

## Inhaltsverzeichnis Pressemappe

1. Ablaufplan der Pressekonferenz
2. Presstext zur Pressekonferenz (inkl. Kontaktdaten)
3. Metabericht – Analyse: Erkenntnisse der ersten Analyseberichte
4. Pressekonferenz – Kernaussagen
5. Basisinformationen zum Projekt FairPlusService
6. Fragen und Antworten zum Projekt FairPlusService
7. Hintergrundinformation zum ESF und zur IP Gleichstellung
8. Fotoservice

## ABLAUF Pressekonferenz FairPlusService

### 10.30 – 10.35 Uhr

1. Begrüßung durch die Moderatorin Claudia Glawischnig (Leitung Projektkommunikation)
2. Vorstellung der anwesenden Podiumsgäste bzw. Redner\*innen und Gäste
  - Univ. Prof. Dr. Martin Kocher | Bundesminister für Arbeit
  - MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Susanne Raab | Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend, Integration und Medien
  - Mag.<sup>a</sup> Susanna Kuncic | ÖSB Consulting GmbH, FairPlusService Programmmanagement
  - Karin Baumgartner MSc, Pflegedirektorin der Fa. Rehaklinik Bad Erlach GmbH KOKON
  - Weitere Gäste und Medienvertreter\*innen

### 10.35 – 11.00 Uhr

3. Kurzinput Minister Martin Kocher
4. Kurzinput Ministerin Susanne Raab
5. Kurzreferat Susanna Kuncic
6. Statement Fa. Kokon, Frau Baumgartner

### 11.00 – 11.30 Uhr

7. Fragen der Journalist\*innen

## **PRESSETEXT:**

### **FairPlusService – Chancengleichheit schafft Wert für Unternehmen und für Frauen**

#### **Fachkräftemangel beheben. Erwerbsfähigkeit erhöhen.**

Eine gute Ausbildung und ein existenzsicherndes Einkommen gelten als Basis für ein selbstbestimmtes Frauenleben. Rund um den Frauentag am 8. März stellt sich daher in der Corona-Pandemie mehr denn je die Frage, mit welchen Maßnahmen Gleichstellung erreicht werden kann. Fakt ist: Fast ein Viertel (22,4 Prozent)\*\*aller in Österreich beschäftigten Frauen ist im Niedriglohnsektor tätig. Hier bietet FairPlusService (FPS) gezielte Unterstützung an. Das zukunftsweisende Projekt berät Betriebe hinsichtlich Chancengleichheit und ermutigt Mitarbeiterinnen zur Weiterbildung. Erste Erfolge konnten bereits erreicht werden.

Zu Beginn der Pandemie hat man die systemrelevanten Branchen (Handel, Reinigung, Dienstleistung, Produktion und Pflege) noch beklatscht. Der Applaus ist verhallt, geändert hat sich für die weiblichen Beschäftigten, oft ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Aufstiegsperspektiven, wenig.

**Das Projekt FairPlusService** ist auf Initiative von **BMA** (Bundesministerium für Arbeit) und **ESF** (Europäischer Sozialfonds) entstanden, die hier schon vor der Pandemie einen Bedarf erkannt haben und wird von **ÖSB Consulting**, **Update Training** und **ABZ\*AUSTRIA** umgesetzt. Das innovative Konzept: Über ein fundiertes Beratungs- und Weiterbildungsangebot rückt erstmals der Niedriglohnsektor in den Fokus. Angesprochen werden interessierte Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen, Kosten entstehen keine. **Unternehmensberatung mit Schwerpunkt Frauenförderung, Gleichstellung und Integration zum einen, Empowerment zur Qualifizierung zum anderen** – insgesamt also eine Win-win-Situation für Betriebe und Belegschaft.

Österreichweit können rund 80 Firmen an der Beratung teilnehmen, was mit bisher 63 abgeschlossenen Beratungsvereinbarungen von den Unternehmen auch gut angenommen wird. Trotz turbulenter Zeiten sind sie durchaus dafür zu gewinnen, sich der eigenen Belegschaft zuzuwenden und Mitarbeiterinnen mit Qualifizierungsbedarf mithilfe von Fair Plus Service neue Weiterbildungs- und Berufsperspektiven zu eröffnen. Oft reichen schon wenige Schritte in Richtung mehr Chancengleichheit aus, um eine positive Veränderung und Aufbruchstimmung für das gesamte Unternehmen zu bewirken. So erkennen Unternehmen im Zuge der FairPlusService-Beratung meist, dass formal geringqualifizierte Mitarbeiterinnen Stärken und verborgene Potenziale haben. Potenziale, die es wert sind, gefördert und genutzt zu werden.

Davon profitieren die Mitarbeiterinnen ebenso wie die Unternehmen selbst: Denn die FPS-Berater\*innen informieren auf Augenhöhe, empowern und erarbeiten **nachhaltige Strategien für Kompetenzaufbau und Weiterbildung zur Verbesserung der Erwerbsfähigkeit jeder einzelnen**. So können etwa erfahrene Hilfskräfte aus dem eigenen Betrieb **durch Qualifizierung** zu händierend gesuchten **Fachkräften** werden, in jedem Fall aber ihre Berufsperspektiven (bis hin zur Führungskraft) verbessern.

\*\*Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2918 (alle 4 Jahre)

Ein Beispiel dafür ist die Rehabilitationsklinik Bad Erlach (NÖ), genannt Kokon, ein junges, innovatives Unternehmen mit besonders wertschätzender Unternehmenskultur auf allen Ebenen. In Zeiten wie diesen gestaltete sich jedoch die Suche nach einer externen Reinigungsleitung als echte Herausforderung. „Das war der perfekte Anknüpfungspunkt für unsere Beratung“, schildert Bettina Taranetz, Projektleiterin und Beraterin, ÖSB-Consulting. „Wir unterstützen dabei, intern bisher formal niedrig qualifizierte Frauen als Führungskräfte aufzubauen und in ihren ersten verantwortungsvollen Schritten zu begleiten.“ So wurden Kompetenzen und Aufgabengebiete systematisch erfasst, eine Weiterbildungsstrategie entwickelt und die neue Reinigungsleitung in Einzelcoachings an ihre Aufgabe herangeführt. „Wir haben die Position jetzt fix intern besetzt und sind sehr froh darüber. Das Coaching für unsere Mitarbeiterin war eine große Unterstützung“, zeigt sich Christian Gattringer, Kaufmännischer Direktor Rehaklinik Bad Erlach GmbH, sehr erfreut.

**FairPlusService** unterstützt Unternehmen strukturell dabei, passende Bildungsangebote zu finden und auch Förderungen in Anspruch zu nehmen. Dabei ist der Wissenstransfer aus dem Projekt ein wichtiger Aspekt. Vor allem die Kompetenzenmatrix wird von Firmen als enorm hilfreiches Instrument zur Potenzialerhebung wahrgenommen, sowohl für Qualifizierungsstrategien, bei der Mitarbeiterinnen-entwicklung im Unternehmen als auch beim Recruiting. Warum holt man die Unternehmen mit ins Boot? Da Berufslaufbahnen und Karrieren primär in Betrieben stattfinden, setzt FairPlusService auch primär bei den Unternehmer\*innen an. „Die Arbeitgeber\*innenkompetenz wird gestärkt und Karrieren nehmen einen positiven Verlauf - das nützt den Unternehmen und tut den Frauen gut“, ist Susanna Kuncic, Leiterin Management Consulting Programme, ÖSB, überzeugt.

Der Bundesminister für Arbeit, Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher, betont in diesem Zusammenhang: „Gerade vor dem Hintergrund des aktuellen Rekordstands an offenen Stellen ist es wichtig, dass Unternehmen das vorhandene Arbeitskräftepotenzial bestmöglich nutzen und ihren Mitarbeiter\*innen Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz bieten. Dadurch gelingen eine längerfristige Bindung und die Qualifizierung von Fachkräften direkt im Betrieb. Damit verbessern wir die Erwerbsfähigkeit von Frauen und stärken den Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstandort in Österreich.“

„Die Pandemie hat uns in Sachen Gleichstellung deutlich zurückgeworfen. Viele systemrelevante Branchen sind durch weibliche Arbeitskräfte geprägt, die in dieser Zeit ganz besonders gefordert waren. Gleichzeitig wissen wir, dass die zusätzliche unbezahlte Care-Arbeit, in den meisten Fällen von Frauen übernommen wurde und damit ihre Einkommenssituation wieder verschlechtert hat. Um Frauen mit diesen Herausforderungen nicht alleine zu lassen, ist eine gezielte Frauenförderung in Richtung Weiterbildung unerlässlich“, so die Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend, Medien und Integration, MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Susanne Raab.

**Pressekontakt:**

Claudia Glawischnig, MBA  
Leitung Projektkommunikation  
[claudia.glawischnig@abz-austria.at](mailto:claudia.glawischnig@abz-austria.at)  
0699 16670 324

Mag.<sup>a</sup> Sandra Lang  
Öffentlichkeitsarbeit  
[sandra.lang@abz-austria.at](mailto:sandra.lang@abz-austria.at)  
0699 16670 397

**Projektleitung:**

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Behr  
[bettina.behr@oesb.at](mailto:bettina.behr@oesb.at)  
0664 60177 3224

**Weitere Informationen:**

<https://fairplusservice.at>  
<https://oesb.at>, <https://abzaustria.at>  
<https://bma.gv.at>, <https://esf.at>



## Metabericht – Zusammenfassung Datenanalysen FairPlusService

Ergebnisse bei 40 % der Analysen bzw. 31 beratenen Betrieben (nicht repräsentative Stichprobe der Grundgesamtheit) Lena Fuchs-Bouvier, Ingrid Pecher, ÖSB Studien & Beratung, Bettina Behr, ÖSB Consulting

Im Zuge der GoBESTRAS-Analyse (Gleichstellungsorientierte Belegeschäftsstrukturanalyse) wurden die erhobenen Mitarbeiter\*innen-Daten einer quantitativen Gesamtauswertung (Meta-Analyse) zu folgenden Schwerpunkten unterzogen:

- **Reifegrad der Unternehmen** hinsichtlich Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung/Frauenförderung, Gleichstellung/Integration
- **Ansatzpunkte für Höherqualifizierung und Gleichstellung** diverser Bildungs- und Qualifikationsniveaus
- **Potenziale und Empfehlungen** für die Beratung

### Erkenntnisse

Von den Regionen (ARL, IVS, SKG, WVN)\* hat das IVS\* mit 45 % den größten Beratungsanteil. 29 % der beratenen Betriebe entstammen Gastgewerbe/Beherbergung, Dienstleistung (v. a. Reinigung), gefolgt von Handel/Instandhaltung/Reparatur (ein Fünftel), Gesundheits- und Sozialwesen (10%). Weiters: Verarbeitendes Gewerbe, sonstige Dienstleistungen. 90% der Betriebe sind KMU (unter 250 Beschäftigte). Der **Anteil geringqualifizierter Frauen** (max. Pflichtschulabschluss) bei den beratenen Unternehmen: **77%**. Da die hohe Teilzeitquote (65%) Altersarmut begünstigt, können Betriebe bestärkt werden, Vollzeit anzubieten, Coachings (zu Familienvereinbarkeit) können Frauen dazu motivieren.

### Reifegrad der Unternehmen bezüglich

- **Aus- und Weiterbildung** für geringqualifizierte Frauen ist weiter zu fördern, da bisher selten gegeben.
- **Personalentwicklung und Frauenförderung:** Auf der höchsten Führungsebene sind Frauen generell unterrepräsentiert (39%). Lange Berufserfahrung kann jedoch zunächst fehlende formale Qualifikation ausgleichen. Unter den weiblichen Führungskräften findet sich bereits ein relativ hoher Anteil (21%) an niedrig Qualifizierten – jede 5. Frau ohne formalen Abschluss ist Führungskraft. Dies kann zur Motivation auch in Coachinggespräche aufgenommen werden. Weiters deutet dies darauf hin, dass die bereits betriebene Weiterbildung weiblicher Führungskräfte (35%) fortzusetzen ist. Qualifizierungsmaßnahmen (Weiterbildung, Laufbahnplanung) wurden bei einem knappen Viertel der analysierten Unternehmen jedoch noch gar nicht durchgeführt. Für die weitere Beratung sehr zu empfehlen sind daher neben dem verpflichtenden Gleichstellungsmodul U4, die Module U2 (Kompetenzenmatrix), U3 (Weiterbilvereinbarung) und U1(Vernetzung im Betrieb).
- **93% der beratenen Betriebe** sind mit der Unternehmensberatung in der Analysephase **sehr zufrieden**.

### Warum Beratung zu Gleichstellung, Frauenförderung und Qualifizierung für Betriebe wesentlich ist:

- um die Arbeitssituation für geringqualifizierte Mitarbeiterinnen zu verbessern
- Förderung der Entwicklung/Integration benachteiligter und geringqualifizierter Frauen
- Beratungsangebote für Mitarbeiterinnen fördern und professionalisiere

## Zur beruflichen Entwicklung und Integration benachteiligter bzw. geringqualifizierter Frauen:

Beim Reifegrad „Gleichstellung und Integration“ ist rund die Hälfte der Unternehmen der ersten Phase (Pionierphase) zuzuordnen. In der zweiten, der Differenzierungsphase, finden sich 39%. Den dritten Reifegrad, die Integrationsphase, haben nur 13% erreicht, kein Unternehmen wurde dem höchsten Reifegrad, der Assoziationsphase zugeordnet.

Fazit: Somit werden Unternehmen der Niedriglohnbranche auch künftig Beratung und Unterstützung zur verbesserten Gleichstellung brauchen, FairPlusService kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten.



## Kernaussagen Pressekonferenz:

### Susanna Kuncic, ÖSB Consulting GmbH, FairPlusService Programmmanagement

- Ziele von FairPlusService
- Fakten über das Projekt FairPlusService und
- Einblicke in die Beratungsarbeit
- Zwischenergebnisse

#### Ziele von FairPlusService sind...

- Ermöglichen und Ermutigen von Aufstiegskarrieren durch Kompetenzaufbau
- Arbeitgeber\*innen verbessern ihre Personalsituation
- Frauen gewinnen Berufsperspektive mit allen Vorteilen, wie eine unabhängige wirtschaftliche Existenz und Wertschätzung
- FairPlusService zielt darauf ab, den Arbeits- und Fachkräftebedarf der Unternehmen (v.a. von KMU) zu decken und die Arbeitsbedingungen und Entwicklungschancen für Frauen zu verbessern.
- Im Projekt FairPlusService werden Betriebe aus klassischen Niedriglohnbranchen, die für unsere dienstleistungsorientierte Wirtschaft so bedeutend sind, angesprochen.
- Tourismusbetriebe, Betriebe der Reinigungsbranche, Lebensmittelproduktion, Einzelhandel und Soziales und deren weibliche Beschäftigte sind die typischen Kundinnen und Kunden von FairPlusService. Sie sind nicht erst seit der Coronakrise systemrelevant. Sie waren das schon immer, bisher nur im Stillen, unbedankt und unsichtbar.
- Den Frauen, die in Berufen Reinigung, Pflege, Logistik, Service, Lebensmittelproduktion tätig sind, mehr öffentliche Sichtbarkeit und Wertschätzung zu verschaffen ist ein weiteres wichtiges Ziel von FairPlusService.

#### Fakten über das Projekt FairPlusService

- Nach einer Pilotphase 2017-19 in der Reinigungsbranche und der externen wissenschaftlichen Evaluierung des FairPlus-Ansatzes wurde FairPlusService als Beratungsprogramm beauftragt.
- Es handelt sich um einen Dienstleistungsauftrag nach einem EU-weiten Bieterverfahren, erteilt durch das Arbeitsministerium, ko-finanziert durch den ESF, des europäischen Sozialfonds
- Beauftragt wurden die ÖSB Consulting und Subunternehmer\*innen, wie ABZ\*AUSTRIA und update-Training, als Expert\*innen für Frauenförderung und niederschwellige Trainings.
- Die Investitionssumme beträgt insgesamt € 2,5 Mio über eine Projektlaufzeit von 34 Monaten in vor allem 4 österreichischen Regionen: Arlberg-Region, Salzkammergut, Industrieviertel Süd und Weinviertel-Wien-Nord
- Davon gehen 60 %, also 1,5 Mio an 78 österreichische Arbeitgeberbetriebe für Analyse und Beratung und peer2peer Vernetzung
- 16 % des Projektbudgets, 0,4 Mio kommen direkt beschäftigten Frauen zu Gute für Empowerment, Karrierecoaching und Weiterbildung.
- Für Information der Öffentlichkeit und Projektmanagement stehen 20% der Projektsumme zur Verfügung
- Im Projekt arbeitet ein Team aus 20 Personen, ca. 7 Vollzeitäquivalente Unternehmensberater\*innen, Laufbahn-Coaches, Trainer\*innen, Datenanalyt\*innen, Kommunikator\*innen, Projektmanagement und Organisator\*innen
- Aktueller Umsetzungsstand ca. 50 %, wir befinden uns knapp nach der Halbzeit der Projektlaufzeit von FairPlusService

### **Einblicke in die Beratungsarbeit in den Unternehmen**

Die Beratungen der Unternehmen zielen darauf ab, die Gleichstellungskompetenz der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auszubauen. Denn Gleichstellungskompetente Betriebe sind erfolgreiche und attraktive Arbeitgeber\*innen für engagierte Bewerber\*innen und für kompetente Arbeits- und Fachkräfte.

Durch Empowerment, Weiterbildung und Entwicklung im Unternehmen werden aus formal geringqualifizierten Beschäftigten richtig gute Servicekräfte, verlässliche und motivierte Fachkräfte und Führungskräfte.

Das gelingt, wenn Unternehmen in ihre Mitarbeiter\*innen investieren. Aufstiegschancen, gute Arbeitsbedingungen, Weiterbildung, Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Kommunikation im Unternehmen und nach außen sind gewinnbringende Investitionen der Unternehmen.

Jeder Betrieb ist anders und hat seinen „Eigensinn“, darum erarbeitet in FairPlusService jedes Unternehmen seine eigene Gleichstellungs- und Weiterbildungsstrategie. Ein Beispiel wird Ihnen eine Kundin von FairPlusService – Kokon, die Reha Bad Erlach GmbH - von FairPlusService hier heute erzählen können.

Der FairPlusService-Beratungsablauf gliedert sich in 3 Phasen und beinhaltet mehrere Bausteine.

Die Beratung startet mit einem Informationsgespräch zwischen Unternehmensberater\*in und Unternehmensvertreter\*in, dann folgt eine Unternehmensanalyse und die Beratungsphase. Das Ganze verteilt sich über einen Zeitraum von 4-8 Kalendermonaten. Über den Zeitraum verteilt finden im Unternehmen Interviews, Dokumentenanalysen, Arbeitssitzungen, Workshops und Präsentationen statt und die Berater\*innen erarbeiten Checklisten, Abläufe und Unterlagen für die Unternehmen. Zusätzlich nehmen Führungskräfte und Mitarbeiterinnen des Unternehmens an Coachings, Kompakttrainings und an Austauschveranstaltungen mit anderen Unternehmen teil. Die Projektöffentlichkeitsarbeit präsentiert die Unternehmen als verantwortungsvolle und engagierte Arbeitgeber\*innen und trägt so zum Employer Branding bei.

### **Zwischenergebnisse (des ersten Meta-Berichts zur Datenanalyse der Unternehmen)**

Es ist Teil des Auftrages ein begleitendes Monitoring zu installieren. Der erste Zwischenbericht der Analysephase zur Projekthalbzeit liegt nun vor, eine Zusammenfassung ist in der Pressemappe zu finden. Für den Zwischenbericht wurden die einzelnen Analyseergebnisse von 31 Unternehmen einer Metadatenanalyse unterzogen und Betriebe wurden zu ihren Erfahrungen befragt. Alle Aussagen beziehen sich auf die Betriebe, mit denen in der FairPlusService-Unternehmensberatung gearbeitet wurde.

### **Von Teilzeit zu Vollzeit?**

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiten 65% in Teilzeit (nur rd. 11% in sehr geringem Stundenausmaß) Dabei ist es oft der Wunsch von Frauen vor allem wegen familiärer Verpflichtungen in Teilzeit zu arbeiten. Teilzeitarbeit ist ein Treiber von weiblicher Altersarmut. Hier können Betriebe dabei gestärkt werden, Frauen in ein höheres Beschäftigungsausmaß zu führen, neue Arbeitszeitmodelle zu etablieren und sie bei der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen zu unterstützen.

### **Reifegrad der Unternehmen im Bereich Personalentwicklung & Frauenförderung**

Hinsichtlich Reifegrad der Unternehmen im Bereich Personalentwicklung & Frauenförderung zeigen die Analyseberichte, dass fördernde Maßnahmen für die Zielgruppe der gering



qualifizierten Frauen in weniger als einem Viertel der Unternehmen bisher stattfinden – es gibt also Entwicklungspotenzial.

### **Ansatzpunkt für Höherqualifizierung und Gleichstellung**

Als Ansatzpunkt für Höherqualifizierung und Gleichstellung kann festgehalten werden, dass sich innerhalb der weiblichen Führungskräfte ein relativ hoher Anteil (21%) an niedrig Qualifizierten findet. Dies deutet darauf hin, dass die bereits erhöhte Weiterbildungsaktivität bei weiblichen Führungskräften fortzusetzen ist, da auch hier noch Aufholbedarf besteht.

### **Kernaussagen Pressekonferenz:**

#### **REHAKLINIK BAD ERLACH GmbH „KOKON“, Bad Erlach (NÖ)**

Rehabilitationszentrum, Industrieviertel Süd, 134 Mitarbeiter\*innen,  
80 Prozent weibliche Angestellte, davon 15 Prozent geringqualifizierte Beschäftigte.

Gerade Im Niedriglohnsektor (Reinigung, Service) war Weiterbildung bislang kein Thema, daher konnte FPS hier neue Impulse setzen. Auch hier wurde das Kompakt-Training „Erfolgreich kommunizieren“ sehr gut angenommen, wobei in erster Linie der situationsadäquate Umgang mit belasteten Klient\*innen trainiert wurde.

Professionelles Beschwerdemanagement, Teambuilding und Teamverständnis waren ebenfalls Teil des Trainings, das sogar dazu anregte, Mitarbeiterinnen verschiedener Bereiche miteinander zu vernetzen.

Die Idee, Frauen zu fördern und ihre Qualifikationen zu verbessern, hätte das Unternehmen überhaupt erst dazu bewogen, am Projekt FPS teilzunehmen, so Karin Baumgartner, MSc, Pflegedirektorin der Klinik. Auch dem modulartigen Aufbau der Beratung und die gemeinsame Erarbeitung von Themen wie Personalrekrutierung und Mitarbeiter\*innenbindung konnte sie viel abgewinnen.

Wobei FPS noch unterstützen konnte? *„Vor allem in der Kommunikation mit anderen Berufsgruppen des Hauses, im Hinblick auf gemeinsame Besprechungen in der Führungsebene der Teamleitungen. Diese haben sehr davon profitiert und gelernt, sich selbst zu organisieren und interdisziplinär zu denken.“* Im Zuge des Projekts hätte man viel über die eigene Organisationsstruktur erfahren bzw. auch, wo es innerhalb des Unternehmens Verbesserungspotenzial gäbe. *„Die gewonnenen Erkenntnisse in puncto Personalrecruiting, Mitarbeiter\*innenzufriedenheit und Mitarbeiter\*innenbindung sollen auf jeden Fall in unsere weiteren Überlegungen und Maßnahmen einfließen“*, betont Baumgartner. Würde sie FairPlusService weiterempfehlen? *„Ja, für Unternehmen ist das sicher sehr hilfreich und informativ.“* Zudem ist es gelungen, eine engagierte Reinigungskraft der Rehaklinik Bad Erlach durch Weiterbildung und Empowerment als Reinigungsleiterin zu qualifizieren. **Das Beispiel zeigt deutlich, dass eine fundierte, gleichstellungsorientierte Unternehmensberatung den Grundstein legt, um nachhaltige Förder- und Weiterbildungsstrategien für Frauen im Betrieb zu entwickeln.**

## Basisinformation: FairPlusService – Chancengleichheit schafft Wert für Unternehmen und für Frauen

### Zeit für echte Chancen. Zeit für echte Fortschritte.

„Wo ist der Haken?“ Viele Unternehmer\*innen, die mit **FairPlusService** bisher in Kontakt gekommen sind, konnten es kaum glauben. Das kostenfreie Angebot – eine **hochwertige Unternehmensberatung** und **maßgeschneiderte Coachings** für ihre Mitarbeiterinnen durch professionelle Berater\*innen – schien vielen zu gut, um wahr zu sein.

Fakt ist: Österreichweit können rund 80 Unternehmen an der Beratung teilnehmen und Chancengleichheit in ihre Betriebe bringen. FairPlusService wird vom **Europäischen Sozialfonds** und dem **Bundesministerium für Arbeit** finanziert und mit bisher 63 abgeschlossenen Beratungsvereinbarungen (Stand November 2021) auch gut angenommen.

Das innovative Projekt, das von ÖSB Consulting, ABZ\*AUSTRIA und Update Training durchgeführt wird, richtet sich an **Unternehmen im Niedriglohnbereich**. Zu Beginn der Corona-Pandemie wurden die mehrheitlich weiblichen Beschäftigten im Einzelhandel, in der Reinigung, der Produktion oder der Pflege beklatscht. An der Situation der einzelnen Frauen, die oftmals keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, hat sich aber noch wenig geändert.

Hier setzt FairPlusService an: Im Fokus stehen die **Weiterbildung und Höherqualifizierung** der Mitarbeiterinnen. Die Berater\*innen informieren auf Augenhöhe und erarbeiten **nachhaltige Strategien für Kompetenzaufbau** zur Verbesserung der Karrierechancen jeder Einzelnen. Die Erfahrung zeigt, dass oft wenige Schritte in Richtung mehr Gleichstellung und Chancengleichheit eine positive Veränderung und **Aufbruchstimmung für das gesamte Unternehmen** bedeuten. Konkret können etwa durch Qualifizierung erfahrene Hilfefräfte aus dem eigenen Unternehmen zu händierend gesuchten Fachkräften werden, z. B. durch das Nachholen eines Lehrabschlusses. Oder: Verlässlichkeit und Motivation der Mitarbeiterinnen steigen durch gezieltes Coaching und Unterstützung wie z. B. durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

*„Die Konsequenzen der Corona Pandemie dürfen keinen Rückschritt für Frauen am Arbeitsmarkt bedeuten“, betont Bibiana Klingseisen, Leiterin der Verwaltungsbehörde des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Bundesministerium für Arbeit. „Wir möchten mit dem ESF einen Beitrag zu Gleichstellung leisten und freuen uns daher besonders, dass FairPlusService genau in diesem Bereich ansetzt und Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen im Sinne der Chancengleichheit unterstützt.“*

## Fragen und Antworten: FairPlusService – Chancengleichheit schafft Wert für Unternehmen und für Frauen

### Was?

**FairPlusService** setzt zum einen auf **gleichstellungsorientierte Unternehmensberatung**, zum anderen auf **Qualifizierung von Mitarbeiterinnen**, um diesen Frauen eine stabile und existenzsichernde berufliche Zukunft, finanzielle Selbständigkeit und Unabhängigkeit zu ermöglichen. Die teilnehmenden Betriebe profitieren von der Förderung und Integration ihrer weiblichen Angestellten und leisten durch ihre Teilnahme einen aktiven Beitrag zur **Gleichstellung von Frauen und Männern** auf dem Arbeitsmarkt.

### Für wen?

Die Angebote von **FairPlusService** richten sich an Unternehmen im Niedriglohnbereich wie Reinigung, Einzelhandel, Produktion, Gesundheitswesen, Tourismus und die dort beschäftigten Frauen, die angelernte Einfacharbeit ausführen und/oder über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

### Wo?

Insgesamt können rund 80 Unternehmen in acht Bundesländern beraten werden, die Schwerpunktregionen sind: Wien Nord/Weinviertel, Industrieviertel Süd, Salzkammergut und die Arlbergregion.

### Warum?

**FairPlusService** trägt zu gleichstellungsorientierten strukturellen Verbesserungen in den Betrieben bei. Drei Eigenschaften der Unternehmen und ihrer Mitarbeiterinnen werden hervorgehoben: **relevant, kompetent, wertvoll**. Gleichstellung und Empowerment haben in zukunftsorientierten Entwicklungen hohe Relevanz. Die Bedeutung von Weiterbildung für Unternehmen und Mitarbeiterinnen müssen ebenso wie die Wertschätzung für system- und wirtschaftsrelevante Leistungen von Frauen in jenen Branchen aufgezeigt werden. Ziel des Projekts ist weiters, eine **Vernetzung der Unternehmer\*innen und Stakeholder** aus den jeweiligen Regionen und Branchen zu forcieren und den Informationsaustausch, das Aufspüren von Trends etc. durch **Peer2Peer Veranstaltungen** zu unterstützen.

### Wie?

Der Ablauf der **Unternehmensberatungen ist in Stufen** gegliedert: Nach einem erfolgreichen Erstgespräch geht es in die Bedarfsanalyse. Dazu gehören Sensibilisierung hinsichtlich Gleichstellung, Standortanalyse, Bericht und Feedback zu Potenzialen und Risiken sowie die weitere Maßnahmenplanung.

Die Unternehmer\*innen können aus 3 Paketen mit jeweils 3 Modulen wählen: **Aus- und Weiterbildungsangebote** (Vernetzung im Betrieb, Kompetenzenmatrix, Weiterbildungsvereinbarung), **Personalentwicklung und Frauenförderung** (Job Day, Einsatzmobilität stärken, für alle verpflichtend: **Gleichstellungsinformation und Sensibilisierung**), **Integration von benachteiligten Frauengruppen** (Diversity Picknick, Vereinbarkeit Familie – Beruf – Privatleben, Rechtliches & Recruiting).

Bei den Beratungen und Coachings für Mitarbeiterinnen werden **neue Perspektiven für Weiterbildung** eröffnet und Arbeitssituationen gezielt verbessert. Kompetenzen, Talente und



Potenziale werden sichtbar und nutzbar gemacht. Zugeschnitten auf den Bedarf steht für Mitarbeiterinnen zumindest ein Modul aus den zwei Paketen **Aus- und Weiterbildung** (Empowerment/Kompetenz Plus, „Lernen“, Lerncoaching) sowie **Perspektiven- und Laufbahnplanung** (Quali-Check, Mein Job – meine Karriere, Coaching Laufbahnplanung) zur Wahl, im Rahmen von Gruppen- oder Einzel-Coachings.

Case Management ist ein begleitendes Angebot, das in Anspruch genommen werden kann, um soziale, individuelle oder finanzielle Herausforderungen der Mitarbeiterinnen zu lösen. Ergänzend dazu bietet FairPlusService auch **Kompakt-Trainings** an. Ein Bonus, der praxisorientiertes Wissen vermittelt, das sofort in den Arbeitsalltag integriert werden kann: Maximal 10 Teilnehmerinnen werden zu den Themen „Fachkommunikation Deutsch“, „Erfolgreich kommunizieren“, „Digitale Kompetenz“ oder „Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz“ effizient und umfassend informiert.

## Wer?

Das innovative Projekt wird aus Mitteln des **Europäischen Sozialfonds (ESF)** und des **Bundesministeriums für Arbeit** finanziert und ist somit für die teilnehmenden Unternehmen kostenfrei. ÖSB Consulting GmbH (Projektlead), ABZ\* AUSTRIA (Leitung Projektkommunikation) und Update Training (Kompakt-Trainings) setzen FairPlusService engagiert um.

## Wann?

Projektstart war im Juni 2020. Um sich ein umfassendes Bild über die aktuellen Bedürfnisse und Chancen der Unternehmen zu machen, wurde neben Dialog-Gesprächen eine **österreichweite telefonische Erhebung** durchgeführt, deren Ergebnisse die Beratungsangebote maßgeblich beeinflusste. Bis März 2023 wird mit und in den Unternehmen gearbeitet.

## Hintergrundinformation zum ESF und zur IP Gleichstellung

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste und älteste (seit 1957) Finanzinstrument der Europäischen Union (EU) für Sozialpolitik und **Investitionen in Menschen**. Er zielt darauf ab, die Beschäftigungs- und Bildungschancen in der EU sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen Union zu verbessern. Die Mittel aus dem Fonds werden direkt über die Mitgliedstaaten verwaltet und umgesetzt.

Im Förderzeitraum von 2014 bis 2020 standen Österreich mehr als **442 Millionen Euro (das sind 867 Millionen Euro insgesamt inkl. nationaler Ko-finanzierung)** für Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsprojekte zur Verfügung. Der wesentliche Schwerpunkt in Österreich liegt auf der sozialen Eingliederung insbesondere von benachteiligten bzw. von Ausgrenzung bedrohten Personengruppen.

Fast die Hälfte der Mittel wird in **Bildung und lebenslanges Lernen** investiert. Im Zentrum dieses Schwerpunktes stehen Bildungs- und Coaching-Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs Schule-Ausbildung-Beruf sowie Angebote, um Bildungsabschlüsse nachzuholen und das Qualifikationsniveau zu erhöhen. Ebenso investiert der ESF in die **Eingliederung von Personen, die besonders von Armut bedroht sind**, durch die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Die Beratungs- und Beschäftigungsprojekte richten sich hauptsächlich an NEETS, Working Poor, und BezieherInnen von Sozialhilfe. Außerdem werden Betriebe mit Beratungen unterstützt zur Verbesserung der **Gleichstellung von Frauen und Männern** sowie zum Umgang mit dem **demografischen Wandel**.

Über das europäische Aufbauprogramm zur Abfederung der Folgen der Covid-19-Krise „**REACT-EU**“ werden außerdem zusätzliche Mittel auch für den ESF in Österreich bereitgestellt, um Personen zu unterstützen, die besonders von der Krise betroffen sind, darunter Jugendliche, Frauen und Arbeitssuchende.

Das Budget für die nächste Förderperiode 2021-2027 wird derzeit gemeinsam mit den rechtlichen Grundlagen und dem inhaltlichen Programm verhandelt. Priorität ist und bleibt gleiche Chancen für alle am österreichischen Arbeitsmarkt zu schaffen.



## Fotoservice

Bildtext: Martin Kocher, Bundesminister für Arbeit  
Fotograf\*in: Dragan Tatic  
Quelle: BKA  
Datum: 10.01.2021  
Dateiname: \_R3A9630.jpg  
[https://fotoservice.bundeskanzleramt.at/bka/bundesminister\\_kocher/2021111\\_portrait/\\_R3A9630.jpg.html](https://fotoservice.bundeskanzleramt.at/bka/bundesminister_kocher/2021111_portrait/_R3A9630.jpg.html)



Bildtext: Susanne Raab, Bundesministerin  
Fotograf\*in: Andy Wenzel  
Quelle: BKA  
Datum: 07.01.2020  
Ort: Wien  
Dateiname: raab.jpg  
[https://fotoservice.bundeskanzleramt.at/bka/bundesministerin\\_raab/20200107\\_portrait/raab.jpg.html](https://fotoservice.bundeskanzleramt.at/bka/bundesministerin_raab/20200107_portrait/raab.jpg.html)



Bildtext: Susanna Kuncic, ÖSB Consulting GmbH, FairPlusService  
Programmmanagement  
Copyright: ÖSB Consulting GmbH  
Ort: Wien  
Dateiname: neu\_SusannaKuncic.jpg  
[https://fairplusservice.at/sites/default/files/downloads/neu\\_Susanna\\_Kuncic.jpg](https://fairplusservice.at/sites/default/files/downloads/neu_Susanna_Kuncic.jpg)



Bildtext: REHAKLINIK BAD ERLACH GmbH „KOKON“, Bad Erlach  
(NÖ)  
Fotograf\*in: Alex Krischner  
Quelle: REHAKLINIK BAD ERLACH GmbH „KOKON“  
Ort: Bad Erlach  
Dateiname: CF039532\_rz.jpg  
[https://fairplusservice.at/sites/default/files/downloads/CF039532\\_rz.jpg](https://fairplusservice.at/sites/default/files/downloads/CF039532_rz.jpg)



Fotos von der Pressekonferenz inkl. Unterlagen finden Sie unter:  
<https://fairplusservice.at/news/presseinformation> oder werden gerne per E-Mail übermittelt.