



* MADE FOR
EQUAL
OPPORTUNITIES
AND
GENDER
EQUALITY

UNS LEITEN
GLEICHSTELLUNG
UND VIELFALT
IN BILDUNG,
UNTERNEHMEN,
POLITIK UND
IM PRIVATEN.

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

vor mehr als 25 Jahren folgten fünf Frauen ihrer Vision von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und gründeten abz*meidling. Mehr als zwei Jahrzehnte später tragen rund 150 MitarbeiterInnen der mittlerweile in ABZ*AUSTRIA umbenannten Non-Profit-Organisation den Gründungsgedanken weiter.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist für uns kein Frauenthema. ABZ*AUSTRIA hat als eines der ersten Social-Profit-Unternehmen das politische Thema bereits zum Gründungszeitpunkt 1992 zur Management-Aufgabe gemacht – das heißt auch die Wirtschaft ist gefordert. Die Arbeits- und Berufswelt ist im Wandel, neue gesellschaftliche und digitale Entwicklungen schreiten rasch voran. Wir stehen für eine Veränderung des Wertesystems hin zu gleichstellungsorientierten Unternehmenskulturen und -strukturen, die Vielfalt und Innovation ermöglichen: lebensphasenorientierte Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle, Top und Job Sharing, Generationentandems und neue Führungsmodelle sind für uns zentrale Hebel für eine zukunftsfähige Arbeitswelt. Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in Arbeit und Wirtschaft war, ist und bleibt unsere erklärte Vision.

Wir unterstützen unsere KundInnen, ihre Kompetenzen zu erkennen und zu nutzen sowie ihre Berufs- und Ausbildungsziele zu erreichen. Wir beraten sie in Fragen der Existenzsicherung und beruflicher Entwicklungschancen. Unseren Fokus setzen wir auf (zielgruppen-)spezifische Angebote, welche Frauen und Männern die erfolgreiche (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen. In Unternehmen sind wir über die österreichischen Grenzen hinaus als **Expertinnen für Wertebildung und Strukturwandel** bekannt.



Wir entwickeln Produkte und Angebote in den Bereichen **Strategie, Marketing und Personal** und führen Trainings, Workshops und Beratungen für MitarbeiterInnen und Führungskräfte durch. Außerdem organisieren wir nationale und internationale Veranstaltungen und lancieren Kampagnen. Durch unsere Beiträge verändern wir gesellschaftliche Sichtweisen und entwickeln aus dem Erfahrungsschatz unserer 25-jährigen Geschichte zukünftige Innovationen.

Uns leiten Gleichstellung und Vielfalt in Bildung, Unternehmen, Politik und im Privaten.

Mit der vorliegenden Unternehmensbroschüre möchten wir **Sie mit unserem Unternehmen bekannt machen**: unserem Portfolio; den Prozessen, die zur Entwicklung unserer Produkte führen; unserer Organisation, die von rund 150 hoch motivierten und engagierten MitarbeiterInnen getragen wird; unseren NetzwerkpartnerInnen und unserem gesellschaftlichen Selbstverständnis. Wir möchten Sie für ABZ*AUSTRIA gewinnen – ganz nach Belieben Schritt für Schritt, oder auch auf einmal!

Wir wünschen Ihnen viel Freude und neue Einsichten beim Lesen, Blättern oder Betrachten!

Manuela Vollmann und Daniela Schallert
Geschäftsführerinnen

ABZ*AUSTRIA IM ÜBERBLICK

ABZ*AUSTRIA ist kompetent für Frauen und Wirtschaft. Kompetenzen lassen sich materialisieren: in konkreten Produkten oder übergreifend, in einer Institution.

Der Beitrag des nicht gewinnorientiert wirtschaftenden Vereins zur Förderung von Arbeit (A), Bildung (B) und Zukunft (Z) von Frauen in Österreich (Austria) äußert sich in einer vorausschauenden Mitgestaltung der Bedingungen am Arbeitsmarkt. In diesem Sinne versteht sich ABZ*AUSTRIA als gleichstellungspolitische Innovatorin.

ABZ*AUSTRIA bietet maßgeschneiderte und standardisierte Produkte, Dienstleistungen und Projekte, die der **Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt** dienen. Wir bieten berufliche Orientierung, Karrierecoaching, Beratung, Workshops, Lehrgänge, Aus- und Weiterbildungen sowie Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen für Frauen.

Die Migrations- und Fluchtbewegungen der vergangenen Jahre führten zur **Erarbeitung neuer Strategien und Projekte in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik**. Um der Segregation des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken, arbeiten wir zunehmend auch mit Burschen und mit Männern im Sinne einer gleichstellungsorientierten Bildungsarbeit und Berufsorientierung, sowie mit Vätern, die wir dabei unterstützen, ihren immer stärker gewünschten Beitrag im Bereich Familienarbeit/Kinderbetreuung zu übernehmen.

Für Frauen bietet ABZ*AUSTRIA seit über 25 Jahren Angebote mit dem Ziel den Zugang zu Qualifizierung zu erleichtern, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen bzw. die existenzsichernde Integration oder Reintegration ins Erwerbsleben zu schaffen.

Die **AuftraggeberInnen** für unsere Angebote reichen von der öffentlichen Hand wie dem Arbeitsmarktservice, Landes- und Stadtregerungen, Ministerien, der Europäischen Kommission, den SozialpartnerInnenorganisationen, Fonds, (halb-)öffentlichen Einrichtungen bis zu Privatunternehmen und Einzelpersonen.

ABZ*AUSTRIA steht für die Förderung von **Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen**.

ABZ*AUSTRIA versteht sich als **gleichstellungspolitische Innovatorin**.

Das Portfolio von ABZ*AUSTRIA erstreckt sich über diverse Themenfelder, die sich an den Aufgabenbereichen des österreichischen Arbeitsmarkts orientieren: **Sechs „Kompetenzfelder“** lassen sich bei ABZ*AUSTRIA ausmachen – wir stellen Ihnen diese auf den nächsten Seiten vor.

ABZ*AUSTRIA ist es ein besonderes Anliegen auf gesellschaftlichen Wandel einzugehen und aktiv darauf zu reagieren. Wir nehmen viele **neue Herausforderungen** wahr, die uns im Zuge unserer Arbeit beschäftigen:

- ▶ der demografische Wandel,
- ▶ Digitalisierung und Automatisierung (Arbeit 4.0),
- ▶ neue Medien,
- ▶ Integration und Inklusion in Zeiten von Migrationsbewegungen

Unsere Antworten finden sich in unseren Projekten, aber auch innerhalb der Strukturen, die wir für unsere eigene Organisation geschaffen haben.

UNSERE KOMPETENZ- UND ANGEBOTSFELDER

KOMPETENZ- UND ANGEBOTSFELD #1

GENDER MAINSTREAMING & DIVERSITY MANAGEMENT

Nach wie vor existieren Strukturen und Vorstellungen, die geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Diskriminierungen verursachen. Die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Berufs-, Familien- und Privatlebens ist noch lange nicht erreicht. Um diese Ziele 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 MitarbeiterInnen im Unternehmen gerichtet. Durch beide Strategien werden in Unternehmen Rahmenbedingungen geschaffen, die einen großen Mehrwert für Unternehmen und MitarbeiterInnen 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 implementieren wollen, denen Chancengleichheit und umfangreiche Nutzung der Potenziale aller MitarbeiterInnen ein Anliegen ist und die personelle Vielfalt nicht als Problem, sondern als Chance für ihre zukünftige Wettbewerbsfähigkeit sehen.



**WIR SEHEN DIE PERSONELLE VIELFALT
NICHT ALS PROBLEM, SONDERN
ALS CHANCE FÜR IHRE ZUKÜNFTIGE
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT.**



VEREINBARKEIT
BERUF. FAMILIE.
PRIVATLEBEN



KOMPETENZ- UND ANGEBOTSFELD #2

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, 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 familienfreundlich gelten wollen, überlegen Lösungen und Möglichkeiten für ihre MitarbeiterInnen. Die Pflege von Angehörigen ist hingegen nach wie vor ein Tabuthema, für das noch kaum strukturelle Lösungen vorhanden sind. Auch Bildung, Ehrenamt, zivilgesellschaftliches Engagement und andere Lebensbereiche wollen mit Erwerbsarbeit vereinbart werden.

► UNSER ZIEL, DASS VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND PRIVATLEBEN EIN MANAGEMENTTHEMA WIRD, IST MITTLERWEILE VIELFACH ERREICHT WORDEN.

Unser Ziel, dass **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben** ein Managementthema wird, ist mittlerweile vielfach erreicht worden. Dieses Kompetenzfeld fokussiert jene Vereinbarungen, die zwischen Wirtschaftsunternehmen und ihren MitarbeiterInnen getroffen werden können, um „win-win-solutions“ für alle Beteiligten zu entwickeln: für die MitarbeiterInnen, ihre PartnerInnen, ihre Kinder und ihre ArbeitgeberInnen. 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 MitarbeiterInnen bemüht ist. Der Ruf, der dem Unternehmen in Folge als „attraktiver Arbeitgeber“ vorausseilt, wird sich auch im Bemühen um potenzielle motivierte und erfolgreiche MitarbeiterInnen positiv auswirken.



ARBEIT.
JUGEND.
ALTER

KOMPETENZ- UND ANGEBOTSFELD #3

ARBEIT. JUGEND.ALTER

Unternehmen werden sich deutlich differenzierter und intensiver mit dieser Herausforderung auseinandersetzen müssen, um eine nachhaltig erfolgreiche Employer Branding Strategie zu entwickeln.

Auch ohne starke Verallgemeinerungen bezüglich der Generationen kann festgehalten werden, dass die **Unternehmenskultur künftig eine große Rolle spielen wird**. Ohne einen partizipativen Führungsstil und ein wertschätzendes, offenes Unternehmensklima verspielen Unternehmen das Potenzial jüngerer Generationen und werden sich im Wettbewerb um die besonders begehrten Fachkräfte nicht durchsetzen können.

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 MitarbeiterInnen wird verhindert und Krankenstände (bei Älteren) gesenkt. Die MitarbeiterInnen erfahren, dass sie sich mit „ihrem“ Unternehmen identifizieren können.

▶
DIE STÄRKUNG DER ARBEITS-
UND BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT
VON ÄLTEREN UND JUNGEN FRAUEN
IST UNSER ZIEL.

Stereotype und Rollenbilder

Laut Lehrlingsstatistiken wählen Mädchen nach wie vor bevorzugt **typische „Frauenberufe“**. Fast die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge werden 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.

Potential älterer ArbeitnehmerInnen

Demografischer Wandel und Anstieg der Lebenserwartung, Herausforderung der sozialen Versorgungssysteme und die Notwendigkeit, das Erwerbsalter zu erhöhen, die Diskriminierung von Alter in spezifischen Berufsfeldern – all dies macht unabdingbar, sich mit altersgerechten Arbeitsbedingungen und der Nutzung des Potentials älterer ArbeitnehmerInnen 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.

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.



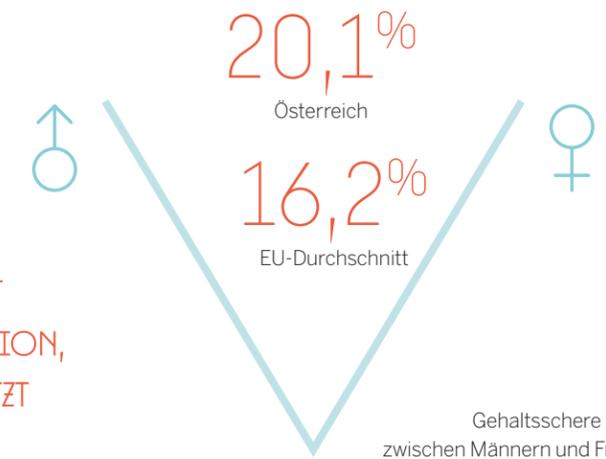
LEBENS-
BEGLEITENDES
LERNEN

KOMPETENZ- UND ANGEBOTSFELD #4

LEBENS-
BEGLEITENDES
LERNEN

Frauen sind zu einem überproportionalen Ausmaß in sogenannten atypischen Beschäftigungsformen und in schlecht entlohten 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.



LEBENSBEGLEITENDES LERNEN SETZT SELBSTVERTRAUEN, SELBSTMOTIVATION, SELBSTDISZIPLIN UND NICHT ZULETZT NEUGIER VORAUS.

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. Eine Studie des Weltwirtschaftsforums zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Lebenserwartung, wirtschaftliche Chancen und politische Beteiligung zeigte 2017, dass Österreich im internationalen Vergleich mit 144 Ländern auf Rang 57 abrutschte. Im Vorjahr war Österreich noch auf Platz 37. Laut dieser Studie dauert es noch 170 Jahre bis die Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich erreicht wird.³

Lebensbegleitendes Lernen steigert die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und ermöglicht berufliche Umorientierung. Gleichzeitig bieten im Zuge der Digitalisierung Online-Tools und neue Medien 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. ExpertInnen 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 Selbstständigkeit, Kreativität, Eigenverantwortung und Problemlösungsorientierung erfolgt. Arbeitsplatznahe Bildungsangebote in Unternehmen sind ein Hebel, um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Menschen nachhaltig zu verbessern.

Die berufliche (Um-)Orientierung 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.

¹ Eurostat 2016: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassung). ² Oaxaca-Blinder-Dekomposition 2014: Berechnungen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den Gender Pay Gap. ³ World Economic Forum 2017: The Global Gender Gap Report, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.



ARBEIT.
MIGRATION.
INTEGRATION

KOMPETENZ- UND ANGEBOTSFELD #5

ARBEIT.MIGRATION. INTEGRATION

Personen, die nach Österreich zuwandern, tun dies aus unterschiedlichen Motiven und Notwendigkeiten und bringen unterschiedlichste 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 Bemühen, die Qualifikationen und Kompetenzen von MigrantInnen 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 MigrantInnen und ArbeitgeberInnen.

Gefragt sind Strategien, die zum Abbau der strukturellen Barrieren am Arbeitsmarkt beitragen. Gesucht sind Angebote, die MigrantInnen 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 unbekanntem 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.



UMSO WICHTIGER SIND BILDUNGS- UND BERATUNGSANGEBOTE, DIE AUCH GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE WERTE REFLEKTIEREN UND VERMITTELN.



NEUES
ARBEITEN.
DIGITALISIERUNG.
INNOVATION



KOMPETENZ- UND ANGEBOTSFELD #6

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.

BEI DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG BRAUCHT ES EINEN BESONDEREN FOKUS AUF DIE FÖRDERUNG VON FRAUEN, UM DIE CHANCENGLEICHHEIT IN EINER IMMER KOMPLEXEREN ARBEITSWELT ZU GEWÄHRLEISTEN.

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 Gestalterinnen 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 zur Verfügung. Es handelt sich dabei um ein innovatives webbasiertes Informations- und Kommunikationstool für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden, mit dem u.a. Auszeiten und Karenzen geplant und gemanagt werden können. Inhaltlich wird das Thema Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben abgedeckt. Dies umfasst Module wie z.B. Elternkarenz und Väterkarenz sowie Pflegekarenz/Pflegezeit und Bildungskarenz/Bildungszeit. Zusätzliche Module für lebensphasenorientierte Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle werden laufend entwickelt. Dabei ist uns wichtig, sowohl junge Generationen anzusprechen, als auch alternsgerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Führungskräfte, Personalmanagement und MitarbeiterInnen 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 Angebote erfahren? Besuchen Sie unsere Website oder kontaktieren Sie uns!

abzaustria@abzaustria.at
www.abzaustria.at
www.neuesarbeiten.at
+43 1 6670300



WIR SICHERN QUALITÄT

Was ist das Spezielle an den Angeboten von ABZ*AUSTRIA?

Unserem Portfolio liegt eine transparente Wertebasis zu Grunde. Wir gestalten unsere Produkte basierend auf dem Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit. Sie folgen einem vielfältigen konkreten Aufgabenkatalog: der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, dem Empowerment von Frauen für Führungspositionen, der Schließung der Schere zwischen weiblichen und männlichen Gehältern, der Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, der Existenzsicherung. **Unsere Leistungen schließen keine punktuellen Lücken, sondern wirken ganzheitlich und nachhaltig.**

Produkte entwickeln wir aus dem realen Bedarf, den Entwicklungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Unsere Lösungen für Unternehmen werden zuerst intern erprobt, um sie auf ihre Wirkung und Umsetzbarkeit zu überprüfen.

Wie findet sich Geschlechtergerechtigkeit im Angebot von ABZ*AUSTRIA wieder?

Nach unserer Auffassung kennzeichnet die Geschlechtergerechtigkeit den Idealzustand einer demokratischen Gesellschaft. Nur durch diesen zentralen Wert ist so etwas wie gesellschaftlicher Fortschritt überhaupt vorstellbar.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit zu handeln. An diesem Bedarf setzt unser Unternehmen an – unsere Produkte haben konkrete Auswirkungen: auf die Menschen, ihr privates Umfeld, ihren Arbeitsplatz und die Wirtschaft. Unsere Produkte setzen am „Knowing-Doing-Gap“, der Lücke zwischen Wissen und Handeln an!

▶
BEI UNSERER QUALITÄTS-
KONTROLLE FOLGEN WIR
DREI LEITPRINZIPIEN:
KONTINUITÄT, TRANSPARENZ
SOWIE REFLEXION
UND ENTWICKLUNG.

Wovon können alle Ihre AuftraggeberInnen profitieren?

Alle Beteiligten, also sowohl die AuftraggeberInnen als auch die AdressatInnen unserer Projekte, profitieren von deren Authentizität, denn sie entstehen am konkreten Bedarf. Es handelt sich um eine am konkreten Auftrag orientierte Entwicklung. Und sie profitieren von einer klaren Zielsetzung durch eine bestmögliche Zielpassung. **Die hohe Qualität der Projekte wird durch den Blick auf Funktionalität, Zeiteffizienz, Wirtschaftlichkeit und Quantität erreicht.** Die Qualitätskontrolle und -sicherung erfolgt im Haus, teils auch über externe Evaluierungen.

Auf welche Ressourcen können Sie bei der Produktentwicklung zurückgreifen?

ABZ*AUSTRIA kann auf exzellent ausgebildete und motivierte MitarbeiterInnen bauen. Diese arbeiten mit multidisziplinärem Know-how und auf der Basis langjähriger Erfahrung. Sie machen es möglich, auf bestehende Ressourcen und Strukturen und auf vorhandenes Wissen verlässlich aufzubauen. Dazu kommt, dass nach erfolgreicher Umsetzung eines Angebots die Wirkungsanalyse Aufschluss über die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des jeweiligen Produkts gibt. Bei Erfolg eines Angebots standardisieren wir den Entwicklungsprozess. Wir erreichen dadurch höchste Effizienz für unsere KundInnen und AuftraggeberInnen.

Welche Rolle spielt die Schnittstelle zur Wirtschaft?

Wir haben bereits vor 25 Jahren bei unserem ersten Projekt mit Unternehmen zusammengearbeitet und tun dies noch heute. ABZ*AUSTRIA legt großen Wert darauf, die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes genau zu kennen. Dieses Wissen stellen wir durch direkte Zusammenarbeit mit Unternehmen sicher. Dafür sind in den meisten ABZ*AUSTRIA Projekten speziell dafür zuständige UnternehmenskontakterInnen tätig. Wir verstehen Wirtschaftsförderung im Sinne von nachhaltigen Lösungen für Unternehmen und MitarbeiterInnen. Dabei ist uns die Herstellung und Pflege von verbindlichen Partnerschaften mit Wirtschaftsunternehmen, die Zusammenarbeit an konkreten „Pain Points“ und den sich daraus ergebenden Aufgabenstellungen wichtig.

Gleichzeitig zeigen wir auch durch unsere eigenen neuen Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle vor, wie eine neue Welt des Arbeitens funktionieren kann.



Welche Rolle spielt die Medien- und Öffentlichkeitsarbeit für ABZ*AUSTRIA?

Innovative Projekte und nachhaltige Erfolge sollen der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Wir setzen auf aktive Medienarbeit, kommunizieren mit ausgewählten MedienpartnerInnen und arbeiten unsere Themen journalistisch auf. Wir legen Wert auf eine echte Partnerschaft mit JournalistInnen und suchen den aktiven Dialog. Wir geben gerne unsere Expertise aber auch unsere Wertehaltungen und Einstellung in Interviews weiter und laden JournalistInnen dazu ein, unsere Projekte zu besuchen und unsere ProjektleiterInnen, TrainerInnen, TeilnehmerInnen und deren Anliegen näher kennen zu lernen.

Unsere Geschäftsführerinnen sind zudem häufig als Vortragende oder Teilnehmende zu Podiumsdiskussionen eingeladen. Darüber hinaus sind wir gerne VeranstalterInnen und bieten somit Diskursen und Diskussionen Raum. Zusätzlich ist ABZ*AUSTRIA aktiv in Social Media Netzwerken vertreten. Neben Facebook, Instagram und Xing werden regelmäßig aktuelle Beiträge aus der Arbeit von ABZ*AUSTRIA, Best Practice Beispiele und Geschichten von Role Models auf dem ABZ*Blog aufgearbeitet. Damit pflegt ABZ*AUSTRIA ein reges Netzwerk, um eine nachhaltige Wirkung und Präsenz von gleichstellungsfördernden Themen auch online sicherzustellen. Wesentliche Informationen über ABZ*AUSTRIA, unsere Themen und Leistungen stehen online zur Verfügung.

Woran kann man ABZ*-Qualität erkennen? Was ist das Alleinstellungsmerkmal (USP)?

ABZ*AUSTRIA vereint 25 Jahre Erfahrung mit einer stetigen Innovationskraft und stellt methodisch und didaktisch hochwertige Produkte mit arbeitsmarktpolitischem, wirtschaftlichem Nutzen und gesellschaftlichem Sinn zur Verfügung – das ist einzigartig. Der gesellschaftliche Sinn ergibt sich dabei aus der positiven Wirkung unserer Produkte auf die Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsmarkt: **Als Arbeitgeberin zeichnet sich ABZ*AUSTRIA nicht zuletzt durch ihre innovativen Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle, den hohen Anteil weiblicher Führungskräfte und das aktive Auszeiten- und Karenzmanagement aus.**

Bei unserer Qualitätskontrolle folgen wir drei Leitprinzipien: Kontinuität, zum Beispiel durch das Einarbeiten neuester Forschungsergebnisse in bestehende Angebote; Transparenz in Bezug auf die zugrunde liegende Werteorientierung; und laufende Reflexion und Entwicklung gemeinsam mit AuftraggeberInnen und KundInnen während des Entwicklungsprozesses und in der Umsetzungsphase.

Für unsere Qualität wurden wir unter anderem 2011 mit dem betrieblichen Sozialpreis ausgezeichnet, erhielten 2012 den Österreichischen Staatspreis für Erwachsenenbildung und den ESF-Innovationsaward und wurden 2016 als familienfreundlicher Betrieb von der Landesregierung Vorarlberg ausgezeichnet.



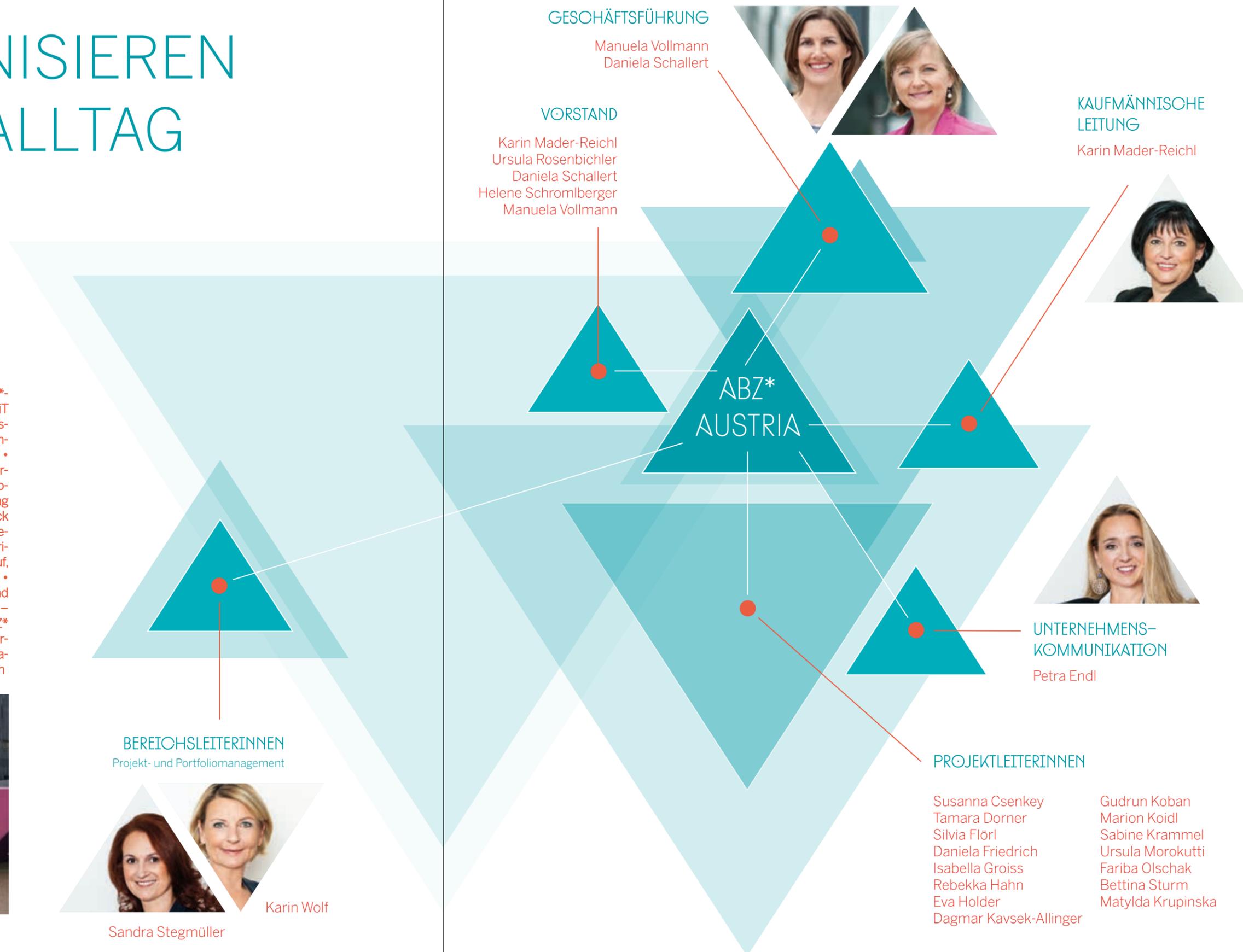
WIR ORGANISIEREN UNSEREN ALLTAG



ABZ*basisbildung wirkt! • ABZ*beratung für frauen • ABZ*-bildungsberatung Wien und Niederösterreich • ABZ*FIT Frauen in Handwerk und Technik • ABZ*frauenberufszentrum wien • bildungsberatung österreich • ABZ*Handel(n) für Migrantinnen • ABZ*pflichtschulabschluss • ABZ*Wiedereinstieg mit Zukunft • FIT-Zentrum Weinviertel • Frauenberufszentrum*Vorarlberg • Karenz*Aktiv Vorarlberg • Gschäftsfrau – Burgenland • Impulsberatung für Betriebe • KeCKmobil Burgenland • Kompetenzcheck zur beruflichen Integration • learn forever Netzwerk • see-stadt.aspern Stadtteilmanagement • ABZ*KarenzKarriereKompetenz • Der V-Faktor – Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in Regionen und Unternehmen • inclusion@work – So geht Vielfalt für Unternehmen und Frauen • FairPlus Cleaning • JuPiTa – Jugend – Bildung – Talent • Lernen@Unternehmen • #futurefactory • ABZ* Perspektive Lernen und Arbeiten • Digitalisierung der Arbeit • Start Wien – Das Jugendcollege • ABZ*Meine Sprachen • ABZ*gender&diversity.bildungsberatung österreich



Vorstand



WIR GREIFEN DIE THEMEN DER ZEIT AUF

Arbeiten und Lernen
(AMS Wien, Stadt Wien MA5)

abzwien.techno media center
(AMS Wien)

1992

Regionale amp.
Beratungsstellen in Wien
(AMS Wien, Stadt Wien MA57)

Wanderausstellung
„Frauen.Berufswege.
Wiedereinstieg.Barrieren
und Chancen“
(AMS BGS, BMAS)

1996

abzwien.karenz plus
(AMS Wien)

1999

abzwien.office service
sozioökonomischer Betrieb
(AMS Wien, waff)

abzwien.women diversity net
(ESF, waff)

2002

Equal:
Qualitätsentwicklung
Gender Mainstreaming
(ESF, BMWA)

Equal: Fempowerment
(ESF, BMWA)

KarenzKarriere
Kompetenzzentrum
(MA57, AK Wien)

2005

Fit Zentrum Weinviertel
(AMS Niederösterreich)

Equal: AgePowerment
Lernlustlebenslang
(ESF, BMWA)

abz*First Level Support IT
(AMS Niederösterreich)

RoadMap Karenz
Management
(Diverse Unternehmen)

2009

NOVA Basic (AMS Wien, waff)

abz*kompetent und gesund
(ESF, BMASK, waff)

KeCK – Kompetenzen
erkennen, Chancen nutzen,
Know How erweitern
(ESF, BMASK, waff)

Kompetenz mit System –
Einzelhandel (AMS Wien)

2012

abz*Perspektive Lernen
und Arbeit (AMS Wien)

Gschäftsfrau
(ESF, Land Burgenland)

Das Gendertraining
für Einzelpersonen
und Unternehmen

Start Wien – das Jugend-
college (ESF, AMS Wien,
Stadt Wien MA17, waff, FSW)

#futurefactory (AMS Wien)

Der V-Faktor – Vereinbarkeit
von Beruf, Familie und
Privatleben in Unternehmen
und Regionen fördern
(BMASGK, ESF)

inclusion@work
(BMASGK, ESF)

Cross Mentoring für Frauen
in Führungspositionen

Executive Coaching
Top Sharing

2018

1995

Berufsorientierungskurse
für Frauen
(AMS Wien)

1997

abzwien.personal
placement
(AMS Wien)

2001

abzwien.women@web
(ESF, waff)

Equal: Frauen und IKT
im Burgenland
(ESF, BMWA)

ZIB – Zurück in den Beruf
(AMS Wien)

2003

2008

abz*mentoring
für migrantinnen
(AMS Wien)

2010

Frauenberufszentrum*
Vorarlberg
(AMS Vorarlberg)

Meine Chance – Berufs-
orientierung für (junge)
Frauen in Tourismus
(Land Burgenland/Abt. 6,
BMASK)

abz*Casemanagement
Migrantinnen
(Stadt Wien MA57, waff, ESF)

Bildungsbus für Frauen
(Land Burgenland/
Frauenbüro, ESF)

2015

Stadtteilmanagement
seestadt.aspern
(Stadt Wien MA25,
3420 Aspern Development AG)

KarenzAktiv
(Land Vorarlberg, AK Vorarlberg)

Wiedereinstieg mit Zukunft
(AMS Wien)

Kompetenzcheck berufliche
Integration – Frauen ab 18 Jahre
(AMS Wien)

Arbeitsmarktorientierung und
Mentoring für Migrantinnen
(BMEIA)

Basisbildung wirkt!
(BMBF, ESF, AMS Wien,
Stadt Wien MA13)

Erwachsenengerechter
Pflichtschulabschluss
(BMB, Stadt Wien MA13)

	1991 1992	1995 1996	1997	2000 1999	2003 2002	2005 2004 2006	2013 2014	2015 2016	2017 2018
	Wiedereinstieg ins Erwerbsleben	Integration von erwerbslosen Frauen	Arbeiten und Lernen	Wiedereinstieg für Frauen mit Klein(st)kindern	Gleichstellung von Mann und Frau		Unterstützung von asylberechtigten Frauen/neue Arbeitswelten und Digitalisierung		
Ausgangsfrage	Wie kann Frauen der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erleichtert bzw. ermöglicht werden?	Wie kann der Notwendigkeit nach Integration von erwerbslosen Frauen Folge geleistet werden?	Wie kann „Arbeiten und Lernen“ in weiteren, zukunftsträchtigen Branchen angewendet werden?	Wie kann speziell Frauen mit Klein(st)kindern der Wiedereinstieg erleichtert bzw. ermöglicht werden?	Wie lässt sich das Know-how aus dem arbeitsmarktpolitischen Engagement für die Gleichstellung auf andere Kompetenzfelder übertragen?		Wie kann ABZ*AUSTRIA asylberechtigte oder subsidiär schutzberechtigte Frauen dabei unterstützen, in Österreich möglichst bald in ihrem Beruf arbeiten zu können? Welche Angebote braucht es, damit Frauen an der Digitalisierung teilhaben und diese mitgestalten können?		
Lösungsansätze	Umsetzung des ersten Modellprojekts nach dem Konzept „Arbeit und Lernen“ im kaufmännischen Bereich	abz.meidling richtet arbeitsmarktpolitische Beratungsstellen ein und führt mehrwöchige Berufsorientierungskurse für erwerbslose Frauen durch.	abz.meidling adaptiert das erfolgreiche Bildungs- und Integrationskonzept für die Informationstechnologie .	abz.wien konzipiert „ Karenz Plus “ und „ Karenz Work “ als dessen Folgeprojekt. Die IT-Kompetenz der Organisation führt zur Entwicklung des Angebots „ come2technology “.	abz.wien wirkt auf europäischer Ebene beim Programm „ Equal “ in 14 Entwicklungspartnerschaften mit und übernimmt für drei davon die Gesamtkoordination.		Verstärkte Entwicklung neuer Leistungsangebote aus bereits bestehenden Kompetenzfeldern.		
Unsere strukturellen Antworten, unser Wirkungsradius	abz.meidling wird als gemeinnütziger Verein gegründet. PartnerInnen sind die Arbeitsmarkterwaltung (AMV) des Landesarbeitsamtes Wien, die Stadt Wien und 12 Unternehmen.	abz.meidling eröffnet zwei weitere Standorte in Wien.	abz.meidling benennt sich in abz.wien um und beschäftigt mittlerweile 30 Mitarbeiterinnen sowie 32 Transitmitarbeiterinnen in laufenden Projekten. Die Organisation betreibt sieben Standorte in Wien.	abz.wien begründet das strategische Geschäftsfeld „ Technologie-Management “ zur Bündelung aller Angebote in diesem Bereich.	abz.wien begründet zwei weitere Geschäftsfelder: „ Karriere-Management “ und „ EU-Equal “. Zusammenarbeit mit sozialen Unternehmen, öffentlicher Hand, Sozialpartnern und Wirtschaftsunternehmen, gleichzeitig Erweiterung des geographischen Radius durch transnationale Partnerschaften. abz.wien benennt sich in ABZ*AUSTRIA um. Gründung des Zweigvereins abz.works im Sinne einer klassischen Personalberatung und -vermittlung.		Für asyl- und subsidiär schutzberechtigte Frauen (und Männer) bietet ABZ*AUSTRIA u.a. den Kompetenzcheck in den Erstsprachen Farsi/Dari und Arabisch. Im StartWien – das Jugendcollege erhalten geflüchtete Jugendliche Beratung und Qualifizierung und das Projekt inclusion@work berät Unternehmen, die geflüchtete Frauen angestellt haben bzw. dies planen. Im Projekt V-Faktor wird die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in Unternehmen und Regionen verbessert. Digitale Ansätze, Tools und Lernmethoden werden in die Projekte integriert.		
Unsere Erfolge	94 Prozent der Absolventinnen des Modellprojekts können in den Arbeitsmarkt integriert werden, zwölf Wirtschaftsunternehmen als Kooperationspartner gewonnen werden.	Durch die Erweiterung der Angebote und Standorte können deutlich mehr Frauen erreicht werden.	abz.wien leistet einen Beitrag dazu, dass auch Frauen am IT-Trend teilhaben.	Vielfalt an AuftraggeberInnen und Nachfrage zu unseren Angeboten: abz.wien schließt eine transnationale Kooperation mit Großbritannien und Irland zur Hebung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Großer Zugewinn an KooperationspartnerInnen durch die Entwicklungspartnerschaften von „Equal“ . Projektzuschlag für „Femobile“ direkt durch die EU Kommission. Neue Standorte in Niederösterreich und Burgenland		ABZ*AUSTRIA leistet einen Beitrag zur Integration von geflüchteten Frauen , die in ihrer Erstsprache darüber informiert werden, welche Möglichkeiten der Wiener Arbeitsmarkt bietet. Innovative Lösungen für Unternehmen wie die RoadMap*KarenzManagement®, Top Sharing oder neue Arbeitsmodelle werden bereits erfolgreich umgesetzt.		
Sozial-, Arbeitsmarkt-, Frauenpolitik	Seit Ende der 1980er Jahre ergänzt die experimentelle Arbeitsmarktpolitik die Wirtschafts- und Regionalpolitik.	Die AMV wird aus der Bundesverwaltung ausgegliedert. Ausgelöst durch den EU-Beitritt 1995 wurde in Österreich der hohe Bedarf an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, speziell für Frauen, aufgegriffen.	Rund 645.000 ÖsterreicherInnen unterschreiben das Frauenvolksbegehren . Gender Mainstreaming wird durch den Vertrag von Amsterdam in der EU verankert.	Die Zuständigkeiten für den Bereich Arbeit ändern sich. Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales gibt diesen Bereich an das Bundesministerium für Wirtschaft ab.	Öffentliche Aufträge müssen nach dem Bundesvergabe-gesetz ausgeschrieben werden. Das Elternteilzeitgesetz für Unternehmen ab 20 MitarbeiterInnen wird eingeführt.		Für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen sind neue Lösungen und neue Formen der Zusammenarbeit notwendig – insbesondere im Umgang mit gesellschaftlichen Krisen und Herausforderungen wie Armut, Gesundheit, Fachkräftemangel, Digitalisierung und – seit 2015 noch aktueller - Migration und Integration.		

TOP SHARING

EINE VIELVERSPRECHENDE NEUE FÜHRUNGSSTRATEGIE

Ein Interview mit Manuela Vollmann und Daniela Schallert,
Geschäftsführerinnen von ABZ*AUSTRIA

Was ist Top Sharing und warum braucht es dieses in Unternehmen?

Manuela Vollmann: Top Sharing ist ein partnerschaftliches Führungskonzept, bei dem zwei Führungskräfte gemeinsam eine Position bekleiden und gleichberechtigt ein Team führen. Damit ist Top Sharing ein innovatives Führungsmodell: Zwei Personen tragen die Verantwortung für alle zu erfüllenden Aufgaben, können sich diese aber individuell zur Bearbeitung aufteilen.

Daniela Schallert: Wir finden, Top Sharing ist die Antwort auf viele aktuelle Fragen, die sich Unternehmen bzw. deren Führungskräfte stellen. Die Komplexität der Aufgaben nimmt stetig zu, viele ManagerInnen sind einem hohen Druck ausgesetzt. Damit erhöht sich wiederum die Fehleranfälligkeit, was für Unternehmen ein Risiko bedeutet. Top Sharing schafft hier eine Entlastung und unterstützt eine Entscheidungsfindung, die mehrere Perspektiven vereint und somit qualitätsvoller ist. Zudem ermöglicht es Führungskräften die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Manuela Vollmann: Wir stellen fest, dass gerade für die jüngere Generation die Work Life Balance ein ausschlaggebendes Kriterium ist – Unternehmen sind hier sehr stark gefragt, innovative Lösungen zu finden. Gleichzeitig kann mit Top Sharing aber auch das Know-how älterer Führungskräfte im Unternehmen gehalten werden, die sich zum Beispiel eine Position im Generationen-Tandem mit einer Nachwuchsführungskraft teilen.

Wie lebt ihr Top Sharing in der konkreten Praxis?

Daniela Schallert: Uns beide verbindet das gemeinsame Ziel der Gleichstellung, das uns antreibt. Außerdem sind wir beide sehr stark an der Sache und der Qualität unserer Angebote interessiert und weniger am persönlichen Nutzen. Das sind aus meiner Sicht die besten Voraussetzungen dafür, sich eine Führungsposition zu teilen.

Manuela Vollmann: Dazu kommt, dass wir beide Geschäftsführerinnen sind, aber auch im Vorstand, das heißt wir tragen gemeinsam die Verantwortung für das Ganze und haben ein hohes Commitment zum Unternehmen und zu den besten Entscheidungen.

Daniela Schallert: In der konkreten Praxis haben wir beide unsere Aufgabenschwerpunkte – ich bin zum Beispiel für Organisationsentwicklung, Wissen- und Qualitätsmanagement zuständig, Manuela für Key Account Management, Marketing und Unternehmenskooperationen. Wir teilen uns ein Büro und nutzen digitale Medien, um im ständigen Austausch zu bleiben. So wissen wir immer, woran die jeweils andere gerade arbeitet und können zum Beispiel im Krankheitsfall einspringen.

Manuela Vollmann: Uns ist sehr wichtig, dass die KollegInnen wissen, dass immer mindestens eine Ansprechpartnerin da ist, an die sie sich wenden können.

Welche Vorteile bringt Top Sharing auf Unternehmensebene, aber auch für die Führungskräfte?

Manuela Vollmann: Unternehmen profitieren aus meiner Sicht am meisten davon, dass sie die Kompetenz, Erfahrung und das Know-how von zwei Führungskräften nutzen können und dadurch qualitätsvolle, transparente und nachhaltige Entscheidungen getroffen werden. Mein Gegenüber stellt immer auch ein Korrektiv dar, das heißt die Fehleranfälligkeit und damit das Risiko verringern sich maßgeblich. Außerdem besteht immer eine volle Vertretungsmöglichkeit, zum Beispiel bei Urlaub oder krankheitsbedingten Ausfällen.

Daniela Schallert: Wir sind überzeugt, Führungspositionen müssen ganz neu gedacht werden: Geteilte Macht sichert Qualität, Transparenz und Nachhaltigkeit von Entscheidungen. Das sichert wirtschaftlichen Erfolg und Lebensqualität auf allen Ebenen. Ein weiterer Benefit von Top Sharing ist, dass das Know-how beispielsweise von älteren ArbeitnehmerInnen oder WiedereinsteigerInnen so im Unternehmen gehalten werden kann. Top Sharing verringert die Führungskräftefluktuation und senkt dadurch die Kosten im Recruiting und Onboarding. Und natürlich trägt das Führungsmodell auch zum Employer Branding bei: Für Personen mit Betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie für junge Fachkräfte, die großen Wert auf eine ausgeglichene Work Life Balance legen, werden Führungspositionen so attraktiver.

Manuela Vollmann: Für die individuellen Führungskräfte bringt Top Sharing vor allem eine gesteigerte Zeitsouveränität und eine bessere Work Life Balance. Bildungs- und Elternkarenzen, die Stellvertretung bei Urlaub oder Krankheit, Sabbaticals oder Burnoutprophylaxe werden möglich. Die geteilte Verantwortung bringt auch Entlastung für beide ManagerInnen.

Welche Voraussetzungen braucht es aus eurer Sicht, damit Top Sharing in Unternehmen implementiert werden kann?

Daniela Schallert: Zunächst braucht es auf Unternehmensebene einen Umdenk- und Changeprozess. Führung wird in vielen Betrieben noch als Tätigkeit einer einzelnen Person verstanden, die viele Stunden arbeitet und immer anwesend ist. Dieses Bild ist aus unserer Sicht nicht mehr zeitgemäß. Oft gibt es auch eine Angst vor mangelnder Effizienz oder einem erhöhten Aufwand durch eine geteilte Führung. Diese ist jedoch unbegründet – das können wir nach unserer langjährigen Erfahrung mit Top Sharing aus vollster Überzeugung sagen. Die Planung und Implementierung von Top Sharing im Unternehmen ist natürlich mit einem Aufwand verbunden, aber die Benefits überwiegen bei weitem.

Manuela Vollmann: Neben der Unternehmensebene braucht es aber auch Voraussetzungen auf der individuellen Ebene. So ist es zum Beispiel wichtig, dass Führungskräfte bereit sind, ihre Macht zu teilen. Darüber hinaus müssen sie die Fähigkeit haben, eine gemeinsame Linie zu vertreten, auch wenn sie unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte haben. Ein Top Sharing Paar braucht eine hohe Kommunikations- und Koordinationsfähigkeit und großes gegenseitiges Vertrauen und Zutrauen. Unsere Erfahrung zeigt: Die Nutzung von neuen Medien ist unerlässlich – nur so kann der notwendige Informationsfluss sichergestellt werden.

Was möchten ihr Unternehmen abschließend mitgeben, die Top Sharing in Erwägung ziehen?

Manuela Vollmann: Trauen Sie sich! Wie jedes neue Führungsmodell muss auch Top Sharing sorgsam geplant und umgesetzt werden. Den ersten Schritt können Sie noch heute gehen. Und wir unterstützen Sie gerne mit Rat und Tat.

Daniela Schallert: Wir leben dieses Modell seit vielen Jahren und sehen den Nutzen sowohl für das Unternehmen als auch für uns als Geschäftsführerinnen in unserer täglichen Arbeit. Und der Erfolg gibt uns recht: So wurden wir als Best Practice Beispiel 2017 mit dem Special Award Top Sharing in Basel ausgezeichnet.



WIR SIND ÜBERZEUGT,
FÜHRUNGSPPOSITIONEN MÜSSEN
GANZ NEU GEDACHT WERDEN.



WIR ENTWICKELN UND KOMMUNIZIEREN IM NETZWERK

ABZ*AUSTRIA pflegt eine Vielzahl von Kontakten und Netzwerken zu unterschiedlichen AnsprechpartnerInnen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Medien.

Wir sind aktuell in Wien, Niederösterreich, im Burgenland, in der Steiermark und in Vorarlberg tätig und mit Standorten vertreten. Programme der Europäischen Union ermöglichen eine transnationale Zusammenarbeit mit europäischen Ländern. Als Social-Profit-Organisation ist ABZ*AUSTRIA Mitglied bei arbeit plus – Dachverband soziale Unternehmen Wien, beim Wiener Armutsnetzwerk, beim Österreichischen Frauenring, beim Netzwerk Frauen- und Mädchenberatungsstellen und vielen mehr.

Insgesamt arbeiten aktuell rund 150 MitarbeiterInnen bei ABZ*AUSTRIA. Einige Projekte setzen wir als Teil von großen Kooperationen und Netzwerken um, wie z.B. die Bildungsberatung Wien und Niederösterreich, LearnForever und Start Wien – das Jugendcollege.

AuftraggeberInnen sind die öffentliche Hand, Wirtschaftsunternehmen und Non-Profit-Organisationen. Auch ihre jeweiligen MitarbeiterInnen gehören zu den AdressatInnen der Angebote. Die Organisation ist mit unterschiedlichen MultiplikatorInnen und KooperationspartnerInnen verbunden. Zu ihnen gehören SozialpartnerInnen, wissenschaftliche Fachkreise sowie JournalistInnen.

2016 hat ABZ*AUSTRIA ein eigenes Netzwerk, den ABZ*circle gegründet. Der ABZ*circle ist ein interdisziplinäres Netzwerk und eine Plattform für InnovationstreiberInnen, denen die Brennpunkte gesellschaftspolitischer Fragestellungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ebenso am Herzen liegen wie uns. Vernetzt und mit Weitblick wollen wir die neuen Herausforderungen des Arbeitsmarktes gemeinsam und interdisziplinär beleuchten. Mit dem ABZ*circle hat ABZ*AUSTRIA rechtzeitig zum 25-jährigen Jubiläum einen interaktiven Raum für regelmäßige Begegnung, Austausch und Diskussion geschaffen.

▶ MIT DEM ABZ*CIROLE BEGEGNEN WIR DEN BRENNPUNKTEN GESELLSCHAFTLICHER FRAGESTELLUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNER MIT WEITBLICK UND BREIT VERNETZT.

ABZ*AUSTRIA

MITGLIEDSCHAFTEN UND NETZWERKE

arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich
 arbeit plus – Dachverband soziale Unternehmen Wien
 BABE – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen
 Charta der Vielfalt
 Deloitte Professional Women Network
 Die Armutskonferenz AG Frauen & Armut
 DNA Das neue Arbeiten
 European Institute for Gender Equality
 Frau in der Wirtschaft
 GovLab
 Internation Women's Forum
 Netzwerk Gesundheitsförderung & Arbeitsmarktintegration
 Netzwerk Mädchen- und Frauenberatung
 Netzwerk Unternehmen für Familien
 NPO-Institut WU Wien
 ÖPWZ – Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum
 Österreichischer Frauenring
 Report Verlag GmbH & Co KG
 Verein „Wirtschaft für Integration“
 Wiener Armutnetzwerk
 WIG – Wiener Gesundheitsförderung

MULTIPLIKATORINNEN

+ KOOPERATIONSPARTNERINNEN

MEDIEN

Print-Journalismus
 BloggerInnen
 Radio, Fernsehen
 Social Media

SOZIALPARTNERINNEN

Arbeiterkammern
 Wirtschaftskammern
 Industriellenvereinigung
 Österreichischer Gewerkschaftsbund
 Regionale Wirtschaftsverbände

WISSENSCHAFTLICHE FACHKREISE

Forschungseinrichtungen
 Universitäten
 club of vienna
 WissenschaftlerInnen
 FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
 Kompetenzzentrum NPO & Social Entrepreneurship
 L&R Sozialforschung

AUFTRAGGEBERINNEN

ÖFFENTLICHE HAND (NATIONAL UND INTERNATIONAL)

Arbeitsmarktservice Wien, Niederösterreich, Vorarlberg
 Bundesministerien z.B. Sozialministerium, Frauenministerium, Bildungsministerium, Außenministerium
 Europäischer Sozialfonds
 Landesregierungen
 Städte und Gemeinden
 Fonds, z.B. Wirtschaftsagentur Wien
 WAFF – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
 SozialpartnerInnen
 Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
 Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums

AUSWAHL AN WIRTSCHAFTS-UNTERNEHMEN

RBI - Raiffeisen Bank International
 Montanuniversität Leoben
 Stift Klosterneuburg
 Microsoft Österreich
 Wiener Stadtwerke Holding AG
 Vorarlberger Landesregierung
 ÖBB Holding AG
 Österreichische Lotterien GmbH und Casinos Austria AG
 AGES - Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit
 BIG - Bundesimmobilien Gesellschaft
 Robert Bosch AG
 Technische Universität Wien
 PORR AG
 ASFINAG

NPOs/ SOZIALE UNTERNEHMEN

ABZ*AUSTRIA

ADRESSANT- INNEN

UNTERNEHMENS- VERTRETERINNEN

Vorstände
Führungskräfte
PersonalmanagerInnen
Kommunikationsverantwortliche
CSR-Verantwortliche
MitarbeiterInnen

FACH- UND ALLGEMEINE ÖFFENTLICHKEIT

POLITIK UND VERWALTUNG

FRAUEN (ZUNEHMEND AUCH MÄNNER)

Beschäftigte Frauen
Mädchen, junge Frauen und Männer
Erwerbsarbeitssuchende Frauen
WiedereinsteigerInnen
Alleinerziehende
MigrantInnen
Frauen 50+
Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen
Frauen, die Führungspositionen anstreben
Frauen und Männer in Karenz
Asylberechtigte

PARTNER- INNEN

IN DER PROJEKT- UMSETZUNG

akzente – Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit	imPlus
BAB Unternehmensberatung GmbH	Interface Wien
Berufsförderungsinstitut (BFI)	ÖAR GmbH
Berufspädagogisches Institut Mödling – Institut für Berufsbildung der Österreichischen Jungarbeiterbewegung	ÖSB Consulting GmbH
Bildungszentrum Saalfelden	Peripherie - Institut für praxisorientierte Genderforschung
Caritas der Erzdiözese Wien	update training
Diakonie Flüchtlingsdienst – BACH Bildungs- und Berufsberatung	Verein agenda
Die Wiener Volkshochschulen GmbH	Verein Bildung & Lernen
Deloitte	Verein Nowa Training – Beratung – Projektmanagement
equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH	Verein Projekt Integrationshaus
Frauenstiftung Steyr	WUK Bildung und Beratung
	Prospect Unternehmensberatung

WIR GESTALTEN GESELLSCHAFT

Sie fragen – wir antworten

WER ist ABZ*AUSTRIA?

Wir, das sind rund 150 MitarbeiterInnen mit vielfältigen Fähigkeiten und Hintergründen. Wir haben uns gegenüber ABZ*AUSTRIA über unterschiedliche Arbeitsplatzmodelle verpflichtet – dies zeichnet uns als Vorzeigeunternehmen für die neue Welt des Arbeitens aus. Wir sind eine Non-Profit-Frauen-Organisation, unabhängig und überparteilich, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt einsetzt.

WOZU gibt es ABZ*AUSTRIA?

Unser Organisationszweck ist es, Frauen und in bestimmten Bereichen auch Männern gezielt Angebote zur Orientierung, Beratung, Kompetenzerfassung und Qualifizierung zu bieten. Damit fördern wir die Wirtschaft: Denn neue Zugänge zum Arbeitsmarkt sind auch Chancen für die Wirtschaft.

WAS will ABZ*AUSTRIA erreichen?

Unser Ziel ist Geschlechtergerechtigkeit durch faktische Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern. Nur so können die und der Einzelne die ihr bzw. ihm zustehenden Handlungsmöglichkeiten nutzen. Wir wirken bei der gesellschaftlichen Wertschöpfung mit, indem wir einen konkreten Beitrag zur Erfüllung der Grundrechte leisten: dem Recht auf Arbeit, dem Recht auf Bildung und dem Recht auf Zukunft (ABZ).

WAS tut ABZ*AUSTRIA?

Es ist uns ein Anliegen, die (Re-)Stereotypisierung der Geschlechter zu überwinden: Systematische Ausschlussmechanismen, Barrieren und Zuschreibungen sollen wahrgenommen und hinterfragt werden. Das tun wir individuell: mit konkreten Bildungsangeboten für Frauen und in ausgewählten Bereichen auch für Männer. Das tun wir strukturell: mit Beratungs- und Trainingsangeboten für Wirtschaftsunternehmen und Non-Profit-Organisationen. Und das tun wir gesamtgesellschaftlich: über Lobbying, Medien- und Kampagnen-Arbeit.

FÜR WEN tut ABZ*AUSTRIA das?

Am wichtigsten ist uns ein gerechtes Geschlechterverhältnis. Das bedeutet, dass wir jenes Geschlecht an erste Stelle setzen, das derzeit wesentliche Unterstützung benötigt: die Frauen – und zwar Frauen jeden Alters, jeder Herkunft und jeden Bildungsstandes. Wir wollen Frauen im Gesellschafts- und Wirtschaftsleben sowie in ihrem privaten Umfeld stärken. Und wir unterstützen Männer auf ihrem Weg, Leben und Arbeit partnerschaftlich und gleichstellungsorientiert zu gestalten.

WIE tut ABZ*AUSTRIA das?

Mit dem Selbstverständnis von gleichstellungspolitischen InnovatorInnen erheben wir den Anspruch, zukünftige gesellschaftliche Themen aufgreifen und beschäftigungspolitische Potentiale und Risiken identifizieren zu können. Unser Angebot unterliegt den Anforderungen an die qualitätsgesicherte Gleichstellungsstrategie. Und: Es ist von Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit geprägt: individuell und unternehmerisch relevant, wirksam und gesellschaftlich verantwortungsvoll.



STIMMEN FÜR ABZ*AUSTRIA

RAINER KECKEIS

Direktor der AK Vorarlberg

Mehr als ein Vierteljahrhundert ABZ*AUSTRIA beinhaltet auch ein Stück gemeinsamen Weges: Seit Jahren schreiben ABZ*AUSTRIA und AK Vorarlberg mit der Beratung „KarenzAktiv“ zusammen eine Erfolgsgeschichte. Das ist wichtig in konfliktreichen Zeiten, weil wir so zeigen können, was Kooperation bewirkt. Und es bedeutet viel für unsere Klientinnen und Klienten, die direkten Nutzen daraus ziehen. Und einzig um sie geht es doch, oder? Weiterhin alles Gute!



WOLFGANG GLEISSNER

Geschäftsführer der Bundesimmobiliengesellschaft

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist essentiell für überzeugte und motivierte Mitarbeitende. Gemeinsam mit dem ABZ*AUSTRIA hat die BIG daher eine Roadmap für Eltern- und Pflegekarenzmanagement entwickelt. Ansprechpartner im Unternehmen unterstützen junge Eltern und Pflegende schon während der Karenz beim späteren Wiedereinstieg in den Beruf. Auch danach stehen wir Eltern mit Angeboten wie Kinderferienbetreuung oder dem BIG Baby Day zur Seite. Seit 2010 trägt die BIG überdies das Gütesiegel berufundfamilie.



DR. SABINE HERLITSCHKA

Vorstandsvorsitzende der Infineon Technologies Austria AG

Die Wirtschaft braucht das Potenzial der Frauen – speziell in technischen Berufen. Frauen mit Ambition und Anspruch finden gerade in der Technik hervorragende Karrierechancen. Infineon bietet dafür attraktive Rahmenbedingungen, denn Diversität ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmens- und Innovationskultur. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um zu besseren Entscheidungen und Erfolgen zu kommen.



MAG.^A SUSANNE DUNGL

Service für Unternehmen, Arbeitsmarktservice Österreich

ABZ*AUSTRIA ist ein wichtiger Partner, wenn es um Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt geht. Ob berufliche Qualifizierung von Frauen, Unterstützung beim Wiedereinstieg oder Beratung von Unternehmen bei der Förderung der Chancengleichheit – ABZ*AUSTRIA hat die entsprechende Expertise. Wir vom Service für Unternehmen schätzen die bestehende Zusammenarbeit und freuen uns auf zukünftige gemeinsame Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen.



JOHANN STROBL

CEO der RBI AG

Mit der Initiative „Vielfalt 2020“ soll durch ein professionelles Diversitätsmanagement die Vielfalt in der Raiffeisen Bank International besser genützt, und damit ein positiver Beitrag zum Unternehmensergebnis geleistet werden. Durch umfangreiche Maßnahmen soll der Frauenanteil im Topmanagement in den kommenden Jahren weiter gesteigert werden. 25 Jahre ABZ*AUSTRIA, und damit professionelle Arbeit im Sinne der Geschlechtergleichstellung, dazu gratulieren wir sehr herzlich.



