



28 JAHRE

MADE FOR
EQUAL OPPORTUNITIES
AND GENDER EQUALITY

ABZ  ARBEIT
BILDUNG
ZUKUNFT
AUSTRIA

JAHRES BERICHT 2019

MADE FOR
EQUAL OPPORTUNITIES
AND GENDER EQUALITY

SEHR GEEHRTE
DAMEN UND HERREN,

LIEBE FREUNDINNEN
UND FREUNDE,

ABZ*AUSTRIA zeichnet sich seit Beginn durch innovative Lösungsansätze und die Entwicklung von neuen Maßnahmen für gesellschaftliche Herausforderungen aus. Wir entwickeln Produkte aus dem realen Bedarf, den Entwicklungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Für uns ist es wesentlich, dass unsere Leistungen keine Lücken schließen, sondern ganzheitlich und nachhaltig wirken. Projekte, die diesem Anspruch genügen, standardisieren wir bei gleichzeitiger Weiterentwicklung, die sich durch die aktuellen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ergibt. Gleichzeitig schaffen uns neue Projekte die Möglichkeit, Entwicklungen am konkreten Auftrag zu orientieren. Auch im Jahr 2019 starteten wir mit neuen Angeboten und konnten gleichzeitig Altbewährtes fortsetzen.

So führen wir bereits seit 2015 den **Kompetenzcheck** für geflüchtete Frauen, ein Projekt des Arbeitsmarktservice Wien, durch. 2019 erhielt das Projekt den UNPSA – United Nations Public Service Award in der Kategorie Promoting gender responsive public services to achieve the Sustainable Development Goal Gender Equality.

Mit dem Projekt **Perspektive Lernen und Arbeit** im Auftrag des AMS Wien, können Frauen, ab 18 Jahren, die die Berufsorientierung bereits abgeschlossen haben und mind. Deutschkenntnisse auf dem Niveau A2 haben, beim erfolgreichen Einstieg ins Erwerbsleben unterstützt werden, um so ein nachhaltiges Zusammenleben zu fördern. Auch das Projekt für das AMS Wien durchgeführte Projekt **Meine Sprachen** startete 2017 und bot bis 2019 geflüchteten Frauen die Möglichkeit der Alphabetisierung – sowohl in der Muttersprache Farsi oder Dari als auch in der Zweitsprache Deutsch. Die Frauen konnten mit Unterstützung einer muttersprachlichen Trainer*in ihre Sprachkenntnisse ausbauen und so schneller einen Lernerfolg vorweisen.

2017 starteten wir mit dem Projekt **Handel(n) für Migrant*innen**. Dieses Projekt wird durch den Asyl, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) und das



Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres gefördert und durch das AMS Wien kofinanziert. Es richtet sich an Migrant*innen, die Interesse bzw. Erfahrung in der Handelsbranche, speziell im Online-Handel, mitbringen. Von kompetenten Trainer*innen wurden die Teilnehmenden dabei unterstützt, ihre beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen sichtbar zu machen, ihre Chancen im Handel zu klären und zu verbessern. 2019 konnten wir auch ein neues Projekt im Bereich Handel durchführen: mit New Skills im Auftrag des AMS Niederösterreich boten wir eine spezielle Ausbildung für den Bereich e-Commerce an.

Ebenfalls 2017 setzten wir erstmals gemeinsam mit Jugend am Werk das vom AMS Wien finanzierte Projekt **#futurefactory** um. Mit diesem Projekt bieten wir bis heute umfassende Berufsorientierung, Wissenserweiterung und Unterstützung bei der Suche nach einer Beschäftigung oder Berufsausbildung für junge Frauen zwischen 21 und 25 Jahren, die auf Arbeitssuche sind.

Innovation durch Kooperation

Einige neue Pilotprojekte konnten wir auch gemeinsam mit unseren Partner*innen entwickeln und mit Ende der Projektlaufzeit im Jahr 2019 erfolgreich abschließen. Unternehmen und Frauen profitierten von der umfassenden Expertise, den vielfältigen Ressourcen und Blickwinkeln mehrerer Organisationen. Im Pilotprojekt **Der V/Faktor – Erfolgsfaktor Vereinbarkeit für Regionen und Unternehmen** boten wir gemeinsam mit der BAB Unternehmensberatung und ÖAR GmbH Beratungsleistungen zur Entwicklung und Umsetzung von besseren Vereinbarkeitsmaßnahmen von Beruf, Familie und Privatleben in Unternehmen und Gemeinden an. Die Beratung konnte kostenlos in den Pilotregionen Waldviertel, Oststeiermark und Obersteiermark West/Leoben genutzt werden.

Ein weiteres Pilotprojekt fand 2019 seinen erfolgreichen Abschluss: **inclusion@work – So geht Vielfalt für Unternehmen und Frauen**. Das Projekt konzipierten wir gemeinsam mit der Caritas der Erzdiözese Wien. Wir boten Unternehmen Beratung und Begleitung im Recruiting- und Onboarding-Prozess von Frauen mit Fluchthintergrund an. Zudem unterstützten wir die Frauen praxisorientiert beim Jobeinstieg, um nachhaltige Integration zu fördern.

Im Pilotprojekt **FairPlusCleaning** brachten wir unsere Expertise zu Weiterqualifizierung und lebensbegleitendem Lernen ein. Das Projekt hatte sich zum Ziel gesetzt, Mitarbeiter*innen in der Reinigungsbranche mit Beratungs- und Entwicklungsangeboten zu fördern. Das Beratungsunternehmen ÖSB Consulting war mit der Durchführung des Projektes betraut, ABZ*AUSTRIA war als Subauftragnehmerin in der Beratung von Unternehmen und in der Weiterbildung von Frauen sowie als Expert*in für die Themenbereiche Gender und Diversity Management tätig.

Alle drei genannten Projekte wurden im Rahmen von Vergabeverfahren ausgeschrieben und wurden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Investitionspriorität Gleichstellung sowie durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMAK) finanziert. Motiviert durch den Erfolg der Pilotprojekte beteiligten wir uns auch an den Neuausschreibungen.

Das Netzwerkprojekt **JuBita: Jugend – Bildung – Talente** entwickelt seit Jänner 2019 ein modellhaftes, modulares Angebot für Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren und setzt dieses in 2 Durchgängen mit der Zielgruppe um. Ziel ist es, Jugendliche und junge Erwachsene bedarfsorientiert auf einen nachhaltigen Einstieg in die Sekundarstufe II zu begleiten. Als Teil des Netzwerks ist ABZ*AUSTRIA für die durchgehende und begleitende Bildungs- und Berufsberatung mit Fokus auf die individuelle Kompetenzarbeit, Bildungsplanung, Interessensabklärung und Orientierung genauso zuständig, wie für die Vorbereitung der Übergänge in Schulen oder Lehrstellen. Das Projekt wird gefördert durch Europäischer Sozialfonds und Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Neu im Jahr 2019

Mit **Frauen aktiv#weiter** können wir im Auftrag des AMS Wien speziell für Frauen mit niedrigeren Arbeitsmarktchancen Unterstützung anbieten. Im

Mittelpunkt steht die Wahrung der Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt und die Förderung der dadurch zu erlangenden ökonomischen Unabhängigkeit.

Besonders gefreut hat uns auch, dass wir 2019 ein spannendes Forschungsprojekt umsetzen durften. In einer Studie im Auftrag des Sozialministeriums wurde von Prospect Unternehmensberatung und ABZ*AUSTRIA untersucht, **ob durch mobile Arbeits(zeit)modelle zusätzliche Beschäftigungsoptionen für qualifizierte Frauen in ländlichen Regionen eröffnet werden können**.

2019 startete auch das Projekt **TRAPEZ-Transparente Pensionszukunft. Sicherung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen im Alter**. Das Projekt **TRAPEZ** sollte die Unterschiede in den Alterspensionen von Männern und Frauen vertieft analysieren und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, diese zu verringern und die finanzielle Absicherung im Alter, besonders für Frauen, zu verbessern. ABZ*AUSTRIA ist für das Teilprojekt **TRAPEZ.Betriebe** beauftragt und beschäftigt sich mit der Frage, wie **Betriebe** ihre weiblichen Beschäftigten bei der Sicherung Ihrer Pensionsansprüche unterstützen können: In Kooperation mit Testunternehmen wurde eine praxisorientierte Toolbox entwickelt, in der Unternehmer*innen, Personalverantwortliche und Betriebsrät*innen praktische und leicht umsetzbare Materialien finden. Diese können in bestehende Prozesse integriert und von Führungskräften, Beschäftigten und Betriebsrät*innen einfach angewendet werden.

Wofür wir schon lange bekannt sind:

Viele unserer Projekte begleiten uns erfolgreich schon zahlreiche Jahre. Seit fast 15 Jahren unterstützen wir im Auftrag des AMS Wien bzw. Niederösterreich Frauen auf ihrem Weg in handwerklich-technische Berufe mit der **FiT-Frauenberatung Wien** und dem **FiT-Zentrum Weinviertel**. Ein weiteres langjähriges Projekt von ABZ*AUSTRIA ist das im Auftrag des AMS Wien durchgeführte **Frauenberufszentrum (FBZ)**. Dieses fördert seit vielen Jahren Frauen aller Altersstufen bei Weiterbildungen, Höherqualifizierungen und dem (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. Wir freuen uns sehr, mit dem Projekt in Wien und mit mehreren Standorten in Vorarlberg arbeitssuchende und arbeitslose Frauen bei ihrem Weg (zurück) ins Berufsleben und damit auch in die finanzielle Unabhängigkeit begleiten zu können. Das Frauenberufszentrum trägt mit

dem Beratungsangebot einen essentiellen Teil zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft bei. Seit 2019 gibt es ein weiteres Projekt, welches uns ermöglicht, Beratungs- und Betreuungsleistungen für Frauen in Wien anzubieten.

Mit der **Beratungsstelle für Frauen**, die wir für die Stadt Wien durchführen dürfen, ist es seit vielen Jahren möglich, auch mit Kund*innen die nicht beim Arbeitsservice gemeldet sind, Lösungen zu Fragen und Herausforderungen rund um Beruf und Arbeit zu erarbeiten.

Mit dem Projekt **ABZ*Basisbildung wirkt!** startete bereits 2015 ein Angebot für Mädchen und Frauen, die über keine (anerkannte) formale Schulausbildung verfügen und die Voraussetzungen für den Vorbereitungskurs auf den Pflichtschulabschluss noch nicht erfüllen. Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie aus Mitteln des Landes Wien und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung gefördert.

Ein existenzsicherndes Einkommen und finanzielle Unabhängigkeit sind auch die Ziele im Projekt **Gschäftsfraun** im Burgenland. Das Projekt Gschäftsfraun unterstützte – wie der Name schon sagt – werdende Unternehmer*innen und Gründer*innen bei ihrem Weg von der Idee zur erfolgreichen Selbstständigkeit. Somit soll auch die Armutsgefährdung reduziert und die Region wirtschaftlich gestärkt werden. Ebenfalls im Burgenland waren wir 2019 mit den beiden Projekten **Verinbarkeit als Konzept** und **Leadership weiblich** aktiv. Die Projekte wurden aus dem Europäischen Sozialfonds und vom Land Burgenland finanziert. Wir blicken auf 17 erfolgreiche Jahren gleichstellungsorientierter Arbeit im Burgenland zurück und auch, wenn wir mit Ende des Jahres 2019 unsere Arbeit nicht gleich anschließend an das geplante Ende unserer laufenden Projekte, fortsetzen dürfen, so arbeiten wir optimistisch bereits an der Entwicklung neuer Projektideen und sind hoffentlich bald wieder im Burgenland präsent.

Ein wichtiges Projekt in der ABZ*AUSTRIA Geschichte, ist das im Auftrag des AMS Wien durchgeführte Projekt **Wiedereinstieg mit Zukunft – Zukunft mit Wiedereinstieg**. Wir unterstützen seit 2017 Frauen, die nach einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit auf Grund von Pflege- oder Kinderbetreuungspflichten wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten. Damit der Wiedereinstieg ge-

lingt, gehen wir mit einem modularen Kursangebot und Einzelcoaching individuell auf den Bedarf der Frauen ein.

HERZLICHEN DANK!

Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich bei allen Kooperationspartner*innen und Mitarbeiter*innen, die das langjährige Bestehen von ABZ*AUSTRIA und die zahlreichen unterschiedlichen Projekte erst möglich machen. Unser Dank gilt dieses Jahr auch im Besonderen dem Managementteam, unseren Kolleginnen in der Bereichsleitung Karin Wolf und Sandra Stegmüller, die unser gesamtes Projektportfolio perfekt managen, nie den Überblick verlieren und auf die wir uns schon so viele Jahre verlassen können. Außerdem gilt auch ein besonderes Dankeschön einer Frau, die gleich so viele Bereiche im ABZ*AUSTRIA über hat – Karin Mader-Reichl hat als kaufmännische Leiterin sowohl Finanzen als auch Personal, Facility und IT im Griff und übernimmt seit vielen Jahren umfassende Verantwortung auch durch ihre Vorstandsfunktion. Damit unsere Leistungen auch nach außen kommuniziert werden und Produkte wie dieser Jahresbericht überhaupt möglich sind, danken wir der Leitung der Unternehmenskommunikation Petra Endl, die schon so viele Jahre an unserer Seite ist.

Unser Dank gilt wie jedes Jahr insbesondere auch den Förder- und Auftraggeber*innen, die die Grundlage dafür schaffen, dass wir gleichstellungsorientierte Innovationen entwickeln und diese in unseren Projekten erfolgreich umsetzen.

Mit dem vorliegenden Jahresbericht 2019 wollen wir Ihnen einen Einblick in unser Unternehmen, unsere Arbeit und unser arbeitsmarktpolitisches Selbstverständnis geben. Wir freuen uns über Ihr Interesse!

Mit herzlichen Grüßen,



Manuela Vollmann und Daniela Schallert
Geschäftsführung

ABZ*AUSTRIA IST EIN NICHT GEWINNORIENTIERT WIRTSCHAFTENDER VEREIN ZUR FÖRDERUNG VON ARBEIT (A), BILDUNG (B) UND ZUKUNFT (Z) VON FRAUEN, ...

... das größte Frauenunternehmen Österreichs und kompetente Business-Partnerin seit über 25 Jahren. Gut 150 Mitarbeiter*innen engagieren sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Bildung und Wirtschaft.

Seit der Gründung 1992 ist ABZ*AUSTRIA auf gesellschaftlichen Nutzen ausgerichtet. Es ist Ziel, win-win-Situationen für alle zu schaffen. Die Spezialisierung liegt im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft, in der Herstellung von Vielfalt und gleichen Chancen am Arbeitsmarkt und in der Entwicklung von nachhaltigen, wertorientierten Lösungen für komplexe Herausforderungen. Die Angebote richten sich dabei an Frauen und in wirkungsvollen Segmenten auch an Männer, darüber hinaus an Unternehmen und Entscheidungsträger*innen aus Politik und Wissenschaft.

Mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit umfassen die Kompetenzfelder Bereiche wie Wiedereinstieg, Gestaltung von beruflichem Auszeiten- und Karenzmanagement, Age Management, Diversity Management, Förderung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen, Frauen in Führungspositionen und spezifische Angebote für Migrant*innen und Frauen mit Fluchterfahrungen. Das Portfolio umfasst berufliche Orientierung, Karrierecoaching, Beratungen, Workshops, Lehrgänge, Aus- und Weiterbildungen sowie die Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen für Frauen.

Für Unternehmen werden Beratungen, Workshops und Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen durchgeführt. Die breite Themenpalette umfasst u.a. die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Frauen in Führungspositionen, gleichstellungsfördernde Unterneh-

mensstrukturen und Rahmenbedingungen, z. B. gleichstellungsorientierte Arbeits(zeit)modelle sowie wertorientierte Unternehmensstrategien. Unternehmen müssen und wollen sich den gesellschaftlichen und sozialen Veränderungen stellen, beziehungsweise diese auch für sich nutzen. ABZ*AUSTRIA berät und begleitet Unternehmen, die Gender Mainstreaming Strategien in ihre Strukturen und Prozessen integrieren wollen und Chancengleichheit und Diversity als Leitmotiv definieren. Dabei ist ABZ*AUSTRIA Sparring-Partner*in für Vorstände und Geschäftsführer*innen, um Veränderungen und Ziele dafür zu definieren.

ABZ*AUSTRIA finanziert sich ausschließlich über Projektaufträge. Zu den Auftraggeber*innen zählen das Arbeitsmarktservice Wien, Niederösterreich und Vorarlberg, der Europäische Sozialfonds ESF, das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, das Bundeskanzleramt/Bundesministerin für Frauen, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, die Stadt Wien, das Frauenreferat Land Burgenland sowie die Arbeiterkammer Vorarlberg und das Land Vorarlberg.

Sämtliche Produkte von ABZ*AUSTRIA sind auf ihre Gleichstellungswirksamkeit hin überprüft. Sie folgen der Vision von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt. Der Beitrag von ABZ*AUSTRIA äußert sich in einer vorausschauenden Mitgestaltung der Bedingungen am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft. In diesem Sinne versteht sich ABZ*AUSTRIA als arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitische Innovator*in.

ABZ*AUSTRIA gehört einer Reihe von Netzwerken und Verbänden an, wie etwa dem Österreichischen Frauenring, dem Netzwerk arbeitplus – Dachverband soziale Unternehmen Wien und arbeitplus Soziale Unternehmen Österreich, dem Netzwerk „Gesundheitsförderung und Arbeitsmarktintegration“, dem Wiener Armuts-Netzwerk (WAN) und hat die „Charta der Vielfalt“ der Wirtschaftskammer Wien unterzeichnet.



DIGITALISIERUNG AM ARBEITSMARKT

EIN INTERVIEW MIT MANUELA VOLLMANN

Die Digitalisierung verändert viele Bereiche des Berufs- und Privatlebens. Inwiefern hat Digitalisierung auch die langjährige Arbeit im Bereich der Erwachsenenbildung verändert?

Ich bin seit über 27 Jahren im Bereich Erwachsenenbildung tätig, immer an der Schnittstelle zwischen Frauen, die Arbeit suchen oder Weiterbildung brauchen und der Wirtschaft. Die Digitalisierung spielt da eine große Rolle, jeder spricht darüber – in Bezug auf Frauen hören wir oft, welche Chancen sich für Frauen durch die neuen Jobs, die entstehen und die neuen Kompetenzen, die gebraucht werden, bieten werden. Da habe ich oft ein gewisses „Deja Vu“. Schon während dem sogenannten IT-Hype wurde prognostiziert, dass es viele neue Arbeitsplätze in der IT geben wird und besonders Frauen hier neue Möglichkeiten hätten.

In unserem ersten Projekt arbeiteten wir zusammen mit **Wiedereinsteiger*innen** und Betrieben an EDV Weiterbildungen für Mitarbeiter*innen. Das war damals ein sehr innovativer Ansatz. EDV war für viele Frauen damals völlig neu, aber auf dem Arbeitsmarkt schon sehr gefragt. Uns ging es darum diesen Frauen die Möglichkeit zu geben, eine **existenzsichernde Erwerbsarbeit** zu finden und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dies gelang uns damals und gelingt uns auch heute noch sehr gut. Einerseits arbeiten wir in unseren Projekten mit den Frauen an der **Anwendung von digitalen Tools**, daraus entwickeln sie ein gewisses Selbstbewusstsein für ihren (Wieder)Einstieg und andererseits setzt ABZ*AUSTRIA selbst **neue Arbeits- und Führungsmodelle** um und berät Unternehmen bei der Planung und Implementierung dieser. Ein Beispiel ist das von uns selbst entwickelte Informations- und Kommunikationstool RoadMap Neues Arbeiten. Die RoadMap stellt ein innovatives Online-Tool dar, das Unternehmen beim **Auszeiten- und Karenzmanagement** unterstützt. Sie informiert z. B. über die Rechte und Pflichten von Unternehmen und Mitarbeiter*innen bei Karenzen und Auszeiten und liefert einen Leitfaden vom Bekanntwerden einer Schwangerschaft bis zum Wieder-

eintritt. Die RoadMap ist ein Beispiel dafür, wie mit dem Thema Chancengleichheit proaktiv umgegangen werden kann und gleichzeitig neue Technologien genutzt werden, um Prozesse zu vereinfachen.

WAS MACHT DEN ERFOLG VON ABZ*AUSTRIA AUS?

Ich denke, dass unser integrierter, **ganzheitlicher Blick**, den wir von Anfang an hatten, sehr ausschlaggebend ist. Bei ABZ*AUSTRIA verstehen wir Gleichstellung, Inklusion und Digitalisierung als ineinander verschränkte Themen, die nur gemeinsam bearbeitet werden können. Das spiegelt sich auch in unseren sechs Kompetenzfeldern wieder: Gender Mainstreaming und Diversity Management, Vereinbarkeit Beruf.Familie.Privatleben, Arbeit. Jugend.Alter, Lebensbegleitendes Lernen, Arbeit. Migration.Integration und Neues Arbeiten.Digitalisierung.Innovation. Diese Kompetenzfelder sind unsere Zugänge, die einem gemeinsamen Ziel dienen: der **Gleichstellung am Arbeitsmarkt**. In all unsere Angebote fließen diese Zugänge mit ein, öffnen neue Fragestellungen und ermöglichen neue Lösungen. Unsere Projekte entstehen aus einem engen Austausch mit Trainer*innen und Kund*innen. Da wo wir Bedarf wahrnehmen, entwickeln wir neue Angebote. Das passiert nicht in einem leeren Raum, sondern direkt in der Praxis. Die Partizipation von verschiedenen Anspruchsgruppen ist uns besonders wichtig, damit auch unsere Angebote wirklich nachhaltig wirken können. In Bezug auf Digitalisierung bedeutet dies zum Beispiel, dass wir unsere Kund*innen nicht nur als User*innen **an einzelne digitale Tools herantführen**, sondern mit ihnen **einen kritischen Zugang und ein Verständnis für digitale Entwicklungen gemeinsam erarbeiten**, damit sie ihr Wissen breit einsetzen können. Das empowert sie und eröffnet ihnen multiple Chancen am Arbeitsmarkt und nicht nur in einer Branche. Ich denke, dass dieses Zusammenspiel aus Offenheit für große Fragen, Angebot konkreter Anwendungsmöglichkeiten und Partizipation verschiedener Stakeholder bei ABZ*AUSTRIA sehr gut funktioniert und es uns deshalb immer noch gibt.

WARUM IST ES SO WICHTIG, GLEICHSTELLUNG UND DIGITALISIERUNG ZUSAMMENZUDENKEN?

Digitalisierung ist eingebettet in ein komplexes Netz von sozialen und gesellschaftlichen Veränderungen. Die Auswirkungen sind uns teils bewusst und werden gewollt, aber passieren teils auch unbewusst. Mir ist wichtig zu bedenken, dass **neue Technologien ein Produkt unserer Lebensweise und unserer Gesellschaft** sind. Wenn wir uns also diesen dynamischen Prozess anschauen, müssen wir gleichzeitig sehen, welchen Impact Gleichstellung auf die Digitalisierung haben kann und wie sich die Digitalisierung auf die Gleichstellung auswirkt. Denn es geht nie in nur eine Richtung, **Digitalisierung ist keine Einbahnstraße**. Und ich bin mir sicher, wenn es uns nicht gelingt, Digitalisierung und Gleichstellung zusammenzubringen, dann werden sich die schon bestehenden Ungleichheiten manifestieren. Meiner Meinung nach wird die Debatte um digital inclusion nicht ausreichend geführt. Wer gestaltet Digitalisierung? Wer hat die Definitionsmacht? Wer hat Zugang zu Digitalisierung? Wer profitiert am meisten von Digitalisierung?

Wir beobachten, dass die derzeitige **Debatte über Digitalisierung stark männlich geprägt** ist. Dies ist nicht weiter verwunderlich, betrachtet man die Führungsebenen der relevanten Technik-Player am Markt. Das Geschlechterverhältnis an HTLs oder Universitäten in Fächern wie Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau könnte man mit „it’s a man’s world“ auf den Punkt bringen. Frauen haben zwar die Männer bei der Bildung überholt, allerdings ist die **Wahl des Studiums noch immer sehr geschlechtsspezifisch**. Während der Frauenanteil bei Studienrichtungen im Bereich Bildung oder „Gesundheit und Soziales“ bei über 70 Prozent liegt, sind sie in der Informations- und Kommunikationstechnologie nur mit weniger als 20 Prozent vertreten. Die Gründe für die eher stereotype Studienwahl sind vielfältig: Oft **sind Frauen von klein auf technikfern sozialisiert worden**, viele sehen daher ihre Fähigkeiten im technischen Bereich gar nicht. Auch die **Art des Schulunterrichts in den Naturwissenschaften** ist für Mädchen mitunter abschreckend. Viele Frauen im Tech Bereich fühlen sich auf Grund ihres Geschlechts benachteiligt. Dies äußert sich zum Beispiel in der Ablehnung ihrer Vorschläge, ständigen Unterbrechungen oder Bevorzugung von männlichen Kollegen, wenn es um Beförderungen geht. Da sehen wir wieder, wie wichtig es ist, **die individuelle als auch die struk-**



turelle Ebene zu bearbeiten. Wir brauchen **vielmehr Diversität in Technologie und Entwicklung**: Fortschritt kann nicht nur von weißen Männern für weiße Männer gemacht werden. Frauen müssen als Gestalter*innen von Digitalisierung anerkannt und gefördert werden. Digitalisierung ist kein Selbstläufer – sie kann und muss von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft mitgesteuert werden.

WELCHE KOMPETENZEN WERDEN IHRER MEINUNG NACH IN ZUKUNFT MEHR GEFRAGT SEIN?

Das AMS Forschungsnetzwerk hat sich damit beschäftigt, welche Veränderungen es jetzt schon in Sachen Arbeit in Unternehmen gibt. Das Ergebnis zeigt klar: weniger körperlich anstrengende, monotone und einfache Tätigkeiten, dafür **mehr Überwachungsaufgaben**, neue Aufgabenprofile und Anforderungen an die Tätigkeit, **steigende Bedeutung von Kommunikation** im Unternehmen, **Bedeutungsgewinn kognitiver Aspekte der Arbeit, Bedeutungsverlust manueller Routinearbeit** und Kombination fachlicher Kompetenz und IT-Fähigkeiten. Ein Schlüssel, um der Polarisierung entgegenzusteuern und die neuen Chancen zu ergreifen liegt verstärkt in der **lebensbegleitenden Weiterbildung**. Auch hier braucht es einen verstärkten frauen- und genderspezifischen Fokus, damit Frauen einerseits **gleichberechtigte Gestalter*innen** der Digitalisierung sind und andererseits die Möglichkeit haben, die notwendigen Fähigkeiten zu erlernen. Insgesamt sind **Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert** und zwar sowohl hinsichtlich der Teilnahmequoten als auch hinsichtlich

der Maßnahmenstunden. **Niedrig qualifizierte Frauen sind besonders benachteiligt**, wenn es um berufliche Weiterbildung geht. Die Hemmschwelle, an Weiterbildung teilzunehmen ist für Frauen mit Pflichtschulabschluss und ohne Zugang zu Internet groß. Lebensbegleitendes Lernen darf bestehende Ungleichheiten nicht weiter vorantreiben, wir müssen verstärkt die betriebliche und berufliche Weiterbildung für Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau fördern. Auch Johannes Kopf meinte, dass wir die neuen Qualifikationsanforderungen noch nicht genau kennen. Gerade deshalb finde ich es wichtig, dass unsere Angebote nicht nur auf die Erweiterung bestimmter Kompetenzen abzielen, sondern viel umfangreicher ausgerichtet sind. Es muss neben den konkreten **fachlichen Kompetenzen** genug Raum sein, um die **eigenen Fähigkeiten** zu **erkennen** und zu benennen, das **Selbstbewusstsein** zu **stärken**, die **individuellen Lernmethoden** zu **verbessern** und **Neugier** zu **entwickeln**. All diese Komponenten sind wichtige Elemente für Lebenslanges Lernen und die Verbesserung von Arbeitsmarktchancen.

WELCHE CHANCEN BIETET DIE DIGITALISIERUNG FÜR DEN ARBEITSMARKT, ABER AUCH FÜR DIE GLEICHSTELLUNG AM ARBEITSMARKT?

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Leistungsstärkere IT-Systeme, steigende Internetnutzung, bessere Entwicklung bei Robotik und Sensorik, neue Produktionstechniken, Veränderungen in der Kommunikation - all das sind nur Teilbereiche, fassen aber den Trend zusammen: Die Zukunft wird digitaler und wirkt sich auf den Arbeitsmarkt aus. Ob dieser Prozess gleichstellungsfördernd für Frauen und Männer in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt wirkt, ist noch nicht absehbar. In jedem Fall können **neue Technologien ein Anlass** sein, **Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln** und Machtverhältnisse anders zu verteilen. Ganz konkret können wir feststellen, dass wir mit Unterstützung der Digitalisierung andere Führungsmodelle leben können. **Neue Arbeits(zeit)modelle** sind auch auf Führungsebene ein Thema und können sich sehr positiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken. Zum Beispiel sind fehlende Vereinbarkeitsmöglichkeiten häufig dafür verantwortlich, dass die Karrierechancen von Frauen eingeschränkt sind. Neue Arbeits(zeit)modelle, die eigenständige Flexibilisierung und große Planbarkeit ermöglichen,

unterstützen Mitarbeiter*innen bei ihrem Wiedereinstieg nach Auszeiten, bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und wirken sich für das Unternehmen insgesamt sehr attraktiv aus. Angesichts des **Fachkräftemangels** in vielen Branchen sind neue Arbeits(zeit)modelle eine gute Methode, um qualifizierte Mitarbeiter*innen anzuwerben und zu halten.

WO BEFINDEN SICH DIE HEBEL DER VERÄNDERUNG HIN ZU MEHR DIGITAL INCLUSION?

Hier geht es einerseits darum, den Diskurs um Digitalisierung zu erweitern. Wenn es um die Frage geht, menschliche durch mechanische Arbeitskraft zu ersetzen, dominiert das Bild des männlichen Facharbeiters. Umso absurder, da der Wandel gerade frauendominierte Branchen wie den Handel, das Bankwesen oder den Pflegebereich stark betrifft. Andererseits geht es darum Arbeitsplätze für Frauen zu sichern, **Frauen dabei zu unterstützen und zu ermutigen vermehrt in jenen Berufsfeldern teilzuhaben, in denen neue Jobs entstehen und gleichzeitig frauendominierte Branchen in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken.**

Dann sollte die **Förderung von Frauen im IKT-Bereich bereits in der Schule** ansetzen. Zwar ist die Nutzung von IKT für Mädchen und Burschen heute gleichermaßen selbstverständlich, allerdings gibt es große Unterschiede, wenn es um die „produzierende“ Anwendung der neuen Technologien geht. Hier braucht es noch mehr Förderung von Mädchen und jungen Frauen.

Und als letzten Punkt, den ich erwähnen möchte, es braucht **mehr weibliche Role Models**. Weibliche Role Models im Bereich der Digitalisierung sind ein gravierender Hebel, um andere Frauen zu ermutigen, sich mit neuen Berufsbildern und Ausbildungen auseinanderzusetzen. Für junge Mädchen sind Vorbilder ebenfalls wichtig, da wir wissen, dass es bereits in jungen Jahren zu „Computer Anxiety“ bei Mädchen kommt. Die verstärkte Präsenz von weiblichen Role Models, ob Online, bei Veranstaltungen, in gedruckten Medien, im Fernsehen, Radio usw. ist daher unbedingt notwendig. **Technische Innovation braucht soziale Innovation** und die Expertise der Vielen, damit uns eine gendergerechte und diverse digitale Arbeitswelt gelingt.

COMPETENT EN MATIERE DE FEMMES ET D'ECONOMIE ... kadınları ilgilendiren ve ekonomik meselelerde uzman ... kompetencia a „nok es a gazdasag targykoreben ... COMPETENCIA PARA LAS MUJERES Y LA ECONOMIA ... organizacija kompetentna za žene i privredu ... organizacija kompetentna za žene i gospodarstvo ... organizacija kompetentna za žene i privredu kompetencja dla kobiet i biznesu ... kompetentni pro ženy a hospodarstvi ... COMPETENT FOR WOMEN AND BUSINESS ... 有能 - 扶助婦女，提振經濟... KOMPETENT FÜR FRAUEN UND WIRTSCHAFT

INHALT

Vorwort der Geschäftsführung	3	JuBiTa – Jugend Bildung Talente	43
Unternehmensportrait	6	ABZ*New Skills Handel/e-Commerce	44
Digitalisierung am Arbeitsmarkt			
Ein Interview mit Manuela Vollmann	8		
DIE ABZ*AUSTRIA GESCHÄFTSFÜHRUNG	12	BILDUNGSBERATUNG/BERUFSORIENTIERUNG	46
		Bildungsberatung in Wien	46
		Bildungsberatung in Niederösterreich	47
		Kompetenzcheck berufliche Integration – Frauen ab 18 Jahre	48
DAS ABZ*AUSTRIA ORGANIGRAMM 2019, MITARBEITERINNEN ABZ*AUSTRIA 2019	13	ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit	49
		ABZ*Zukunft mit Wiedereinstieg	50
		#futurefactory	52
UNSERE PROJEKTE IM ZEICHEN DER KOMPETENZFELDER	14		
		UNTERNEHMENSGRÜNDUNG	53
Gender Mainstreaming und Diversity Management	15	[Gschäftsfraun] – Erfolgreiche Unternehmer*innen – starke Wirtschaftsregion	53
Vereinbarkeit Familie.Beruf.Privatleben	16		
Arbeit.Jugend.Alter	17		
Lebensbegleitendes Lernen	18	ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN	55
Arbeit.Migration. Integration	19	KarenzKarriereKompetenzzentrum®	55
Neues Arbeiten. Digitalisierung. Innovation.	20	Top Sharing: Executive Coaching für Unternehmen und Mitarbeiter*innen	56
		inclusion@work – So geht Vielfalt für Frauen und Unternehmen	57
UNSERE PROJEKTE UND ANGEBOTE AUF EINEN BLICK	22	Der V/Faktor – Erfolgsfaktor Vereinbarkeit für Regionen und Unternehmen	59
		FairPlusCleaning – WERTvolle Berufsaussichten für Reinigungskräfte	60
BERATUNGSSTELLEN	24	TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft für Frauen, Teilprojekt: TRAPEZ.Betriebe	61
ABZ*Beratung für Frauen	24	Vereinbarkeit als Konzept	62
ABZ*Frauen aktiv#weiter	25	Lernen@Unternehmen	63
ABZ*Frauenberufszentrum Wien	26	Leadership Weiblich	65
Frauenberufszentrum*Vorarlberg	28		
KarenzAktiv	30	WISSENSCHAFTLICHE STUDIEN	67
ABZ*FiT.Frauenberatung –		Digitalisierung der Arbeit für qualifizierte Frauen in ländlichen Regionen	67
Frauen in Handwerk und Technik	31		
ABZ*FiT.Absolvent*innenbetreuung	34	STADTENTWICKLUNG	69
		Stadtteilmanagement Seestadt Aspern	69
QUALIFIZIERUNGEN	36		
ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel	36	ZAHLEN, DATEN, FAKTEN	72
Meine Zukunft beginnt jetzt –Beratung und modulares Bildungsangebot für Mütter	38	UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION	74
ABZ*Basisbildung wirkt!	39	FÖRDER-/AUFTRAGGEBER*INNEN	78
ABZ*Pflichtschulabschluss	40	IMPRESSUM	80
Handel(n) für Migrant*innen	41		
ABZ*Meine Sprachen –			
Alphabetisierung in Farsi/Dari und Deutsch	42		

DIE ABZ*AUSTRIA GESCHÄFTSFÜHRUNG



MAG.ª MANUELA VOLLMANN
Geschäftsführerin ABZ*AUSTRIA

Strategische und operative Führung der Organisation,
Key Account Management, Marketing, Kommunikation,
Vernetzung, Unternehmenskooperationen

MAG.ª DANIELA SCHALLERT
Geschäftsführerin ABZ*AUSTRIA

Strategische und operative Führung der Organisation,
Organisationsentwicklung, Recht,
Wissens- und Qualitätsmanagement, EU-Kooperationen

Die beiden Geschäftsführerinnen Mag.ª Manuela Vollmann und
Mag.ª Daniela Schallert leben das innovative Führungsmodell
Top-Job-Sharing.

MITGLIEDER DES VORSTANDS

- Vorsitzende: Manuela Vollmann
- Vorsitzende-Stellvertreterin: Daniela Schallert
- Schriftführerin: Ursula Rosenbichler
- Kassierin: Karin Mader-Reichl
- Kassierin-Stellvertreterin: Helene Schrolmberger



**KAUFMÄNNISCHE
LEITUNG**

Karin Mader-Reichl



**BEREICHLEITER*INNEN
PROJEKT- UND PORTFOLIO-
MANAGEMENT**

Sandra Stegmüller und Karin Wolf



**LEITUNG
UNTERNEHMENS-
KOMMUNIKATION**

Petra Endl

DAS ABZ*AUSTRIA ORGANIGRAMM 2019



UNSERE MITARBEITERINNEN SIND UNSERE WICHTIGSTE RESSOURCE – DAS ABZ*AUSTRIA TEAM 2019.

ADILI Arijana AICHHORN Ilse Franziska AICHINGER Susanne ANGERER Sophie BARGHOUTH Anna BAUER Elke BDAEWI Sara BENEDER Beatrix BERGHUBER Silvia Maria BERNEGGER Karin BITTNER Julia BUCHINGER Marie-Luise BURCHARD Sophie Christine BURKERT Maria BURTSCHER Reingard CARDAKLIJA Abida CSENKEY Susanna CUBALEVSKA Janja CVANCARA Michael DACHENHAUSEN Caro DAEERASOLI Mona DESSER Delphine DIETRICH Martina DORDEVIC Andrea DORNER Tamara DRDLA Susanne DÜRKWIEDER Rumeysa Betül ECHSEL Sabine EDLER Erika EGGER-MATEJKA Petra EICHINGER Brigitte ENDL Petra ERLBECK Judith EWERS Karin FEDERSPIEL Monika FIKEIS Andrea FINK Yvonne FLÖRL Silvia FONTAIN Dagmar FRIEDRICH Daniela FROMM Elisabeth FRON-SCHUBERT Natalia GABRIEL Michaela GAMSJÄGER Silvia GATTRINGER Petra GAUSTER Petra GEBHARD Birgit GELDNER Grit Susanne GERMANE Natascha GHAFOURIAN Tannaz GIANG Anh GISINGER Eva GLAWISCHNIG Claudia GRAF-STAUDINGER Manuela GRASSAUER Jutta GROISS Isabella GRUBER Martina GRUBER Ingrid GRUNDNER Edeltrude GSCHWANDTNER Elke GUGGENBICHLER Andrea HAAG Anita HADAMOFISKY Herta HAGEN Heide HAHN Rebekka HANBALI Asmaa HÄRTENBERGER Judith HEUBERGER Elke HIETZ-SEIFERT Ursula HOCHREITER Martina HOFMANN Eva HOLDER Eva HÜFFEL Karin INSCHLAG Agnes JÄGER Anna JOHN-SCHEDER Alexandra JUEN Martina KAISER-MÜLLER Katharina KAPOCS Viktoria KARA Banu KAVSEK-ALLINGER Dagmar KELZ Christina KLEIN Sabine Kornelia KOBAN Gudrun KOBLER Katharina KOIDL Marion KRAMMEL Sabine KREUTER Johanna-Maria KRONBERGER Sylvia KROP Marion KRUPINSKA Matylda KUDUZOVIC-HADZIC Alma KURTA Barbara LANG Annette LANGER Maria Pia LEHNER Leonie LEITGEBER Manuela LEUTGEB Christa Sonja LUKIC Silvija MACKL Erika MADER-REICHL Karin MAHMUTOVIC Aida MALEK Iwona MANG Andrea MATTERSODORFER Christa MAY Anita MAY Veronika MAYER Ewa-Carina MIXA Victoria MOROKUTTI Ursula MOSER Gerlinde MUELLER Elke MUSTAFA Hamid Ishraga NADERER Elke NAMDAR Roshanak NEUMAYER Nadine OBERHOFER Karin OBERSTEINER Sibylle OBRADOVIC Valentina O'DONNELL Eileen OELMACK Gertrude OLSCHAK Fariba OMRAN Hanan PAJIN Violeta PIZATO Bianca POKORNY Sonja POLI-NARENDJA Tanja PROKOP Irene PUTZ Christa PUTZ Sonja RADL Raphaela RAINER Sonja RAMIREZ TICHY Teresa Helena RATHEISER Ingrid RAUHS-FREY Gabriele RESCH Maria RISKOVITS Michaela ROSENBICHLER Sarah RÖSSLER Lydia ROSTEK Ulrike SÄCKL Rita Therese SADER Saleema SCEKIC-SIMIC Sonja SCHALLERT Daniela SCHALLNER Sabine SCHAURECKER Michaela SCHMIDT Ursula SCHÖFBECK Agnes SCHÖNBACH Susanne SCHUBERT Daniela SCHÜTTER Helga SHABANA Elisabeth SIEDER Kathrin SILLABER-KOMENDA Astrid SPETA Marlene STADTMÜLLER Tamara STEGMÜLLER Sandra STIX Anita STRATJEL Maria Gaby STUDENY Susanne STURM Bettina TAICHIKOVA Akmor TAWADROS Mariam TAWAKOL Selwa TOTTH Beata TERLE Christina VALDES Maria VEIGL Claudia Maria VINATZER Angelika VOLLMANN Manuela WAFA Fatana WAGNER Ute WALDBAUER-SPEGEL Katrin WEBER Claudia Maria WEINBAUER-BERBALK Andrea WEINHÄUPL Alexandra WENINGER Roswitha WOLF Karin ZAININGER Bianca ZIERLINGER Lina ZILLNER Corinna ZITTERMANN Eva Nicole



UNSERE KOMPETENZFELDER SIND PRAXISFELDER.

SIE SIND DER BEITRAG VON ABZ*AUSTRIA ZUR GLEICHBERECHTIGTEN PARTIZIPATION VON FRAUEN AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT.

UNSERE PROJEKTE IM ZEICHEN DER KOMPETENZFELDER

Unterschiedliche und stets im Wandel befindliche arbeitsmarktpolitische Anforderungen für Frauen haben ABZ*AUSTRIA im Laufe der 27-jährigen Unternehmensgeschichte dazu bewegt, innovative und adäquate Lösungen für verschiedenste Herausforderungen zu erarbeiten. Die permanente Entwicklung passender Produkte bedeutet, sich ständig neu und mit Aufmerksamkeit und Weitsicht auf Themen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft einzulassen.

ABZ*AUSTRIA konnte die vorhandene Expertise 2019 in insgesamt 33 Projekte einbringen.

Dem Portfolio von ABZ*AUSTRIA liegt eine transparente Wertebasis zu Grunde. Alle Angebote werden basierend auf dem Leitprinzip eines gerechten Geschlechterverhältnisses gestaltet. Diese Vision setzt die Überwindung der (Re-)Stereotypisierung der Geschlechter voraus: das Verharren oder gar Zurückfallen in veraltete(n) Rollenbilder und -zuschreibungen, die den gesellschaftlichen Fortschritt bremsen.

Die Entwicklung des Angebotes ist von Ganzheitlichkeit, Nachhaltigkeit und der Kombination verschiedener Handlungsebenen geprägt. Angebote auf einer individuellen Ebene über konkrete Bildungs- und Beratungsangebote, auf einer strukturellen Ebene über Beratungs- und Trainingsangebote für Wirtschaftsunternehmen und Non-Profit-Unternehmen und auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene über Lobbying und Kampagnen ergänzen sich. Sämtliche Produkte von ABZ*AUSTRIA sind auf ihre Gleichstellungswirksamkeit hin überprüft. Sie folgen der Vision von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt. Und sie bewähren sich in Programmen zur betrieblichen Frauenförderung oder folgen den Unternehmensstrategien von Employer Branding (Aufbau einer attraktiven Arbeitgeber*innenmarke) und Corporate Social Responsibility (gesellschaftliche Verantwortung durch Unternehmen).

2008 wurden fünf Kompetenzfelder als Kernbereiche definiert, die wir 2017 durch ein sechstes ergänzt haben. Sie sind mit „Projektlandschaften“ vergleichbar: Areale, innerhalb derer ABZ*AUSTRIA das eigene Portfolio in Anlehnung an die Aufgabengebiete des österreichischen Arbeitsmarktes absteckt. Zu den zahlreichen bestehenden Produkten kamen immer wieder neue hinzu.

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.

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

UNSERE KOMPETENZFELDER SIND ...

Gender Mainstreaming und Diversity Management.
Vereinbarkeit Beruf. Familie. Privatleben.
Arbeit. Jugend. Alter.
Lebensbegleitendes Lernen.
Arbeit. Migration. Integration.
Neues Arbeiten. Digitalisierung. Innovation.

GENDER MAINSTREAMING UND DIVERSITY MANAGEMENT

Nach wie vor existieren Strukturen und Vorstellungen, die geschlechtsspezifische Benachteiligung und Diskriminierung verursachen. Das gleichberechtigte Mitwirken von Frauen und Männern in allen Bereichen des Berufs-, Familien- und Privatlebens ist noch lange nicht erreicht. Um dieses Ziel nachhaltig zu verfolgen, wird die Umsetzung der Strategien Gender Mainstreaming und Diversity Management empfohlen.

Während **Gender Mainstreaming** darauf abzielt, in allen Bereichen Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und Strukturen zu schaffen, in denen Frauen und Männer gleichwertig auf allen (Unternehmens-)Ebenen agieren können, ist bei **Diversity Management** der Nutzen auf die Potenziale und Möglichkeiten aller Mitarbeiter*innen im Unternehmen gerichtet. Durch beide Strategien werden in Unternehmen Rahmenbedingungen geschaffen, die einen großen Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeiter*innen erzielen.



Alle Maßnahmen von ABZ*AUSTRIA bauen nicht nur auf den Grundlagen Gender Mainstreaming und Diversity Management auf, ABZ*AUSTRIA hat auch einen wesentlichen **Beitrag zur Qualitätsentwicklung und Praxisanwendung** dieser Strategien geleistet.

Als Querschnittsmaterie fließen Gender Mainstreaming und Diversity in verschiedenste Ebenen hinein: Individuell in unsere Arbeit mit Frauen und Mädchen; in unsere Arbeit mit Männern speziell rund um die Themen Väterkarenz, gendersensible Burschenarbeit, Wiedereinstieg und Berufswahl; in unsere Öffentlichkeitsarbeit, über Kampagnen, Veranstaltungen und Medienarbeit und in Politik und Wissenschaft, indem wir unser Know-how und unsere Perspektive in die Formulierung von politischen Zielsetzungen oder in wissenschaftliche Projekte einbringen.

ABZ*AUSTRIA berät und begleitet darüber hinaus Unternehmen, die diese Strategien in ihre Strukturen und Prozesse integrieren wollen, denen Chancengleichheit und umfangreiche Nutzung der Potenziale aller Mitarbeiter*innen ein Anliegen ist und die personelle Vielfalt nicht als Problem, sondern als Chance für ihre zukünftige Wettbewerbsfähigkeit sehen.

KOMPETENZFELD: VEREINBARKEIT BERUF. FAMILIE. PRIVATLEBEN

„Vereinbarkeit“ wurde lange als Anliegen berufstätiger Mütter verstanden, zwischen Berufs- und Familienleben inklusive der Betreuungspflichten gegenüber Kindern die Balance zu halten. Der Diskurs entwickelte sich vom exklusiven Frauenthema zu der Frage, wie Mütter und Väter Berufstätigkeit mit Kinderbetreuung, Familien- und Privatleben zeitlich vereinbaren können.

Der neu gewachsene Anspruch der Väter, genauso für die Kinder da zu sein wie die Mütter, erfordert ein Umdenken in den Beschäftigungsverhältnissen, in den Unternehmensstrukturen und der Unternehmenskultur. Nicht zuletzt auf Grund des demografischen Wandels ist es unumgänglich, das Vereinbarkeitsthema um den Aspekt der **Pflege** von Angehörigen zu erweitern. Die Strukturen in vielen Unternehmen erschweren zurzeit noch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Familienfreundlichkeit spielt sich für die meisten Verantwortlichen in Unternehmen nach wie vor fast ausschließlich auf der „Eltern mit Kind-Ebene“ ab. Mangelnde Kinderbetreuung wird mittlerweile thematisiert und Unternehmen, die als vereinbarkeitsfreundlich gelten wollen, überlegen Lösungen und Möglichkeiten für ihre Mitarbeiter*innen. Die Pflege von Angehörigen ist hingegen nach wie vor ein Tabuthema, für das noch kaum strukturelle Lösungen vorhanden sind. Und auch **Bildung**, Ehrenamt, zivilgesellschaftliches Engagement und andere Lebensbereiche wollen mit Erwerbsarbeit vereinbart werden.



Unser Ziel, dass **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben** zum **Managementthema** wird, ist mittlerweile vielfach erreicht worden. Dieses Kompetenzfeld fokussiert jene Vereinbarungen, die zwischen Wirtschaftsunternehmen und ihren Mitarbeiter*innen getroffen werden können, um „win-win-solutions“ für alle Beteiligten zu entwickeln: für die Mitarbeiter*innen, ihre Partner*innen, ihre Kinder und ihre Arbeitgeber*innen. Dabei ist zu beachten: Der Wiedereinstieg beginnt mit dem Ausstieg!

Ein am Einzelfall orientiertes und für das gesamte Unternehmen anwendbares Portfolio kennzeichnet dieses Kompetenzfeld und seine Angebote: Mit dem **systematischen Auszeiten- und Karenz-Management®** von ABZ*AUSTRIA kann ein Unternehmen aufzeigen, dass es um die kontinuierliche Weiterentwicklung der Lebens- und Arbeitsqualität seiner Mitarbeiter*innen bemüht ist. Der Ruf, der dem Unternehmen in Folge als „attraktiver Arbeitgeber“ vorausseilt, wird sich auch auf das Bemühen um potenzielle motivierte und erfolgreiche Mitarbeiter*innen positiv auswirken.

KOMPETENZFELD: ARBEIT. JUGEND. ALTER

Unternehmen werden sich deutlich differenzierter und intensiver mit den Anforderungen unterschiedlicher Generationen auseinandersetzen müssen, um diesen gerecht zu werden und darauf aufbauend eine nachhaltig erfolgreiche Employer Branding Strategie entwickeln zu können.

Vereinbarkeit der Generationen

Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Fach- und Führungskräfte müssen sich Unternehmen bemühen, Nachwuchskräfte anzuwerben und die Bindung der LeistungsträgerInnen zu stärken. Es gilt, sich auf die neuen „Generationen Y und Z“ einzustellen und gleichzeitig auch den älteren Generationen gerecht zu werden. Dies erfordert eine altersgruppenspezifische Personalarbeit und fundiertes Wissen über die Besonderheiten der MitarbeiterInnengenerationen. Jedenfalls wichtig scheint die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche sowohl für jüngere als auch für ältere ArbeitnehmerInnen, aber auch die Sinnstiftung im Beruf, die berufliche Anerkennung, der Einsatz digitaler Medien in allen Arbeitsbereichen sowie flache Hierarchien gewinnen an Bedeutung.



Jugend

Die formale Bildung hat in Österreich einen hohen Stellenwert. Ohne Pflichtschulabschluss gibt es so gut wie keine Möglichkeit, eine Lehre zu beginnen. Jugendliche brauchen gute Möglichkeiten um ins Berufsleben einsteigen zu können und nicht in die Langzeitarbeitslosigkeit auf Grund mangelnder Ausbildungsmöglichkeiten zu kommen. ABZ*AUSTRIA bietet Basisbildung und wesentliche Angebote für Jugendliche, die die Teilhabe am Arbeitsleben und gesellschaftliche Integration ermöglichen und das berufliche Fortkommen sichern.

Potential älterer Arbeitnehmer*innen

Der demografische Wandel und der Anstieg der Lebenserwartung, die Herausforderungen der sozialen

Versorgungssysteme und die Notwendigkeit, das Erwerbsalter zu erhöhen, aber auch die Diskriminierung von älteren Personen in spezifischen Berufsfeldern – all diese Faktoren machen es unabdingbar, sich mit altersgerechten Arbeitsbedingungen und der Nutzung des Potentials älterer Arbeitnehmer*innen auseinanderzusetzen. Denn Alter spielt eine Rolle – aber eben nur eine von mehreren. Es muss somit in einen umfassenden Diversity-Ansatz eingebettet werden, der die Vielfalt der Menschen sinnvoll zu verbinden weiß.

Stereotype und Rollenbilder in der Berufswahl

Laut Lehrlingsstatistiken wählen Mädchen nach wie vor bevorzugt typische „Frauenberufe“. Fast die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge wird im Einzelhandel und in den Berufen Bürokauffrau und Friseurin ausgebildet. Hartnäckig halten sich gewisse Stereotype und Rollenvorstellungen, die Frauen in diese Berufssparten drängen und andere Möglichkeiten erschweren. Die Folge ist, dass sich die Suche nach einem Arbeitsplatz auf wenige berufliche Profile konzentriert und die Jobsuche dadurch eingeschränkt wird.

ABZ*AUSTRIA setzt dort an, wo Diskriminierungen und Selbstbeschränkungen von Personen aus unterschiedlichen Generationen auftauchen – insbesondere jene von Mädchen und Frauen – und wo positive Veränderungen möglich sind. Die Stärkung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von älteren und jungen Frauen ist unser Ziel. Für die Wirtschaft bedeutet dies eine Sicherung der Leistungs- und Wettbewerbstätigkeit: Der Wissens- und Erfahrungs-Transfer von „Alt“ nach „Jung“ wird z.B. durch Generationen-Tandems gefördert. Die Abwanderung von unternehmenstragenden älteren Mitarbeiter*innen wird verhindert und Krankstände (bei Älteren) gesenkt. Die Mitarbeiter*innen erfahren, dass sie sich mit „ihrem“ Unternehmen identifizieren können.

KOMPETENZFELD: LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

Frauen sind zu einem überproportionalen Ausmaß in so genannten atypischen Beschäftigungsformen und in schlecht entlohnenden Branchen tätig. Zudem verdienen Frauen in der heimischen Privatwirtschaft für gleiche und gleichwertige Arbeit weiterhin deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die Gehaltsschere pro Stunde zwischen Frauen und Männern lag 2016 in Österreich bei 20,1 Prozent, wie die veröffentlichten Eurostat-Daten¹ zeigen. Der Gender Pay Gap ist nur in Estland, der Tschechischen Republik, Deutschland und dem Vereinigten Königreich noch größer, der EU-Durchschnitt betrug 16,2 Prozent. Ein Großteil des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern lässt sich z. B. durch die hohe Teilzeitquote bei Frauen (auch hier liegt Österreich über dem EU-Durchschnitt), die Branche und den ausgeübten Beruf erklären. Dennoch bleibt ein Teil von 8,6 Prozent des Gender Pay Gap unerklärt.² Geringe Erwerbseinkommen ziehen geringere Leistungen aus Arbeitslosen- und Pensionsversicherung nach sich. Der Global Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums, eine Studie zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Lebenserwartung, wirtschaftliche Chancen und politische Beteiligung zeigte 2019, dass sich Österreich im internationalen Vergleich mit 153 Ländern auf Rang 34 befindet. Dies ist zwar im Vergleich zu Rang 53 aus dem Jahr 2018 ein positives Ergebnis, dennoch wird es laut dieser Studie noch knapp 100 Jahre dauern bis die Gleichstellung von Frauen und Männern weltweit erreicht wird.³

Lebensbegleitendes Lernen steigert die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und ermöglicht berufliche Umorientierung. Gleichzeitig bieten im Zuge der Digitalisierung Online-Tools und neue Me-

dien auch neue Chancen zeitliche, räumliche oder auch persönliche Zugangsbarrieren zu reduzieren. ABZ*AUSTRIA setzt z. B. game based learning, Skype-Beratung, e-learning, Webinare, digitale Pinnwände und Blogs als neue Formate ein. Die berufliche Neuausrichtung und die Eröffnung von neuen Perspektiven und Möglichkeiten ist uns im Rahmen dieses Kompetenzfeldes ein großes Anliegen. Dabei geht es unter anderem um die Wahl nicht traditioneller Bildungsangebote für Frauen, denn Aus- und Weiterbildungen in diesen Bereichen ermöglichen nicht nur zukunftssträchtige Beschäftigungen, sondern in der Regel auch höhere Einkommen.



Für das **Leben und die Arbeit in der globalen Informationsgesellschaft** vermittelt ABZ*AUSTRIA Frauen die dafür erforderlichen Schlüsselkompetenzen. Wir setzen dort an, wo Menschen befähigt werden, eigenständig und selbstorganisiert zu lernen. Der Wandel zur digitalisierten Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft fordert interessierte und informierte Menschen, die aktiv sein wollen. Lebensbegleitendes Lernen setzt Selbstvertrauen, Selbstmotivation, Selbstdisziplin und nicht zuletzt Neugier voraus. Es tritt heute deutlich zu Tage, dass sich die berufliche Bildung von der allgemeinen Bildung immer weniger trennen lässt und Wissen teils kurzlebig ist und kontinuierlich erweitert werden will.

Mehr als die Hälfte der gering qualifizierten Erwachsenen ist hierzulande berufstätig. Expert*innen gehen allerdings davon aus, dass viele dieser Arbeitsplätze in den nächsten Jahren verloren gehen, da durch einen verstärkten Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien eine Verschiebung der Anforderungen in Richtung mehr Selbständigkeit, Kreativität, Eigenverantwortung und Problemlösungsorientierung erfolgt. Arbeitsplatznahe Bildungsangebote in Unternehmen sind ein Hebel, um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Menschen nachhaltig zu verbessern.

KOMPETENZFELD: ARBEIT. MIGRATION. INTEGRATION

Personen, die nach Österreich zuwandern, tun dies aus unterschiedlichen Motiven und Notwendigkeiten und bringen vielfältige Lebens-, Bildungs- und Arbeitserfahrungen mit. Entsprechend differenziert müssen daher die Bedingungen für den Zugang zu Bildung und die gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Integration betrachtet werden. Mit den Flucht- bzw. Migrationsbewegungen der vergangenen Jahre stellen sich neue Herausforderungen auf politischer und gesellschaftlicher Ebene, die neue Strategien in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik erfordern.

In der aktuellen medialen und arbeitsmarktpolitischen Diskussion treten geflüchtete Frauen oft in den Hintergrund, nicht zuletzt, weil sie nach wie vor nur als „Mitflüchtende“ wahrgenommen werden. ABZ*AUSTRIA fokussiert deshalb speziell auf Frauen und junge Mädchen, deren Bedürfnisse und Bedarfe. Aus unseren Erfahrungen wissen wir – und dies betrifft ebenso Frauen aus Österreich –, dass jegliche berufliche Um- und Neuorientierung, aber auch jede Aus- und Weiterbildung Fragen der gesamtgesellschaftlichen Situation der Frauen aufwirft. Umso wichtiger sind Bildungs- und Beratungsangebote, die auch gleichstellungsorientierte Werte reflektieren und vermitteln können.



Das Bestreben die **Qualifikationen und Kompetenzen von Migrant*innen** wert zu schätzen, zeigt sich auch in neuen arbeitsmarktpolitischen Programmen, Bildungs- und Beratungsangeboten. Die sich entwickelnde kulturelle Vielfalt innerhalb der Belegschaften bringt viele Vorteile, stellt aber ebenso eine Herausforderung für die Gestaltung der Zusammenarbeit und der Personalentwicklung dar.

Die Tatsache, dass die **Gesellschaft vielfältig und multikulturell** ist, erfordert eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Ansprüchen und Bedürfnissen auf Seite der Migrant*innen und Arbeitgeber*innen.

Gefragt sind Strategien, die zum Abbau der strukturellen Barrieren am Arbeitsmarkt beitragen. Gesucht sind Angebote, die Migrant*innen individuell unterstützen und sie befähigen, die Möglichkeiten und Rechte auf Teilhabe am österreichischen Arbeitsmarkt anzunehmen und somit die gläserne Türe zu öffnen. Damit einhergehend ist klar: **Integration braucht Bildung.**

ABZ*AUSTRIA bietet ein durchgehendes und **vielfältiges Beratungs- und Betreuungsangebot**. Es reicht von der persönlichen Orientierung in dem noch unbekannten österreichischen Arbeitsmarkt bis zur Erhebung und Erprobung von Kompetenzen und der Anerkennung und Förderung individueller Qualifikationen. Es umfasst die Aus- und Weiterbildung in einem bestimmten Berufsfeld und die gezielte Vorbereitung auf den beruflichen Ein- und Aufstieg –mit der Chance auf eine längerfristige berufliche und damit gesellschaftliche Integration und Karriere in Österreich, speziell für Frauen.

¹Eurostat 2016: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassung)

²Oaxaca-Blinder-Dekomposition 2014: Berechnungen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den Gender Pay Gap

³<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer/#economy=AUT>

KOMPETENZFELD: NEUES ARBEITEN. DIGITALISIERUNG. INNOVATION.

Neue Technologien, Automatisierung und Robotisierung werden sich in den kommenden Jahren nicht nur in der Industrie, sondern in der gesamten Arbeitswelt auswirken. Damit verändern sich die Anforderungen an Arbeitgebende und ihre Mitarbeitenden. Dabei gilt es auch, den digitalen Wandel im Hinblick auf seine unterschiedlichen Auswirkungen für Frauen und Männer zu betrachten. Da der Bedarf an Routinetätigkeiten sinken und die Nachfrage nach hochqualifizierten Kompetenzen steigen wird, sollten Unternehmen bereits jetzt in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren und deren Know-how nachhaltig nutzbar machen.

Neue Technologien, Automatisierung und Robotisierung werden sich in den kommenden Jahren nicht nur in der Industrie, sondern in der gesamten Arbeitswelt auswirken. Damit verändern sich die Anforderungen an Arbeitgebende und ihre Mitarbeitenden. Dabei gilt es auch, den digitalen Wandel im Hinblick auf seine unterschiedlichen Auswirkungen für Frauen und Männer zu betrachten. Da der Bedarf an Routinetätigkeiten sinken und die Nachfrage nach hochqualifizierten Kompetenzen steigen wird, sollten Unternehmen bereits jetzt in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren und deren Know-how nachhaltig nutzbar machen.



Gerade bei der beruflichen Weiterbildung braucht es einen frauen- bzw. genderspezifischen Fokus, um die **Chancengleichheit** in einer immer komplexeren Arbeitswelt zu gewährleisten. Um alle Potentiale gut zu nutzen, ist es essentiell, dass Frauen einerseits gleichberechtigte **Gestalter*innen der Digitalisierung** sind und andererseits die Möglichkeit haben, die notwendigen Fähigkeiten zu erlernen. So ist z. B. die **Erhöhung der digitalen Medienkompetenz** als Querschnittsmaterie in ABZ*AUSTRIA Projekten verankert. Auch **innovative Arbeitsmodelle**, die die individuellen Kompetenzen der Mitarbeitenden fördern und mehr Flexibilität und kreative Lösungen zulassen, werden wichtiger. Damit entstehen in Unternehmen ganz neue organisatorische und personelle Bedingungen, die es bereits frühzeitig zu managen gilt.

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben stellt sich in zunehmendem Maße auch bei Führungskräften. Neue Formen von Leadership wie Führen in Teilzeit und Top Sharing tragen dazu bei, dass verantwortungsvolle Positionen für qualifizierte Nachwuchskräfte und Personen mit Betreuungspflichten attraktiver werden. Top Sharing, bei dem sich zwei Führungskräfte eine Position teilen, stellt eine Möglichkeit dar, Leadership-Verantwortung mit Familie und Privatleben zu vereinbaren. Gleichzeitig wird dadurch den immer komplexeren Anforderungen an Führungspersonal begegnet und deren Überlastung und Fehleranfälligkeit entgegengewirkt. Führungskräfte fungieren somit als Role Models für eine bessere Work-Life-Balance. Lebensphasengerechte Arbeitsmodelle steigern die Motivation und Leistungsbereitschaft, verringern die Fluktuation und tragen zur besseren Auslastung der Personalkapazitäten bei. Als Expertin mit jahrzehntelanger Erfahrung im Bereich **Top Sharing** unterstützt ABZ*AUSTRIA Unternehmen bei der **Implementierung neuer Führungsmodelle**, berät Einzelpersonen (**Executive Coaching**) und Personenpaare (**Tandem Coaching**), die sich für eine Top Sharing Position bewerben wollen.

Darüber hinaus stellt ABZ*AUSTRIA eine eigens entwickelte **RoadMap für Neues Arbeiten** zur Verfügung. Es handelt sich dabei um ein innovatives webbasiertes Informations- und Kommunikations-tool für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden, mit dem u.a. Auszeiten und Karenzen geplant und gemanagt werden können. Inhaltlich wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben abgedeckt. Dies umfasst Module wie z. B. Elternkarenz und Väterkarenz sowie Pflegekarenz/Pflegezeit

und Bildungskarenz/Bildungsteilzeit. Zusätzliche Module für lebensphasenorientierte Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle werden laufend entwickelt. Dabei ist uns wichtig, sowohl junge Generationen anzusprechen, als auch altersgerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Führungskräfte, Personalmanagement und Mitarbeiter*innen erhalten Zugang zu Leitfäden, Checklisten und Formularen, die im täglichen Arbeitsumfeld sofort einsetzbar sind. Ergänzend zur RoadMap werden Beratung, Prozessbegleitung, Seminare, Workshops und Vorträge angeboten.

ABZ*AUSTRIA berät aber nicht nur andere Organisationen, sondern ist selbst Modellunternehmen in Bezug auf Vereinbarkeit sowie flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle. Wir zeigen mit Good Practice Beispielen auf, welche innovativen Handlungsmöglichkeiten es gibt und was es bei der Implementierung von Auszeiten- und Karenzmanagement zu beachten gilt.

Möchten Sie Genaueres über unsere Produkte und Projekte erfahren? Besuchen Sie unsere Website oder kontaktieren Sie uns!

www.abzaustria.at

www.neuesarbeiten.at

Telefon: +43 1 667 03 00

E-Mail: abzaustria@abzaustria.at

UNSERE PROJEKTE UND ANGEBOTE AUF EINEN BLICK

Ö ÖSTERREICHWEIT

ABZ*gender&diversity.Bildungsberatung: Als Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung des österreichischen Bildungsangebots bietet ABZ*AUSTRIA im Rahmen des Netzwerks „Bildungsberatung Österreich – Querschnittsthemen“ Grundlagen und Expertise zur Weiterentwicklung und Umsetzung von Gender und Diversity Standards für die Bildungsberatung. Kleinbetriebe, KMUs und Großbetriebe werden u.a. bei der Erhaltung der Beschäftigunterstützt.

N NIEDERÖSTERREICH

ABZ*FiT-ZENTRUM WEINVIERTEL – Frauen in Handwerk und Technik: FiT Perspektivenerweiterung und FiT-Basisqualifizierung für Frauen, die sich auf eine handwerkliche oder technische Ausbildung vorbereiten

Bildungsberatung in Niederösterreich: Bildungs- und Berufsberatung für Frauen und Wiedereinsteiger*innen im Industrieviertel

ABZ*NEW SKILLS Handel und E-Commerce: Kursangebote für Frauen, die ihre digitalen Kompetenzen für den Bereich Handel erweitern möchten

B BURGENLAND

[Geschäftsfrau] - Erfolgreiche Unternehmer*innen – starke Wirtschaftsregion: Begleitung bei der Unternehmensgründung und Entwicklung von neuen Ideen

Ziel*Führend*Weiblich - Leadership Qualifizierung für burgenländische Frauen: Modulares Angebot zur Vermittlung von Fachwissen um Führungsverantwortung übernehmen zu können sowie Unterstützung und Begleitung in Einzelcoachings.

W WIEN

ABZ*Basisbildung wirkt! 12-wöchiger Basisbildungskurs zur Vermittlung von Basiskompetenzen in Deutsch, Mathematik, Englisch und IKT für Frauen und Mädchen ab 16 Jahren

ABZ*Beratung für Frauen: arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen im 12. Bezirk

ABZ*Frauenberufszentrum Wien: arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen

ABZ*Frauen aktiv#weiter: Beratung und Betreuung für Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen

ABZ*AUSTRIA FiT.Absolvent*innenbetreuung: Bewerbungsscoaching für FiT-Absolvent*innen

ABZ*FiT.Frauenberatung – Frauen in Handwerk und Technik: 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

ABZ*Kompetenzcheck berufliche Integration: Kompetenzcheck für asylberechtigte Frauen ab 18 Jahren mit Erstsprache Dari/Farsi oder Arabisch zur Erhebung und Erprobung ihrer Ausbildungs- und Berufskompetenzen

ABZ*Meine Sprachen – Alphabetisierung in Farsi/Dari und Deutsch: Alphabetisierungskurse für arbeitssuchende Frauen in den Erstsprachen Farsi/Dari, als auch in der Zweitsprache Deutsch

ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit: Case Management Beratung und Erwerb berufsbezogener Kompetenzen mit dem Ziel der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration

ABZ*Pflichtschulabschluss: Intensiv-Vorbereitungskurs auf den externen Pflichtschulabschluss für Frauen und Mädchen ab 16 Jahren

W WIEN

ABZ*Zukunft mit Wiedereinstieg: modulares Kursangebot mit begleitendem Einzelcoaching für Wiedereinsteiger*innen

Bildungsberatung in Wien: Im Rahmen des Netzwerkes „Bildungsberatung in Wien“ setzt ABZ*AUSTRIA neutrale, niederschwellige und zielgruppenspezifische Bildungsberatung für Frauen und Personen mit Betreuungspflichten um

#futurefactory: Kursangebot mit begleitendem Einzelcoaching für Frauen zwischen 21 und 25 Jahren zur Berufsorientierung und Basisbildung

Handel(n) für Migrant*innen: Kurs- und Einzelberatungsangebote für Migrant*innen ab 18 Jahren, die Interesse am bzw. Erfahrung im Handel, speziell im Onlinehandel, haben

JuBiTa: Jugend - Bildung – Talente: Kompetenz- und praxisorientierte modulare Lehrgänge, die Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren auf die Sekundarstufe II vorbereiten.

Meine Zukunft beginnt jetzt – Beratung und modulares Bildungsangebot für Mütter: Bedarfsorientierte und individuell kombinierbare Beratungen und Workshops zu den Themen Vereinbarkeitsplanung und Einstieg in den Arbeitsmarkt

Stadtteilmanagement Seestadt Aspern: Als Teil des Stadtteilmanagements liegt der Fokus von ABZ*AUSTRIA auf der Positionierung und Förderung der Vereinbarkeit von Wohnen und Arbeiten in der Seestadt

Trapez – Transparente Pensionszukunft. Sicherung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen im Alter: Begleitet und berät Unternehmen bei ihrer Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Alterspensionen in ihrem Betrieb

W,N,B WIEN, NIEDERÖSTERREICH UND BURGENLAND

Digitalisierung der Arbeit für qualifizierte Frauen in ländlichen Regionen: Studie

V VORARLBERG

Frauenberufszentrum*Vorarlberg: Arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen

KarenzAktiv: Serviceeinrichtung zum Thema Karenzmanagement, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie Wiedereinstieg

ANGEBOT FÜR UNTERNEHMEN

Der V/Faktor – Erfolgsfaktor Vereinbarkeit für Regionen und Unternehmen: Beratung und Unterstützung von Unternehmen und Gemeinden bei der Entwicklung und Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen von Beruf, Familie und –Privatleben in den Regionen Waldviertel, Oststeiermark und Obersteiermark West/Leoben

FairPlusCleaning - WERTvolle Berufsaussichten für Reinigungskräfte: Kostenfreie Beratung für Unternehmen und Frauen in der Reinigungsbranche zu Laufbahnplanung und Weiterbildung

inclusion@work - So geht Vielfalt für Frauen und Unternehmen: Beratung und Begleitung von Unternehmen in Wien und Niederösterreich im Recruiting- und Onboarding-Prozess von Frauen mit Fluchterfahrung

K3 KarenzKarriereKompetenzzentrum®: Aktives Karenzmanagement für Unternehmen

KarenzAktiv: Serviceeinrichtung zum Thema Karenzmanagement, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie Wiedereinstieg

Lernen@Unternehmen. Basisbildung kompakt für Frauen in Unternehmen: Beratung und Begleitung von Unternehmen im Bereich Learning-on-the-Job sowie Durchführung von Angeboten für die Mitarbeiter*innen

Vereinbarkeit als Konzept: Unterstützung von Unternehmen in der strukturellen Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen. Beratung von betroffenen Frauen und Männern, die an der Vereinbarkeit von Beruf.Familie.Privatleben interessiert sind.

ABZ*BERATUNG FÜR FRAUEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Stadt Wien/MA 57
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2019
Zielgruppe:	in Wien ansässige Frauen ohne AMS-Meldung
Teilnehmer*innen:	399
Standort:	1120 Wien

Seit über 20 Jahren bietet die Beratungsstelle im 12. Bezirk im Auftrag der Stadt Wien allen Frauen mit Wohnsitz in Wien umfassende und individuelle Beratungsleistungen an. Ziel ist die Förderung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen, die Prävention von Arbeitslosigkeit und die Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.

ABZ*Beratung für Frauen ist bei vielfältigsten Fragestellungen eine erste Anlaufstelle in Wien. Berufstätige Frauen und solche, die nicht beim AMS gemeldet sind, werden in allen Themenbereichen rund um berufliche Neuorientierung, Weiterbildung oder Erhaltung des Arbeitsplatzes beraten. Für junge Mütter ab 14 Jahren gibt es ein spezielles Beratungsangebot, auch Frauen in Karenz finden hier eine Anlaufstelle. Sehr erfahrene und spezifisch ausgebildete Mitarbeiter*innen ermöglichen eine professionelle und reflektierte Beratungstätigkeit.



Die Zielgruppe der ABZ*Beratung für Frauen sind Frauen ohne AMS Förderung:

- arbeitslose Frauen, die nicht beim AMS Wien vorgemerkt sind
- beschäftigte Frauen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind
- Frauen, die sich beruflich verändern wollen
- berufstätige Frauen, die von Kündigung bedroht, durch Mobbing gefährdet sind
- junge schwangere Frauen und Mütter mit Kindern

Das Angebot der ABZ*Beratung für Frauen umfasst:

- Nach der ersten **Bestandsaufnahme** werden gemeinsam **Pläne** und **Ziele** für die Beratung erarbeitet.
- Wir beraten Frauen bei **beruflichen Veränderungsprozessen** und **beruflichen Entscheidungsfindungen**.
- Wir beraten Frauen in **Karenz** bei der Planung ihres **beruflichen Wiedereinstiegs**.
- Wir beraten **junge schwangere Frauen** und **junge Mütter (ab 14 bis 21 Jahren)** während der **Schwangerschaft, Mutterschutz und Karenz** zu den Themen **Orientierung, Vereinbarkeit, Ausbildung** und **berufliche Perspektiven** sowie mit den gleichen Themenstellungen generell **Frauen mit Kindern** beim Wiedereinstieg.
- Wir unterstützen Frauen bei **Krisen** und **Konflikten am Arbeitsplatz** wie **Mobbing, Bossing** oder bei der **Bedrohung, den Arbeitsplatz zu verlieren**.
- Wir beraten Frauen zu **Burnout Prävention** und bei **Burnout** und unterstützen sie bei der **Erhaltung und Förderung psychischer Stabilität** in **schwierigen Lebens- und Arbeitsphasen**.
- Wir unterstützen bei der **Erarbeitung professioneller Bewerbungsunterlagen** und **Bewerbungsstrategien** sowie bei der Recherche von geeigneten **Jobangeboten** und bei **Bewerbungsaktivitäten**.
- Wir bieten **Bildungsberatung und Informationen** bezüglich **Fort- und Ausbildungen**.
- Wir bieten Information bezüglich **Leistungen, Beihilfen** und **Förderungen**.

Wesentliches Ziel und zentrale Aufgabe der Beratung ist das Erlangen einer passenden Erwerbstätigkeit, begleitet von einer Vielfalt an weiteren Themen je nach spezifischer Lebenssituation. Die Beratung unterstützt beim Erreichen eines bestimmten, umsetzbaren Berufswunsches und begleitet bei den dazu notwendigen Schritten.

ABZ*FRAUEN AKTIV#WEITER

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.07.2019 – 31.12.2020
Zielgruppe:	Frauen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben und über multiple Vermittlungshemmnisse verfügen
Teilnehmer*innen:	1.500
Standort:	1110 Wien

Ziel der Beratungs- und Betreuungsleistung ist es, die Vermittlungsfähigkeit von Frauen mit ursprünglich niedrigen Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Längerfristig soll durch die Reintegration in den Arbeitsmarkt die ökonomische Unabhängigkeit der Frauen gesichert werden. Zu den vorrangigen Problemen der Kund*innen zählen der Verlust einer geregelten Tagesstruktur sowie mangelndes Selbstvertrauen. Es ist essentiell beides zu erarbeiten, um in weiterer Folge auf Nachhaltigkeit ausgelegte Strategien zur Alltagsbewältigung entwickeln und diese auch konsequent umzusetzen zu können. In jedem Fall ist es wesentlich, den Frauen auf Augenhöhe zu begegnen, ihre aktuelle Situation anzuerkennen und die Stabilität in ihrem Leben wieder herzustellen.

Je nach spezifischer Lebenssituation der Frauen sind unterschiedliche Zwischenschritte nötig um wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können. Seitens der Berater*innen wird die individuelle Ausgangslage detailliert und umfassend erhoben und mögliche vorliegende Problemstellungen identifiziert. Gemeinsam mit den Kund*innen können in einem nächsten Schritt realistische Zielsetzungen und die dafür erforderlichen Maßnahmen erarbeitet werden. Um die Chancen eines nachhaltigen Prozesses zu erhöhen, werden erreichbare Zwischenziele (Milestones) definiert und in Folge evaluiert.

Der nächste zukunftsorientierte Schritt fokussiert die Ausweitung der Fähigkeiten in einem den individuellen Möglichkeiten angepassten Ausmaß. Als Leitlinie gilt hierbei der Grundsatz „Fördern und Fordern, aber nicht überfordern“. Um das Interesse der Frauen zu gewinnen und die für den Entwicklungsprozess notwendige Vertrauensbasis aufzubauen, werden sowohl Gruppenaktivitäten im „Offenen Raum“ (Workshops, Exkursionen, ABZ*talk Gesprächsrunden, Kreativ-Corner, ABZ*Bistro u.a.) als auch die Möglichkeit zu Einzelgesprächen angeboten. Die optimistische Grundhaltung der Berater*innen und



Trainer*innen stärkt die Kund*innen und erleichtert es, sie für die Angebote zu begeistern.

Formate der Maßnahme, die jeweils einem Leitthema folgen, umfassen sowohl Gruppen- als auch Einzelangebote:

- **Infotage und Erstgespräche** – Leitthema: Ankommen und Einsteigen
- **Offener Raum** – Leitthema: Mitmachen und Weiterkommen
- **Vertiefte Beratung** – Leitthema: Neu ausrichten und Durchstarten
- **Offene Beratung vor Ort** – Leitthema: Ansprechen und Auflösen
- **Aktivierende Workshops** – Leitthema: Mitmachen und Weiterkommen

Anlässlich von 100 Jahren Frauenwahlrecht gab es eine besondere Zusammenarbeit innerhalb des Projekts ABZ*Frauen aktiv#weiter. Die Künstlerin Starsky veranstaltete zwei Workshops zum Thema Emanzipation. Die Teilnehmer*innen waren sehr interessiert daran, Neues zu lernen und hatten auch viel zu sagen. Die MA57 – Frauenservice Wien ermöglichte diesen Workshop durch eine Förderung für das Projekt „100 Welten.100 Sprachen.100 Fragen“. Auf unserer Website ist ein Blog zu diesem besonders schönen Event nachzulesen.

ABZ*FRAUENBERUFSZENTRUM WIEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2019 (verlängert bis 31.12.2020)
Zielgruppe:	beim AMS Wien gemeldete Frauen
Teilnehmer*innen:	2025 Frauen mit Qualifizierungsinteresse
Personen mit Betreuungspflichten:	497
Standorte:	1110 und 1120 Wien

Das ABZ*Frauenberufszentrum Wien berät Frauen aller Altersstufen, die arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet sind. Es werden individuelle und kostenlose Einzelberatung sowie Workshops angeboten, die dabei unterstützen sollen, eine passende Ausbildung bzw. einen Job zu finden.

Das ABZ*Frauenberufszentrum Wien hat als erste Anlaufstelle eine wichtige Drehscheibenfunktion. Ein einfacher, unbürokratischer und unparteiischer Zugang zu unterschiedlichen Qualifizierungsangeboten ist somit möglich.

Aufbauend auf eine Clearingphase wird in der Einzelberatung gemeinsam mit der Kund*in die Form, der Inhalt und die Zielsetzung der weiteren Betreuung vereinbart. Auf dieser Grundlage werden Berufsorientierungsprozesse begleitet, professionelle Bewerbungsstrategien erarbeitet und umfassende Informationen zu arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Fragen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Berufsbildern, insbesondere auch im nicht-traditionellen Bereich, behandelt. Unter Einbeziehung der individuellen Lebenssituation, der persönlichen Rahmenbedingungen und der familiären Verpflichtungen werden Vereinbarkeitslösungen erarbeitet.

Workshops helfen bei Themen wie „Wiedereinstieg nach Kinderkarenz“, „Erste Schritte in der IT“ oder bei „Beruflicher und Persönlicher Standortbestimmung“. Andere Themenbereiche unserer Workshops sind Gesundheit, Netzwerken/Kommunikation und Wirtschaft und Finanzen.

Die **Kompetenzanalyse**, die nach der **ABZ*Karriere-KompetenzKompass** Methode im Rahmen des Workshops und der Einzelberatung erarbeitet werden kann, umfasst eine abschließende Vereinbarung für die treffsichere Planung der weiteren beruflichen Laufbahn.

Ein weiteres spezifisches Angebot ist die **Bildungsberatung**, verstanden als Weitergabe von Information zu unterschiedlichen Weiterbildungsmöglichkeiten, der Suche nach geeigneten Bildungswegen, konkreten Qualifizierungsangeboten und als ein Eingehen auf die spezifische Situation der beratenen Kund*in bezüglich ihrer beruflichen Lebensgestaltung.



Um Frauen bei ihrer Arbeitsmarktintegration bzw. bei ihrer Höherqualifizierung zu unterstützen, agiert das **ABZ*Frauenberufszentrum Wien** erfolgreich als Drehscheibe zwischen Wirtschaft, Bildungsträger*innen, frauenspezifischen Einrichtungen und den arbeitssuchenden Frauen. Diese Schnittstelle ist mit **zwei Betriebskontakter*innen** besetzt, die Praktikums-, Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze akquirieren, den Personalbedarf auf Unternehmensseite eruieren, Unternehmen sensibilisieren und beraten, sowie über mögliche AMS-Förderungen informieren. Die Unternehmenskontakter*innen organisieren auch Exkursionen zu Betrieben, um den Frauen einen konkreteren Einblick in verschiedene Arbeitswelten zu ermöglichen.

Die Berater*innen erarbeiten gemeinsam mit den Kund*innen nötige Zwischenschritte und realistische berufliche Perspektiven und unterstützen sie bei der Jobsuche bzw. der Suche nach einer adäquaten Qualifizierung bzw. arbeiten mit den Frauen an der Beseitigung von Hindernissen auf dem Weg zum Job.

Alle Beratungen und Trainings des ABZ*Frauenberufszentrums Wien erfolgen durch ein multiprofessionelles Team von sehr erfahrenen und spezifisch ausgebildeten Berater*innen und Trainer*innen.

FRAUENBERUFSZENTRUM*VORARLBERG

Arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen mit Workshop-Angebot „Übergänge: Leben und Arbeit im Fokus“

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Vorarlberg
Laufzeit:	01.01.2019 – 30.04.2020
Zielgruppe:	arbeitssuchende, beim AMS vorgemerkte Frauen aller Altersstufen unabhängig von Ausbildungsniveau und Herkunft mit Interesse an einer Aus- und Weiterbildung, Wiedereinsteiger*innen, Migrant*innen und Frauen mit Fluchthintergrund
Unternehmen:	750
Standorte:	Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Bludenz

Das Frauenberufszentrum*Vorarlberg informiert, berät und begleitet arbeitssuchende Frauen und führt Workshops im Auftrag des AMS Vorarlberg durch. In den neun Jahren seines Bestehens ist die Anzahl der beratenen Kund*innen von anfänglich ca. 300 auf nunmehr über 700 Kund*innen pro Jahr gestiegen.

Im Einzelcoaching planen die erfahrenen Berater*innen mit den Kund*innen den Berufseinstieg bzw. Wiedereinstieg, klären berufliche Perspektiven, erarbeiten Weiterbildungspläne und suchen gute Lösungen, damit Beruf, Familie und Privatleben optimal vereinbart werden können. Der

achtwöchige Workshop „Übergänge: Leben und Arbeit im Fokus“ inklusive Berufspraktikum wurde 2019 insgesamt 15 Mal durchgeführt, drei Workshops (davon zwei in Bregenz und einer in Dornbirn) beinhalteten das Zusatzangebot „Deutsch für den Beruf“ für Migrant*innen.

Die Zielsetzung ist zum Einen die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Frauen durch kompetenzorientierte Beratung, Erarbeitung von beruflichen Perspektiven, einer Laufbahnplanung und eines umsetzbaren Karriereplans, Zugang zu bedarfsgerechter (Höher-) Qualifizierung, Vermittlungsberatung und Unterstützung bei individuellen Problemlagen (z. B. familiäre Verbindlichkeiten, u.ä.). Durch die Unterstützung der beruflichen Laufbahn und die Qualifizierung von Frauen, insbesondere von niedrig qualifizierten Frauen, soll die Chancengleichheit auf existenzsichernde Jobs und bei der Beteiligung an Aufstiegschancen und der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen gefördert werden. Damit soll ein Beitrag zur Schließung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern erreicht werden. Quantitativ wird ein Arbeitsmarkterfolg oder eine (Höher)qualifizierung von 50 % aller Teilnehmer*innen bis drei Monate nach Ende der Beratung oder Maßnahme verfolgt.



Drehscheibenfunktion des Frauenberufszentrum*Vorarlberg

Ausgewählte Kooperationspartner*innen waren auch 2019 zu den Workshops eingeladen, um gemeinsam mit den Teilnehmer*innen Themenschwerpunkte zu erarbeiten. FEMAIL präsentierte das Thema „Pensionen und Lebensinkommen – Wissenswertes für Frauen“ und die IFS-Schuldenberatung informierte über Wege aus der Schuldenfalle. Im Rahmen von Exkursionen zur Arbeiterkammer Vorarlberg wurden die Teilnehmer*innen zu den Themen „soziale Absicherung“ und „Arbeitsrecht“ beraten. Das BIZ des AMS wurde bei Bedarf besucht. In Fragen der Kinderbetreuung arbeitete das FBZ*Vorarlberg mit den Angebotsstellen des Landes Vorarlberg, den Gemeinden und den Kinderbetreuungseinrichtungen zusammen. Bei psychosozialen Problemstellungen, welche eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt erschwerten, wurden die Kund*innen an die passenden Kooperationspartner*innen und Institutionen des Landes Vorarlberg (IFS, BBRZ, fit-2work, a-plus etc.) weitergeleitet.

Vermittlungsberatung und Unternehmenskontakte

Im Rahmen der Vermittlungsarbeit wurden die Teilnehmer*innen bei der Arbeitssuche oder der Lehrstellensuche durch die Organisation betrieblicher Praktika zur Überprüfung der beruflichen Orientierung unterstützt. Auch der Aufbau von Kooperationen mit Unternehmen und die Sensibilisierung der Unternehmen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt wurden vorangetrieben und dadurch Ausbildungs- und Arbeitsplätze akquiriert. Eine zentrale Anlaufstelle war auch 2019 das Service für Unternehmen (SfU) des AMS.



KARENZAKTIV

KarenzAktiv
Management für Karenz und Wiedereinstieg

KarenzAktiv unterstützt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Vorarlberg

Auftrag-/Fördergeber*in:	AK Vorarlberg, gefördert aus Mitteln des Landes Vorarlberg
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2021 (2. Wiederbeauftragung)
Zielgruppe:	Einzelne und Paare, die sich über wichtige arbeits- und sozialrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit Karenz und Wiedereinstieg und/oder finanzielle Ansprüche (Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe, Wochengeld etc.) informieren möchten, die Vereinbarkeit von Kind und Beruf und die partnerschaftliche Aufteilung planen und umsetzen wollen sowie Unternehmen, Netzwerkpartn*innen, Multiplikator*innen und Stakeholder
Teilnehmer*innen:	76 Einzelberatungen, 16 Teilnehmer*innen in Gruppenberatungen
Unternehmenskontakte:	278
Standorte:	Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Bludenz

KarenzAktiv ist ein Projekt der Arbeiterkammer Vorarlberg in Zusammenarbeit mit ABZ*AUSTRIA, mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Es werden **individuell abgestimmte Beratung und Unterstützung rund um berufliche Auszeiten**, Fragen der **beruflichen Umorientierung sowie Höherqualifizierung** für Frauen und Männer angeboten. Die Beratung erfolgt in Form einer „Tandemberatung“ mit einer arbeits- und sozialrechtlichen Beratung seitens der AK sowie in Einzelberatungen von den ABZ Mitarbeiter*innen an den jeweiligen Standorten. 2019 wurde KarenzAktiv inhaltlich von der Arbeiterkammer und ABZ*AUSTRIA überarbeitet und es erfolgte eine Wiederbeauftragung bis 2021.

Der Fokus liegt nach wie vor auf persönlichen Einzel- und Tandemberatungen interessierter Personen. Um Betroffene besser zu erreichen, wurden weitere Maßnahmen wie die **aktiv aufsuchende Beratung** (Gruppenberatungen) und **Informationsveranstaltungen** sowie eine Entwicklungswerkstätte „Vereinbarkeit in der Gastronomie- und Tourismusbranche“ ausgearbeitet. Diese Maßnahmen sollen bis 2021 umgesetzt werden.

Im Rahmen der Unternehmensarbeit wurde 2019 ein Workshop zum Thema „Elternkompetenzen“ mit Joachim Lask bei der Firma Collini GmbH in Hohenems veranstaltet.

Außerdem wurde die Befragung „Zukunftsschmiede Arbeitsmodelle“ gestartet. Ziel ist es, den Status Quo zum Thema (Väter-)Karenz, Wiedereinstieg, Teilzeit, Elternteilzeit, Führung in Teilzeit bei den Unternehmen abzufragen und herauszufinden, was in den Betrieben unterstützend getan werden kann. Aus den Ergebnissen sollen Follow-Up Formate für die weitere Umsetzung des Projekts erarbeitet werden.

ABZ*FiT.FRAUENBERATUNG –

FRAUEN IN HANDWERK UND TECHNIK

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2019 Zubuchung über die Regionalen Geschäftsstellen des AMS Wien bzw. durch Übernahme aus dem FiT Zentrum Wien
Zielgruppe:	in Wien beim AMS gemeldete Frauen ab 19 Jahren, die eine Berufsausbildung über das FiT-Programm absolvieren.
Teilnehmer*innen:	1.102
Standort:	1210 Wien

Das FiT-Programm: **Frauen in Handwerk und Technik** ist ein Angebot des **Arbeitsmarktservice Österreich zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt** und wird seit 2006 durchgeführt. Ziel ist es, **Frauen auf bisher männerdominierte Arbeitsbereiche aufmerksam zu machen und Ausbildungen zu fördern, die mit besseren Jobchancen und Verdienstmöglichkeiten verbunden sind.**

Die ABZ*FiT.Frauenberatung wird seit 2006 von ABZ*AUSTRIA durchgeführt und hat zum Ziel, **Frauen kontinuierlich während der Umsetzung ihres handwerklich/technischen Berufszieles zu begleiten**, damit die FiT-Ausbildung erfolgreich absolviert und im Anschluss ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden werden kann.

Allen Frauen, die eine FiT-Ausbildung planen oder gestartet haben, steht eine **persönliche Beraterin** zur Seite. Im Rahmen eines Erstgespräches wird der im FiT-Zentrum Wien entwickelte Karriere- bzw. **Ausbildungsplan** und die für dessen Umsetzung notwendigen Rahmenbedingungen besprochen. Die Kontaktmöglichkeiten der Teilnehmer*innen zur ABZ*FiT.Frauenberatung sind auf verschiedenen Wegen/Kanälen gegeben, somit hat sich für dieses langfristige Beratungssetting, das Beratungsformat des „**Blended Counseling**“ bewährt. Dies beinhaltet für die Frauen die Möglichkeit, neben den individuellen **face-to-face Coachings** an der Beratungsstelle oder bei Sprechstunden an den jeweiligen Ausbildungsinstituten, die jeweils zuständigen Berater*innen auch telefonisch sowie per Email kontaktieren zu können.

Diese Synergien von **Online- und Offlineberatung** ermöglicht eine kontinuierliche Beratungsbeziehung. Darüber hinaus ist bei auftretenden Problemen eine sehr zeitnahe Unterstützungsleistung gewährleistet.

Allein im Jahr 2019 begleiteten wir 311 Frauen soweit, dass sie eine FiT-Ausbildung (Lehre/Kolleg/FH-Studium) beginnen konnten. Aktuell befinden sich **500 Frauen in einer über das FiT-Programm geförderten Lehre oder einem Studium**. Im Verlauf dieser Vollzeit



Ausbildungen können die Berater*innen ganz individuell auf die Anliegen der Frauen eingehen. Dabei stehen Themen wie Zeit- und Ressourcenmanagement sowie Motivationsunterstützung im Mittelpunkt.

Die mit Ausbildungsstart ausgehändigte **Karriere-mappe** „Mein Weg, mein Job“ bietet die Möglichkeit autodidaktisch sowie im **Reflexionsgespräch** mit der Beraterin erworbene fachspezifische, persönliche und soziale Kenntnisse zu erfassen sowie sich frühzeitig professionell auf den Arbeitsmarkt mittels Anleitung zur Firmenrecherche vorzubereiten.

Frauen berichten im Rahmen dieser Gespräche immer wieder von ihren ausgezeichneten Prüfungsergebnissen und wie überrascht sie selbst darüber sind, wie sehr sie die technischen Inhalte der Ausbildungen begeistern und wie sich neue berufliche Perspektiven daraus entwickeln können.

Die verschiedenen Gruppenangebote und fachspezifischen Workshops bieten den Frauen zusätzlich die Möglichkeit sich als Techniker*innen untereinander zu vernetzen. Durch unsere langjährige Erfahrung in der Begleitung von Frauen in handwerklich-technischen Ausbildungsbereichen werden wir als ABZ*FiT. Frauenberatung auch immer wieder als Expert*innen bei offenen Fragen oder Anliegen von Ausbildungsinstituten sowie von Unternehmen mit unserer Expertise hinzugezogen.



FEEDBACK VON TEILNEHMERINNEN

„WAS HAT IHNEN AN DER BERATUNG BESONDERS GEFALLEN?“

„Meine Beraterin hat mich sehr gut über alles informiert/unterstützt und beraten.“

„Mir hat die Beratung sehr geholfen Tiefpunkte zu überwinden und wieder in die Motivation zu finden. Ich finde die Beratung sehr hilfreich und unterstützend.“

„Tolles Programm, tolle Unterstützung!“

„Sehr kompetente Berater*innen die immer Zeit finden und für alle Probleme nach guten Lösungen suchen.“

„Sehr individuelle Beratung, Beraterin hat viel Erfahrung und kennt die Stolpersteine beim Studienbeginn. Insgesamt sehr motivierend und erleichternd, eine Ansprechstelle für Anlaufschwierigkeiten zu haben.“

ABZ*AUSTRIA FiT.ABSOLVENTINNENBETREUUNG

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2019 Erfolgreiche Absolvent*innen von FiT.Ausbildungen der verschiedenen Ausbildungsbereichen
Zielgruppe:	204 Frauen, die das FiT Programm erfolgreich abgeschlossen haben
Unternehmen:	500
Standort:	1210 Wien

Nach erfolgreichem Abschluss einer FiT.Ausbildung begleiten wir die FiT.Teilnehmer*innen im Rahmen der Absolvent*innenbetreuung auf ihrem Weg zum Arbeitseinstieg inklusive einer Nachbetreuung im Probemonat bei erfolgreicher Arbeitsaufnahme. Interessierte Teilnehmer*innen können sich bereits 1-2 Monate vor Ausbildungsabschluss hierfür anmelden.

Wir bieten ein vielfältiges und umfassendes Karrierecoaching. In einem ersten Schritt werden auf Basis der Reflexionen aus der Karrieremappe „Mein Weg, mein Job“ alle fachspezifischen, persönlichen und sozialen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeinsam mit der Teilnehmerin erarbeitet und in einem klaren berufsbildbezogenen Jobprofil zusammengefasst. Unterstützend dazu bieten wir eine aufeinander aufbauende Workshop-Reihe an, deren Module auch einzeln wahrgenommen werden können:

- Berufliche Identität und Selbstpräsentation
- Social Media und digitales (Online-)Bewerben
- Frauen – Arbeit – Geld
- Bewerbungstraining/Interview-Simulation
- Arbeitsrecht „FiT für den Berufseinstieg“
- „Netzwerkcoaching auf Messen“
- Eine Arbeitswelt in der Techniker*innen willkommen sind

Einen besonderen Fokus legen wir auf die direkte Arbeit mit den Unternehmen. Hierzu hat jede FiT.Absolventin neben ihrer Beraterin eine ABZ*Unternehmenskontakterin an ihrer Seite. Diese unterstützt gerne bei einem **firmenbezogenen Bewerbungsunterlagen-Check**, bei der Anleitung zur konkreten Firmenrecherche sowie bei Vernetzungsmöglichkeiten mit potentiellen Arbeitgeber*innen. Hierzu wurden u.a. im Jahr

2019 mehrere sog. „**Job Days**“ organisiert. Dabei bieten wir Vertreter*innen von Unternehmen die Möglichkeit Frauen auf Jobsuche direkt im Zuge einer von ABZ*AUSTRIA organisierten Veranstaltung kennenzulernen und offene Jobs im Unternehmen vorzustellen. Die Job Days sind organisationsweit für alle Frauen, die gerade im ABZ*AUSTRIA betreut und beraten werden offen.

Wie bereits in den Vorjahren konnten wir auch im Jahr 2019 wieder viele erfolgreiche FiT. Absolvent*innen, die sich bereits im Job befinden, als **Role-Models** gewinnen. Dies ist für viele Teilnehmer*innen besonders gewinnbringend, da sie von einer „Vorbildfrau“, die es bereits geschafft hat, Erfahrungsberichte und Problembewältigungsstrategien aus erster Hand erhalten.

Einzel- und Gruppencoaching in Kombination mit unserer langjährigen Erfahrung im Bereich der Betriebsarbeit sowie äußerst zielführende Vernetzungssettings schaffen die idealen Voraussetzungen, dass FiT Teilnehmer*innen ihren perfekten Arbeitseinstieg schaffen.

Als großer Erfolg für 2019 ist zu verbuchen, dass 119 Frauen ihre FiT.Ausbildung mit einem Lehr-, Kolleg- oder Bachelorabschluss erfolgreich absolviert haben und in der Zusammenschau der Vorjahresabsolvent*innen nahezu 56 % der von uns begleiteten Frauen eine neue Arbeitsstelle aufnehmen konnten. Von diesen haben mehr als 93 % eine ausbildungsadäquate Arbeit in ihrem neuerlernten handwerklich/technischen Bereich gefunden.

Wir gratulieren unseren tollen FiT.Frauen!

FEEDBACK VON FiT.ABSOLVENTINNEN

„WAS HAT IHNEN AN DER BERATUNG BESONDERS GEFALLEN?“

„Die ABZ* Beratung hat mich während meines Studiums voll unterstützt. Meine Berater*in war immer für mich da und jedes Mal, wenn es mir schwer war, war sie da, um mich zu bestärken. Dank meiner Berater*in habe ich auch den ersten berufsbezogenen Job bekommen.“

„Vielen Dank für Ihre wunderbare Unterstützung von Anfang an – das hat mir sehr geholfen mein Ziel zu erreichen!“

„Die Betreuer*innen haben sich immer Zeit genommen und waren sehr gut erreichbar. Die Unterstützung im beruflichen Bereich (Bewerbungen, Lebenslauf, Arbeitssuche) hat sehr geholfen und ich konnte dadurch vieles schneller umsetzen und viel schneller eine Stelle finden.“

„Sehr gutes Bewerbungstraining, viele Tipps, um sich sicherer und selbstbewusster zu verhalten, besonders beim Thema Gehaltsverhandlung.“

„Das Fit Programm hat meinem Leben eine Wende gegeben. Ich stehe jetzt beruflich ganz wo anders als vor 2 Jahren.“

„die Unternehmenskontakter*in war das sinnvollste was ich vom AMS jemals bekommen habe.“

„Sehr motivierend und ermutigend zum Thema Gehaltsverhandlung.“

ABZ*FiT-ZENTRUM WEINVIERTEL

Das ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel bietet Beratung, Clearing, Kompetenzerfassung, Perspektivenerweiterung und Basisqualifizierung für Frauen, die sich auf eine handwerkliche oder technische Ausbildung vorbereiten sowie Ausbildungsbegleitung und Nachbetreuung während und nach der Ausbildung bis zur Jobaufnahme.

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Niederösterreich
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2019
Zielgruppe:	136 Frauen mit Interesse an handwerklich technischen Berufen
Teilnehmer*innen:	129 Eintritte in Kompetenzwoche-Perspektivenerweiterung, 121 Eintritte Perspektivenerweiterung, 90 Eintritte Basisqualifizierung
Unternehmen:	250
Standorte:	vier regionale Standorte in Gänserndorf, Hollabrunn, Korneuburg, Mistelbach und ein Standort in 1210 Wien

Das Festhalten an der traditionellen geschlechts-spezifischen Arbeitsteilung am Arbeitsmarkt ist wesentlich mitverantwortlich für die geringeren Einkommen von Frauen. Das ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel eröffnet Frauen in Niederösterreich seit 2009 neue berufliche Perspektiven abseits traditioneller Berufswege. Im Rahmen des Programms „FiT-Frauen in Handwerk und Technik“ des AMS Niederösterreich werden Beratung, Clearing, Kompetenzerfassung, Berufsorientierung, Perspektivenerweiterung und Basisqualifizierung für Frauen angeboten, die eine nicht-traditionelle Berufsausbildung für sich in Erwägung ziehen.

Langjährige Erfahrungen bestätigen, dass die Weichenstellung für den Verlauf der Erwerbsarbeitszeit schon weit vor dem Zeitpunkt der Entscheidung für einen bestimmten Beruf erfolgt. In Ermangelung positiver Erfahrungen mit handwerklich-technischen Lerninhalten und aufgrund fehlender Einblicke in die vielfältigen Arbeitsplatzmöglichkeiten ziehen Mädchen und Frauen in der entscheidenden Phase der Ausbildungswahl handwerklich-technische Berufsfelder nicht in Betracht.

Gendersensible Berufsorientierung für Frauen unterschiedlichen Alters und mit mannigfaltigen Vorerfahrungen ist ein Grundpfeiler der Arbeit im ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel. Ausgehend von der Erhebung und Erkundung persönlicher Interessen, Kompetenzen und Talente tun sich oftmals neue Perspektiven auf. Workshops und Praktika eröffnen den Teilnehmer*innen Zugang zu traditionell männerdominierten Branchen und vermitteln praxisorientierte Einblicke in die notwendigen Grundfertigkeiten.

Anhand von **Potentialanalysen** werden die Kompetenzen der Frauen mit den Anforderungen des gewünschten Berufes verglichen. Die Basisqualifizierung vermittelt grundlegende Inhalte berufsrelevanter Fächer, unter anderem in den Bereichen EDV, Mathematik, technisches Zeichnen, Physik und Chemie sowie Schlüssel- und Sozialkompetenzen. Werkstätten (Holz, Metall, Elektro, Kunststoff, Glas, Digitalisierung) decken den Hands-on-Bereich ab. Mithilfe von Übungen, Internet-Apps sowie der laufend aktualisierten Moodle-Plattform findet **zeitgemäßes Lernen** statt. Unsere handwerklichen Lehreinheiten werden von qualifizierten Trainer*innen mit Berufserfahrung in den jeweiligen Branchen durchgeführt, die als Role Models Identifikationsprozesse und eine Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Aspekten der Branche in Gang setzen.



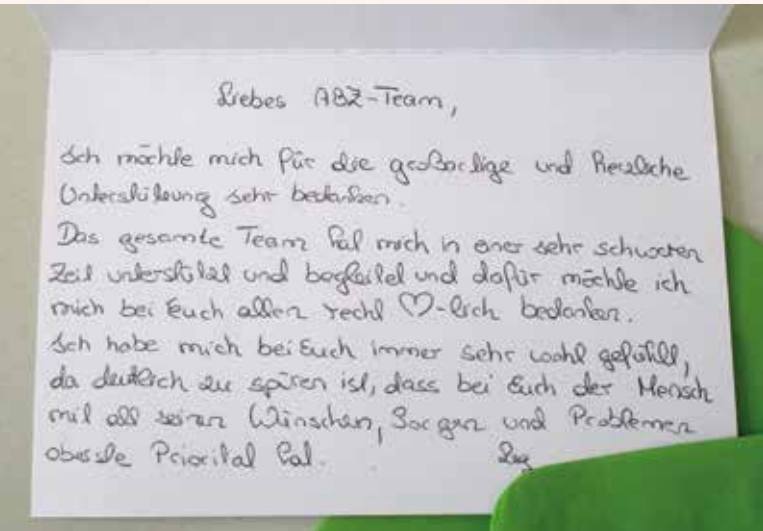
Damit eröffnet sich für die Absolvent*innen der Basisqualifizierung der Weg zu weiterführenden Ausbildungen in handwerklich-technischen Berufsfeldern, die vom AMS Niederösterreich im Rahmen des FiT-Programms gefördert werden.

2019 haben 54 Teilnehmer*innen der **Perspektivenerweiterung und Basisqualifizierung eine FiT-Ausbildung in 23 verschiedenen Berufen begonnen. Weitere 22 Frauen konnten wir wieder erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren.** Die Berufsausbildungen umfassten Lehren und Facharbeiter*innenintensivausbildungen, Qualifizierungen in Kollegs und HTLs. Die meisten Frauen entscheiden sich für die Ausbildung in der „punktgenauen Qualifizierung“ direkt in handwerklich/technischen Betrieben, welche von unseren Kooperationspartner*innen von Frauen für Frauen begleitet wird.

2019 haben das FiT-Zentrum Weinviertel und Frauen für Frauen zum Tag der offenen Tür eingeladen. Zahlreiche, interessierte Frauen aus dem Weinviertel, Vertreter*innen unseres Auftraggebers dem AMS NÖ aus der Landesgeschäftsstelle und den regionalen Geschäftsstellen sowie regionale Betriebe und Betriebe aus Wien konnten sich über das FiT-Programm informieren und unsere handwerklichen Stationen selbst ausprobieren. FiT-Absolvent*innen erzählten den Gästen ihre Erfolgsgeschichten von ihren Anfängen im FiT-Zentrum Weinviertel bis zum FiT-Berufseinstieg.



Das ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel begleitet die Kund*innen zusätzlich im Rahmen der Nachbetreuung während der gesamten Ausbildungszeit und nach positivem Abschluss beim Berufseinstieg. 40 Frauen haben 2019 ihre Ausbildung im Rahmen des FiT-Programms erfolgreich abgeschlossen. Damit haben alle FiT-Absolvent*innen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur kurzfristig erheblich verbessert, sondern auch langfristig in ihre Karrieren investiert. Einige FiT-Erfolgsgeschichten sind auf der Facebook-Seite sowie dem Blog von ABZ*AUSTRIA nachzulesen.



MEINE ZUKUNFT BEGINNT JETZT - BERATUNG UND MODULARES BILDUNGSANGEBOT FÜR MÜTTER

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2019
Zielgruppe:	Mütter mit Betreuungspflichten für Kinder bis 15 Jahren, die entweder Drittstaatenangehörige mit längerfristiger Aufenthaltsperspektive oder Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte sind.
Teilnehmer*innen:	160
Standort:	1030 Wien

Das Projekt wendet sich an Frauen, die mindestens ein A1 Sprachzertifikat erworben haben und/oder die Integrationsvereinbarung erfüllen müssen und/oder die bereits Kurse oder Veranstaltungen des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) oder des Arbeitsmarktservice (AMS) wie z. B. Wertekurse, Sprachkurse etc. besucht haben und ein weiterführendes Angebot suchen.

Ziel des Projekts ist vor allem die Förderung der Eigeninitiative und -verantwortung der Teilnehmer*innen. Mit den Frauen wurden Geschlechterrollen reflektiert und an der Verbesserung sprachlicher Ausdrucksfähigkeit in der deutschen Sprache gearbeitet. Die Erhöhung der Alltagskompetenz wurde nicht zuletzt durch verbesserte Verständigungsmöglichkeiten gefördert. Wesentlich waren auch die Steigerung der Medien- bzw. digitalen Kompetenzen sowie die Erweiterung der Fähigkeiten und des Wissens zur Selbstorganisation. Die Frauen wurden unter anderem dabei unterstützt, sich auf Ämtern zurechtzufinden und auf Möglichkeiten der Kinderbetreuung aufmerksam gemacht.

Vermittelt wurden eine breite Palette an Informationen im Bereich Gesundheit, Bildung und Arbeitsmarkt. Unterstützung gab es auch bei der Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen, da den Frauen oft nicht bewusst war, wo und wie diese eingereicht bzw. nostrifiziert werden können. Des Weiteren war es ein zentrales Ziel, den Frauen neue Berufsbilder vorzustellen.

Bildungsziele und nächste Schritte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wurden gemeinsam erarbeitet und festgelegt. Mit Projektende erhielten die Teilnehmer*innen eine umfassende Orientierungsmappe, die das gebündelte Wissen der Workshops, aber auch Linklisten zu Beratungsstellen, Jobbörsen, Kinderbetreuungseinrichtung etc. und viele weiterführende Informatio-

nen enthielt. Bei der Erstellung dieser Mappe wurde darauf geachtet, dass sie den Teilnehmer*innen die selbstständige Weiterarbeit an den festgelegten Zielen auch nach dem Projektende ermöglicht.

ABZ*AUSTRIA trägt mit einem umfassenden Beratungs- und Bildungsangebot für Mütter zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration der Zielgruppe bei. In Summe haben 84 Frauen zwischen Februar und November 2019 an den individuellen Clearinggesprächen bzw. Informationstagen teilgenommen. Im Projektzeitraum konnten 7 Einstiegsmodule zu je 10 Stunden umgesetzt werden. In den Einstiegsmodulen haben viele Frauen das begleitende Kinderbetreuungsangebot gerne angenommen.

Im Projektzeitraum wurden außerdem 15 Workshops zu je 10 Stunden angeboten, die individuell kombiniert werden konnten. Jede Frau konnte ein bis drei Workshops buchen. Gearbeitet wurde in kleinen Gruppen von 6-8 Frauen. Der Schwerpunkt aller Workshop Angebote lag auf der Erweiterung der mündlichen Ausdrucksfähigkeit und Sprachverfestigung, inhaltlich wurden die Themen an die Bedarfe der Frauen angepasst. Die Bandbreite umfasste ein breites Spektrum an alltags-, bildungs- und arbeitsmarktrelevanten Themen sowie die Erweiterung von digitalen Kompetenzen im Alltag (z. B. die Smartphone Nutzung). ABZ*AUSTRIA bot mit „Study Circles“ und „Speak Easy“- einer interaktiven Sprachwerkstatt, zwei innovative Formate zur Verbesserung der Sprachkompetenzen an. Im parallel stattfindenden Einzelcoaching arbeiteten die Frauen an ihrer persönlichen Vereinbarkeitsplanung in Hinblick auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt. Individuelle Hemmnisse konnten frühzeitig erkannt und bearbeitet werden. Ziel war es, dass die Teilnehmer*innen zu diesem Zeitpunkt bereits die notwendige Kinderbetreuung selbst organisiert haben.

ABZ*BASISBILDUNG WIRKT!

Auftrag-/Fördergeber*in:	Europäischer Sozialfonds, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, MA 13, IEB
Laufzeit:	24.07.2018 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Mädchen und Frauen ab 16 Jahren
Teilnehmer*innen:	6 pro Kurs
Standort:	1110 Wien

Das Ziel von ABZ*Basisbildung wirkt! ist es, im Zeitraum von 15 Wochen Mädchen und Frauen ab 16 Jahren auf weiterführende Bildungsmaßnahmen, insbesondere den Vorbereitungskurs auf den Pflichtschulabschluss, vorzubereiten.

Mit September 2019 kam ein neues Curriculum zur Anwendung, welches die Umsetzung sogenannter Lernstandserhebungen beinhaltet. Die Kompetenzfeststellungen werden einleitend, begleitend und abschließend in einer Kombination aus Selbst- und Fremdeinschätzung in allen Kompetenzfeldern (Deutsch, Englisch, Mathematik und digitale Kompetenzen) in das Training eingebaut.

Die Trainer*innen achten in der Umsetzung stark darauf, dass die Lernstandserhebungen von den Teilnehmer*innen als transparentes Feedback wahrgenommen werden können und nicht als starre Bewertung. Die fortlaufende und ergänzende Selbsteinschätzung unterstützt zudem den Prozess, eigene Lernfortschritte und -ergebnisse

wahrzunehmen, zu reflektieren und nächste Lernschritte aktiv zu planen. Diese Art von Selbsteinschätzung und eine nachvollziehbare Beurteilung soll den Frauen die Möglichkeit geben, aktive und mitverantwortliche Gestalter*innen ihres Lernprozesses zu sein.

Die Beurteilung erfolgt in sogenannten Kompetenzstufen (1 – 4 oder „teilgenommen“ bei Nicht-Ereichen der Stufe 1). In die Beurteilung fließen die Lernstandserhebungen, die abschließende Projektarbeit sowie die laufende Dokumentation des Kursgeschehens mit ein. Die Einstufung und Erstellung des Zertifikats erfolgen in Kombination mit den von der IEB zur Verfügung gestellten obligatorischen Beobachtungs- und Beurteilungsrastern.

Die Umsetzung erfolgte bisher in zwei Kursen á 6 Teilnehmer*innen. Alle 12 Frauen schlossen erfolgreich mit einem Zertifikat ab.

ABZ*PFLICHTSCHULABSCHLUSS

Vorbereitungskurs auf den externen Pflichtschulabschluss für Mädchen ab 16 Jahre und Frauen

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Bildung, Stadt Wien – MA 13
Laufzeit:	2 Vorbereitungslehrgänge vom 12.09.2018 - 28.06.2019 und vom 13.02.2019 – 13.12.2019
Zielgruppe:	40 Mädchen/Frauen, die keinen oder keinen anerkannten Pflichtschulabschluss haben
Teilnehmer*innen:	60
Standort:	1110 Wien

In den Vorbereitungslehrgängen haben Frauen und Mädchen seit 2012 die Möglichkeit, sich in einer geschlechtshomogenen Gruppe auf die Prüfungen für den Pflichtschulabschluss vorzubereiten.

Bei der Vorbereitung auf die Prüfungen an der Ganztagsmittelschule Torricelligasse wurden sie 2019 von 13 Fachtrainer*innen unterstützt und begleitet. Neben der inhaltlichen Vorbereitung wird im Training ein besonderer Fokus auf das **selbstständige Erarbeiten von Inhalten, auf binnendifferenzierten und kompetenzorientierten Unterricht** sowie die konstruktive Zusammenarbeit in der Gruppe gelegt.

Die fächerübergreifenden Prüfungsfächer sind:

- Deutsch – Gesellschaft – Kommunikation
- Englisch – Transkulturalität – Globalität
- Mathematik
- Natur und Technik
- Gesundheit und Soziales
- Berufsorientierung

Ergänzend zur Vorbereitung auf die Prüfungen eigneten sich die Teilnehmer*innen im **EDV-Training** solide Anwendungskenntnisse an. Wichtige Aspekte stellen zudem die Förderung und Erweiterung der personalen Kompetenzen und die **Auseinandersetzung mit Gleichstellungsthemen** im Gruppensetting dar. Pro Kurs unterstützt jeweils eine **Sozialpädagogin** die Teilnehmer*innen im Einzelsetting bei der **Bewältigung von persönlichen Problemen, beim Nachholen versäumten Unterrichtsstoffs** sowie bei der **Berufs- und Bildungsplanung**.

Ein besonders wichtiger Aspekt in den Lehrgängen ist es, nicht nur auf die Prüfungen vorzubereiten, sondern sich kompetenzfeldübergreifend mit gesellschaftspolitischen Themen, wie Gleichberechtigung, Inklusion, Nachhaltigkeit und Klimaschutz auseinanderzusetzen und Partizipationsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen kennen zu lernen. So war 2019 z. B. der Klimaschutz ein öffentlich sehr präsent Thema. Die Teilnehmer*innen gestalteten Plakate, um gemeinsam an einer der Friday for Future-Demonstrationen teilzunehmen.



HANDEL(N) FÜR MIGRANT*INNEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF), Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, AMS Wien
Laufzeit:	16.02.2017 – 31.12.2019
Zielgruppe:	Migrant*innen, die mindestens 18 Jahre alt sind, drittstaatsangehörige Frauen oder Männer mit unbefristeter Aufenthaltsbewilligung oder Asylberechtigte sowie subsidiär Schutzberechtigte, die uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und Erfahrung bzw. Interesse am Handel, speziell am Onlinehandel , haben.
Teilnehmer*innen:	30
Standort:	1110 Wien

Ziel des Projekts war die **Integration der Teilnehmer*innen in den Arbeitsmarkt durch Arbeitsaufnahme oder durch Vermittlung in eine Ausbildung**.

Durch das Projekt war eine breite Palette an vermittelten Inhalten möglich. Wir unterstützten die Teilnehmer*innen bei der Vertiefung von Deutschkenntnissen, dem Lernen mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien umzugehen, dem Kennenlernen verschiedener Berufsbilder und Ausbildungen im Handel bis zu der Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen. Individuelle Unterstützung war durch eine Einzelberaterin während der gesamten Kurszeit möglich.

Die Teilnehmer*innen wurden motiviert an unterschiedlichen Exkursionen (BIZ, Wirtschaftsmuseum etc.) teilzunehmen. Außerdem hatten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit sog. "role models" kennenzulernen, ganz nach dem Motto „das schaffe ich auch“ konnten dadurch der Selbstwert gestärkt und Veränderungsprozesse eingeleitet werden. In der Einheit „Lebende Bibliothek“ wur-

den Personen mit erfolgreicher Berufsbiographie im Berufsfeld Handel oder Verkauf eingeladen, bzw. fanden Exkursionen statt. Ziel der Workshops war, die Teilnehmer*innen mit berufserfahrenen Personen in Kontakt zu bringen, um aus ihren Erfahrungen zu lernen und neue Perspektiven zu entwickeln. Zusätzlich wurden die Teilnehmer*innen auf neue Berufsfelder wie z. B. E-Commerce Kaufmann/frau (Onlinehandel) vorbereitet.

Einzelcoaching: Das Einzelcoaching (ca. 1,5 h pro TN) konnte individuell in Anspruch genommen werden. Im Coaching wurden persönliche Probleme und Fragestellungen abgeklärt, die eine Job- oder Ausbildungsaufnahme behindern könnten. Weiters gab es die Möglichkeit der "Offenen Beratung". Diese bot die individuelle Unterstützung von Teilnehmer*innen, häufig als Vorbereitung zum Kurs, oder auch als Unterstützung nach den Informationstagen, wenn Teilnehmer*innen nicht aufgenommen wurden.

Nachbetreuung: Nach Kursende gab es die Möglichkeit weitere Beratungstermine zu vereinbaren, um die verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

ABZ*MEINE SPRACHEN – ALPHABETISIERUNG IN FARSI/DARI UND DEUTSCH

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	06.09.2019 – 26.06.2020
Zielgruppe:	Das Projekt wendet sich an Frauen mit der Erstsprache Farsi/Dari, die in ihrer Erstsprache nicht alphabetisiert und beim AMS Wien arbeitsuchend gemeldet sind.
Teilnehmer*innen:	24
Standort:	1210 Wien

Alphabetisierung in der Erstsprache ist für den weiteren Spracherwerb und damit für den Erwerb der Bildungssprache Deutsch von zentraler Bedeutung. Der Spracherwerb ist ein Schlüssel zur eigenen Unabhängigkeit und eine Möglichkeit, sich persönlich weiterzuentwickeln.

Dies ist die nötige Voraussetzung für die Teilhabe der Frauen am gesellschaftlichen Leben sowie für die berufliche Integration. Daher setzt sich der Alphabetisierungskurs „Meine Sprachen“ zum Ziel, die Frauen in 15 Wochen in ihrer Erstsprache zu alphabetisieren und parallel dazu, die Zweitsprache zu lehren. Konkretes Ziel ist es, dass ca. 20 % der Frauen die ÖSD Prüfung A1 positiv abschließen und alle anderen in der Lage sind, einem Deutschkurs inhaltlich zu folgen.

Unser Konzept sieht eine kombinierte Alphabetisierung in der Erstsprache – Farsi/Dari – und Deutsch vor. Die Teilnehmer*innen lernen die Schriftzeichen gleichzeitig in beiden Sprachen, wodurch relativ rasch eine Alphabetisierung erfolgt. Durch die schnelle „Übersetzung“ auf Deutsch wird die zweite Sprache „nebenbei“ gelernt. Diese eigens von unseren Trainer*innen entwickelte Methode ermöglicht den Teilnehmer*innen parallel zu der eigenen Schrift die Zweitsprache Deutsch zu lernen.

Die Methodik basiert aufgrund des Teilnehmer*innenprofils auf einem interkulturellen und handlungsorientierten Ansatz. Der Fokus liegt auf Interaktion, die Frauen werden konsequent ins Kursgeschehen miteinbezogen. Eine differenzierte Methodenvielfalt fördert die Motivation der Teilnehmer*innen und unterstützt durch individuelles Empowerment.

Um sich dem Thema Gleichstellung zu nähern, werden in einem ersten Schritt der Blickwinkel und die bisherige Lebenserfahrung der Teilnehmer*innen transparent gemacht. Die kulturelle Basis der Teilnehmer*innen dient als Ausgangspunkt, um im Zuge der Auseinandersetzung mit der österreichischen Kultur das eigene Wertesystem im Genderbezug zu reflektieren und ein Bewusstsein für Gleichheit und Differenz zu entwickeln.

Unser Ziel ist, individuelle Handlungsspielräume so zu erweitern, dass traditionelles Verhalten nicht automatisch fortgesetzt, sondern alternatives Verhalten erprobt werden kann.

JUBITA – JUGEND BILDUNG TALENTE

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Europäischer Sozialfonds
Kooperationspartner*in:	Diakonie Flüchtlingsdienst, Interface GmbH Wien, Caritas der Erzdiözese Wien, AMs Jugendliche Wien
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Jugendliche/junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren
Teilnehmer*innen:	37
Standort:	1150 Wien

Das Netzwerkprojekt JuBiTa entwickelt seit Jänner 2019 ein modellhaftes, modulares Angebot für Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren und setzt dieses in 2 Durchgängen mit der Zielgruppe um.

Ziel des Projektes ist es, Jugendliche/junge Erwachsene bedarfsorientiert auf einen nachhaltigen Einstieg in die Sekundarstufe II vorzubereiten. Einerseits haben die Teilnehmer*innen im Projekt die Möglichkeit, den Pflichtschulabschluss in 6 Monaten nachzuholen, um sich anschließend in 3 verschiedenen Modulschienen auf den Übergang in mittlere und höhere Schulen oder auf eine Lehrstelle vorzubereiten.

Die durchgehende und begleitende Bildungs- und Berufsberatung mit Fokus auf die individuelle Kompetenzarbeit, Bildungsplanung, Interessensabklärung und Orientierung fällt ebenso in die Zuständigkeit von ABZ*AUSTRIA, wie die Vorbereitung der Übergänge in Schulen oder Lehrstellen.

Im Jahr 2019 wurden 37 Teilnehmer*innen kursbegleitend betreut. Mehr als die Hälfte schloss noch im selben Jahr den gesamten Pflichtschulabschluss positiv ab. Die Prüfungen für die anderen Teilnehmer*innen finden im Jänner 2020 statt.

Ab Februar 2020 haben 45 Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich in den Bereichen Handwerk – Technik- IT, Gastronomie – Tourismus – Handel, Gesundheit – Soziales auf die Sekundarstufe II vorzubereiten.

Um ein für diese Zielgruppe passendes Angebot zu schaffen, wurden im Netzwerk u.a. ein kompetenzorientiertes Aufnahmeverfahren, ein jugendgerechtes Curriculum für den Pflichtschulabschluss sowie zielgruppengerechte Tools für die Bildungs- und Sozialberatung entwickelt.

Im Oktober 2019 fand eine Kick-Off-Veranstaltung statt, bei der das Projekt, die Entwicklungsarbeit und die ersten Erfahrungen in der Umsetzung einer sehr interessierten Fachöffentlichkeit präsentiert werden konnten.

ABZ*NEW SKILLS HANDEL/E-COMMERCE

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Niederösterreich
Laufzeit:	24.10.2019 - 07.05.2020
Zielgruppe:	Beim Arbeitsmarktservice NÖ, konkret der Regionalstelle Schwechat, der Regionalstelle Baden und der Regionalstelle Bruck an der Leitha vorgemerkte arbeitssuchende Frauen.
Teilnehmer*innen:	12
Standort:	1110 Wien

Teilnehmen konnten Teilnehmer*innen mit fachein-schlägiger Ausbildung, beruflicher Vorerfahrung im Bereich Handel oder in einem dem Handel verwand-ten Beruf inkl. Lehrabschluss oder einem Abschluss einer berufsbildenden oder kaufmännischen Schule.

Insbesondere „ältere“ Arbeitskräfte (45+), die die genannten Voraussetzungen erfüllen wurden ange-sprochen.

Der Handel ist einer der größten Wirtschaftszweige in Österreich und mit 600.000 Beschäftigten der zweitgrößte Auftraggeber⁴. Es zeigt sich bereits seit einigen Jahren, dass der e-Commerce Zweig stetig ansteigt. Aktuell beträgt der Anteil der Ausgaben im Online-Handel 8,8 %⁴ In Österreich gibt es 9.000 Online-Shops. 22 % der Betriebe im stationären Einzelhandel betreiben einen Online-Shop.⁵ Die Un-ternehmen haben den Trend bereits erkannt: 75 % verfügen über einen professionellen Web-Auftritt⁵, da die meisten Konsument*innen vor dem Kauf im Internet Informationen zu den Produkten suchen.

So vielfältig die Branche Handel ist, so umfassend sind die neuen (digitalen) Kompetenzen, die im Bereich e-Commerce von den Beschäftigten gefor-dert sind: von rechtlichen Grundlagen im Online-Marketing, bis hin zu Shopmanagementsystemen und der kompetenten Nutzung von Social Media Anwendungen. Das Profil im e-Commerce Bereich geht weit über die Anforderungen im klassischen Einzelhandel hinaus. Das erfordert die zielgerich-tete Qualifizierung von Personen, die im Bereich Handel tätig sein möchten und die mit dem An-gebot von ABZ*AUSTRIA zu New Skills Handel/e-Commerce ihre digitalen Kompetenzen in diesem Bereich erweitern und festigen möchten.

Lerninhalte der Weiterbildung

- Rechtliche Grundlagen im Online-Marketing
- IT-Basic, neue Medien und e-Commerce
- Shopmanagement-Systeme
- Business-Englisch II inkl. Konversation
- Verkaufsgespräche und –techniken
- Warenpräsentation (analog und digital)
- Professionelles Beschwerdemanagement

Gezieltes Bewerbungstraining

- eBewerbung, eStrategien
- Jobprofil – „eGo marke“

Betriebspraktikum

- Zweck: die Anwendung und Umsetzung der erworbenen Kompetenzen im realen Betriebsalltag
- Unterstützung durch unsere interne Unterneh-menskontakterin

Individuelles Coaching

- zu verschiedenen Herausforderungen, wie z. B.
- zur administrativen Unterstützung (eAMS)
 - bei Herausforderungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
 - zur Motivationsförderung (als Drop-out Prävention)
 - bei möglichen individuellen Herausforderun-gen: entwickeln von Lösungen, Herstellen der Handlungsfähigkeit
 - zur Unterstützung im Rahmen von Bewerbungen
 - bei sonstigen individuellen Anliegen, die keinen Platz im Gruppensetting haben.

Im Rahmen der sozialpädagogischen Betreuung wird sehr lösungsorientiert und personenzentriert gearbeitet. Die Teilnehmer*innen werden in ihrer Kompetenzentfaltung motivational unterstützt.

ZIELE

Arbeitsmarktpolitisch: Die Erhöhung der Be-rufschancen für die Teilnehmer*innen, um einen langfristigen Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen oder zu erleichtern. 60 % der Teilnehmer*innen⁶ sollten 3 Monate nach Beendigung der Maßnahme in Be-schäftigung sein.

Inhaltlich/Qualitativ: Ziel des Projekts ist die Auf-frischung und Erweiterung wichtiger Fertigkeiten und Kenntnisse im Bereich Handel, die schwer-punktmäßige Vermittlung von digitalen Kompe-tenzen und die anwendungsbezogene Umsetzung der gelernten Inhalte durch praktische Übungen, Betriebspraktika und im Rahmen einer Projekt-arbeit. Die Teilnehmer*innen werden adäquat auf die aktuellen Anforderungen der digitalisierten Ar-beitswelt 4.0 innerhalb des Berufsfeldes „Handel und e-Commerce“ vorbereitet und geschult. Ein ausdrücklicher Bestandteil des Angebotes besteht in dem Erwerb fachübergreifender Fähigkeiten so-wie der dafür erforderlichen sozialen und digitalen Kompetenzen (soft skills).

⁴<https://www.handelsverband.at/publikationen/studien/handel-in-zahlen-die-jahresbilanz-2018>
⁵<https://www.wko.at/branchen/handel/executive-summary-internet-einzelhandel-2018.pdf>

⁶Hinweis geschlechtergerechter Sprachgebrauch: da in der Maßnahme ausschließlich Frauen zugewiesen und aufgenommen werden beschränkt sich die Formulierung auf das weibliche Geschlecht. Bei allgemeinen Darstellungen wird ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch verwendet.

BILDUNGSBERATUNG IN WIEN

Als Teil des Netzwerks „Bildungsberatung in Wien“ führt ABZ*AUSTRIA Bildungsberatung und –information für Frauen und Personen mit Betreuungspflichten durch.

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Europäischer Sozialfonds und waff Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds
Laufzeit:	01.09.2018 - 31.12.2021
Zielgruppe:	Frauen und Personen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	821
Personen mit Betreuungspflichten:	372
Standort:	1120 Wien

Seit 2008 arbeitet ABZ*AUSTRIA mit anderen Wiener Bildungsträgern (BFI Wien, biv integrativ, Volkshochschulen Wien, waff Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds und dem WUK- Werkstätten- und Kulturhaus) unter der Dachmarke „Bildungsberatung in Wien“ zusammen. Dieses Netzwerk hat das Ziel, den Zugang zu Bildungs- und Berufsberatung zu erweitern, die Beratungsqualität zu fördern und für trägerneutrale Bildungs- und Berufsberatung zu garantieren.

Beratungskund*innen der Bildungsberatung von ABZ*AUSTRIA sind Frauen und Personen mit Betreuungspflichten. Inhalte der Beratung sind Fragen zu Aus- und Weiterbildungen, Förderungen oder zur beruflichen (Neu)Orientierung. Auch 2019 wurden die Soll-Beratungszahlen der ABZ*Bildungsberatung um 7 % übertroffen.

Die Beratungs- und Informationsleistungen wurden im Rahmen folgender Beratungsformate erbracht:

- Einzelberatung nach Terminvereinbarung im Gleichstellungshaus in Simmering
- mobile Beratung und Information im öffentlichen Raum
- aufsuchende Beratung und Information bei Kooperationseinrichtungen (Eltern-Kind-Zentren, Wohnpartner Wien, Vereine...)
- telefonische Information
- Kompetenzworkshops
- Interaktives Frauenbildungscafé

Im Sinne der Verbreitung des Zugangs zu Bildungs- und Berufsberatungsangeboten durch mobile und aufsuchende Beratung hat ABZ*AUSTRIA auch 2019 die Kooperation mit Eltern-Kind-Zentren, Migrant*inneneinrichtungen, diversen Beratungsstellen und anderen Kooperationseinrichtungen weitergeführt. Konkret gab es 2019 Beratung und Information im Einzel- und Gruppensetting bei folgenden Einrichtungen: der Caritas, Nanaya, Peregrina, bei den Berufsinformationszentren des AMS, in der Hauptbücherei Wien und in Stadtteilzentren. Das Format des „Interaktiven Frauenbildungscafés“ wurde 2019 ebenfalls bei Kooperationseinrichtungen umgesetzt. Es wurden Stationen zu verschiedenen Themen, wie z. B. Lernen lernen, Berufsbildern und Rollenbildern sowie zu Kompetenzen angeboten.

Weiters wurden auch 2019 mobile bzw. aufsuchende Angebote im öffentlichen Raum umgesetzt: In Kooperation mit Netzwerkpartner*innen hat das Teilprojekt Informationsleistungen bei verschiedenen Messeveranstaltungen (bei der Best, bei der Beruf-Baby-Bildung) sowie bei den waff Wochen für Beruf und Weiterbildung in Kindergärten erbracht.

BILDUNGSBERATUNG IN NIEDERÖSTERREICH

Als Teil des Netzwerks „Bildungsberatung Niederösterreich“ führt ABZ*AUSTRIA Bildungsberatung und –information für Frauen und Personen mit Betreuungspflichten im Industrieviertel durch.

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Europäischer Sozialfonds, Arbeiterkammer NÖ und Land NÖ
Laufzeit:	01.09.2018 - 31.07.2021
Zielgruppe:	Frauen und Personen mit Betreuungspflichten
Personen mit Betreuungspflichten:	443
Standort:	Wr. Neustadt, Neunkirchen, Baden, Mödling

Als Partnerin im Netzwerk „Bildungsberatung in Niederösterreich“ bietet ABZ*AUSTRIA seit Mai 2015 Bildungs- und Berufsberatung im niederösterreichischen Industrieviertel an.

Zusammen mit 7 Partner*innen (Arbeiterkammer Niederösterreich, Bildungs- und Heimatwerk Niederösterreich – BHW, Diakonie Flüchtlingsdienst BACH, Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich/FEN, Jugendservice Ybbs Tal, Transjob, Verband Niederösterreichischer Volkshochschulen) bietet die ABZ*Bildungsberatung individuelle, trägerneutrale und kostenlose Bildungs- und Berufsberatung an.

Beratungskund*innen der Bildungsberatung von ABZ*AUSTRIA sind Frauen und Wiedereinsteiger*innen. Inhalte der Beratung sind Fragen zu Aus- und Weiterbildungen, Förderungen oder zur beruflichen (Neu)Orientierung. 2019 wurden die Soll-Beratungszahlen um rund 12 % übertroffen. Die Beratungs- und Informationsleistungen wurden im Rahmen folgender Formate erbracht:

- Einzelberatung nach Terminvereinbarung am Standort der ABZ*Bildungsberatung in Wiener Neustadt und in den AK-Bezirksstellen in Baden, Mödling, Neunkirchen
- aufsuchende Beratung bei Kooperationseinrichtungen
- telefonische Information

Im Sinne der Verbreitung des Zugangs zu Bildungs- und Berufsberatungsangeboten durch mobile und aufsuchende Beratung hat ABZ*AUSTRIA auch 2019 die Vernetzung und Kooperation mit relevanten Einrichtungen im Industrieviertel weitergeführt. Dabei handelt es sich um Einrichtungen, in denen sich die Zielgruppe des Teilprojektes aufhält, wie Eltern-Kind-Einrichtungen, Frauenberatungsstellen und -organisationen, Frauenprojekte im arbeitsmarktpolitischen Kontext, Beratungsstellen u.ä. Konkret gab es 2019 Beratung und Information im Einzel- und Gruppensetting bei folgenden Einrichtungen: in FIT Zentren, bei NESIB, bei der Caritas, beim ÖIF und bei Phönix. In Kooperation mit dem AMS hat sich die ABZ*Bildungsberatung an Veranstaltungen für Wiedereinsteiger*innen in Mödling und Baden beteiligt („Woman & Work“-Wiedereinsteiger*innentag).

KOMPETENZCHECK BERUFLICHE INTEGRATION – FRAUEN AB 18 JAHRE

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	20.05.2019 – 20.06.2020
Zielgruppe:	Das Projekt wendet sich an Frauen, die den Status „Asylberechtigte“ oder „subsidiär Schutzberechtigte“ in den letzten 3 Jahren erhalten haben, in lateinischer Schrift alphabetisiert sind, Deutsch auf Niveau A1 sprechen und das 18. Lebensjahr beendet haben. ABZ*AUSTRIA bietet Kurse in den Erstsprachen Arabisch, Farsi und Dari an.
Teilnehmer*innen:	144 asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Frauen (insgesamt 336 in einer Bietergemeinschaft mit update Training und bfi Wien)
Standorte:	1110 Wien und 1210 Wien

Das primäre Ziel des Projekts ist es, die formalen und non-formalen Kompetenzen der Frauen zu erfassen und sichtbar zu machen. Nach 7 Wochen soll ein realistisches Berufsziel definiert und zumindest erste Schritte zur Erreichung geplant sein.

Das Potential der Zielgruppe Frauen wird oft übersehen und/oder auch unterschätzt. Das Empowerment der Frauen ist ein erster Schritt dieses Potential für die österreichische Wirtschaft aber auch für die persönliche Entfaltung greif- und nutzbar zu machen.

Die Kompetenzfeststellung ist ein wesentlicher Baustein, um aufbauend auf vorhandene Qualifikationen individuell angepasste Maßnahmen zur ehestmöglichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt einzuleiten. Da viele Frauen die Nachweise über Formalqualifikationen bzw. Berufserfahrungen nicht vorlegen können, werden die Kompetenzen durch Expert*innen überprüft. Es geht darum, das Niveau der beruflichen Fähigkeiten zu ermitteln.



Weiters werden die Frauen bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen unterstützt.

Das Projekt unterstützt dabei, frauenspezifische Hemmnisse bei der Beschäftigungsintegration, die der Gleichstellung von asylberechtigten und subsidiär schutzberechtigten Frauen entgegenstehen, abzubauen. Ein behutsames Heranführen an die Rechtslage und das Verständnis von Chancengleichheit für Frauen und Männer in der österreichischen Gesellschaft ist wichtig, um eine Öffnung für neue Rollenbilder und die damit einhergehenden beruflichen Perspektiven zu ermöglichen.

Der „Kompetenzcheck-berufliche Integration“ dauert 7 Wochen und umfasst pro Woche 10 Stunden Kurs und 1 Einzelcoaching in der Erstsprache. Ein Einstieg in die Kurse ist regelmäßig möglich.



ABZ*PERSPEKTIVE LERNEN UND ARBEIT

Case Management Beratung und Erwerb berufsbezogener Kompetenzen mit dem Ziel der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2019
Zielgruppe:	Frauen, speziell auch asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, ab 18 Jahren, die die Berufsorientierung abgeschlossen haben, mind. Deutschkenntnisse auf Niveau A2 haben und beim AMS Wien gemeldet sind.
Teilnehmer*innen:	264
Unternehmen:	110
Standort:	1110 Wien

ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit unterstützt u.a. asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Frauen beim Jobeinstieg oder beim Eintritt in eine Ausbildung. Durch Einzelberatung und ein individuell adaptierbares Modulangebot zur Verbesserung der berufsbezogenen Kompetenzen werden die Frauen optimal auf den Einstieg in unterschiedliche Berufe oder Lehrstellen/Ausbildungsplätze vorbereitet. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der mündlichen Ausdrucksfähigkeit und im Aufbau von für die berufliche Zukunft wichtigen Netzwerken. Im Zentrum des Projekts steht des Weiteren die umfassende Zusammenarbeit mit Unternehmen.

Die Erhöhung der individuellen Arbeitsmarktchancen der Frauen wird dadurch verstärkt, dass Lerninhalte im Kontext von beruflicher Verwertbarkeit vermittelt werden. Inhalte und Kompetenzen, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit von Nutzen sind sowie Lernen durch „training on the job“ steigern die Vermittlungsaussichten. Ziel von ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit ist es, die Frauen nachhaltig in die neue Arbeit zu integrieren und bei der Vermittlung verstärkt mit potentiellen Unternehmen zusammenzuarbeiten, um so maximalen Mehrwert für beide Seiten – Frau und Arbeitgeber*in – zu generieren.

Der Fokus des Projekts standen folgende Themenschwerpunkte: Verbesserung der Sprachkompetenz insbesondere der mündlichen Ausdrucksfähigkeit, Basisqualifizierungen und Vorqualifizierung für weiterführende Angebote des AMS Wien und die konkrete Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt.

Die Case Management Beratung des Leistungsangebots war bedarfs- und lebenskontextorientiert und hatte ihre Schwerpunkte in der Begleitung des individuellen Karrierewegs zum Job bzw. zur Qualifikation. Spezielle Themen im Einzelsetting waren beispielsweise lange Arbeitslosigkeit bzw. noch keine Erfahrung in bezahlter Erwerbstätigkeit, gesundheitliche Probleme der Frauen, Wohnungsnot, finanzielle Probleme, familiäre Schwierigkeiten und auch Vereinbarkeitsthemen zu Beruf und Ausbildung, Familie und Privatleben. Eine Stabilisierung und psychosoziale Beratung standen dabei im Vordergrund, um eine Arbeitsaufnahme möglich zu machen. Auch waren sprachliche Defizite der Teilnehmer*innen und die Erweiterung der Grundkompetenzen wesentliche Faktoren, welche durch weitreichende Thematisierung sowohl im Einzel- als auch Gruppensetting bearbeitet wurden.

Das Modulangebot in Form von Gruppensettings orientierte sich an den Qualifizierungsbedarfen der Frauen und Unternehmen. Der Fokus lag auf den vier Themenbereichen Sprache, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Digitalisierung und Unternehmensarbeit. Die 94 Workshops mit einer Maximalteilnehmer*innenzahl von 12 Personen wurden zahlreich in Anspruch genommen (Auslastung 69 %).

Insgesamt wurden von einem multiprofessionellen Team aus sechs Berater*innen/Trainer*innen und zwei Unternehmenskontakter*innen 264 Teilnehmer*innen auf ihrem Weg in die Arbeit oder Ausbildung bzw. beim Eintritt in eine Qualifizierung beraten und begleitet. Von allen Frauen, die in den Arbeitsmarkt bzw. in eine Ausbildung eingetreten sind, haben 54 % eine Arbeitsstelle angenommen und 46 % eine Qualifizierung angetreten.

ABZ*ZUKUNFT MIT WIEDEREINSTIEG

Modulares Kursangebot mit begleitendem Einzelcoaching für Wiedereinsteiger*innen. Dieses Projekt wird von der Bietergemeinschaft ABZ*AUSTRIA und BFI Wien durchgeführt.

Fördergeber*in/KooperationspartnerIn:	AMS Wien
Fördergeber*in/ Kooperationspartner*in:	BFI Wien
Laufzeit:	14.05.2018 – 23.08.2019 (1. Wiederbeauftragung) bzw. 13.05.2019 – 21.08.2020 (2. Wiederbeauftragung)
Zielgruppe:	Wiedereinsteiger*innen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	1.037
Personen mit Betreuungspflichten:	1.037
Unternehmen:	4.169
Standort	1190 Wien

Das Kursangebot

Informationstage und Einstiege

Wöchentlicher Einstieg, die Kursdauer beträgt maximal 16 Wochen

ABZ*Wiedereinstieg mit Zukunft unterstützt Frauen beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. Das vorrangige Ziel dieses modularen Angebots ist die Unterstützung der Teilnehmer*innen bei

- der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit
- der Erlangung eines formalen Bildungsabschlusses
- der Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt.

Das modulare Kursangebot mit unterstützendem Einzelcoaching richtet sich an Frauen, die nach einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit von zumindest einem halben Jahr aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder Pflege und Betreuung kranker Angehöriger wieder ins Erwerbsleben zurückkehren wollen. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die erstmalig ins Erwerbsleben einsteigen möchten, können ebenfalls an ABZ*Wiedereinstieg mit Zukunft teilnehmen.

Nach einer Einstiegsphase, die vorrangig für das Heranführen an die mit dem Wiedereinstieg verbundenen Themen wie Vereinbarung von Beruf und Familie, Kinderbetreuung, Orientierung am

Arbeitsmarkt und Auseinandersetzung mit traditionellen Rollenbildern gewidmet ist, erfolgt die Festlegung des weiteren individuellen Kursverlaufs oder der Ausstieg bzw. Wechsel in andere Maßnahmen. Dauer und Inhalte der anschließenden Module richten sich nach dem spezifischen Bedarf der einzelnen Frauen. Diese zweite Phase des Projektes dauert zwischen sechs und vierzehn Wochen. Während dieser Zeit wird jede Frau von ihrer Bezugscoachin begleitet. Gemeinsam erarbeiten sie **Ausbildungs- und Berufsziele** sowie **professionelle Bewerbungsunterlagen**. Am Ende des Coaching Prozesses wird dem AMS ein detaillierter Karriereplan mit allen relevanten Informationen zu Ausbildung, (beruflicher) Erfahrung, Berufszielen und Chancen übermittelt.

In manchen Fällen, wenn persönliche Themenstellungen die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit erschweren, unterstützen auch Sozialpädagog*innen in enger Zusammenarbeit mit allen anderen Trainer*innen und Berater*innen im Projekt. Rund ein Viertel der teilnehmenden Frauen nutzt diese Möglichkeit. Im Vordergrund der Beratungen stehen familiäre Themen, Finanzen und Beihilfen sowie die Wohnsituation.

Im Rahmen des modularen Kursangebotes werden zu unterschiedlichen Schwerpunkten (Arbeitsmarkt, EDV-Kompetenz, Empowerment, Deutsch, Kompetenzorientiertes Lernen und Basisbildung) verschiedene einwöchige Module angeboten, deren inhaltliche Ausrichtung darauf abzielt, die Frauen auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Sollte für den Wiedereinstieg eine fachliche Qualifikation (z. B. LAP oder EDV-Kurs) einen entscheidenden Vorteil bringen, kann diese Ausbildung im Einzelfall finanziert werden und verlängert daher die Teilnahme am Projekt im entsprechenden Zeitausmaß. 2019 wurden am häufigsten Kurse zur Auffrischung von EDV-Kenntnissen, welche für eine Rückkehr vor allem in Bürojobs essentiell sind, sowie Vorbereitungskurse auf außerordentliche Lehrabschlussprüfungen bewilligt.

Die **Unternehmenskontakter*innen** arbeiten eng mit Betrieben in der Wirtschaft sowie dem **Service für Unternehmen des AMS** zusammen. Bewerber*innen und Jobangebote des Arbeitsmarktes werden best- und schnellstmöglich zusammengeführt. Zu diesem Zweck werden auch zahlreiche Exkursionen, Firmenpräsentationen sowie Recruiting Days geplant und mit großem Erfolg und viel positivem Feedback durchgeführt.

Auch nach Kursende haben Frauen die Möglichkeit, für die Dauer von 4 Wochen individuelle Bewerbungsunterstützung in Form von Einzelterminen in Anspruch zu nehmen.

Rund die Hälfte der Frauen befindet sich 184 Tage nach Kursende in einem Arbeitsverhältnis oder einer weiterführenden Qualifizierung.

Laufend verstärkt wird auch die Einbindung von digitalen Tools zur Steigerung der IKT-Kompetenz. Hier kommen vor allem das eAMS-Konto, die AMS-Job-APP, das von ABZ*AUSTRIA entwickelte Tool #job4mama sowie der Qualifikationspass zum Einsatz. Das WMZ-Padlet bietet jederzeit einen aktuellen Überblick über Jobangebote, Veranstaltungen und Exkursionen.

Die Erfolgsmessung bzw. Evaluierung des Projektes erfolgt quantitativ über die Auswertung des AMS Wien in Bezug auf Arbeitsaufnahmen und weiterführende Schulungen sowie qualitativ über die eigens für diesen Projekttyp designte „Studie zur Evaluierung der Selbsteinschätzung der Selbstwirksamkeit“.

#FUTUREFACTORY

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Fördergeber*in/ Kooperationspartner*in:	Jugend am Werk (JAW)
Laufzeit:	05.06.2017 - 31.12.2020
Zielgruppe:	Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung
Teilnehmer*innen:	650
Standort:	1030 Wien

Das Projekt #futurefactory wird von Jugend am Werk und ABZ*AUSTRIA im Auftrag des AMS Wien durchgeführt. Ziel ist es, junge Frauen im Alter zwischen 21 und 25 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung dabei zu unterstützen ihre Stärken zu erkennen, ihre Interessen zu wecken und ihnen so eine berufliche Orientierung zu ermöglichen.

Das Projekt gliedert sich inhaltlich in drei Phasen:

In der ersten Phase 1 kommen die Frauen zu einem Informationstag und einem Einzelgespräch. Alle zwei Wochen bzw. im zweiten und vierten Quartal wöchentlich finden Informationsveranstaltungen statt.

In Phase 2 werden Kurse zur Berufsorientierung angeboten. Diese Phase beträgt maximal acht Wochen.

Phase 3 bietet den Teilnehmer*innen die Möglichkeit berufsspezifische Inhalte zu vertiefen, um den Einstieg in die Berufsausbildung oder direkt in das Berufsleben zu ermöglichen. Diese Basisbildungsphase dauert weitere vier Monate. Insgesamt können die Teilnehmer*innen bis zu einem halben Jahr am Projekt teilnehmen.

Am Informationstag werden die Teilnehmer*innen in Gruppen (Gruppengröße 10-14 Frauen) eingeteilt und einer sog. Bezugstrainerin zugeteilt, welche die Gruppe acht Wochen in der Berufsorientierung begleitet. Gleich zu Beginn des Kurses wird ein Talente Check-in-Test mit den Teilnehmer*innen durchgeführt, um ihren aktuellen Wissensstand in Mathematik, Deutsch, Englisch, Allgemeinbildung u.v.m. abzufragen. Im Anschluss erläutert die Bezugstrainerin gemeinsam mit der Teilnehmerin das Ergebnis und empfiehlt dieser bei Bedarf die Module in Mathematik, Deutsch oder Englisch zu besuchen, um sich auf ihrem Niveau verbessern zu können. Ge-

sundheit, Werkstatt (Textil und Holz) sowie Neue Medien, Zukunftsbranchen für Frauen, Selbstmanagement, Stress- und Konfliktmanagement, sowie Frauenrechte werden von Trainer*innen als zusätzliche Module angeboten, an denen Teilnehmer*innen nach freier Wahl teilnehmen dürfen. Gender- und Diversity wird als „Querschnittsthema“ betrachtet und spiegelt sich in allen Modulen wider.

In der siebenten Woche wird nochmals ein Talente Check-Test mit den Teilnehmer*innen durchgeführt, um den Erfolg bzw. die Leistungssteigerung in den Fächern Mathematik, Deutsch oder Englisch zu überprüfen. Ein Karriereplan wird von der Bezugstrainerin mit Abstimmung der Coachingverantwortlichen erstellt, der bei Kursende dem AMS übermittelt wird.

Ein wesentliches Ziel ist es, die Teilnehmer*innen bei der Job- und Lehrstellensuche möglichst gut zu begleiten. Dabei werden sie von zwei Betriebskontakter*innen kompetent unterstützt. Die Frauen werden auf Jobbörsen und Auswahlverfahren möglichst gut vorbereitet, damit sich ihre Vermittlungschancen erhöhen. Dabei spielt auch die sehr gute Zusammenarbeit mit dem Service für Unternehmen vom AMS Wien eine wesentliche Rolle. Die Trainer*innen nutzen ein Padlet, um laufend neue Stellen an alle weitergeben zu können.

Basisbildung: Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit nach der Berufsorientierung in die Basisbildung zu wechseln. Ziel ist es, dass die Frauen an ihren konkreten beruflichen Zielen arbeiten, damit ein erfolgreicher Berufs- bzw. Ausbildungseinstieg gewährleistet ist.

650 Teilnehmer*innen wurden in dieses Projekt aufgenommen.

[GSCHÄFTSFRAUN] – ERFOLGREICHE
UNTERNEHMER*INNEN – STARKE
WIRTSCHAFTSREGION

Auftrag/Fördergeber*in:	Europäischer Sozialfonds, Frauenreferat Land Burgenland
Laufzeit:	01.03.2018 – 31.08.2019
Zielgruppe:	Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen. Gründer*innen, die armutsgefährdet bzw. von Armut betroffen sind, erwerbslose Frauen, prekär beschäftigte Frauen, (Nebenerwerbs-) Landwirt*innen, Kleinstgewerbetreibende, die von ihrem Unternehmen nicht existenzsichernd leben können, Teilzeitselbstständige, die zu wenig verdienen, um Ansprüche an Pension oder Arbeitslosenversicherung zu sammeln und daher langfristig nicht existenzsichernd arbeiten, „Unternehmer*innen“, die aufgrund ihrer Tätigkeit am Rande der Illegalität ohne soziale Absicherung tätig sind (Direktvermarkter*innen, „Kellerfrisör*innen“, Mehlspeisbäcker*innen, usw.)
Teilnehmer*innen:	25
Standort:	Pinkafeld

Das Projekt [Gschäftsfraun] half Frauen im Raum Süd- und Mittelburgenland zu einer existenzsichernden Selbständigkeit. Die Mitarbeiter*innen von ABZ*AUSTRIA begleiteten Frauen mit gezielten Unterstützungsangeboten bei der Unternehmensgründung bzw. der Anpassung ihrer Geschäftsidee, um eine langfristige Existenzsicherung zu ermöglichen – sie werden [Gschäftsfraun].

Gleichzeitig wurde die strukturschwache Region des Süd-und Mittelburgenlands wirtschaftlich gestärkt und die Armutsgefährdung in dieser Region gesenkt.

Im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Orientierungsworkshops an den Standorten Pinkafeld und Güssing wurde abgeklärt, ob die Selbständigkeit die optimale Erwerbsform für die Frauen und ihre Lebenssituation (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) ist. Die Teilnehmer*innen

wurden mit Gruppen- und Einzelbetreuung begleitet. Im Rahmen einer Workshopreihe konnte unternehmerisches Know-How vermittelt werden. Eine e-learning Plattform ermöglichte den breiten Zugang zu Inhalten und Aufgaben und förderte digitales Lernen. Ergänzend lernten die Frauen auch digitale Tools, die den unternehmerischen Alltag erleichtern, kennen.

Im Rahmen von Entwicklungswerkstätten wurde ein Maßnahmenkatalog entwickelt, der speziell Frauen, die im Bereich der Landwirtschaft gründen wollen (Direktvermarktung, Urlaub am Bauernhof etc.), den Weg in eine existenzsichernde Selbstständigkeit erleichtert. Ergänzend konnte auch die spezielle Frage, ob eine Beschäftigungsgenossenschaft sinnvoll und umsetzbar ist, diskutiert und geklärt werden.



Ergebnis Workshops gesamt (2 Durchgänge): 22 Workshops (Know-How Vermittlung)

Gruppencoachings gesamt (2 Durchgänge): 20 Gruppencoachings, davon online: 5. Die Online Coachings haben ab dem 2. Durchlauf von Gschäftsfrau 4.0 stattgefunden

Barcamp zur Vernetzung und zum Austausch von Wissen: ca. 20 Teilnehmer*innen, teilten ihr Wissen rund um Vereinbarkeit, Social Media, Strategie u.v.m.

Anzahl Geschäftseröffnungen während der Projektlaufzeit: 5 Geschäftseröffnungen

- 1 Einzelunternehmen im Bezirk Oberpullendorf
- 1 von Mutter und Tochter gegründetes Unternehmen (OG) im Bezirk Güssing
- 2 weitere Einzelunternehmen im Bezirk Güssing
- 1 Einzelunternehmen im Bezirk Oberwart
- Weitere Gründungen in Planung: 1

K3 KARENZKARRIEREKOMPETENZZENTRUM®

ABZ*AUSTRIA setzt sich mit Beratungs-, Orientierungs- und Qualifizierungsangeboten in sechs Kompetenzfeldern für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ein.

Für Unternehmen werden Beratungen, Workshops und Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zu Themen wie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Frauen in Führungspositionen, gleichstellungsfördernde Unternehmensstrukturen und Rahmenbedingungen, z. B. Mentoringprogramme, gleichstellungsorientierte Arbeits(zeit)modelle sowie wertorientierte Unternehmensstrategien durchgeführt.

Das zentrale Tool, die RoadMap*KarenzManagement® wurde 2018 inhaltlich und technisch erweitert und als **ROADMAP*NEUES ARBEITEN** neu konzipiert. Interaktiver, moderner und bedienungsfreundlicher setzt das neue Konzept auf den bewährten hohen Informationsgehalt aber auch auf mehr Praxisnähe: Die ROADMAP*NEUES ARBEITEN ist ein **webbasiertes Service** von ABZ*AUSTRIA, die von modernen Unternehmen und Organisationen als Kommunikationsplattform und **internes Informationsmedium** genutzt wird. Für internationale Mitarbeitende und Führungskräfte steht das Modul „Eltern“ auch in englischer Sprache zur Verfügung.

Inhaltlich werden alle Themen der **Elternkarenz von Schwangerschaft bis Wiedereinstieg, Elternteilzeit und Väterkarenz abgedeckt**. Zusätzlich gibt es **eigene Module zur Pflegekarenz/Pflegezeit und Bildungskarenz/Bildungsteilzeit**. Wissenswerte zu den einzelnen Themen wird laufend von ABZ*AUSTRIA gewartet und aktuell gehalten. Individuelle Adaptierungen wie zum Beispiel unternehmensinterne Prozesse können einfach und direkt vom Unternehmen selbst vorgenommen werden.

Über 30 Unternehmen und Organisationen aus Logistik, Produktion, Pharma, öffentliche Verwaltung und dem Bildungsbereich setzen mit der ROADMAP*NEUES ARBEITEN auf ein State-of-the-art Tool im HR Bereich, die Anwender-Community ist stetig am Wachsen. Die ROADMAP*NEUES ARBEITEN ist jederzeit um Themen wie z. B. **Generationenmanagement, Krankenstand und Kur und Arbeits- und Führungsmodelle erweiterbar**. So steht die ROADMAP*NEUES ARBEITEN als flexibles und stets aktuelles Informations- und Kommunikationstool zur Verfügung.

Infineon, Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit, ÖBB, PORR, Takeda, Wiener Stadtwerke, Microsoft, Bundesimmobiliengesellschaft, Bosch, Via Donau, Wirtschaftsuniversität Wien, Holding Graz, Österreichische Lotterien, Casinos Austria, ASFINAG, MAM, Die Wiener Volkshochschulen, Caritas, Vorarlberg und TU Wien

Ein weiteres Erfolgsmodell von ABZ*AUSTRIA ist das **CROSS MENTORING PROGRAMM**. Das **Programm für Frauen in der Technik mit den Wiener Stadtwerken, ASFINAG und ÖBB** wurde 2019 mit einem neuen Durchgang hochmotivierter Mentoring-Tandem-Paare erfolgreich fortgeführt. Durch Cross Mentoring wird eine Win-Win-Win Situation geschaffen: Mentees und Mentor*innen profitieren vom **Austausch und der Vernetzung** und in den Unternehmen werden **Innovationen durch neue Ideen und Sichtweisen** gefördert! Die Mentees profitieren ganzheitlich von dem Know-How und Know-Who und dem gesamten Erfahrungsschatz der erfahrenen Mentor*innen. Auch Mentor*innen profitieren von dem Prozess und der reflektierten Auseinandersetzung mit der jüngeren Generation. Das **generationenübergreifende Miteinander** stellt einen unschätzbaren Vorteil für die Organisation zum Thema demografischer Wandel und zum Verständnis der zu erwartenden Veränderungen dar.

TOP SHARING: EXECUTIVE COACHING FÜR UNTERNEHMEN UND MITARBEITER*INNEN

Was ist Job Sharing? Was ist Top Sharing?

Job Sharing wird als Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung verstanden, bei der sich zwei Personen eine Vollzeitposition in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht teilen. Beide tragen als Team gleichsam die Verantwortung für alle zu erfüllenden Aufgaben, können sich diese aber individuell zur Bearbeitung aufteilen.

Top Sharing ist ein partnerschaftliches Führungskonzept mit neuen Formen der Entscheidungsfindung und die Weiterentwicklung des Jobsharing-Modells für Top-Positionen, bei dem zwei Führungskräfte gemeinsam eine Position bekleiden und gleichberechtigt ein Team führen.

Top Sharing – warum gerade jetzt?

- Die Anforderungen an Führungskräfte werden komplexer
- Demografische Veränderungen führen zu mehr Diversität, Mitarbeitende und Führungskräfte bringen unterschiedliche Ansprüche mit
- Steigender Druck und Fehleranfälligkeit
- Es braucht ein neues Führungsverständnis und new leadership!

Welche Benefits bringt Top Sharing?

- Nachhaltige Entscheidungen durch doppelte Sichtweisen und Know-how
- Volle Vertretungsmöglichkeit
- Imagegewinn, Employer Branding
- Geringere Führungskräftefluktuation
- Work-Life-Balance für Führungskräfte, geteilte Verantwortung bringt Entlastung

Welche Voraussetzungen braucht es für Top Sharing?

- Einen Umdenkprozess auf Unternehmensebene
- Offene Kommunikation, aktive Nutzung neuer Medien
- Klare Aufgabenschwerpunkte der beiden Führungskräfte
- Die Bereitschaft, Macht zu teilen
- Gegenseitiges Vertrauen und Zutrauen

Sie planen, sich gemeinsam mit einer zweiten Person für eine Führungsposition im Top Sharing-Modell zu bewerben? Sie entwickeln ein Job Sharing-Modell für Ihr Unternehmen und brauchen Expertise, Tipps und Tricks für die erfolgreiche Umsetzung? ABZ*AUSTRIA bietet individuelle Executive Coachings – bei Interesse kontaktieren Sie uns!

Mehr Informationen auf www.neuesarbeiten.at

INCLUSION@WORK – SO GEHT VIELFALT FÜR FRAUEN UND UNTERNEHMEN

Ein Pilotprojekt im Rahmen einer Bietergemeinschaft zwischen der Caritas der Erzdiözese Wien und ABZ*AUSTRIA

Auftrag-/FördergeberIn:	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Europäischer Sozialfonds
Kooperationspartner*in:	Caritas der Erzdiözese Wien
Laufzeit:	01.08.2017 – 31.07.2019 (Pilotprojekt)
Unternehmen:	212

Das Angebot umfasste die kostenfreie Beratung für Unternehmen und Begleitung im Recruiting- und Onboarding-Prozess von Frauen mit Fluchthintergrund in Wien und Niederösterreich. inclusion@work unterstützte Unternehmen verschiedenster Größen und Branchen mit maßgeschneiderter Beratung dabei, geflüchtete Frauen als Mitarbeiter*innen zu gewinnen und nachhaltig zu integrieren.

In der Beratung erhielten Unternehmen Informationen zu administrativen und rechtlichen Fragen sowie Unterstützung bei der Abwicklung von Förderungen. Des Weiteren erhielten Unternehmen Support bei der Einschätzung von Sprachniveaus und im Ausland erworbenen Qualifikationen von geflüchteten Frauen und profitierten im Rahmen von Workshops für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeiter*innen. Das Team der inclusion@work Berater*innen hatte demnach individuelle Lösungen ganz nach Bedarf der Unternehmen und praxisorientierte Begleitung der Frauen beim Berufseinstieg angeboten. Ziel war es, Vielfalt und zukunftsorientiertes Arbeiten im Unternehmen zu verankern und nachhaltig den Berufseinstieg für Frauen mit Fluchthintergrund zu ermöglichen. Damit erweiterten Unternehmen ihr Marktpotential, gewannen Mitarbeiter*innen mit hoher Arbeitsmotivation und vielfältigen Potentialen.

Die Abstimmung und Erarbeitung der Konzepte zur Unternehmensansprache (=Akquise), zur Be-

ratung von Unternehmen und zur Beratung von Frauen sowie ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt waren Aufgaben des inclusion@work-Teams in den ersten Monaten nach Projektstart. Die Inhalte dazu wurden in Arbeitsgruppen der beiden Projektpartner*innen zum jeweiligen Themenblock erarbeitet und durch zusätzliche Inputs aus Expert*innen-Workshops weiterentwickelt. Die in den Organisationen Caritas Wien und ABZ*AUSTRIA vorhandene Fachexpertise wurde in





die Konzepte einbezogen. In der **Öffentlichkeitsarbeit** war neben der Konzeptarbeit die Entwicklung erster PR-Produkte, z. B. Informationsblätter, Corporate Identity - Leitfaden und eigene Website, bestimmend. Diese wurden in Zusammenarbeit der Projektpartner*innen mit externen Expert*innen in Workshops entwickelt. **Schnittstellenmanagement zu Kooperationspartner*innen** in der Arbeitsvermittlung und die Ausarbeitung einer Toolbox für die Workshops, d.h. die Handlungsanleitung zur Umsetzung des Unternehmensberatungskonzepts, bildeten im Anschluss daran den Schwerpunkt der Tätigkeiten.

Während der gesamten Projektlaufzeit wurden insgesamt 212 inclusion@work-Gespräche; d.h. Sensibilisierungsgespräche, geführt. Nach erfolgreicher Akquise einzelner Unternehmen und Bereitschaft der Anstellung von Frauen mit Fluchthintergrund wurde der Bedarf an einer Beratung gemeinsam erarbeitet. Die **langjährige** Erfahrung in der Unter-

nehmensarbeit der inclusion@work-Berater*innen als auch das breit **gefächerte Know-How** hatte einen wesentlichen Einfluss auf die Herangehensweise der inhaltlichen Beratung als auch auf die Umsetzung während der Beratung von Unternehmen. Während des Projektzeitraums konnten mit 69 Unternehmen Beratungsvereinbarungen geschlossen werden. Oberstes Ziel der Zusammenarbeit waren die **individuelle Unterstützung der Unternehmen und das Schaffen von nachhaltigen Standards und Learnings** für diese Unternehmen im Zusammenhang mit der Einstellung einer Frau mit Fluchterfahrung. Der Nutzen und die Vorteile der Zusammenarbeit wurden klar und eindeutig hervorgehoben. Die Unterstützung der neu eingestellten Frauen mit Fluchterfahrung erfolgte in enger Kooperation und Abstimmung mit den Schnittstellen und Kooperationspartner*innen. Die durch das Projekt begleiteten Frauen wurden bei Bewerbungen unterstützt und gut auf Vorstellungsgespräche vorbereitet. Die Frauen sind u.a. mittlerweile in folgenden Jobs tätig: Reinigung, Verkauf, Produktion, Lehre technische Zeichnerin, IT-Technik Lehre, Lehre als Pharmazeutisch-Kaufmännische Assistenz, Lehrling Friseurin, Zahnarztassistenz, Housekeeper, Hotelangestellte, Rezeption, Lehre in der Gastronomie, Küchenhilfe.

Im Zuge des Pilotprojekts fanden **fünf Netzwerkveranstaltungen** statt, bei der Unternehmensvertreter*innen, Kooperationspartner sowie andere interessierte Personen auf Expert*innen aus Praxis und Wissenschaft trafen und Gelegenheit hatten sich gemeinsam über Fragen der Chancengleichheit und Gleichstellung von geflüchteten Frauen auszutauschen. Die **große Abschlussveranstaltung** fand am 25. Juni 2019 bei Microsoft Österreich in Wien statt. Rund 70 Gäste aus Wirtschaft, Politik, Forschung und öffentlichen Institutionen erhielten einen umfassenden Einblick in die Projektergebnisse, Erfahrungen und Erkenntnisse.



DER V/FAKTOR – ERFOLGSFAKTOR VEREINBARKEIT FÜR REGIONEN UND UNTERNEHMEN

Ein Pilotprojekt im Rahmen einer Bieter*innengemeinschaft zwischen ABZ*AUSTRIA, BAB Unternehmensberatung GmbH, ÖAR GmbH

Auftrag-/Fördergeber*in:	Europäischer Sozialfonds und Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
Kooperationspartner*innen:	BAB Unternehmensberatung GmbH, ÖAR GmbH
Laufzeit:	01.08.2017 – 31.07.2019
Unternehmen (SOLL):	123

Der V/Faktor – Erfolgsfaktor Vereinbarkeit für Regionen und Unternehmen war ein EU-Pilotprojekt, welches von ABZ*AUSTRIA zusammen mit der BAB Unternehmensberatung und ÖAR Regionalentwicklung durchgeführt wurde. Das Pilotprojekt verfolgte das Ziel, neue Lösungsansätze und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in Unternehmen und ländlichen Regionen zu entwickeln und umzusetzen.

Der V/Faktor verstand **Vereinbarkeit als gleichstellungsorientierte Maßnahme**, um die Verbindung von Erwerbsarbeit und Familie, Kinderbetreuungspflichten, Pflege von Angehörigen, Ehrenamt und Bildung zu ermöglichen. Besonderer Wert wurde auf die Zusammenarbeit von Gemeinden und Unternehmen gelegt, um aus dem betrieblichen Bedarf regionale Angebote und Lösungen zu entwickeln.

Das Projekt Der V/Faktor wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) in der Investitionspriorität Gleichstellung finanziert. Im Zeitraum von Dezember 2017 bis Juni 2019 wurden insgesamt 570 Unternehmen in den Pilotregionen kontaktiert und auf die Themen Vereinbarkeit und Gleichstellung angesprochen. Mit 240 Unternehmenskontakten wurden Erstgespräche geführt und mit 150 Unternehmen Bedarfserhebungen durchgeführt, um unternehmens- und regionsspezifische Vereinbarkeitslösungen entwickeln zu können. 123 Betriebe wurden umfassend beraten. Die Beratungsthemen wiesen eine große Heterogenität auf und reichten von Risikoanalysen, Führungskräfte trainings, Employer Branding bis zu Onboardingprozessen und Prozessanalysen. Auf regionaler Ebene waren die Themen Stär-

kung von Unternehmer*innen, Vereinbarkeit als Standortfaktor, Digitalisierung von Bildungsangeboten, Etablierung und Intensivierung von regionalen Netzwerken von großer Bedeutung.

Die Erfahrungen aus dem Projekt zeigten klar, dass alle Maßnahmen auf die individuellen Bedarfe der Unternehmen und Regionen angepasst werden müssen. Darüber hinaus kann Nachhaltigkeit sehr viel besser gewährleistet werden, wenn organisationsübergreifende und regionale Kooperationen etabliert werden. Die Umsetzung von Vereinbarkeit und Gleichstellung in Unternehmen erforderte eine Gesamtstrategie, die im Top-down Prozess umgesetzt wurde.

Um die grundlegende Bedarfslage der Unternehmen und Regionen professionell erfassen zu können erwiesen sich drei zentralen Fragestellungen in der Beratung, nach Zufriedenheit, Personal Recruiting und regionaler Vereinbarkeit, als adäquat. Eine Analyse der Bedarfserhebung ergab kaum regionalspezifische Unterschiede. Eine Differenzierung ergab sich vielmehr über die Größe des Unternehmens. In den Bereichen Personalentwicklung und Personalentlohnung nannten die befragten Unternehmen schon umgesetzte Maßnahmen, wohingegen in den Bereichen Arbeitszeitmanagement und Personalbeschaffung noch ein vergleichsweise größerer Handlungsbedarf wahrgenommen wurde.

Die große Abschlussveranstaltung des Projekts fand am 04. Juni 2019 im Impact Hub in Wien statt. Rund 90 Gäste aus Wirtschaft, Politik, Forschung und öffentlichen Institutionen erhielten einen umfassenden Einblick in die Projektergebnisse, Erfahrungen und Erkenntnisse.

FAIRPLUSCLEANING – WERTVOLLE BERUFSAUSSICHTEN FÜR REINIGUNGSKRÄFTE

Kostenfreie Beratung für Unternehmen und Frauen in der Reinigungsbranche zu Laufbahnplanung und Weiterbildung.

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Europäischer Sozialfonds. Seit Herbst 2017 ist ABZ*AUSTRIA Subauftragnehmerin im Projekt FairPlusCleaning. Das Projekt wird von der ÖSB
Kooperationspartner*innen:	ABZ*AUSTRIA, Caritas Wien sowie mytraining
Laufzeit:	01.08.2017 – 31.07.2019
Unternehmen:	22

- FairPlusCleaning

 - unterstützt Unternehmen durch individuelle Beratung bei der Laufbahn- und Weiterbildungsplanung ihrer Mitarbeiter*innen
 - fördert Mitarbeiter*innen in der Reinigungsbranche durch gezielte Beratungsangebote
 - verbessert durch Sensibilisierungsmaßnahmen die Arbeitsbedingungen und die Qualität der Arbeit in der Reinigungsbranche.
- der Reinigungsunternehmen werden durch **individuelle Beratung und Gruppenberatung** für die Teilnahme an Höherqualifizierungsangeboten begeistert und setzen damit wichtige persönliche Schritte in Richtung Erwerbssicherung und Karriere.

ABZ*AUSTRIA setzt im Rahmen des Projekts für Unternehmensleitungen/Personalverantwortliche **Beratungen zum Schwerpunkt Gender & Diversity** um, mit dem Ziel, **Karrieremöglichkeiten von Frauen im Unternehmen zu verbessern** und den **Nutzen von Vielfalt für die Unternehmen sichtbar zu machen**. Für die Mitarbeiter*innen bietet ABZ*AUSTRIA Beratung zu **Kompetenzenfeststellung und -orientierung** sowie zu Laufbahnplanung an, um die Frauen zu bestärken, sich (fachspezifisch) weiterzubilden und Entwicklungsperspektiven im Unternehmen auszuloten.

2019 wurden 11 Unternehmen der Reinigungsbranche im Beratungsprozess begleitet. Die Gesamtzahl der beratenen Unternehmen belief sich im Projektzeitraum auf 22, somit wurde die Zielzahl von 15 Unternehmen weit übertroffen. Insgesamt konnten mit den Angeboten von ABZ*AUSTRIA 135 beschäftigte Frauen erreicht werden. Die Nachfrage zu den Beratungsangeboten von FairPlusCleaning war bis Projektende sehr hoch und das Feedback der Unternehmen war überwiegend positiv. Ein wesentliches Ergebnis der Beratungen ist, dass den Unternehmen die **Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen** sehr wichtig ist und sie daher auch bereit sind, die **Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter*innen nachhaltig zu verbessern** und ihnen kompetente Unterstützung in den Bereichen Beratung und Weiterbildung anzubieten.

Mit FairPlusCleaning werden Beratungen für Unternehmen und Mitarbeiter*innen in Wien, Niederösterreich und der Steiermark umgesetzt. In der Beratung von Unternehmen werden Projektinhalte und -ziele sowie ein Überblick über Förder-, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten vermittelt. Der Nutzen für das Unternehmen, **Weiterbildung für die Mitarbeiter*innen** anzubieten, wird auch im Beratungsprozess verdeutlicht. Die Mitarbeiter*innen

Mit der **begleitenden Öffentlichkeitsarbeit** sowie Round Table Diskussionen mit relevanten Stakeholdern aus Wirtschaft, Politik und Bildung werden aktuelle Themen rund um die Reinigungsbranche einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht und das Fachwissen von Arbeitskräften in diesem Bereich in den Mittelpunkt gestellt.

TRAPEZ – TRANSPARENTE PENSIONS-ZUKUNFT FÜR FRAUEN, TEILPROJEKT: TRAPEZ.BETRIEBE

Ein Pilotprojekt im Rahmen einer Bieter*innengemeinschaft zwischen ABZ*AUSTRIA, BAB Unternehmensberatung GmbH, ÖAR GmbH

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundeskanzleramt in Kooperation mit BMSGPK, BMAFJ, FORBA und WIFO. Ko-finanziert durch die Europäische Kommission.
Laufzeit:	01.02.2019 – 31.07.2021
Zielgruppe:	Arbeitnehmer*innen, Unternehmen, Personalist*innen, Betriebsrät*innen

In Österreich besteht ein im europäischen Vergleich hoher Gender Pay Gap, das heißt ein deutliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. Diese Unterschiede setzen sich auch in den Pensionen fort: Alterspensionistinnen in Österreich erhalten im Schnitt mehr als 38 % weniger Pensionen als Männer. Begründet unter anderem in hoher Teilzeitquote, längeren Erwerbsunterbrechungen und branchenspezifischen Verdienstunterschieden führt dies zu einer deutlich höheren Armutsgefährdung von Pensionistinnen in Österreich im Vergleich zu Männern.

Das Projekt **TRAPEZ** sollte die Unterschiede in den Alterspensionen von Männern und Frauen vertieft analysieren und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, diese zu verringern und die finanzielle Absicherung im Alter, besonders für Frauen, zu verbessern.

ABZ*AUSTRIA ist für das Teilprojekt **TRAPEZ.Betriebe** beauftragt und beschäftigt sich mit der Frage, wie **Betriebe** ihre weiblichen Beschäftigten bei der Sicherung ihrer Pensionsansprüche unterstützen können: In Kooperation mit Testunternehmen wurde eine praxisorientierte Toolbox entwickelt, in der Unternehmer*innen, Personalverantwortliche und Betriebsrät*innen praktische und leicht umsetzbare Materialien finden. Diese können in bestehende Prozesse integriert und von Führungskräften, Beschäftigten und Betriebsrät*innen einfach angewendet werden.

Diese Situation veranlasste die Sektion Frauen und Gleichstellung im Bundeskanzleramt in Kooperation mit dem BMSGPK und dem BMAFJ, FORBA und WIFO sowie dem ABZ*AUSTRIA das EU-kofinanzierte Projekt „TRAPEZ-Transparente Pensionszukunft. Sicherung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen im Alter“ durchzuführen.

VEREINBARKEIT ALS KONZEPT

Auftrag-/Fördergeber*in:	Land Burgenland, Europäischer Sozialfond
Laufzeit:	01.09.2018 - 31.12.2019
Zielgruppe:	Menschen, für die Vereinbarkeit ein wichtiges Thema ist Personen mit Betreuungspflichten: sowohl Frauen, als auch Männer
Teilnehmer*innen:	120 Personen, 10 Institutionen
Unternehmen:	3 Unternehmen wurden beraten, insgesamt starkes Vernetzungsprojekt
Gemeinden:	RMB und LAG Südburgenland
Standorte:	Pinkafeld – gesamtes Burgenland

Für viele Frauen auf dem Land ist es eine große Herausforderung, Vereinbarkeit zu leben. Im Rahmen des Projekts „Vereinbarkeit als Konzept“, welches von ABZ*AUSTRIA initiiert und vom Europäischen Sozialfonds und vom Land Burgenland gefördert wurde, konnten in Zusammenarbeit mit Frauen und Unternehmen verschiedene Vereinbarkeitsmodelle auf individueller und struktureller Ebene erarbeitet werden.

Der intensive Austausch zwischen Frauen und Unternehmen stand dabei im Vordergrund. „Vereinbarkeit“ ist in der Umsetzung häufig nach wie vor oft eine Herausforderung, der sich vor allem **berufstätige Mütter** stellen müssen, die zwischen Berufs- und Familienleben inklusive Betreuungspflichten die Balance halten müssen. Der demographische Wandel führt dazu, dass innerhalb der Diskussion rund um Vereinbarkeit auch das Thema **Pflege der Angehörigen** angesprochen werden muss. Strukturell wird in vielen Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege noch nicht beachtet.

Wenn man von Familienfreundlichkeit spricht, ist damit in Unternehmen nach wie vor meist die „Eltern mit Kind-Ebene“ gemeint. Auch der **Wunsch nach anderen Lebens- und Arbeitsmodellen der jungen Generationen** macht es notwendig, bestehende Be-

schäftigungsverhältnisse in den Unternehmensstrukturen und der Unternehmenskultur zu überdenken. Qualifizierte **Fachkräfte zu halten**, erfordert von Unternehmen neue Wege zu gehen und konkrete Schritte zu setzen, um private Lebensbereiche wie Familie, Pflege oder Bildung mit Erwerbsarbeit zu vereinbaren.

Genau hier setzte ABZ*AUSTRIA an: Durch das Projekt konnten Privatpersonen, Unternehmen und Regionen dabei unterstützt werden, **innovative Lösungen zu Vereinbarkeit** zu entwickeln und umzusetzen, die die Lebensqualität erhöhen und gleichzeitig die Attraktivität der Arbeitgeber*innen sowie der Wirtschaftsstandorte stärken. In der Region Burgenland entwickelte ABZ*AUSTRIA im Rahmen des Projekts „Vereinbarkeit als Konzept“ mit Unternehmen und Wiedereinsteiger*innen, Alleinerzieher*innen und Personen mit Betreuungsverpflichtungen neue Vereinbarkeitsmodelle. Nur wenn Vereinbarkeit mehrdimensional verstanden wird und die Lösungsansätze die individuelle, institutionelle sowie die strukturelle Ebene berücksichtigen, wird die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben nachhaltig gelingen.

LERNEN@UNTERNEHMEN

Basisbildung kompakt für Frauen in Unternehmen

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Abt. Erwachsenenbildung), Europäischer Sozialfonds
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Beschäftigte niedrig qualifizierte Frauen in Unternehmen mit hohem Frauenanteil
Teilnehmer*innen:	80 – 100
Unternehmen:	Umsetzung der modularen Weiterbildungsangebote in 5–8 Unternehmen

Im Projekt Lernen@Unternehmen wird ein **modulares, niederschwelliges, arbeitsplatzorientiertes Basisbildungsangebot für beschäftigte, formal niedrig qualifizierte und lernungewohnte Frauen entwickelt und in Unternehmen in Wien und vereinzelt auch in Niederösterreich umgesetzt. Der Fokus des Projekts liegt auf der praxisorientierten Qualifizierung direkt am Arbeitsort in den Unternehmen.**

Inhaltliche Schwerpunkte sind arbeitsplatznahe Kompetenzenorientierung und -feststellung, Lernfelder der Basisbildung, Lernen mit digitalen Medien sowie begleitendes Lerncoaching und Lernmentoring.

Im Projekt wird die Akquise von Unternehmen in Branchen mit hohem Frauenanteil sowie die Kooperation und Vernetzung mit Fachexpert*innen, relevanten Stakeholdern und Entscheidungsträger*innen verfolgt, um die Zielgruppenerreichung und die erfolgreiche Umsetzung des Angebots zu gewährleisten.

Zu Beginn des Projekts wurden die **Erhebung der (Bildungs)bedarfe** in ausgewählten Unternehmen erhoben. Ausgehend von einem „top down“ Ansatz fanden persönliche Gespräche mit der Unternehmensleitung bzw. mit Personalist*innen statt, um einerseits bereits erkennbare Bildungsbedarfe auszuloten und andererseits den Zugang zu den Mitarbeiter*innen zu ermöglichen. Gleichzeitig wur-

den die Unternehmen über das Projekt und dessen Ziele sowie über den Nutzen und die Vorteile von arbeitsplatzorientierter Weiterbildung informiert. In den Gesprächen wird auch auf das sensible Thema der fehlenden Basisbildungskompetenzen von Mitarbeiter*innen aufmerksam gemacht und die Strategie der Ansprache der Mitarbeiter*innen besprochen.

Im Unternehmen erfolgte die Ansprache der beschäftigten Frauen direkt über Personalist*innen und Unternehmensleitungen. Das Projekt fokussierte auf **Branchen mit einem hohen Anteil an Frauen mit niedrigerem Ausbildungsniveau**, wie z. B. Reinigung, Pflege, Gastgewerbe und Hotellerie.

Gleichzeitig startete mit der Akquise von Unternehmen eine 5-monatige Entwicklungsphase, in der **kurze und niederschwellige Module** entwickelt wurden, welche stark arbeitsplatzorientiert ausgerichtet sind und sich inhaltlich an den jeweiligen Bedarfen der Frauen am Arbeitsplatz orientieren. Der Fokus hierbei lag auf dem Erwerb von Kompetenzen, die direkt im Job angewendet werden können. In der Entwicklung wurden die Prinzipien der Basisbildung berücksichtigt und die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden bei allen Lernaktivitäten in den Mittelpunkt gestellt. Die Teilnehmer*innen sollen zu nachhaltigem Lernen motiviert und aktiviert werden.

In der anschließenden Umsetzungsphase wurde zunächst ein speziell für das Unternehmen abgestimmter Modulplan erstellt, der auf die Bedarfe der Frauen und des Unternehmens zugeschnitten ist. Die passgenaue Adaptierung der entwickelten Module erfolgte auf Basis der Ergebnisse der Erhebung der Bedarfe. Bei der Adaptierung wurde darauf geachtet, dass ein Bezug zu praxisbezogenen Inhalten, die das jeweilige Berufsfeld erfordert, hergestellt wird. Die Inhalte wurden dann gemeinsam mit den Teilnehmer*innen in der Gruppe nochmal geschärft und gegebenenfalls angepasst, um auch auf individuelle Bildungsbedarfe der Frauen im jeweiligen Modul eingehen zu können. Danach wurden direkt vor Ort in den Unternehmen Lernstationen geschaffen, die die Frauen in ihrer gewohnten Umgebung und kontinuierlich zum Lernen einladen. In kurzen Lerneinheiten wurden die Inhalte aus den Modulen durch eine vertretbare zeitliche Ressourcenbindung in den Arbeitsalltag integriert. Ein **begleitendes Lerncoaching** stellt vor allem die laufende Bearbeitung des Lernfortschritts sicher.

Das Projekt zielt darauf ab, die Lernbegeisterung und den Lernwillen bei den Frauen zu wecken, neue Perspektiven aufzuzeigen und die Vorteile der Teilnahme an **adäquaten Bildungsangeboten** sichtbar zu machen. **Arbeitsplatznahe Weiterbildung** macht neue Perspektiven für das Unternehmen auf und führt zur Sichtbarwerdung von ungenutzten Potentialen der beschäftigten Frauen.

LEADERSHIP WEIBLICH

Auftrag-/Fördergeber*in:	Europäischer Sozialfonds, Land Burgenland
Laufzeit:	01.05.2019- 31.2.2019
Zielgruppe:	Frauen im Burgenland, Frauen in Führungspositionen
Teilnehmer*innen:	11
Standort:	Pinkafeld

Unternehmen profitieren von einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen, trotzdem sind Frauen an der Spitze eine Seltenheit. Klar ist, dass sich Female Leadership nur dort zeigen und entwickeln kann, wo ein geeignetes Umfeld geschaffen wird. Es braucht entsprechende Strukturen und Kulturen, dann wollen und können Frauen gerne und gut führen. Firmen, die nachhaltig erfolgreich wirtschaften wollen, müssen die Talente und Kompetenzen ihrer Mitarbeiter*innen gezielt entwickeln.

Leadership schafft die Grundlage für Kreativität, Innovation und Wandel und kann erlernt werden. Motivation genug für 11 Frauen aus unterschiedlichen

Bereichen, an dem von ABZ*AUSTRIA entwickelten und durchgeführten Projekt „Ziel*Führend*Weiblich – Leadership Qualifizierung für burgenländische Frauen“ teilzunehmen und ihre entsprechenden **Kompetenzen zu entwickeln und zu schärfen**. Das vom Europäischen Sozialfonds und dem Land Burgenland geförderte Projekt „Ziel*Führend*Weiblich – Leadership Qualifizierung für burgenländische Frauen“ richtete sich an burgenländische Frauen, die eine Führungsposition inne haben oder anstreben und ihre Kompetenzen erweitern bzw. auf eine professionelle Basis stellen wollen. Auch Frauen, die nach der Karenz in eine Führungsposition einsteigen wollen, wurden angesprochen.



DIGITALISIERUNG DER ARBEIT FÜR QUALIFIZIERTE FRAUEN IN LÄNDLICHEN REGIONEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Studie im Auftrag des Sozialministeriums,
Kooperationspartner*in:	durchgeführt von Prospect Unternehmensberatung und ABZ*AUSTRIA
Laufzeit:	01.11.2018 – 30.04.2019

In einer Studie im Auftrag des Sozialministeriums untersuchten die Autorinnen Michaela Schafferhans und Bettina Sturm, ob durch mobile Arbeits(zeit)modelle zusätzliche Beschäftigungsoptionen für qualifizierte Frauen in ländlichen Regionen eröffnet werden können.

Der ländliche Raum ist in Österreich ein zentraler Lebensraum für einen Großteil der Bevölkerung. Dennoch stehen ländliche Regionen vor der großen Herausforderung, den Abwanderungstendenzen in Richtung Ballungszentren entgegen zu wirken. Analysen zur Bevölkerungsentwicklung machen deutlich, dass Abwanderungen bei der Altersgruppe der bis 30-jährigen überproportional von jungen Frauen getragen werden. Dies lässt sich häufig auf mangelnde qualifizierte Beschäftigungsangebote sowie eine nicht ausreichende Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückführen.

Umgekehrt ist zu beobachten, dass gerade junge Frauen mit höheren Ausbildungen und ersten Berufserfahrungen in der Phase der Familiengründung wieder in ihre ländlichen Heimatregionen zurückkehren. Gründe sind das Angebot an leistbarem Wohnraum sowie der verstärkte Trend zur Nachhaltigkeit und der Wunsch, den Kindern eine hohe Lebensqualität bieten zu können. Damit einhergehend zeigt sich aber häufig eine Rückkehr zu traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Familienmodellen: Männer als Haupternährer der Familie und Frauen als Zuverdienerinnen. Frauen arbeiten daher häufiger dequalifiziert auf Arbeitsplätzen, die nicht ihrem Ausbildungs-

niveau entsprechen, weil es mit Kinderbetreuung und der Verantwortung für die Hausarbeit leichter vereinbar ist. Mobile Arbeit, die ein orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ermöglicht, gewinnt daher zunehmend an Bedeutung – sowohl für die Frauen, um ihr Potential entsprechend einsetzen zu können, als auch für Unternehmen, die qualifizierte Arbeitskräfte suchen.

Zentrale Fragestellung der Studie war, ob durch mobile Arbeits(zeit)modelle zusätzliche Beschäftigungsoptionen für qualifizierte Frauen in ländlichen Regionen eröffnet werden können. Konkret wurde dies für arbeitssuchende Frauen aus dem Wiener Umland, die eine Tätigkeit im Bereich Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung anstreben, analysiert. Im Fokus standen neben den Chancen und Risiken mobiler Arbeit (sowohl aus Sicht der Frauen als auch der Unternehmen) die erforderlichen strukturellen Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Gestaltung und Umsetzung mobiler Arbeits(zeit)modelle, wie z. B. alternierender Telearbeit.

Die Studie gliederte sich in ein Desk Research zu vergleichbaren Ansätzen und Erfahrungen mit mobiler Arbeit in anderen europäischen Ländern sowie eine qualitative Erhebung bei Wiener Steuerberatungskanzleien und arbeitssuchenden Frauen in Niederösterreich und Burgenland. Neben dem Endbericht der Studie wurde eine Broschüre mit Handlungsempfehlungen für Unternehmen veröffentlicht.

In 7 Modulen lernten die Teilnehmer*innen die Grundlagen für Führungskräfte, rund um Kommunikation, Teamarbeit, Führungsqualitäten, Selbstpräsentation u.v.m. Mit diesem Projekt wollten wir Frauen ermutigen, den Schritt in Richtung erfolgreiches Leadership zu gehen und Führungsverantwortung zu übernehmen. In Workshops und Seminaren wurden die Teilnehmer*innen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zur Führungskraft individuell unterstützt und begleitet.

Um erfolgreiche Frauen vor den Vorhang zu holen und Frauen und Karriere zum Thema zu machen, fand am 21. November 2019 die erste Leadership-Veranstaltung in Pinkafeld im Burgenland statt, die von den Projektteilnehmer*innen selbst konzipiert und gestaltet wurde..

Das Abschlussevent war schließlich einer der Höhepunkte des Lehrgangs. Erfolgreiche Key Note-Speaker*innen und Role Models waren bei der Abschlussveranstaltung dabei und erklärten den Gästen und Teilnehmer*innen ihr Selbstverständnis von Leadership. Mut, Sachlichkeit, Qualifikation und Persönlichkeit machen Leadership aus, da waren sich Key Note Speaker*innen wie Melanie Eckhardt (Frau in der Wirtschaft und Unternehmerin), KommR Andrea Gottweis (Spartenobfrau Handel und Unternehmerin), Dr.in Astrid Mayer (ärztl. Direktorin LKH Oberwart), Nicole Mühl (Herausgeberin prima!) sowie die Ehrengäste LABg, Doris Prohaska und Manuela Vollmann (Geschäftsführerin ABZ* AUSTRIA) einig.

Zentrales Ergebnis der Desk Research ist, dass für die Einführung mobiler Arbeits(zeit)modelle klare Rahmenbedingungen und Vereinbarungen, z. B. zu zeitlicher Erreichbarkeit, Arbeitsmittel, Datenschutz, Haftung etc. sowie eine funktionierende Kommunikationsstruktur und eine im Arbeitsalltag gut gelebte Kommunikationspraxis erforderlich sind. Grundvoraussetzung ist die Bereitschaft seitens der Unternehmensführung, die Vorteile eines solchen Arbeitsmodells für die Belegschaft anzuerkennen und die Unternehmenskultur in Richtung Vertrauenskultur zu verändern. Dies bedingt eine Auseinandersetzung mit dem Führungsverständnis, den geeigneten Aufgabenbereichen für mobile Arbeit im Unternehmen sowie den erforderlichen Kompetenzen (z. B. Eigenverantwortung, Entscheidungsfähigkeit, Selbstdisziplin) und dem möglichen Schulungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Befragungsergebnisse der Studie belegen das hohe Interesse und die Bereitschaft für mobiles Arbeiten sowohl seitens der Steuerberaterinnen und Steuerberater als auch der arbeitssuchenden Frauen. Ideal erscheint dabei ein Modell mit einer Anwesenheitszeit von 2 bis 3 Tagen im Unternehmen. In den Handlungsempfehlungen finden sich zentrale Eckpunkte, die es bei der Einführung mobiler Arbeits(zeit)modelle in Unternehmen zu berücksichtigen gilt, z. B. zu Organisation und rechtlichen Rahmenbedingungen, Unternehmenskultur und Führungsverständnis oder digitale Kompetenzen und Schulungen.

STADTTEILMANAGEMENT SEESTADT ASPERN

Auftrag-/Fördergeber*in: Stadt Wien MA 25 und die Wien 3420 Aspern Development AG, Bietergemeinschaft Caritas, PlanSinn

Laufzeit: 01.01.2014 – 31.12.2019

Mit der Besiedelung der Seestadt aspern entstehen neue Nachbarschaften. Das Stadtteilmanagement Seestadt aspern unterstützt diesen Prozess und begleitet ihn mit vielfältigen Impulsen und Angeboten. Als Teil des Stadtteilmanagements liegt der Fokus von ABZ*AUSTRIA auf der Positionierung und Förderung der Vereinbarkeit von Wohnen und Arbeiten in der Seestadt.

Ziel von ABZ*AUSTRIA als Teil des Stadtteilmanagements ist es, die Themen **Arbeit und Bildung in der Seestadt** zu positionieren und Impulse zur Förderung der **Vereinbarkeit** zu setzen.

Im Jahr 2019 fanden wieder regelmäßige Vernetzungsveranstaltungen für Unternehmen statt. Dabei wurden die Themen Vereinbarkeit und Corporate Volunteering Neighbourhood in den Fokus gerückt. Mit dem Vereinbarkeitsforum im September 2019 holte man sich Spezialist*innen zum Thema Vereinbarkeit, diese berichteten über die Dimensionen der Vereinbarkeit (wo wirkt Vereinbarkeit) und wie wirken sich Kooperationen zu diesem Thema aus. Damit wurde der Grundstein für die Weiterführung der Arbeit von ABZ*AUSTRIA im Stadtteilmanagement der Seestadt Aspern begründet. Unternehmensarbeit und Vereinbarkeit als zentrale Themen für die Stadtteilarbeit der kommenden Jahre wurden fixiert.

„Das ganze Leben“ umfasst auch die Themen Arbeiten und Bildung in der Seestadt. Die Vereinbarkeit von Wohnen und Arbeiten sowie wohnungsnahes Arbeiten bzw. arbeitsnahes Wohnen in der Seestadt aspern sollen unterstützt werden. Durch **Vereinbarkeits- und innovative Arbeitsmodelle** und die **Vernetzung von Unternehmen, Bewohner*innen, Bildungseinrichtungen und anderen relevanten Institutionen und Organisationen** wird die Positionierung der Seestadt als attraktiver Lebensraum forciert.

VOLLER CHANCEN

WIR HABEN JOBS FÜR JEDEN GESCHMACK!

So vielfältig wie unsere Mitarbeiter*innen sind auch unsere Jobs und Karrierewege. Komm in unser Team und starte deine eigene BILLA Buchkarriere!

DIESE TOLLEN BENEFITS WARTEN AUF DICH:

-  Einschulung & Weiterbildung
-  Betriebliche Altersvorsorge
-  Verlässlicher Arbeitgeber
-  Flexible Arbeitszeiten
-  Mentoring/ Coaching
-  BILLA Ferien-Camps
-  Mitarbeiter-Karte
-  Gesundheitsvorsorge
-  Gutscheine



BEWIRB DICH JETZT UNTER [KARRIERE.BILLA.AT](https://karriere.billa.at)

CROSS MENTORING PROGRAMM

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die Wiener Stadtwerke sind traditionell ein tech-
nikorientiertes Unternehmen. Das Cross Mento-
ring Programm wurde 2017 ins Leben gerufen, um
Frauen bei der Übernahme einer Führungsposi-
tion zu unterstützen und über das eigene Unter-
nehmen hinweg zu vernetzen. Die Wiener Stadt-
werke kooperieren hierbei bereits zum dritten Mal
mit ÖBB und Asfinag.

„WIR WOLLEN FRAUEN MUT ZUR KARRIERE MACHEN –

... das gelingt am besten durch MentorInnen, die
ihre Berufserfahrung teilen und von ihrem Weg er-
zählen. Mentoring über Firmengrenzen hinweg ist
der beste Ansatz, denn der externe Blick ist wichtig
für die Führungskräfte und die Mentees“, sagt Peter
Weinelt, stellvertretender Generaldirektor der Wiener
Stadtwerke.



Kick Off für das CMP 2020 © Asfinag feelimage

Die wichtigsten Schwerpunkte liegen auf der Persön-
lichkeitsentwicklung und Stärkung des eigenen beruf-
lichen Netzwerks durch die MentorInnenbeziehung.
12 Monate lang werden Mentees von MentorInnen ei-
nes jeweils anderen Unternehmens begleitet und in
ihrer Karriereentwicklung unterstützt. Die Auswahl
der Teilnehmerinnen erfolgt aufgrund ihrer Qualifi-
kation und Motivation. Mit 2020 wird der Prozess
dahingehend geändert, dass sich Teilnehmerinnen
eigeninitiativ für das Cross Mentoring Programm be-
werben können.

Die Wiener Stadtwerke sind der größte Infrastruk-
turanbieter des Großraums Wien und beschäftigen
rund 15.000 MitarbeiterInnen. Der Konzern investiert
in Frauenförderung und setzt vielfältige Initiativen:
vom Cross Mentoring Programm über spezielle Wei-
terbildungsangebote, Networ-
king und Nachwuchsförderung.



Generaldirektor-Stv. Peter
Weinelt mit den Mentees und
MentorInnen der Wiener
Stadtwerke 2020 © Asfinag
feelimage



RAUM FÜR DIE ZUKUNFT

Bildungscampus Seestadt Aspern Teilgebiet 1, Neubau – nach TQB der ÖGNI zertifiziert.
Architektur: Architekturbüro ZT Arquitectos Lda, Arch. DI Thomas Zinterl,
Entgeltliche Einschaltung Foto: Gisela Erlacher

BIG

**Wir schaffen Mehrwert
für Generationen.**

Gemeinsam mit unseren Stake-
holdern begleiten wir Immobilien
durch den gesamten Lebenszyklus.

Als führender Spezialist für
Bildungsobjekte und komplexe
Bauvorhaben aller Art folgt die
Bundesimmobiliengesellschaft
einem ganzheitlichen Ansatz –
mit nachhaltigem Nutzen für
Kunden, Gesellschaft und Umwelt.

**THINK BIG.
ACT SMART.**

nachhaltigkeit.big.at

www.big.at

Eine Erfolgsgeschichte

Mit dem Vorzeigeprojekt „KarenzAktiv“ unterstützt die AK Vorarlberg
gemeinsam mit dem ABZ* Frauen bei der Vereinbarkeit zwischen Familie
und Beruf. Durch dieses großartige Projekt gelingt vielen Frauen der
Wiedereinstieg in das Berufsleben: Sie schaffen es dadurch Familie und
Beruf unter einen Hut zu bringen, nicht auf dem Abstellgleis zu landen
und später von Altersarmut betroffen zu sein.

Wir stehen für soziale Gerechtigkeit in Österreich.
Damals. Heute. Für immer.

AK-VORARLBERG.AT

AK 100
VORARLBERG | JAHRE
GERECHTIGKEIT

PERSONALMANAGEMENT 2019

Personalmanagement 2019 – spezielle Herausforderungen zwischen Unternehmensstrategie, Lebensrealitäten von Mitarbeiter*innen und strikten externen Vorgaben.

Personalmanagement in NPOs ist mittlerweile zu einem besonders anspruchsvollen und arbeitsintensiven Bereich geworden. Es gilt die **Gesamtstrategie der Organisation** genauso zu berücksichtigen, wie die **Anforderungen von Auftraggeber*innen** sowie die **Lebensrealitäten von Mitarbeiter*innen**. Besonders bei NPOs gilt der Anspruch mit oft minimalen Kosten einen maximalen Nutzen zu generieren. Effizienz und Wirtschaftlichkeit sind Ziele, die durch die betriebswirtschaftliche Sichtweise an soziale Dienstleistungen herangetragen werden. Organisationen wie ABZ*AUSTRIA stellten sich der Herausforderung zum einen wirtschaftlichen Zielen gerecht zu werden und zum anderen eine qualitative soziale Dienstleistung zu erbringen.

Die richtige Personalauswahl ist eine zentrale Herausforderung, um den Erfolg von Projekten zu gewährleisten. Bei ABZ*AUSTRIA arbeiten – wie in der NPOs Szene wohl besonders typisch – viele hochmotivierte Mitarbeiter*innen, die sich stark mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt identifizieren. Neben der Motivation spielt aber auch die Erfüllung eines meist von den Fördergeber*innen genauest definierten qualitativen Anforderungsprofils eine große Rolle. Dies bedeutet auch, dass Personen, die von den ausgeschriebenen Mindestkriterien auch nur ein Stück weit abweichen, nicht eingestellt werden können. Es gilt also im Personalmanagement viele verschiedene Anforderungen unter den sprichwörtlichen Hut zu bekommen.

Abschließend kann gesagt werden, dass Personalpolitik in einem Unternehmen, das im arbeitsmarktpolitischen Aufgabenbereich tätig ist, von den externen Rahmenbedingungen abhängig und in

seinen Entscheidung nicht immer frei ist und die Mitarbeiter*innen ebenso flexibel und kompromissbereit sein müssen, da ihr Beschäftigungsverhältnis immer auch vom Projekt und dem zugrundeliegendem Fördervertrag abhängig ist.

Mit Stichtag 31. Dezember 2019 waren 170 Mitarbeiter*innen bei ABZ*AUSTRIA beschäftigt, 10 Mitarbeiter*innen davon waren in Karenz. Der durchschnittliche Mitarbeiter*innen Stand 2019 lag bei 160 Mitarbeiter*innen, davon waren 10 in Karenz.

fair-finance, unser langjähriger Partner für die betriebliche Vorsorge unserer MitarbeiterInnen, hat in jüngerer Vergangenheit einmal mehr unter Beweis gestellt, warum wir uns 2012 für diese Kasse entschieden haben. Ausgezeichnet als nachhaltigste und innovativste Vorsorgekasse (Börsianer) und als Testsiegerin vom VKI ließ sich fair-finance zudem als einzige Kasse durch den TÜV nach ISO 27001 zertifizieren und konnte so gerade in verstärkten Homeoffice-Zeiten die hohe Servicequalität am Telefon und per E-Mail aufrecht halten (Siegerin MVK-Service Award).



BUDGETZAHLEN

Gesamtbudget

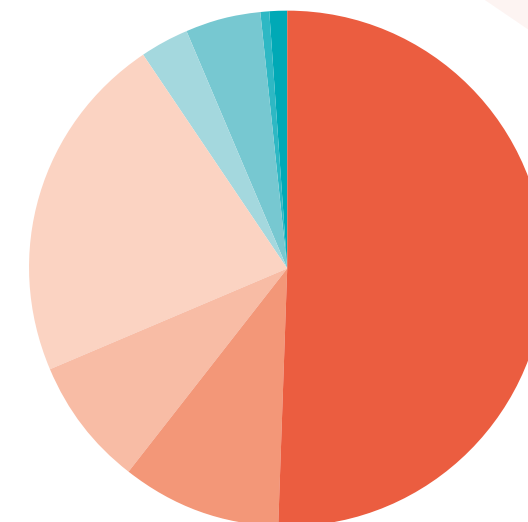
2019 betrug das Gesamtbudget von ABZ*AUSTRIA 8,6 Millionen Euro.

Portfoliostruktur und AuftraggeberIn

Das Arbeitsmarktservice war 2019 die größte Auftraggeber*in für ABZ*AUSTRIA, wovon 51 Prozent vom AMS Wien, 10 % vom AMS Niederösterreich und 8 % vom AMS Vorarlberg beauftragt wurden.

Weitere Projekte wurden über das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, das Bundeskanzleramt/Bundesministerin für Frauen, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, die Stadt Wien (MA 57, MA 25 und MA 13), den Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (WAFF), das Land Burgenland sowie über die Arbeiterkammer und das Land Vorarlberg finanziert.

FördergeberInnen 2019



AMS Wien 51 %
 AMS NÖ 10 %
 AMS Vbg 8 %
 Ministerien 22 %
 Land Burgenland 3 %
 Stadt Wien 5 %
 Fonds Soziales Wien 0,4 %
 AK 1 %

UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Auch im Jahr 2019 war die Unternehmenskommunikation von ABZ*AUSTRIA bestrebt innovative Lösungsansätze für Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern sichtbar zu machen. ABZ*AUSTRIA war in zahlreichen Medien vertreten. Die Öffentlichkeitsarbeit für eine Vielzahl an ABZ*Projekten als auch zahlreiche Beiträge zu gesamtgesellschaftlich relevanten Arbeitsmarktthemen forderte die Kommunikationsverantwortliche.

Insgesamt rund 60 Medienbeiträge konnten von ABZ*AUSTRIA initiiert, begleitet bzw. mitgestaltet werden. Darüber hinaus war mit über 200 Facebook Postings und 14 Blogbeiträgen sowie diversen Instagram und Youtube Filmen auch die Social Media Präsenz durchgehend gewährleistet. Wie jedes Jahr entstanden auch 2019 zahlreiche Printprodukte im ABZ*AUSTRIA Corporate Design wie z.B. Postkarten, Projektfolder, Plakate, aber



auch kleinere Produktionen wie Türschilder oder Visitenkarten über die ABZ*AUSTRIA Unternehmenskommunikation in Zusammenarbeit mit einer externen Graphik Agentur. Für das FIT.Zentrum Weinviertel wurde 2019 ein besonderer Filmbeitrag, der das Projekt, erfolgreiche Teilnehmer*innen und Kooperationspartner*innen zu Wort kommen lässt gedreht. Der Film ist online auf dem ABZ*AUSTRIA Youtube Kanal einsehbar.

Ein besonders Projekt wurde von der ABZ*AUSTRIA Unternehmenskommunikation 2019 in Kooperation mit der SocialCityVienna ins Leben gerufen und umgesetzt. Am 8. und 9. November 2019 fand der erste **ABZ* Business Second Hand Markt** statt. Dieses besondere Projekt ermöglichte Kund*innen von ABZ*AUSTRIA sich für zukünftige Vorstellungsgespräche und den Joballtag einzukleiden. Hannah Poppenwimmer von Social Attitude ist mit dieser Idee an die Unternehmenskommunikation von ABZ*AUSTRIA herangetreten. Sehr schnell wurden nächste Schritte gesetzt und mit Social Attitude und der Social City Wien das Vorhaben in die Tat umgesetzt. Der große Andrang und die Freude, die wir verbreiten konnten, machte dieses Projekt zu einem ganz besonderen Highlight im Jahr 2019.

Jedes Jahr organisiert ABZ*AUSTRIA eigene Veranstaltungen zu wichtigen arbeitsmarktpolitischen und gesellschaftlichen Themen. Eine dieser Veranstaltungen durften wir 2019 in Kooperation mit der Raiffeisen Bank International umsetzen. Zahlreiche Gäste fanden sich in ein, um zu erfahren bzw. mitzudiskutieren, wie man Diversity und den Wunsch nach Vielfalt in die Realität umsetzen kann. Eigens aus der Schweiz sprach dazu Sita Mazumder, Professorin für IT und Wirtschaft von der Hochschule Luzern. Am Podium diskutierten Christian Friesl, Bereichsleiter Bildung und Gesellschaft der Industriellenvereinigung, Doris Partel-Niederreiter, Geschäftsführerin/CFO der Raiffeisen Informatik GmH, Wolfgang Spreicer, zweifacher Vater mit Väterkarenzerfahrung von der Technischen Universität Wien und Manuela Vollmann, Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA. Es moderierte Edith Unger, Chefredakteurin der Raiffeisenzeitung.

Speakerinnen

Manuela Vollmann und Daniela Schallert, Geschäftsführerinnen von ABZ*AUSTRIA, waren auch im Jahr 2019 zu zahlreichen Podiumsdiskussionen, Vorträgen und Expert*innenrunden geladen. Die Website www.neuesarbeiten.at gibt einen Überblick über Angebote wie Vorträge, Workshops und Beratungen von Top-Manager*innen, Vorständen und HR-Verantwortlichen.

Mit ihrer langjährigen Erfahrung schärfen Manuela Vollmann und Daniela Schallert den Blick für Chancen und Herausforderung in der neuen Arbeitswelt. 2019 waren unter anderem folgende Themen sehr gefragt: innovative Arbeitsmodelle, Top bzw. Job Sharing, Frauen in Führungspositionen, die Integration von Frauen mit Fluchthintergrund in die Arbeitswelt. Fast wöchentlich waren die Expertinnen Teil verschiedener Veranstaltungen, beispielhaft seien hier nur einige genannt. Zum Thema „Chancengleichheit im Zeitalter der Digitalisierung“ war Manuela Vollmann zu einem Vortrag für den NPO-Kongress 2019 eingeladen worden. Über „Neuen Drive für soziale Gerechtigkeit und wirtschaftlichen Nutzen durch innovative Bildungs- und Arbeitsmarktprojekte“ referierte Manuela Vollmann bei der Euroguidance Fachtagung und zum Thema Potentiale der Vielfalt – Dimensionen von Diversität“ war sie vom Bundesministerium für Bildung, Wirtschaft und Forschung eingeladen, um bei einer Panel Diskussion die Praxis des Diversitätsmanagements zu beleuchten. Im Juni 2019 reiste Manuela Vollmann nach Berlin, um dort an der Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Fachstelle Einwanderung im IQ Netzwerk Berlin darüber zu referieren, wie geflüchtete Frauen bei der Arbeitsmarktintegration (noch) besser unterstützt werden können.



Daniela Schallert, zweite Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA und Job-Sharing Partnerin von Manuela Vollmann sprach in Stuttgart beim Landesnetzwerktreffen der Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg über „Gender und Diversity in der Bildungsberatung“. Bei der Abschlussveranstaltung des V/Faktors – Erfolgsfaktor für Unternehmen und Regionen im Februar 2019 referiert sie zu Vereinbarkeit und Gleichstellung und die Erfolge des Projekts.

Medienecho

Wir freuten uns über zahlreiche Berichte und ein breites Medienecho zu ABZ*AUSTRIA und den aktuellen Themen der Organisation. Unter anderem berichteten DerStandard, der Kurier, die Wienerin, die Presse sowie die Bezirksblätter Oberwart oder Prima! Die Monatszeitung über ABZ*AUSTRIA. Besonders gefreut hat uns, dass wir auch bei spannenden Fernseh- und Radiobeiträgen dabei sein durften. Ein ausführliches Interview gab Manuela Vollmann der Journalistin Renata Schmidtkunz für den Radiosender Ö1. In einem einstündigen Gespräch sprach Vollmann über Feminismus und Gleichstellung heute und die Herausforderungen von Frauen in der heutigen Arbeitswelt. Ebenfalls auf Ö1 war Manuela Vollmann im Wirtschaftsmagazin Saldo in einem Bericht zum Thema Frauen in Handwerk und Technik vertreten.

Eine breite Berichterstattung erfolgte zum Gewinn des UNPSA Preises. Der United Nations Public Service Award ist ein internationaler Qualitätswettbewerb, der von den Vereinten Nationen, der Division for Public Administration and Development Management jährlich veranstaltet wird. Prämiert werden Projekte, die sich durch besondere Innovationen auszeichnen. Beim diesjährigen UNPSA erzielte das vom Arbeitsmarktservice geförderte österreichische Projekt Kompetenzcheck für Frauen, eingereicht und durchgeführt von ABZ*AUSTRIA, den Preis in der Kategorie Promoting gender responsive public services to achieve the Sustainable Development Goal Gender Equality. Die Freude aller Beteiligten ist groß, handelt es sich doch um eine

besondere Ehrung, die für Europa dieses Jahr nur einmal vergeben wird. Das Arbeitsmarktservice Österreich hat das Projekt Kompetenzcheck initiiert, welches von ABZ*AUSTRIA pilotiert wurde und seit 2016 in Bietergemeinschaft mit Update Training und dem BFI Wien umgesetzt wird.

Einen Auszug aus der Printberichterstattung finden Sie auf unserer Website (www.abzaustria.at) im Pressebereich.

Messeauftritte

ABZ*AUSTRIA Mitarbeiter*innen nutzten auch 2019 Messen und Veranstaltungen, um über Angebote von ABZ*AUSTRIA zu informieren und zu beraten. So waren wir u.a. bei der Messe „Beruf Baby Bildung“ der Arbeiterkammer Wien, bei der Jobmeile der Caritas, bei „Wien für Frauen“ im Rathaus dabei.

DANKE

Wir bedanken uns bei unseren AuftraggeberInnen und UnterstützerInnen!



Impressum Jahresbericht 2019 ABZ*AUSTRIA

Herausgeberin und Redaktion: ABZ*AUSTRIA – Kompetent für Frauen und Wirtschaft, Simmeringer Hauptstraße 154, A-1110 Wien, Telefon: +43 1 66 70 30 0, Fax: +43 1 66 70 300 75, E-Mail: abzaustria@abzaustria.at, Web: www.abzaustria.at

Für den Inhalt verantwortlich: Manuela Vollmann und Daniela Schallert, Geschäftsführung

Redaktion: Petra Endl

Grafische Konzeption und Gestaltung: Kreativwarenhandlung

Druck: druck.at, Leobersdorf

Bilder: ABZ*AUSTRIA; Cover: istock.com © m-imagephotography

Rechtsform: ABZ*AUSTRIA ist eine Non-Profit-Frauenorganisation, die sich seit ihrer Gründung im Jahr 1992 die Gleichstellung von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt zur Aufgabe gemacht hat. ABZ*AUSTRIA steht neben der Arbeit mit und für Frauen mit seinen Angeboten auch Unternehmen und EntscheidungsträgerInnen aus der Politik als Kooperationspartnerin zur Verfügung. ZVR-Nr: 862 198685

► Wir freuen uns über Ihre finanzielle Unterstützung!

Kontoverbindung: Erste Bank

Bankleitzahl: 20111

Kontonummer: 41005022209

Verwendungszweck: ABZ*AUSTRIA Jahresbericht 2019