



insight

Ausgabe 04 » 06 2019

Magazin des

EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS ÖSTERREICH

Gleichstellung:

Chancengleichheit für alle

- **Im Interview** Seite 4
• Dr. Heike Mensi-Klarbach, Institut
für Gender und Diversity der WU
- **Pilotprojekte des Sozialministeriums** Seite 6
- **Europa-Termine im Juni** Seite 11

Foto: pixabay



INHALT

EU in Zahlen

Europaweite Umfrage zu Gleichstellung und Lohngefälle 2

Impressum 2

Editorial 3

Bibiana Klingseisen über Gleichstellung als eigener thematischer Schwerpunkt in der Arbeit des Europäischen Sozialfonds.

Exposé 3

Gerecht?

Teilzeit-Praxis in Österreich und ihr Einfluss auf den Gender Pay Gap.

Interview mit 4

Dr. Heike Mensi-Klarbach

Warum Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Interesse für Väter und Mütter, Arbeiter und Angestellte bis hin zur obersten Führungskraft ist.

Pilotprojekte des BMASGK 6

ESF Projekte mit Schwerpunkt Gleichstellung

Innovative Projekte der Förderperiode 2014-2020 unterstützen Betriebe und Angestellte.

Präsentation 10

ESF-kofinanzierte Projekte

Unternehmerinnen im Burgenland

Salzburger Fraueninitiative

< SAFI hilft Frauen in ein selbstbestimmtes Leben mittels selbst erwirtschaftetem Einkommen

Termine 11

Eventvorschau

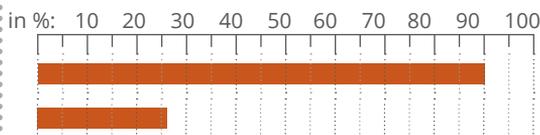


Foto: pixabay

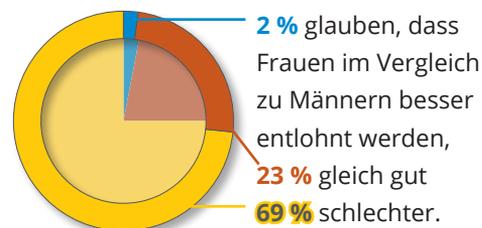
EU in Zahlen

Europaweite Umfrage zu Gleichstellung und Lohngefälle

90 % der Befragten halten es für nicht akzeptabel, dass Frauen für den gleichen Job weniger bezahlt bekommen als Männer.



26 % wissen um die rechtliche Garantie des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit in ihrem Land.



Geht es um die Frage des zusätzlichen (unbezahlten) Zeitaufwands durch Haushalt und Sorgepflichten, glauben 2 %, dass Frauen im Vergleich zu Männern weniger, 23 % gleich viel und 75 % mehr Zeit in diese Aufgaben investieren.

Quelle: [Eurostat Eurobarometer](#)

„Insight“, das Magazin des Europäischen Sozialfonds Österreich, dient zur Information über die Aktivitäten des ESF, ESF-kofinanzierte Projekte in Österreich sowie ESF-relevante Themen und Entwicklungen der Europäischen Struktur und Investitionsfonds (ESI-Fonds).

IMPRESSUM: Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Abteilung VI/A/9 (Europäischer Sozialfonds)

Verlags- und Herstellungsort: Wien • Redaktion: Sabine Pöhacker, comm:unications • Grafik: comm:unications • Druck: druck.at, 2544 Leobersdorf

Kontakt: Wichtige Kontakte finden Sie unter www.esf.at. Änderung Ihrer Adresse oder Abmeldung bitte an: info@esf.at. DVR Nummer: 0017001 P.b.b. Verlagsort 1010 Wien



» Editorial

Mag.^a Bibiana Klingseisen

Liebe Leserin, lieber Leser!

Der 100. Jahrestag des Frauenwahlrechtes ist für viele ein Anlass, sich mit dem Thema der Geschlechtergleichstellung zu befassen. Gleichzeitig wächst die Erkenntnis, dass Gleichstellung von Männern und Frauen eine Investition in die Zukunft ist.

Foto: Fotostudio Schreiner

Im Programm des Europäischen Sozialfonds in Österreich ist Gleichstellung ein durchgängiges Leitprinzip. Bei den geförderten Maßnahmen darf es keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts geben. Gleichstellung ist auch ein eigener thematischer Schwerpunkt – einige konkrete Projekte dazu stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe vor. Gleichstellung bedeutet aber weit mehr als nur „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu fordern, schließlich basieren Ungleichheiten auf mehreren Ursachen, wie z.B. Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder niedrige Lohntransparenz.

Die Potenziale von Frauen sollten besser genutzt und ihre Aufstiegschancen unterstützt werden. Gleichzeitig braucht es mehr Sensibilisierung für Unternehmen hinsichtlich der positiven Effekte einer geschlechtsneutralen Betriebsstruktur.

Der Europäische Sozialfonds setzt hier wichtige Impulse. Mit einer Reihe von ESF-Pilotprojekten hat das Sozialministerium innovative Ansätze aus unterschiedlichen Perspektiven umgesetzt. Auf den folgenden Seiten teilen wir mit Ihnen unsere Erfahrungen und Erkenntnisse.

Ihre Bibiana Klingseisen

bibiana.klingseisen@sozialministerium.at

» Exposé

Gerecht?

Kontroverse Teilzeit

Der Equal Pay Day, also jener Tag, bis zu welchem Frauen im Durchschnitt unbezahlt arbeiten, ehe ihre Arbeit in selber Höhe wie die ihrer männlichen Kollegen entlohnt wird, fiel in Österreich heuer auf den 26. Februar. Mit 57 unvergüteten Tagen Arbeit erhielten Frauen im Jahr 2017 nur 85 % eines durchschnittlichen Männereinkommens. Weil diese Ziffer Teil- und atypisch Beschäftigte nicht berücksichtigt, läge der eigentliche Equal Pay Day sogar noch weiter hinten im Jahr.

Teilzeit - Fluch und Segen.

 7 von 10 Frauen sind in Österreich erwerbstätig.

 Davon arbeiten 50 % in Teilzeit, jedoch ...

 ... 75 % aller berufstätigen Mütter mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten in Teilzeit ...

 ... bei den Vätern tun dies 15 %.

 80 % aller Teilzeitarbeitnehmer sind weiblich.

Auch immer mehr Männer interessieren sich für eine Reduktion ihrer Wochenstunden, um z.B. eine Weiterbildung zu absolvieren oder aktiver am Familienleben teilzunehmen. Der Anspruch an die Zukunft ist daher, qualitätsvolle Teilzeitarbeitsplätze mit Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen, um soziale Sicherheit auch im Alter zu garantieren. ■

Die Ziffern stützen sich auf Daten von [Statistik Austria](https://www.statistik.at), [Europäische Kommission](https://ec.europa.eu/eurostat), [Deloitte Consulting GmbH](https://www.deloitte.com) sowie www.equalpay.at

» Interview



Dr. Heike Mensi-Klarbach
Assistant Professor am Institut
für Gender und Diversität in
Organisationen - WU Wien

Foto: Olszewski

Dr. Heike Mensi-Klarbach ist Autorin zahlreicher Studien über Inklusion und Diversität im Arbeitskontext. Mit insight spricht sie über Corporate Governance und den Status Quo einer geschlechtergerechten Unternehmensführung. Sie klärt über Gleichstellungsmythen auf und fordert von Führungskräften Unterstützung der Mitarbeiterinnen bei der Planung von Familie und Karriere.

Gleichstellung

Sensibilisierung von Betrieben als Wirtschaftsfaktor

ESF: Was hat sich am Sektor der Gleichstellung seit Gründung des Institutes vor 17 Jahren geändert?

HK: Anfangs ging es hauptsächlich um Anti-Diskriminierung. Eine Vorreiterrolle spielte der öffentliche Sektor. Das Interesse privater Unternehmen an Diversität entwickelte sich aber zunehmend. Heute ist der Mehrwert eines gemischten Teams allgemein unbestritten. Weiter in den Fokus geraten Generationsmanagement, Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen sowie Interkulturalität.

ESF: Welchen Einfluss hat die Unternehmensgröße auf ein diversitätssensibles Management?

HK: Bei großen Unternehmen hat sich Diversitätsmanagement deutlich durchgesetzt, aber auch kleine Unternehmen beschäftigen sich mit der Diversität ihrer MitarbeiterInnen. Sie nennen es nur meistens anders. Zudem sehen wir, dass im Niedriglohn-Sektor – z.B. Handel, Pflege, Facilitymanagement – besonders viel Diversität (Frauen/Männer, Interkulturalität, Religion...) vorkommt. Diese Unternehmen tun entsprechend viel im Bereich Diversitätsmanagement.

ESF: Wie steht es mit der finanziellen Fairness?

HK: Geschlechterunterschiede in der Bezahlung sind historisch begründet und haben sich im Laufe der Zeit verstetigt. Entsprechend der traditionellen Rollenvorstellungen sind Berufsgruppen, in denen viele Frauen tätig sind, wesentlich schlechter bezahlt. Das liegt daran, dass man bei der Festsetzung von Gehältern vom traditionellen Modell des männlichen Hauptverdieners und der weiblichen Nebenverdienerin ausgegangen ist. Diese Vorstellungen wirken bis heute nach, zumal Kollektivverträge nicht vollständig neu verhandelt werden, sondern immer auf den Einstufungen der Vorjahre aufbauen. Auch der allge-

meine Glaube, Frauen würden nicht so oft nach Gehaltserhöhungen fragen, wird von Studien widerlegt. Ihrem Wunsch wird aber wesentlich seltener nachgekommen. Dies kann damit erklärt werden, dass bei Frauen weniger davon ausgegangen wird, dass sie bei einem Verwehren der Gehaltserhöhung das Unternehmen verlassen als bei Männern.

ESF: Wie ist der Umgang mit Frauen, die Karriere machen wollen?

HK: Häufig wird die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen damit begründet, dass Frauen sich weniger zutrauen oder weniger motiviert sind. Unsere Untersuchungen haben das aber klar widerlegt. Das Problem ist, dass sie von Vorgesetzten seltener gesehen und gefördert werden. Während bei männlichen Talenten eher das Potential gesehen und ihnen die Chance auf Entwicklung durch Karriereschritte gegeben wird, werden Frauen sukzessive mit dem Verweis zurück gehalten, dass sie noch nicht so weit seien, noch mehr Erfahrung und mehr Projekte bräuchten, bevor man ihnen den nächsten Karriereschritt zutraut. Sie werden also nicht gleichermaßen auf ihr Potential hin beurteilt, sondern mehr auf ihre vergangene Leistung.

ESF: Ist Teilzeit und Karenz der Grund für die geringe Präsenz von Frauen in Führungspositionen?

HK: Frauen mit Kindern, die in Teilzeit gehen, haben in Österreich tatsächlich einen großen Nachteil. Interessanterweise haben aber auch kinderlose Frauen, denen lediglich eine mögliche Familienplanung zugeschrieben wird, einen Nachteil. Nach wie vor wird also davon ausgegangen, dass Kinderbetreuung reine Frauensache ist, gleichzeitig sind Karrierechancen immer

noch stark an ununterbrochene Vollzeitarbeit gebunden. Zwar gibt es gesetzlich verpflichtende Teilzeitmöglichkeiten für Eltern, de facto wird das Angebot aber von Frauen in Anspruch genommen. Das ist ihrer Karriere ganz bestimmt nicht förderlich, denn Leistung wird immer noch mit Quantität gleichgesetzt.

ESF: Was braucht es noch, damit Frauen auch in Top-Positionen gleichermaßen vertreten sind?

HK: Bisher wird die Ursache für den Mangel an Frauen in Führungspositionen hauptsächlich

den Frauen selbst zugeschrieben: Sie wollen nicht, sie können nicht etc. Was zahlreiche Studien aber zeigen, ist, dass Frauen an der männlich geprägten Norm scheitern, weil das Bild einer Frau vielfach nicht mit dem eines Managers zusammen gesehen wird. Entweder werden Frauen als weniger geeignet betrachtet – z.B. zu emotional, zu weich, zu wenig durchsetzungsstark – oder aber, wenn sie den Managernormen ‚bossy‘, verbissen, ehrgeizig etc. entsprechen, werden sie als Frau entwertet. Insofern muss der erste Schritt für Betriebe darin liegen, sich Gedanken zu machen, welche Führungskräfte sie eigentlich haben wollen und ob die tradierte Vorstellung des ‚durchsetzungsstarken Machers‘ weiterhin Gültigkeit haben soll.

Positiv ist, dass in agilen Unternehmen zunehmend vom Bedarf an ‚enabling‘ und ‚servant‘ Leaders gesprochen wird. Hier sind Eigenschaften gefragt, wie etwa Mitarbeiterinnen zu motivieren, ihnen zu helfen, ihre Potentiale zu entwickeln, Teams zu moderieren etc. Diese Eigenschaften sind eher mit dem Bild einer Frau vereinbar und aus diesem Grund eine Chance für mehr Frauen in Top-Führungspositionen!

„Frauen sind nicht weniger karrieremotiviert und fragen auch nicht weniger um Gehalts- und Jobverbesserungen.“

Dr. Heike Mensi-Klarbach

Förderperiode 2014-2020:

ESF Projekte

mit Schwerpunkt Gleichstellung

Das aktuelle ESF Programm der Förderperiode 2014-2020 hat sich zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu verbessern. Das Sozialministerium setzt daher in einem eigenen Schwerpunkt Pilotprojekte um. Alle diese Projekte haben einen innovativen und unternehmensbezogenen Ansatz, um österreichische Betriebe und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter strukturell zu unterstützen.

Pilotprojekt I

„Equal Pay im Fokus: Einkommen 4.0“



Foto: pixabay

In Österreich verdienen Frauen im Schnitt 19,9 % weniger als Männer. Laut Eurostat liegt Österreich damit im EU-Vergleich an fünftletzter Stelle.

Wesentliche Gründe für diesen Gender Pay Gap liegen in einer geschlechtsbezogenen Arbeitsmarktsegregation sowie traditionellen Rollenbildern: Zum einen sind Frauen verstärkt in

Niedriglohnbranchen beschäftigt. Zum anderen sind familiäre Betreuungspflichten vorwiegend Frauensache, was zur Folge hat, dass fast 50 % der Frauen teilzeitbeschäftigt sind.

mit steigender Hierarchieebene ab, denn Führung und Teilzeit sind nur schwer miteinander vereinbar: Laut dem Frauen.Management.Report 2019 der AK Wien beträgt der Frauenanteil in der Geschäftsführung der umsatzstärksten 200 Unternehmen lediglich 8,2 %.

Um die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern nachhaltig zu schließen, können Unternehmen einen entscheidenden Beitrag leisten. Das Projekt Equal Pay sensibilisiert Entscheiderinnen und Entscheider zum Thema Einkommensungleichheit, zeigt mit Hilfe einer umfassenden Analyse das unternehmerische Handlungspotenzial auf und begleitet dabei, das Ziel *gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit* nachhaltig im Unternehmen umzusetzen. ■

Vor allem auch deshalb nimmt der Frauenanteil

 www.equalpay.at



Pilotprojekt II+III

Vereinbarkeit in den Regionen

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist ein wesentliches Erfolgskriterium für Unternehmen. Auch für Regionen ist dieses Thema von großer Relevanz. Zwei Pilotprojekte unterstützen Unternehmen und Gemeinden dabei, gemeinsam innovative Lösungen zu entwickeln und im Interesse aller die Attraktivität des Standortes als Arbeits- und Lebenszentrum zu heben.

Der Mangel an flexiblen Betreuungs- und Pflegeangeboten sowie ein eingeschränktes Angebot für (Weiter-)Bildung und Mobilität stellen Gemeinden und Unternehmen in Regionen gleichermaßen vor große Herausforderungen. Ihnen gelingt es häufig nur schwer, junge, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuwerben oder längerfristig zu binden.

Auf Unternehmensseite zeigen sich die Herausforderungen vor allem in den Bereichen

- *Generationsmanagement,*
- *Arbeitszeitorganisation sowie*
- *Auszeiten- und Karenzmanagement.*

Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wirkt sich speziell auf die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen negativ aus. Viele Gemeinden sind daher mit dem Problem der Abwanderung von qualifizierten Frauen und Jungfamilien konfrontiert. Um von einer gut ausgebildeten, jungen Generation profitieren zu können, ist es für Gemeinden und Unternehmen also wichtig, gemeinsam attraktive, vereinbarkeitsorientierte Strukturen und Angebote zu entwickeln.

Gleichstellungsorientierte Vereinbarkeit stärkt die Attraktivität von Regionen und kann dem Phänomen der Abwanderung entgegenwirken. Dies gilt ganz besonders auch für die Tourismusbranche.

Ein gutes Beispiel für eine gelungene Beratung ist ein Hotel im Waldviertel. Hier wünschten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen arbeitsfreien Sonntag. Nach der Durchführung eines Gästefeedbacks reduzierte der Etagendienst die Reinigungen am Sonntag. Diese Lösung stellte sich als ein großer Gewinn für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heraus.

Generell weisen Angestellte von Unternehmen mit attraktiven Vereinbarkeitsangeboten eine höhere Zufriedenheit, geringere Fluktuation und größere Loyalität auf.

Sowohl das *Projekt V-Faktor* in den Regionen Niederösterreich, Steiermark und Vorarlberg als auch das *Projekt Lebenswelt.Beruf* in den Regionen Salzburg, Kärnten, Oberösterreich und Osttirol setzen mit gleichstellungsorientierten Vereinbarkeitsmaßnahmen an dieser Stelle an. Im Rahmen der beiden Pilotprojekte wird der Ansatz verfolgt, sowohl die gemeinsamen Vereinbarkeitsprobleme spezifischer Regionen in Österreich als auch jene der einzelnen Betriebe in diesen Regionen zu erheben und mittels gezielter unternehmensorientierter Beratungs- und Entwicklungsmaßnahmen zur Lösung dieser beizutragen. ■



www.vfaktor.at, www.lebenswelt-beruf.at

» Pilotprojekte des BMASGK

Pilotprojekt IV

FairPlusCleaning

FairPlusCleaning (FPC) ist ein Projekt zur Förderung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen in der Reinigungsbranche. Es bietet Beratungsleistungen zu Qualifizierung und Laufbahnplanung sowie Frauenförderung und Gleichstellung.

Rudolf Havlicek, Geschäftsführer der Galactic Services Company GmbH, schildert einige Vorteile der FPC-Beratung.

„FairPlusCleaning hilft uns dabei, unsere Mitarbeiterinnen zu motivieren. Das Projekt ist für sie eine Abwechslung im Arbeitsalltag, die Schulungen und Workshops sind sehr interessant gestaltet und sind sowohl für den beruflichen als auch privaten Alltag förderlich. Die dadurch entstehende Bindung der Mitarbeiterinnen an unser Unternehmen ist von großem Wert für uns.“

Wichtig ist, dass das Projekt den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen, aber auch zwischen den Reinigungskräften untereinander ermöglicht. Wir können sagen: Es hat sich eindeutig gelohnt, denn wir hatten sehr positive Rückmeldungen. Im Zuge der FPC-Beratung ist eine Ausbildungsmöglichkeit zur geprüften Hausbetreuerin entstanden. Wir versuchen nun generell, Frauen zur Laufbahnplanung zu ermutigen.“

 www.fairpluscleaning.at

Galactic Services Company GmbH bietet neben Gebäudereinigung in Wien und Niederösterreich auch Gartenpflege sowie Reinigung und Servicing von Einkaufswagen.

Pilotprojekt V

Gender Career Management

Wie finde ich als Firma qualifizierte Frauen und wie kann ich sie für Führungspositionen begeistern?

Im Rahmen des Projektes Gender Career Management erhalten Führungskräfte und Personalverantwortliche Beratung in Gleichstellungsfragen. Arbeitsflexibilisierung ist ein Ansatz, um Führung für Frauen attraktiv zu machen. Das heißt etwa, dass eine Führungsposition auf zwei Personen aufgeteilt wird (Jobsharing) oder dass Führungsaufgaben auch wieder abgegeben werden können (Führung auf Zeit). Diese Modelle sehen eine höhere Selbstbestimmtheit bei der Gestaltung der Arbeitszeiten vor und werden unterschiedlichen Lebenskonzepten gerecht.

Das Gender Career Management-Expertenteam unterstützt Unternehmen auch dabei, Führungskulturen zu reflektieren und – wenn nötig – zu ändern. Deshalb arbeiten die Beraterinnen und Berater mit den Unternehmen an ihrem Verständnis von Führung, analysieren mit ihnen den möglichen Nutzen und stellen ihn gemeinsam transparent dar.

Das kostenlose Beratungsangebot umfasst die Ist-Analyse, Maßnahmenplanung sowie Umsetzungsbegleitung. Darüber hinaus bietet das Programm den Unternehmen mittels Peer-to-Peer-Veranstaltungen die Möglichkeit, sich mit anderen Unternehmen zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen.

 www.gendercareermanagement.at





Als Drehscheibe zwischen Unternehmen, Frauen mit Fluchterfahrung und bereits bestehenden Matching-Projekten unterstützt inclusion@work sowohl Unternehmen als auch die Frauen selbst bei einem Start in ein neues Arbeitsverhältnis. Die Teilnahme am Arbeitsmarkt ist das eindeutige Ziel einer gelungenen Integration.

Ein konkretes Fallbeispiel erklärt die Benefits einer Intervention von inclusion@work am besten: Damit gelang es Unternehmerin Daniela C., eine motivierte Mitarbeiterin für ihr Café zu gewinnen. Als besonders hilfreich erwies sich die Unterstützung bei der Beantragung der Eingliederungsbeihilfe. Ebenso ließen sich anfängliche Sprachbarrieren durch das Hinzuziehen einer Dolmetscherin gut überwinden. Lese- und Schreib-Schwierigkeiten konnten in Zusammenarbeit mit inclusion@work durch die Entwicklung eines Farb- und Symbolsystems adäquat

begegnet werden. Die neue Mitarbeiterin erhielt Beratung zu Wohnbeihilfe und einen Kurs zur Erweiterung ihrer sprachlichen Kompetenzen. Die gemeinsame On-Boarding Phase ließ großes Vertrauen zwischen Geschäftsführerin und Mitarbeiterin entstehen. Heute wirkt sich das kooperative Verhältnis positiv auf die Geschäftsprozesse aus. Daniela C. ist froh, mithilfe von inclusion@work eine langfristige Mitarbeiterin für ihren Betrieb gewonnen zu haben. 

 www.inclusionatwork.at



Geflüchtete Frauen weisen auch Jahre nach ihrer Ankunft in Österreich eine niedrige Erwerbsquote auf. Um dem entgegenzuwirken, unterstützt das Projekt div-in-co Unternehmen und Frauen mit Fluchterfahrung durch Beratungsangebote.

Als Frau Sawari, Mutter zweier Kinder, an ihrem ersten Arbeitstag pünktlich die Küche eines beliebten Lokals betritt, weiß sie, dass sie jederzeit von ihrer div-in-co Beraterin unterstützt wird. Sie hofft, in der Arbeit neue Kontakte zu knüpfen und ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Nervös ist sie schon. Wie werden sie die Kolleginnen aufnehmen? Wird sie alles verstehen? Da in der Gastronomie besondere Hygienevorschriften gelten und die Küche ein gefährlicher Arbeitsplatz ist, hat sie bei der Einstellung Unterlagen in einfacher Sprache bekommen, die ihre Beraterin für sie vorbereitet hat. In ihrem

Herkunftsland war sie nie berufstätig, hat aber eine höhere Schule abgeschlossen. Die Arbeit in der Gastronomie bedeutet für sie den Einstieg in die Arbeitswelt und somit mehr Selbstständigkeit und Unabhängigkeit. Mit ihrer Beraterin bespricht sie, welche Möglichkeiten ihr offen stehen. Auch in diesem Betrieb. Es tut gut, dass jemand ihr Potential sieht, dass die Beraterin versteht, dass Deutschlernen ein Prozess ist und ihr mittel- und langfristig beruflich mehr zutraut. 

 www.divinco.at

ESF-kofinanzierte Projekte

Frauen ins selbstbestimmte Leben!

Unternehmerinnen im Burgenland



Große Nachfrage herrschte bei der Erstaufgabe des Projektes „Unternehmerinnen im Burgenland“.

Um Frauen im Burgenland, denen zur Selbständigkeit lediglich der Mut fehlte, das Handwerkzeug einer Unternehmerin zur Hand zu geben, initiierte Landesrätin Verena Dunst das ESF-kofinanzierte Projekt „Unternehmerinnen im Burgenland“. Hier konnten Interessentinnen bei der Gründerinnen-Werkstatt in 16 kostenlosen Modulen die wichtigsten Grundlagen für eine langfristig sichere Existenz erlernen. Es wurden allgemeine wirtschaftliche Kenntnisse vermittelt, aber auch Gesundheits-Check und -Tipps, individuelles Coaching, sowie eine Plattform zum Austausch und als Marktplatz geboten. Unter dem Namen „Gründen als Chance“ entstand ein lebendiges Netzwerk.

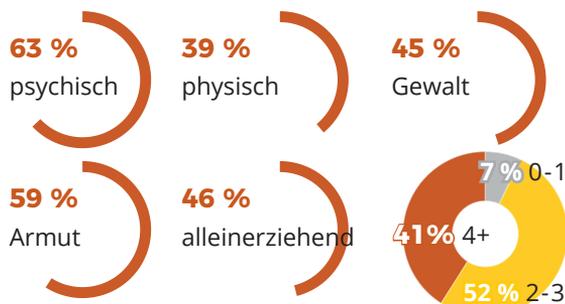
Projektlaufzeit: 03.01.2017 – 29.07.2018

Budget: 50.055,98 €

www.gruenden-im-burgenland.at

Salzburger Fraueninitiative

SAFI – Salzburger Fraueninitiative – richtet den Fokus auf Frauen nach einer längeren erwerbsfreien Phase. 2018 wurden 56 Frauen langfristig begleitet, bei 23 war die Betreuung per Ende 2018 abgeschlossen – mehr als die Hälfte hatte eine Arbeit aufgenommen. Ein großartiges Ergebnis, da diese Frauen meist mit multiplen Konflikten konfrontiert waren: psychische wie physische Einschränkungen, Gewalterfahrung, mangelnde Sprachkenntnis, geringer Ausbildungsstand, Finanzsorgen – diese Kette an Faktoren führt zu gesellschaftlicher Isolation.



Der Alltag bei 41 % der Projektteilnehmerinnen ist vom Auftreten von mehr als vier Belastungen geprägt.

Die SAFI-Beraterinnen greifen auf bestehende Einrichtungen des Landes Salzburg zurück und ermöglichen den Klientinnen ein Leben mittels selbst erwirtschaftetem Einkommen.

Projektlaufzeit: 01.01.2018 – 31.12.2022 (20)

Budget: 50 % durch ESF finanziert

www.ibisacam.at/projekt/

Aktuell

Rückblick & Vorschau

26. Mai 2019: **Europawahl**

Alle fünf Jahre finden Europawahlen statt. Zur gleichen Zeit werden sie in allen Mitgliedstaaten der EU abgehalten. Sie ermöglichen den Bürgerinnen und Bürgern, ihre Abgeordneten ins Europäische Parlament zu wählen. Jede/r Wahlberechtigte kann im Heimatland oder in einem anderen Mitgliedstaat wählen, sofern er/sie den Hauptwohnsitz in diesem Land hat. Mit der Europawahl 2019 fand die neunte Direktwahl zum Europäischen Parlament statt. Die Wahlbeteiligung in Österreich lag bei 59,8 % (2014: 45,39 %)



Das Europäische Parlament (EP) vertritt die Interessen der Europäischen Bürgerinnen und Bürger. Es ist das einzige direkt demokratisch gewählte Organ der EU. Es wählt den Präsidenten der Europäischen Kommission und kontrolliert die EU Institutionen. Im EP wird über europäische Gesetze und den Haushalt der EU entschieden.

Schwerpunktthema „EUropa in meiner Region“



Zum zweiten mal fand in Österreich „EUropa in meiner Region“ statt, um der Bevölkerung Einblick in EU-kofinanzierte Projekte und deren Wertschöpfung für die Region zu gewähren. Zwei Bundesländer standen im Fokus: Im Burgenland führten am 9. Mai 2019 zwei Bustouren zu 10 Standorten, darunter drei ESF-Projekte. In Vorarlberg vernetzten am 16. Mai Bus und Bahn 19 Destinationen, vier davon ESF-Projekte. Mehr in der nächsten Ausgabe.

Veranstaltungen

♦ 18. JUNI 2019 | GÜSSING
09:00 – 12:00 UHR

Von der Bäuerin zur erfolgreichen [Gschäftsfrau]

Entwicklungswerkstatt im Rahmen von „Gründen als Chance“. Angesprochen sind Bäuerinnen, landwirtschaftliche Gründerinnen, fachliche Expertinnen und Experten sowie Multiplikatoren aus Wirtschaft und Politik.

www.abzaustria.at

♦ 25. JUNI 2019 | WIEN
16.00 – 18.30 UHR

inclusion@work – So geht Vielfalt für Unternehmen und Frauen

Wie gelingt eine erfolgreiche Integration von Frauen mit Fluchterfahrung in das Unternehmen? Wie kann Diversität für das Unternehmen genutzt werden? Mit Keynotes und Podiumsdiskussion.

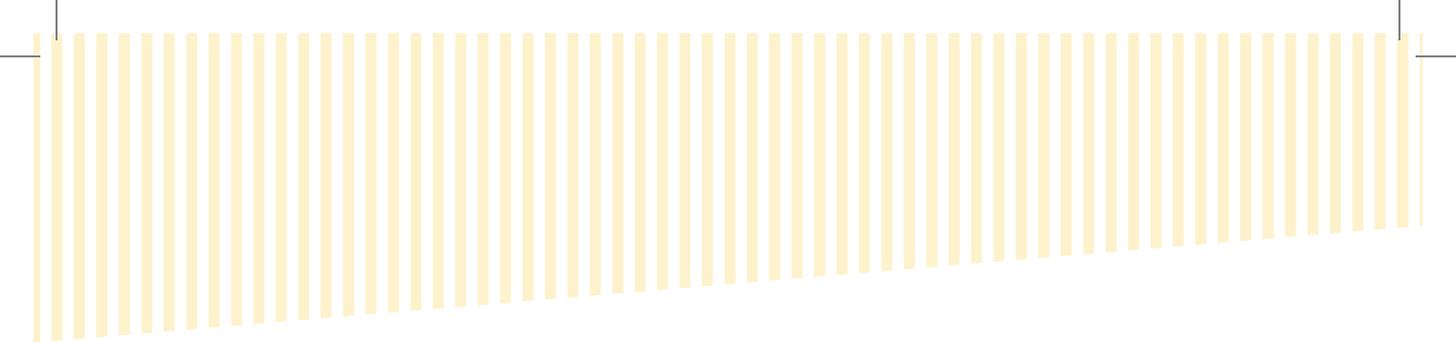
www.inclusionatwork.at

♦ 27. JUNI 2019 | WIEN

Demografische Herausforderungen in Unternehmen – Strategien für die Zukunft.

Der demografische Wandel und dessen Auswirkungen auf Unternehmen. Erfahrungsberichte und Lösungsansätze aus der Praxis.

www.demografieberatung.at



„Der ESF stellt die
Menschen in den
Mittelpunkt: Für
alle in Österreich
investiert er in
bessere Chancen
am Arbeitsmarkt“

 **Bundesministerium**
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz



www.esf.at

