



EU AT

Konferenz Schließung der Lohnschere zwischen Frauen und Männern 22. Mai 2006, Brüssel

Dokumentation



BUNDEMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Kofinanziert von der Europäischen Kommission,
Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten
und Chancengleichheit



Kerstin WITT-LÖW

Institut SOFIA, Österreich

Projekt: KLARA!

Ich freue mich, Ihnen das Projekt KLARA! und im speziellen den Lehrgang für Equal Pay-Agent/innen vorstellen zu können.

KLARA!, das Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt, ist eine Entwicklungspartnerschaft im Rahmen des EQUAL-Programms der EU und läuft von 2005 bis 2007. Wir sind damit in der Mitte unseres Projektes, und ich kann daher von unserem Prozess, nicht aber von abgeschlossenen Aktionen und Ergebnissen berichten.

KLARA! wird vom Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen koordiniert. Es wird vom Europäischen Sozialfonds und dem österreichischen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit finanziert.

KLARA! hat als Equal Projekt nationale Entwicklungspartner/innen und internationale Partner und Partnerinnen.

Zu den **nationalen Entwicklungspartner/innen** gehören:

- die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (AK)
- die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)
- das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
- das Arbeitsmarktservice (AMS)
- die Gleichbehandlungsanwaltschaft
- und die Universität Wien.

Operative Partnerinnen sind NGOs, nämlich drei österreichische Frauenberatungsstellen und das Institut Sofia, für ganzheitliche Sozialforschung und ihre Anwendung, das ich hier vertrete.



KLARA!s **transnationale Partnerinnen** sind wiederum Entwicklungspartner-schaften aus Italien Spanien, Slowakei und Slowenien. Es gibt regelmäßige Treffen und Austausch mit den internationalen Partner/innen. Als Produkt dieser internationalen Zusammenarbeit ist ein Film über die „Gender Gaps“ in den fünf beteiligten Ländern geplant.

Was möchte KLARA! erreichen? **KLARA!s Ziel** ist die Verankerung von Equal Pay als wichtiges Kriterium für Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt. Dafür werden im Projekt KLARA! verschiedenste Aktivitäten durchgeführt:

1. KLARA! möchte sensibilisieren. Im Herbst werden wir mit einer Kampagne starten, unter dem Motto „Frauen verdienen mehr!“. Dabei werden Freecards mit verschiedenen Motiven verteilt werden.
2. KLARA! möchte vernetzen, und zwar die Gleichstellungsexpert/innen, die es in Österreich gibt, aus Institutionen und NGOs. Diese treffen sich in Fokusgruppen, diskutieren Hindernisse im Bereich Equal Pay, tauschen Strategien aus und planen gemeinsame Aktivitäten.
3. KLARA! möchte Strategien erproben. Dafür wird ein Mentoringprogramm für Migrantinnen in Wien durchgeführt, in dem Migrantinnen gestärkt werden sollen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen.
4. KLARA! möchte Frauenberatungsstellen stärken. Drei Frauenberatungsstellen im ländlichen Raum sollen zu Kompetenzzentren für geschlechtergerechte Bildung und Beratung werden.
5. KLARA! möchte qualifizieren und zwar mit einem Lehrgang für zukünftige Equal Pay-Agent/innen, den ich Ihnen jetzt ausführlicher vorstellen möchte. KLARA!s Lehrgang für Equal Pay-Agent/innen wird vom Institut Sofia koordiniert.

Er dauert ein Jahr, von Jänner 2006 bis März 2007, und hat damit erst vor wenigen Monaten begonnen. Der Lehrgang umfasst 20 Seminartage, verteilt auf sieben Seminare, zwei haben bereits stattgefunden. Ein wichtiger Teil des Lehrgangs sind



auch die Projektarbeiten, zu denen ich später noch Näheres sagen werde, und die Arbeit in Peergruppen.

Wer sind Equal Pay-Agent/innen? Was tun sie? Was können sie?

Equal Pay-Agent/innen haben eine Zusatzqualifikation, um in ihren Arbeitsbereichen zur Verringerung der Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern beizutragen. Dafür besitzen sie ein Grundwissen zu juristischen, ökonomischen, psychologischen und soziologischen Aspekten von Equal Pay, und sie kennen Maßnahmen, Instrumente und Strategien zur Verringerung der Einkommenskluft. Equal Pay-Agent/innen gibt es bisher noch nicht, sie erschließen ein neues Berufsfeld.

Wen wollen wir mit dem Lehrgang ansprechen?

Als Zielgruppe des Lehrgangs wollten wir Personen erreichen, die diese Qualifikation in ihrem Arbeitsumfeld anwenden können, zum Beispiel:

- Frauen-, Gleichstellungs- und Gender Mainstreaming-Beauftragte
- Betriebsrät/innen und Gewerkschaftler/innen
- Personalist/innen
- Unternehmens- und Organisationsberater/innen
- Frauen- und Laufbahnberater/innen, Coaches
- Mitarbeiter/innen von Förder- und Budget-Abteilungen
- Gleichbehandlungsanwält/innen

Die Ankündigung dieses Lehrgangs stieß auf großes Interesse, und es gab viele Anmeldungen. 17 Teilnehmerinnen wurden ausgewählt, wobei die Auswahlkriterien die regionale und berufliche Vielfalt waren. Der berufliche Hintergrund unserer Teilnehmerinnen ist tatsächlich vielfältig: es nehmen fünf Projektmanagerinnen, drei Betriebsrätinnen, drei Frauen- und Gender Mainstreaming-Beauftragte, eine Trainerin, eine Wissenschaftlerin, eine Organisationsberaterin, eine Gleichbehandlungsanwältin, eine wirtschaftspolitische Lobbyistin und eine Steuerberaterin teil.



Ich möchte zum **inhaltlichen Aufbau** kommen. Der Lehrgang findet in sieben Seminarblöcken statt, die sowohl wichtige Grundkenntnisse wie auch Umsetzungsstrategien vermitteln sollen.

- Im ersten Block, zum Thema „Frauen und Geld“, geht es um Daten und Fakten, Hindernisse und Strategien zu Equal Pay.
- Der zweite Block vermittelt rechtliche Grundlagen, und die Errichtung eines Internet-Kommunikationsforums soll zwischen den Seminarblöcken die Kommunikation mit und unter den Teilnehmerinnen erleichtern.
- Im dritten Block „Makroökonomie und ihre Auswirkungen auf Frauen“ wird die Situation, dass Frauen weniger Geld als Männer verdienen, in größere ökonomische Zusammenhänge gestellt.
- Thema des vierten Block sind „Interventionen auf betrieblicher Ebene“, unter anderem geht es da um Arbeitsbewertungsverfahren. Ich freue mich, dass Frau Dr. Ranftl dieses Seminar gemeinsam mit ihrer Kollegin Frau Dr. Tondorf leiten wird.
- Im fünften Block geht es um Strategien auf individueller Ebene, nämlich das „Verhandeln um Geld und Selbstmarketing“.
- Der sechste Block beschäftigt sich mit Öffentlichkeitsarbeit, und im Abschlussblock, im Februar 2007, präsentieren die Teilnehmerinnen einander ihre Projektarbeiten.

Diese Projektarbeiten nehmen im Lehrgangskonzept einen wichtigen Raum ein, weil sie Beispiele dafür sind, was Equal Pay-Agent/innen tun können. Da der Lehrgang erst begonnen hat, sind die folgenden Projekte noch in der Planungsphase. Sie zeigen aber bereits die große Vielfalt der Einsatzfelder von Equal Pay- Agent/innen.

Hier die Beispiele für Projekte der Teilnehmerinnen:

- Eine Teilnehmerin, sie ist Betriebsrätin, erlebt gerade, dass in ihrer Organisation ein neues Entgeltsystem erstellt wird. Sie möchte da wachsam sein und die Auswirkungen des neuen Entgeltsystems auf Frauen und Männer überprüfen.
- Eine andere Teilnehmerin, auch sie Betriebsrätin, überprüft die Anwendung und Auswirkungen eines neuen Kollektivvertrages für ihre Organisation.



- Eine weitere Teilnehmerin möchte organisationsinterne Entgeltstrukturen im Rahmen eines Forschungsprojektes auswerten.
- Zwei Teilnehmerinnen möchten Öffentlichkeitsarbeit betreiben und dafür eine Website zu Equal Pay entwickeln.
- Mehrere Teilnehmerinnen, die im Trainingsbereich tätig sind, möchten ein Trainer/innen-Handbuch zum Thema Equal Pay ausarbeiten, das Bestandteil von Gender-Trainings werden kann.
- Ebenfalls für den Trainingsbereich soll ein Fragebogen zur Equal Pay - Sensibilisierung von AMS-Kurs-Teilnehmer/innen entwickelt und erprobt werden.
- Eine Teilnehmerin, die Frauenbeauftragte ist, möchte eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Frauen und Geld“ organisieren, mit Inhalten wie etwa der Analyse von Lohnzetteln oder dem Berechnen der eigenen Pensionsansprüche.

Was planen wir als **nächste Schritte** des Lehrgangs für Equal Pay-Agent/innen innerhalb von „KLARA!“?

KLARA!s Ziel ist ja die Vernetzung. In weiterer Folge sollen sich die Lehrgangsteilnehmerinnen und damit zukünftigen Equal Pay-Agent/innen und die Gleichstellungsexpert/innen der vorher beschriebenen Fokusgruppen kennen lernen, um in einem gemeinsamen Netzwerk agieren zu können.

Der Lehrgang sollte kein einmaliges Projekt sein. Ziel ist es, dass der Lehrgang nach Abschluss des Equal-Projektes an der Universität Wien weitergeführt wird. Und schön wäre es natürlich, wenn Equal Pay-Agent/in auch ein internationaler Begriff wird, und es nicht nur österreichische sondern auch europäische Equal Pay-Agent/innen gäbe.

Ich möchte mit KLARA!s Botschaft schließen, die auch das Motto unserer Öffentlichkeitskampagne im Herbst sein wird:

FRAUEN VERDIENEN MEHR!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!