

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft



Jahresbericht 2008

Der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt verpflichtet.



Unternehmensportrait

abz*austria ist eine Non-Profit-Organisation und *das größte Frauenunternehmen* Österreichs. 59 Mitarbeiterinnen und 30 selbstständige Beraterinnen und Trainerinnen engagieren sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

abz*austria ist *Drehscheibe* zwischen Frauen mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Anliegen, privatwirtschaftlichen Unternehmen und der öffentlichen Hand.

Das Tätigkeitsfeld umfasst die Entwicklung und Durchführung von maßgeschneiderten Projekten und Programmen mit dem Ziel, sowohl für einzelne KundInnen als auch für kleinere und mittlere Wirtschaftsunternehmen und internationale Konzerne nachhaltig wirksame Lösungen zu finden.

abz*austria finanziert sich ausschließlich über Projektaufträge. Zu den AuftraggeberInnen zählen die Bundesministerien für Wirtschaft, Familie und Jugend, für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, für Unterricht, Kunst und Kultur, dazu Interessensvertretungen wie die Wirtschaftskammer Österreich, die Arbeiterkammer Wien, das Arbeitsmarktservice Wien, Niederösterreich und Burgenland, die Stadt Wien, MA 57 und MA 5, der Europäische Sozialfonds ESF, der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond sowie das Land Burgenland, Frauenbüro und Abteilung 6.

Zunehmend akquiriert **abz*austria** Beratungs- und Weiterbildungsaufträge bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), internationalen Wirtschaftsunternehmen sowie (halb)öffentlichen Einrichtungen.

2008 wurde an sieben Standorten in Wien und einem Standort im Burgenland in 35 Projekten mit rund 3000 Frauen gearbeitet.

Die im **abz*austria** seit 17 Jahren konzipierten und durchgeführten arbeitsmarktpolitischen Projekte sind in den Bereichen Frauenförderung und Gender Mainstreaming angesiedelt. Mit dem *Ziel der Gleichstellung* umfassen sie

Bereiche wie Wiedereinstieg, Gestaltung von beruflichen Auszeiten und Karenzmanagement, AgeManagement, Diversity, Förderung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen und spezifische Angebote für Migrantinnen.

Handlungsleitend ist in allen Projekten ein *hoher Qualitätsstandard*, Orientierung an neuesten Entwicklungen und nachhaltiger arbeitsmarktpolitischer Nutzen. Die arbeitsmarktpolitischen Projekte und Maßnahmen werden in allen Phasen – vom Konzept bis zur Umsetzung – auf ihre *gleichstellungsfördernde Wirksamkeit* überprüft.

Gesellschaftliche Wertschöpfung wird als Chance verstanden, Strukturen zu gestalten, die es erlauben, dass alle Individuen entsprechende Entwicklungs- und Handlungsspielräume vorfinden.

Vorwort der Geschäftsführung

2008 begann für abz*austria mit einer Phase der Neuorientierung.

Bis Mitte 2007 waren große Bereiche unseres Portfolios durch die Beteiligung an dem Gemeinschaftsprogramm EQUAL der Europäischen Union geprägt. Während der mehr als fünfjährigen Laufzeit waren wir maßgeblich an der Entwicklung von Konzepten und deren Umsetzung in Österreich beteiligt gewesen.

Mit *abz*mentoring für migrantinnen* und dem *KarenzKarriereKompetenzZentrum (K3)* konnten zwei in EQUAL entwickelte Konzepte mit nationalen Förderungen erfolgreich fortgeführt werden. Mit dem K3-Zentrum steht ein eigenes Beraterinnenteam KMUs und ihren MitarbeiterInnen für Fragen rund um Karenzmanagement zur Verfügung. Hier werden auch gezielt (werdende) Väter und Wiedereinsteiger unterstützt.

Ausgehend von unserer Leit-Vision von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit von Frauen und Männern und den aktuellen Entwicklungen und Aufgabengebieten am österreichischen Arbeitsmarkt wurden *fünf Themenfelder – die so genannten „Kompetenzfelder“* – entwickelt. Sie spannen den Bogen über die vielfältigen Zielsetzungen von abz*austria und ermöglichen eine theoretisch fundierte und praxisrelevante Qualitätssicherung der Projekte.

Insbesondere in den Bereichen „Lebenslanges Lernen“ und „Migration und Mobilität“ konnten neue Projekte in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland durchgeführt werden.

In den Bereichen Corporate Social Responsibility, Personalmanagement, Auszeiten- und Karenzmanagement und Gendermainstreaming wurden unsere Angebote vermehrt von kleineren und mittleren Wirtschaftsunternehmen angefragt.

Ende des Jahres kam ein erfolgreiches Projekt, das sich noch auf den Gründungsimpuls von abz*austria im Jahr 1992 zurückführen ließ, nach 16 Jahren zu seinem Ende. Auf der Grundlage reduzierter Zubuchungen wurde die Förderung des Sozialökonomischen Betriebs *abz*office service* durch das AMS Wien eingestellt.

Der Fördermarkt ist zunehmend hart umgekämpft und die Auftragsbedingungen verschärfen sich. Dass wir als größtes Frauenunternehmen Österreichs dennoch dabei bleiben, bei der Umsetzung aller Projekte auf unsere Qualitätsstandards zu achten und unser *Ziel der Gleichstellung* von Frauen und Männern konsequent verfolgen, wäre ohne ein Team von gut ausgebildeten und mit vielfältigen Kompetenzen ausgestatteten Mitarbeiterinnen nicht möglich.

Wir danken an dieser Stelle allen, die Verantwortung für das abz*austria und seine Projekte übernommen haben, auf das Herzlichste.

Unser Dank gilt insbesondere auch allen Förder- und AuftraggeberInnen sowie KooperationspartnerInnen, die es uns ermöglicht haben, unsere Projekte erfolgreich umzusetzen.

Mit diesem Tätigkeitsbericht ermöglichen wir Ihnen einen Einblick in unsere Arbeit – in unsere Praxis, unsere Ziele und unsere Werte.



Manuela Vollmann, Daniela Schallert
Geschäftsführung

Inhaltsverzeichnis

LEITARTIKEL: SOZIALE INNOVATIONEN IN ZEITEN DER KRISE	5
GESCHÄFTSFÜHRUNG.....	6
ORGANIGRAMM	7
DIE PROJEKTE IM ZEICHEN DER KOMPETENZFELDER.....	8
GENDER MAINSTREAMING UND DIVERSITY MANAGEMENT	9
VEREINBARKEIT BERUF. FAMILIE. PRIVATLEBEN	12
ARBEIT. JUGEND. ALTER	16
LEBENSLANGES LERNEN	20
ARBEIT. MIGRATION. MOBILITÄT.....	29
PERSONALMANAGEMENT.....	32
BUDGETZAHLEN	34
INFORMATIONEN-/ KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIE	36
UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION, SOCIAL MARKETING	37
IMPRESSUM	38

Leitartikel Manuela Vollmann

Soziale Innovationen in Zeiten der Krise

Vieles ist in den letzten Monaten zum Thema Wirtschaftskrise veröffentlicht worden. In manchen Punkten schärft sich der Blick für längst Notwendiges, andere Themen verschwinden auf Grund der Krise unberechtigter Weise in den Hintergrund.

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern klafft immer noch drastisch auseinander, Frauen in Führungspositionen sind selten und der Zugang zu nichttraditionellen Berufen ist Frauen nach wie vor nur erschwert möglich. Demographische Entwicklungen und die sogenannte „alternde Gesellschaft“ scheinen ebenso wie die vielfältigen Problematiken von prekären Arbeitsverhältnissen fast vergessen.

Dies sind schon lange keine alleinigen „Frauen“-themen mehr. Als Geschäftsführerin von abz*austria geht es mir auch um Gerechtigkeit. Männer werden in ein System gezwungen, das es z.B. schwierig macht, sie am Leben ihrer Kinder teilhaben zu lassen. Das Selbstverständnis für Väterkarenz ist noch lange nicht gegeben. Neben der Einkommensgerechtigkeit ist ein *vereinbarkeitsfreundliches Lebensumfeld* eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass berufliche Entwicklung und Familienarbeit für Frauen und Männer gleichzeitig möglich wird.

Soziale Innovationen gewinnen gerade unter den veränderten Spielregeln in Zeiten der Krise zunehmend an Bedeutung. Es braucht vermehrt Ideen und Maßnahmen zur Lösung sozialer Herausforderungen. Meiner Meinung nach kann die richtige Formel nur „Soziale Innovation = Gleichstellungsinnovation“ lauten.

Soziale Innovation ist die Strategie zu mehr Gerechtigkeit. Es braucht neue Regeln für das Zusammenleben von Frauen und Männern und dies bedeutet nicht nur die Haushaltsarbeiten gerecht



aufzuteilen sondern vielmehr auch die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, die Schaffung gerechter Löhne und die vermehrte Besetzung von Frauen für Führungspositionen. Diese Schlussfolgerung ist nicht nur bedeutsam für Gestaltungsprozesse im Sektor von NPO's sondern essentiell für Politik, Wirtschaft, öffentliche Hand und Individuen. Nur *im Zusammenspiel* all dieser Kräfte können soziale Innovationen Antworten auf die Fragen unserer Zeit beinhalten.

Es braucht interessierte Frauen, die sich trauen neue Wege zu gehen, entsprechende Rahmenbedingungen und Strukturen aus Politik und Wirtschaft und die qualitätsvolle Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Coachings und Beratungen. Letzteres hat sich abz*austria zur Aufgabe gemacht.

Ich wünsche mir für die Zukunft, dass es uns weiterhin gelingt langfristige und nachhaltige Lösungen für Wirtschaft, Politik und Individuen anzubieten und dass wir dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern näher kommen.

Manuela Vollmann



Geschäftsführung

Mag.^a Manuela Vollmann

Geschäftsführerin **abz*austria**
strategische und operative Führung
Personal
Unternehmenskommunikation und
Marketing

Mag.^a Daniela Schallert

Geschäftsführerin **abz*austria**
strategische und operative Führung
Finanzen
Organisationsentwicklung und
Qualitätsmanagement



Mitglieder des Vorstands

Vorsitzende:

Vorsitzende-Stellvertreterin:

Schriftführerin:

Kassierin:

Mag.^a Manuela Vollmann

Inge Zankl

Mag.^a Ursula Rosenbichler

Mag.^a Daniela Schallert

Helene Schrolmberger

Organigramm



Mitarbeiterinnen abz*austria 2008:

BARTEL Christiane, BAUER Waltraud, BERINGER Karin, BREIER Brigitte, BREITENECKER Christine, CERVIK-KREMMINGER Renate, CHATZINAKIS-BÖNSCH Christiane, DACHENHAUSEN Sine, DACHENHAUSEN Caro, DOPPLER Lydia, DOY-EBERHARTER Martina, EDLINGER Angela, ENDL Petra, EWERS Karin, FRIEDL-SCHAFFERHANS Michaela, FUXJÄGER Renate, GMEINBAUER Karin, GRUBER-LA SALA Iris, GSTÖTTENBAUER Anja, GUGGENBICHLER Andrea, HABELER Doris, HEINRICH Gabriela, HIRT-STEINER Christine, HOLUB Louisa, HORKY-PIPP Domenika, HÜFFEL Karin, INSCHLAG Agnes, JARMY Angela, JUEN Martina, KALCHER Edeltraud, KAUFMANN Angelika, KNIEF Claudia, KOCH Monika, KRONAR Jutta, LOUCKY-REISNER Birgitta, MACKL Erika, MALY-CHEVA Anna, MATTERN Klaudia, MILETICH Edith, NADERER Elke, OBERSTEINER Sibylle, PAVELKA Sabine, PICKL Barbara, PIRINGER Daniela, POKORSKI Bettina, PUCHINGER Birgit, RAUHS-FREY Gabriela, REHM Marlene, ROSTEK Ulrike, SAJCH Michelle, SCHAURECKER Michaela, SCHMIDT Angelika, SCHÖNBACH Susanne, SONDEREGGER Sandra, STAUDINGER Anna, VODA Tatjana, VOLLMANN Marina, WAGENEDER Melanie, WEINBAUER-BERBALK Andrea, WLADASCH Katrin, WOLF-CASSIS Maryse



Die Projekte im Zeichen der Kompetenzfelder

Unterschiedliche und stets im Wandel befindliche arbeitsmarktpolitische Anforderungen für Frauen haben abz*austria im Laufe der 17-jährigen Unternehmensgeschichte dazu bewegt, innovative und adäquate Lösungen zu erarbeiten. Die permanente Entwicklung passender Produkte bedeutet, sich ständig neu und mit avantgardistischer Weitsicht auf Themen aus Politik und Wirtschaft einzulassen.

abz*austria konnte im vorliegenden Geschäftsjahr mit umfassender Expertise und einem breiten Produktportfolio von 35 Projekten aufwarten.

2008 wurden fünf Kompetenzfelder als Kernbereiche definiert. Sie sind mit „Projektlandschaften“ vergleichbar: Areale, innerhalb derer abz*austria das eigene Portfolio in Anlehnung an die Aufgabenbereiche des österreichischen Arbeitsmarktes absteckt, und in denen sich zu den zahlreichen bestehenden Produkten immer wieder neue hinzu gesellen.

Eine exakte Abgrenzung der Kompetenzfelder ist nicht in vollem Ausmaß möglich und sinnvoll. Vielmehr handelt es sich um Standorte, Perspektiven, verschiedene Zugänge, die alle – von unterschiedlichen Richtungen kommend – dem gemeinsamen Ziel dienen: *die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt zu erreichen.*

Eine Unterteilung in Kompetenzfelder erleichtert die theoretische und gesellschaftspolitische Aufbereitung des Themenfeldes, sodass Projekte gezielt und begründbar geplant und umgesetzt werden können. Je genauer Problemstellungen in ihren vielfältigen Aspekten verstanden werden, umso präziser können Angebote abgestimmt werden. Die konkreten Projekte verstehen sich damit als bedarfsorientierte Lösungsvorschläge für aktuelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Problemstellungen.

Erstes und wichtigstes Kompetenzfeld ist das Themenfeld „Gender Mainstreaming und Diversity Management“, das die Basis für alle anderen Fachgebiete darstellt.

Die weiteren vier Kompetenzfelder spezialisieren sich auf bestimmte arbeitsmarktbezogene Themenstellungen: „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“, „Jugend und Alter“, „Lebenslanges Lernen“ sowie „Migration und Mobilität“.

Unsere Kompetenzfelder sind Praxisfelder. Sie sind der Beitrag von abz*austria zur gleichberechtigten Partizipation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt.



Gender Mainstreaming und Diversity Management

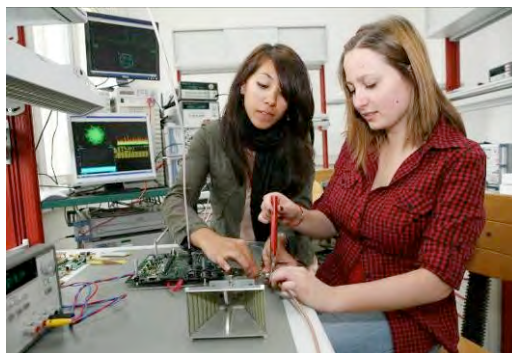
Alle Maßnahmen des abz*austria bauen auf den Grundlagen Gender Mainstreaming und Diversity Management auf. Gender Mainstreaming ist *Kompetenzfeld* sowie *allgemeingültige Maßgabe* zugleich.

Entsprechend der *Leit-Vision von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit* von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt stellt sich ein vielfältiger und konkreter Aufgabenkatalog: die Stärkung der Teilhabe am Arbeitsmarkt, das Empowerment von Frauen in Führungspositionen, die Schließung der Schere zwischen weiblichen und männlichen Gehältern, die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und die Existenzsicherung.

Alle Produkte sind sowohl praxisrelevante als auch theoriegestützte Projekte. abz*austria ist um Lösungen bemüht, die nachhaltige Wirkungen haben. Um dieses Ziel zu erreichen, wird zu jedem Kompetenzfeld ein struktureller Lösungsansatz zur Stärkung innovativer unternehmerischer Ansätze als auch ein Angebot zur Förderung für konkrete Frauen – und im Rahmen des *KarriereKompetenzZentrums auch für Väter* – entwickelt.

In Workshops und Vorträgen werden Themenstellungen des Gender Mainstreaming und Diversity Managements in der praxisorientierten Umsetzung und Relevanz für den jeweiligen Bereich beleuchtet.

Während Gender Mainstreaming darauf abzielt in allen Bereichen Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und *Strukturen zu schaffen, in denen Frauen und Männer gleichwertig* auf allen Unternehmensebenen agieren können, ist bei Diversity Management der Nutzen auf die Potentiale und Möglichkeiten aller MitarbeiterInnen im Unternehmen gerichtet.



Durch beide Strategien werden in Unternehmen Rahmenbedingungen geschaffen, die einen großen Mehrwert für Unternehmen und MitarbeiterInnen erzielen.

Organisationsentwicklungsprozesse, Genderkompetenz und Diversity Management Workshops – Seminare – Coachings

Kompetent und qualitativ arbeiten heißt auch vor allem *Gender- und Diversitätskompetenzen* zu haben und (weiter-) zu entwickeln. Diese prinzipiellen Denk- und Handlungszugänge (Querschnittsmaterien) sind ein Indikator für die eigene Professionalität im jeweiligen Arbeitsfeld.

Im Rahmen der **abz*akademie** des abz*austria unter der Leitung von Ursula Rosenbichler werden laufend Gendertrainings und Diversity Trainings sowie Organisationsentwicklungsprozesse und Beratungen für Unternehmen durchgeführt.

abz*austria bietet für interessierte Frauen diverse **Seminare und Workshops**. Fachorientierte Weiterbildungen werden in den Bereichen IT, Betriebswirtschaft und Projektmanagement angeboten. Seminare in den Bereichen Karenzmanagement, Persönlichkeitsbildung und

Soft Skills ergänzen das Programm. Für alle Seminare kann der **AK-Bildungsgutschein** eingelöst werden.

Unter der Dachmarke „**mingo academy**“ bietet der Wiener Wirtschaftsförderungsfond (WWFF) eine Workshopreihe für Ein-Personen-UnternehmerInnen an, um deren Start in die Selbstständigkeit bzw. die wirtschaftliche Weiterentwicklung zu unterstützen.

abz*austria bietet im Rahmen der mingo academy insbesondere Workshops zur Vertiefung der Soft Skills in den Bereichen Verhandlungsführung, Zeitmanagement, Kommunikations- und Konfliktmanagement, genderspezifische Themen, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für UnternehmerInnen, Persönlichkeitsentwicklung und Business Competence an.

Beratung und Training im Rahmen des Gender Mainstreaming-Prozesses des BAZ - Berufsausbildungszentrum des BFI Wien

Kurzbeschreibung	Training und Beratungen für Teilnehmerinnen und Genderkompetenztrainings für TrainerInnen des BFI Wien
Auftrag-/ FördergeberIn	Berufsausbildungszentrum des BFI Wien (BAZ)
Laufzeit	Jänner 2008 – Dezember 2008
TeilnehmerInnen	136

Im Rahmen des *Gender Mainstreaming Prozesses des BAZ – Berufsausbildungszentrum des BFI Wien* führt abz*austria Trainings und Beratungen für TrainerInnen und Teilnehmerinnen durch.

Die Kooperation besteht seit 2006, so dass die bisher gewonnenen Erkenntnisse in die Weiterentwicklung und Adaptierung des Angebotes einfließen konnten.

Das Ziel der Trainings ist die Unterstützung der Teilnehmerinnen des BAZ auf ihrem Weg in einen technisch-handwerklichen Beruf durch individuelle Karriereplanung und Reflexion der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Während der 14 Wochen im Primärtraining und der Grundausbildung wird mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern parallel in geschlechtshomogenen Gruppen gearbeitet. Das **abz*austria** begleitet die Frauengruppen.

Während der Fachausbildung sowie an den Übergängen zu neuen Abschnitten, an denen erfahrungsgemäß vermehrt Abbrüche entstehen bzw. die Integration nicht gelingt - insbesondere beim Übergang von der Ausbildung zum Berufseinstieg - werden die Teilnehmerinnen nach Bedarf durch Einzelcoaching begleitet.

Die TrainerInnen des BAZ werden im Rahmen von Genderkompetenztrainings einerseits in Bezug auf zielgruppen- und damit auch *genderspezifischen Gestaltung von handwerklich/technischen Trainings* geschult und andererseits wird ihnen das zur Umsetzung nötige Instrumentarium zur Verfügung gestellt.

Netzwerk Bildungsberatung in Wien

Kurzbeschreibung	Als Partnerin im Netzwerk „Bildungsberatung in Wien“ führt abz*austria die beiden Projekte „Bildungsberatung rund um Karenzen, Standards und Zielgruppenerreichung“ sowie „Genderstandards Bildungsberatung für die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen“ durch.
Auftrag-/ FördergeberIn	bm:ukk und esf
Laufzeit	November 2008 – Februar 2011

Deutliche Unterschiede in der *Wahl der Studien- und Ausbildungsabschlüsse* von Frauen und Männern legen die Weichen für die weiteren Berufsbiographien und bestimmen die Möglichkeiten wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Eine gendersensible Bildungs- und Berufsberatung kann Mädchen und Frauen den Zugang zur vielfältigen Bandbreite der Qualifizierungsangebote erleichtern.

Als Netzwerkpartnerin hat sich abz*austria mit mehreren Bildungsträgern unter der Dachmarke „Bildungsberatung in Wien“ zusammengeschlossen. Mittels einer aufsuchenden, unbürokratischen und anbieterübergreifenden Beratung über Aus- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist die Partnerschaft der Leitidee „Lebensbegleitendes Lernen“ als wichtige Voraussetzung nicht nur für bessere Chancen in der Arbeitswelt, sondern auch für die persönliche Entwicklung, verpflichtet.

abz*austria führt im Rahmen des Netzwerks 2 Teilprojekte durch.

Teilprojekt 1.3: „Genderstandards Bildungsberatung für die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen“ entwickelt die bereits erarbeiteten Genderstandards für die Implementierung in die Bildungsberatungspraxis der Wiener Bildungsberatungsstellen weiter. Teilprojekt 1.3 wird in Kooperation mit *WUK – Aus-*

bildung und Beratung und biv integrativ – Akademie für integrative Bildung durchgeführt.

Coaching- und Weiterbildungsangebote schulen BildungsberaterInnen, BildungsträgerInnen und andere MultiplikatorInnen, die Einfluss auf die Gestaltung von Weiterbildung und Bildungsberatung haben, in Bezug auf die Möglichkeiten genderspezifischer Beratung und Gestaltung der Kursangebote.

Teilprojekt 2.4: „Bildungsberatung rund um Karenzen, Standards und Zielgruppenerreichung“ will bildungsbenachteiligte Personen mit Betreuungspflichten erreichen und berät Bildungseinrichtungen zum Thema familienfreundliche Bildungsangebote für Personen mit Kleinkindern. Teilprojekt 2.4 wird in Kooperation mit der *VHS Meidling, der VHS Floridsdorf und dem bfi Wien* durchgeführt.

Die Kick-Off Phase im Winter 2008 war der Organisation der Partnerschaft und der Verabschiedung der gemeinsamen Charta, die die Partnerorganisationen zu einer unabhängigen Beratungsleistung verpflichtet, gewidmet.



Vereinbarkeit Beruf. Familie. Privatleben

Vereinbarkeit wird allgemein als Anliegen berufstätiger Mütter verstanden, die Balance zwischen Berufs- und Familienleben, insbesondere der Betreuungspflichten gegenüber Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu halten.

Der Diskurs entwickelte sich vom exklusiven Frauenthema zu der Frage, wie Mütter und Väter Berufstätigkeit mit Kindererziehung zeitlich vereinbaren können und ist mittlerweile längst auch ein Managementthema geworden.

Im unternehmerischen Bereich fokussiert dieses Kompetenzfeld jene Vereinbarungen, die zwischen Wirtschaftsunternehmen und ihren MitarbeiterInnen getroffen werden können, um „Win-Win-Solutions“ für alle Beteiligten zu entwickeln: für die MitarbeiterInnen, ihre PartnerInnen, ihre Kinder und die ArbeitgeberInnen.

Vor diesem Hintergrund sind Modelle gefordert, die langfristige strukturelle Veränderungen zum Ziel haben. Diese Modelle müssen – um erfolgreich zu sein – Karenzierte, Unternehmen und Politik gleichermaßen einbinden.

AuszeitenManagement ist ein zentrales im **abz*austria** entwickeltes Instrument der Personalentwicklung. Es ermöglicht Unternehmen ein systematisches und langfristiges Auszeiten- und Karenzmanagement. Die „RoadMap KarenzManagement“, ein von abz*austria entwickeltes Software-Tool, unterstützt Unternehmen bei der Planung und Vorbereitung von Karenzen, Auszeiten, Teilzeitvorhaben und Wiedereinstieg. Sie wurde bei Microsoft Österreich pilotiert.



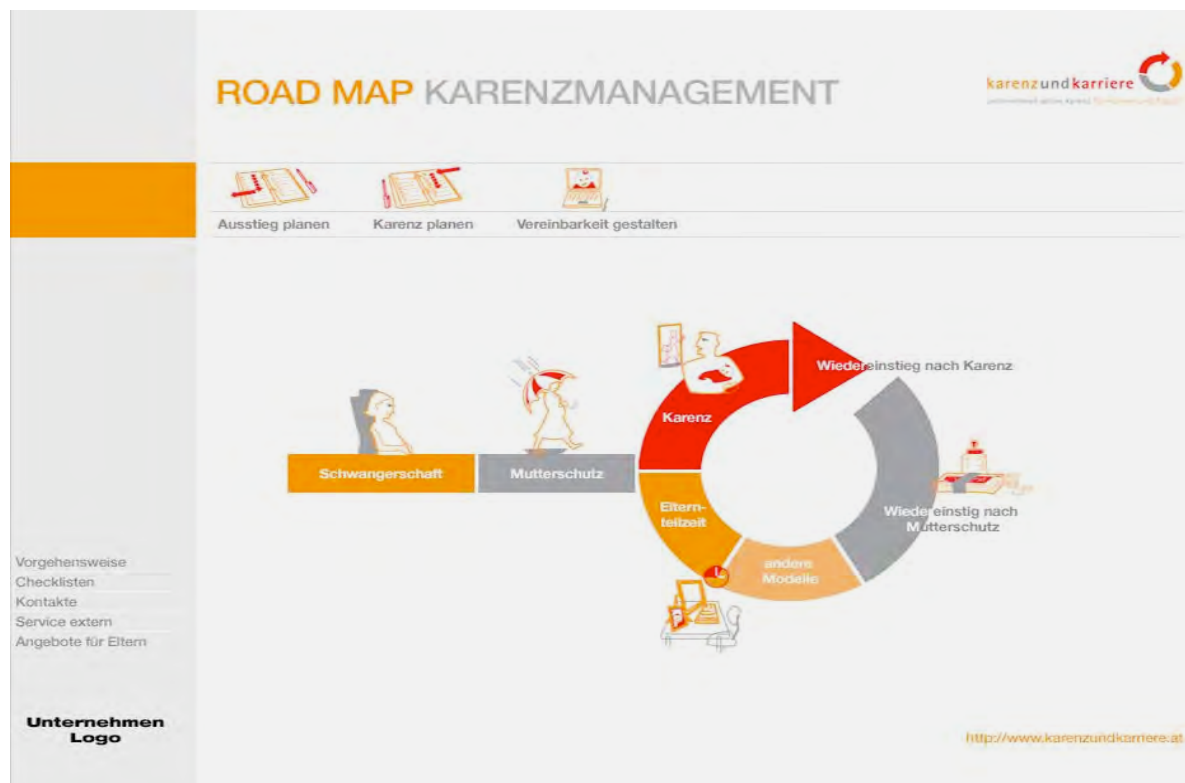
Wenn Unternehmen die Wege zur Vereinbarkeit in ihrem Einflussbereich ebnen, ist die Politik gefordert den notwendigen Rahmen zu gestalten.

Mit dem KarenzKarriereKompetenzZentrum konnte ein speziell auf den Bereich „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“ spezialisiertes Kompetenzzentrum realisiert werden.

KarenzKarriereKompetenzZentrum

Kurzbeschreibung	KarenzManagement Expertinnen bieten individuelle Beratungen bei der Implementierung eines aktiven KarenzManagement und begleiten den Einführungsprozess im Unternehmen. (Werdende) Mütter und Väter werden in allen Fragen rund um die Karenzplanung beraten.
Auftrag-/ FördergeberIn	MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien und Arbeiterkammer Wien, Siemens und andere Unternehmen, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie Einzelpersonen
Laufzeit	Jänner 2008 - Dezember 2008
TeilnehmerInnen	58

Karenzmanagementberatung für Unternehmen



Unternehmen müssen mit Auszeiten ihrer MitarbeiterInnen rechnen. Ein erfolgreiches und vorausplanendes *KarenzManagement* dient als *strategisches Instrument für eine ressourcenorientierte und zukunftsgerichtete Personalplanung*. Aufbauend auf den erarbeiteten Lösungsansätzen, Produkten und Ergebnissen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft karenz

und karriere wurde das KarenzKarriereKompetenzZentrum gegründet.

In enger Zusammenarbeit mit Unternehmen wurden Tools und Angebote entwickelt, die strukturierte Personalplanungen rund um Karenzen ermöglichen. Die Tools umfassen Checklisten, Gesprächsleitfäden und Beratungsinstrumenten, die in den drei Phasen des

KarenzManagement Prozesses (*Planung der Karenz, Gestaltung der Auszeit, Reintegration*) zum Einsatz kommen.

Das Softwaretool **RoadMap KarenzManagement** unterstützt Betriebe und ihre MitarbeiterInnen bei der Planung und Vorbereitung von Karenzen, Auszeiten, Teilzeitvorhaben, Telearbeitsplätzen und Wiedereinstieg. Die darin enthaltenen Informationen rund um die Themen Mutterschutz, Schwangerschaft, Karenz und Elternteilzeit werden von **abz*austria** laufend

aktualisiert. InteressentInnen sind sowohl Banken als auch Handwerksbetriebe.

Ergänzend werden vom KarenzKarriereKompetenzZentrum zu nachgefragten Themenbereichen wie „Flexible Arbeits(zeit)modelle“ oder „Karenz & Elternteilzeit“ Workshops durchgeführt.

Beratung in allen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für (werdende) Mütter und Väter

Ein erfolgreicher Wiedereinstieg beginnt mit einer planvollen Gestaltung der beruflichen Auszeit. MitarbeiterInnen von Unternehmen können in der Phase der (werdenden) Elternschaft oder während der Karenzzeit kostenfrei eine individuell angepasste *KarenzManagement-Basisberatung* in Anspruch nehmen.



Mögliche Inhalte sind Fragen zur Planung von Karenz- und Elternteilzeit, Planung von Weiterbildungen während der Karenz, Arbeitszeitmanagement und Arbeitsorganisation und Abklärung von Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg.

Mit der **abz*väterberatung** wurde ein Schwerpunkt zur Unterstützung von Männern bei der Planung und Durchführung von Väternkarenz und Elternteilzeit gesetzt.

Im Juni 2008 übernahm abz*austria im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die organisatorische Ausrichtung der **Väterkonferenz zum Thema**

„**Männer als Väter – Chancen eines Rollenbilds im Wandel.**“

Im Rahmen des **KarenzurlauberInnen-Programms von Siemens Österreich** wurde abz*austria mit der Entwicklung und Umsetzung eines *Beratungsscheck*“ für MitarbeiterInnen beauftragt.

MitarbeiterInnen erhalten vor ihrer Elternkarenz seit Dezember 2007 einen von *Siemens Human Resources* ausgestellten Beratungsscheck.

BERATUNGS-SCHECK

Beruf  Familie

Kompetenzbasierte Beratungsleistungen für werdende Eltern und Eltern

Im Ausmaß von sieben Beratungsstunden kann damit ein spezialisiertes KarenzManagement-Coachingangebot – *der Kompetenzkompass* – oder eine *KarenzManagement-Basisberatung* bei **abz*austria** in Anspruch genommen werden.

Auf einen Kulturwandel in den Unternehmen zielen auch die Kurzberatungen, Inputs und Infostände bei Konferenzen, Messen und Veranstaltungen ab. Beraterinnen des KarenzKarriereKompetenzZentrums nahmen an der Podiumsdiskussion der Personal Austria Messe, KMU-Gipfeln in verschiedenen Bezirken in Wien, der Fachtagung Elternteilzeit und dem Event Chancengleichheit teil.

abz*WEg zum job

Kurzbeschreibung	Berufsorientierung, Qualifizierung und Unterstützung für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Wien
Laufzeit	November 2007 bis August 2008
TeilnehmerInnen 2008	193

abz*WEg zum job wurde bereits zum dritten Mal durchgeführt und richtete sich an Mütter mit Kindern unter fünfzehn Jahren um die aktuellen Teilhabechancen für Wiedereinsteigerinnen bzw. Berufseinsteigerinnen am Erwerbsleben nachhaltig zu erhöhen.

Die Teilnehmerinnen hatten die Wahl zwischen verschiedenen Kursprogrammen, themenspezifischen Workshops und regelmäßigen Einzelberatungen.

Durch die individuelle Gestaltbarkeit des Angebotes konnte den Fähigkeiten und Bedürfnissen der einzelnen Teilnehmerinnen gut entsprochen werden. Bei der Konzeption der ein-

zelnen Module wurde auch der hohe Anteil (65%) an Frauen mit Migrationshintergrund berücksichtigt.

Die in der Orientierungsphase entwickelten Weiterbildungswünsche konnten in der Qualifizierungsphase konkret umgesetzt werden.

In den Kursen wurden EDV-Inhalte, die Auffrischung schulischen Wissens und die Vermittlung von relevanten Inhalten für den Dienstleistungsbereich erlernt. Die abschließende Aktivierungsphase diente einer konkreten Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarkt und dem beruflichen Wiedereinstieg.



Arbeit. Jugend. Alter

Mit dem Kompetenzfeld „Arbeit. Jugend. Alter“ setzt **abz*austria** dort an, wo Benachteiligungen und Selbstbeschränkungen für Jüngere und Ältere den Zugang zu gleichen Chancen verhindern.

Bei weiblichen Lehrlingen ist die Konzentration auf einige wenige traditionelle Frauenberufe weiterhin extrem ausgeprägt.

Technisch-gewerbliche Berufe werden nach wie vor fast ausschließlich von Burschen erlernt. Die Hälfte der österreichischen Mädchen entscheidet sich für nur 3 Berufszweige (Einzelhandel, Friseurin und Perückenmacherin sowie Bürokauffrau) und legt damit die Weichen für die weitere berufliche Laufbahn.

Der *Einkommensunterschied* zwischen FriseurInnen und Kfz-MechanikerInnen beträgt 45 Prozent während der Lehrzeit und steigt danach auf 55 Prozent an.

Als Folge der Konzentration auf wenige berufliche Profile wird die Suche nach einem Arbeitsplatz für die Mädchen wesentlich erschwert.

Ebenso deutlich zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der *Studienwahl*. Die höchsten Frauenquoten finden sich bei den Studienabschlüssen in den Hauptstudienrichtungen Geistes- und Naturwissenschaften, insbesondere den Sprachwissenschaften (71%), Veterinärmedizin (69%), Künste (67%) und Medizin (61%), während nur 19% der Studienabschlüsse in technischen Studienrichtungen auf Frauen entfallen.

abz*girls go university ist eines der Projekte, die hier ansetzen und Mädchen vor der Berufsentscheidung Einblick in *alternative Studienrichtungen* ermöglichen. abz*get ready unterstützt schwangere Mädchen und junge Mütter eine eigenständige *berufliche Existenzsicherung* mit ihren familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Europa wird das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen zunehmend steigen. Unter-

nehmen sind gefordert, den Aspekt des Alterns in einen umfassenden „Diversity“ - Ansatz einzubetten, der die *Vielfalt der Menschen* sinnvoll zu verbinden weiß.

Dabei kommt insbesondere auch der gleichberechtigten, altersunabhängigen Einbindung aller in *Qualifizierungsprozesse* eine zentrale Rolle zu.

abz*austria berät zum einen Unternehmen, zum anderen werden arbeitssuchende Frauen ab 45 Jahre in der Beratungsstelle abz*job ready! gezielt gecoacht.

Eine generationenübergreifende Personalpolitik stärkt die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen. Sie verhindert die Abwanderung unternehmenstragender Angestellter. Deren Fach- und Erfahrungswissen ist ein zentraler Faktor zur nachhaltigen Sicherung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens.

abz*get ready

Kurzbeschreibung	Beratungsstelle für junge schwangere Frauen und junge Mütter (14 – 21 Jahre)
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Wien
Laufzeit	Jänner 2008 – Dezember 2008
Teilnehmerinnen	51

In sehr jungen Jahren Mutter zu werden bedeutet eine große Lebensveränderung, Fremd- und Selbstbild verändern sich grundlegend und Frauen sehen sich mit völlig neuen Anforderungen und einem umfassenden Fragenkomplex konfrontiert.

Sozialarbeiterische und rechtliche Informationen, Einzelberatung durch eine kontinuierliche Bezugspersonen und bei Bedarf gemeinsame Gespräche mit Angehörigen sowie Begleitung bei Behördenwegen oder zu ÄrztInnen, Schulen und Vorstellungsgesprächen ermöglichen eine alters- und situationsgerechte Unterstützung.

Die jungen Frauen werden ermutigt, begonnene Ausbildungswege abzuschließen, bzw. nach der Karenz in Arbeitsverhältnisse zurückzukehren, um über ein eigenständiges und Existenzsicherndes Einkommen zu verfügen.

Ein früher Beratungsbeginn, wenn möglich schon während der Schwangerschaft, erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die jungen Frauen nach Ende der Karenzzeit ihre weiteren beruflichen Schritte gut vorbereitet haben und ihre Lebensumstände (Vereinbarkeitslösungen Beruf, Familie und Privatleben, Partnerschaftsregelungen, Wohnsituation, Kinderbetreuung, Schuldenregelung ..) so organisiert haben, dass eine Arbeitsaufnahme möglich ist.

abz*girls go university

Kurzbeschreibung	Praktika für Mädchen an Wiener Universitäten und Fachhochschulen im Bereich Technik oder Naturwissenschaften
Auftrag-/ FördergeberIn	Stadt Wien, MA 5
Laufzeit	September 2008 – September 2009
Teilnehmerinnen	100

Frauen steht heute theoretisch jeder Berufsweg offen. Faktisch weisen die technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen nach wie vor einen marginalen Frauenanteil auf - 2007 betrug dieser an der technischen Universität Wien 24 Prozent. Vielfach fehlt den Mädchen ein Einblick in technische Berufe und Informationen über die Vielfalt an Ausbildungsmöglichkeiten, um auch nicht-traditionelle Studienrichtungen als berufliche Entwicklungsmöglichkeit in Betracht zu ziehen – ein Potential, das ökonomisch auch für die Wirt-

schaft insbesondere in den technischen, Know-How orientierten Branchen nicht verzichtbar ist.

Um den Anteil von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studienrichtungen zu erhöhen, entwickelte **abz*austria** in Kooperation mit der Stadt Wien das Pilotprojekt **abz*girls go university**.

Im Rahmen von bezahlten Praktika wird jungen Frauen ein Einblick und erster Zugang in naturwissenschaftliche/ technische Bereiche ermöglicht, bevor sie sich für eine Studienrichtung entscheiden.

Im Sommer 2009 erhalten bis zu 100 Wiener Schülerinnen zwischen 16 und 18 Jahren die Möglichkeit, ein einmonatiges Praktikum in technisch-naturwissenschaftlichen Instituten der Universität Wien, der Technischen Universität und der Universität für Bodenkultur zu absolvieren.

Es bietet sich die besondere Möglichkeit, vier Wochen lang nicht nur an Veranstaltungen der Universität teilzunehmen, sondern auch „hinter die Kulissen“ zu blicken. Die Praktikantinnen lernen den Universitätsalltag sowie technische oder naturwissenschaftliche Studienrichtungen, Projektaktivitäten und Berufsfelder kennen. Ergänzend nehmen sie an Exkursionen mit Füh-

rungen in wissenschaftlichen Einrichtungen, zu Unternehmen im technischen Bereich, Museen und Fachhochschulen teil und können im Rahmen von persönlichen Coachings neue Zukunftsperspektiven und Handlungsoptionen für sich entwickeln.

Da das Projekt erst im September gestartet wurde, diente 2008 insbesondere der Vorbereitung funktionierender Kooperationen und Strukturen mit den Universitäten und Fachhochschulen sowie der Informationstage. Es lässt sich aber bereits sagen, dass die Nachfrage durch interessierte Mädchen sehr hoch ist.

abz*job ready!

Kurzbeschreibung	Aufsuchende Beratung und Begleitung für arbeitsuchende Frauen über 45 Jahre in Wien
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Wien
Laufzeit	September 2007 – März 2009
Teilnehmerinnen 2008	229

Mit **abz*job ready!** bietet **abz*austria** seit 2007 ein Beratungs- und Vermittlungsangebot für Frauen über 45 Jahre und Wiedereinsteigerinnen an. Das Ziel der Aufsuchenden Beratung und Begleitung für Frauen ist die langfristige (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Wenn im Vorfeld einer beruflichen Integration zunächst vordringliche persönliche, familiäre oder soziale Schwierigkeiten zu bewältigen sind, besteht in den Einzelberatungen die Möglichkeit, gemeinsam Lösungswege zu erarbeiten und zu wagen.

Auf der Grundlage von Potentialanalysen werden ein individuelles Profil und Strategien für den beruflichen Wiedereinstieg entwickelt.

Frauen können bis zu einem Jahr bei der Stellensuche begleitet werden. Gruppenangebote zu relevanten Themen, u.a. Bewerbung, Zeitmanagement für Wiedereinsteigerinnen, Umgang mit Stress, körperliche und psychische Aspekte des Klimakteriums ergänzen das Angebot. Bei einer erfolgreichen Vermittlung können die Frauen weitere 3 Monate begleitet wer-

den, um in der ersten oft kritischen Phase der Integration in das neue berufliche Umfeld nach einer meist langen Zeit der Arbeitslosigkeit eine vertraute und kompetente Ansprechpartnerin zu haben. Der Ansatz der aufsuchenden Beratungs- und Begleitungsarbeit ist durch die didaktischen Grundsätze der Teilnehmerinnen-Zentriertheit und der Stärkung der Handlungskompetenzen (im Sinne der „Hilfe zur Selbsthilfe“) geprägt. Er bietet die Option, dass Frauen auf Wunsch u.a. zu Bewerbungsgesprächen oder bei Behördenwegen begleitet werden können.



Alle Angebote sind freiwillig, vertraulich und kostenlos und orientieren sich an den konkreten Anliegen. Um eine Verbindlichkeit der Zusammenarbeit zu schaffen, werden die Rahmenbe-

dingungen in einer Vermittlungsvereinbarung festgelegt und von beiden Seiten unterschrieben.

Entwicklungspartnerschaft learn forever

Kurzbeschreibung	learn forever ist eine Entwicklungspartnerschaft, die darauf abzielt, bildungsbenachteiligte Frauen anzusprechen, effiziente Zielgruppen-Erreichungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen sowie selbstgesteuerte Lernprozesse zu initiieren.
Auftrag-/ FördergeberIn	bm:ukk und esf
Laufzeit	September 2007 – Dezember 2009

Je niedriger das Qualifikationsniveau, desto höher ist das Risiko, arbeitslos zu werden beziehungsweise schlechtere Vermittlungschancen zu haben. Geringes Bildungsniveau steht in engem Zusammenhang mit geringerer Entlohnung und schlechteren Arbeitsbedingungen. Lernungewohnte Personen werden in der Regel nicht von herkömmlichen Bildungsangeboten angesprochen.

Aufbauend auf den Modellen und Produkten der bereits in EQUAL gegründeten Entwicklungspartnerschaft zielte „learn forever“ im Rahmen der Folgefinanzierung auf die Weiterentwicklung effizienter Zielgruppen-Erreichungsstrategien und die Initiierung selbstgesteuerter Lernprozesse für bildungsbenachteiligte Frauen ab.

Die Entwicklungspartnerschaft besteht aus einer Kooperation von elf Organisationen der Entwicklungspartnerschaft, enge Zusammenarbeit besteht mit eb-projektmanagement, agenda, Prisma, nowa, Frauenstiftung Steyr und Peripherie.

abz*austria führt im Rahmen dieser Zusammenarbeit 2 Pilotprojekte durch (das erste wurde 2008 beendet), die darauf abzielen, junge bildungsferne Frauen zwischen neunzehn und vierundzwanzig Jahren zu erreichen und adäquate Bildungsangebote zu entwickeln.

Die Zielgruppenerreichung hat sich insbesondere über MultiplikatorInnen bewährt, neben der Kooperation mit den Partnerinnenorganisationen bestand mit mehr als zwanzig MultiplikatorInnen-einrichtungen in Wien eine Zusammenarbeit.

Um Bildung für lernungewohnte Frauen interessant zu machen und spezifische Zugänge zum Wissenserwerb zu eröffnen, wurden didaktische Methodiken, die das Eigeninteresse stärken, angepasst. Im Kursangebot kam die im Rahmen von learn forever von abz*austria entwickelte Lernplattform zum Einsatz.

Für Trainerinnen der Entwicklungspartnerschaft learn forever wurden Schulungen zum Thema „Lernplattform und e-learning“ angeboten.

Modelle, die von der Partnerschaft entwickelt wurden, konnten effektiv für die Zielgruppe der jungen bildungsfernen Frauen eingesetzt und erprobt werden.

Nach Abschluss des ersten Piloten für 12 Teilnehmerinnen waren sich diese ihrer Potentiale sicherer und konnten durch die positiven Lernerfahrungen selbstbewusster am Arbeitsmarkt auftreten. Etwa die Hälfte der jungen Frauen entschied sich für weiterführende Qualifizierungsmöglichkeiten.



Lebenslanges Lernen

„Human beings not only can learn far more than any other species, they also must learn more ..“ (Elias 1990)¹.

Der verschärfte Wettbewerbsdruck globalisierter Märkte, der Paradigmenwechsel zur wissensbasierten Wirtschaft und die rasche Weiterentwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien bringen steigende Qualifikationsanforderungen an ArbeitnehmerInnen mit sich.

Das Konzept des Lebenslangen Lernens als bildungspolitisches Programm steht damit in enger Beziehung zur ökonomischen Prosperität und Wettbewerbsfähigkeit einer Gesellschaft.

ArbeitnehmerInnen sind gefordert, mit raschen und häufigen Veränderungen zurecht zu kommen, spezifische berufsbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten laufend zu aktualisieren, allgemeine Schlüsselqualifikationen nachzulernen und zu vertiefen und sich die dafür nötigen Lern- und Sozialkompetenzen anzueignen. Der Verbleib am Arbeitsmarkt, die Karrierechancen – und bei niedrig qualifizierten erwerbslosen Frauen vor allem auch der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt – stehen maßgeblich mit einer aktiven Weiterbildungsbereitschaft in Verbindung. Gerade Personen mit niedrigem Bildungsniveau werden von herkömmlichen Bildungsangeboten nicht angesprochen.

Die Fachqualifizierungen von **abz*austria** umfassen Businesskompetenzen, Buchhaltung und Personalverrechnung, setzen jedoch im Rahmen des FIT - Programms einen deutlichen Schwerpunkt mit nicht-traditionellen Fachausbildungen.

So werden Frauen begleitet, die eine verkürzte

Lehre zur Maschinenfertigungstechnikerin bei Philips absolvieren.

Die vielfältigen aufeinander aufbauenden Projekte des FIT - Programms *ermutigen Frauen*, die traditionelle geschlechtsspezifische Codierung einzelner Berufsfelder zu hinterfragen und für sich in Betracht zu ziehen.

Die arbeitsmarktpolitischen Beratungsstellen unterstützen Frauen bei einer fundierten Laufbahnplanung und bei der Erarbeitung professioneller Bewerbungsstrategien.

Das Portfolio des abz*austria umfasst in diesem Kompetenzfeld neun Qualifizierungsprojekte und vier Beratungsstellen.

Lebenslanges Lernen eröffnet Frauen nicht nur größere Chancen auf einen Arbeitsplatz sondern den Ausblick auf bessere Arbeitsbedingungen und höhere Verdienstmöglichkeiten. Bessere Erwerbseinkommen bedeuten höhere Leistungen aus Arbeitslosenversicherung und Pensionsversicherung.

¹ Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung Nr. 39, Juni 1997 Frankfurt [Main]; Mader W. S. 88 zit. Elias, N.: On Human Beings and their Emotions: A Process-Sociological Essay. In: Featherstone, M./Hepworth, M./Turner, B.S. (eds.): The Body – Social Process and Cultural Theory. London; Newbury Park; New Dehli 1991, S. 108

abz*beratung für frauen**Beratung für Frauen, 12. Bezirk****Beratung für Frauen, 21. Bezirk**

Kurzbeschreibung	Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungseinrichtung für Frauen jeden Alters
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Wien, MA 57
Laufzeit	Jänner 2008 – Dezember 2008
Teilnehmerinnen 2008	1.183

Seit 1996 bieten die beiden Beratungsstellen im 12 und 21. Bezirk allen Frauen mit Wohnsitz in Wien unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Situation von Frauen umfassende und individuelle Beratungsleistungen an. Ziel ist die Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, die Förderung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen und die Prävention von Arbeitslosigkeit.

abz*beratung für frauen ist bei den vielfältigsten Fragestellungen häufig eine erste Anlaufstelle. Frauen werden unterstützt, erfolgreich am Arbeitsmarkt (wieder) Fuß zu fassen und alle damit zusammenhängenden Fragen und Anliegen zu klären. Berufstätige Frauen werden in allen Themenbereichen rund um berufliche Neuorientierung oder Erhaltung des Arbeitsplatzes beraten.

Ausgebildete Psychologinnen, Pädagoginnen, Sozialarbeiterinnen und Psychotherapeutinnen bieten Informationsgespräche, Einzel- und themenspezifische Gruppenberatungen an. Die Gender- und Diversity Kompetenzen der Mitarbeiterinnen ermöglichen eine professionelle und reflektierte Beratungstätigkeit. Sensitivität für benachteiligende Bedingungen und brach-

liegende Ressourcen, Reflexion von Werten und Einstellungen, Haltungen und Meinungen, die hinderlich und förderlich sind für die Gestaltung von entwicklungsoffenen Arbeits- und Lebensumständen, sind die Grundbedingung für die erfolgreiche Arbeit mit Frauen.

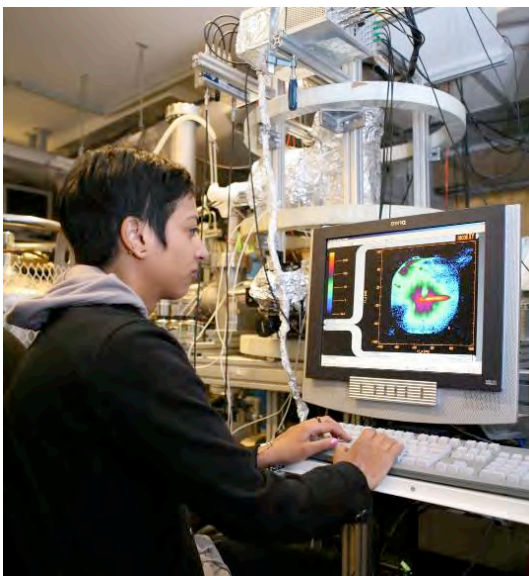
Aufbauend auf eine Klärungsphase wird gemeinsam mit der Kundin Form, Inhalt und Zielsetzung der weiteren Betreuung vereinbart. Unter Einbeziehung der individuellen Lebenssituation werden Berufsorientierungsprozesse begleitet, professionelle Bewerbungsstrategien erarbeitet und umfassende Informationen zu arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Fragen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Berufsbilder - insbesondere auch im nicht-traditionellen Bereich, behandelt

PC-Arbeitsplätze stehen für Jobrecherchen im Internet sowie für die Verfassung und Versendung von Bewerbungsunterlagen zur Verfügung.

Die Telefon- und Email-Beratung bietet den Frauen die Möglichkeit, sich kurzfristig Unterstützung holen zu können.

abz* FIT.frauenberatung

Kurzbeschreibung	Beratung und Begleitung von Frauen, die an einer Ausbildung im handwerklichen oder technischen Bereich Interesse haben - vom Einstieg ins FIT-Programm über die gesamte Ausbildungszeit bis zum Berufseinstieg.
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Wien
Laufzeit	Jänner 2006 – Dezember 2009
Teilnehmerinnen 2008	489



Die Ausbildungsstatistiken zeigen, dass sich über die Hälfte der weiblichen österreichischen Lehrlinge für lediglich drei Berufszweige entscheidet. Diese traditionell als „Frauenbranchen“ betrachteten Segmente des Arbeitsmarktes sind durch niedriges Einkommen und beschränkte Karrierechancen charakterisiert, die Jobsuche ist durch die Einengung auf wenige Berufsprofile erschwert.

Die bisherigen Projekterfahrungen des abz*austria haben gezeigt, dass der Zugang von Frauen zu nichttraditionellen Berufsfeldern längst im Vorfeld technischer und handwerklicher Ausbildungsmöglichkeiten angeregt werden muss. Häufig fehlt nur der Einblick in technische Berufe. Technische und handwerkliche Bereiche, die „erlebbar“ sind, finden große Beachtung bei Frauen und Mädchen. Insbesondere Workshops

und Praktika helfen, die persönliche Interessenslage auszuloten und neue Berufsbilder für sich in Betracht zu ziehen.

Das Programm „FIT – Frauen in Handwerk und Technik“ bietet eine komplexe und schrittweise Angebotspalette, die Frauen den Zugang zu nichttraditionellen Berufsausbildungen eröffnet.

Die **abz*FIT.frauenberatung** ist die erste Anlaufstelle für Informationen über alle Angebote des FIT- Programms in Wien, sie wurde 2008 zum dritten Mal beauftragt.

Durch Informationsveranstaltungen, Einzelberatungen, Clearing und Workshops, in denen handwerkliche Fertigkeiten in der Werkstatt erprobt werden können, erhalten Frauen einen Einblick in nichttraditionelle Berufsfelder. Sie werden dabei unterstützt, für sich die Entscheidung zu treffen, ob eine weitere Ausbildung im nicht-traditionellen Bereich in Frage kommt.

Als nächster Schritt ist die Teilnahme am Berufsorientierungskurs „Perspektivenerweiterung“ und/ oder an einer technischen Vorqualifizierung möglich.

Eine nichttraditionelle Berufsausbildung wird im Rahmen des FIT-Programms des AMS Wien gefördert und finanziert. Die Begleitung durch die abz*FIT frauenberatung erfolgt während der gesamten Ausbildungszeit und der Praktika bis zum Berufseinstieg, um häufigen Abbrüchen von Frauen in technisch/ handwerklichen Ausbildungen vorzubeugen. Sie ermöglicht eine Vernetzung von Frauen, die in den Ausbildungen ihren Platz in einem männlich geprägten Umfeld behaupten.

abz*FiT

Basisqualifizierungen und Berufsorientierung Technik und Handwerk

Kurzbeschreibung	Berufsorientierung und FiT-Basisqualifizierung für Frauen die sich auf eine handwerkliche oder technische Ausbildung vorbereiten
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Niederösterreich
Laufzeit	FiT Basisqualifizierung mit Potentialanalyse; Mödling: Oktober 2007 – Februar 2008 FiT Berufsorientierung im handwerklich-technischen Bereich; Amstetten: Februar 2008 – April 2008 FiT Basisqualifizierung im handwerklich-technischen Bereich; Wieselburg: April 2008 – Juli 2008 FiT Basisqualifizierung im handwerklich-technischen Bereich; Weinviertel: November 2008 – Februar 2009
Teilnehmerinnen	62

Das Festhalten an der traditionellen geschlechts-spezifischen Arbeitsteilung am Arbeitsmarkt ist mitverantwortlich für die durchwegs geringeren Einkommen von Frauen. abz*austria ist es ein vorrangiges Anliegen, Frauen neue berufliche Wege zu eröffnen und verfügt über langjährige Expertise mit den unterschiedlichen Aspekten von Qualifizierung von Frauen in nichttraditionellen Berufen.

Im Rahmen des Programms „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“ des AMS Niederösterreich hat abz*austria Berufsorientierungskurse und FiT-Basisqualifizierungen für Frauen angeboten, die eine nichttraditionelle Berufsausbildung anstrebten.

Werkstätten-Workshops und Praktika machten den handwerklichen Bereich erlebbar und vermittelten praxisorientierte Einblicke in entsprechende Grundfertigkeiten. Sie ermöglichten den Teilnehmerinnen, neue Berufsfelder für sich in Betracht zu ziehen und die eigenen Interessen und Begabungen auszuloten.

Die Basisqualifizierung umfasste grundlegende Inhalte berufsrelevanter Fächer unter anderen in den Bereichen EDV, Mathematik, technisches Zeichnen, technisches Englisch und Deutsch sowie Schlüssel- und Sozialkompetenzen. Mithilfe der Potentialanalyse konnten die beruflichen Kompetenzen der Teilnehmerinnen mit den Anforderungen eines bestimmten Berufes verglichen werden.



Die Werkstätten-Workshops wurden von qualifizierten Trainerinnen mit Berufserfahrungen in nichttraditionellen Branchen durchgeführt, deren Rollenmodell eine wichtige Funktion für die Auseinandersetzung der Teilnehmerinnen mit ihrer eigenen Identität als Frau beim Einstieg in männlich dominierte Berufsumfelder zugekommen ist.

Den Absolventinnen der Basisqualifizierung eröffnete sich der Weg in eine weiterführende Ausbildung in handwerklich-technische Berufsfelder mit Zukunft, die vom AMS Niederösterreich im Rahmen des FiT – Programms gefördert worden sind. Achtzig Prozent der Teilnehmerinnen konnten eine Ausbildung beginnen und nahmen dieses Angebot in Anspruch.

Mögliche Ausbildungen waren: Lehre und Facharbeiterinnenausbildungen, Qualifizierungen in Kollegs, Technischen Fachschulen, HTLs und Fachhochschulen sowie berufsspezifische Weiterbildungen.

Facharbeiterinnen-Intensivausbildung zur Maschinenfertigungstechnikerin

Kurzbeschreibung	Begleitung von Frauen, die eine verkürzte Lehre zur Maschinenfertigungstechnikerin bei Philips absolvieren
Auftrag-/ FördergeberIn	Philips Austria GmbH
Laufzeit	2. Durchgang September 2007 – August 2009 3. Durchgang September 2008 – August 2010
Teilnehmerinnen	24 (12 pro Durchgang)

Frauen, die sich für eine technische Ausbildung entscheiden, sehen sich mit männlich geprägten Ausbildungs- und Kommunikationsstrukturen konfrontiert. Wollen sie den gewählten Beruf ausüben, müssen sie sich neben den berufsspezifischen Fachkompetenzen auch soziale und gruppendynamische Fähigkeiten aneignen, um ihren Platz zu finden und, wenn nötig, auch zu behaupten.

Philips Austria GmbH führt seit 2005 im Auftrag des AMS Wien und in Kooperation mit **abz*austria** die Facharbeiterinnen-Intensivausbildung zur Maschinenfertigungstechnikerin durch. Die Lehrgänge für jeweils 12 Teilnehmerinnen dauern zwei Jahre und schließen mit einer Lehrabschlussprüfung ab.

Am *High Tech Campus Vienna* werden unter anderem Kenntnisse und Fertigkeiten in den Bereichen Mechanik, Elektronik, Digitaltechnik, Starkstromtechnik, CNC, Fräsen, Drehen, Schleifen, Kunststofftechnik, Hydraulik, Pneumatik und Englisch vermittelt. Um das Drop-Out Risiko von weiblichen Lehrlingen zu minimieren, werden diese von abz*austria im Rahmen eines Subunternehmervertrages mit Philips begleitet.

Ein zwölfwöchiges Einstiegsmodul „Rampe“ dient sowohl den Interessentinnen als auch dem Ausbildungsbetrieb zur Beobachtung und Einschätzung der individuellen Realisierbarkeit der zukünftigen Facharbeiterinnen-Intensivausbildung.

Die Rahmenbedingungen der sehr zeit- und lernintensiven Ausbildung werden auf ihre Realisierbarkeit abgeklärt. Vorbereitende Grundlagenkenntnisse in EDV, Deutsch, Englisch und Schlüsselqualifikationen werden trainiert. Eingangsvoraussetzung ist ein Aufnahmetest, in dem Allgemeinwissen, technisches Verständnis, Raumvorstellung und Mathematikgrundkenntnisse überprüft werden.



Die Sozial- und Berufspädagoginnen von abz*austria arbeiten vor Ort in enger Kooperation mit den FachausbilderInnen von Philips und begleiten die weiblichen Lehrlinge im Einzelcoaching und in Gruppenreflexionen während der gesamten Ausbildungsdauer, der beiden Praktika und der Integration in den Arbeitsmarkt.

Die lange Begleitdauer ermöglicht den Lehrlingen, Souveränität zu entwickeln, zukünftig selbständig mit anfallenden arbeitsbezogenen Problemen zurecht zu kommen.

Frauen bietet sich hier die Chance auf einen Bildungsabschluss, der am Arbeitsmarkt gefragt ist und eine breite Basis an Berufseinstiegsmöglichkeiten bietet.

Von den Absolventinnen des zweiten Durchgangs konnten bereits fünfzig Prozent in einschlägigen Betrieben des ersten Arbeitsmarktes eine Anstellung finden. Der vierte Durchgang wird im Herbst 2009 beginnen.

abz*job ready Burgenland!

Kurzbeschreibung	Aufsuchende, begleitende Beratung und Vermittlung für arbeitssuchende, langzeitbeschäftigungslose Frauen im Mittel- und Südburgenland (Oberpullendorf, Oberwart)
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Burgenland
Laufzeit	November 2008 – November 2009
Teilnehmerinnen 2008	17

abz*job ready Burgenland! bietet ein innovatives Beratungs- und Vermittlungskonzept für langzeitbeschäftigungslose Frauen in den Regionen Oberpullendorf und Oberwart.



Das Angebot entspricht weitestgehend dem von *abz*jobready! Wien*, darüber hinaus setzt es an den für das Burgenland typischen regionalen Gegebenheiten an. Um mögliche Mobilitätsproblematiken des Mittel- und Südburgenlandes zu begegnen, kann eine mobile Beratung und Betreuung auf Wunsch auch vor Ort bei den Kundinnen erfolgen.

abz*austria hat in der Region bereits Projekte mit Einbindung der regionalen Wirtschaft durchgeführt. Diese Kontakte kommen den arbeitssuchenden Frauen zugute.

Zur nachhaltigen Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses stehen die Beraterinnen des **abz*austria** den Kundinnen noch 90 Tage nach Aufnahme eines neuen Dienstverhältnisses als Ansprechperson zur Verfügung.

abz*wiedereinstieg mit zukunft

Kurzbeschreibung	Kursangebot für WiedereinsteigerInnen im Raum Güssing
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Burgenland
Laufzeit	September 2008 – Dezember 2008
TeilnehmerInnen	12

abz*wiedereinstieg mit zukunft richtete sich an WiedereinsteigerInnen im Raum Güssing, die nach einer Karenz wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollten.

Das Kursangebot umfasste die Schwerpunkte Berufsbilder, insbesondere „Berufe mit Zukunft“, Weiterbildungs- und Förder-

möglichkeiten und den Themenbereich „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben“.

EDV-AnwenderInnenkenntnisse, Schlüsselqualifikationen, Bewerbungstraining und Expertinnenvorträge, Einzelcoaching und Schnupperpraktika ergänzten das Angebot.

abz*sales professional

Kurzbeschreibung	Höherqualifizierung für Frauen im (Einzel-) Handel
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Niederösterreich
Laufzeit	September 2008 – Dezember 2008
Teilnehmerinnen	11

Gering qualifizierte Frauen haben häufiger Anstellungen mit schlechteren Arbeitsbedingungen und tragen ein erhöhtes Risiko, arbeitslos zu werden.



Die zwölfwöchige berufsspezifische Fortbildung **abz*sales professional** bot Teilnehmerinnen mit heterogenen Zugangsvoraussetzungen eine möglichst praxisnahe Qualifizierung im Handel und Verkauf, um deren Berufschancen zu erhöhen.

Die Qualifizierungsinhalte zielten auf den Erwerb praktischer Kompetenzen ab und umfassten die Module Verkaufspsychologische Grundlagen I und II, Warenkunde und –präsentation, EDV-Grundlagen und Rechtsgrundlagen. Der Lehrgang schloss mit einer einwöchigen Outplacementphase ab.

Die Hälfte der Teilnehmerinnen konnte in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

abz*business competence
Fachqualifizierungen NÖ und Burgenland

Kurzbeschreibung	Vermittlung von Wirtschaftskompetenzen incl. EBDL-Zertifikat für Frauen mit Berufsausbildungen oder Berufspraxis in den Bereichen Buchhaltung und Rechnungswesen Es wurden drei Kurse in Wien Süd, Weinviertel und Güssing angeboten.
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Niederösterreich und AMS Burgenland
Laufzeit	abz* business competence Güssing: Okt. 2008 – Februar 2009 abz* business competence Weinviertel: Dez. 2008 – April 2009 abz* business competence Wien Süd: Dez. 2008 – Mai 2009
TeilnehmerInnen	37

Je besser Frauen qualifiziert sind, desto höhere Berufschancen haben sie. abz* business competence zielte darauf ab, den Teilnehmerinnen durch den Erwerb von berufsspezifischen Wirtschaftskompetenzen und der Zertifizierung durch den international anerkannten EBC*L bessere Berufschancen im kaufmännischen Bereich zu eröffnen.

Die Qualifizierungsinhalte umfassten die Bereiche Wirtschaftskompetenzen, EDV, Wirtschaftsenglisch und Schlüsselkompetenzen. Der Fachunterricht schloss mit der externen Prüfung zum Erwerb des EBC*L Stufe A ab.

Vierwöchige Betriebspraktika und je einwöchige Outplacementphasen unterstützten die Absolventinnen bei der Umsetzung der gelernten Inhalte in die Praxis und bei der Jobsuche.

abz*office service

Kurzbeschreibung	Sozialökonomischer Betrieb mit dreißig Transitarbeitsplätzen Geschäftsfeld: Bürodienstleistung
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Wien
Laufzeit	Jänner 2008 – Dezember 2008
TeilnehmerInnen	54

Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss aufweisen, stellen fast die Hälfte aller Arbeitslosen in Österreich und ihre Arbeitslosenquote liegt um mehr als das Doppelte höher. Frauen und ausländische StaatsbürgerInnen sind stark überrepräsentiert.

Im Jahr 2002 wurde das Gründungsprojekt **Arbeiten&Lernen (1992)** von abz*austria in

einen Sozialökonomischen Betrieb, das **abz*office service**, umgewandelt.

abz*office service wurde für langzeitbeschäftigungslose Frauen konzipiert, die mit einer reinen Qualifizierungsmaßnahme den (Wieder-) Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt nicht schaffen würden. 77 Prozent der Transitarbeitskräfte verfügten über keinen Lehrabschluss im Bürobereich, 81 Prozent der Tran-

sitarbeitskräfte waren länger als 24 Monate arbeitslos, viele bereits seit mehreren Jahren.

Die Transitarbeitskräfte hatten während des sechsmonatigen Dienstverhältnisses die Möglichkeit, in verschiedenen Office-Bereichen Praxis zu sammeln, ihre Kenntnisse aufzufrischen und zu vertiefen, sowie ein individuelles Profil der eigenen Einsatzfelder im Office-Bereich zu erarbeiten.

Neben der fachspezifischen Qualifizierung in allen bürorelevanten Bereichen kam dem Training von *Schlüsselkompetenzen* wichtige Bedeutung zu. Viele Transitarbeitskräfte konnten sich in der praktischen Bürotätigkeit schrittweise Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation und Genauigkeit erarbeiten.

Die Frauen wurden während der gesamten Anstellung sehr intensiv und individuell begleitet, nachgeschult und gecoacht.

Mit einer *Eigenerwirtschaftungsquote von 20 Prozent* spezialisierte sich abz*office service auf *Bürodienstleistungen*. Über die Jahre konnten weitreichende Kontakte mit *Wiener Unternehmen* aufgebaut und gepflegt werden, die den Transitarbeitskräften zugute kamen. Auslastungs- und Vermittlungszahlen sowie die Zufriedenheit der Betriebe war über die Jahre

sehr hoch und abz*office service erarbeitete sich einen Ruf als verlässliche und bekannte Partnerin.

Das Leistungswirkungsziel für den Sozialökonomischen Betrieb sieht eine Vermittlungsquote von 45 Prozent in den ersten Arbeitsmarkt vor. **abz*office service** erreichte 2007 nahezu 50 Prozent und hatte 2008 mit 54,3% eine der höchsten Vermittlungsraten seit Bestehen des Betriebs.

Nach einem äußerst erfolgreichen Jahr 2006 wurde die Verweildauer der Transitarbeitskräfte für das Jahr 2007 von bislang einem Jahr auf 6 Monate begrenzt. Ein bis zu zweimonatiges Arbeitstraining wurde dem abz*office service vorangestellt und diente der Einschulung. Auf Grund der veränderten Rahmenbedingungen und der veränderten Zubuchungsweise des AMS schwankte die Zahl der Transitarbeitskräfte. Ab Juni 2008 war wieder eine Vollausslastung gegeben.

Im September 2008 teilte das AMS Wien mit, dass die Weiterführung des sozialökonomischen Betriebes nicht beabsichtigt wird. Mit 1.10.2008 fand daher ein Aufnahmestopp statt.

Es konnten für alle Transitarbeitskräfte Anstellungsverhältnisse oder weiterführende Kursmaßnahmen gefunden werden.



Arbeit. Migration. Mobilität

Die Partizipation von Migrantinnen am österreichischen Arbeitsmarkt ist durch eine niedrige Beschäftigungsquote, die Konzentration in bestimmten Sektoren und eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit gekennzeichnet, verbunden mit einer hohen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und Ausschlussprozessen.

Die Migration verschärft durch zusätzliche Berufsunterbrechungen und *Nichtanerkennung vorhandener Qualifikationen* die Dequalifikationsdynamik.

Gut ausgebildeten Frauen – insbesondere aus Drittstaaten – gelingt es nicht, ihre formalen Bildungsabschlüsse zu verwerten. Der sogenannte *Bildungsverwertungsindex* von Migrantinnen, die höhere Abschlüsse aufweisen als Matura, ist besonders niedrig. Zusätzlich sind die Teilarbeitsmärkte von Selektionsmechanismen geprägt, die für Migrantinnen schwer zu überwinden sind.

abz*austria setzt sich intensiv mit der Frage auseinander, in welchen Bereichen und für welche Themen spezielle, auf Migrantinnen zugeschnittene Maßnahmen sinnvoll sind und in welchen Bereichen die Unterscheidung nach anderen Zielgruppenmerkmalen für eine gelungene Arbeitsmarktintegration wesentlicher ist.



Mit dem Ansatz des *abz*mentoring für migrantinnen* und dem Lehrgang *abz*buchhaltung für migrantinnen* wurden zwei zielgruppengenaue Maßnahmen speziell für Migrantinnen entwickelt.

Der Migrantinnenanteil beträgt jedoch auch in den meisten der anderen Projekte, insbesondere in den Beratungsstellen zwischen 30 bis 70 Prozent, so dass in allen Projekten den spezifischen Lebens- und Erfahrungswelten von Frauen mit verschiedenen Nationalitäten Rechnung getragen wird.

abz*buchhaltung für migrantinnen

Kurzbeschreibung	Ausbildung für Migrantinnen im Bereich Buchhaltung und Personalverrechnung
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Wien
Laufzeit	Es wurden zwei Durchgänge durchgeführt, der erste von Oktober 2007 – Mai 2008, der zweite von September 2008 - April 2009
TeilnehmerInnen	340 (20 pro Durchgang)

Migrantinnen, die in ihren Herkunftsländern Ausbildungen oder Berufserfahrungen im kaufmännischen Bereich erworben haben, können diese auf Grund der unterschiedlichen Systeme und Rahmenbedingungen in Österreich nicht ausreichend umsetzen. Bei der Absolvierung von Kursen, die auf eine deutschmuttersprachliche Zielgruppe ausgerichtet sind, scheitern Migrantinnen übermäßig oft.



Das Projekt bot ein zielgruppenspezifisches Angebot, das den sprachlichen, kulturellen und lebensweltlichen Besonderheiten von Migrantinnen Rechnung getragen hat. Unter Berücksichtigung der Zweitsprache Deutsch wurden die Teilnehmerinnen auf den österreichischen Arbeitsmarkt in den Bereichen Buchhaltung und Personalverrechnung vorbereitet. Es wurden damit *realistische Perspektiven in Berufs-*

feldern eröffnet, in denen mittel- und langfristig gute Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten bestehen.

Die Qualifizierungsinhalte wurden auf den Bedarf von Migrantinnen mit Vorkenntnissen zugeschnitten und umfassten die Bereiche Buchhaltung, Personalverrechnung, Deutsch mit Schwerpunkt Wirtschaftsdeutsch, EDV, Englisch und Social Skills. Die Teilnehmerinnen wurden während des gesamten Lehrgangs im Einzelcoaching begleitet. Die achtwöchige Praktikumsphase ermöglichte branchenspezifische Praxiserfahrungen.

Dieser Lehrgang war bereits der vierte Kurs für Migrantinnen im Bereich Rechnungswesen. Auf Grund der hohen Bekanntheit bei MigrantInnenorganisationen und dem großen Bedarf an solchen Schulungen hatten sich mehr als doppelt soviel Interessentinnen gemeldet als Kapazität bestanden hat.

Alle Teilnehmerinnen konnten die mehrstündigen Abschlussprüfungen in den Bereichen Buchhaltung und Personalverrechnung positiv absolvieren.

Der nächste Lehrgang wird voraussichtlich im April 2009 starten.

abz*mentoring für migrantinnen

Kurzbeschreibung	Vorbereitung von qualifizierten Migrantinnen auf den Arbeitsmarkteinstieg in Österreich mit einem ergänzenden Mentoringprogramm
Auftrag-/ FördergeberIn	AMS Wien
Laufzeit	Mai 2008 - April 2009
Teilnehmerinnen	24

Gut ausgebildete Migrantinnen sind nicht nur häufiger in nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen tätig, ein Großteil schafft den Arbeitsmarkteinstieg gar nicht. Qualifizierte Migrantinnen stoßen an keine „gläserne Decke“, sondern an eine „gläserne Türe“.

Aufbauend auf den Erfahrungen des Equalprojekts *BIMM (Berufliche Integration und Mentoring für Migrantinnen)* wurde ein Projekt entwickelt, in dem die Kombination aus Kursmaßnahme mit ergänzendem Mentoringprogramm die Chancen für einen ausbildungsadäquaten Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt erhöhen soll.

Während der viermonatigen Qualifizierungsmaßnahme hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, in Intensiv-Kursen ihre Deutsch- und EDV Kenntnisse zu vertiefen und sich auf den österreichischen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die Mentoringphase dauerte 3 Monate.

Ausgehend von den individuellen Qualifikationsprofilen und Zielplanungen sowie dem aktuellen Unterstützungsbedarf wurde für jede Mentee eine Mentorin gesucht. Die Mentorinnen sollten im einschlägigen Berufsbereich tätig sein, selbst über einen Migrationshintergrund verfügen oder Erfahrungen im interkulturellen Bereich mitbringen.

Da es sich um eine qualifizierte und sehr bildungsnahe Zielgruppe handelte, konnte auf hohem Niveau gearbeitet werden. Für die Mehrheit der Teilnehmerinnen, die das Projekt bereits abgeschlossen haben, hat sich die „gläserne Türe“ tatsächlich ein Stück weit geöffnet. Derzeit ist eine Fortsetzung im selben Rahmen nicht konkret geplant. Es wird aber an der Fortführung des Konzepts „Mentoring für qualifizierte Migrantinnen“ im nationalen Kontext und auch im Rahmen internationaler Kooperationen gearbeitet.



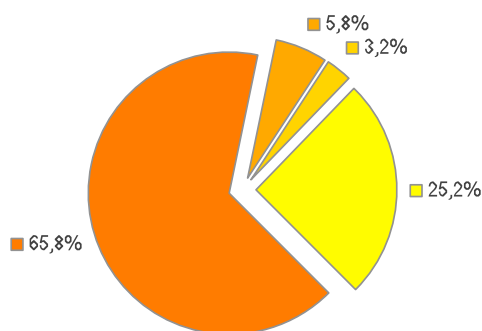
Personalmanagement

Personalstruktur

2008 lag die durchschnittliche Mitarbeiterinnenzahl des **abz*austria** bei **89,25 Beschäftigten**, davon waren 66,75 Schlüsselkräfte (inkl. Mitarbeiterinnen in Karenz) und 22,5 Transitmitarbeiterinnen.

2008 waren durchschnittlich **8 Mitarbeiterinnen in Karenz** (5,8%), davon 5,2 in Elternkarenz und 2,8 in Bildungskarenz.

Personalstruktur 2008



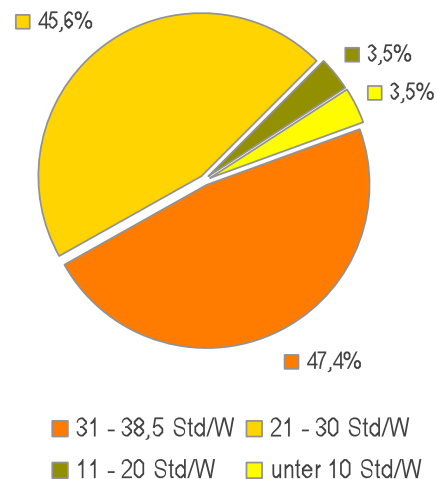
- Schlüsselkräfte
- Schlüsselarbeitskräfte in Karenz
- Schlüsselarbeitskräfte in Bildungskarenz
- Transitmitarbeiterinnen

Flexible Arbeitszeitmodelle

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist eines der 5 Kompetenzfelder von abz*austria. Optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen, die sowohl Unternehmen

als auch Eltern nützen, ist nicht nur eine leitende Vision bei der Entwicklung von Beratungsangeboten, sondern ebenso zentraler Bestandteil, Qualitätsstandard – und Herausforderung – für das interne Personalmanagement.

Arbeitszeitmodelle 2008



Karenzierte Mitarbeiterinnen werden zu internen Veranstaltungen und Betriebsausflügen eingeladen und über den internen Newsletter über Neuerungen informiert.

Bei der Rückkehr von Bildungs- und Elternkarenz bietet **abz*austria** im Rahmen des Elternzeitgesetzes innovative und individuelle Arbeits(zeit)modelle.

Die Organisation und Koordination dieser verschiedenen Arbeitsmodelle - es gibt eine *Gleitzeitvereinbarung* für alle Mitarbeiterinnen und *Teleworkmöglichkeiten* - erfordern einen erhöhten Managementaufwand und eine entsprechende Flexibilität in den Teams und von den Mitarbeiterinnen.

2008 gab es insgesamt **19 verschiedene Arbeitszeitmodelle**, davon 18 Teilzeitarbeitszeitmodelle zwischen 5 und 38 Stunden pro Woche. Bis auf vier Mitarbeiterinnen entschieden sich alle für eine Anstellung über 20 Stunden/ Woche. Die *Rückkehrquote der karenzierten Mitarbeiterinnen liegt bei rund 90 %* - von den Mitarbeiterinnen die 2008 in Elternkarenz waren ist nur eine Kollegin nicht aus der Elternkarenz zurückgekehrt – dies war aber in

ihrer Übersiedelung in ein anderes Bundesland begründet. So bleiben erworbenes Wissen und Kompetenz erhalten.

Durch die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitmodelle arbeiten die Kolleginnen neben der Karenz schon aktiv mit und bereiten so die

Grundlage für den Wiedereinstieg – 2008 haben 3 Kolleginnen bereits neben ihrer Elternkarenz mitgearbeitet.



Budgetzahlen

Gesamtbudget

2008 betrug das Gesamtbudget von **abz*austria € 3.538.994.**

Gesamtbudget 2008	€ 3.538.994
davon Personalbudget	€ 2.320.257
davon Sachkostenbudget	€ 1.217.584

Portfolio und Leistungsumfang

In über **35 Projekten** – von längerdauernden Qualifizierungen und Beratungsangeboten über den Sozialökonomischen Betrieb konnten 2008 **2.749 Teilnehmerinnen** qualifiziert, gecoacht und beraten werden.

In **6 Beratungsstellen** wurden **14.530 Beratungen** durchgeführt. Auch die Nachfrage an E-Mail-Beratungen war hoch: 1.685 E-Mails wurden beantwortet, 6.252 Beratungen fanden telefonisch statt.

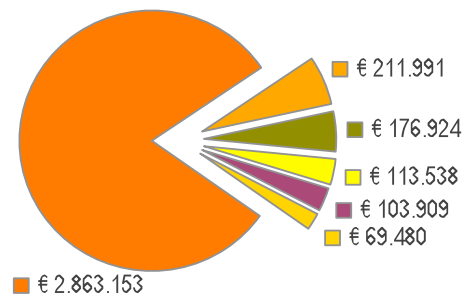
Die Beratungsstellen sind für viele Wiedereinsteigerinnen, alleinerziehende Frauen und Migrantinnen erste Anlaufstelle bei vielfältigen Anliegen. Auf Grund des einfachen Zugangs wird das Angebot sehr gut genutzt.

Portfoliostruktur nach AuftraggeberIn

Das **AMS Wien** war mit **81 % Anteil** der wichtigste Auftraggeber. Weitere Projekte wurden durch das **AMS Niederösterreich**, das **AMS Burgenland**, die **Stadt Wien, MA 57 und MA 5** und das **Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur** finanziert.

5 % des Gesamtbudgets wurden durch frei finanzierte Dienstleistungsangebote für Klein- und Mittelbetriebe, Konzerne, öffentliche Einrichtungen und Bildungsträgern sowie Privatpersonen erwirtschaftet.

Anteilige Jahresbudgets nach FördergeberIn

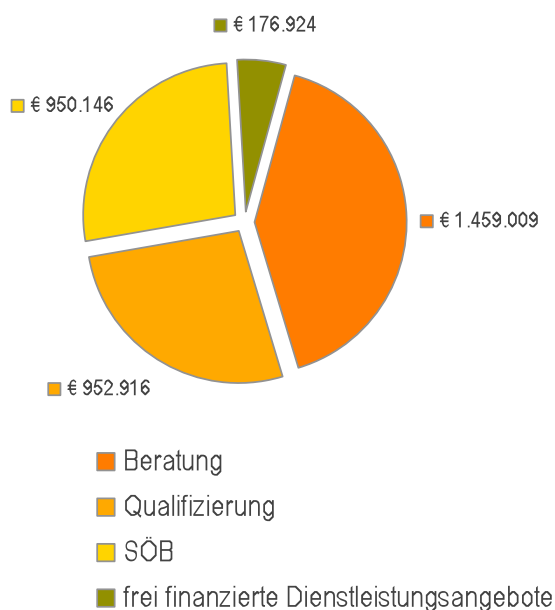


- AMS Wien
- AMS NÖ
- frei finanzierte Dienstleistungsangebote
- Stadt Wien - MA 57 und MA 5
- BMUKK
- AMS Bgld.

Portfoliostruktur nach Formaten

Mit 41 % des Gesamtbudgets stellten die *Beratungs- und Begleitungsangebote* des abz*austria die größte Produktgruppe dar. Auf *Qualifizierungen* und den *Sozialökonomischen Betrieb* entfielen jeweils 27 %.

Anteilige Jahresbudgets nach Formaten

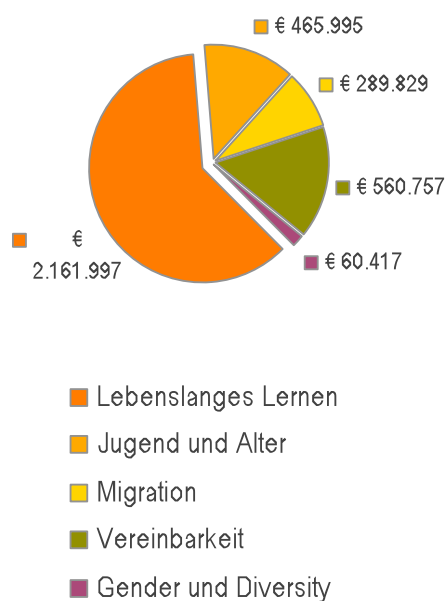


Portfoliostruktur nach Kompetenzfeldern

In der Zuordnung der Projekte zu ihren primären Kern-Kompetenzfeldern konnten 61 % der Angebote dem Bereich „**Lebenslanges Lernen**“ zugeordnet werden, 13 % dem Bereich „**Jugend und Alter**“, 8 % dem Bereich „**Arbeit. Migration. Mobilität**“, 16 % dem Bereich „**Vereinbarkeit Beruf. Familie. Privatleben**“ und 2 % dem Bereich „**Gender Mainstreaming und Diversity Management**“.

Die meisten Projekte zielten jedoch auf mehrere Kompetenzfelder ab, so wurde ein hoher Anteil an Migrantinnen auch von den Beratungsstellen begleitet. 4 % der Projekte waren jedoch explizit für die speziellen Lern- und Integrationsanforderungen für Frauen mit einem Migrationshintergrund entwickelt, etwa *abz*mentoring für migrantinnen*. Ebenso war Gender Mainstreaming in allen Projekten tragende Leitlinie, 2 % des Portfolios stellte das Thema jedoch explizit ins Zentrum des Angebotes wie etwa *Gender- und Diversity Management- Trainings, Workshops, Coachings* oder Vortragsreihen.

Anteilige Jahresbudgets nach Kompetenzfeldern





Informations-/ Kommunikationstechnologie

Das Netzwerk des **abz*austria** umfasste 15 Server und über 220 Clients an sieben Standorten. Zwei Mitarbeiterinnen waren dafür zuständig, die auch an die 90 Mitarbeiterinnen und 300 Klientinnen im First- und Second-Level Support betreuten.

Umfassende Intranetstrukturen erleichtern die interne Kommunikation und Administration.

Eine im Cluster betriebene E-Learning Plattform, die je nach Projekt den internen und externen

Trainerinnen und Teilnehmerinnen zur Verfügung steht, findet großen Anklang.

2008 wurde erstmalig eine CRM Lösung (Customer Relationship Management) in Betrieb genommen, die bereichsübergreifend kundenbezogenen Prozesse integriert und optimiert und die systematische Administration und Dokumentation der Geschäftskontakte ermöglicht.



Unternehmenskommunikation, Social Marketing

Die Entwicklung und Aufbereitung der fünf Kompetenzfelder spiegelt die Themenbereiche wider, in denen **abz*austria** langjährige Fachexpertise – und in einigen Bereichen wie Karenz- und Auszeitenmanagement (Erstellung der RoadMap und des Väterkarenzmanagements) oder mit abz*FIT.frauenberatung (Unterstützung von Frauen beim Zugang zu technisch-handwerklichen Berufsbereichen) – auch *Themenführerschaft* hat.

In diesen Themenbereichen konnte die Expertise von abz*austria im Rahmen von Referaten, Diskussionsbeiträgen u.ä. auf nationalen wie auch auf internationalen Podien und Veranstaltungen eingebracht werden.

Im Mai 2008 hielt Daniela Schallert auf der internationalen Konferenz „Management pro Gender and pro Family Relationships“ in Bratislava ein Referat über *Principles for the Successful Implementation of Equality Measures (Gender Mainstreaming and Diversity Management) into Enterprises / Organisations*.



Im Juni übernahm abz*austria im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die organisatorische Ausrichtung der Väterkonferenz. Manuela Vollmann stellte ihre Eröffnungsrede unter das Thema: „Väterkarenz – Tabuthema oder modernes Management“.

Im Rahmen des fünften „Impulscafés“, zu dem Frauenministerin Heidrun Silhavy im September zum Thema „Best Age – Frauen 50plus“ einlud, widmete Manuela Vollmann ihr Impulsreferat dem Konzept des „*Lebenslangen Lernens*“.

Im November stellte Manuela Vollmann ihre Keynote speech im Zuge der „Initiative Frauenförderung“, welche von der Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Christine Marek, ins Leben gerufen worden ist, unter das Thema „*Signale setzen! – Gleiche Handlungsmöglichkeiten für Frauen und Männer schaffen*“.

Des Weiteren wurde im Bereich der Unternehmenskommunikation die konzeptionelle Entwicklung der Unternehmensbroschüre wieder aufgenommen, zentrale Beiträge entstanden zu den neu eingerichteten Kompetenzfeldern.

Ein Schwerpunkt galt und gilt seitdem der Ansprache von Wirtschaftsunternehmen als potenzielle *KooperationspartnerInnen* in Fragen von Corporate Social Responsibility und Employer Branding – sowie Sponsoring in eigener Sache. Im Frühjahr wurde eine neue Stelle im Bereich *Social Marketing* eingerichtet und die Unternehmenskommunikation um ein Fundraising-Konzept erweitert.

Impressum

Jahresbericht 2008 abz*austria



Herausgeberin und Redaktion

abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft
Wickenburggasse 26/5
A-1080 Wien
T +43 1 66 70 30 0, F +43 1 66 70 300 4
E-mail: abzaustria@abzaustria.at
www.abzaustria.at

Für den Inhalt verantwortlich:

Manuela Vollmann und Daniela Schallert, Geschäftsführung

Redaktion:

BarbaraToth

Grafische Konzeption und Gestaltung:

abz*austria und Kreativwarenhandlung Elisabeth Engl

Quelle Fotos:

abz*austria
TU Wien
Karin Wolf, Anna Rauchenberger, Wolfgang Voglhuber

Rechtsform

abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft ist ein nicht gewinnorientiert wirtschaftender Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen in Österreich.

Als Drehscheibe zwischen den Interessen von Frauen mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Anliegen und den Anforderungen von Wirtschaftsunternehmen hat sich die Non-Profit-Frauenorganisation seit ihrer Gründung 1992 die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zur Aufgabe gemacht.

ZVR-Nr: 862 198685 A-1080 Wien, Wickenburggasse 26/5
abzaustria@abzaustria.at, <http://www.abzaustria.at> T. +43/1/66 70 300, F. +43/1/66 70 300-4

Wir freuen uns über Ihre finanzielle Unterstützung!

Kontoverbindung: Erste Bank, BLZ 20111, Kontonummer: 41005022209

Wir bedanken uns bei allen FördergeberInnen, KooperationspartnerInnen und Unternehmen, die unsere Projekte ermöglicht haben!

