

Was ist *karenz und karriere* und was machen wir?

Die EQUAL Entwicklungspartnerschaft *karenz und karriere* beschäftigt sich mit der Frage wie Karenz UND Karriere für Frauen, Männer, Unternehmen und Gesellschaft vereinbar werden.

Ziel dieser Kooperation von 16 Organisationen ist es, innovative Lösungen zu finden und win-win-Modelle für Frauen, Männer Unternehmen und Stadtpolitik zu erarbeiten, in denen die Interessen der jeweiligen AkteurlInnen realisierbar werden. Diese Lösungen sollen zu einem Mehrwert für alle Beteiligten führen und für die jeweils unterschiedlichen Bedürfnisse und Notwendigkeiten sensibilisieren.

Wir arbeiten in vier Teilprojekten mit unterschiedlichen Zielgruppen und Ausrichtungen, unterstützt durch eine Gender Mainstreaming-Beratung und eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit. Außerdem ist *karenz und karriere* in ein nationales thematisches Netzwerk eingebunden und Teil einer sehr konstruktiven internationalen Kooperation. Mehr zu den Teilprojekten, Service, Angeboten und den anderen Aktionen im Folgenden und auf unserer Homepage unter www.karenzundkarriere.at.



Die Beiträge zum Informationsletter wurden von den einzelnen Teilprojekten und Aktionseinheiten selbst gestaltet. Redaktion und Gestaltung liegen im Teilprojekt 4 beim **abz.austria**.

Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für WIRTSCHAFT und ARBEIT



karenz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination 
Alteil. Bildung Zukunft Chancen für Frauen · Chancen für Wirtschaft

Programm Management GmbH 

Operative PartnerInnen

 **abz.austria**
Alteil. Bildung Zukunft Chancen für Frauen · Chancen für Wirtschaft

 **akademie wien**

 **bfi**
Berufshilfearbeitsinstitut Wien

 **ui**
Unternehmensinstitut

 **KIND & KEGEL**
Verfasserin für Eltern und Kleinkinder

Strategische PartnerInnen

 **AK WIEN**  **AMS**
Arbeitsmarktservice Wien

 **OGB**
Österreichischer Gewerkschaftsbund

 **Die Kinderfreundin**

 **PlanSinn.at**
Planung & Kommunikation

 **prospect**
Research & Solution

 **Quint-essenz**
Organisationsberatung GmbH

 **WAKER BERATUNG**
G.M.B.H.

 **WKO WIEN**
WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN

 **waff**
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

Teilprojekt 1: unternehmen karenz im stadtteil

durchgeführt von
Plansinn – Büro für Planung und Kommunikation, Kind & Kegel

In Teilprojekt 1 arbeiten Gruppen von Karenzierten in drei Wiener Bezirken, moderiert von den Verantwortlichen des Teilprojekts an der Verbesserung ihres Umfeldes. Leitfragen sind: Welche Veränderungen im Stadtteil brauchen Frauen und Männer, um Kinderbetreuungspflichten besser mit beruflichen Perspektiven zu verbinden? Was können lokale Einrichtungen und Wirtschaftstreibende beitragen aber auch daran gewinnen? Und wie kann das für alle im Stadtteil sichtbar werden?

Ideenbörse der Karenzierten

Am 1. Juni 2006 fand das Vernetzungstreffen „Ideenbörse der Karenzierten“ im Café Siebenstern statt. Die BesucherInnen waren eingeladen, sich über die in Experimentierwerkstätten von Karenzierten erarbeiteten Ideen über „vereinbarkeitsfreundliche Stadtteile“ auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und Anregungen zu finden.

Drei Wiener Stadtteile „gehen in Karenz“: Als sichtbares Zeichen wurde vor dem Veranstaltungsort die „erste Wiener Kinderwagenparkspur“ mit ca. 20 Kinderwägen eingerichtet. Während der Ideenbörse konnten Kinderwägen, die sonst oft mühsam verstaut werden müssen, weil kein Platz dafür vorgesehen ist, bequem geparkt werden.

Der Prototyp einer „mobilen **karenz und karriere**-Station“ bot all jene Dinge an, die unter Umständen für die Organisation von Arbeit und Kinderbetreuung wichtig sein können: Telefonbuch, Luftpumpe für Kinderwagenreifen, Post-its, Stifte, Windeln etc. Damit könnten wichtige Dinge an verschiedenen Stationen im Stadtteil schnell verfügbar werden.



Auswahl der Maßnahmen fixiert

Seit Mitte Mai 2006 sind in jedem Stadtteil vier bis fünf Teams mit der Umsetzung von Maßnahmen beschäftigt. Die Ideen zu den Maßnahmen wurden im Lauf der Experimentierwerkstätten von den Karenzierten entwickelt und basieren auf der Auseinandersetzung mit den Qualitäten und Defiziten des jeweiligen Stadtteils und auf der Definition gemeinsamer Ziele.

Folgende Maßnahmen werden im 2., 4. und 12. Bezirk bearbeitet:

2. Bezirk:

- **Infobus** – dezentrale und mobile Informationsschnittstelle (Recht, Kontakte, Beratung)
- **Räume für Väter, Mütter, Kinder** – nicht-kommerzialisierter, kinderfreundlicher Ort als Treffpunkt und Informationsschnittstelle für Frauen und Männer mit Betreuungsverantwortung
- **Schulbus** – verlässliche Transportmöglichkeit bei Betreuungslücken
- **Kinderbetreuungsführer** – Entscheidungshilfe bei der Wahl der Kinderbetreuungseinrichtung

4. Bezirk:

- **Sichtbarkeit von Eltern und Kindern im Stadtteil** – Aufmerksamkeit auf die Lebensumstände von Müttern und Vätern lenken
- **Elternlobby/Elternverein** – Bündelung der Interessen von Menschen mit Betreuungsverantwortung in einem Verein
- **Eltern-Kind-Impulszentrum** – Anlaufstelle für (werdende) Eltern für Informationen und andere Angebote

Win-Win-Wegweiser für Betriebe und Karenzierte – Erfolgsstrategien für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen im Umgang mit einer familienfreundlichen Arbeitswelt

12. Bezirk:

- **Tauschbörse für Dienstleistungen** – Austausch von Informationen, Fähigkeiten oder gegenseitiger Unterstützung bei Kinderbetreuung etc.
- **Erweiterung der institutionellen Kinderbetreuung** – flexible und alternative Betreuungssituationen bei Kindergärten, Kindergruppen, Hort
- **Angebot an individueller Kinderbetreuung** – Informationssammlung zu Kinderbetreuung durch individuelle Einzelpersonen (Tagesmutter, Leihopa, BabysitterIn...)
- **Nachhilfe x3** – Deutschkurse für MigrantInnen mit paralleler Kinderbetreuung und Nachhilfe für ältere Kinder

An der Umsetzung wird bis Oktober 2006 mit Unterstützung von **PlanSinn** und den Stadtteil-PartnerInnen **Kind & Kegel**, TU Krabbelstube und Nachbarschaftszentrum am Schöpfwerk gearbeitet.

Aktionstage in den Stadtteilen

Für Mitte Oktober 2006 sind drei Aktionstage in den Stadtteilen geplant, bei denen die Ergebnisse der Arbeit thematisiert werden und auch die Lebenssituationen von Männern und Frauen mit Kinderbetreuungsverantwortung sichtbar werden sollen: Wie lang ist ein Weg, wenn ein kleines Kind ihn geht? Was hat wann geöffnet? Raus aus der Isolation mit Kind allein zu Hause etc.

Nähere Informationen dazu ab September auf www.karezzundkarriere.at, Rückfragen an DIⁱⁿ Efa Doringner (PlanSinn), doringner@plansinn.at

Teilprojekt 2: unternehmenskompetenz – väterkarenz – mütterkarrieren

durchgeführt von
Dr. Kusmitsch & Partner OEG, Österreichische Kinderfreunde
Bundesorganisation, r.@.m Research at Männerberatung Graz

Im Teilprojekt 2 arbeiten die PartnerInnen an der Analyse und Verbesserung des betrieblichen Umfeldes für Karenz und Karriere in Unternehmen. Eine Analyse der Unternehmenskultur durch qualitative und quantitative Forschung geht einer Kampagne mit Schwerpunkt Väterkarenz in den Betrieben voraus. Unternehmen sollen sensibilisiert werden und mit geeigneten Methoden – zu ihrem eigenen Vorteil – zukunftsgerichtet und nachhaltig die Vereinbarkeit von Karenz und Karriere gewährleisten.

Vaterschaft und Arbeit

Mit dem Slogan **vaterarbeit** sollen zwei Konzepte, die oft nebeneinander stehen, zusammengeführt werden. Nämlich **Vaterschaft** und **Arbeit**. Der Begriff Arbeit stellt Vaterschaft in einen den Männern vertrauten Kontext. Er impliziert die Annahme von Aktivität und erzeugt Bilder wie tägliche Mühe, Lösen von Problemen, Übernahme von Pflichten, Entwicklung und Training von Kompetenzen. Betont wird das **individuelle Verhalten** und nicht eine kulturell determinierte (passive) Rollenzuschreibung.

Der Terminus Vaterarbeit geht zurück auf ein **erweitertes Vaterschaftskonzept** und erfasst sowohl die bezahlte Erwerbsarbeit als auch unbezahlte häusliche Tätigkeiten und die Kindererziehung. Im Zusammenhang mit dem Untertitel "zeit für dein kind!" und dem Mutter-Kind-Pass wird klar, dass wir den Aspekt der (unbezahlten) unmittelbaren Verantwortungsübernahme für das Kind in den Vordergrund stellen.

Mit dem Slogan **vaterarbeit** erfassen wir sämtliche Strategien der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter, nicht ausschließlich das Zeithaben fürs Kind mittels Inanspruchnahme der Väterkarenz. Davon erhoffen wir uns eine Niedrigschwelligkeit im Unternehmen und bei den (potenziellen) Vätern. Erkenntnisse für eine **väterfreundliche Personalpolitik** zeigen, dass Väter zunächst verhalten auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf reagieren und als erste Schritte solche Regelungen wie vollzeitnahe Teilzeitarbeit, Gleitzeitmodelle und Arbeitszeitkonten relevant sind. Als übergeordneter Begriff kann **vaterarbeit** alle diese Modelle erfassen.



Phasen der Gleichstellung - vorläufige Ergebnisse der Analysen zum Thema Väterkarenz

Die Auswertung der im Rahmen von **karezn und karriere** von Elli Scambor, Forschungsstelle Männerberatung Graz durchgeführten **qualitativen Unternehmensanalysen zum Thema Väterkarenz/Mütterkarrieren** steht kurz vor dem Abschluss. Erste Zwischenergebnisse aus der geschlechtersoziologischen Organisationsforschung wurden beim Exchange of Practitioners im Rahmen der transnationalen Kooperation von **karezn und karriere** am 25. April 2006 in Wien präsentiert. Das von der Autorin mitentwickelte 3-Phasenmodell der Geschlechtergleichstellung in Organisationen bildete das analytische Strukturierungsschema für die Auswertung der ExpertInneninterviews, Interviews mit Karenzvätern und Unternehmensdaten (quantitativ).

Zusammengefasst die **Resultate** aus den Analysen zum Thema Väterkarenz: Aktive Vaterschaft wird in Organisationen, die der **frühen Phase der Gleichstellung** zugeordnet wurden, nicht thematisiert. Die 'Pioniere' mit alternativen männlichen Lebensentwürfen stehen Organisationen mit traditionellen geschlechterrelevanten Haltungen und Erwartungen gegenüber. Dies betrifft die geschlechtstypische Trennung von Arbeitsbereichen und Positionen in der Organisation ebenso wie die unhinterfragten Erwartungen an die einseitige Arbeitsteiligkeit (Erwerbs-/Familienarbeit) bei Frauen und Männern.

Restrukturierungsmaßnahmen, die die zeitliche Flexibilität der MitarbeiterInnen fördern und neue alternative Männlichkeiten in Führungspositionen (Vorbilder) fördern, stellen günstige Bedingungen für aktive Väter in diesen Organisationen dar. Organisationen, die aufgrund konkreter Gleichstellungsmaßnahmen (Unterstützung alternativer Karrierewege bei Männern und Frauen, Diversity-Konzepte, Frauenfördermaßnahmen etc.) die **zweite, fortgeschrittene Phase der Gleichstellung** erreicht haben, gewährleisten bessere Bedingungen für aktive Väter. Aktive Vaterschaft wird dabei oft als Sekundäreffekt im Rahmen der Frauenförderung betrachtet ('men promote women'): Die Übernahme einer aktiven Betreuungsrolle durch den Mann gewährleistet Frauen einen frühen Wiedereinstieg und damit deutlich bessere Karrierechancen. Die herkömmliche Karriere lässt sich dabei für den aktiven Vater zumeist nicht bewerkstelligen. **Alternative Karrierebegriffe** müssen gefunden werden.

Die Powerpoint-Präsentation der Zwischenergebnisse ist auf www.kareznundkarriere.at zu finden. Der Endbericht wird voraussichtlich im August 2006 fertig gestellt.



Teilprojekt 3: lernpartnerschaft für karenz und karriere-expertinnen

durchgeführt von bfi Wien, Prospect Unternehmensberatung GmbH

Das Teilprojekt 3 richtet sich an MultiplikatorInnen also BeraterInnen, PersonalistInnen, BetriebsrätInnen und andere, die in ihrem professionellen Zusammenhang mit dem Themenfeld *karenz und karriere* zu tun haben. Ziel ist die Entwicklung und Erprobung von maßgeschneiderten Weiterbildungsmodulen für MultiplikatorInnen als Möglichkeit zur Kompetenzerweiterung und zum Erfahrungsaustausch. Seit Juni 2006 werden die ersten Seminare und eine internetbasierte Plattform angeboten.

Die Weiterbildungsreihe für Karenz und Karriere-ExpertInnen ist gestartet!

Am 12.06.2006 fand der dreistündige „rechts.info“ Workshop statt, am 26. und 27.06.2006 stand das Seminar „beispiels.weise“ auf dem Programm. Nach der Sommerpause wird die Seminarreihe im September 2006 fortgesetzt. Eine Wiederholung der Weiterbildungsreihe ist für Ende 2006 geplant.

Das Weiterbildungsangebot besteht aus 5 Einzelseminaren, die aufeinander abgestimmt sind und gesamt oder einzeln gebucht werden können. Die Seminare im Überblick:

„rechts.info“

ist ein Rechtsworkshop für Karenz und Karriere- ExpertInnen und gibt Einblick in die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen der Karenzregelung, des Kinderbetreuungsgeldes und der Elternteilzeit.

Dauer: 3 Stunden, nächster Termin im November 2006

„beispiels.weise“

arbeitet anhand ausgewählter „good-practice“ Modelle heraus, welche Faktoren sich fördernd auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken und wie unterstützende Rahmenbedingungen gestaltet werden können. Dazu werden Eltern, UnternehmensvertreterInnen und WissenschaftlerInnen eingeladen, die Informationen und Anregungen zur Diskussion liefern.

Dauer: 2 Tage, 26. und 27.06.2006, jeweils 9-17 Uhr

„rollen.bilder“

setzt sich mit Rollenzuschreibungen und deren Auswirkungen im Alltag auseinander. Die persönlichen und die im Arbeitsumfeld vorherrschenden Rollenbilder bilden die Grundlage für die Erarbeitung erfolgreicher Strategien zur Umsetzung des Gleichstellungsgedankens im Arbeitsalltag.

Dauer: 1,5 Tage, September 2006

„hinter.gründig“

beleuchtet psychologische Hintergründe und gesellschaftliche Wirkungszusammenhänge. WissenschaftlerInnen präsentieren neue Erkenntnisse aus der Entwicklungspsychologie, sowie der Arbeits- und Familiensoziologie. Gemeinsam wird deren Einfluss auf die Verbindung von Familie (bzw. auf unterschiedliche Formen des Zusammenlebens) und Beruf erarbeitet.

Dauer: 2 Tage, Oktober 2006

„arbeits.weise“

beschäftigt sich mit den unterschiedlichen Arbeitsansätzen der MultiplikatorInnen und dient dem Erfahrungsaustausch. Anhand von Beispielen wird herausgearbeitet, wo die eigene Arbeitsweise erfolgreich ist und wann sie an ihre Grenzen gelangt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Lernen von einander.

Dauer: 1,5 Tage, November 2006

Zielgruppe der Weiterbildungsreihe sind BeraterInnen in Frauen- und Männerberatungsstellen, TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, MitarbeiterInnen der MA11, PersonalistInnen, BetriebsrätInnen, AK- und AMS-BeraterInnen, PädagogInnen in Kinderbetreuungseinrichtungen und andere Personen, die mit der Thematik Karenz und Karriere beruflich befasst sind. Die Teilnahme an den Seminaren ist **kostenlos** und bietet die Möglichkeit, das Wissen bzw. die Kompetenzen zum Thema Karenz und Karriere zu erweitern.

Aktualisierte Termine finden Sie unter www.karezzundkarriere.at. Anmeldungen und Rückfragen bitte an: Mag. Andreas Höllmüller, **bfi Wien**, Tel. +43 1 602 05 08 – 12, a.hoellmueller@bfi-wien.or.at

Das karezz und karriere – Austauschforum ist online!

Das Austauschforum stellt eine Plattform dar, die den Austausch und die Kommunikation zwischen ExpertInnen fördern soll. Ziel ist die **Vernetzung von AkteurInnen im Bereich Karenz und Karriere**, die in unterschiedlichen Organisationen und Handlungsfeldern tätig sind und sonst mitunter wenig miteinander zu tun haben. Darüber hinaus ist das Austauschforum auch als Ergänzung und zusätzliches Angebot für die TeilnehmerInnen der Weiterbildungsreihe gedacht. Diese sollen die Möglichkeit haben, schnell und einfach miteinander in Kontakt kommen zu können.

Unter www.karezzundkarriere.at/forum haben MultiplikatorInnen die Möglichkeit, sich aktiv an Diskussionen zu aktuellen Themen, wie z.B. der Thematik Väterkarenz zu beteiligen oder auch selbst neue Diskussionsanstöße zu liefern. Neben der Möglichkeit zum Austausch wurde ein „Infopool Karenz und Karriere“ eingerichtet, in denen interessante Informationen, wie z.B. Artikel, Studien oder Internetlinks, zur Verfügung gestellt werden können. Darüber hinaus wird im Forum über die Weiterbildungsseminare der **lernpartnerschaft für karezz und karriere-expertInnen** informiert.

Das Forum wird laufend erweitert und wir laden alle ExpertInnen dazu ein, die Plattform aktiv zum Austausch von Ideen und Informationen zu nutzen!



Teilprojekt 4: *karenz karriere kompetenz*

durchgeführt von *abz.austria*, Quintessenz Organisationberatung

Das Teilprojekt 4 entwickelt innovative Tools für ein präventives und maßgeschneidertes KarenzManagement zur Schaffung von win-win solutions für Unternehmen und MitarbeiterInnen.

Die Karenzzeit kann für Unternehmen zu einem wichtigen strategischen Zeitraum für eine ressourcenorientierte und zukunftsgerichtete Personalplanung werden. Für Personen mit Betreuungspflichten ist die familienbedingte Auszeit eine wichtige Phase in der Planung ihrer beruflichen Karriere. **karenz karriere kompetenz** schafft Zugänge zu kompetenten Planungstools für beide Seiten.

karenz und karriere news

Teilprojekt 4 ist Veranstalterin der **karenz und karriere**-Innovationsgruppe, in der die LeiterInnen der Teilprojekte und Organisationseinheiten der Entwicklungspartnerschaft in regelmäßig stattfindenden Treffen das Thema **karenz und karriere**-Innovation behandeln.

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, einen Austausch über die wichtigsten und innovationsfähigen Ergebnisse in der Arbeit von **karenz und karriere** zu fördern. Die TeilnehmerInnen diskutieren Möglichkeiten, strukturelle Verbesserungen für Karenzierte und Unternehmen rund um das Thema Karenz herbeizuführen und nachhaltig zu etablieren.

Aus einem internen Informationsmedium der Innovationsgruppe entstanden nun zu Beginn des zweiten Projektjahres die vorliegenden **karenz und karriere news**, die aktuelle Informationen über die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft einer breiteren Öffentlichkeit zukommen lässt. Weitere Ausgaben sind für Oktober 2006, für Jänner 2007 und für Mai 2007 geplant.

Rückmeldungen zu den **karenz und karriere news** nehmen wir unter christiane.chatzinakis@abzaustria.at gerne entgegen. Unter kontakt@karenzundkarriere.at können Sie sich für die Übermittlung der nächsten Nummern der **karenz und karriere news** per E-Mail vormerken lassen.

KarenzManagement in Unternehmen

Seit Februar 2006 betreibt Teilprojekt 4 eine **EntwicklungsWerkstatt** mit Personalverantwortlichen aus Unternehmen, die Interesse an einer Implementierung bzw. Weiterentwicklung eines systematischen **KarenzManagements** im eigenen Unternehmen haben.

Nutzen für Personalverantwortliche:

- Profitebenen für Unternehmen kennen lernen
- Erfahrungsaustausch unter PraktikerInnen
- Impulse für die Gestaltung präventiven **KarenzManagements** in der eigenen Organisation
- praxisrelevante und einfach anwendbare Tools, die sich am Bedarf des Unternehmens orientieren
- Zusatzangebot: kostenfreie Umsetzungsberatung bei der Implementierung von Tools und Prozessen parallel zur **EntwicklungsWerkstatt** (als Option für Interessierte)

Ab Herbst 2006 sind weitere Angebote für Personalverantwortliche in Unternehmen geplant. InteressentInnen können unter kontakt@karenzundkarriere.at nähere Informationen über die Möglichkeit einer Kooperation zum Thema KarenzManagement mit Teilprojekt 4 anfordern.

karenz karriere kompetenzzentrum

Auf Basis der Erfahrungen der Entwicklungspartnerschaft **karenz und karriere** wird die Gründung eines **kompetenzzentrums** angestrebt. Das Zentrum ist als Servicestelle mit folgenden Angeboten geplant:

- Beratung und Expertise zur Vereinbarkeit von **karenz und karriere** für Karenzierte, Unternehmen und ExpertInnen
- Entwicklung innovativer Lösungsansätze

Von Oktober 2006 bis März 2007 wird das **karenz karriere kompetenzzentrum** einen halbjährigen Probebetrieb aufnehmen. Auf Basis des Toolsets KarenzManagement wird sechs Monate lang eine maßgeschneiderte Beratung für die PartnerInnenunternehmen und für Eltern in der Phase rund um die Geburt ihres Kindes angeboten.

Die konkrete Umsetzung von Vereinbarkeits-Lösungen für Eltern mit Betreuungspflichten und Personalverantwortlichen ist das Ziel des Probebetriebs. Abgestimmt auf den festgestellten Bedarf und in Kooperation mit ExpertInnen verfeinert Teilprojekt 4 während des Probebetriebs das Angebotskonzept des **kompetenzzentrums**.



Transnationale Kooperation

Die transnationale Kooperation vereint unter dem Titel VEGA – „Valuing Empowerment in Gender Attitudes“ Entwicklungspartnerschaften aus Spanien, Dänemark und Tschechien mit dem Ziel, Strategien und Maßnahmen auf internationalem Niveau auszutauschen und gemeinsam neue Ansätze zu entwickeln.

Exchange of Practitioners in Österreich, 24.-26. April 2006

Von 24. -26. April 2006 fand in Wien eine Veranstaltung zum inhaltlichen Austausch zwischen den KooperationspartnerInnen statt.

Themen waren die rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu **karenz und karriere**, Kinderbetreuungspflichten und Berufstätigkeit für Frauen und Männer in Österreich, aufbereitet in **Referaten** von Mag.^a Iris Appiano-Kugler (Arbeitsmarktservice Wien) Mag.^a Elfriede Harrer (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), Mag.^a Gerlinde Hauer (Arbeiterkammer Wien) und Mag.^a Elisabeth Zehetner (Wirtschaftskammer Österreich).

Neben einer Vorstellung der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft **karenz und karriere** fanden **Workshops** zu den Themen Unternehmensarbeit und Unternehmenskampagnen, Trainings für MultiplikatorInnen und Öffentlichkeitsarbeit zur Stärkung von Vätern statt. Es gab angeregte Diskussionen und einen regen Austausch, der für unsere weitere Arbeit sehr hilfreich ist.

Darüber hinaus wurden die transnationalen PartnerInnen von der Arbeiterkammer Wien zur **Beruf-Baby-Bildung Messe** eingeladen und hatten dort die Möglichkeit sich neue Anregungen für die Arbeit in den jeweiligen Projekten zu holen.



Gender Equality Day, 19. Juni 2006

Aus der transnationalen Kooperation ist der Wunsch entstanden, einen so genannten **Gender Equality Day** auf europäischem Niveau zu etablieren. Ziel ist es, in den PartnerInnenländern für geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt und in anderen gesellschaftlichen Bereichen zu sensibilisieren und Gegenmaßnahmen anzuregen.

Dieses Jahr wurde der **Gender Equality Day** erstmals mit Aktionen in den vier PartnerInnenländern gestaltet. In Österreich fand ein DiskursCafé zum Thema „Karrierebilder für Frauen und Männer“ statt und es wurde eine Informationskampagne zur Einkommensschere in Österreich gestartet (siehe auch Öffentlichkeitsarbeit), die bisher schon sehr erfolgreich war. Mehr Informationen zu den Aktivitäten in den einzelnen PartnerInnenländern finden Sie unter www.vega-eu.org.

Thematische Vernetzung

karenc und karriere und die beiden Entwicklungspartnerschaften POP UP GEM und Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming bilden ein „thematisches Netzwerk“ im Rahmen von EQUAL in Österreich. Ziel der Kooperation ist es, Analysewerkzeuge für Gleichstellungsfragen zu entwickeln und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf ihre Gleichstellungswirksamkeit hin zu erproben.

karenc und karriere hat die Rolle des „leading partners“ im Thematischen Netzwerk inne.

Workshop in Wien

Am 16. März 2006 veranstaltete **karenc und karriere** im Rahmen der Thematischen Vernetzung einen 1. Analyse-Workshop mit VertreterInnen der drei Entwicklungspartnerschaften. **karenc und karriere** wählte zwei Themen aus, die für die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft von zentraler Bedeutung sind: die aktuellen gesetzlichen Regelungen in Österreich zu den Themen „Elternteilzeit“ und „Väterkarenz“. MitarbeiterInnen des Teilprojekts 2 von **karenc und karriere** präsentierten im Rahmen des Workshops die aktuelle Gesetzeslage. VertreterInnen aller drei Entwicklungspartnerschaften beleuchteten die Gesetze aus dem für die jeweilige Entwicklungspartnerschaft charakteristischen Blickwinkel.

Eine **karenc und karriere**-interne Arbeitsgruppe ist laufend mit der Weiterentwicklung des Analyse-Ansatzes betraut. Die aktuellen Ergebnisse der Module fließen in die Arbeitsgruppe der Thematischen Vernetzung ein und bilden wichtige Inputs für die Konzeption von Veranstaltungen.

Veranstaltung am 6. Oktober 2006

Am 6. Oktober 2006 wird eine erste öffentliche Veranstaltung den aktuellen Stand der Arbeit anhand des Themas „Elternteilzeit“ vorstellen. VertreterInnen von **karenc und karriere**, POP UP GEM und Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming werden mit nationalen und internationalen ExpertInnen in drei Dialogrunden Analyseansätze zum Thema Elternteilzeit vorstellen und diskutieren.

Zielgruppe der Veranstaltung sind ExpertInnen aus Politik und arbeitsmarktpolitischen Organisationen. Informationen über die Veranstaltung am 6. Oktober 2006 finden Sie in Kürze auf www.karencundkarriere.at.

Öffentlichkeitsarbeit

karenc und karriere startet die Kampagne zum internationalen „Gender Equality Day“

Am 19. Juni 2006 startete die Aktion 3 der Entwicklungspartnerschaft **karenc und karriere** die Kampagne zum internationalen „Gender Equality Day“. Die Idee stammt aus der Transnationalen Kooperation mit Dänemark, Spanien und Tschechien. Ziel des Gender Equality Day ist es, für geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft Bewusstsein zu schaffen und Aktionen zu setzen, die der Geschlechtergleichstellung dienen.

Von **karenc und karriere** wurden zwei Aktionen zu diesem Thema umgesetzt: ein DiskursCafé und eine Kampagne.

DiskursCafé: Neue Karrierebilder für Frauen und Männer

Am 19. Juni 2006 fand im Café Griensteidl (Wien Michaelerplatz) das 2. DiskursCafé im Rahmen von **karenz und karriere** statt.

Zum Thema „Was zwingt Männer zur Karriere und Frauen in die Familie?“ holte sich das **abz.austria** die bekannte Soziologin und Karriereexpertin Johanna Hofbauer (Wirtschaftsuniversität Wien) ans RednerInnenpult.

Diese erläuterte anschaulich die momentane allgemeine Berufssituation für Männer und Frauen, erklärte die Phänomene der „Gläsernen Wand“ und des „glass escalators“, sowie des „inneren Zirkels“, den Männer oftmals in ihren Führungsetagen gründen und zu denen Frauen kaum Zutritt bekommen. Weiters thematisierte sie, welche Steine Eltern mit Betreuungspflichten oft in den Weg gelegt werden.

Manuela Vollmann, Geschäftsführerin des **abz.austria** und Gastgeberin der Veranstaltung, brachte das Thema „Einkommensschere zwischen Frauen und Männern“ als wichtigen Faktor im Karriere-Diskurs ein, denn „richtige Karrieren gelten nur dann als solche, wenn sie entsprechend honoriert sind“, so Vollmann. Danach verdeutlichte sie den TeilnehmerInnen noch einmal, dass es unumgänglich ist, darüber nachzudenken, wie NEUE Karrierewege für Frauen und Männer möglich werden, die beiden Geschlechtern die Vereinbarkeit von Karenz UND Karriere möglich machen.

Bei den anschließenden Diskussionsrunden wurden mögliche Lösungsansätze erarbeitet und Ideen niedergeschrieben.

Weitere DiskursCafés zu relevanten Themen von **karenz und karriere** erwarten die TeilnehmerInnen im Herbst 2006 und im Frühjahr 2007.

Kampagne zur Senkung der Lohnschere in Österreich

Während des DiskursCafés wurden am Platz vor dem Café Griensteidl Infofolder mit Anstecknadeln verteilt. Die Anstecknadel in Form einer Euromünze, der ein Drittel fehlt, weisen auf den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Österreich hin, der 44,3 % beträgt.

Ein Beispiel: Im Durchschnitt ergibt das bei einem Gehalt von 1.000,- Euro für die Frau 1.443,- Euro für den Mann. In einem Jahr sind das 443,- x 14 Gehälter, also 6.200,- Euro mehr!

Im Begleitfolder zur Anstecknadel bietet **karenz und karriere** Lösungswege für die Lohnschere an: Die Anstecknadel samt Folder ist beim **abz.austria** erhältlich und wird im Lauf des nächsten Jahres auf Veranstaltungen verteilt.



karenz und karriere: PartnerInnen der Entwicklungspartnerschaft	
<p>Gesamtkoordination</p> <p>Inhaltliche Verantwortung abz.austria Chancen für Frauen – Chancen der Wirtschaft www.abzaustria.at</p>	<p>Finanzverantwortung Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds Programm Management GmbH www.waff.at</p>
<p>Operative PartnerInnen</p> <p>abz.austria www.abzaustria.at bfi Wien www.bfi-wien.or.at Dr. Kusmitsch & Partner OEG www.unlimited.at Kind & Kegel www.kind-und-kegel.at Österreichische Kinderfreunde Bundesorganisation www.kinderfreunde.at PlanSinn Büro für Planung und Kommunikation GmbH & CoKEG www.plansinn.at Prospect Unternehmensberatung GesmbH www.pro-spect.at Quintessenz Organisationsberatung GmbH www.quintessenz.or.at r@m – Research at Männerberatung Graz www.maennerberatung.at</p>	<p>Strategische PartnerInnen</p> <p>Arbeiterkammer Wien www.akwien.at Arbeitsmarktservice Wien www.ams.at Österreichischer Gewerkschaftsbund www.oegb.at Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds www.waff.at Wirtschaftskammer Wien www.wkw.at</p>
<p>Thematisches Netzwerk</p> <p>karenz und karriere www.karenzundkarriere.at</p> <p>POP UP GEM http://www.peripherie.ac.at</p> <p>Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming http://www.qe-gm.at</p> <p>Gender Mainstreaming</p> <p>abzwien.akademie www.abzaustria.at/akademie</p>	<p>Transnationale Kooperation</p> <p>Spanien Asociación Coruña Solidaria http://www.acsolidaria.org</p> <p>Dänemark ErhvervsCenter Nordjylland Business Development Center North Denmark http://www.ecnord.dk/</p> <p>Tschechische Republik Gender Studies o.p.s. http://www.genderstudies.cz www.vega-eu.org</p>

Impressum	
Redaktion	EQUAL Entwicklungspartnerschaft <i>karenz und karriere</i> Teilprojekt (Modul) 4: <i>karenz karriere kompetenz</i> abz.austria Mag. ^a Christiane Chatzinakis Mag. ^a Jasmine Böhm
Gestaltung und Layout	Mag. ^a Sonja Rainer
Adresse	Boerhaavegasse 6/1. Stock 1030 Wien
Fotos	Seite 1 – 2: Teilprojekt 1 Seite 4: Michaela Bruckmüller Seite 5: Gesamtkoordination <i>karenz und karriere</i> Seite 7: Teilprojekt 3 Seite 9 - 10: Gesamtkoordination <i>karenz und karriere</i> Seite 12: www.fotodienst.cc

Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



karenz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination  **abz.austria**
Arbeit & Bildung Zukunft Chancen für Frauen · Chancen für Männer · Chancen für Menschen

Programm Management GmbH  **waff**

Operative PartnerInnen



Strategische PartnerInnen



Wiener ArbeitgeberInnen
 Förderungsfonds  **waff**