

# EQUartAL 8

## EQUAL 2. Antragsrunde Nachhaltige Ergebnisse aus EQUAL 2005 – 2007

### Thema 5 Reduktion der geschlechterspezifischen Segregation

Impressum:

Herausgegeben von

\_EQUAL BÜRO ÖSTERREICH

A-1190 Wien, Heiligenstädter Lände 29

[www.equal-esf.at](http://www.equal-esf.at), [office@equal-esf.at](mailto:office@equal-esf.at)

Wien, März 2008

## INHALT

4	<b>Einleitung</b>
5	<b>Thema 5 – Reduktion der geschlechtsspezifischen Segregation</b>
7	Jobplan (5-13/202)
11	Karenz und Karriere (5-11/265)
21	KLARA (5-01/233)
27	Plan:b (5-17/316)
31	POP UP GEM (5-18/212)
37	Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming (5-01/260)
43	REFRAME (5-14/223)
46	<b>Anhang – Nachhaltigkeitsfragebogen</b>

## EINLEITUNG

Mit Ende Juni 2007 haben alle 52 EQUAL-Partnerschaften der 2. Antragsrunde ihre nationalen und internationalen Aktivitäten beendet. Damit finden über fünf Jahre EQUAL Umsetzung und experimenteller arbeitsmarktpolitischer Erprobung in der Form von Entwicklungspartnerschaften ihren Abschluss. Während der zweijährigen Umsetzungstätigkeit haben die Partnerschaften der Antragsrunde 2 ein breites Spektrum an Produkten und innovativen Modellen erarbeitet und Erfahrungen in der Arbeit mit den arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen gesammelt. Diese nationalen und transnationalen Ergebnisse sowie Erfahrungen und Erkenntnisse in den einzelnen Themenfeldern und mit den Zielgruppen stehen damit allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Akteurinnen als Wissens- und Erfahrungsbasis auch in Zukunft zur Verfügung.

Zentrale Zielsetzung und Erfolgsfaktor der Gemeinschaftsinitiative EQUAL war es, die erarbeiteten Ergebnisse und Modelle im Sinne des Mainstreamings auch nachhaltig in Politik und Praxis der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Behindertenpolitik zu verankern. Unter Sicherung von Nachhaltigkeit kann die Übernahme in die Regelförderung von einzelnen Teilprojekten, Maßnahmen oder Einrichtungen verstanden werden oder auch eine Weiternutzung der Produkte durch arbeitsmarktpolitische Einrichtungen. In Teilbereichen können entwickelte Angebote teil- bzw. marktfähig weiter am Markt bestehen. Neue Standards, Modelle der Schnittstellenbereinigung oder Vereinheitlichung von Ausbildungen etc. tragen zu Veränderungen von Rahmenbedingungen der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Behindertenpolitik bei. Auf individueller Ebene sollten die neuen Instrumente und Unterstützungsmodelle zu einer dauerhaften Integration der arbeitsmarktpolitischen EQUAL-Zielgruppen in den Arbeitsmarkt beitragen.

Inwieweit es den EQUAL-Partnerschaften der 2. Antragsrunde gelungen ist, die erarbeiteten Produkte und Ergebnisse nachhaltig im Bereich der Arbeitsmarkt- Bildungs- oder Behindertenpolitik zu verankern, wurde durch eine im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und den beteiligten Bundesministerien, Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz und Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, durchgeführte Befragung erhoben.

Die Fragebögen wurden im Juni 2007 an alle EQUAL-Partnerschaften übermittelt. Von den 52 Partnerschaften wurden insgesamt 51 Fragebögen zwischen Juni und September 2007 retourniert. Beiträge und Einschätzungen aus Sicht der strategischen Partner/innen erfolgten nur hinsichtlich der Projektergebnisse von zwei Partnerschaften. Im Rahmen dieser Recherche wurden alle Rückmeldungen der Entwicklungspartnerschaften bis zum Stichtag 26. September 2007 erfasst. Weitere Ergebnisse der EQUAL-Begleitausschussmitglieder, die bis Ende Dezember 2007 übermittelt wurden, wurden ergänzt.

Die Fragen des Erhebungsbogens bezogen sich auf drei Kategorien:

1. Weiter verwendete Produkte wie Leitfäden, Curricula, transnationale Produkte etc.
2. Nach EQUAL weiterbestehende Einrichtungen und Maßnahmen für arbeitsmarktpolitische Zielgruppen (wie Beschäftigungsprojekte oder neue Beratungseinrichtungen)
3. Weitere Angebote, nachhaltigen Strukturen und Ergebnissen (Netzwerke, neue Zugänge zu Betrieben Sensibilisierungen oder Verankerung von Themen etc.).

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse aus den zum Teil sehr umfangreichen Beantwortungen der einzelnen Partnerschaften in Themenheften zusammen. Ziel des Kompendiums ist es, die große Bandbreite der in den Jahren 2005 – 2007 erarbeiteten Ergebnisse zu dokumentieren und einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand der Nachhaltigkeit der in EQUAL erarbeiteten Produkte, Maßnahmen und weiteren Angebote und Ergebnisse zu geben. Darüber hinaus soll aber auch aufgezeigt werden, in welchen Teilbereichen möglicherweise nach Potenzial und Bedarf an nachhaltiger Verankerung oder Weiterentwicklung besteht. Ergänzend finden sich zu allen angeführten Produkten und Ergebnissen Kontaktdaten sowie Angaben, wo die Produkte nach EQUAL zu finden oder erhältlich sind. Dieses Kompendium kann damit als Art EQUAL-Produktekatalog und Nachschlagewerk von allen interessierten arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Akteurinnen in Zukunft genutzt werden.

Die Produkte finden sich auch auf der EQUAL Österreich Produkteplattform unter [equal-esf.at/EQUAL](http://equal-esf.at/EQUAL) Produkte. Wir möchten uns sehr herzlich bei den Entwicklungspartnerschaften für die zur Verfügung gestellten Informationen bedanken.

Ihr \_EQUAL Team

## Thema 5 – Reduktion geschlechtsspezifischer Segregation

Rollenzuschreibungen und Stereotype in Verbindung mit Erwerbsarbeit sind Kennzeichen einer segregierten Gesellschaft. Sie sind mit unterschiedlichen Wertigkeiten und Chancen verbunden. Im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt äußert sich das in einer Spaltung in Bereiche mit jeweils überproportionalem Frauen- oder Männeranteil, einer unterschiedlich großen Auswahl an Beschäftigungsfeldern und in der Konzentration von Frauen in den unteren Berufssegmenten und somit in ungleicher Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie einer Vergrößerung der Unterschiede in der Bezahlung.

Das Programmziel von EQUAL war daher die Reduzierung der Benachteiligung von Frauen im Beschäftigungssystem und die Förderung einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter in allen hierarchischen Positionen. Die Integration von Chancengleichheit als Grundsatz erforderte bei der Entwicklung, Auswahl und Durchführung von Angeboten die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse und die Überprüfung der Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt voranzutreiben, der geschlechtsspezifischen Diskriminierung am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, Gender-Gaps zu verringern und die Chancen der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern, müssen Handlungen und Entscheidungen in der Arbeitsmarktpolitik, in der Regionalpolitik und in den Betrieben abgestimmt sein und gebündelt zusammenwirken.

Die Entwicklungspartnerschaften der zweiten Antragsrunde arbeiteten an Modellen und Konzepten zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und berührten dabei die unterschiedlichen Faktoren von Diskriminierung wie ungleiche Verteilung von Arbeit und Lohn, Unvereinbarkeit von Beruf und Familie, eingeschränkte Handlungsspielräume und hemmende Rahmenbedingungen sowie Fragen der Qualitätssicherung in der Gleichstellungsarbeit.

Zu den Themen Einkommensverteilung, Einkommensunterschiede und Einkommensgerechtigkeit entwickelten und erprobten zwei Entwicklungspartnerschaften Angebote und Gegensteuerungsmaßnahmen. Eine Studie der Entwicklungspartnerschaft job.plan belegt einen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in Vorarlberg von etwa 50%, der somit weit über den kommunizierten Prozentsätzen liegt. Die Empfehlungen des Maßnahmenkatalogs werden in zukünftige Kollektivvertragsverhandlungen seitens des ÖGB einfließen. Wenn Equal Pay verwirklicht werden soll, müssen die Umschichtungsmöglichkeiten innerhalb der öffentlichen Ausgaben zugunsten der einkommensschwächeren Bevölkerungsgruppen, d. h. auch zugunsten der Frauen, genutzt werden. Die Entwicklungspartnerschaft KLARA! setzte im Zusammenhang mit diesem Thema auf Information und Sensibilisierung einer größtmöglichen Anzahl von Expert/innen und Verantwortlichen, der Verankerung von GenderPools in Frauen- und Mädchenberatungsstellen sowie der Entwicklung eines speziellen Angebotes zur Ausbildung von „EQUAL Pay Agents“, die auch in Zukunft angeboten wird.

Auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist weiterhin Thema im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung. Die Entwicklungspartnerschaft „karenz und karriere“ setzte bei Unternehmen, Familien, Beratungsinstitutionen und der Stadtteilpolitik an, um innovative Lösungen zur Behebung der Vereinbarkeitsproblematik im Rahmen von Stadtteilprojekten zu erproben. Die Inhalte und Erfahrungen werden im so genannten KarenzKarriereKompetenz-Zentrum weiter getragen.

Zur Hebung der Frauenerwerbsquote sind flexible Arbeitszeitlösungen, die Anpassung des Betreuungsangebotes und der Abbau von Einschränkungen, wie etwa mangelnder Mobilität, unumgänglich. Vor dem Hintergrund dieses Wissens hat die burgenländische Entwicklungspartnerschaft plan:b ein Unterstützungsmodell umgesetzt, dass in Teilen auch weiterhin realisiert wird. Aufgrund der vielschichtigen Zusammensetzung arbeitsmarktpolitischer Probleme hinsichtlich der Gleichstellung, ist eine lückenlose Umsetzung eines Gesamtmodells verfrüht und daher noch ausständig.

Die oberösterreichische Entwicklungspartnerschaft Reframe konzentrierte ihre Aktivitäten auf unterschiedliche Bedürfnisse in den Regionen und die Erweiterung des Handlungsspielraumes von Frauen in Oberösterreich. Fünf Teilprojekte, von denen einige weiter geführt werden, wurden im Kontext von EQUAL umgesetzt.

In der Steiermark hat die Entwicklungspartnerschaft POPUPGEM auf politischer Ebene Bedingungen geschaffen, die für geschlechterbezogene Perspektiven qualifizieren und Strukturveränderungen ermöglichen. Dies gelang durch Verankerung von Gender Mainstreaming auf strategischer Ebene, Verbreitung und Vertiefung der Gleichstellungsorientierung in Organisationen der öffentlichen Verwaltung, Kompetenzaufbau für die Optimierung der Reformprozesse in Richtung Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Steuerung und Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik in Betrieben. Kommunen, politische und öffentliche

Organisationen sowie privatwirtschaftliche Betriebe werden auch in Zukunft an der Integration von Gleichstellung konkret und synergetisch weiterarbeiten, weitere Impulsförderungen sind aber notwendig.

In den vergangenen Jahren konnte insbesondere durch EQUAL in der beschäftigungspolitischen Landschaft ein immenser Zuwachs hinsichtlich des Verständnisses von Gender Mainstreaming erreicht werden. In vielen Bereichen konnte die Integration einer Gleichstellungsorientierung in den (arbeitsmarkt-)politischen Handlungsfeldern beobachtet werden, die auch in Zukunft weiter betrieben werden muss.

## JOB.PLAN – FRAUEN.WIRTSCHAFT.ZUKUNFT

<b>Umsetzungsregion</b>	<b>Vorarlberg</b>
<b>Finanzielle Verantwortung</b>	Amt der Vorarlberger Landesregierung, Frauenreferat Monika Lindermayr M: monika.lindermayr@vorarlberg.at T : 05574/511 – 24113 W: www.vorarlberg.gv.at
<b>Kontakt</b>	Elfie Karlinger M: iap.karlinger@vol.at T : 0699/12564152 W: iap.projektmanagement

### KURZBESCHREIBUNG UND UMSETZUNGSERGEBNISSE

Die Entwicklungspartnerschaft strebte die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt an. Ein Teilziel in diesem größeren Zusammenhang war und ist eine gerechte Einkommensverteilung zwischen Frauen und Männern. Die Entwicklungspartnerschaft hat Impulse gesetzt und Handlungsanleitungen angeboten, die die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Vorarlberg zu verkleinern helfen. Insgesamt liegen zu Projektende 12 Produkte vor, deren Basis die Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“ und ein davon abgeleiteter Maßnahmenkatalog sowie die Toolbox „Einkommensschere“ mit einer Methodensammlung für Coaching, Training und Beratung sind. Aus der Vielzahl von Sensibilisierungsaktivitäten seien hier der Kinospot aus der job.plan-Jugendkampagne „Check deine berufliche Zukunft“ sowie der Informationsfolder „Tipps für Frauen“ mit Postkarten aus der „job.plan Dachkampagne“ hervorgehoben.

### STAND DER NACHHALTIGKEIT

Eine Hauptstrategie neben Empowerment und Sensibilisierung von ausgewählten Zielgruppen war die Schaffung einer gemeinsamen, d. h. von den Sozialpartnerorganisationen anerkannten Wissensbasis. Insbesondere die Vertretungen der Arbeiterkammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes werden, ausgehend von dem nun vorliegenden Wissen, gemeinsam mit dem Frauenreferat des Landes das übergeordnete Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt weiter vorantreiben. Durch den partnerschaftlichen Ansatz in EQUAL konnte das Thema der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern trotz Vorbehalten seitens der Wirtschaft großflächig kommuniziert werden.

Die nationale und transnationale Vernetzung stellte die regionale Problematik in einen größeren Zusammenhang. Die Möglichkeit, im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft mit einer Werbeagentur zu kooperieren und damit die Projektinhalte und -ergebnisse professionell präsentieren zu können, stellte sich erneut, wie bereits in der ersten Antragsrunde von EQUAL, als äußerst hilfreich heraus. Das Projektthema führte auch projektintern zu Spannungen und Konflikten, die jedoch im Rahmen der Austauschplattform bearbeitet werden konnten.

## PRODUKTE

### Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg (inklusive Maßnahmenkatalog)

<b>Produktkategorie</b>	Studie, Erhebung, Forschungsergebnis
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die Autorinnen und Autoren dieser Studie setzten sich mit den in Vorarlberg überproportional hohen Einkommensunterschieden auseinander und untersuchten mögliche Gegenmaßnahmen. Zielgruppen: Vertreter/innen von Politik, Sozialpartnerorganisationen, Öffentlichkeit
<b>Urheber/innen</b>	Arbeiterkammer Vorarlberg in Kooperation mit ÖGB Vorarlberg, Österreichische Gesellschaft für Marketing (OGM), Christina Matzka
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Amt der Vorarlberger Landesregierung, Frauenreferat Monika Lindermayr M: monika.lindermayr@vorarlberg.at T : 05574/ 511 – 24113 W: www.vorarlberg.at

Die Studie wird in der politischen Diskussion (insbesondere von den Vertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) als Argumentationshilfe verwendet. Sie wurde bereits im Rahmen des Projektes mehrfach zitiert und wird weiterhin als Grundlage für den politischen Diskurs dienen. Der Maßnahmenkatalog wird langfristig (mit entsprechenden Anpassungen) vorwiegend in der Arbeit mit Betriebsräten und Betriebsrätinnen eingesetzt.

Es sind derzeit weder Adaptierungen noch Änderungen geplant. Es besteht kein weiterer Finanzierungsbedarf.

### Toolbox Einkommensschere (inklusive Beratungsangebote)

<b>Produktkategorie</b>	Curriculum, Handbuch
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die Toolbox beinhaltet eine Methodensammlung für Coaching, Training und Beratung sowie ein Curriculum zur Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Im Aktivitätsfeld der österreichischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen wird durch die in job.plan erarbeitete Toolbox eine methodisch ausgereifte Beratung zum Thema Einkommensunterschiede möglich. Zielgruppe: Beratungsstellen
<b>Urheber/innen</b>	FEMAIL Fraueninformationszentrum Vorarlberg, Mädchenzentrum AmaZone
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	FEMAIL Fraueninformationszentrum Vorarlberg Sabine Kessler M: sabine.kessler@femail.at T : 05522/3100213 W: www.femail.at

Die Toolbox, die auch mittel- bzw. langfristig einsetzbar ist, wird vor allem von Mädchen- und Frauenberatungsstellen sowie von Einrichtungen der Berufsberatung in Österreich verwendet und musste wegen der großen Nachfrage neu aufgelegt werden.

Vorerst sind noch ausreichend Exemplare vorhanden, sollte die Toolbox in Zukunft nachproduziert werden müssen, ist die Finanzierung zu klären. Änderungen und Adaptierungen sind derzeit nicht geplant.

## Handbuch für Mentees &amp; Mentor/innen

<b>Produktkategorie</b>	Handbuch
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Das Handbuch für Mentees und Mentor/innen ist ein Produkt aus dem Teilprojekt frauen.job.mentoring, das Hintergrundwissen und Gestaltungs-Know-how zu Mentoring liefert. Weiters enthält es Informationen zu den wichtigsten Kommunikationstechniken, Praxistipps, Übungen zur (Selbst-) Reflexion und Arbeitsblätter. Zielgruppen: Mentor/innen, Mentees
<b>Urheber/innen</b>	FEMAIL Fraueninformationszentrum Vorarlberg
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	FEMAIL Fraueninformationszentrum Vorarlberg Sabine Kessler M: sabine.kessler@femail.at T : 05522/3100213 W: www.femail.at

Das Handbuch, das mittel- bis langfristig eingesetzt werden kann, eignet sich nicht nur für (zukünftige FEMAIL-) Mentoring-Programme, sondern auch zur Begleitung individueller, auch informeller Einzelmentorschaften. Das Handbuch wird bereits laufend eingesetzt. Vorerst sind noch ausreichend Exemplare vorhanden. Sollte das Handbuch in Zukunft nachproduziert werden müssen, ist die Finanzierung zu diesem Zeitpunkt zu klären. Änderungen und Adaptierungen sind derzeit nicht geplant.

## Die Zukunft heute planen – Mit Frauen einen Schritt voraus

<b>Produktkategorie</b>	Handbuch, (audiovisuelles) Lehr-/Lernmaterial, CD
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Das Produkt umfasst Materialien für Unternehmen bestehend aus Interviews mit Zukunftsforscher Matthias Horx und Managerin Viktoria Kicking, der job.plan-Studie, dem Handbuch F&M und einem Positionspapier der Industriellenvereinigung Zielgruppen: Unternehmen, Betriebsrät/innen, Bildungsträger/innen
<b>Urheber/innen</b>	Schloss Hofen, Martin Bentele
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Amt der Vorarlberger Landesregierung, Frauenreferat Monika Lindermayr M: monika.lindermayr@vorarlberg.at T : 05574/511 – 24113 W: www.vorarlberg.at

Das Produkt richtet sich an Unternehmen, Betriebsrät/innen und Bildungsträger und eignet sich gut als Diskussionseinstieg zum Thema. Die CD wurde bereits im Rahmen des Projektes bei Sensibilisierungsveranstaltungen mit diversen Multiplikator/innen eingesetzt und ist darüber hinaus mittel- und langfristig einsetzbar. Änderungen und Adaptierungen sind derzeit nicht geplant

## Kinospot: Check deine berufliche Zukunft - Informationsfolder mit Postkarten. Tipps für Frauen

<b>Produktkategorie</b>	Produkte der Öffentlichkeitsarbeit: Kinospot, Folder, Postkarten
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Der Kinospot ist ein Produkt aus der job.plan-Jugendkampagne; der Folder und die Postkarten sind Produkte der job.plan-Dachkampagne. Beide Produkte dienen der nachhaltigen Verankerung des Themas Einkommensunterschiede und werden generell in der berufsbezogenen Arbeit mit Mädchen und Frauen eingesetzt. Zielgruppen: Mädchen, Frauen, Öffentlichkeit
<b>Urheber/innen</b>	TeamA5 Werbeagentur
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Amt der Vorarlberger Landesregierung, Frauenreferat Monika Lindermayr M: monika.lindermayr@vorarlberg.at T : 05574/511 – 24113 W: www.vorarlberg.at

Die Produkte werden vorwiegend vom Frauenreferat des Landes, vom FEMAIL Fraueninformationszentrum sowie vom Mädchenzentrum AmaZone verwendet.

Das Thema Einkommensunterschiede im Kontext der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wird vom Frauenreferat des Landes Vorarlberg in enger Kooperation mit der AK und dem ÖGB vorangetrieben.

Die Produkte wurden bereits im Rahmen des Projektes bei Sensibilisierungsveranstaltungen (Jugendkampagne, Dachkampagne) eingesetzt und sind darüber hinaus mittel- und langfristig einsetzbar.

Der Kinospot steht als Download zur Verfügung; vom Informationsfolder und den Postkarten sind noch ausreichend Exemplare vorhanden.

Geplant sind fortlaufende Sensibilisierung insbesondere von Mädchen auch im Zusammenhang mit Berufswahlverhalten sowie eine weitere Überarbeitung von Kollektivverträgen diverser Branchen seitens der Sozialpartnerorganisationen.

## Bridging the Gender Gap / Walking together – methods for work-life-balance carer and career

<b>Produktkategorie</b>	Transnationale Produkte
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die beiden Produkte „Walking together - methods for work-life balance carer and career“ und „Bridging the Gender Gap“ beinhalten Daten und Fakten, Innovationen und Empfehlungen rund um das Thema Equal Pay und sind Gemeinschaftsprodukte der Länder Spanien, Finnland und Österreich. Die Publikationen sind in Englisch und Spanisch erhältlich. Zielgruppe: alle am Thema Interessierten
<b>Urheber/innen</b>	Eb projektmanagement, Ursula Königer
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Amt der Vorarlberger Landesregierung, Frauenreferat Monika Lindermayr M: monika.lindermayr@vorarlberg.at T : 05574/511 – 24113 W: www.vorarlberg.at

Die Produkte werden in erster Linie von Akteur/innen des transnationalen Netzwerks und ihrer Organisationen weiterverwendet.

Änderungen sind derzeit nicht geplant, eine weitere Finanzierung ist daher im Augenblick nicht notwendig.

## KARENZ UND KARRIERE – UNTERNEHMEN AKTIVE KARENZ FÜR MÄNNER UND FRAUEN

Umsetzungsregion	Wien
Finanzielle Verantwortung	Waff Programm Management GmbH Arthur Forstner M: arthur.forstner@waff.at T : 01/21748 – 215 W: www.waff.at
Kontakt	abz*austria Daniela Schallert M: daniela.schallert@abzaustria.at T : 01/6670300 W: www.abzaustria.at

### KURZBESCHREIBUNG UND UMSETZUNGSERGEBNISSE

Die EQUAL Entwicklungspartnerschaft *karenz und karriere* hatte das Ziel, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Berufsleben und Familienleben zu erhöhen und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Karenzen und Karrieren für Frauen und Männer ermöglicht werden. In Unternehmen, in den Familien, sowie in Beratungsinstitutionen und in der Stadtteilpolitik sollten Bedingungen geschaffen werden, die Karenzen und Kinderbetreuungspflichten nicht länger zu einem Hinderungsgrund für einen beruflichen Aufstieg machen, sondern zu einem integrierten Bestandteil des (Organisations-)Alltags. Daher wurden vielschichtige Maßnahmen gesetzt und Lösungsansätze entwickelt, die einen Mehrwert für alle Beteiligten darstellen. So entstanden verschiedene Tools für Karenzmanagement in Unternehmen, eine Weiterbildungsreihe für Multiplikator/innen, lokalpolitische Maßnahmen für Karenzierte und Informationsmaterialien für unterschiedliche Zielgruppen.

### STAND DER NACHHALTIGKEIT

Die im Rahmen von *karenz und karriere* entwickelten Maßnahmen wurden unter Einbeziehung der jeweiligen Zielgruppen entwickelt und boten bedarfsspezifische Lösungen, die sich durch ihre strategische Ausrichtung nachhaltig verankern können. Da jede Ausgangslage spezifisch ist und sich auch die juristischen, wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen laufend ändern, müssen die Angebote jeweils der aktuellen Lage angepasst werden und können kaum 1:1 übernommen werden. Die nachhaltige Verankerung ist weitgehend von Folgefinanzierungen nach EQUAL abhängig. Eine Weiterführung der Produkte und Ergebnisse im Rahmen eines KarenzKarriereKompetenz-Zentrums, einer Serviceeinrichtung für Unternehmen, Mitarbeiter/innen, öffentliche Institutionen, (Lokal-)politik und Medien, war ab Herbst 2007 geplant. Bis Ende 2007 erfolgte eine Überbrückungsfinanzierung seitens des BMWA und der Stadt Wien (MA 57). Die weitere Finanzierung soll über Stadt Wien und AMS erfolgen sowie teilweise über Beratungsangebote für Unternehmen.

#### Zur Nachhaltigkeit der EP *karenz und karriere* aus Sicht der AK Wien, Gerlinde Hauer (August 2007)

Die „Babypause“ ist nach wie vor mit großen Nachteilen für Frauen für ihr weiteres Erwerbsleben verbunden. Ein Indiz dafür sind deutliche Einkommenseinbußen für Frauen beim Wiedereinstieg, wie zuletzt durch die von der AK Wien in Auftrag gegebenen L& R-Studie zum Kinderbetreuungsgeld aufgezeigt werden konnte:

1) Dreh- und Angelpunkt zur Vermeidung von Nachteilen im Berufsleben durch eine Unterbrechung der Berufstätigkeit aufgrund der Geburt eines Kindes ist die Gestaltbarkeit des Wiedereinstiegs für Arbeitnehmer/innen. Rechtlich erhielten Arbeitnehmer/innen durch die Einführung der Elternzeit 2004 zum Teil eine stärkere Verhandlungsposition. In der Realität hat sich aber gezeigt – das belegen insbesondere auch unsere Erfahrungen in der arbeitsrechtlichen Beratung – dass viele Betriebe die Einbindung von Karenzierten

und die Gestaltung des Wiedereinstiegs nach der Karenz nicht als betriebliche Aufgabe sehen. Betriebliche Strukturen fördern derzeit oftmals eher beruflichen Abstieg oder Ausstieg nach betreuungsbedingten Auszeiten und nicht die berufliche Kontinuität. Aufgrund dieser verbreiteten Unternehmenskultur nützen Arbeitnehmer/innen z.B. häufig den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit nicht, aus Angst, nach einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin zur Durchsetzung von Elternteilzeit, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Genau hier hat die Entwicklungspartnerschaft angesetzt, deren wesentliches Ziel es war, Betriebe zu unterstützen, die Karenz und Wiedereinstiegsgestaltung als Managementaufgabe aufgreifen wollen. Ziel dieses „Auszeiten-Managements“ ist es, betriebliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die gewährleisten, dass Karenz und Wiedereinstieg nicht auf ein individuell zu lösendes „Problem“ der einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin reduziert wird, sondern als betriebliche Aufgabe betrachtet wird, die gemeinsam mit den Arbeitnehmenden zu managen ist. Die Arbeit mit den Betrieben im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft hat den großen Bedarf von Unternehmen an diesbezüglichen Beratungsangeboten deutlich gemacht. Gleichzeitig hat die begleitende Öffentlichkeitsarbeit dazu beigetragen, dass Karenz-Karriere-Management als betriebliche Aufgabe öffentlich wahrgenommen wird.

2) Durch den speziellen Fokus auf „Mütterkarrieren und Väterkarenz“ – in Umkehrung der heute noch dominierenden Rollenverteilung – wurde die Notwendigkeit einer stärkeren partnerschaftlichen Teilung bei der Betreuungsarbeit in den Vordergrund gerückt. Es war integraler Bestandteil sowohl in der Arbeit mit den Betrieben als auch in den Angeboten für Karenzierte und Multiplikator/innen. Durch die öffentliche Kampagne zur Väterkarenz im Rahmen der EP wurde auch erstmals eine breitere Sensibilisierungsarbeit zu diesem Thema betrieben.

3) Möglichst frühzeitige Planung der Eltern ist für die Gestaltbarkeit von Karenz und Wiedereinstieg sehr wichtig. Hier hat die Entwicklungspartnerschaft durch möglichst frühzeitige, ganzheitliche Beratungsangebote für Eltern einen wichtigen Betrag für präventive Beratung erarbeitet. Weiters hat die Entwicklungspartnerschaft durch die Verbindung von Vereinbarkeitspolitik und Stadtteilarbeit im Modul „Unternehmen Karenz im Stadtteil“ Pionierarbeit geleistet.

## PRODUKTE

### Ein Stadtteil geht in Karenz...und macht Karriere.

<b>Produktkategorie</b>	(audiovisuelles) Lehr-/Lernmittel, Lernsoftware, DVD
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	In einem von der Entwicklungspartnerschaft und den Karenzierten in den Experimentierwerkstätten produzierten Film werden vereinbarkeitsfreundliche Strategien vorgestellt. Alle Produkte fördern die Bewusstseinsbildung für das Thema „vereinbarkeitsfreundliche Stadtteile“. Zur DVD wurde ein 16-seitiges Beiheft erstellt, das als eigenständiger Folder einsetzbar ist und Kurzinformationen zu Maßnahmen und Vereinbarkeitstipps für die Bezirkspolitik, Stadtteilbüros, Unternehmen und Karenzierte beinhaltet. Zielgruppen: lokale Akteur/innen der Bezirkspolitik und –verwaltung bzw. Gemeindepolitik und –verwaltung, Stadtteilbüros, Unternehmen
<b>Urheber/innen</b>	Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, AMS, BMGF, Abt. II/3 Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst, AK, Cassandra - Verein zur Beratung, Betreuung und Förderung von Mädchen und Frauen, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Referat Frauenförderung und Gleichstellung Universität Wien, SOFIA-Institut für ganzheitliche Sozialforschung und ihre Anwendung, WKÖ
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Büro PlanSinn Efa Doringner M: doringner@plansinn.at T : 01/5853390 – 21 W: www.plansinn.at

Der vorliegende Filmclip kann bei PlanSinn bestellt werden und bei Gesprächen oder Präsentationen zur Sensibilisierung und als Diskussionsanstoß eingesetzt werden.

Die DVD „Ein Stadtteil geht in Karenz ... und macht Karriere“ wurde an alle Bezirksvorstehungen Wiens, an interessierte Gemeinweseneinrichtungen, Privatpersonen und Unternehmensvertretungen verteilt. Gespräche mit einzelnen Bezirksvorsteher/innen haben stattgefunden und der Film wurde bei verschiedenen Veranstaltungen präsentiert. Diskussionen und Präsentationen vor diversen Bezirks-Ausschüssen wären ein denkbarer weiterer Schritt. Das Produkt ist bei Bedarf einsetzbar. Derzeit ist keine Vervielfältigung geplant.

### Vaterarbeit

<b>Produktkategorie</b>	Publikation
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	In die Broschüre wurden neueste wissenschaftliche Erkenntnisse sowie best-practice-Erfahrungen eingearbeitet. Schwerpunkte sind Telearbeit als Mittel der Vereinbarkeit sowie Kampagnenmaterial für innerbetriebliche Zwecke und für Multiplikator/innen. Zielgruppen: Expert/innen und Mitarbeiter/innen der Entwicklungspartnerschaft, externe Expert/innen, Interessierte, Betroffene
<b>Urheber/innen</b>	Österreichische Kinderfreunde
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Österreichische Kinderfreunde Gabi Stampler M: gabi.stampler@kinderfreunde.at T : 01/5121298 – 22 W: www.karenzundkarriere.at

Das Produkt kann weiterhin über die Website unter [www.karenzundkarriere.at](http://www.karenzundkarriere.at) oder direkt bei den Kinderfreunden bestellt werden. Da eine Vervielfältigung nicht vorgesehen ist, sind Bestellungen nur möglich, solange der Vorrat reicht.  
Das Produkt kann langfristig eingesetzt werden.

### Von A nach B und retour – Betriebliches Management der Vereinbarkeit von Karenz und Karriere als Differenzierungsmerkmal im Kampf um Talente, Marktvorteile und unternehmerische Zukunft

<b>Produktkategorie</b>	Publikation: Handbuch, Beratungsleitfaden
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Diese Publikation bietet eine Serie von Kurzinformationen u. a. zu den Themen: Vereinbarkeit, Karenzmanagement, Karriere, Fähigkeiten durch Familienarbeit und richtet sich in erster Linie an Betriebe. Zielgruppen: Unternehmen, Personalverantwortliche in Unternehmen
<b>Urheber/innen</b>	Dr. Kusmitsch & Partner OEG
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Dr. Kusmitsch & Partner OEG Christian Kusmitsch M: <a href="mailto:office@unlimited.at">office@unlimited.at</a> T : 0664/5112955 W: <a href="http://www.karenzundkarriere.at">www.karenzundkarriere.at</a>

Das Produkt wird weiterhin auf der Website unter [www.karenzundkarriere.at](http://www.karenzundkarriere.at) zum Download bereitstehen, kann aber auch per E-mail angefordert werden. Es sind derzeit keine Adaptierungen bzw. Veränderungen geplant.

### Weiterbildungsreihe für Karenz und Karriereexpert/innen

<b>Produktkategorie</b>	Curriculum
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die Weiterbildungsreihe besteht aus fünf Seminaren zur Erweiterung des Wissens und der Kompetenzen zum Thema Karenz und Karriere und zur Förderung des Erfahrungsaustausches. Zielgruppen: Multiplikator/innen im Bereich Vereinbarkeit wie z. B. Frauen- und Männerberater/innen, Trainer/innen in Frauenmaßnahmen, AMS-Berater/innen, Mitarbeiter/innen der MA 11 (Stadt Wien, Magistratsabteilung 11) und von Kinderbetreuungseinrichtungen, Berater/innen der Arbeiterkammer, Betriebsrät/innen, Personalist/innen, Elterntreffpunkte.
<b>Urheber/innen</b>	bfi Wien , Prospect Unternehmensberatung GesmbH
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	bfi Wien Christine Medwed M: <a href="mailto:c.medwed@bfi-wien.or.at">c.medwed@bfi-wien.or.at</a> T : 01/8101281 – 119 W: <a href="http://www.bfi-wien.or.at">www.bfi-wien.or.at</a>

Das Produkt wird eventuell durch das bfi Wien in Kooperation mit dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung weiter verwendet. Das Angebot kann auch in Teile der Weiterbildungsreihe im Rahmen des geplanten KarenzKarriereKompetenz-Zentrums einfließen, wenn und sobald die Finanzierung sichergestellt ist. Teile könnten auch ab 2008 in das Weiterbildungsangebot des AMS, der Arbeiterkammer oder der MA 11 (Stadt Wien, Magistratsabteilung 11) übernommen werden (diesen Organisationen wurde die Weiterbildungsreihe vorgestellt). Eine mögliche Kostendeckung sind Seminarbeiträge der Teilnehmer/innen. Derzeit sind keine Adaptierungen geplant.

## Karenz & Karriere Austauschforum [www.karenzundkarriere.at/forum](http://www.karenzundkarriere.at/forum)

<b>Produktkategorie</b>	IT Plattform
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die Plattform ist ein Service- und Wissenspool und bietet die Möglichkeit für Austausch und Vernetzung. Zielgruppen: Multiplikator/innen im Bereich Karenz, Karriere, Vereinbarkeit wie z. B. Frauen- und Männerberater/innen, Trainer/innen in Frauenmaßnahmen, AMS-Berater/innen, Mitarbeiter/innen der MA 11 (Stadt Wien, Magistratsabteilung 11) und von Kinderbetreuungseinrichtungen, Berater/innen der Arbeiterkammer, Betriebsrät/innen, Personalist/innen, Elterntreffpunkte
<b>Urheber/innen</b>	bfi Wien , Prospect Unternehmensberatung GesmbH
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Prospect Unternehmensberatung GesmbH Friederike Weber M: f.weber@pro-spect,.at T : 01/5237239 – 20 W: www.pro-spect.at

Bis Ende 2007 bleibt das Austauschforum in der bestehenden Form online – die Kosten trägt derzeit die Prospect Unternehmensberatung. Über eine Weiterverwendung ist noch nicht entschieden.

## KarenzKompass

<b>Produktkategorie</b>	Curriculum, Leitfaden
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Das Curriculum dient als ein begleiteter Lernprozess für Eltern von Kleinkindern, die eine kompetenzbasierte Standortbestimmung, biografische Erinnerungsarbeit, Strategiekklärung und Vereinbarkeitsklärung während der Auszeit vornehmen wollen. Zielgruppen: werdende Eltern und Eltern in Karenz und/oder ohne aufrechtes Dienstverhältnis
<b>Urheber/innen</b>	Quintessenz Organisationsberatung GmbH, abz*austria
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Quintessenz Organisationsberatung GmbH Florian Guschlbauer M: f.guschlbauer@quintessenz.or.at T : 0699/15111574 W: www.quintessenz.or.at  abz*austria Daniela Schallert M: daniela.schallert@abzaustria.at T : 01/6670300 W: www.abzaustria.at

Eine Weiterverwendung ist im Rahmen des geplanten KarenzKarriereKompetenz-Zentrums denkbar, wobei der Zeitpunkt des Einsatzes noch unklar ist. Geplant ist eine Finanzierung des KarenzKarriereKompetenz-Zentrums durch öffentliche Förderungen und wenn möglich durch Kostenbeiträge von Unternehmen. Im Sinne einer qualitätsvollen Weiterentwicklung des Produktes und einer Anpassung an die Bedarfe der Fördergeber/innen / Kund/innen sind Änderungen bzw. Neuentwicklungen wahrscheinlich und wünschenswert.

## Toolbox KarenzManagement

<b>Produktkategorie</b>	Leitfäden
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	<p>Die ToolBox KarenzManagement beinhaltet einfach anwendbare und praktikable Tools, wie Checklisten und Gesprächsleitfäden für die Einführung eines gezielten und präventiven Karenzmanagements in Organisationen. Die Tools dienen der Unterstützung von Personalmanagement und Führungskräften.</p> <p>Karenzmanagement umfasst drei Phasen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Den Ausstieg in die Karenz planen</li> <li>2. Die Gestaltung der Auszeit</li> <li>3. Der Wiedereinstieg.</li> </ol> <p>Um die Praktikabilität der Tools in einem Unternehmensalltag zu gewährleisten, wurden sie zusammen mit Unternehmensvertretungen entwickelt und erprobt.</p> <p>Zielgruppen: Mitarbeiter/innen im Personalmanagement von Unternehmen, Führungskräften und/oder Mitarbeiter/innen in den drei Phasen des Karenzmanagements.</p>
<b>Urheber/innen</b>	Quintessenz Organisationsberatung GmbH , abz*austria
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	<p>Quintessenz Organisationsberatung GmbH          Florian Guschlbauer  <b>M:</b> f.guschlbauer@quintessenz.or.at  <b>T :</b> 0699/15111574  <b>W:</b> www.quintessenz.or.at</p> <p>abz*austria          Daniela Schallert  <b>M:</b> daniela.schallert@abzaustria.at  <b>T :</b> 01/6670300  <b>W:</b> www.abzaustria.at</p>

Eine Weiterverwendung ist im Rahmen des geplanten KarenzKarriereKompetenz-Zentrums denkbar, wobei der Zeitpunkt des Einsatzes noch unklar ist. Geplant ist eine Finanzierung des KarenzKarriereKompetenz-Zentrums durch öffentliche Förderungen und wenn möglich durch Kostenbeiträge von Unternehmen. Im Sinne einer qualitätsvollen Weiterentwicklung des Produktes und einer Anpassung an die Bedarfe der Fördergeber/innen / Kund/innen sind Änderungen bzw. Neuentwicklungen wahrscheinlich und wünschenswert.

## KarenzKompetenzProfil

<b>Produktkategorie</b>	Leitfäden, Datenbank
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	<p>Das Produkt umfasst Materialien und eine Datenbanklösung zur Beratung von Eltern, die wieder in den Beruf einsteigen wollen.</p> <p>Die Unterlagen zur Beratung befassen sich mit den Themen Kinderbetreuung und Wiedereinstiegsplanung: Ziele und Arbeitszeit, Ausbildung und Berufserfahrung sowie persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen.</p> <p>Die Datenbank umfasst die wesentlichsten Daten und Rahmenbedingungen von Eltern, die wieder in den Beruf einsteigen wollen.</p> <p>Zielgruppen: Eltern von Kleinkindern ohne aufrechtes Dienstverhältnis oder in Karenz, die wieder in den Beruf einsteigen wollen.</p>
<b>Urheber/innen</b>	abz*austria

<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Daniela Schallert <b>M:</b> daniela.schallert@abzaustria.at <b>T :</b> 01/6670300 <b>W:</b> www.abzaustria.at
--	---

Eine Weiterverwendung ist im Rahmen des geplanten KarenzKarriereKompetenz-Zentrums denkbar, wobei der Zeitpunkt des Einsatzes noch unklar ist. Geplant ist eine Finanzierung des KarenzKarriereKompetenz-Zentrums durch öffentliche Förderungen und wenn möglich durch Kostenbeiträge von Unternehmen. Im Sinne einer qualitätsvollen Weiterentwicklung des Produktes und einer Anpassung an die Bedarfe der Fördergeber/innen / Kund/innen sind Änderungen bzw. Neuentwicklungen wahrscheinlich und wünschenswert.

## RoadMap KarenzManagement

<b>Produktkategorie</b>	IT-Plattform, Datenbank, Informationssystem
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	<p>Die Roadmap ist eine HTML-basierte Intranetseite zur unternehmensinternen Verwendung, die von abz*austria mit Hilfe von Microsoft Österreich, das wertvolle Hinweise zur Praktikabilität im Unternehmensalltag gab, entwickelt wurde:</p> <p>Die Roadmap hat folgende Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Überblick über die Phasen im Karenzmanagement-Prozess</li> <li>- Rechtliche und organisatorische To do's für Personalverantwortliche, Führungskräfte und Mitarbeiter/innen in Form von Checklisten</li> <li>- Überblick über die rechtlichen Grundlagen zu Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit</li> <li>- Formulare und Anträge als Download</li> <li>- Linksammlung zum Thema „Angebote für Eltern“</li> <li>- Karenzmanagement-Tipps zur Planung und Steuerung im Karenzmanagement-Prozess.</li> </ul> <p>Die Roadmap ist eine Servicemöglichkeit, die Unternehmen ihren Mitarbeiter/innen anbieten können, indem sie die Seite ins Intranet stellen. Ziel ist es, eine einheitliche Informationsbasis zu schaffen und erste Fragen von (karenzierten) Mitarbeiter/innen und Führungskräften zu beantworten.</p> <p>Zielgruppen: (karenzierte) Mitarbeiter/innen, Führungskräfte</p>
<b>Urheber/innen</b>	abz*austria
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Daniela Schallert <b>M:</b> daniela.schallert@abzaustria.at <b>T :</b> 01/6670300 <b>W:</b> www.abzaustria.at

Eine Weiterverwendung ist im Rahmen des geplanten KarenzKarriereKompetenz-Zentrums denkbar, wobei der Zeitpunkt des Einsatzes noch unklar ist. Geplant ist eine Finanzierung des KarenzKarriereKompetenz-Zentrums durch öffentliche Förderungen und wenn möglich durch Kostenbeiträge von Unternehmen. Im Sinne einer qualitätsvollen Weiterentwicklung des Produktes und einer Anpassung an die Bedarfe der Fördergeber/innen / Kund/innen sind Änderungen bzw. Neuentwicklungen wahrscheinlich und wünschenswert.

## Imagekampagne – Plakate

<b>Produktkategorie</b>	Produkt der Öffentlichkeitsarbeit: Plakatserie
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Eine Serie von Plakaten mit drei Sujets zu den Themen „Mutter-Kind-Pass“, „Er kann – sie kann“ und „Kluge Unternehmen und Eltern planen die Karenz frühzeitig“ wurde in Straßen- und U-Bahnen gezeigt. Zielgruppen: Öffentlichkeit, Medienvertreter/innen, junge Eltern, Unternehmen
<b>Urheber/innen</b>	abz*austria in Zusammenarbeit mit Grafiker/innen
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl M: roberta.rastl@abzaustria.at T : 01/6670300 – 20 W: www.karenzundkarriere.at

Im Rahmen des geplanten KarenzKarriereKompetenz-Zentrums wird auch Öffentlichkeitsarbeit betrieben.  
Es wird eine Finanzierung des KarenzKarriereKompetenz-Zentrums durch öffentliche Förderungen und wenn möglich durch Kostenbeiträge von Unternehmen angestrebt. Derzeit sind keine Adaptierungen geplant

[www.karenzundkarriere.at](http://www.karenzundkarriere.at)

<b>Produktkategorie</b>	Produkt der Öffentlichkeitsarbeit: Website
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die Website bietet eine Beschreibung der Vorhaben und Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft sowie einen Downloadbereich mit Produkten und Ergebnissen. Zielgruppen: Unternehmen, Eltern, Multiplikator/innen
<b>Urheber/innen</b>	abz*austria in Zusammenarbeit mit Grafiker/innen und Programmierer/innen
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl M: roberta.rastl@abzaustria.at T : 01/6670300 – 20 W: www.karenzundkarriere.at

Die laufenden Kosten und die Wartung der Website werden weiterhin von abz\*austria im Rahmen des KarenzKarriereKompetenz-Zentrums übernommen. Geringfügige wartungs- und aktualitätsabhängige Veränderungen der Inhalte sind vorgesehen. Eine Finanzierung des KarenzKarriereKompetenz-Zentrums durch öffentliche Förderungen und wenn möglich durch Kostenbeiträge von Unternehmen ist geplant.

## WEITERE ANGEOTE UND ERGEBNISSE

### 12 Maßnahmen aus den Experimentierwerkstätten

<b>Produktkategorie</b>	Konzepte, Modelle, arbeitsmarktpolitische Instrumente
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Verschiedene Maßnahmen, die von Teilnehmer/innen im Rahmen der Experimentierwerkstätten entwickelt wurden, dienen einer Verbesserung des Lebensumfelds, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im lokalen Kontext erleichtern sollen. Zielgruppen: Karenzierte, Menschen mit Kinderbetreuungsverantwortung, gemeinwesenorientierte Institutionen (Stadtteilbüros etc.), Unternehmen, Bezirkspolitik
<b>Urheber/innen</b>	Teilnehmer/innen der Experimentierwerkstätten
<b>Weitere Information</b>	Büro PlanSinn Efa Doringe M: doringe@plansinn.at T : 01/5853390 – 21 W: www.plansinn.at

Die Weiterführung wird von den Teams unterschiedlich gehandhabt. Welche Maßnahmen ab wann weiter betrieben werden, ist von den Teilnehmer/innen abhängig und wird sich erst im Laufe der Zeit zeigen.

Ergebnisse aus den Maßnahmen der Karenzierten werden zum Teil auf der Website [www.karenzundkarriere.at](http://www.karenzundkarriere.at) angeboten bzw. in Form anderer Projekte (Lokale Agenda Wieden) weiter betrieben. Für eine fundierte Umsetzung der Maßnahmen, die in der Entwicklungspartnerschaft entwickelt wurden, wäre allerdings weitere Finanzierung notwendig, da einige Maßnahmen noch in der Konzeptionierungsphase sind.

Durch die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft wurde der Kontakt zu Stadtteilorganisationen gestärkt und durch die Tätigkeiten konnten die beteiligten Organisationen besser in den lokalen Kontext eingebettet werden. Sowohl die Mitarbeiter/innen als auch die Besucher/innen des Eltern-Kind-Zentrums bzw. der anderen Stadtteil-Partner/innen wurden zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert. In der intensiven Arbeit mit der Querschnittsmaterie Gender Mainstreaming (GM) entstand wertvolles Wissen. Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Tätigkeitsfeld anhand von GM ermöglichte die Entwicklung von Instrumentarien bzw. Denkansätzen, die in der weiteren Arbeit bereits wirksam sind.

## EINRICHTUNGEN UND MASSNAHMEN

## KarenzKarriereKompetenz-Zentrum

<b>Kategorie</b>	Sonstige Einrichtungen bzw. Maßnahmen
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	<p>Es wurden ein Angebotskonzept und ein Finanzierungskonzept für ein KarenzKarriereKompetenz-Zentrum entwickelt. Das Zentrum soll Service-Angebote rund um ein systematisches Karenzmanagement für Unternehmen und Arbeitnehmer/innen bieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitarbeiter/innen erhalten individuell abgestimmte Unterstützungen rund um Karenz und Wiedereinstieg. Das Zentrum setzt bei den individuellen Lebenswelten von Frauen und Männern an und fördert Empowerment im Umgang mit dem Übergang. Spezielle Angebote richten sich insbesondere an Väter.</li> <li>- Wiener Unternehmen werden fit in Sachen Karenz Management. Netzwerke sichern den Austausch erfolgreicher Strategien im Personalmanagement.</li> <li>- Stadtteile unterstützen die Vereinbarkeit durch Verbesserungen bezüglich Zeitpolitik, Barrieren, Informationszugang, etc. Dazu gibt es Beratungs- und Unterstützungsleistungen für lokale Akteur/innen.</li> </ul> <p>Ebenso werden Lobbying, Öffentlichkeitsarbeit und Praxisforschung geleistet.</p> <p>Zielgruppen: Eltern von Kleinstkindern, insbesondere karenzierte Mitarbeiter/innen, Wiener Unternehmen, Stadtteile, Multiplikator/innen und Expert/innen, andere Interessierte</p>
<b>Weitere Information</b>	<p>abz*austria  Daniela Schallert  M: daniela.schallert@abzaustria.at  T : 01/6670300  W: www.abzaustria.at</p>

Trägerorganisation des geplanten KarenzKarriereKompetenz-Zentrums ist das abz\*austria. Eine Zwischenfinanzierung durch die MA 57 und das BMWA im Ausmaß von jeweils ca. 50% ist bis Ende 2007 gesichert. Der Vollbetrieb des Zentrums soll ab Jänner 2008 für eine Dauer von drei Jahren aufgenommen werden. Mit mehreren Fördergeber/innen (AMS, Stadt Wien) wird zurzeit verhandelt. Geplant ist eine Förderung durch die Stadt Wien und durch Sozialpartnerorganisationen. Im Sinne einer Anpassung an die Bedarfe der Fördergeber/innen und Kund/innen sind Änderungen bzw. Neuentwicklungen wahrscheinlich.

## KLARA! - NETZWERK FÜR EQUAL PAY UND GENDERGLEICHSTELLUNG AM ARBEITSMARKT

Umsetzungsregionen	Wien, Tirol, Steiermark, Niederösterreich, Oberösterreich, Vorarlberg, Salzburg
Finanzielle Verantwortung und Kontakt	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen Ulrike Faltin M: <a href="mailto:ulrike.faltin@netzwerk-frauenberatung.at">ulrike.faltin@netzwerk-frauenberatung.at</a> T : 01/5953760 W: <a href="http://www.netzwerk-frauenberatung.at">www.netzwerk-frauenberatung.at</a>

### KURZBESCHREIBUNG UND UMSETZUNGSERGEBNISSE

Ziel der Entwicklungspartnerschaft KLARA! war es, Equal Pay als zentrales Kriterium für eine Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu verankern und zwar sowohl im Bewusstsein von Politik und Öffentlichkeit als auch in konkreten politischen Maßnahmen. Die Strategie bestand darin, eine große Zahl von Expert/innen in Behörden, Institutionen, bei Sozialpartner/innen sowie in NGO zu informieren bzw. ihre vorhandenen themenspezifischen Ressourcen synergetisch zu nutzen, sie auszubilden, zu stärken und zu vernetzen, damit sie in einem breiten Bündnis gleichstellungspolitisch mit dem Fokus auf Equal Pay gezielt aktiv werden können.

Zu den Ergebnissen zählen die Verankerung von Gender Pools in Frauen- und Mädchenberatungsstellen, die Erarbeitung von Gender-Trainingsunterlagen und einem Online-Ressourcenguide für Gendergleichstellung. Weiters wurden ein Curriculum Equal Pay-Lehrgang erstellt bzw. 15 Equal Pay-Expertinnen ausgebildet, drei regionale Fokusgruppen zu Equal Pay etabliert, Mentoring für Migrantinnen erprobt sowie eine Sensibilisierungskampagne Equal Pay bestehend aus Film, Wanderausstellung, Freecards, Spot und einem Film aus der transnationalen Zusammenarbeit, gestartet und durchgeführt.

### STAND DER NACHHALTIGKEIT

Die Materialien zur Sensibilisierung für Equal Pay und Gendergleichstellung bilden die Grundlagen für weitere Verbreitungs- und Sensibilisierungsaktivitäten der Partner/innen der Entwicklungspartnerschaft und der Mitgliedsvereine des Netzwerks, die in ganz Österreich präsent sind. Die Kampagne umfasst: Film, Wanderausstellung, Equal Pay - Lehrgang, Arbeitsmappe „Grundkurs GENDER“ und einen Kinospot.

Es ist geplant, die Wanderausstellung und den Kinospot weiter zu verbreiten. Der Lehrgang wird ab Februar 2008 erneut durchgeführt, Frauenberatungsstellen (u. a. Multiplikator/innen) nutzen die Arbeitsmappe „Grundkurs Gender“ für Informations- und Bildungsveranstaltungen.

Der Film „Frauen verdienen mehr“ wird vom Netzwerk, von Frauenberatungsstellen, Lehrenden, Sozialpartner/innen und anderen Multiplikator/innen sowie im Rahmen des EU-Projektes E(U)quality verbreitet.

Die Website wird als Informationsquelle zum Thema Equal Pay weiter geführt. Die Aktivitäten, um ein vernetztes Equal Pay-Forum in Österreich auch in Zukunft zu erhalten, werden fortgesetzt (Equal-Pay Jour Fixe); Gender-Schulungen von Multiplikator/innen (Arbeitsmappe Grundkurs GENDER) werden durchgeführt. Ein Aufbau weiterer GENDER POOLS in Frauenberatungsstellen ist geplant.

Die eigene Organisation profitierte von EQUAL im Zusammenhang mit Imagegewinn, Stärkung der Zusammenarbeit mit öffentlichen Organisationen und Erweiterung des Kompetenzprofils der Organisation. Drei Frauenberatungsstellen in österreichischen Randbezirken fungieren als Gender-Kompetenzzentren.

## PRODUKTE

### Grundkurs Gender

<b>Produktkategorie</b>	Leitfaden
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Der Grundkurs ist eine Arbeitsmappe für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen, Gender-Trainer/innen und Erwachsenenbildner/innen. Sie enthält Materialien zu Sensibilisierungsmethoden für Gleichstellungsfragen. Zielgruppen: Gender-Trainer/innen, Erwachsenenbildner/innen
<b>Urheber/innen</b>	Arbeitsgruppe GENDER POOLS im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft KLARA!, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Itta Tentschert (Hg.)
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen Rosemarie Ertl M: netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at T : 01/5953760 W: www.netzwerk-frauenberatung.at/klara

Die Mappe wurde großteils von Fraueneinrichtungen, Gender-Trainer/innen und Organisationsberater/innen, Forschungseinrichtungen, Wirtschaftsförderungseinrichtungen, öffentlichen Verwaltungen und Körperschaften, anderen Entwicklungspartnerschaften und Student/innen angefordert und seit ihrem Erscheinen im Mai 2007 eingesetzt. Das Produkt bleibt weiterhin auf der Netzwerk-Website zugänglich, welche durch das Bundeskanzleramt und das Bundesministerium für Frauen und Gleichstellung finanziert wird. Derzeit fallen keine Kosten an, die Mappe dürfte länger als zwei Jahre aktuell bleiben. Eine Ergänzung und Erweiterung der Mappe ist jederzeit möglich und erwünscht und auf Grund der „Bauweise“ der Mappe unproblematisch.

Ein Adaptierung und Überleitung an weitere Zielgruppen ist geplant, bedürfte jedoch finanzieller Unterstützung für Einführungsworkshops. Interessant und hilfreich wäre auch eine Erweiterung auf transnationale Zielgruppen, dazu fehlt jedoch im Augenblick das Budget für Übersetzungen.

Im Hinblick auf diesen transnationalen Transfer wurde das EU Projekt „LEA – Learning Equality“ im Rahmen der Schiene „Verbreitung und Nutzung der Ergebnisse/Multilaterale Projekte“ des Lifelong Learning Programmes eingereicht, eine Antwort der EU Kommission lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

### Grundlagen und Strategien für Equal Pay – Weiterbildung zur Equal Pay Agentin (EPA)

<b>Produktkategorie</b>	Curriculum, Lehrgang
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Der Lehrgang führt in sieben Blöcken zum Erwerb der Zusatzqualifikation Expert in Equal Pay. Zielgruppen: Trainer/innen, Betriebsrät/innen, Frauen- und GM-Beauftragte, Wissenschaftler/innen, Projektmanager/innen
<b>Urheber/innen</b>	Institut Sofia, Kerstin Witt-Löw
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen Marion Breiter M: marion.breiter@netzwerk-frauenberatung.at T : 01/5953760 W: www.netzwerk-frauenberatung.at/klara

Der ein Jahr dauernde Lehrgang wird ab Februar 2008 über das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung ein zweites Mal angeboten, das

Curriculum wird übernommen und vom Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen koordiniert.  
 Idealerweise sollte der Lehrgang auch danach weiter geführt werden können.  
 Die Finanzierung erfolgt über Beiträge von Teilnehmer/innen, die Räume werden vom Bundesinstitut für Erwachsenenbildung zur Verfügung gestellt; weitere Subventionen kommen aus der Gesellschaft für Politische Bildung und aus dem Wissenschaftsministerium.  
 Das Curriculum wurde fast zur Gänze übernommen, nur der Schwerpunkt Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) aus dem ersten Lehrgang wurde weggelassen, da die Teilnehmer/innen im Allgemeinen bereits über großes Vorwissen verfügen.

## Frauen verdienen mehr

<b>Produktkategorie</b>	Audivisuelles Lehr/Lernmittel, DVD, transnationales Produkt
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	In dieser Videodokumentation nehmen Expertinnen aus fünf EU-Staaten Stellung zu Ursachen von Einkommensunterschieden und schlagen Strategien zu ihrer Lösung vor. Der Film ist für Veranstaltungen, Vorträge, Workshops und Trainings geeignet. Zielgruppen: Multiplikator/innen aus Arbeitsmarkt- und Gleichstellungsbereich, Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Trainer/innen, Bildungseinrichtungen, Öffentliche Verwaltungen, Öffentlichkeit
<b>Urheber/innen</b>	Netzwerk österreichischer Frauen – und Mädchenberatungsstellen für die Entwicklungspartnerschaft KLARA!, in Zusammenarbeit mit dem transnationalen Netzwerk WEGA Produktionsleitung: Hannah Steiner, Itta Tenschert
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen Rosemarie Ertl M: netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at T : 01/5953760 W: www.netzwerk-frauenberatung.at/klara

Der Film wurde erstmals 2006 gezeigt und in einer deutschen und einer englischen Auflage an Partner/innen und Multiplikator/innen verbreitet. Seither ist er bei Veranstaltungen, Vorträgen, Trainings in Verwendung. Aufgrund der grundlegenden Aussagen im Film und einer wahrscheinlich langfristig weiter bestehenden Ungleichheit der Einkommen von Frauen und Männern wird der Film aller Voraussicht nach noch in zwei Jahren und darüber hinaus aktuell sein.  
 Die DVDs wurden zum Großteil bereits verschickt. Restliche Exemplare werden aus Mitteln des Netzwerks österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen versendet.  
 Geplant ist eine Übersetzung des Films in andere Sprachen und die Erarbeitung eines Info-Booklets zum Film, was eine Erweiterung der Zielgruppe um Personen und Einrichtungen, die mit dem Thema weniger vertraut sind, zulassen würde.  
 In Hinblick auf einen transnationalen Transfer wurde das EU-Projekt „LEA – Learning Equality“ im Rahmen der Schiene „Verbreitung und Nutzung der Ergebnisse/ Multilaterale Projekte“ des Lifelong Learning Programms eingereicht. Die Antwort der EU-Kommission lag zu Redaktionsschluss noch nicht vor.

## Frauen verdienen mehr – Freecards und Kinospot

<b>Produktkategorie</b>	Produkte der Öffentlichkeitsarbeit: Cards und Spot
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Vier Text- und Bildmotive benennen kurz und prägnant einen Bereich, der für die Einkommensschere mitverantwortlich ist. Die Motive finden sich als Kernaussage bei der Wanderausstellung, beim Kinospot und beim Film wieder. Zielgruppen: Öffentlichkeit
<b>Urheber/innen</b>	Frauenservice Graz, Uma Höbel, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Rosemarie Ertl
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen Rosemarie Ertl M: netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at T : 01/5953760 W: www.netzwerk-frauenberatung.at/klara

Viele Einrichtungen und Organisationen sind daran interessiert, bei Veranstaltungen die Wanderausstellung, den Kinospot oder einen der KLARA!-Filme zu präsentieren. In diesem Rahmen werden auch weiterhin Freecards an die Besucher/innen und Teilnehmer/innen weitergegeben werden.

Die Freecards sind seit August 2006 im Umlauf. Der Spot und die Wanderausstellung sind seit Mai 2007 im Einsatz.

Das Frauenzentrum Osttirol ist daran interessiert, den KLARA!-Film und/oder den Spot im Lienzer Kino zu positionieren, die Verhandlungen sind noch im Laufen.

Mit den Aufführungen und Vorführungen sind keine weiteren Kosten verbunden.

Die Bewerbung erfolgt über die öffentlich zugängliche Netzwerk-Website, die durch das Bundeskanzleramt/ Bundesministerin für Frauen und Gleichstellung finanziert wird. Derzeit sind keine Adaptierungen geplant.

## Frauen verdienen mehr – Wanderausstellung

<b>Produktkategorie</b>	Produkt der Öffentlichkeitsarbeit: Ausstellung
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Text- und Bildmotive beschäftigen sich auf acht Paneelen mit Fakten und Aussagen sowie Hindernissen und Strategien zum Thema Equal Pay. Zielgruppe: Interessierte Öffentlichkeit
<b>Urheber/innen</b>	Frauenservice Graz, Uma Höbel, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Rosemarie Ertl
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen Rosemarie Ertl M: netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at T : 01/5953760 W: www.netzwerk-frauenberatung.at/klara

Die Wanderausstellung wurde nach EQUAL-Ende für die nächsten neun Monate von Frauenberatungsstellen, Einrichtungen der Sozialpartnerschaft, des öffentlichen Sektors sowie von Privatunternehmen aus unterschiedlichen Bundesländern gebucht. Die Wanderausstellung soll im Rahmen von Veranstaltungen gezeigt werden – zum Teil in Kombination mit einem KLARA!-Film bzw. dem Kinospot.

Gebuchte Termine: Juni-August 2007/Graz, September 2007/Liezen, Oktober 2007/Gänserndorf und Stockerau, November 2007/Graz und Wien sowie Jänner 2008/Leibnitz und März 2008/Oberwart.

Die Ausstellung wird auch längerfristig vom Netzwerk österreichischer

Frauen- und Mädchenberatungsstellen beworben und zum Einsatz gebracht werden.  
 Zukünftig erwachsen nur Kosten für den Transport und die Versicherung, die direkt von den Aussteller/innen übernommen werden.  
 Die Bewerbung erfolgt über die öffentlich zugängliche Netzwerk-Website, die durch das Bundeskanzleramt/ Bundesministerin für Frauen und Gleichstellung finanziert wird. Derzeit sind keine Adaptierungen geplant.  
 Die Ausstellung ist in der Regel als „Rahmenprogramm“ in Veranstaltungen zu den Themen „Equal Pay“ und „bezahlte/unbezahlte Arbeit“ integriert.  
 Durch die zusätzlichen inhaltlichen Inputs bei diesen Veranstaltungen kommt es laufend zu einer „Weiterentwicklung“ bei den Nutzer/innen.

### KLARA! Online-Ressourcenguide

<b>Produktkategorie</b>	Online-Publikation, Erhebung
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Der Ressourcenguide bietet Informationen zur Förderung von (beruflichen) Frauennetzwerken sowie von Frauenorganisationen und Gender-Gleichstellungsinitiativen. Zielgruppe: Öffentlichkeit
<b>Urheber/innen</b>	Frauenberatungsstelle Cassandra, Sabine Prokop, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen Rosemarie Ertl M: netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at T : 01/5953760 W: <a href="http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara">www.netzwerk-frauenberatung.at/klara</a> <a href="http://www.netzwerk-frauenberatung.at/ressourcenguide/default.asp">www.netzwerk-frauenberatung.at/ressourcenguide/default.asp</a>

Der Ressourcenguide ist seit Ende 2006 auf der Website des Netzwerks österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen positioniert und steht damit weiterhin allen Interessierten zur Verfügung. Diese wird durch das Bundeskanzleramt/ Bundesministerin für Frauen und Gleichstellung finanziert. Die Kosten für eine Überarbeitung können leider nicht über diese Förderung abgedeckt werden.

Der Ressourcenguide bietet interessierten Frauen gesammelte Informationen darüber, bei welchen Stellen auf EU-, Bundes- und teils auch Landesebene Finanzierungsansuchen für Frauen- und Gleichstellungsprojekte bzw. für Weiterbildungsmaßnahmen gestellt werden können. Diese Informationen werden auch längerfristig interessant und gefragt sein.

Eine umfassende Überarbeitung wäre notwendig, da sich vor allem auf Bundesebene seit Anfang 2007 Verschiebungen in den Förderschienen ergeben haben. Rückmeldungen von Nutzerinnen in Bezug auf Ergänzungen und/oder Erweiterungen sind möglich und erwünscht.

## WEITERE ANGEBOTE UND ERGEBNISSE

## GENDER POOLS

<b>Kategorie</b>	Marktnischen, Dienstleistungen, nachhaltige Verankerung von Themen
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	KLARA! unterstützte Fraueneinrichtungen dabei, ihr Potenzial zu erweitern, um als regionale Gender-Kompetenzzentren mit bedarfsgerechten Angeboten und Aktivitäten auf neue Nachfragen reagieren zu können. Zielgruppen: Fraueneinrichtungen, Frauenberatungsstellen
<b>Weitere Information</b>	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen Itta Tentschert M: netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at T : 01/5953760 W: www.netzwerk-frauenberatung.at/klara

Im Rahmen der bereits bestehenden Frauenberatungsstellen BASIS Reutte (Tirol), FRAUMENTREFF Rohrbach (Oberösterreich) und FEMAIL Feldkirch (Vorarlberg) konnten Regionale Kompetenzzentren für "Gender" und "Equal Pay" (GENDER POOLS) aufgebaut werden. Das bedeutete für diese drei Organisationen, sich für neue Nachfragen zu öffnen und neue Marktsegmente zu bearbeiten.

Sie bieten Informations- und Bildungsveranstaltungen rund um den Themenbereich Geschlechterdemokratie an und tragen so zur langfristigen Verankerung des Gender-Themas in ihrer Region bei. In Reutte ist es dem Verein BASIS beispielsweise gelungen, im Rahmen des Ortsentwicklungsprojektes „Reutte gestalten“ die Leitung des Arbeitskreises „Soziales, Ökologie und Bildung“ zu übernehmen. Weiters konnte die Vertreterin von BASIS das gesamte Projektleitungsteam von der Notwendigkeit einer Einführung in die gendergerechte Durchführung eines solchen Projektes überzeugen. In der Folge organisierte BASIS in Zusammenarbeit mit der Gemeinde Reutte und der Ortsentwicklung Reutte die Durchführung der Veranstaltung „Gleichstellung in der Regionalentwicklung – wie Potenziale von Frauen und Männern für die Region optimal genutzt werden können“, an der alle führenden Politiker/innen der Gemeinde sowie Vertreter/innen von Parteien, Sozialpartnerorganisationen und NGOs teilnahmen.

Dies ist ein hervorragendes Beispiel dafür, was ein regionales Gender-Kompetenzzentrum leisten kann und sollte:

- Aktive Mitgestaltung von regionalen Politiken
- Theoretische und praktische Einführung in die geschlechtergerechte Gestaltung von Veränderungsprozessen
- Beratung von Akteur/innen
- Organisatorische und inhaltliche Unterstützung bei der Durchführung von Veranstaltungen rund um das Thema Gender.

Die Aktivitäten werden im Rahmen der Tätigkeit der Frauenberatungsstellen durchgeführt, die durch Subventionen von Bund, Ländern und Gemeinden gefördert werden bzw. sollen spezifische Informations- und Bildungsveranstaltungen durch deren jeweilige Auftraggeber/innen finanziert werden.

Ein Transfer auf weitere Frauenberatungsstellen ist geplant – dieser hängt aber von den zur Verfügung stehenden Ressourcen des Netzwerks österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen ab. Im Rahmen der Förderung des Bundeskanzleramtes ist dies derzeit nicht möglich.

Einführungs-Workshops für weitere Frauenberatungsstellen wären notwendig, damit diese erste Schritte einleiten können, um sich zu GENDER POOLS weiter zu entwickeln.

## PLAN:B

Umsetzungsregion	Burgenland
Finanzielle Verantwortung und Kontakt	Land Burgenland, Landesamtsdirektion Robert Tauber M: robert.tauber@bgld.gv.at T : 02682/600 – 2217 W: www.burgenland.at

## KURZBESCHREIBUNG UND UMSETZUNGSERGEBNISSE

Die Entwicklungspartnerschaft „plan:b“ verfolgte das Ziel, die Frauenerwerbsquote im mittleren und südlichen Burgenland speziell für die Zielgruppe jener Frauen, die eine geringe oder am Arbeitsmarkt vordergründig wenig verwertbare Ausgangsqualifikation haben, anzuheben und ein Modell zum Abbau der Defizite zu entwickeln.

Dieses Unterstützungsmodell für Frauen umfasst die folgenden Bereiche:

- Flexible Arbeitszeillösungen, die es Frauen mit Betreuungspflichten ermöglichen, am Erwerbsleben teilzunehmen.
- Anpassung des Betreuungsangebotes (Kinderbetreuung, Altenbetreuung) an den durch die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle zusätzlich entstehenden Betreuungsbedarf.
- Abbau der Einschränkungen, die der Mobilität zur Erreichung des Arbeitsplatzes und der Betreuungseinrichtungen im Wege stehen (z. B. im Wege von Carsharing-Modellen, individuellen Transportdiensten).
- Ganzheitliche Qualifizierung, die auf die bereits erworbenen Kompetenzen der Frauen und auf das vorhandene Potenzial der Teilnehmerinnen aufbaut, Vermittlung von Grund- und Basisqualifikationen sowie Fachqualifizierungen, die sich am Arbeitsmarkt orientieren und somit Barrieren der Integration in den Arbeitsmarkt verringern.
- Bewusstseinsbildung und Unterstützung des Personalmanagements in Unternehmen, um Arbeitszeillösungen zu etablieren, welche auf die Bedürfnisse der Frauen entsprechend Rücksicht nehmen.

## STAND DER NACHHALTIGKEIT

Die Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft wurden an die Burgenländische Landesregierung, das Frauenbüro, den „Mobilitätsmanager des Regionalmanagement Burgenland“ sowie an den Verein Südburgenland plus weitergeleitet und stehen den Zielgruppen auch weiterhin zur Verfügung.

Nach reger Inanspruchnahme der erfolgreich eingeführten Kinderspielgruppe Neutal, bleibt die Idee der Betreuung von Volksschul- und Kindergartenkindern nicht nur bestehen, sondern hat auch andere Gemeinden angeregt, die Öffnungszeiten der vorhandenen Kinderbetreuungsstätten, ähnlich dem Neutaler Modell, den Bedürfnissen der Familien anzupassen.

Im Qualifizierungsbereich werden die Technischen Zusatzqualifikationen, Weiterbildung im Bereich Handel und IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) u. ä. weiter angeboten werden. Auch die Möglichkeit der Zertifizierung von informell erworbenen Fähigkeiten bleibt bis auf weiteres bestehen. Nachhaltige Wirksamkeit ist durch die Sensibilisierung von burgenländischen Unternehmen im Hinblick auf CSR (Corporate Social Responsibility) und der Vertiefung des Gendergedankens in Unternehmen und Organisationen zu erwarten.

## PRODUKTE

### Kommunikationssimulator

<b>Produktkategorie</b>	(Audiovisuelles) Lehr-/Lernmittel, Lernsoftware, CD
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Diese Unterrichts- und Lern-CD dient für den Bereich „Kommunikation“ als überfachliche Qualifizierung und vermittelt Schlüsselqualifikationen. Sie wurde am Beispiel des Fachbereiches „Verkauf“ entwickelt. Zielgruppen: Kursteilnehmerinnen
<b>Urheber/innen</b>	Berufsförderungsinstitut Burgenland
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Berufsförderungsinstitut Burgenland Dorothea Csecsinovits M: d.csecsinovits@bfi-burgenland.at T : 03352/38980 – 22 W: www.bfi-burgenland.at

Die Materialien werden seit Herbst 2007 langfristig vom Berufsförderungsinstitut Burgenland eingesetzt. Verbesserungs- und Entwicklungsbedarf ist noch keiner bekannt.

### Papa ist.....

<b>Produktkategorie</b>	Publikation
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die Broschüre enthält Präsentationen von acht Familien, in denen sich die Väter für eine aktive Kinderbetreuung und teilweise auch für den Anspruch der Karenzzeit entschieden haben. Zielgruppen: Kursteilnehmer/innen, interessierte Öffentlichkeit
<b>Urheber/innen</b>	Burgenländisches Schulungszentrum
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Burgenländisches Schulungszentrum Carmen Filz M: filz@buz.at T : 02618/2422 – 31 W: www.buz.at

Die Broschüre wird durch die Mitarbeiter/innen des Hauses weiter verwendet und bei diversen Veranstaltungen aufgelegt bzw. an Teilnehmer/innen verschiedener Kurse verteilt. Allerdings ist dies nur möglich, solange der Vorrat reicht, da sie nicht mehr aufgelegt wird.

### Ich als Chance

<b>Produktkategorie</b>	Ausbildungsprogramm, Lehrgang
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Dieser Lehrgang ist eine Workshopreihe in denen die Teilnehmerinnen angeleitet werden, ihre im formellen und informellen Lernprozess erworbenen Fähigkeiten zu dokumentieren und Ziele zu definieren. Zielgruppen: Benachteiligte Frauen, Männer, Jugendliche
<b>Urheber/innen</b>	Burgenländische Volkshochschulen
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Burgenländische Volkshochschulen Christine Teuschler M: c-teuschler@vhs-burgenland.at T : 02682/61363 W: www.vhs-burgenland.at

Die Workshopreihe wird seit Herbst 2007 von den Burgenländischen Volkshochschulen in den Regionalstellen Halbturn, Eisenstadt, Oberwart, Jennersdorf weiter geführt. Ein längerfristiger Einsatz sowie eine Finanzierung

erfolgen über das Phasing Out (Ziel 1) Programm.  
 Neue Trainerinnen wurden ausgebildet, die Unterlagen erneuert. Die Zielgruppe wird um Männer und Jugendliche erweitert.  
 Die Workshopreihe soll im ganzen Burgenland angeboten werden.

### Assesmentcenter zur Workshopreihe Ich als Chance

<b>Produktkategorie</b>	Curriculum
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Bei diesem Produkt handelt es sich um ein Förderassessment für Frauen, die ihre Fähigkeiten und Kompetenzen durch ein Beobachter/innenteam bestätigen lassen wollen. Zielgruppen: Frauen, Männer, Jugendliche
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Burgenländische Volkshochschulen Christine Teuschler M: c-teuschler@vhs-burgenland.at T : 02682/61363 W: www.vhs-burgenland.at

Die Assesmentcenter werden seit Herbst 2007 von den Burgenländischen Volkshochschulen in den Regionalstellen Halbturn, Eisenstadt, Oberwart, Jennersdorf weiter geführt. Ein längerfristiger Einsatz sowie eine Finanzierung erfolgen über das Phasing Out (Ziel 1) Programm.  
 Neue Trainerinnen wurden ausgebildet, die Unterlagen erneuert. Die Zielgruppe wird um Männer und Jugendliche erweitert.  
 Die Workshopreihe soll im ganzen Burgenland angeboten werden.

### Handbuch zur Kompetenzfeststellung

<b>Produktkategorie</b>	Handbuch
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Das Handbuch bietet Informationen zur Workshopreihe "Ich als Chance" mit Angaben zu den Zielgruppen, zur Akquise, den Methoden. Es beinhaltet weiters Arbeitsblätter. Zielgruppen: Multiplikator/innen, Interessent/innen, Trainer/innen
<b>Urheber/innen</b>	Burgenländische Volkshochschulen
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Burgenländische Volkshochschulen Elke Fratzl M: e-fratzl@vhs-burgenland.at T : 03352/ 34525 – 22 W: www.vhs-burgenland.at

Die Unterlagen sind auch in Zukunft einsetzbar und richten sich an Trainer/innen, Mitarbeiter/innen der Burgenländischen Volkshochschulen und Interessent/innen. Änderungen sind derzeit nicht angedacht.

### Curriculum Basisqualifizierung

<b>Produktkategorie</b>	Curriculum
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Bei diesem Produkt handelt es sich um ein Curriculum der Basisqualifizierungen mit Ergänzungen und Erweiterungen, die auf den Bedarf der Teilnehmerinnen und der Partner/innen der Entwicklungspartnerschaft abgestimmt sind. Zielgruppe: Trainer/innen, VHS-Mitarbeiter/innen
<b>Urheber/innen</b>	Burgenländische Volkshochschulen
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Burgenländische Volkshochschulen Eva Schwarzmayer M: e-schwarzmayer@vhs-burgenland.at

	T : 03352/34525 – 22 W: www.vhs-burgenland.at
--	--

Das Curriculum wird weiterhin Basisbildungstrainer/innen zur Verfügung gestellt. Das Curriculum zur Basisbildung wird erweitert, verbessert und damit auf die verschiedenen Zielgruppen (Frauen, Jugendliche, Männer mit unterschiedlichem Qualifizierungsbedarf) abgestimmt.

### Mathematisches CSR-Modell

<b>Produktkategorie</b>	Konzept, Modell, arbeitsmarktpolitisches Instrument
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	CSR dient als Grundlage, auf freiwilliger Basis Sozial- und Umweltbelange in die unternehmerische Tätigkeit zu integrieren. Dieses Konzept ist für die Beratung von Unternehmen gedacht. Zielgruppen: KMU
<b>Urheber/innen</b>	Institut für Höhere Studien, Susanne Kirchner, Barbara Angleitner
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Institut für Höhere Studien (IHS) M: kirchner@ihs.ac.at T : 01/59991 – 0 W: communication@ihs.ac.at

Das CSR-Modell wird in einem Folgeprojekt des IHS (Institut für Höhere Studien) weiter entwickelt. Die Beratungsleitfäden werden von Unternehmensberater/innen bei Beratungen zu innovativen Arbeitszeitlösungen, CSR und Fragen zu Gender Mainstreaming verwendet. Das mathematische Modell soll weiterentwickelt werden.

## POPUPGEM

<b>Umsetzungsregion</b>	Steiermark
<b>Finanzielle Verantwortung</b>	eb projektmanagement GmbH Elke Beneke M: e.beneke@eb-projektmanagement.at T : 0676/3176101 W: www.eb-projektmanagement.at
<b>Kontakt</b>	NOWA Heide Cortolezis M: heide.cortolezis@nowa.at T : 0650/3147774 W: www.nowa.at

## KURZBESCHREIBUNG UND UMSETZUNGSERGEBNISSE

POPUPGEM setzte sich zum Ziel, auf politischer Ebene Bedingungen zu schaffen, die für geschlechterbezogene Perspektiven qualifizieren und Strukturveränderungen ermöglichen. Weiters sollten konkrete Aktionen zur Durchführung gelangen und diese überprüft und bewertet werden.

Im Rahmen des Projektes wurde also in der Steiermark in einen abgestimmten, partnerschaftlichen Ansatz zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Gender Mainstreaming (GM) Kompetenz aufgebaut, Aktivitäten entwickelt und Pilotprojekte umgesetzt.

Kommunen, politische und öffentliche Organisationen sowie privatwirtschaftliche Betriebe arbeiteten im Kontext der Integration der Gleichstellung konkret und synergetisch zusammen.

## STAND DER NACHHALTIGKEIT

Der Kompetenzaufbau im Rahmen der Seminare und Workshops ermöglichte, dass über 400 Personen, die in der Steiermark in relevanten Positionen arbeitsmarktpolitisch tätig sind, an zumindest eintägigen Seminaren teilnahmen und somit ein breitflächiges vergemeinschaftetes Konzept von Gender Mainstreaming nachhaltig verbreitet und verankert wurde.

Die Personen in Entscheidungspositionen übernahmen die Verantwortung für den Top-down-Ansatz, in allen beteiligten Organisationen wurde ein fundierter Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming gestartet und nachhaltig weitergeführt. Das AMS Steiermark nutzt die Ergebnisse weiter und bindet zukünftig aktive Gleichstellungsarbeit nachhaltig in das Service für Unternehmen ein.

Notwendig wäre dringend eine weitere Impuls-Förderung, um noch andere Organisationen „an Bord“ bringen zu können. Die an POPUPGEM beteiligten Organisationen – sowohl die politisch öffentlichen als auch die privatwirtschaftlichen Betriebe haben großes Interesse ihre Erkenntnisse und Erfahrungen mit anderen zu teilen bzw. ihr konkretes Know-how weiterzugeben. Doch dies braucht Ressourcen und finanzielle Förderung.

Ohne eine Impulsförderung, wie sie im Rahmen von EQUAL möglich war, ist dieses Unterfangen kaum umzusetzen. Der Know-how-Aufbau verlangt Ressourcen, die nicht ohne weiteres von den Organisationen und Betrieben selbst getragen werden. Erst wenn ein Grundstock an Wissen über Gender Mainstreaming und die Folgen einer Gleichstellungsorientierung vorhanden ist, steigt die Motivation, mit eigenen Mitteln die Handlungsbereiche in Richtung Gleichstellung zu optimieren.

## PRODUKTE

### Gender Mainstreaming – Planungstool

<b>Produktkategorie</b>	(audiovisuelle) Lehr-/Lernmittel, Lernsoftware, CD
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Neben einer Einführung in das Konzept Gender Mainstreaming zeigt das Tool, worauf bei der Umsetzung von Gleichstellungsvorhaben in Organisationen zu achten ist und wie auf Basis einer Ist-Analyse Gleichstellungsziele formuliert werden können. Es zeigt, wie Hemmnisse aufgedeckt und Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden können, und leitet bei der Auswahl von Optionen, der Umsetzung und der Evaluierung an. Fragestellungen, Voraussetzungen und Methoden für die Umsetzung jedes Schrittes werden beschrieben und mit Beispielen, weiterführenden Links und Downloads unterstützt. Das Tool ermöglicht eine effiziente Nutzung, indem Anwender/innen, die sich anmelden und Fragen zum Kontext ihres Gleichstellungsvorhabens und zum Stand der Umsetzung beantworten, zu jenen Seiten des Tools geleitet werden, die ihren aktuellen Bedürfnissen am besten entsprechen. Zielgruppen: Akteur/innen aus öffentlichen und privaten Institutionen, die Unterstützung bei der Implementierung von GM wünschen und benötigen
<b>Urheber/innen</b>	Nowa, Prisma, Peripherie
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Nowa Heide Cortolezis M: heide.cortolezis@nowa.at T : 0316/482600 W: www.nowa.at www.popupgem.at www.gendermainstreaming-planungstool.at

Das Planungstool richtet sich an alle an GM Interessierte im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich, insbesondere arbeitsmarktpolitische Organisationen und ist sofort einsetzbar.

Für den derzeitigen Stand sind keine zusätzlichen Mittel nötig, Verbesserungen und Weiterentwicklung werden jedoch angestrebt bzw. wird über verschiedene Projektanträge versucht, diese zu finanzieren. Eine Verlinkung mit Datenbanken wäre beispielsweise außerordentlich zielführend, auch könnten Fragestellungen verbessert werden.

### Datenhandbuch

<b>Produktkategorie</b>	Handbuch
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Das Handbuch ist eine Anleitung für alle Interessierten, die dabei unterstützt, festzustellen, welche Daten und Fakten benötigt werden, wo man diese findet, wie man die Aussagekraft von Statistiken einschätzt, einfache Analysen durchführt und die Ergebnisse präsentiert. Geachtet wurde auf eine einfache Sprache und die Veranschaulichung an Hand zahlreicher Beispiele. Bei allen Schritten des gendersensiblen Ablaufplans findet sich das Erklärte auf das Beispiel der Einkommensunterschiede sowie auf weitere Beispiele aus dem Arbeitsmarkt angewandt. Zielgruppen: Öffentliche und privatwirtschaftliche Organisationen, alle mit dem Thema Befassten und mit Schwerpunkt Beschäftigung
<b>Urheber/innen</b>	Peripherie
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Peripherie Doris Kapeller M: kapeller@peripherie.ac.at T : 0316/817342 – 13

	W: <a href="http://www.peripherie.ac.at">www.peripherie.ac.at</a> <a href="http://www.popupgem.at">www.popupgem.at</a>
--	---

Mit diesem Datenhandbuch liegt das erste Buch zu diesem Thema in deutscher Sprache vor. Seine Intention ist, Fakten über Frauen und Männer ins Bild zu rücken, Veränderungen ins Rollen zu bringen und Informationen allen mit dem Thema Befassten mit dem Schwerpunkt Beschäftigung zur Verfügung zu stellen.

Das Handbuch umfasst 120 Seiten, verfügt über eine eigene ISBN-Nummer und ist somit über bibliographische Datenbanken leicht zu finden. Auch wurde eine pdf-Version erstellt, die ebenfalls verbreitet wird und über das Internet verfügbar ist.

Für den derzeitigen Stand sind keine zusätzlichen Mittel nötig, eine Weiterentwicklung bzw. Erweiterung auf andere Themen wird aber angestrebt. Derzeit läuft daher ein Projektantrag beim Land Steiermark.

### Gleichstellungsorientierte Personalauswahl – Assessmentcenter

<b>Produktkategorie</b>	Konzepte/Modelle oder arbeitsmarktpolitische Instrumente
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Das Assessmentcenter ist ein Auswahlverfahren, um Kandidat/innen bei geschlechterneutraler Ausrichtung auf gewünschte Eigenschaften zu testen. Zielgruppen: Führungskräfte, Personalist/innen, an Personalauswahlprozessen beteiligte externe und interne Berater/innen von Unternehmen
<b>Urheber/innen</b>	TCM International
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	TCM International Elke Nuspl M: <a href="mailto:ENuspl@tcm-international.at">ENuspl@tcm-international.at</a> T : 03463/60090321 W: <a href="http://www.tcm-international.at">www.tcm-international.at</a>

Das Assessmentcenter wird bei TCM International weiter eingesetzt.

### Fair Play – Play Fair

<b>Produktkategorie</b>	Produkt der Öffentlichkeitsarbeit: Film
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Der 30-minütige Industriefilm beschäftigt sich mit der praktischen Umsetzung des 6-Schritte-Modells nach Tondorf (Formulierung von Gleichstellungszielen, Analyse der Hemmnisse, Entwicklung von Optionen, Analyse der Optionen, Umsetzung, Evaluierung). Ebenso werden die Institutionen Nowa, Prisma und Peripherie vorgestellt und in den Kontext gesetzt. Partner/innen aus Betrieben und Kommunen agieren als Hauptakteur/innen und werden durch Statements steirischer Landespolitiker/innen in ihren Zielsetzungen bestärkt. Zielgruppen: Akteur/innen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung, die Gender Mainstreaming (GM) umsetzen, Teilnehmer/innen an Schulungen im Bereich Gender Mainstreaming
<b>Urheber/innen</b>	Nowa, Prisma, Peripherie
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Nowa Heide Cortolezis M: <a href="mailto:heide.cortolezis@nowa.at">heide.cortolezis@nowa.at</a> T : 0316/482600 W: <a href="http://www.nowa.at">www.nowa.at</a> <a href="http://www.popupgem.at">www.popupgem.at</a>

Der Film wird laufend eingesetzt, Kosten fallen keine an. Die DVD wird

weiterhin versandt, von verschiedenen Organisationen bei Seminaren und Kursen eingesetzt und auch von den Organisationen der jeweils mitwirkenden Partner/innen verbreitet.

### Ausstellung Geschlechterperspektiven

<b>Produktkategorie</b>	Produkt der Öffentlichkeitsarbeit: Ausstellung
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	In dieser Ausstellung wird Gender Mainstreaming visualisiert bzw. dessen Fehlen in Sprache, Arbeitswelt, Architektur, Freizeit und im öffentlichen Raum veranschaulicht. Zielgruppen: Alle an GM Interessierte im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich
<b>Urheber/innen</b>	Nowa, Prisma
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Nowa Heide Cortolezis M: heide.cortolezis@nowa.at T : 0316/482600 W: www.nowa.at www.popupgem.at

Die Ausstellung wurde vom ÖGB gebucht und wird bei einem kommenden Schulprojekt des Ressorts der Landesrätin Vollath und im AMS gezeigt. Teile davon werden von unterschiedlichsten Organisationen weiterverwendet. Des Weiteren erfolgte ein Einsatz bei den Open Days, Brüssel 2007. Das Datenmaterial kann einfach an aktuelle bzw. lokale Inhalte angepasst werden und bestehende Roll-Up-Hardware ebenso rasch und kostengünstig mit neuen Grafiken/Ausdrucken befüllt werden. Präsentationen sind in verschiedenen Formaten (Powerpoint, Quicktime Movie, DVD, etc.) möglich.

### Kalender zum Thema Gleichstellung

<b>Produktkategorie</b>	Produkt der Öffentlichkeitsarbeit: Kalender
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Landes- und Bundespolitiker/innen geben konkrete Stellungnahmen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern – bzw. konkrete Versprechungen ab. Zielgruppen: Öffentlichkeit
<b>Urheber/innen</b>	Nowa, Prisma, Peripherie
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Nowa Heide Cortolezis M: heide.cortolezis@nowa.at T : 0316/482600 W: www.nowa.at www.popupgem.at

Der Kalender wurde an alle mitwirkenden Politiker/innen versandt, kommt dort zum Einsatz und wird zudem laufend von den Partner/innen der Entwicklungspartnerschaft verteilt. Es ist keine weitere Finanzierung nötig.

## Plakatserie zum Thema Gleichstellung

<b>Produktkategorie</b>	Produkt der Öffentlichkeitsarbeit: Plakatserie
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Plakatserie zur Darstellung der Leitideen und Umsetzungsstrategien in Richtung Gleichstellung. Mit Portrait und persönlichem Statement „bewerben“ Key-Actors aus unterschiedlichsten Kontexten – z. B. Unternehmer/innen aus steirischen Leitbetrieben, Bürgermeister/innen, Sozialpartner/innen, etc. – Gleichstellung von Männern und Frauen. Zielgruppen: interessierte Öffentlichkeit
<b>Urheber/innen</b>	Nowa
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Nowa Heide Cortolezis M: heide.cortolezis@nowa.at T : 0316/482600 W: www.nowa.at www.popugem.at

Die Plakatserie bzw. Teile davon sind bei den mitwirkenden Akteur/innen und allen Partnerorganisationen sichtbar angebracht. Bei Veranstaltungen wird die Serie immer wieder eingesetzt. Die Herstellungsart nimmt Bedacht auf mehrfachen Einsatz, somit kann die Plakatserie – oder Teile davon – immer wieder zu jeder Zeit an jedem Ort zum Einsatz kommen.

## WEITERE ANGEBOTE UND ERGEBNISSE

### Kinderkrippe im Technologiezentrum Georgsberg

<b>Kategorie</b>	Sonstiges: Kinderkrippe
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Verbesserung der Chancengleichheit, wurde auf dem Gelände des Technologiezentrums Georgsberg eine Kinderkrippe eingerichtet. Es sollen junge Frauen mit technischer Ausbildung, die künftig zur Deckung des Fachkräftebedarfes im hoch qualifizierten technischen Bereich eingesetzt werden sollen, angesprochen werden. Andererseits wird den bereits dort arbeitenden Männern ganz bewusst signalisiert, dass eine Beschäftigung von Männern mit der Kinderbetreuung als selbstverständlich und gewollt angesehen wird. Zielgruppen: Junge Frauen mit technischer Ausbildung, Männer
<b>Weitere Informationen</b>	TEZ (Technologiezentrum) Georgsberg Jose Baier M: jose.baier@tez.co.at T : 03463/70010 W: www.tez.co.at

Die Kinderkrippe im TEZ (Technologiezentrum) Georgsberg wird laufend genutzt und durch Mittel des TEZ, des Landes und der Gemeinden finanziert.

## GM-Projekt der Steiermärkischen Landesregierung

<b>Kategorie</b>	Sonstige Methoden, Verankerung in der Politik
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Hierbei handelt es sich um ein drei Jahre dauerndes Projekt zur Implementierung von GM in allen Politikbereichen der Steiermärkischen Landesregierung, basierend auf den Entwicklungen und Konzepten von POPUPGEM. Zielgruppen: Politische Akteur/innen
<b>Weitere Informationen</b>	Steiermärkische Landesregierung Judith Frewein M: judith.frewein@stmk.gv.at T: 03162/877 – 4157 W: www.frauen.steiermark.at/cms/ziel/11706219/DE/

Das Projekt startete im März 2007 für die Dauer von drei Jahren und wird durch die Steiermärkische Landesregierung finanziert.

## Struktur zur Implementierung von GM in Kommunen

<b>Kategorie</b>	Verankerungen in der Politik
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Es wurde eine Struktur zur nachhaltigen Integration von Gender Mainstreaming in Kommunen, in allen Ämtern, Referaten und Aufgabenbereichen aufgebaut. Zielgruppen: Städte, Kommunen
<b>Weitere Informationen</b>	Stadt Graz Doris Kirschner M: kirschner@stadt.graz.at T : 0316/872 – 4671 W: www.graz.at

Die Struktur zur Politikverankerung wird von den Städten Graz, Kapfenberg und Villach laufend vorangetrieben und von der Stadt Graz finanziert. Jede Kommune muss die für sie passenden notwendigen Adaptierungen durchführen.

## Implementierung von GM in das Handbuch ISO 9002

<b>Kategorie</b>	Qualitätsmanagement / Qualitätskriterien oder neue Standards
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft erfolgte die Integration von Gleichstellung in das Qualitätsmanagementsystem eines Unternehmens. Zielgruppen: Unternehmen
<b>Weitere Informationen</b>	SFL-Stahl Fassaden Lüftungsbau Mario Müller M: mueller.mario@sfl-gmbh.at T : 0316/837065 W: www.sfl-gmbh.at

Die Integration von Gleichstellungszielen in das Qualitätsmanagementsystem wurde von SFL Graz vorgenommen und laufend angewandt sowie weiter finanziert. Jedes weitere Unternehmen muss die passenden notwendigen Adaptierungen durchführen.

## QUALITÄTSENTWICKLUNG GENDER MAINSTREAMING

<b>Umsetzungsregion</b>	Österreichweit
<b>Finanzielle Verantwortung</b>	Waff Programm Management GmbH Pascal Prabitz M: pascal.prabitz@waff.at T : 01/21748 – 478 W: www.waff.at
<b>Kontakt</b>	abz*austria Michelle Sajch M: michelle.sajch@abzaustria.at T : 01/6670300 – 61 W: www.abzaustria.at

### KURZBESCHREIBUNG UND UMSETZUNGSERGEBNISSE

In den zwei Jahren der Entwicklungsarbeit wurde sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene intensiv an der Qualitätsentwicklung verschiedener Elemente der Strategie Gender Mainstreaming gearbeitet. Ziel war es, Gender Mainstreaming als Instrument für systematisches und qualitativvolles Vorgehen zur Steuerung von Gerechtigkeits- und Gleichstellungsdynamiken in Prozessen der Fördervergabe, in Organisationen, im Rahmen von Kompetenzerweiterungsprozessen sowie auf der Ebene von Maßnahmenentwicklung und –implementierung wirkungsvoll einsetzbar zu machen.

Die intensive Arbeit mit Akteur/innen aus dem primär arbeitsmarktpolitischen Bereich ermöglichte einen direkten Transfer der Erkenntnisse aus der Entwicklungsarbeit in die Praxis der Zielgruppe. Die Erkenntnisse wurden im Rahmen einer Publikationsreihe, die in ihrer Art die umfassendste Sammlung im europäischen Raum zu unterschiedlichen Aspekten des Themenkomplexes Qualität und Gender Mainstreaming mit einem Schwerpunkt auf arbeitsmarktpolitisch relevante Bereiche darstellt, publiziert.

### STAND DER NACHHALTIGKEIT

Mit allen Beteiligten der Entwicklungspartnerschaft konnte eine intensive Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Entwicklungsarbeit erreicht werden. Die Kompetenzreflexion bzw. ein Kompetenzaufbau seitens der Zielgruppen, der sich in der Praxis in den jeweiligen Organisationen niederschlagen wird, konnte initiiert und intensiviert werden.

Vertreter/innen diverser strategischer Partnerorganisationen haben den Wunsch geäußert, dass die Plattform zur Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming weiter geführt wird. Die achtbändige Broschürenreihe, die Ergebnisse aus allen Modulen dieser Entwicklungspartnerschaft enthält, ist ein benutzungsfreundliches Instrument, das die erarbeiteten Zugänge und Instrumente sichert. In den ersten Vernetzungstreffen des Berater/innendiskurses wurde ein Konzept für eine Internet-Plattform für Gender Mainstreaming-Beratung, Training und Forschung (österreichweit und länderspezifisch abfragbar) entwickelt. Die Vernetzung im Bereich Qualität soll weiter vorangetrieben werden.

Einige Organisationen nutzen einzelne Produkte nachhaltig weiter. Der Waff übernimmt den Katalog der Vergabekriterien und passt ihn an seine Anforderungen an. Das AMS zieht die Ergebnisse des Projektes zur Weiterentwicklung der Genderkompetenz schwerpunktmäßig in drei Bereichen heran:

1. als Basis für die Definition von Genderkompetenz als Querschnittsmaterie im Rahmen der Mitarbeiter/innenkompetenz,
2. als Basis für die Erarbeitung eines Leitfadens zur Analyse und Überprüfung der Genderkompetenz in der AMS-internen Aus- und Weiterbildung,
3. als Basis für die Erarbeitung von qualitativen Kriterien der Gendertrainings bei Trägerorganisationen und zur qualitativen Sicherung der Genderkompetenz von Trainerinnen und Trainern.

## PRODUKTE

### Fachspezifische Artikel

<b>Produktkategorie</b>	Publikationen
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	<p>Die Artikel behandeln unterschiedliche Aspekte zu den Themen Gleichstellung, Qualitätsentwicklung und Gender Mainstreaming.</p> <p>Integratives Konzept zu Gender Mainstreaming als Systementwicklung (Ursula Rosenbichler, Karl Schörghuber)</p> <p>Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming (Regine Bendl, Andrea Leitner, Ursula Rosenbichler, Christa Walenta)</p> <p>Queer Theory und Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming (Regine Bendl, Christa Walenta)</p> <p>Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming (Andrea Leitner, Christa Walenta)</p> <p>Kennzahlen und Messgrößen im Gender Mainstreaming – ein Modellversuch für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt (Sybille Pirklbauer)</p> <p>Dynamische Konstituierungen von Gerechtigkeit. Vom Navigieren und Driften (Ursula Rosenbichler, Norbert Schermann)</p> <p>Geschlecht. Eine Anleitung zur kreativ-plausiblen Nutzung von Unterschieden (Ursula Rosenbichler)</p> <p>Der Markt rund um Gender Mainstreaming. Die Besonderheiten der Nachfrageseite (Sonja Lengauer, Lucie Prochazkova, Tom Schmid)</p> <p>Die zwei Gesichter der öffentlichen Beauftragung (Sonja Lengauer, Lucie Prochazkova)</p> <p>Gleichheit und Gerechtigkeit – zwei aufeinander bezogene Begriffe? (Tom Schmid)</p> <p>Beratungs- und Interventionskonzept zur Begleitung gerechter Veränderungen in Organisationen (Karl Schörghuber)</p> <p>Bezugssysteme für gleichstellungsorientierte Prozesse in Organisationen. Benchmarking zur Geschlechtergerechtigkeit (Norbert Schermann)</p> <p>Zum Mainstreamen von Systemen und Organisationen. Bausteine für gelingendes Gender Mainstreaming (Karl Schörghuber)</p> <p>Modelle für Gender Mainstreaming bezogen auf EFQM (Roland Mangold)</p> <p>Diskursanalyse zu Gender-Konstruktionen im Rahmen eines Gender Mainstreaming Projektes (Günther Essl)</p> <p>Kompetenzen und Qualitätsentwicklung von Berater/innen und Trainer/innen für Gender Mainstreaming (Renate Fuxjäger)</p> <p>Zur Gleichstellungsorientierung im Aufbau von Netzwerken (Renate Fuxjäger)</p> <p>Evaluation von Gender Mainstreaming-Implementationsprozessen (Angela Wroblewski, Lorenz Lassnig, Elisa Kahlhammer)</p> <p>Zielgruppen: Entscheidungsträger/innen, Führungskräfte, Personalverantwortliche Personen, mit GM beauftragte Personengruppen, Expert/innen, Berater/innen, Trainer/innen, Coaches im Bereich GM, mit Qualitätsmanagement befasste Personen</p>
<b>Urheber/innen</b>	Siehe oben
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	<p>abz*austria</p> <p>Roberta Rastl</p> <p>M: Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at</p> <p>T : 01/6670300 – 20</p> <p>W: www.qe-gm.at</p>

Die Artikel sind über die genannten Kontaktadressen erhältlich bzw. downloadbar.

## Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Eine Bilanz

<b>Produktkategorie</b>	Publikation
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming und den Möglichkeiten und Notwendigkeiten einer qualitätsvollen Umsetzung in Organisationen und am Arbeitsmarkt. Zielgruppen: Entscheidungsträger/innen, Führungskräfte, Personalverantwortliche Personen, mit GM beauftragte Personengruppen, Expert/innen, Berater/innen, Trainer/innen, Coaches im Bereich GM, mit Qualitätsmanagement befassete Personen können aus dieser Publikation Nutzen ziehen
<b>Urheber/innen</b>	Susanne Hahnl, Andrea Leitner, Ursula Rosenbichler, Norbert Schermann, Tom Schmid, Karl Schörghuber, Christa Walenta
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl M: Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at T : 01/6670300 – 20 W: www.qe-gm.at

Die Publikation ist über die genannten Kontaktadressen erhältlich bzw. downloadbar.

## GM Vergabertools Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds Waff

<b>Produktkategorie</b>	Konzept
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Das Tool bietet dem Waff bei der Ausschreibung von teilnehmer/innenbezogenen Leistungen eine qualitätsgesicherte Unterlage als Orientierungshilfe für die Formulierung und Umsetzung von Zuschlagskriterien zum Thema GM und ist beispielgebend für eine moderne Arbeitsmarkt- und Vergabepolitik. Zielgruppen: Entscheidungsträger/innen, Führungskräfte, Personalverantwortliche Personen, mit GM beauftragte Personengruppen, Expert/innen, Berater/innen, Trainer/innen, Coaches im Bereich GM, mit Qualitätsmanagement befassete Personen
<b>Urheber/innen</b>	Sonja Lengauer, Lucie Prochazkova, Tom Schmid, Ursula Adam, Josef Kropiunik, Ernst Zeiner
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl M: Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at T : 01/6670300 – 20 W: www.qe-gm.at www.waff.at

Die praktische Erprobung anhand von Ausschreibungen erfolgt nach der Laufzeit von EQUAL. Geplant ist eine Implementierungsevaluation, auf deren Basis eventuell eine Adaptierung erfolgt.

## Implementierung von Gender Mainstreaming in Gemeinden

<b>Produktkategorie</b>	Publikation: Broschüre
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die Broschüre dient der Unterstützung von Gemeinden bei der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Zielgruppen: Gemeinden
<b>Urheber/innen</b>	Sonja Lengauer, Lucie Prochazkova, Tom Schmid, Helga Grafschaffer
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl

	<b>M:</b> Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at <b>T :</b> 01/6670300 – 20 <b>W:</b> www.qe-gm.at
--	---

Die Broschüre kann mittelfristig eingesetzt werden. Das Amt der Kärntner Landesregierung plant, das vorliegende Dokument in Druck zu geben.

## Rahmenkonzept

<b>Produktkategorie</b>	Konzept
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	<p>Das Rahmenkonzept stellt die zentralen Elemente eines Kompetenzaufbau-Prozesses im Rahmen von GM-Implementierungsprozessen dar. Das Konzept wurde im Rahmen dreier Pilotprojekte in Regionalen Geschäftsstellen des AMS Steiermark entwickelt. Es eignet sich darüber hinaus auch zum Transfer in andere Organisationen, insbesondere in arbeitsmarktpolitischen Bereichen.</p> <p>Zielgruppen: Entscheidungsträger/innen, Führungskräfte, Personalverantwortliche Personen, mit GM beauftragte Personengruppen, Expert/innen, Berater/innen, Trainer/innen, Coaches im Bereich Gender Mainstreaming, mit Qualitätsmanagement befasste Personen</p>
<b>Urheber/innen</b>	Sonja Lengauer, Lucie Prochazkova, Tom Schmid, Helga Graftschaffer
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl <b>M:</b> Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at <b>T :</b> 01/6670300 – 20 <b>W:</b> www.qe-gm.at

Das Konzept ist über die genannten Kontaktadressen erhältlich bzw. downloadbar.

## Der Gender Markt. Eine qualitative Studie zu Anbieter/innen, Strukturen und Standards

<b>Produktkategorie</b>	Publikation
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	<p>Diese Publikation gibt die Ergebnisse einer webbasierten Marktanalyse von GM-Beratungen und Gender Trainings in Österreich wieder.</p> <p>Zielgruppen: Auftraggeber/innen, Anbieter/innen</p>
<b>Urheber/innen</b>	Susanne Hahnl, Renate Fuxjäger, Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl <b>M:</b> Roberta.rastl@abzaustria.at pr@abzaustria.at <b>T :</b> 01/6670300 – 20 <b>W:</b> www.qe-gm.at

Die Studie ist über die genannten Kontaktadressen erhältlich bzw. downloadbar.

## Marktanalyse, Berater/innendiskurs, Aufbau einer Vernetzungsstruktur der Gender Mainstreaming Berater/innen und Trainer/innen in Österreich

<b>Produktkategorie</b>	Publikation
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die Publikation stellt ein innovatives Konzept sowie die Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft auf dem Gebiet Qualitätssicherung in Gender Mainstreaming in Beratung und Gender Training vor. Zielgruppen: Alle am Qualitätsdiskurs interessierten Auftraggeber/innen und Auftragnehmer/innen
<b>Urheber/innen</b>	Susanne Hahnl, Renate Fuxjäger, Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl M: Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at T : 01/6670300 – 20 W: www.qe-gm.at

Die Publikation ist über die genannten Kontaktadressen erhältlich bzw. downloadbar.

### Principles for successful Implementation of Equality Measures

<b>Produktkategorie</b>	Publikation, transnationales Produkt
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die Broschüre beinhaltet zehn Prinzipien für die erfolgreiche Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen in Organisationen, inklusive Fallbeispielen aus den vier beteiligten Mitgliedstaaten der Transnationalen Kooperation. Zielgruppen: Gender Mainstreaming Beauftragte in Organisationen, Berater/innen, policy maker
<b>Urheber/innen</b>	Veronika Weisskircher, Karl Schörghuber
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl M: Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at T : 01/6670300 – 20 W: www.qe-gm.at

Die Broschüre ist über die genannten Kontaktadressen erhältlich bzw. downloadbar.

### Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU

<b>Produktkategorie</b>	Publikation, transnationales Produkt
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Die mit den transnationalen Partner/innen erstellte Publikation schlägt Qualitätsstandards für Geschlechtergleichstellung und Diversity Trainings vor. Zielgruppen: Gender Mainstreaming Beauftragte in Organisationen, Berater/innen, policy maker
<b>Urheber/innen</b>	Renate Fuxjäger, Michelle Sajch, Heidi Gaube
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl M: Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at T : 01/6670300 – 20 W: www.qe-gm.at

Das Produkt ist über die genannten Kontaktadressen erhältlich bzw. downloadbar.

## Online-Wissensmanagement zum Thema Gender Mainstreaming und Diversity Management

<b>Produktkategorie</b>	IT Plattform, transnationales Produkt
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Es handelt sich hierbei um eine offene Plattform, auf der alle relevanten Informationen zum Thema Gender Mainstreaming und Diversity Management gesammelt und archiviert sowie weiter bearbeitet werden können. Zielgruppen: Entscheidungsträger/innen, Führungskräfte, Personalverantwortliche, GM Beauftragte, Expert/innen, Berater/innen, Trainer/innen, Coaches, am Qualitätsmanagement interessierte und damit befaste Personen
<b>Urheber/innen</b>	Ursula Rosenbichler, Doris Wallnöfer
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	abz*austria Roberta Rastl M: Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at T : 01/6670300 – 20 W: www.qe-gm.at

Diese Online-Plattform ([www.berlin-divercity.de/wiki/](http://www.berlin-divercity.de/wiki/)) wird von der deutschen Partnerorganisation der transnationalen Kooperation bereits verwendet und wird bestehen bleiben.

## WEITERE ANGEBOTE UND ERGEBNISSE

### Plattform für Qualitätssicherung und für die Darstellung von Angeboten im Bereich GM-Beratung und Training

<b>Kategorie</b>	IT Plattform, Modell
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Bei dieser Einrichtung handelt es sich um eine Internet-Plattform für Beratung, Training und Forschung im Bereich GM, die österreichweit und länderspezifisch abfragbar ist und die Vernetzung im Bereich Qualität weiter vorantreibt. Zielgruppen: Auftraggeber/innen aus Gebietskörperschaften, Landesverwaltungen und ihren nach/ausgelagerten Einrichtungen, Bundesministerien und nach/ausgelagerten Einrichtungen sowie Kommunen, Bildungs- und Forschungseinrichtungen, Interessensvertretungen und Unternehmen, Gender Mainstreaming Beauftragte, Personalverantwortliche und Leiter/innen von Fachabteilungen, die mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in ihren Organisationen, in Projekten und Programmen, betraut sind.
<b>Weitere Informationen</b>	abz*austria Roberta Rastl M: Roberta.rastl@abzaustria.at, pr@abzaustria.at T : 01/6670300 – 20 W: www.qe-gm.at

Beim ersten Vernetzungstreffen im März 2007 in Graz wurde von den Berater/innen ein Konzept zur Einrichtung und Organisation einer Plattform für Qualitätssicherung entwickelt, das in den nächsten Monaten umgesetzt werden soll (Website, Veranstaltung von Round Tables). Demnächst sollen die Vernetzungstreffen zumindest während der nächsten sechs Monate für alle am Qualitätsdiskurs interessierten Berater/innen und Trainer/innen auf ganz Österreich ausgedehnt und interessierte Auftraggeber/innen eingeladen werden. Eine langfristige Weiterführung sowie öffentliche Finanzierung werden angestrebt.

## REFRAME

Umsetzungsregion	Öberösterreich
Finanzielle Verantwortung	Amt der oberösterreichischen Landesregierung, Abteilung Gewerbe/Wirtschaftspolitik Martin Steinbichl M: martin.steinbichl@ooe.gv.at T : 0732/7720 – 15139 W: www.land-oberoesterreich.gv.at
Kontakt	Bildungszentrum Salzkammergut Reinhard Lehner M: r.lehner@bildungszentrum-skg.at T : 06133/6185 – 34 W: www.bildungszentrum-skg.at

## KURZBESCHREIBUNG UND UMSETZUNGSERGEBNISSE

Die Entwicklungspartnerschaft Reframe hatte sich zum Ziel gesetzt, den beruflichen Handlungsspielraum von Frauen in Oberösterreich zu erweitern. Ausgehend von den unterschiedlichen Bedürfnissen in den Regionen wurden im Rahmen fünf verschiedener Teilprojekte vielfältige Maßnahmen und Methoden entwickelt und erprobt. Primäre Zielgruppe waren berufstätige Frauen, deren berufliche Perspektiven durch Angebote wie Kompetenzanalyse, Mentoring, Seminarreihen, etc. verbessert werden sollten. Parallel dazu wurde gemeinsam mit Betrieben und Kommunen an der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit gearbeitet (Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung).

## STAND DER NACHHALTIGKEIT

Die internetbasierte Fahrtenbörse [www.fahrgemeinsam.at](http://www.fahrgemeinsam.at) wird vom regionalen Verein ALOM (Salzkammergut) mit Unterstützung des Landes Oberösterreich weiter betrieben.

Das Teilprojekt ALISA wird im Auftrag des Landes Oberösterreich, Büro Landesrätin Stöger, vom Bildungszentrum Salzkammergut als neue Maßnahme weitergeführt. Inhaltliche Schwerpunkte sind Beratung und Coaching zur beruflichen Chancengleichheit, betriebliche Gleichstellungsförderung und individuelle lebensphasenorientierte Laufbahnplanung.

Das Kompetenzprofil für Frauen KORA+ wird von der Trägerorganisation VFO GmbH in bestehende Maßnahmen integriert.

Der EQUAL-Entstehungskontext ist insofern von Bedeutung, als maßgebliche Entscheidungsträger/innen und zudem innovative, regional agierende NGO in die Partnerschaft involviert waren. Die bereits vor dieser Partnerschaft vorhandenen Kontakte – hauptsächlich auf Geschäftsführungsebene – konnten auch auf die Ebene der Mitarbeiter/innen gebracht werden.

## PRODUKTE

[www.fahrgemeinsam.at](http://www.fahrgemeinsam.at)

<b>Produktkategorie</b>	Datenbank, Plattform
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	www.fahrgemeinsam.at ist eine Fahrtenbörse über Internet. Es können Mitfahrgelegenheiten angegeben und nachgefragt werden. Ziel ist es, Arbeitsplätze – insbesondere für Frauen – zugänglich zu machen. Zielgruppen: Frauen
<b>Urheber/innen</b>	Verein ALOM
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	Verein ALOM Margit Lindorfer M: women.edu@alom.at T : 07289/4126 W: www.fahrgemeinsam.at

Die Mitfahrbörse wird nach EQUAL-Ende durch den Verein ALOM mittelfristig weitergeführt und durch Spenden finanziert. Durch die Öffentlichkeitsarbeit des Landes Oberösterreich, Büro Verkehrslandesrat Erich Haider, konnten Spendengelder lukriert werden. Eine Ausweitung der Nutzungsmöglichkeiten auf das gesamte Bundesland ist geplant.

## KORA+ Kompetenzprofil für Frauen

<b>Produktkategorie</b>	Curriculum
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	KORA + ist ein aktives Personalentwicklungsinstrument, mit dem Fähigkeiten, Fertigkeiten und Lebenserfahrungen aus vielfältigen Lernorten erfasst und nutzbar gemacht werden. Zielgruppe: Frauen und Betriebe
<b>Urheber/innen</b>	VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation
<b>Weitere Informationen und Produkte erhältlich unter</b>	VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation Karoline Moldaschl M: choice.moldaschl@vfq.at T : 0732/658759 W: www.vfq.at

Durch Kurse im Auftrag des Arbeitsmarktservice wird das Personalentwicklungsinstrument in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen integriert und mittelfristig über öffentliche Auftraggeber/innen finanziert. Eine Änderung hinsichtlich der Zielgruppen bzw. weitere Adaptierungen sind derzeit nicht angedacht.

## WEITERE ANGEBOTE UND ERGEBNISSE

### ALISA – Arbeit und Leben im Salzkammergut

<b>Kategorie</b>	Neue Ansätze beim Zugang und Beratung von Unternehmen, Veränderung von Rahmenbedingungen, Verankerung in der Politik
<b>Kurzbeschreibung und Zielgruppen</b>	Es wurden neue Ansätze in der Beratung und im Coaching zur beruflichen Chancengleichheit, zur betrieblichen Gleichstellungsförderung und individuellen lebensphasenorientierte Laufbahnplanung entwickelt, die vom Bildungszentrum Salzkammergut eingesetzt werden. Zielgruppen: Beschäftigte Frauen in der Region Salzkammergut, Unternehmen in der Region
<b>Weitere Informationen</b>	Bildungszentrum Salzkammergut Christine Greunz M: ch.greunz@bildungszentrum-skg.at T : 06133/6185-37 W: www.bildungszentrum-skg.at

Eine mittelfristige Finanzierung erfolgt durch das Land Oberösterreich, Büro Landesrätin Stöger.

Folgende Adaptierungen bzw. Überarbeitungen sind geplant: Fokussierung auf Betriebe und Erweiterung auf betriebliche Gleichstellungspolitik sowie Coaching zur Laufbahnplanung für Frauen. Ein Transfer auf andere Zielgruppen ist nicht geplant. Das Konzept wurde im Herbst 2007 präsentiert.

## ANNEX

## \_EQUAL - 2. Antragsrunde

### Erhebungsbogen zum Stand der Nachhaltigkeit mit EP-Ende

*Wir ersuchen um **Beantwortung folgender Fragen**  
sowie um **Angaben von Kontaktpersonen** zu den unten angeführten Produkten und Ergebnissen*

#### ALLGEMEINE ANGABEN ZUR EP

EP Name	
EP Nummer	
Finanzielle Verantwortung Organisation/Kontaktperson/ Telefon / Mail	
Kontaktperson (nur ausfüllen falls nicht ident mit FVP) Organisation/Name/Mail/Telefon	

#### I. KURZBESCHREIBUNG DES EP-INHALTS UND DER UMSETZUNGSERGEBNISSE

*Bitte beschreiben Sie kurz den EP-Inhalt bzw. die Gesamtziele Ihrer Entwicklungspartnerschaft und die wichtigsten Umsetzungsergebnisse.*

*(Hinweis: Bitte beachten Sie, dass die Texte für die Publikation auf der EQUAL-Website bestimmt sind. Der Text sollte **10 Zeilen** nicht überschreiten).*

#### II. ZUSAMMENFASSENDE DARSTELLUNG ZUM STAND DER NACHHALTIGKEIT MIT EP-ENDE

*Bitte geben Sie eine kurze zusammenfassende Darstellung zum aktuellen Stand der Nachhaltigkeit der gesamten EP-Ergebnisse sowie Ihre Einschätzung der arbeitsmarktpolitischen Effekte auf die Zielgruppe/Region/Branche:*

- *Beschreiben Sie bitte kurz, welche Produkte tatsächlich nachhaltig verankert werden (können)?*
- *Welche weiteren Schritte sind in den nächsten Monaten geplant bzw. welche Schritte wären notwendig?*
- *Wo sehen Sie noch Nachhaltigkeits-/Weiterentwicklungspotenzial bzw. Nachhaltigkeits-/Weiterentwicklungsbedarf?*
- *Welche Rolle spielte der spezielle EQUAL-Entstehungskontext?*
- *Welche weiteren nachhaltigen Veränderungen oder Wirkungen beobachten Sie in Ihrer eigenen Organisation oder in Partner/innenorganisationen (z.B. Verwendung der geschlechtsspezifischen Schreibweise, Veränderung in der Zusammenarbeit mit (potenziellen) Partner/innenorganisationen etc.)?*

*(Hinweis: Bitte beachten Sie, dass die Texte für die Publikation auf der EQUAL-Website bestimmt sind. Der Text sollte **10 Zeilen** nicht überschreiten).*

### III. 1. ANGABEN ZU NACHHALTIG VERWENDETEN PRODUKTEN

Bitte beantworten Sie für jedes nach EQUAL weiter verwendete Produkt der EP folgende Fragen in der Tabelle und fügen Sie die jeweilig zutreffende Produkte-Kategorie an .

⇒ Hinweis für das Ausfüllen: Für jedes weitere Produkt kopieren Sie bitte die **gesamte** Tabelle.

- Produkte-Kategorien**
1. Curriculum /Curricula
  2. Ausbildungsprogramme, Lehrgang
  3. (audiovisuelle) Lehr-/Lernmittel, Lernsoftware/CD
  4. Konzepte/Modelle oder arbeitsmarktpolitische Instrumente
  5. Leitfäden, Handbücher
  6. IT-Plattform/Datenbank/Informationssysteme
  7. Publikationen
  8. Erhebungen / Forschungsergebnisse
  9. Empowerment-Modelle
  10. Wichtige Produkte der Öffentlichkeitsarbeit (Filme, Ausstellungen etc.)
  11. Transnationale Produkte
  12. Sonstige

<i>Titel des Produktes:</i>	
<i>Kategorie des Produktes:</i>	<i>Bitte fügen Sie eine oder mehrere zutreffende Produkte-Kategorien an</i>
<i>Kurzbeschreibung und Zielgruppen:</i>	<i>(Bitte max. 3 Zeilen)</i>
<i>Urheber/innen:</i>	
<i>Wie und durch wen erfolgt die Weiterverwendung des Produktes nach EQUAL bzw. wie ist der aktuelle Stand der Verhandlungen?</i>	
<i>Ab wann wird bzw. soll das Produkt eingesetzt werden, künftige Perspektive des Einsatzes (kurzfristig bis 6 Monate, mittelfristig bis 2 Jahre, langfristig über 2 Jahre)?</i>	
<i>Wie und durch wen erfolgt bzw. soll die Finanzierung erfolgen (öffentlich, privat, Spenden, Einnahmen etc. - kurzfristig bis 6 Monate, mittelfristig bis 2 Jahre, langfristig über 2 Jahre)?</i>	
<i>Sind Adaptierungen geplant? Wenn ja, welche? Gibt es Änderungen hinsichtlich der Zielgruppen? Gibt es Verbesserungs- bzw. Weiterentwicklungsbedarf seitens der künftigen Nutzer/innen? Ist ein Transfer für weitere Zielgruppen oder in andere Bereiche geplant?</i>	
<i>Kontakt und weitere Informationen bzw. Erhältlichkeit des Produkts nach EP-Ende:</i>	<i>Organisation: Name der Kontaktperson: E-Mail: Telefonnummer: Website:</i>

### III.2. ANGABEN ZU NACHHALTIGEN EINRICHTUNGEN UND MASSNAHMEN

Bitte beantworten Sie für jede der nach EQUAL-Ende weiter bestehenden Maßnahmen oder Einrichtungen die folgenden Fragen in der Tabelle und fügen Sie die zutreffende Kategorie an.

⇒ Hinweis für das Ausfüllen: Für jedes weitere Einrichtung/Maßnahme kopieren Sie bitte die gesamte Tabelle.

#### Kategorien

1. Neu geschaffene Beratungsstellen
2. Neue Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitsmarktpolitische Zielgruppen
3. Beschäftigungsprojekte
4. Sonstige in EQUAL geschaffene oder weiterentwickelte Einrichtungen/Maßnahmen

<i>Titel der Einrichtung/Maßnahme:</i>	
<i>Kategorie:</i>	<i>Bitte fügen Sie die zutreffende Kategorie an</i>
<i>Kurzbeschreibung und Zielgruppen:</i>	
<i>Wie und durch wen wird die Einrichtung/Maßnahme nach EQUAL weitergeführt bzw. wie ist der aktuelle Stand der Verhandlungen?</i>	
<i>Ab wann wird bzw. soll die Einrichtung/Maßnahme weitergeführt werden, künftige Perspektive der Weiterführung (kurzfristig bis 6 Monate, mittelfristig bis 2 Jahre, langfristig über 2 Jahre)?</i>	
<i>Wie und durch wen erfolgt bzw. soll die Finanzierung erfolgen (öffentlich, privat, Spenden, Einnahmen etc. - kurzfristig bis 6 Monate, mittelfristig bis 2 Jahre, langfristig über 2 Jahre)?</i>	
<i>Sind Adaptierungen nach EQUAL geplant? Wenn ja, welche? Gibt es Änderungen hinsichtlich der Zielgruppen? Gibt es Verbesserungs- bzw. Weiterentwicklungsbedarf seitens der künftigen Auftraggeber/innen? Ist ein Transfer für weitere Zielgruppen oder in andere Bereiche geplant?</i>	
<i>Kontakt und weitere Informationen:</i>	<i>Organisation: Name der Kontaktperson: E-Mail: Telefonnummer: Website der neuen Einrichtung/Maßnahme:</i>

### III.3. ANGABEN ZU WEITEREN ANGEBOTEN, NACHHALTIG VERANKERTEN STRUKTUREN UND EP-ERGEBNISSEN

Bitte beantworten Sie für die jede jeweils zutreffende Kategorie folgende Fragen in der Tabelle:  
 ⇒ Hinweis für das Ausfüllen: Für jedes weitere Kategorie kopieren Sie bitte die **gesamte** Tabelle.

- Kategorien**
1. Netzwerke, Plattformen
  2. Marktnischen, Dienstleistungen
  3. Einsatz von Multiplikator/innen bzw. Beauftragten
  4. Vereinheitlichung von Ausbildungen oder Weiter-/Entwicklung
  5. Sonstige weiter bestehende Beschäftigungsangebote (abgesehen von Beschäftigungsprojekten s.o.III.2.)
  6. Neue Begleit- und Betreuungsangebote oder neue (methodische) Ansätze (z.B. in der Beratung oder Begleitung)
  7. Entwicklung neuer bzw. Adaptierung bestehender Berufsbilder
  8. Neue Ansätze beim Zugang zu Maßnahmen (bspw. Sensibilisierungsaktivitäten zum Abbau von Zugangsbarrieren)
  9. Neue Formen des Lernens, Einsatz von IKT
  10. Finanzierungsmodelle
  11. Gründungsmodelle
  12. Neue Ansätze beim Zugang und Beratung von Unternehmen
  13. Sonstige Integrationsmodelle/-konzepte (kommunal, betrieblich etc.)
  14. Vereinheitlichung und Veränderung von Rahmenbedingungen (inkl. gesetzliche Rahmenbedingungen)
  15. Verankerungen in der Politik (Arbeitsmarkt-, Berufsbildungs-, Behinderten- und Gleichstellungspolitik)
  16. Schnittstellenbereinigung
  17. Qualitätsmanagement / Qualitätskriterien oder neue Standards
  18. Nachhaltige Informationen und Sensibilisierungen, nachhaltige Verankerung von Themen
  19. Nachhaltige Veränderungen oder Wirkungen in Ihrer eigenen Organisation oder in Partner/innenorganisationen
  20. Sonstiges

<i>Kategorie</i>	<i>(Bitte führen Sie die zutreffende Kategorie an. Wenn ein Angebot mehrere Kategorien betreffen sollte, bitte führen Sie alle an und gehen Sie in der Beschreibung darauf ein.)</i>
<i>Kurzbeschreibung und Zielgruppen; ggf. Titel</i>	
<i>Bitte beschreiben Sie welche nachhaltigen Angebote, Strukturen oder EP-Ergebnisse erreicht werden konnten?</i>	
<i>Wie und durch wen erfolgt der nachhaltige Einsatz oder die nachhaltige Verankerung bzw. wie ist der aktuelle Stand der Verhandlungen?</i>	
<i>Wie und durch wen erfolgt bzw. soll die Finanzierung erfolgen (öffentlich, privat, Spenden, Einnahmen etc. - kurzfristig bis 6 Monate, mittelfristig bis 2 Jahre, langfristig über 2 Jahre)?</i>	
<i>Sind Adaptierungen geplant? Wenn ja, welche? Gibt es Änderungen hinsichtlich der Zielgruppen? Gibt es Verbesserungs- bzw. Weiterentwicklungsbedarf? Ist ein Transfer für weitere Zielgruppen oder in andere Bereiche geplant?</i>	

<p><i>Welche weiteren Schritte sind geplant bzw. was wäre notwendig?</i></p>	
<p><i>Kontakt und weitere Informationen:</i></p>	<p><i>Organisation: Name der Kontaktperson: E-Mail: Telefonnummer: Website:</i></p>

*Bitte übermitteln Sie den **ausgefüllten Fragebogen** an folgende E-Mail-Adresse:*

***office@equal-esf.at***

*Wir bedanken uns sehr herzlich für die Rückmeldung!!*