



Halbzeitreflexion FairPlusService

Sybille Reidl und Yamna Krasny

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

JOANNEUM
RESEARCH
POLICIES



INSTITUT FÜR
HÖHERE STUDIEN
WIEN

WIFO



ÖSTERREICHISCHES INSTITUT
FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Ziele der Evaluierung und methodisches Design

EVALUATIONSFRAGEN

Wir wollen herausfinden:

- 1 Wie wirken Beratungen auf Einkommens- und Karrierechancen von Frauen?
- 2 Welche organisationalen Veränderungen werden ausgelöst?
- 3 Werden Zielvorgaben erreicht? Wie wirksam ist der Branchenfokus?
- 4 Wie werden benachteiligte Gruppen erreicht und integriert?

METHODISCHES DESIGN

Drei Bausteine für Befunde:

- 1 **Dokumentenanalyse**
Programmunterlagen, Beratungsberichte
- 2 **Quantitative Datenanalyse**
IDEA-Datenbank; AMDB-Kontrollgruppenvergleich
- 3 **Qualitative Interviews**
Unternehmen, Stakeholder und Expertinnen

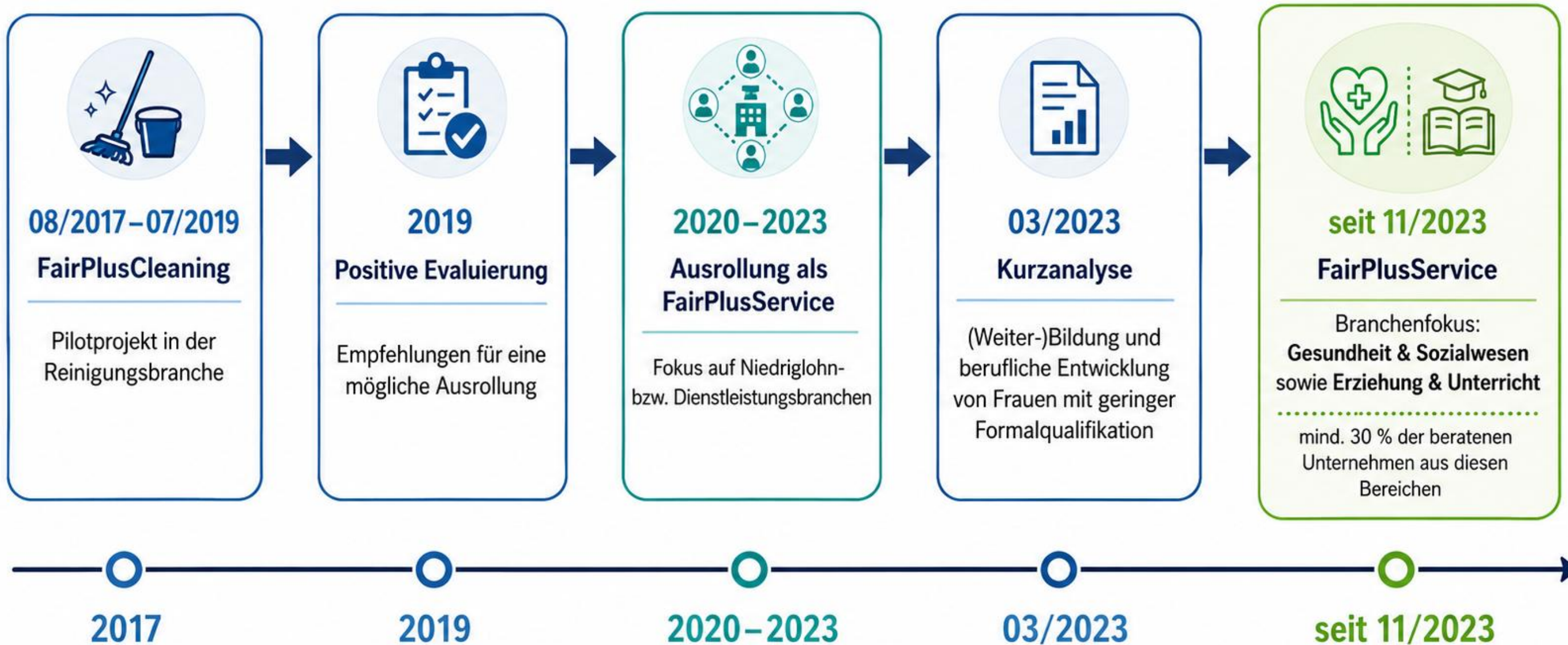
Zwischenevaluierung

Fokus liegt auf Strategie- und Umsetzungsanalyse

Ziel: praxisrelevante Ergebnisse für die Weiterentwicklung von FPS und die nächste Programmperiode

Entstehungsgeschichte von FairPlusService

Vom Branchenpilot zur weiterentwickelten Betriebsberatung



Relevanz von FairPlusService

Positive Entwicklungen und anhaltende Herausforderungen am Arbeitsmarkt



Positive Entwicklungen



Erwerbsquote
der Frauen

69 %  73 %
2019 2025



Gender Pay Gap

20 %  18 %
2019 2024



Frauenanteil in
Führungspositionen

33 %  37 %
2019 2025



Herausforderungen



Teilzeit-
beschäftigte

79 % 21 %
Frauen Männer



Teilzeit wegen
Betreuungspflichten

40 % 9 %
Frauen Männer



Hilfstätigkeiten bei
max. Pflichtschulabschluss

42 % 22 %
Frauen Männer



Fragen der beruflichen Entwicklung, Qualifikationsnutzung, Weiterbildung, Arbeitszeitgestaltung und Einkommensperspektiven sind zentral – die Zielsetzung von FairPlusService ist aktuell und relevant!

Zielgruppen von FairPlusService

Zielgruppe Frauen

- 1 **Frauen mit geringer Formalqualifikation**
- 2 **dequalifiziert beschäftigte Frauen**
- 3 **benachteiligte Frauengruppen, insbesondere Frauen mit Migrationsgeschichte**
- 4 **Frauen mit Behinderungen**

primärer Programmfokus: berufliche Entwicklung und Weiterbildung

Zielgruppe Unternehmen

30 %
mind.

Branchenfokus

Gesundheits- und Sozialwesen;
Erziehung und Unterricht

50 %
mind.

Niedriglohnbereich

Unternehmen aus dem Niedriglohnbereich

70 %
max.

Unternehmensgröße

KMU-Anteil

35 %
max.

Regionale Verteilung

Unternehmen mit Sitz in Wien

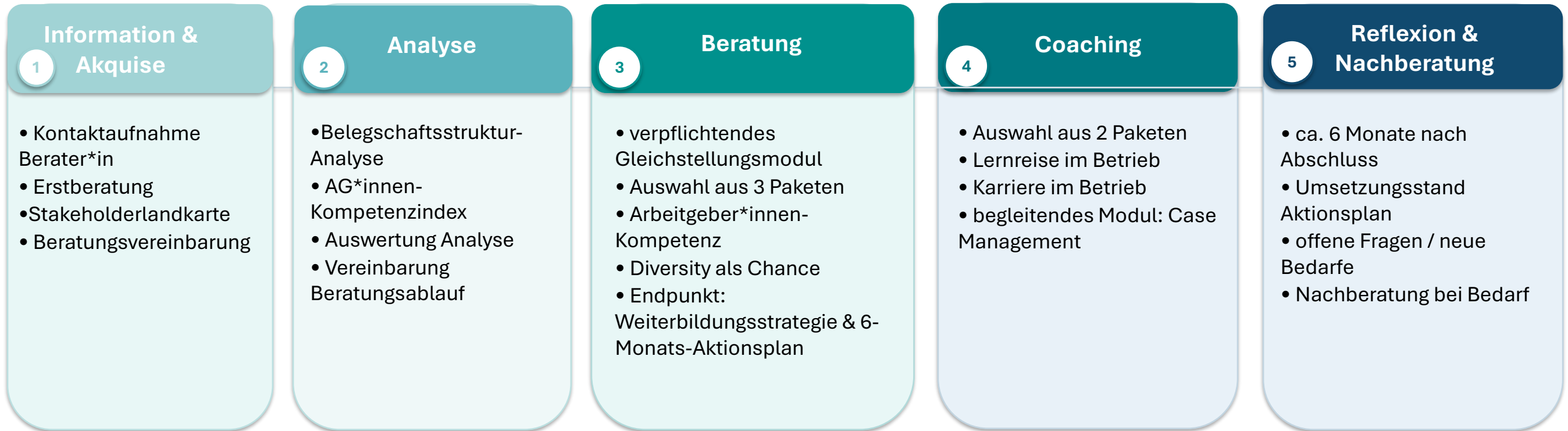
20 %
max.

Vorerfahrung

Teilnahme an FPS 2020-2023

Konzeptionelle Ausgestaltung und Interventionslogik

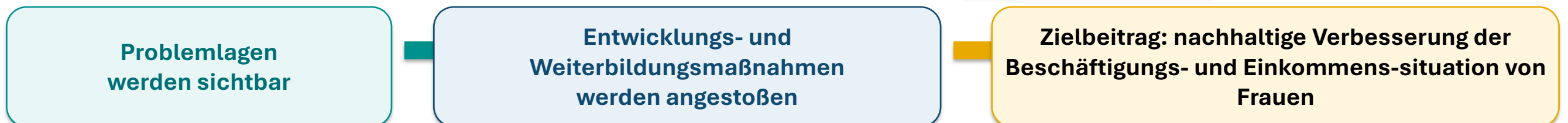
BERATUNGSABLAUF: DIE BERATUNGSPAKETE



**Strukturelle Veränderungen
im Unternehmen**

**Individuelle
Unterstützung**

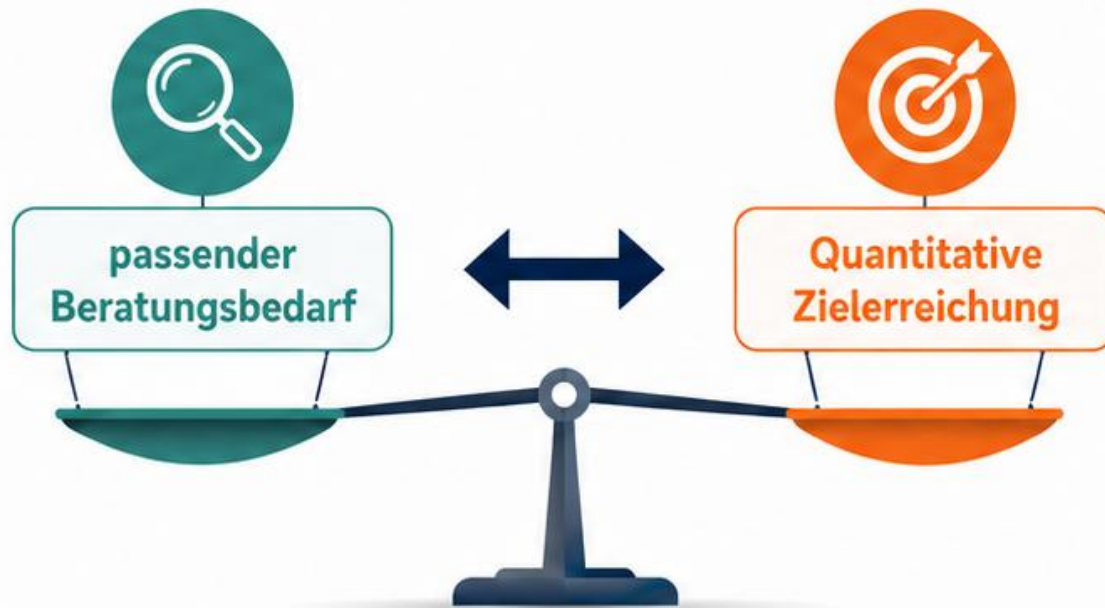
INTERVENTIONSLOGIK



Konzeptionelles Spannungsfeld: Akquise und Zielgruppenerreichung

Werden die richtigen Unternehmen beraten – und profitieren die richtigen Frauen?

1 Akquise



Risiko: Unternehmen bleiben im Projekt, obwohl andere Angebote besser passen.

2 Themensteuerung

Hohe Bedarfsorientierung kann in allgemeine Unternehmensberatung kippen.



Absicherung durch:

- gleichstellungsorientierte Unternehmens- und Bedarfsanalyse
- verpflichtendes Gleichstellungsmodul
- Weiterbildungsstrategie + 6-Monats-Aktionsplan

FPS-Kernthemen

- berufliche Entwicklung
- Weiterbildung
- Gleichstellung
- Arbeitszeit & Einkommen

Nur mit explizitem FPS-Bezug

- Recruiting
- Onboarding
- Arbeitgeberattraktivität
- Nachfolgeplanung
- Kompetenzmanagement / Personalentwicklung



Diese Themen sind nur dann anschlussfähig, wenn ihr Beitrag zu den FPS-Zielen klar erkennbar ist.

Konzeptionelles Spannungsfeld: Analyse



GoBESTRA – Stärke der Analyse



basiert auf Strukturdaten der Belegschaft



zeigt Geschlecht, Teilzeit, Qualifikation, Alter etc.



macht betriebliche Ungleichheiten sichtbar



gute, nachvollziehbare Grundlage für die Beratung



VS.



GoAKI – kritisch einzuordnen



basiert auf Selbsteinschätzung aus Unternehmens-/Führungskräfteperspektive



Punktwerte vermitteln hohe Genauigkeit



Berechnungslogik und Aussagekraft nicht ausreichend transparent



Gefahr der Überinterpretation als objektive Messung



Schlussfolgerung

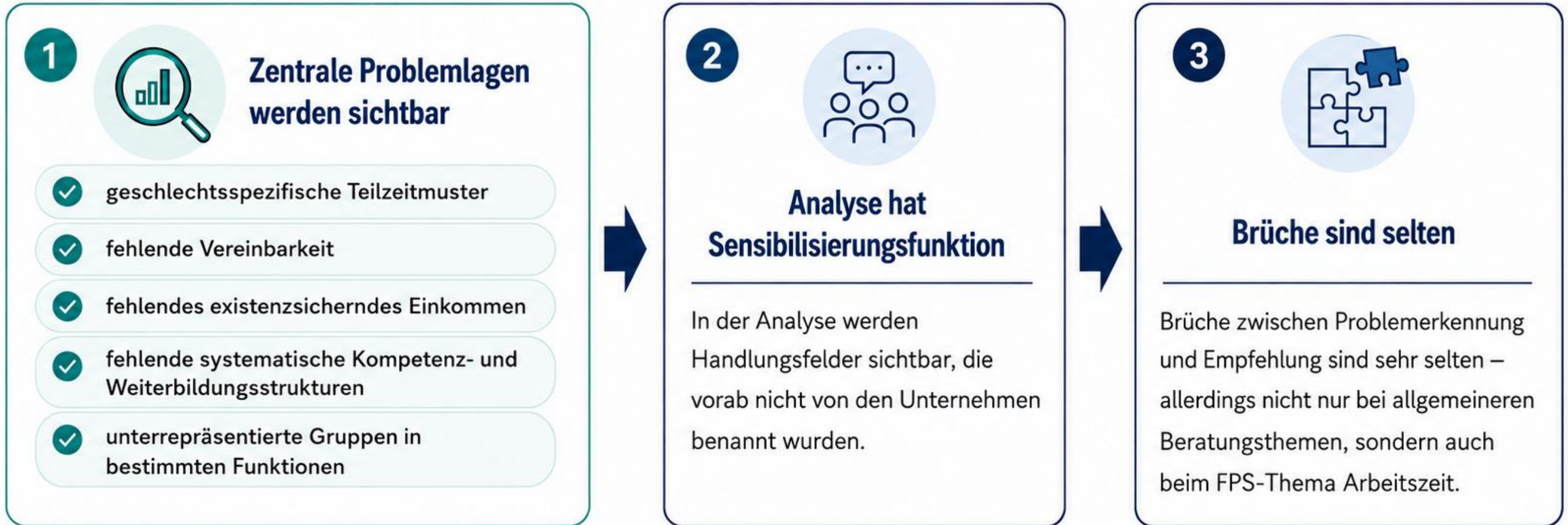
GoBESTRA: belastbarer analytischer Baustein
GoAKI: nützlich als Reflexionsinstrument,
aber methodisch einordnungsbedürftig

Empfehlung

GoAKI künftig transparenter erläutern:
Datenbasis, Berechnung, Beteiligte, Aussagegrenzen



Analyse in der Umsetzung



Kernaussage: Die Analysephase identifiziert relevante Problemlagen verlässlich und erfüllt zugleich eine wichtige Sensibilisierungsfunktion.

Von der Empfehlung zur Umsetzung: Wo bleibt der FPS-Fokus erhalten?

Anschluss gelingt

FPS-Kern | häufig sichtbar

- Weiterbildung und Qualifizierung
- Individuelles Coaching / Empowerment
- Gleichstellungssensibilisierung als Einstieg

2. Anschluss bleibt punktuell

Allgemeine Beratungsthemen | mit FPS-Bezug umgesetzt

- Onboarding / Reboarding, Recruiting mit Bezug auf Sprache, Migration
- Schulungs- und Weiterbildungsübersichten für ZG
- gendersensible Stellenausschreibungen
- Digitalisierung

Strukturelle Umsetzungslücke

FPS-Kern | selten konkret

- Teilzeit, Arbeitszeit und Vereinbarkeit
- Einkommen, Altersarmut, Aufstockung
- existenzsichernde Arbeit kaum belastbar sichtbar

4. Verdünnung / Nebenpfade

Instrumente | FPS-Bezug abhängig

- allgemeine Arbeitgeberattraktivität
- Kompetenzmatrix ohne Entwicklungsableitung
- Allgemeines Männerrecruiting
- Rollen-/Organisationsklärung
- Team-/Elternkommunikation
- Allgemeines Recruiting und Onboarding für Beschäftigte

Kernaussage: Je näher Themen an konkreter Weiterbildung und Coaching liegen, desto klarer ist die Umsetzung.
Je stärker sie strukturelle Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen betreffen, desto größer wird die Umsetzungslücke.

Konzeptionelles Spannungsfeld: Gleichstellungsmodul



Verpflichtendes Gleichstellungsmodul

Im Beratungsprozess soll das Modul vermitteln:



Grundlagen der
Geschlechtergleichstellung



Rechtliche
Rahmenbedingungen



Horizontale und
vertikale Segregation



Reflexion von
Geschlechterstereotypen



Mehrwert von Gleichstellung
für das Unternehmen



Leistung des Moduls

Stellt sicher, dass Gleichstellung im
Beratungsprozess adressiert wird



Grenze des Moduls

Garantiert keine vertiefte
Auseinandersetzung in der Beratung
oder nachhaltige Veränderungen
im Unternehmen

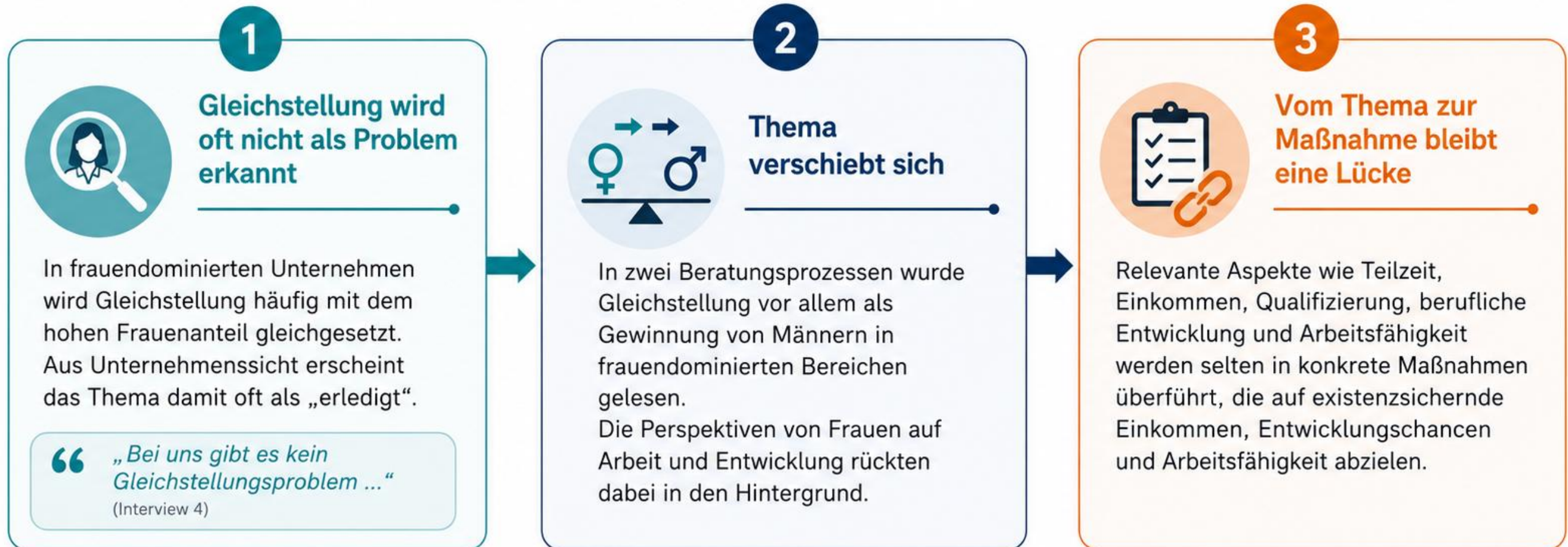


Kernaussage

Das verpflichtende Gleichstellungsmodul schafft einen verbindlichen Einstieg in das Thema, ersetzt aber keine vertiefte Bearbeitung.

Umsetzungsanalyse – Gleichstellungsbezug

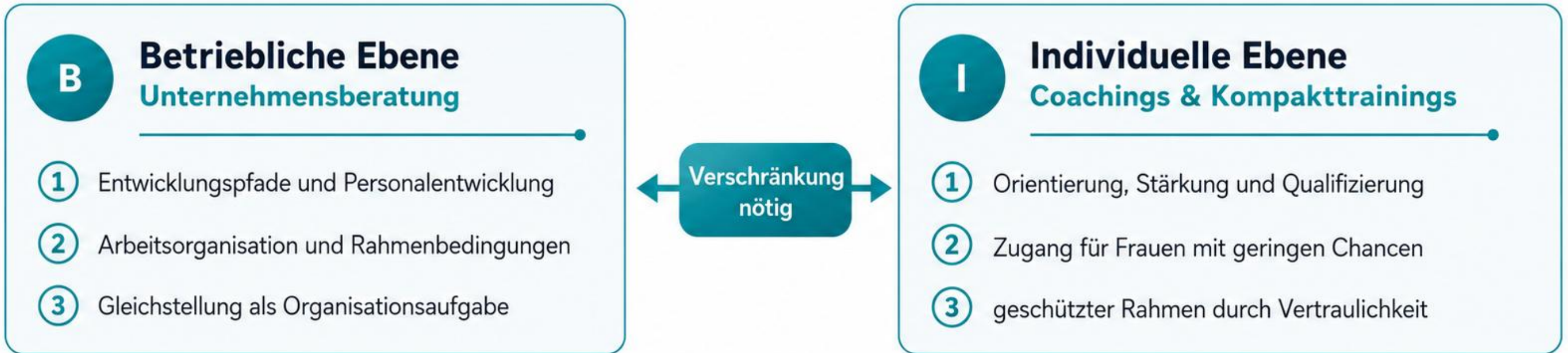
13 Warum Gleichstellung im Prozess oft unscharf bleibt



Kernaussage: Gleichstellung bleibt in der Umsetzung häufig abstrakt: Sie wird weder als betriebliche Problemlage klar erkannt noch konsequent in frauenbezogene Maßnahmen übersetzt.

Konzeptionelles Spannungsfeld: Doppelte Interventionslogik

13 **Grundidee:** Unternehmensberatung wird durch Coachings und Kompakttrainings ergänzt.

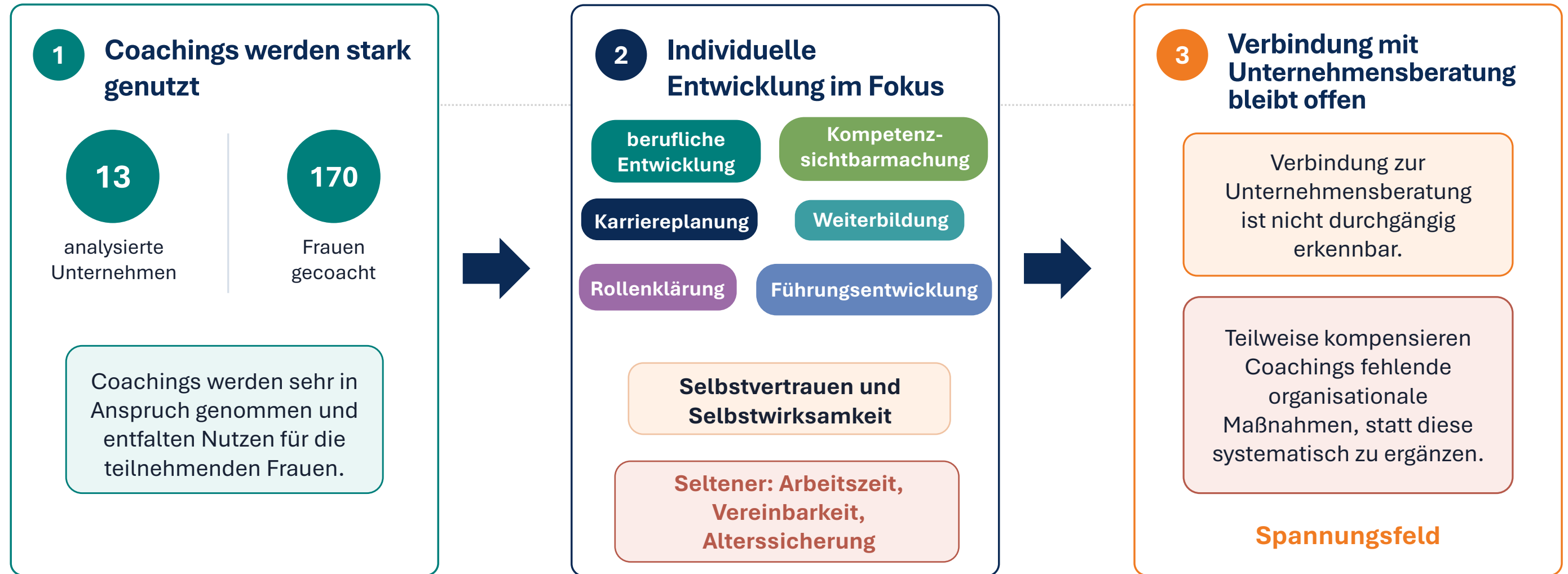


Gefahren

- 1 **Strukturelle Probleme werden individualisiert bearbeitet.**
- 2 **Coachings können attraktiver sein als strukturelle Veränderung.**
Risiko: geringe Veränderungsbereitschaft
- 3 **Rückkopplung ist nötig, aber durch Vertraulichkeit begrenzt.**
Nur anonymisierte Muster rückspielbar

Verzahnung Mitarbeiterinnen-Coachings und Unternehmensberatung

Individueller Nutzen sichtbar – Rückbindung an Unternehmensberatung nicht durchgängig erkennbar



Kernaussage: Die Coachings entfalten Nutzen für die teilnehmenden Frauen; ihre Verbindung zur Unternehmensberatung ist jedoch nicht durchgängig erkennbar.

Konzeptionelles Spannungsfeld – Beratungsende

Die Beratung endet – die Umsetzung beginnt oft erst danach



Kernfrage

Wie verbindlich ist die Umsetzung nach Beratungsabschluss abgesichert?

Nachberatung könnte diese Lücke teilweise schließen.

Weiterbildungsstrategie und 6-Monats-Aktionsplan in der Umsetzung



Ziel der Instrumente

Weiterbildungsstrategie und 6-Monats-Aktionsplan sollen aus Sensibilisierung konkrete Qualifizierungsschritte machen – für klar benannte Zielgruppen und mit zeitnaher Umsetzung.

1



Teilweise schon konkret

Einige Aktionspläne benennen bereits konkret Maßnahme, Zielgruppe oder Zielperson sowie den Zeitpunkt.

Beispiele

Pflichtschulungen

Deutschkurse

Erste Hilfe

Führungskräfte

individuelle Entwicklungspfade

2



Oft noch zu allgemein

Viele Pläne bleiben auf Ebene allgemeiner Personalthemen wie „Personalentwicklung“, „Recruiting“, „Onboarding“ oder „Sensibilisierung“ und machen oft nicht klar, wer welche Weiterbildung bis wann erhält.



Wer? Was? Bis wann?

3



Strukturelle Veränderungen bleiben selten

Strukturelle Maßnahmen kommen nur selten vor; wenn, dann meist nur langfristig formuliert und wenig verbindlich.



Kernaussage

Die Instrumente schaffen zwar eine gewisse Verbindlichkeit, die Umsetzungsqualität ist aber sehr unterschiedlich: am stärksten bei konkreten Qualifizierungsschritten, deutlich schwächer bei strukturellen Veränderungen.

FairPlusService: Stärken, auf denen aufgebaut werden kann

1



FairPlusService erreicht Unternehmen, die nicht ohnehin „Gleichstellungsprofis“ sind.

2



Die Analysephase macht zentrale Problemlagen sichtbar.

3



Die Kombination aus Unternehmensberatung und Coaching ist ein spezifischer Mehrwert.

4



FPS wirkt als Brücke zwischen betrieblicher Organisationsentwicklung und Weiterbildung.

5



Erste Veränderungen werden sichtbar – auch wenn nachhaltige Wirkungen noch Zeit brauchen.

Zentrale Fragen zur Weiterentwicklung

1



Wie kann bei allgemeinen Beratungsthemen der Fokus auf niedrig qualifizierte Frauen und Gleichstellung in Zukunft besser sichergestellt werden?

2



Wie kann sichergestellt werden, dass Unternehmensberatung und Coachings besser verschränkt werden und so betriebliche Veränderungen vorangetrieben werden, ohne die Vertraulichkeit zu verletzen?

3



Wie kann man die Verbindlichkeit der Beratung stärken, sodass Unternehmen ein stärkeres Commitment zur Umsetzung spüren?

4



In welcher Form kann das Querschnittsthema Frauen mit Behinderung stärker adressiert werden? Was braucht es dafür?



Kofinanziert von der
Europäischen Union



INSTITUT FÜR
HÖHERE STUDIEN
WIEN



WIFO



ÖSTERREICHISCHES INSTITUT
FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

JOANNEUM
RESEARCH
POLICIES

19

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt

sybille.reidl@joanneum.at | yamna.krasny@joanneum.at