folgenden Faktoren dauerhaft veränderbar ist: die Dauer, die räumliche und zeitliche Lage und die Verteilung der Arbeitszeit.

Die Lage der Arbeitszeit bezieht sich auf den jeweiligen Beginn und das entsprechende Ende der zu leistenden Arbeitszeit. Sie kann pro Tag, Woche, Monat oder Jahr vereinbart werden. Aus der Lage und der Dauer ergibt sich die Verteilung der Arbeitszeit. Sie kann gleichmäßig oder ungleichmäßig über die Wochentage erfolgen oder über Monate bis zu Jahren verschieden sein, so dass im Durchschnitt die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erreicht wird.

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit bestimmen die Lebensqualität der Beschäftigten und ihrer Familien entscheidend mit. Vor allem für Frauen zählt die Zeitgestaltung zu den größten Engpassfaktoren wenn es darum geht, berufliche und familiäre Aufgaben zu vereinbaren.

Aus Sicht der MitarbeiterInnen nimmt daher die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung unter den familienfreundlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine bedeutende Stellung ein.

Mit flexiblen Arbeitszeiten, die sich sowohl an den Bedürfnissen von ArbeitnehmerInnen als auch an betrieblichen Anforderungen orientieren, werden für Eltern zusätzliche Zeit- und Handlungsspielräume geschaffen.

### Unternehmen und Zeit

Für die Seite der Unternehmen gilt, dass die passgenaue Gestaltung der Arbeitszeit sich zu einem zentralen Wettbewerbsfaktor entwickelt hat. Schwankende Auslastungen sowie steigende KundInnen- und Serviceorientierung fordern einen wirtschaftlichen Einsatz von Arbeitskraft und Arbeitszeit. Als möglicher Lösungsweg kommt dabei der Flexibilisierung der Arbeitszeit

### « Ein Beispiel für ungleichmäßige Verteilung und Lage der Arbeitszeit »

Frau Brücker arbeitet in der Personalabteilung eines Unternehmens und teilt sich ihre Arbeitszeit nach Arbeitsaufkommen ein. Wenn z.B. am Monatsende die Gehaltsabrechnung ansteht, benötigt sie durch das erhöhte Arbeitsaufkommen mehr Arbeitszeit. Frau Brücker verändert die Verteilung der Arbeitszeit selbstbestimmt, indem sie diese mehr geleistete Arbeitszeit zu anderen Zeiten ihren Bedürfnissen entsprechend wieder ausgleicht.



eine signifikante Bedeutung zu. Zudem profitieren Unternehmen, die Perspektiven für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und familienfreundliche Maßnahmen als Teil der Unternehmenskultur sehen, durch die Mitbestimmungsmöglichkeit ihrer MitarbeiterInnen nicht zuletzt von erhöhter Motivation und vermehrter Leistungsbereitschaft.

### Perspektiven in der Arbeitszeitgestaltung

Gehen Betriebe auf die Arbeitszeitwünsche ihrer MitarbeiterInnen ein, werden sie nicht nur als Arbeitgeber attraktiver, auch personelle Ressourcen werden gesichert, sowie Fluktuation und Fehlzeiten niedriger gehalten. Dieser sich positiv auf die Produktionskosten auswirkende Aspekt fördert die Wirtschaft und schafft Potenziale für mehr Beschäftigung. Investitionen zur Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen amortisieren sich so nachhaltig.

Ein bedarfsorientiertes Angebot liegt nicht nur in der flexiblen Handhabung der Arbeitszeit, sondern soll auch qualitativ sowohl den Bedürfnissen der ArbeitgeberInnen als auch denen der ArbeitnehmerInnen entsprechen.

Arbeitszeiten sind im besten Fall nicht anwesenheits- sondern ergebnisorientiert ausgerichtet, d.h. dass Beschäftigte, soweit möglich, ihre Aufgaben eigenverantwortlich im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit und in Absprache mit Kolleginnen und Kollegen selbst einteilen können. Dieser dadurch entstehende Handlungsspielraum erlaubt die Koordination und Planung von Arbeitsterminen mit Familienaufgaben, sowie die Optimierung von Arbeits- und Betriebszeiten.

### Verbreitete Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung

Arbeitszeitkonten ersetzen das traditionelle und starre Muster der gleichmäßig über die Arbeitswoche verteilten Vertragsarbeitszeit und eröffnen sowohl ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen die Möglichkeit, die individuelle Arbeitszeit flexi-

bel zu gestalten. Durch Arbeitszeitkonten werden somit die Möglichkeiten ausgeweitet, die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit zu variieren. Die daraus resultierende Steigerung der Gestaltungsoptionen führt sowohl auf ArbeitgeberInnen- als auch auf ArbeitnehmerInnenseite zu erheblichen Vorteilen.

Zu den Kurzzeitkonten zählen alle Arbeitszeitkonten, deren Ausgleichszeitraum weniger als ein Jahr beträgt, ein sehr verbreitetes Modell ist die Gleitzeit. Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn ArbeitnehmerInnen innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen können (§ 4b Abs. 3 AZG).

Die Dauer der täglichen Arbeitszeit liegt jedoch fest. Bei der qualifizierten Gleitzeit können die Beschäftigten hingegen sowohl über die Lage als auch über die Dauer der täglichen Arbeitszeit entscheiden. Es existiert eine tägliche oder wöchentliche Regelarbeitszeit, bei der die Beschäftigten innerhalb einer Kernarbeitszeit im Betrieb anwesend sein müssen, den Rest ihrer Arbeitszeit können sie jedoch innerhalb der Rahmenarbeitszeit verteilen.

Mit der Bezeichnung Jahresarbeitszeitkonto werden alle Arbeitszeitkontenmodelle zusammengefasst, bei denen der traditionelle starre Wochen- oder Monatsbezug (Gleitzeitkonto) durch einen Jahresbezug (Jahresarbeitszeitkonto) ersetzt wird. Durch diese Verlängerung des Bezugs- und Ausgleichszeitraums ist es sowohl für den/die ArbeitgeberIn als auch für die ArbeitnehmerInnen möglich, das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitvolumen mehr oder weniger flexibel auf der Zeitachse zu verteilen.

Das Ampelkonto ist eine Erweiterung des einfachen Arbeitszeitkontenmodells. In der betrieblichen Praxis werden hierbei für den Fall, dass der Ausgleich des Arbeitszeitkontos in dem vorgesehenen Ausgleichszeitraum nicht durchgeführt wird, „Warnsysteme“ eingerichtet.

Durch eine konsequente Beobachtung und Regulierung von Arbeitszeitkonten kann sichergestellt werden, dass sich keine Zeitguthaben ansammeln, die durch Freizeitausgleich nicht mehr abgebaut werden können.

Im Rahmen einer Arbeitszeitkorridorregelung hat der/die ArbeitgeberIn die Möglichkeit, die vertraglich festgelegte Arbeitszeit innerhalb bestimmter Ober- und Untergrenzen in Abhängigkeit vom Arbeitsaufkommen zu bestimmen. In der Regel wird eine Arbeitszeitkorridorregelung mit der Führung eines Kurzzeitkontos mit festgelegtem Ausgleichszeitraum verbunden, um sicherzustellen, dass ArbeitnehmerInnen im Durchschnitt auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kommen.

Langzeitkonten dienen dem langfristigen Ansparen von Arbeitszeitguthaben. Durch diese Ansparkonten ist es möglich, Arbeitsstunden, die über die normale Regelarbeitszeit hinaus geleistet worden sind, auf einem separaten Arbeitszeitkonto anzusparen.

Diese Arbeitszeitguthaben können z.B. zu einem zeitweiligen Ausstieg aus dem Berufsleben, dem Sabbatical, genützt werden.

Das Lebensarbeitszeitkonto ist ein Langzeitkonto mit spezieller Zielsetzung: Arbeitszeit, die nicht relativ zeitnah in Freizeit ausgeglichen wird, wird gutgeschrieben ausschließlich zur Verkürzung der Erwerbsphase genützt.

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (in der Regel 38,5 oder 40 Stunden pro Woche) im Durchschnitt unterschreitet.

Wird Teilzeit so positioniert, dass Blöcke von Vollzeit mit längeren Freizeitblöcken abwechseln, so spricht man von Blockteilzeit. Bei dem Modell der Jahresteilzeit wird als Verteilzeitraum ein ganzes Jahr gewählt und als Stundenvolumen weniger als 100 Prozent vereinbart. Dieses Modell bietet große Vorteile für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, da die Arbeitszeit der Beschäftigten in Abhängigkeit zu saisonalen Schwankungen bedarfsorientiert geplant werden kann, wobei den Beschäftigten

## « Best Practice Sport 2000-Picher »

Im Rahmen der Projektpartnerschaft plan:b setzten das WIFI Burgenland, das abz\*austria und das IHS in Kooperation den Teilbereich „Betrieb Initiativ“ um. Sport 2000-Picher ist eines von 20 Unternehmen, das von Astrid Rainer, einer spezialisierten Unternehmensberaterin, im Auftrag des abz\*austria beraten worden ist. Ziel war, eine Optimierung des bestehenden Arbeitszeit-managements, in dem eine win-win-Situation zwischen den Bedürfnissen der Geschäftsführung und der MitarbeiterInnen hergestellt wurde.

Durch eine Adaption bestehender Arbeitszeitmodelle konnte ein verbesserter Umgang mit Auslastungsschwankungen, erreicht werden, in dem Zeitkonten mit einem längeren Durchrechnungszeitraum MitarbeiterInnen und Führungskräften gleichermaßen ermöglichen, bedarfsgerecht zu agieren. Neben einer Stärkung der Eigenverantwortung des Filialteams und ausgeprägterem Teamdenken führte dieser Prozess auch zu einer erhöhten Zufriedenheit der Beschäftigten.

auch ausreichende Planungssicherheit für ihr Privatleben gewährt wird.

In Form der qualifizierten Teilzeitarbeit wird Beschäftigten hinsichtlich des Volumens, der Lage und der Verteilung der Arbeitszeit jegliche Freiheit zugestanden, die Arbeitsleistung zeitlich ohne Änderungsankündigung zu variieren.

Wahlarbeitszeit bedeutet, dass MitarbeiterInnen im Rahmen der gesetzlichen und ggf. der tarifvertraglichen Bestimmungen die Dauer der Vertragsarbeitszeit immer wieder neu frei bestimmen können, die Grenzen zur Vollzeitarbeit werden dabei ganz bewusst durchlässig gestaltet.

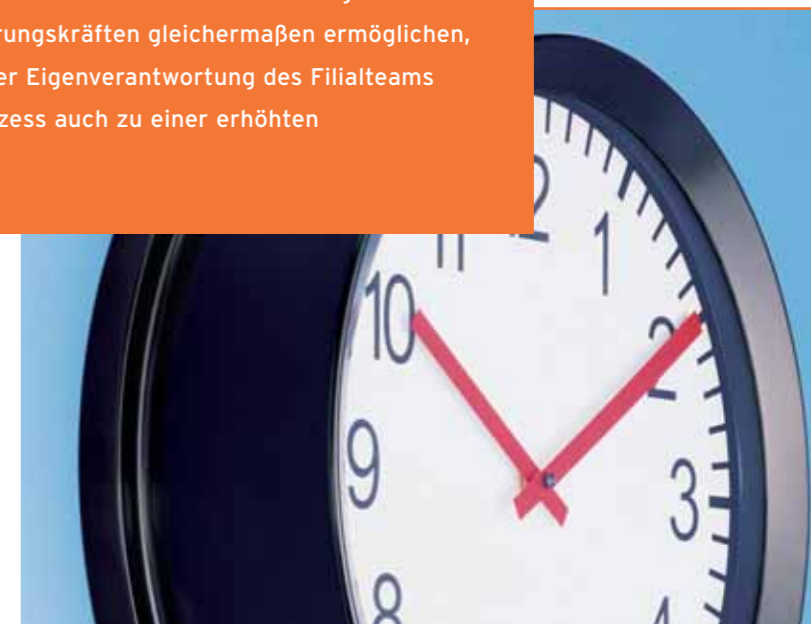
## Kombinationen von Teilzeit mit anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen

Man kann auch Teilzeit mit nahezu allen Modellen und Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung kombinieren (z.B. Kombination von Teilzeit und Gleitzeit, Teilzeit auf Kontenbasis, teilzeit-integrierende Mehrschichtsysteme).

Auch das flexible Arbeitszeitmodell der Arbeitsplatzteilung (Job -Splitting oder Job-Sharing) und der Abrufarbeit (Einzelarbeitsaufträge, welche die Leistung festsetzen) können als besondere Formen der Teilzeitarbeit angesehen werden.

Altersteilzeit bedeutet eine Reduzierung der Arbeitszeit und ermöglicht älteren ArbeitnehmerInnen einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Bei dem Modell der Vertrauensarbeitszeit verzichten ArbeitgeberInnen im Rahmen einer Vertragsarbeitszeitregelung auf die Kontrolle der Arbeitszeit. Im Rahmen dieses Modells wird ausschließlich das Volumen der von den Beschäftigten in einem





### « Auswahl des passenden Zeitmodells »

Dem Bedarf von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bei der Auswahl des Modells zu entsprechen, ist oft eine große Herausforderung bei der Implementierung eines flexiblen Zeitmodells. Das Miteinbeziehen der MitarbeiterInnen und die Beratung von außen spielen daher bei der Neugestaltung von Arbeitszeitstrukturen eine große Rolle.

bestimmten Zeitraum geschuldeten Arbeitszeit festgelegt, es steht somit die Ergebnis- und nicht die Zeitorientierung im Vordergrund.

Telearbeit ist jene Arbeitsform, bei der die MitarbeiterInnen abseits des Unternehmensstandortes, z.B.

in ihrer Privatwohnung oder in Nachbarschafts- oder Satellitenbüros, unter Nutzung moderner Kommunikationsmittel und entsprechender technischer Ausstattung arbeiten.

Bei der am weitesten verbreiteten Form der Telearbeit, 'Desk-Sharing', wird der Arbeitsplatz mit KollegInnen geteilt, und alternierend ein Teil der Aufgaben im Büro, der andere zu Hause erledigt.

Die Auswahl von Modellen, die dem Bedarf sowohl von ArbeitgeberInnen als auch von ArbeitnehmerInnen am besten entsprechen, ist sowohl von den Ansprüchen des Betriebes (Arbeitszeitpitzen, Art des Betriebes,...) als auch den Bedürfnissen von Beschäftigten (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karrierepläne ...) abhängig.

Oft laufen die Interessen der beiden Seiten nicht parallel, was bei der Implementierung von flexiblen Arbeitszeitmodellen eine spezielle Herausforderung darstellt.

Dem Miteinbeziehen der MitarbeiterInnen in den Entscheidungsfindungsprozess kommt daher ebenso wie der Beratung von außen eine bedeutende Rolle bei der Neugestaltung von Arbeitszeitstrukturen zu.



Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der Europäischen  
Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds  
und aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



## Kontakt und Info

abz\*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

1080 Wien, Wickenburggasse 26/Top 5  
Telefon: +43 1 66 70 300, Fax: +43 1 66 70 300-4  
e-Mail: [abzaustria@abzaustria.at](mailto:abzaustria@abzaustria.at)

[www.abzaustria.at](http://www.abzaustria.at)