

**EQUAL**



[www.equal-esf.at](http://www.equal-esf.at)

GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL

# **EQUAL INFORMATION ÖSTERREICH**

**KURZFASSUNG DES PROGRAMMS DER  
GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL (PGI)**

Wien, 7/2001

**EQUAL BÜRO ÖSTERREICH**



Im Auftrag des BUNDESMINISTERIUMS FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT umgesetzt  
von FAA Holding und Cap Gemini Ernst & Young. Alle Rechte vorbehalten. © 2002.



# INHALTSVERZEICHNIS

▪ <b>Vorbemerkung</b>	<b>2</b>
▪ <b>EQUAL-Strategie</b>	<b>4</b>
▪ <b>Entwicklungspartnerschaften</b>	<b>6</b>
Ziele und Strategie	6
Stärkung der Handlungskompetenz	6
Mindestanforderungen für Aktion 2	7
Bildung von Entwicklungspartnerschaften	8
Arten der Entwicklungspartnerschaften	8
Rollenverteilung und Organisationsmodelle	8
Erfolgsfaktoren	9
Rechtliche und Organisatorische Grundbedingungen	9
Strategieentwicklung	9
Planung und Fragestellung	10
▪ <b>Aktionen</b>	<b>11</b>
Aktion 1	11
Aktion 2	13
Aktion 3	14
Aktion 4	16
▪ <b>Themenbereiche</b>	<b>17</b>
Überblick	17
Schwerpunkt 1	18
<i>Thema 1 – Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt</i>	
<i>Thema 2 – Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit</i>	
Schwerpunkt 2	23
<i>Thema 3 – Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft</i>	
Schwerpunkt 3	24
<i>Thema 4 – Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsplatzgestaltung</i>	
Schwerpunkt 4	27
<i>Thema 5 – Abbau der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen</i>	
Schwerpunkt 5	28
<i>Thema 6 – Aktivitäten für AsylwerberInnen</i>	
Querschnittsthemen	30
<i>Informations- und Kommunikationstechnik</i>	
<i>Gender Mainstreaming</i>	
▪ <b>Innovation</b>	<b>32</b>
▪ <b>Transnationale Kooperation</b>	<b>34</b>
▪ <b>Mitteleinsatz und Finanzierung</b>	<b>37</b>
▪ <b>Programmumsetzung und Ansprechpersonen</b>	<b>38</b>
▪ <b>Glossar</b>	<b>40</b>



## Vorbemerkung: Willkommen bei EQUAL !

Mit Hilfe der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sollen neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt gefunden und erprobt werden.

Im Unterschied zu den Programmen im Rahmen der Strukturfonds-Ziele werden in den Gemeinschaftsinitiativen die Themen primär von der Europäischen Kommission festgelegt. Im Mittelpunkt stehen daher Maßnahmen, die zur Lösung von Problemen mit europäischer Dimension beitragen oder wegen ihres innovativen und transnationalen Charakters zur Weiterentwicklung des Integrationsprozesses besonders geeignet sind.

Mit EQUAL beginnt eine weitere Etappe dieser Bemühungen, die im Zeichen von Innovation und transnationaler Kooperation die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit fortsetzt. EQUAL setzt dabei an den Erfolgen aus den Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und EMPLOYMENT an, berücksichtigt aber auch die Lehren, die aus der Umsetzung gezogen werden konnten.

EQUAL ist

- thematisch und politisch auf die Unterstützung jener Personen ausgerichtet, die am Arbeitsmarkt aus vielfältigen Gründen benachteiligt sind
- eine Werkstatt für neue Konzepte und ein Pool für innovative Ideen in der Arbeitsmarktpolitik
- ein Experimentierfeld für die Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums

Zur Unterstützung bei der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL wurde das EQUAL BÜRO als Nationale Stützstruktur eingerichtet.

Die Bietergemeinschaft FAA Holding, Cap Gemini Ernst & Young Consulting Österreich AG wurde vom zuständigen BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT als Ergebnis einer europaweiten Ausschreibung beauftragt, die Agenden des EQUAL BÜROS für Österreich zu übernehmen.

Die Unternehmen aus dem internationalen Aus- und Weiterbildungs- sowie Consultingbereich haben mit dem EQUAL BÜRO ÖSTERREICH eine nationale Struktur geschaffen, deren zentrale Aufgaben die Information, die Beratung, der Austausch sowie die Unterstützung der nationalen wie internationalen Koordinierung des EQUAL Programms sind.

Grundlage für die Umsetzung von EQUAL in Österreich ist das Programm in seiner von der Europäischen Kommission am 2. Mai 2001 genehmigten Form. Da der erste Aufruf zur Einreichung als Entwicklungspartnerschaft für die erste Antragsrunde bereits erfolgt ist, liegt es nahe, eine komprimierte Form der Programminhalte sowie jener Informationen anzubieten, die für einen Einstieg in EQUAL unentbehrlich sind. Die in Österreich relevanten Ziele und Themen für EQUAL sind im Programm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL (PGI) ausführlich dargestellt. Das PGI kann als Download-Version über die Website des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit ([www.bmwa.gv.at](http://www.bmwa.gv.at)) sowie über die Website des EQUAL BÜRO ([www.equal-esf.at](http://www.equal-esf.at)) abgerufen werden und wird als Ergänzung zu dieser Broschüre empfohlen.





Anliegen der EQUAL INFORMATION ist es, das Programm in aller Kürze vorzustellen. Die notwendigen Informationen zur Strategie des Programms, zu den Entwicklungspartnerschaften (EP), den Schwerpunktthemen, zu Transnationalität, Innovation und Programmablauf wurden auf den folgenden Seiten für Sie aufbereitet.

EQUAL steht noch am Beginn seiner Umsetzung. Die EQUAL INFORMATION soll allen Interessierten als Einstiegshilfe dienen.

Viel Erfolg und eine gute Zusammenarbeit wünscht  
das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH



## EQUAL Strategie

In EQUAL sollen Innovationen zu ausgewählten Themenschwerpunkten in der Arbeitsmarkt-, Behinderten- und Bildungspolitik entwickelt werden. Das Programm setzt dabei auf die Bündelung von Kompetenzen in Partnerschaften und den Know-how-Transfer im Rahmen der transnationalen Zusammenarbeit. Der Erfolg des Programms wird aber insbesondere auch daran gemessen werden, wie weit es gelingt, die nachhaltige Umsetzung der Ergebnisse von Entwicklungspartnerschaften in Politik und Praxis zu gewährleisten.

Das Programm folgt in der Umsetzung daher sechs Grundsätzen, die in den Leitlinien festgelegt sind:

### **KONZENTRATION AUF THEMENBEREICHE:**

Der thematische Ansatz zielt darauf ab, mit innovativen Konzepten Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Die Europäische Kommission hat in Absprache mit dem Europäischen Parlament, den Mitgliedstaaten neun thematische Bereiche für die ersten Antragsrunde in EQUAL vorgegeben. Österreich hat sechs Themen zur Umsetzung ausgewählt, zu denen EP eine Förderung aus EQUAL beantragen können. (vgl. *Themen*)

### **PARTNERSCHAFTLICHER ANSATZ:**

Im Programm EQUAL ist es erforderlich, in Entwicklungspartnerschaften zusammenzuarbeiten. Ziel ist die Bündelung von Kompetenzen einschlägig erfahrener AkteurInnen. Verbindlich geregelte und zielgerichtete Zusammenarbeit soll Synergieeffekte bringen und sicherstellen, dass die Erfahrungen und Ergebnisse auch nach Ende der Programmperiode genutzt und weitergetragen werden. (vgl. *Entwicklungspartnerschaften*)

### **STÄRKUNG DER HANDLUNGSKOMPETENZ:**

Innerhalb der Partnerschaften sollen alle Beteiligten aus der gemeinsamen Arbeit profitieren und voneinander lernen, insbesondere soll die Strategiefähigkeit und Umsetzungsfähigkeit der relevanten AkteurInnen verbessert werden. In der Entwicklungspartnerschaft muss daher ein Modus gefunden werden, in welcher Form das Know-how der Partner bestmöglich genutzt werden kann und sichergestellt werden, dass alle Partner uneingeschränkt an der Entscheidungsfindung beteiligt sind. Insbesondere sollen auch diejenigen Personen und Zielgruppen, die gefördert werden sollen, entsprechend einbezogen werden, um sicherzustellen, dass ihren Problemen und Bedürfnissen auch tatsächlich Rechnung getragen wird. (vgl. *Entwicklungspartnerschaften*)

### **TRANSNATIONALE ZUSAMMENARBEIT:**

Die Transnationale Zusammenarbeit von Entwicklungspartnerschaften ist entscheidend für den Erfolg von EQUAL. Sie beschleunigt den Know-how Transfer und stellt sicher, dass Entwicklungsprozesse und Methoden sowie Produkte durch wechselseitige Lernprozesse und gemeinsame Arbeit optimiert werden. (vgl. *Transnationale Zusammenarbeit*)





**INNOVATION:**

EQUAL soll neue Ansätze zur Bekämpfung von Ungleichheiten und Diskriminierung am Arbeitsmarkt entwickeln. Innovative Konzepte zu erstellen und zu erproben ist eine der grundsätzlichen Anforderungen an die Entwicklungspartnerschaften. (vgl. *Innovation*)

**VERBREITUNG, UMSETZUNG IN POLITIK UND PRAXIS (MAINSTREAMING):**

Wenn EQUAL künftige Politik und Praxis beeinflussen soll, müssen die Erkenntnisse gezielt verbreitet und nachhaltig umgesetzt werden.





# Entwicklungspartnerschaften (EP)

## **ZIELE UND STRATEGIE**

Die Strategie von EQUAL baut gleichermaßen auf den Zielen des NAP wie auf den Erfahrungen der Vorperiode auf. Diese zeigen, dass

- dem komplexen Problem Arbeitslosigkeit nur durch sektorübergreifende Aktivitäten begegnet werden kann,
- die lokale und regionale Ebene eine wichtige Ergänzung zu der nationalen Politik bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Förderung der Beschäftigung darstellt,
- sowohl eine vertikale als auch eine horizontale Abstimmung aller Politikbereiche erfolgen muss,
- die österreichische Tradition der partnerschaftlichen Lösungsfindung beibehalten und erweitert werden soll.

Den Kern der organisatorischen Ausrichtung von EQUAL bilden daher die Entwicklungspartnerschaften. Darunter sind strategische Partnerschaften zu verstehen, die zur Umsetzung eines der sechs von Österreich gewählten Themen alle relevanten AkteurInnen vor Ort für die Realisierung innovativer Lösungen zusammenführen.

Das übergreifende Ziel von Entwicklungspartnerschaften ist die Verknüpfung der Ressourcen und Kompetenzen aller Beteiligten zu einem gemeinsamen, integrierten Ansatz bei der Bekämpfung von Ungleichheiten und Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt sowie die Stärkung der Handlungskompetenz.

Grundsätzlich sollen Entwicklungspartnerschaften Pakete von aufeinander abgestimmten Integrations- und Förderaktivitäten erproben und zur Verfügung stellen, die die ganzheitliche Bearbeitung von ausgewählten Problemfeldern vorsehen.

## **STÄRKUNG DER HANDLUNGS-KOMPETENZ**

Die Beteiligung an EQUAL in Form von Entwicklungspartnerschaften soll das Lernen aller beteiligten Organisationen voneinander unterstützen und insbesondere die Strategiefähigkeit, Politikfähigkeit und Umsetzungsfähigkeit relevanter AkteurInnen vor Ort verbessern. Das bedeutet für die Entwicklungspartnerschaften, dass alle Partner gleiche Mitspracherechte erhalten und uneingeschränkt an der Entscheidungsfindung partizipieren können. Die Entwicklungspartnerschaft soll so organisiert sein, dass alle Partner ihre Rolle in jeder Phase ungehindert erfüllen können.





**MINDESTAN-  
FORDERUNGEN  
FÜR  
AKTION 2**

Für den Aufbau einer EP (Aktion 1) sind 6 Monate vorgesehen. Für die Teilnahme an der Aktion 1 muss das geplante Bündnis zumindest eine Kern-EP<sup>1</sup> umfassen. Spätestens für die Einreichung in Aktion 2 müssen alle relevanten PartnerInnen in der Entwicklungspartnerschaft vertreten sein, also jene, die für den in der Entwicklungspartnerschaft behandelten Problembereich von Bedeutung sind.

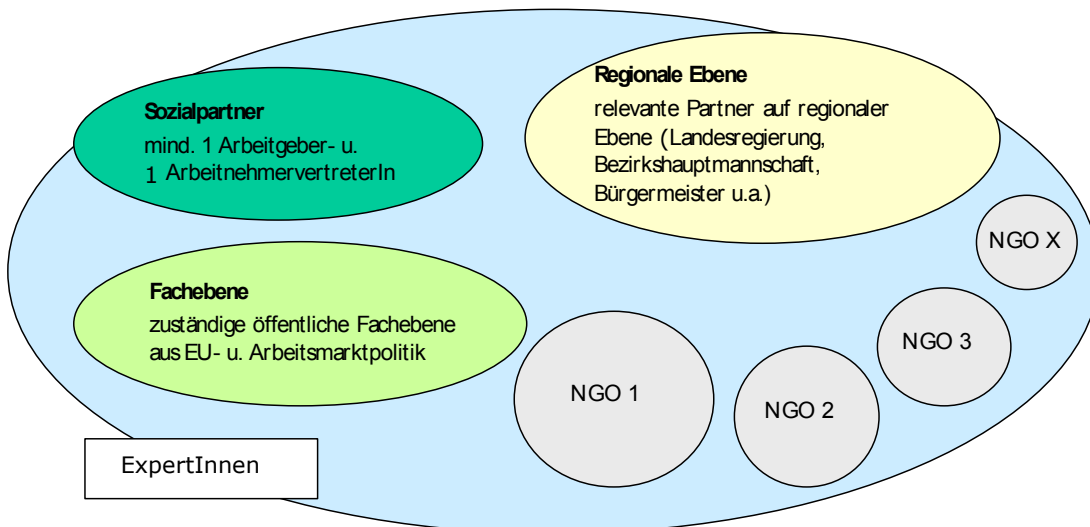
- Regionale Ebene  
Gebietskörperschaften der Region, wie Landesregierungen/Abteilung oder ein ausgelagerter Rechtskörper, Bürgermeister, Städte- und Gemeindevertreter, Gemeinderäte, Gemeindeverbände, Bezirkshauptmannschaft
- Fachebene  
VertreterInnen auf der öffentlichen Fachebene aus den Bereichen EU- und Arbeitsmarktpolitik: Arbeitsmarktservice (AMS), Bundessozialämter (BSB), Fachabteilungen, Landesschulräte usw.
- 2 Sozialpartner  
mindestes ein/e Arbeitnehmer- und ein/e Arbeitgebervertreter/in
- mindestens drei Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs)

**ZUSAMMENSETZUNG DER EP**

**Mindestvoraussetzung für die Teilnahme an Aktion 1:**

zwei unterschiedliche Partner („Kern-EP“; z.B. ein Sozialpartner und eine NGO)

In **Aktion 2** müssen VertreterInnen aus folgenden Ebenen einbezogen werden, wobei mindestens 3 NGOs vertreten sein müssen:



<sup>1</sup> Kern-EP: Als Voraussetzung für die Zulassung zu Aktion 1 sind mindestens zwei Partner unterschiedlicher Bereiche notwendig.







Da die Vernetzung unterschiedlichster AkteurInnen arbeits- und zeitintensiv ist, kann im Sinne einer optimalen Nutzung bereits bestehender Zusammenarbeitsstrukturen im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte (TEP) die Initiative zur Einreichung in Abstimmung mit diesen erfolgen, da sie bereits weitgehend den Anforderungen von EQUAL entsprechen. Idealerweise sind die TEPs auch jeweils der Kern von Entwicklungspartnerschaften.

Falls die Zusammensetzung bzw. die Ausrichtung nicht den Anforderungen von EQUAL entspricht, müssen die fehlenden Partner in die Paktstruktur integriert werden.

Auch außerhalb der Pakte existierende Institutionen können eine Entwicklungspartnerschaft begründen, die ebenfalls alle relevanten AkteurInnen umfassen muss.

#### **BILDUNG VON EP**

Ein TEP wird um die fehlenden PartnerInnen erweitert  
Institutionen, die auch im TEP vertreten sind, initiieren eine EP mit PartnerInnen außerhalb des Paktes  
Eine EP wird unabhängig von den TEP unter Berücksichtigung aller relevanten AkteurInnen gegründet

#### **ARTEN VON EP REGIONAL SEKTORAL**

Eine Entwicklungspartnerschaft kann entweder sektoral oder regional begründet werden. Kooperieren PartnerInnen innerhalb eines bestimmten geografischen Gebietes, wird es sich um eine Regionale Partnerschaft handeln, falls sich aber die thematische Schwerpunktsetzung nicht auf einen Standort beschränken lässt oder eine EP bundesweit agiert, wäre die Form der Sektoralen Partnerschaft zu wählen. Der sektorale Ansatz ermöglicht daher auch die Konzentration auf einen bestimmten Wirtschaftszweig oder auf die Bekämpfung der Diskriminierung bestimmter Personengruppen.

#### **ROLLEN- VERTEILUNG**

Die Umsetzung innovativer Lösungen innerhalb der EP basiert auf der Zusammenarbeit aller beteiligten PartnerInnen. Die heterogene Zusammensetzung der EP, die vielfältigen Aufgaben sowie die mit der Ressourcenbündelung verknüpfte Arbeits- und Rollenteilung erfordern eine effektive Ausgestaltung der internen Struktur einer Entwicklungspartnerschaft.

#### **ORGANISATIONS MODELL**

Strategische Plattform aller beteiligten Partner  
Erarbeitung eines gemeinsamen Grundverständnisses unter allen Partnern  
Bewertung von Vorschlägen, Ansätzen und Ergebnissen  
Gemeinsame strategische Orientierung  
Operative Plattform  
Sicherstellung, dass alle auf der strategischen Ebene getroffenen Entscheidungen umgesetzt werden und die Träger der einzelnen Module kooperieren.





### **ERFOLGS- FAKTOREN**

Die partnerschaftliche Abstimmung sowie ein reibungsloser Informationsfluss zwischen allen Beteiligten sind wesentliche Erfolgsfaktoren für gemeinschaftliches und erfolgreiches Handeln. Die Rollenverteilung innerhalb einer EP muss in jedem Fall eine koordinierende und eine finanziell verantwortliche Stelle vorsehen, wobei beide Funktionen auch von einem Partner übernommen werden können. Der koordinierende Ansprechpartner ist die erste Ansprechstelle in organisatorischen und administrativen Belangen. Seitens der EP muss auch festgelegt werden, wer die finanzielle Verantwortlichkeit über die Verwendung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds (die sogenannte Endbegünstigteneigenschaft) und des Bundes (bzw. in einigen Fällen der Landesmittel) übernimmt. Endbegünstigt ist grundsätzlich die gesamte EP, die EP kann aber auch einen Partner mit der Rolle der finanziellen Verantwortlichkeit und der Endbegünstigtenschaft betrauen. Die Rolle des finanziell verantwortlichen Partners setzt rechtliche und organisatorische Grundbedingungen voraus, die in jedem Fall erfüllt sein müssen.

### **RECHTLICHE UND ORGANISA- TORISCHE GRUND- BEDINGUNGEN**

- eine eigene Rechtskörperschaft (die eigentliche Rechtsform ist dabei nicht erheblich)
- ausreichende Liquidität gemessen am Gesamtvolumen der EP
- ausreichende Bonität hinsichtlich der Haftungserfordernisse
- ausreichende administrative Kapazitäten für die verwaltungstechnische Abwicklung (diese können aus EQUAL finanziert werden)
- Erfahrung mit der Durchführung und Abrechnung von arbeitsmarktpolitischen oder ähnlichen Projekten

### **STRATEGIE- ENTWICKLUNG**

Die Strategie einer EP legt fest, welche Ziele mit welchen Mitteln erreicht werden sollen. Diese Strategie verdeutlicht einerseits, welcher Handlungs- und Innovationsbedarf besteht, und zeigt andererseits, welche Handlungsoptionen zur Realisierung ausgewählt wurden. Grundlage für die Entwicklung eines integrierten Handlungsansatzes ist eine Analyse und Beurteilung der Ausgangssituation unter Inanspruchnahme eigenen sowie nötigenfalls zusätzlichen, externen Wissens. Ergebnis ist die Analyse der regionalen und thematischen Ungleichheiten. Eine EP hat Mittel für Expertisen, Moderation und Evaluierung zur Verfügung, um die solide Ausarbeitung einer Strategie zu garantieren sowie ihre Aktivitäten von Fachleuten moderieren, begleiten und evaluieren lassen zu können.

Die gemeinsame Strategieentwicklung sichert der EP eine gemeinsame Problemsicht und ein gemeinsames Vorgehen.

## PLANUNG UND FRAGESTELLUNG

### **Grund der EP**

Wo ist der Handlungsbedarf?  
Warum soll ein neues Instrumentarium entwickelt werden?  
Wer wird welchen Nutzen haben?  
Welche Nachteile werden vermieden?

### **Positionierung der EP**

Wo stehen die relevanten AkteurInnen in bezug auf die Problemlösung?

### **Ziel der EP**

Was wird das Ergebnis der Erprobung sein?  
Was ist Nahziel, was ist Fernziel?

### **Partner der EP**

Wer muss und wer kann sich an einer Entwicklungspartnerschaft beteiligen?

### **Mittel der EP**

Welche Ressourcen stehen zur Verfügung und welche können zusätzlich mobilisiert werden?

### **Optionen der EP**

Welcher Bedarf und welche Optionen für experimentelle Aktivitäten sind erkennbar?

### **Bewertung der Optionen**

Wie sind die Optionen zu bewerten?  
Welche Risiken, Aufwände und voraussichtliche Ergebnisse und welcher finanzielle Bedarf ist mit dieser Option verbunden?  
Wie steht es um Durchführbarkeit und Tragfähigkeit?  
Wie spiegeln sich die Prinzipien EQUALs in den einzelnen Optionen wider?

### **Prioritäten der Strategie**

Welcher Weg ist für die EP der Beste?

### **Phasen der Umsetzung**

Über welche Etappen und Teilziele kann die Erprobung erfolgen und wie sollen sie gereiht werden?

### **Monitoring und Evaluierung der EP**

Wie wird die Zielerreichung kontrolliert?  
Wie werden Aktivitäten und Ergebnisse eingeschätzt?

Die Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft ist Ergebnis der Förderung innerhalb der Aktion 1 (zu den Inhalten der Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft: vgl. Aktion 1, Vereinbarung über die EP). Gelingt es nicht, eine tragfähige Entwicklungspartnerschaft zustande zu bringen, muss am Ende der Aktion 1 ein Bericht über die Arbeit in den 6 Monaten und eine Begründung des Nichtzustandekommens der Partnerschaft abgelegt werden.



# Aktionen

## **AKTION 1: AUFBAU UND GRÜNDUNG EINER EP**

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird in Aktionen umgesetzt. Die Aktion 1 ist als Vorbereitungsphase für die in Aktion 2 durchzuführenden Aktivitäten vorgesehen. Sie dient der Gründung der Entwicklungspartnerschaft und dem Aufbau der transnationalen Partnerschaft. Für die Zulassung zu Aktion 1 sind mindestens zwei unterschiedliche Partner („Kern-Partner“) erforderlich. (vgl. *Entwicklungspartnerschaften*)

Im Lauf der Aktion 1 soll die Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft mit einem detaillierten Arbeitsprogramm sowie Kosten- und Finanzierungsplan für die Aktionen 2 und 3 vorbereitet werden. Die relevanten AkteurInnen (vgl. *Entwicklungspartnerschaften*) werden in die Partnerschaft integriert, die arbeitsmarktpolitische Ausgangsproblematik wird analysiert, es erfolgt eine gemeinsame Zielsetzung, die Entwicklung des Arbeitsprogramms, die Vorbereitung der Module, die Festlegung der Verantwortlichkeiten, die Arbeitsteilung innerhalb der Partnerschaft und eine detaillierte Kosten- und Finanzierungsplanung.

Gleichzeitig findet die Suche nach Transnationalen Partnern statt. Die Vereinbarung über die transnationalen Zusammenarbeit wird gemeinsam vorbereitet.

In der Aktion 1 sind daher zwei Dokumente, die Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaften und die Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit abzufassen. Die Vorlage der beiden Vereinbarungen stellt die Teilnahmevoraussetzung für die Aktionen 2 und 3 dar.

## **VEREIN- BARUNGEN**

Zwei Dokumente werden erarbeitet:

- ⇒ **Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft**
- ⇒ **Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit**

## **DIE VEREINBARUNG ÜBER DIE EP UND IHRE ELEMENTE**

- Angaben zu den beteiligten PartnerInnen
- Entwicklungsstrategie
  - Bewertung der am Arbeitsmarkt bestehenden Ausgrenzungen, Diskriminierungen und Ungleichheiten innerhalb des ausgewählten Themenbereichs
  - einschlägige Ergebnisse aus ADAPT & EMPLOYMENT (soweit vorhanden), die für die Strategieentwicklung oder Organisation einer EP nutzbar sind
  - Festlegung der Ziele und Handlungsschwerpunkte
- Aktionsplan mit einer Ausarbeitung von aufeinander abgestimmten innovativen Aktivitäten (den „Modulen“), die an den Ursachen der Diskriminierung ansetzen





- detailliertes Arbeitsprogramm inkl. Angaben zu Organisationsstruktur, Entscheidungsverfahren und Festlegung der Rolle der einzelnen Partner (einschließlich Informationen und Angaben über die EP und der Analyse der Ergebnisse)
- Kosten- und Finanzierungsplan
- ein Konzept für Vernetzung, Verbreitung und nachhaltige Umsetzung (Aktion 3), die Verpflichtung der EP, an der Aktion 3 mitzuarbeiten
- Strategie und Mechanismen der Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit von Männern und Frauen in sämtliche Bereiche der Politik (horizontales Ziel des Gender Mainstreamings)

Die Partnerschaftsvereinbarung stellt ein verbindliches Dokument dar, das von allen Partnern unterzeichnet wird. Sie gilt als Zustimmung aller Partner zur Umsetzung der entwickelten Strategie und des vereinbarten Arbeitsprogramms und als Vereinbarung hinsichtlich der Arbeitsteilung in der Partnerschaft.

Als zweites Dokument muss die **Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit** vorliegen.

**Welche Elemente diese Vereinbarung umfassen soll, siehe *Transnationale Zusammenarbeit*.**

Nach erfolgter Zulassung Anfang November 2001 beginnen die EP ihre Aktivitäten im Rahmen der Aktion 1 am 15.11.2001. Für die Aktion 1 sind 6 Monate vorgesehen. Die beiden Vereinbarungen sind als Entwürfe bis 15.3.2002 vorzulegen, um das Zulassungsverfahren zu Aktion 2 und 3 zeitgerecht beginnen zu können.

**Das Auswahlgremium, wird am Ende der Aktion 1 über die weitere Zulassung der Entwicklungspartnerschaften zu Aktion 2 und Aktion 3 entscheiden.**

Dauer der Aktion 1: 6 Monate je Antragsrunde

**ZEITPLAN  
AKTION 1:**

**15. November 2001:**

Start Aktion 1

**15. März 2002:**

Termin für die Vorlage der beiden Vereinbarungen in Entwurffassung:

Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft

Vereinbarung über die Transnationale Zusammenarbeit

(Entwurffassungen, die noch nicht von allen PartnerInnen unterzeichnet sein müssen)

**Mitte Mai 2002:**

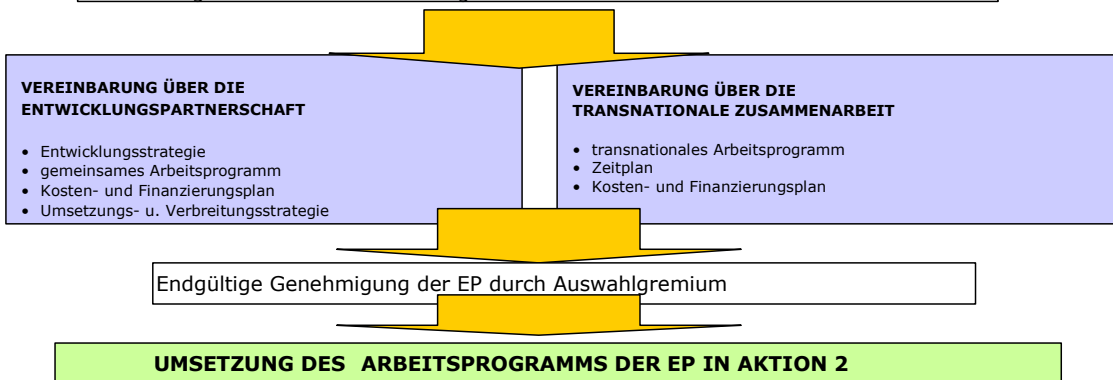
Start Aktion 2 und 3, nach erfolgter Zulassung der Entwicklungspartnerschaft





## ZULASSUNG ZU AKTION 2

=> Als **ERGEBNIS DER AKTION 1**  
und somit als **TEILNAHMEVORAUSSETZUNG für die AKTION 2**  
sind folgende Dokumente vorzulegen:





**AKTION 2:  
REALISIERUNG  
DES ARBEITS-  
PROGRAMMS**

In dieser Phase erfolgt die eigentliche Umsetzung der Arbeitsprogramme unter Beteiligung der Partner entsprechend den Verantwortlichkeiten und der Arbeitsaufteilung, die in der Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft festgelegt ist. Jede Partnerschaft setzt zumindest drei Module um. Die Entwicklungspartnerschaften realisieren weiters gemeinsam mit ihren transnationalen Partnern die transnationalen Arbeitsprogramme, die in den Vereinbarungen über die transnationale Zusammenarbeit festgehalten sind.

Dauer der Aktion 2: 18 - 36 Monate

**Umsetzung der Aktivitäten und Module laut Vereinbarung über die EP (VEP)**

**Umsetzung der Aktivitäten laut Vereinbarung über die Transnationale Zusammenarbeit (VTZ)**

**AKTION 3:  
VERNETZUNG  
UND  
VERBREITUNG  
DER  
AKTIVITÄTEN**

Um eine möglichst nachhaltige Wirkung der entwickelten innovativen Lösungsansätze zu erzielen, ist eine gesonderte Aktion für Vernetzung und Verbreitung beispielhafter Lösungen und die Integration der Ergebnisse und Erfahrungen in Politik und Praxis („Mainstreaming“) vorgesehen. Die Aktion 3 wird unter der Verantwortung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit organisiert, das einen Mainstreaming-Plan entwerfen wird. Im Rahmen der Aktion 3 sollen die Entwicklungspartnerschaften eines Mitgliedstaates, die zum selben Thema arbeiten, ihre Ergebnisse austauschen und vergleichen. Die Ergebnisse dieses Austausches können in weiterer Folge im gesamteuropäischen Zusammenhang bearbeitet werden. Ziel dieser Aktivitäten ist die Vernetzung der EP, die systematische Verbreitung der Ergebnisse und Erfahrungen der EP, die Identifizierung und Darstellung beispielhafter Lösungen (good practice) und die Integration der Erfahrungen in die weitere Arbeitsmarktpolitik und Praxis („Mainstreaming“).

In diesem Zusammenhang sollen Tagungen und Seminare, Studien und Erhebungen sowie Netzwerkaktivitäten u.ä. durchgeführt werden.

Als wesentliche Träger der Aktion 3 werden EP ausgewählt, die aufgrund ihrer spezifischen Expertise und nachgewiesenen Leistungen dafür besonders geeignet sind. Sie erhalten als Organisatoren von Netzwerken und anderer Aktivitäten zusätzliche Mittel. Folgende Tätigkeiten werden anfallen:

- Validierung und Zusammenführung der Erfahrungen, Methoden, Ergebnisse der EP (Analysen, Runde Tische, vergleichende Studien, Selbstevaluierungsworkshops, die die Bedingungen erfolgreicher Partnerschaften analysieren sollen usw.)







- Verbreitung beispielhafter Lösungen zu Schlüsselakteuren, Partnerschaften u.a. durch Publikationen, Konferenzen, Internetpräsentationen
- Beiträge zur nachfrageorientierten Verbreitung, z.B. in arbeitsmarktpolitischen Diskussionen, bei der Weiterentwicklung von Arbeitsmarkt- und Berufsausbildungspolitik, Einbringen der beispielhaften Lösungen in Foren, Ausschüsse und Versammlungen um die EQUAL-Ergebnisse in der Arbeitsmarktpolitik zu verankern.

Alle Entwicklungspartnerschaften sind verpflichtet, die erzielten Ergebnisse und Erfahrungen im Rahmen der Aktion 3 zu kommunizieren. Sie werden sich in ihren Partnerschaftsvereinbarungen dazu bereit erklären, an der Validierung und an Mainstreaming-Aktivitäten teilzunehmen.

#### **ZIEL**

- Vernetzung der EP
- systematische Verbreitung der Ergebnisse und Erfahrungen der EP
- good und best practice: Identifizierung und Darstellung beispielhafter Lösungen/Mainstreaming: Integration der Erfahrungen in die weitere Arbeitsmarktpolitik und Praxis (Mainstreaming)

#### **IDENTIFIKATION VON BEST PRACTICE UND MAINSTREAMING AKTIVITÄTEN IM ABLAUF**

- **Validierung erzielter Ergebnisse**  

- **Verbreitung beispielhafter Lösungen**  

- **Einbringen in Arbeitsmarktpolitik und Praxis**

#### **AKTIVITÄTEN**

- Tagungen und Seminare,
- Round-Tables,
- Studien und Erhebungen sowie
- Netzwerkaktivitäten,
- Publikationen,
- Internetpräsentationen usw.

Dauer Aktion 3: parallel zur Umsetzung der Aktion 2







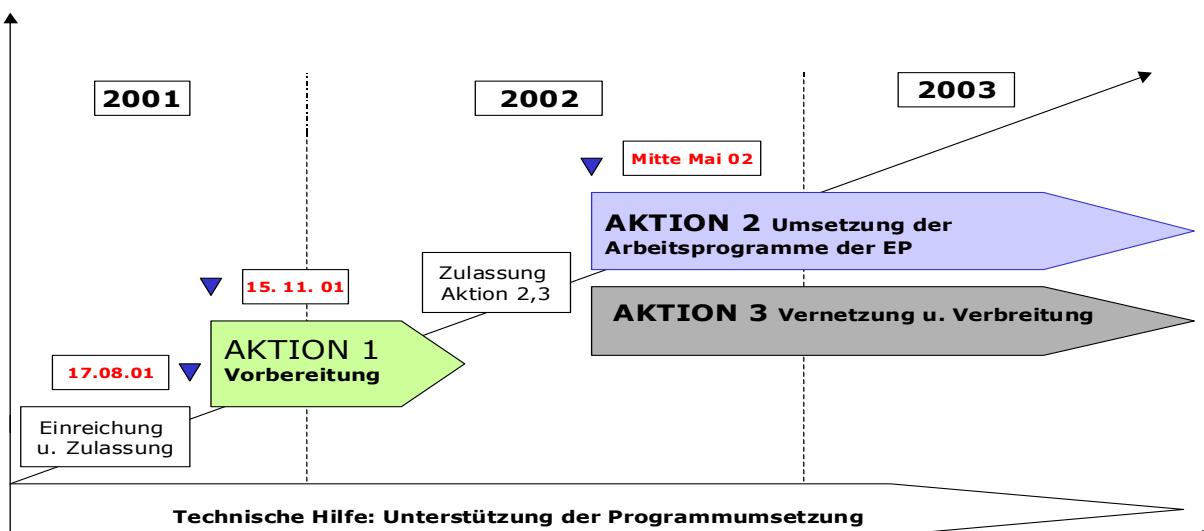
#### **AKTION 4 : TECHNISCHE HILFE**

Zur Unterstützung der Programmumsetzung werden folgende Aktivitäten im Rahmen der Technischen Hilfe gesetzt:

- Beratung und Unterstützung der EP
- Vernetzung der Partnerschaften
- Verbreitung von Ergebnissen
- Begleitung und Bewertung des Programms
- Information und Publizität

Dauer der Aktion 4: Programmlaufzeit

### **ZEITPLAN 1. ANTRAGSRUNDE**





# Themenbereiche von EQUAL in Österreich<sup>2</sup>

Bei der Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt setzt EQUAL an den vier Schwerpunkten der Europäischen Beschäftigungsstrategien an. Die Europäische Kommission hat in Absprache mit dem Europäischen Parlament, den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern innerhalb dieser Säulen neun thematische Bereiche für die erste EQUAL Ausschreibung zur Einreichung von Vorschlägen vorgegeben. Acht dieser Bereiche sind unmittelbar verknüpft mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Das neunte Thema betrifft die spezifischen Bedürfnisse von AsylwerberInnen. Jeder Mitgliedstaat wählt jene Themenbereiche aus, in denen er mit anderen Mitgliedstaaten neue Konzepte erproben möchte. Diese sind nicht flächendeckend, sondern stellen konzentrierte Modellversuche auf vereinbarte Themenfelder und politisch vorgegebene Problemlagen dar.

Für die erste Antragsrunde wurden für Österreich folgende sechs Themen in das Programm der Gemeinschaftsinitiative aufgenommen:

<b>SCHWERPUNKT 1 – BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT</b>	
Thema 1	Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt A) Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung B) Erleichterung der Integration von Behinderten B1) Übergang Schule – Beruf B2) Schnittstelle Beruf – Invaliditätspension B3) Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
Thema 2	Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt
<b>SCHWERPUNKT 2 – UNTERNEHMERGEIST</b>	
Thema 3	Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor)
<b>SCHWERPUNKT 3 – ANPASSUNGSFÄHIGKEIT</b>	
Thema 4	Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung 1) Schaffung eines offenen Bildungszugangs für alle 2) Schaffung eines friktionslosen Übergangs zwischen Schule, Betrieb und Arbeitsmarkt 3) Integrationsfördernde Arbeitsplatzgestaltung
<b>SCHWERPUNKT 4 – CHANCENGLEICHHEIT</b>	
Thema 5	Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt
<b>ASYLWERBERINNEN</b>	
Thema 6	Aktivitäten für AsylwerberInnen

<sup>2</sup> EQUAL – Österreich 2000 – 2006, April 2001



## SCHWERPUNKT 1 – BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

### **THEMA 1: ERLEICHTERUNG DES ZUGANGS ZUM ARBEITSMARKT**

Ziel der Aktivitäten ist die dauerhafte Integration sozial benachteiligter (arbeitsmarktferner) Personengruppen<sup>3</sup> in den regulären Arbeitsmarkt und infolgedessen die Sicherung der Existenz durch ein angemessenes Einkommen. Zu den arbeitsmarktfernen Personengruppen zählen im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung Behinderte, Angehörige ethnischer Minderheiten und Benachteiligte.

Der umfassende Diskriminierungsbegriff und die Vielzahl der Hindernisse sozial benachteiligter Personengruppen machen EQUAL zu einem maßgeschneiderten Programm zur Erprobung neuer Förderinstrumente und Unterstützungsstrukturen für die Reintegration in den Arbeitsmarkt und zur Bekämpfung fortdauernder Ausgrenzung am Arbeitsplatz selbst. Aufgrund seiner großen Reichweite ist dieser Bereich mit knapp der Hälfte der Gesamtmittel am großzügigsten ausgestattet.

Bei der Erprobung neuer Wege zur Bekämpfung der Ausgrenzungen, insbesondere aufgrund spezieller Integrationshemmnisse, liegen die Förderschwerpunkte in zwei Bereichen:

*Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung*

*Erleichterung der Integration von Behinderten*

### **REINTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT UND BEKÄMPFUNG VON FORTGESETZTER AUSGRENZUNG**

Sozial benachteiligte Personengruppen sind in der Regel mit einer Vielzahl an Hindernissen bei der (Re)Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist nur eine der Hemmschwellen neben anderen unterschiedlichen Problemlagen. Auch wenn Personen aus dieser Gruppe einen Arbeitsplatz gefunden haben, ist dieser häufig mit Diskriminierung und Ausgrenzung verbunden – oftmals werden prekäre, sozial- und arbeitsrechtlich nicht abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse ausschließlich aufgrund des großen finanziellen Drucks angenommen. Die geschlechtsspezifische und ethnische Dimension bilden zusätzliche Barrieren. Ziel ist daher die dauerhafte Integration in den Regelarbeitsmarkt. Als Teilziele werden sowohl die Teilnahme an weiteren Maßnahmen als auch die Ergänzung eines Erwerbseinkommens durch Sozialleistungen anerkannt.

<sup>3</sup> zu den Hindernissen einer Integration in den Arbeitsmarkt zählen u.a.: Wohnsituation, soziale Zugehörigkeit, Alkohol- und Drogenprobleme, Haftstrafen, Verschuldung





Es gilt nun zu erproben, über welche Integrationsschritte eine Annäherung an den Arbeitsmarkt bzw. ein Abbau diskriminierender Faktoren bei bestehenden Arbeitsplätzen zu erreichen ist. Einer persönlichen Stabilisierung kommt dabei der gleiche Stellenwert zu, wie dem Ausbau von Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen und Praxiserfahrung. Die Fähigkeit zur selbständigen Arbeitssuche mag in einer Arbeitsaufnahme münden, kann aber auch über die Erprobung stundenweiser Beschäftigungsmöglichkeiten oder über befristete Dienstverhältnisse realisiert werden. Die Existenzsicherung kann auch durch eine Ergänzung des Erwerbseinkommens aus einer Sozialleistung sichergestellt werden.

Grundsätzlich sollen die Entwicklungspartnerschaften neue Integrationsinstrumente sowie Förder-, Beratungs- und Betreuungsstrukturen zur Bekämpfung von Problemen bei der Integration in und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt entwickeln und erproben.

Berufliche Qualifizierung inklusive Berufspraktika und kombinierte Maßnahmen beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung sind empfohlene Ansätze.

**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Vernetzungs- und Koordinationstätigkeiten  
Beratung und Betreuung im Vorfeld der Vermittlung  
Berufliche Orientierung und aktive Arbeitssuche  
Praktika und Erwerb von Kompetenzen im Rahmen der Kulturtechniken  
Kombination beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung  
Beschäftigungsaufnahme  
Unternehmensgründung  
Selbsthilfeaktivitäten  
Kinderbetreuung  
Studien und Evaluierungen





**ERLEICHTERUNG  
DER  
INTEGRATION  
VON  
BEHINDERTEN**

Kernproblematik ist in diesem Bereich vor allem die zersplitterte Kompetenzlage, die eine systematische und vollständige Erfassung sowie Betreuung der betroffenen Personengruppe erschwert. Das verbesserte Zusammenwirken handelnder AkteurInnen in den Feldern Prävention und Rehabilitation ist eine der Zielvorstellungen. Eine Erleichterung der Integration von Behinderten wird daher in drei Richtungen angestrebt:

- Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf
- Verbessertes Zusammenwirken der handelnden AkteurInnen in den Feldern Prävention und berufliche Rehabilitation zur Abstimmung der Aktivitäten an der Schnittstelle Beruf und Invaliditätspension
- Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Behinderter

**ÜBERGANG  
SCHULE – BERUF**

Es sollen Möglichkeiten und Aktivitäten entwickelt werden, damit Jugendliche mit psychischen bzw. physischen Behinderungen im Alter von 13-25 Jahren, die bei der Eingliederung ins Berufsleben und in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Schwierigkeiten rechnen müssen, gemäß ihren individuellen Voraussetzungen durch geeignete Formen der Berufsvorbereitung verbesserten Zugang in die Arbeitswelt finden und durch frühzeitige und entsprechende Unterstützungs- und Qualifizierungsaktivitäten bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen unterstützt werden.

**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Erstellung gemeinsamer Reha-Pläne  
Informations- und Beratungszentren  
Nachreifungs- und Nachschulungsaktivitäten  
Einbeziehen von Privatfirmen  
Durchführung von Schulversuchen  
Vorbereitungsarbeiten für gesetzliche Regelungen  
Fortbildung und Qualifizierung für LehrerInnen  
Kooperationsformen zwischen schulischen und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen  
Modelle zur berufsvorbereitenden Betreuung  
Beratung und Unterstützung für Eltern

**SCHNITTSTELLE  
BERUF –  
PENSION**

Durch Aktivitäten in diesem Bereich soll die themenzentrierte Zusammenarbeit der für sozialversicherungsrechtliche, arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Leistungen zuständigen Stellen und Behörden intensiviert werden.

Strategien der EP sollen im Themenfeld Schnittstelle Beruf - Pension neue Kombinationen von Beratungs-, Betreuungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangebote sowie neue Formen der Motivationsstärkung und Handlungsfähigkeit der Betroffenen enthalten.





**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Studien, Untersuchungen und Evaluierungen  
Pläne für Aktivitäten der beruflichen Rehabilitation  
Externe Beratungsleistungen für strukturelle Aktivitäten in Firmen  
Alternative Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen  
Stützung bestehender Dienstverhältnisse  
Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen mit gesundheitlichen Schäden

**RAHMENBEDINGUNGEN FÜR  
DIE  
EINSTELLUNG  
VON  
BEHINDERTEN**

Durch gezielte Information und Aufklärung soll die Bereitschaft der UnternehmerInnen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, erhöht werden, indem bestehende Informationsdefizite und Vorurteile abgebaut werden. Ein integrationsfördernder Umgang mit Menschen mit Behinderungen hebt die sozialen Kompetenzen im Betrieb und trägt zur Imageförderung des Unternehmens bei. Durch die Aufbereitung einer solchen Integrationskultur soll ein neues, normalisiertes, nicht diskriminierendes Bild der Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt entstehen.

Die Verbesserung des Zugangs von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt steht ebenso im Zentrum des Interesses wie ein verbessertes Zusammenwirken der handelnden AkteurInnen in den Feldern Prävention und berufliche Rehabilitation.

**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Öffentlichkeitskampagnen  
Darstellung und Verbreitung beispielhafter Lösungen  
Entwicklung und Erprobung neuer Integrationsinstrumente  
Nutzenkatalog über die Einstellung von Menschen mit Behinderung  
Erprobung der Wirkung kultureller Aktionen  
Vernetzungskonferenzen  
Auszeichnung behindertenfreundlicher Unternehmen  
Foto- und Bild-Archiv  
Journalistische Ausbildung für Menschen mit Behinderung  
Aufbau von Vernetzungsstrukturen





**THEMA 2 :  
BEKÄMPFUNG  
VON RASSISMUS  
UND FREMDEN-  
FEINDLICHKEIT**

Die Freizügigkeit am Arbeitsmarkt ist einer der zentralen Grundzüge der Gemeinschaft. Jede Form von Ablehnung gegenüber Menschen, die einem anderen Kulturkreis angehören, gefährdet daher die Grundprinzipien. Die Aufarbeitung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt im allgemeinen sowie jene unter dem besonderen Gesichtspunkt der Erweiterung der Europäischen Union ist hier zentrales Anliegen.

Gefördert werden daher innovative Methoden wie interkulturelle Lehr- und Lernmodelle, Konfliktmanagement und Mediation. Dabei wird Wert darauf gelegt, dass nicht nur BerufsberaterInnen oder AusbilderInnen sensibilisiert werden, sondern auch ArbeitgeberInnen, Gewerkschaften, Arbeitsmarktservice, Behörden und die breite Öffentlichkeit. Auch soll dezidiert der Vorteil, den Unternehmen durch eine interkulturelle Personalpolitik gewinnen, hervorgehoben werden.

**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Beratung und Konfliktmanagement für Projektträger und Unternehmen  
Methoden interkulturellen Trainings  
Entwicklung innovativer Aktivitäten  
Studien und Evaluationen zum Thema  
Informations- und Sensibilisierungskampagnen





## SCHWERPUNKT 2 – UNTERNEHMERGEIST

### **THEMA 3: VERBESSERUNG DER QUALITÄT VON ARBEITS- PLÄTZEN IN DER SOZIAL- WIRTSCHAFT (DRITTER SEKTOR)**

Der Dritte Sektor ist ein innovativer Wirtschaftsbereich mit ausbaufähigen Beschäftigungskapazitäten. Diesen stehen allerdings prekäre Beschäftigungsformen, Schwarzarbeit sowie unterschiedliche Formen atypischer und geringfügiger Beschäftigung mit minder qualifizierten Beschäftigten gegenüber.

Schwerpunkt wird auf die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze gelegt und die Professionalisierung von Beschäftigten in der Sozialwirtschaft, also in Berufen des Sozial-, Gesundheits- und Umweltbereichs sowie im Kunst- und Kulturbereich. Parallel dazu sollen Modelle zur Qualitätsverbesserung von Produkten und Dienstleistungen entwickelt werden. Im Wesentlichen ist eine Nutzung der Potenziale des Dritten Sektors zur beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen beabsichtigt, ebenso die Verbesserung der Arbeits-, Aufstiegs- und Einkommensbedingungen im Dritten Sektor. Dazu ist eine ausreichende ökonomischen Basis der Sozialbetriebe und Projektträger erforderlich.

Im Rahmen von EQUAL sollen daher Modelle zur Überwindung prekärer Beschäftigungsformen und zur Stabilisierung von sozial abgesicherten Normalarbeitsverhältnissen entwickelt werden.

Um die genannten Vorstellungen auf eine realistische Basis zu stellen, sollen Finanzierungsmodelle für Betriebe des Dritten Sektors erarbeitet bzw. internationale Erfahrungen genutzt werden.

In allen Bereichen soll die Verbindung zwischen Dienstleistungsanbietern und funktionierenden Marktmechanismen verstärkt, das heißt eine Zusammenführung von Angebot und Nachfrage ins Auge gefasst werden.

### **STRATEGIEN UND AKTIVITÄTEN DER EP**

Verbesserung der Qualifikation von MitarbeiterInnen und Schlüsselkräften im Dritten Sektor  
Erprobung neuer Wege zur Lösung der folgenden Probleme im Zusammenhang mit einer Beschäftigung im Dritten Sektor:

- Betreuungspflicht
- Unfreiwillig prekäre Beschäftigungsverhältnisse
- Transitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse im 3. Sektor
- Diskriminierung in Zusammenhang mit dem Flüchtlingsstatus

Die Vernetzung und Kooperation im Dritten Sektor  
Entwicklung neuer Finanzierungsmodelle  
Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle von Organisations- und Personalentwicklung  
Entwicklung neuer Ansätze beruflicher Höherqualifizierung für Beschäftigte des Dritten Sektors  
Stärkung der Nachhaltigkeit in Unternehmen und Netzwerken im Bereich der Sozialwirtschaft  
Studien und Evaluierungen







## SCHWERPUNKT 3 - ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

### ***THEMA 4: FÖRDERUNG DES LEBENS- BEGLEITENDEN LERNENS***

In den letzten Jahren wurden durch eine Reihe gesetzlicher Änderungen im Bildungsbereich Voraussetzungen geschaffen, die vielfältige Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit außerhalb des eigentlichen Bildungssystems liegenden Stellen bieten. Um eine effektive Nutzung dieser neuen Handlungsspielräume zu garantieren, sollte das Hauptaugenmerk auf Vernetzung und Kooperation gelegt werden.

### ***SCHAFFUNG EINES OFFENEN BILDUNGSZU- GANGS FÜR ALLE***

Ein allen offen stehender Zugang zur Bildung setzt zunächst eine entsprechende Kultur in Gesellschaft und Unternehmen voraus. Unternehmen müssen beim Transformationsprozess in lernende Organisationen unterstützt werden.

Auf der anderen Seite stehen arbeitsmarktorientierte Bildungsaktivitäten im Spannungsfeld der Förderung persönlicher Entwicklung einerseits und der Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt andererseits. Dieser Gegensatz ist oft ein scheinbarer, da die Förderung von Interesse an Bildung, der Lernbereitschaft und der Fähigkeit zu lernen, der Umgang mit Information sowie Kreativität und Selbstvertrauen wesentliche Faktoren für die erfolgreiche Teilnahme an Aus- und Weiterbildung sowie für den beruflichen Erfolg darstellen.

Die Frage der Diskriminierung in bezug auf den Arbeitsmarkt ist auch eine des betrieblichen Alltags. Betriebliche Entscheidungen beeinflussen in hohem Maß die Weiterbildung und/oder den beruflichen Aufstieg. Für die Erreichung der globalen Zielsetzung werden zunächst einzelne Teilschritte absolviert werden müssen. (Sensibilisierung und Interessensweckung, Lernen lernen, berufliche Orientierung, Schaffung eines reibungslosen Übergangs zwischen Schule und Beruf, Bewältigung der Anforderungen der IuK-Technologien, diskriminierungsfreie Personalauswahl, Weiterbildungsbereitschaft für und von allen Beteiligten, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Einsatz technischer Möglichkeiten für die integrative Gestaltung der Arbeitsplätze).

EQUAL kann bei jenen ansetzen, die keine positiven Pflichtschulabschlüsse nachweisen können, über keine oder keine abgeschlossene berufliche Ausbildung verfügen bzw. Lernschwierigkeiten und/oder psychische Probleme aufweisen.





**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Vernetzung  
Beratung, Betreuung und Orientierung  
Kurse und Schulungen  
Kinderbetreuung  
Problem- und bedarfsgerechte Lehr- und Lernmethoden  
Praktika, Exkursionen  
Studien und begleitende Evaluationen  
Nicht-diskriminierende Personalentwicklungssysteme

**SCHAFFUNG  
EINES  
FRIKTIONS-  
LOSEN  
ÜBERGANGS  
ZWISCHEN  
SCHULE,  
BETRIEB UND  
ARBEITSMARKT**

Nicht nur das Niveau, auch die inhaltliche Ausrichtung einer Erstausbildung ist entscheidend für den weiteren Verlauf beruflicher Karrieren.

Die Entwicklungspartnerschaft kann hier bei der Unterstützung und Verbesserung einer sachlich fundierten und zukunftsorientierten Berufswahlentscheidung ansetzen sowie an der Überwindung geschlechtsspezifischer Hemmnisse und dem Abbau von Diskriminierung arbeiten, die auch eine behindertengerechte Gestaltung von Ausbildungsplätzen berücksichtigt.

**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Beratung und Betreuung  
Information und Sensibilisierung  
Berufliche Orientierung  
Schulungen zur Vorbereitung und Begleitung schulischer oder beruflicher Ausbildung  
Praktika  
Kinderbetreuung  
Entwicklung problem- und bedarfsgerechter Lern- und Lehrmethoden  
Unternehmensgründungsprogramme, u.a. für UniversitätsabsolventInnen  
Technische Hilfsmittel für bedarfsgerechte Gestaltung von Ausbildungsplätzen  
Erleichterung und Verbesserung der Berufswahlentscheidungen  
Überwindung geschlechtsspezifischer Hemmnisse beim Einstieg in Arbeitsmarktsektoren  
Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Migration in der 1. und 2. Generation, aufgrund der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit bzw. aufgrund besonderer Bedürfnisse  
Überwindung psychischer und/oder sozialer Probleme bzw. von Lernschwierigkeiten  
Überwindung von Benachteiligung durch regionale Mobilitätseinschränkungen





**INTEGRATIONS-  
FÖRDERNDE  
ARBEITSPLATZ-  
GESTALTUNG**

Nicht nur der Zugang zum Arbeitsmarkt kann durch Diskriminierung erschwert oder verhindert werden, auch innerbetrieblich kommen diese Probleme zum Tragen. Nicht erkannte Potenziale oder die Unkenntnis von Lösungsansätzen sind beispielsweise Gründe dafür. Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens basiert aber gerade auf qualifizierten ArbeitnehmerInnen, hoher Arbeitszufriedenheit und der Nutzung des vorhandenen Potenzials. Wesentliche Aspekte einer integrationsfördernden Arbeitsplatzgestaltung sind daher diskriminierungsfreies Personalrecruiting, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Zugang zu betrieblicher Weiterbildung, Erhöhung der innerbetrieblichen Mobilität und arbeitnehmerInnenfreundliche und diskriminierungsfreie Arbeitszeitmodelle, Abbau von Hierarchien, Verbesserung der Arbeitsplätze und Erhöhung der interkulturellen Kompetenz. Insbesondere Beschäftigte in minderqualifizierten Tätigkeiten und/oder ohne Zugang zu Weiterbildung sowie MigrantInnen, Angehörige ethnischer Minderheiten, BerufsrückkehrerInnen und alleinerziehende Frauen und Männer sowie Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen werden hier angesprochen.

**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Beratung und Betreuung  
Betriebliche Qualifizierung und Verbesserung der Arbeitszufriedenheit  
Erhöhung der Aufstiegschancen  
Information, Sensibilisierung und Coaching  
Technische Hilfsmittel für bedarfsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen  
Aktivitäten der Arbeitsassistenz  
Kinderbetreuung  
Aktivitäten zu Beruf, Familie und Weiterbildung  
Studien und Evaluierungen





## SCHWERPUNKT 4 - CHANCENGLEICHHEIT

### **THEMA 5: ABBAU DER GESCHLECHTS- SPEZIFISCHEN DISKREPANZEN AUF DEM ARBEITSMARKT**

In Ziel 3 des Europäischen Sozialfonds wurde ein umfassendes Maßnahmenpektrum zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt verankert, das sowohl Gender Mainstreaming als auch frauenspezifische Aktivitäten gegen horizontale und vertikale Segregation umfasst. Durch EQUAL sollen die Strategien zur Förderung der Chancengleichheit und das bestehende Instrumentarium in qualitativer Hinsicht weiterentwickelt und auf dessen Anwendbarkeit im Regelinstrumentarium hin untersucht und erprobt werden. Das Ziel der Chancengleichheit wird durch zwei sich ergänzende, parallel laufende Strategien realisiert:

### **STRATEGIEN**

Strategie des Gender Mainstreaming, die auf alle Schwerpunkte und Aktivitäten angewandt werden soll und durch einen eigenen Schwerpunkt, in dem die Entwicklungspartnerschaften gezielt Aktivitäten zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Benachteiligung erproben sollen.

Segregation ist zudem nicht auf eine Dimension reduzierbar, sondern spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab und ist das Resultat geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen. Bei der Konzeption nicht diskriminierender arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten ist die Berücksichtigung der individuellen Situation der Frauen und ihrer Perspektiven von entscheidender Bedeutung. Die Aktivitäten sollen auf Frauen mit besonderen Problemsituationen konzentriert werden. Die Problembereiche sind Arbeitslosigkeit, Berufsrückkehr und Wiedereinstieg, mangelhafte Ausbildung und Orientierungslosigkeit bei der Berufs- und Studienwahl sowie eine ethnische und geschlechtsspezifische Dimension.

### **AKTIVITÄTEN**

Aktivitäten zur Desegregation des Arbeitsmarktes:  
Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen für die Politik der Chancengleichheit und der wirtschaftlichen und betrieblichen Vorteile durch die Nutzung der Potenziale von Frauen  
Sensibilisierung von politischen AkteurInnen und MultiplikatorInnen  
Maßgeschneiderte Maßnahmen und ganzheitliche Ansätze  
Aktivitäten des gezielten Lobbyings, Mentorings und der regionalen Vernetzung

Aktivitäten zur Reduzierung der horizontalen Segregation:  
Frauenfreundlichere Gestaltung des Arbeitsumfeldes  
Bewusstseinsbildende Aktivitäten für ArbeitgeberInnen  
Öffnung traditionell männerdominierter Bereiche und neuer Wachstumsbranchen für Frauen  
Begleitende Kinderbetreuung

Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
Anerkannte zertifizierte Ausbildung und angemessene Entlohnung als Voraussetzung für Entwicklungschancen im Betreuungs- und Pflegebereich  
Qualitativ hochwertiges und flexibles Betreuungsangebot





## SCHWERPUNKT 5 - ASYLWERBER/INNEN

### **THEMA 6: AKTIVITÄTEN FÜR ASYL- WERBERINNEN**

Die Asylpolitik der Mitgliedstaaten war bisher nur wenig mit beschäftigungspolitischen Intentionen verbunden. Im Rahmen von EQUAL sollen nun gemeinsam neue Aktivitäten und Ansätze entwickelt werden, die die AsylwerberInnen in beschäftigungs- und weiterbildungspolitische Überlegungen einbeziehen. Es sollen die individuellen Lebensbedingungen während der Asylverfahren verbessert und Kompetenzen für den Zugang zum Arbeitsmarkt – sei es der im Gast- oder Heimatland – geschaffen werden. Daher stehen Sensibilisierungsaktivitäten von ArbeitgeberInnen, Sozialpartnern und der Öffentlichkeit im Zentrum. Hinsichtlich der komplexen Stellung von AsylwerberInnen innerhalb der Union werden drei Situationen unterschieden:

- Der Asylantrag wird geprüft
- Die Aufnahme erfolgte im Rahmen eines humanitären Um- und Aussiedlungsprogramms und sieht vorübergehende Gewährung von Schutz (de-facto-Flüchtlinge) vor
- Gewährung von Schutz für Personen ohne Flüchtlingsstatus, deren Rückkehr in die Heimat durch die individuelle Situation nicht gegeben ist

Ein regulärer Zugang zum Arbeitsmarkt ist für die genannten Personengruppen schwierig bis unmöglich, eine ökonomische Basis ist oft nicht vorhanden. Ein Ausweichen in den informellen illegalen Arbeitsmarkt stellt oftmals die einzige Möglichkeit dar, ein Überleben zu sichern. Andererseits bedarf es aufgrund möglicher traumatischer Erfahrungen im Heimatland in vielen Fällen besonderer Begleitaktivitäten (Beratung, Therapie, Vertrauensbildung usw.).

Insgesamt kann, ähnlich wie bei Langzeitarbeitslosen, davon ausgegangen werden, dass die Probleme von AsylwerberInnen und anderen Gruppen mit zunehmender Dauer ihres Aufenthalts exponentiell schwieriger werden.

Eine weitere Risikogruppe bilden Jugendliche, deren Sozialisation noch nicht abgeschlossen ist und die in Situationen der Flucht bzw. Verfolgung besonders gefährdet sind. Das Fehlen von Ausbildung, Beschäftigung und geregelten Tagesrhythmen kann sich besonders gravierend auf die weitere Entwicklung auswirken. Es besteht die Gefahr des Abgleitens in die Kriminalität.

Trotz der in vieler Hinsicht inhomogenen Gruppe sind aus arbeitsmarktpolitischer Sicht folgende Faktoren von Bedeutung:

- Vorhandene Qualifikation(en)
- Aufenthaltsdauer in Österreich
- Zugangsmöglichkeiten zum regulären Arbeitsmarkt

Die erforderlichen Aktivitäten müssen auf die individuelle Problemlage ebenso zugeschnitten sein, wie auf die arbeitsmarktpolitischen Perspektiven. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Entwicklungspartnerschaften und jenen Einrichtungen, die bisher bereits für die Zielgruppen aktiv waren, wird besonders empfohlen.



**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Qualifizierungsaktivitäten für jene, für die eine Beschäftigungsmöglichkeit wahrscheinlich ist  
Qualifizierungsaktivitäten im Hinblick auf die Verwertbarkeit nach der Rückkehr in das Heimatland  
Orientierung, Beratung und Betreuung im Hinblick auf Arbeitsmarkt- und Qualifizierungslage sowie zur Aufarbeitung von Problemen, die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten entgegenstehen  
Alphabetisierungs- und Deutschkurse als Grundlage für eine Integration  
Studien und begleitende Evaluierungen





## QUERSCHNITTSTHEMEN

### ***THEMA 1: INFORMATIONSS- UND KOMMUNI- KATIONSTECH- NOLOGIE (IKT)***

Der Übergang zur Informationsgesellschaft hat wesentliche Auswirkungen auf die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes, der Aus- und Weiterbildung und der sozialen Integration. Aus diesen Gründen haben alle Mitgliedstaaten auf dem Lissabonner Gipfel im Frühjahr 2000 beschlossen, dass:

- Jede/r BürgerIn Zugang zu kostengünstigen Kommunikationsstrukturen und einer breiten Palette von Dienstleistungen erhalten soll
- Jede/r/m BürgerIn die Fähigkeit vermittelt werden soll, die für das Leben und Arbeiten in der Informationsgesellschaft erforderlich sind
- Alle Schulen Zugang zu Internet und Multimedia haben sollen
- Alle LehrerInnen die Fähigkeit erworben haben sollen, Internet und Multimedia zu nutzen
- Die Bildungs- und Ausbildungssysteme sich auf den Bedarf der Informationsgesellschaft einstellen müssen.

Die arbeitsmarktpolitische Dimension der Informationsgesellschaft als Querschnittsthema in EQUAL bezieht sich auf eine doppelte Dimension: Zum Einen soll das beschäftigungspolitische Potenzial der Informationsgesellschaft besser erschlossen werden, zum Anderen bringt der Übergang in die Informationsgesellschaft neue Formen der Diskriminierung, Ungleichheit und Ausgrenzung mit sich. Ziel ist daher, dieser potenziellen Gefahr in Hinblick auf Zugang und Nutzung von IKT in allen Themenfeldern zu begegnen und neue Ansätze und Modelle zu erproben.

Diese Dimension soll in allen EP und in allen Schwerpunkten unter folgenden Aspekten berücksichtigt werden.

- Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im Hinblick auf die PC-Nutzung, d.h. Vermittlung von IKT- und Medienkompetenz als Querschnittskompetenz
- Einsatz von Internet- und multimedigestützten Lehr- und Lernmedien in der Aus- und Weiterbildung sowie in der Berufsvorbereitung
- Gezielte Qualifikation und Vermittlung bei Arbeitsplätzen, die auf der Nutzung von IKT-Techniken basieren
- Einsatz des Internet zur Stimulierung und zum Ausgleich von Nachfrage und Angebot bei der Vermittlung von Arbeit und Weiterbildung
- Nutzung von Internet und Multimedia-Angeboten als Medium für die Schaffung sozialer Kontakte, zur Interaktion mit Behörden und zur Erleichterung der sozialen Integration.





**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Sensibilisierung für die persönlichen Vorteile der Nutzung von IKT  
Schaffung von (öffentlichen) Zugangsmöglichkeiten für Internet und Multimedia  
Vermittlung von Grundkenntnissen in der PC- und Internetnutzung  
Erprobung und Umsetzung neuer Formen von Tele-Lernen  
Erprobung und Umsetzung neuer Formen von Tele-Arbeit  
Aufbau einer Internetplattform zur Unterstützung der Kommunikation innerhalb der EP und der Information über Aktivitäten und Ergebnisse

**THEMA 2 :  
GENDER MAIN-  
STREAMING  
(GM)**

Gender Mainstreaming als horizontale Zielvorgabe ist die (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsätzlicher Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten AkteurInnen einzubringen.

GM als horizontale Zielvorgabe für EQUAL bedeutet, dass bei der Organisation, Konzeption, Umsetzung und Evaluierung aller Aktivitäten im Rahmen von EQUAL die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt werden. Diese Dimension beinhaltet zudem, dass der Anteil der Frauen am Gesamtprogramm EQUAL bei mindestens 50% liegen muss.

**STRATEGIEN  
UND  
AKTIVITÄTEN  
DER EP**

Die Strategie des GM soll von allen AkteurInnen in ihrem Handeln berücksichtigt werden. Die Umsetzung setzt voraus, dass alle Strukturen und Organisationen entsprechend analysiert und erforderlichenfalls verändert werden. Ausschlaggebend dafür ist der politische Umsetzungswille aller EntscheidungsträgerInnen, d.h. bei der Formulierung aller Ziele und Aktivitäten sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen in Betracht zu ziehen und das Ziel der Gleichstellung zu verfolgen und zu verankern.

**QUALITÄTS-  
MERKMALE**

Räumliche und zeitliche Gestaltung der Aktivitäten  
Gezieltes Angebot an Aktivitäten für Frauen  
Spezifische Bewerbungsstrategien  
Kinder- und Personenbetreuung  
Kooperation mit Betreuungseinrichtungen  
Geschlechtsneutrale Verteilung der ESF-Mittel





# Innovation

## ZIELE

Zielsetzung von EQUAL ist die Entwicklung innovativer Lösungsansätze zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Innovative Konzepte und Modelle zu entwickeln, zu erproben und/oder zu übertragen, ist daher eine der grundsätzlichen Anforderungen an die Entwicklungspartnerschaften.

## MERKMALE VON INNOVATION

Innovationen im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung sind Vorhaben, die Aktivitäten setzen, die in dieser Form bislang in der/für die jeweilige/n Branche/Region/arbeitsmarktpolitischen Thematik noch nicht realisiert wurden. Insbesondere drei Merkmale gehen mit dem innovativen Charakter einher:

- Entwicklungs- und Erprobungsarbeiten sind aufgrund mangelnder Erfahrungen notwendig
- Integrierten Ansätzen wird der Vorzug gegeben
- Modellcharakter, entwickelt und erprobt wird ein neuer Ansatz, der in weiterer Folge zum Standardprodukt ausgebaut breiter einsetzbar ist

Für EQUAL wurden Rahmenbedingungen geschaffen, die für sich gesehen bereits eine Neuerung gegenüber vorangegangenen Programmen darstellen. Die Betonung des partnerschaftlichen Ansatzes, die Bündelung von Kompetenz und Know-how, die gemeinsame Formulierung von Zielen, die Stärkung der Handlungskompetenz, die Integration des Querschnitt-Themas IKT sollen eine Basis für Innovationen bilden. Der offene und experimentelle Charakter des Programms lädt dazu ein, Modelle zu entwickeln, die im Zuge des Mainstreamings zu Standardprodukten weiterentwickelt werden können und Pilotprojekte zu starten, die nach Ende der Pilotphase nachhaltig implementiert werden.

Entscheidend für die Beurteilung eines innovativen Lösungsansatzes ist das Verhältnis zu bisherigen Maßnahmen und Lösungen. Die Entwicklungspartnerschaften müssen daher erläutern, inwiefern ihr Ansatz im Vergleich zur bisherigen Herangehensweise neu und besonders erfolgversprechend ist.

Die innovativen Komponenten können sich entweder auf den Entwicklungsprozess selbst, auf die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen oder auf den arbeitsmarktpolitischen Kontext beziehen.





## ARTEN VON INNOVATION

**Prozessorientierte Innovationen** beziehen sich auf den Entwicklungsprozess, z.B. auf die Entwicklung neuer oder die Optimierung bestehender Konzepte, Methoden, Instrumente und Verfahren

**Zielorientierte Innovationen** beziehen sich auf arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen, z.B. auf die Erschließung neuer Beschäftigungsbereiche, die Entwicklung zukunftsorientierter Berufsbilder und Qualifikationsprofile oder die Entwicklung neuer Ausbildungsinhalte

**Kontextorientierte Innovationen** konzentrieren sich auf die Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Kontextes, z.B. die Entwicklung von Netzwerken oder die Optimierung relevanter institutioneller Strukturen.

Die Evaluierung der Projekte aus den Vorgängerprogrammen ADAPT und EMPLOYMENT hat gezeigt, dass auch ein Methodenmix von zwei oder drei Innovationskategorien häufig anzutreffen war.

In jedem Fall ist der Begriff der Innovation im jeweiligen Kontext zu sehen. Modelle oder Methoden, die in einem Bundesland bereits umgesetzt werden, können in einer anderen Region innovative Impulse setzen. Der regionale und sektorale Kontext ist daher bei der Beurteilung der innovativen Komponenten von Partnerschaften stets zu berücksichtigen.





# Transnationale Zusammenarbeit

## ZIELE

Die transnationale Zusammenarbeit von Entwicklungspartnerschaften aus mehreren Mitgliedstaaten steht im Mittelpunkt des Programms EQUAL. Die Verpflichtung zur transnationalen Zusammenarbeit hilft den Partnerschaften den Blick über die nationalen Grenzen hinaus zu richten. Sie beschleunigt den Know-how-Transfer und stellt sicher, dass Entwicklungsprozesse, Methoden und Produkte durch wechselseitige Lernprozesse und gemeinsame Auseinandersetzung verbessert werden. Die transnationale Zusammenarbeit erfordert Zeit und Engagement.

Jede Partnerschaft kooperiert daher mit einem oder mehreren Partnern aus anderen Mitgliedstaaten. In der Regel arbeiten die transnationalen Partner zum selben Themenschwerpunkt.

### **Kooperation mit mindestens einer EP in einem anderen Mitgliedsstaat**

## MINDEST-ANFORDERUNG

Zusätzlich zur Partnerschaft mit mindestens einem Partner aus einem anderen EU-Mitgliedstaat kann sich die transnationale Zusammenarbeit auch auf thematisch verwandte Projekte in den Ländern erstrecken, die über die Programme PHARE, TACIS oder MEDA gefördert werden.

Weitere ergänzende Kooperationen, z.B. mit Nicht-EQUAL-Partnerschaften in anderen Mitgliedstaaten, sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich. Der zusätzliche Nutzen, der durch die Zusammenarbeit mit diesen „assozierten Partnern“ gegeben ist, muss eindeutig nachgewiesen werden.

Das gegenseitige Kennen lernen ist in der Startphase der transnationalen Kooperation wesentlich, der gründliche Erfahrungsaustausch wird im gesamten Verlauf notwendig sein. Die transnationale Zusammenarbeit soll aber darüber hinausgehen. Die transnationale Partnerschaft soll sich klar formulierte Arbeitsziele setzen, einen gemeinsamen Arbeitsplan formulieren und das Arbeitsprogramm in ergebnisorientierter Zusammenarbeit umsetzen.

## ERWARTUNGEN AN DIE TRANSNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

Die Erfahrungen aus den Vorgängerprogrammen ADAPT und EMPLOYMENT haben gezeigt, dass Partnerschaften auf mehreren Ebenen aus ihrer transnationalen Zusammenarbeit profitieren können. So ist auch für EQUAL zu erwarten,

- dass der Import oder Export von erprobten innovativen Lösungsansätzen, Methoden oder Produkten gelingen kann. Zumeist ist es in diesem Zusammenhang notwendig, die Ansätze oder Methoden den sozialpolitischen Rahmenbedingungen oder dem Umfeld anzupassen und sie mit Hilfe der Partner entsprechend zu adaptieren.





Dass gemeinsame Entwicklungsaktivitäten gesetzt werden, wobei die Arbeitsteilung zwischen den europäischen Partnern sicherstellen soll, dass die Kompetenzen und das Know-how der einzelnen Entwicklungspartnerschaften optimal genutzt werden. Gerade dieses Modell der kooperativen Entwicklung stellt hohe Ansprüche an alle Beteiligten. So ist gleich zu Beginn wichtig, dass die Zielsetzung der Partnerschaft realistisch formuliert ist, da die Produkte nur dann zustande kommen können, wenn der Arbeitsplan von jeder involvierten Entwicklungspartnerschaft genau eingehalten wird.

dass Partnerschaften kooperieren, die parallel Ansätze und Methoden zur Bekämpfung von Diskriminierungen entwickeln und sich in Bezug auf ihre Fortschritte austauschen. So werden Benchmarking-Prozesse stattfinden. Die Leistungsfähigkeit sowie die Stärken und Schwächen der einzelnen Ansätze können verglichen und ausgelotet werden.

#### **ERWARTETE ERGEBNISSE**

- **Import/Export von Lösungsansätzen, Methoden, Produkten**
- **Gemeinsamer Entwicklungsprozess**
- **Benchmarking-Prozesse**

#### **VEREINBARUNG ÜBER DIE TRANS- NATIONALE ZUSAMMEN- ARBEIT**

Die Begründung der Transnationalen Partnerschaft und die Ausformulierung der **Vereinbarung über die Transnationale Zusammenarbeit** findet im Rahmen der Aktion 1 statt. Damit ist zur Partnersuche, zum Kennen lernen und zur Ausformulierung des Arbeitprogramms sowie zur Planung des Budgets, das für die Kooperation notwendig ist, 6 Monate Zeit.

Die Partnersuche wird unterstützt durch die europäische Datenbank, die ein Modul für die transnationale Partnersuche enthält. Darüber hinaus steht das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH unterstützend zur Verfügung.

Jede Partnerschaft für transnationale Zusammenarbeit gibt sich einen Namen und hält in ihrer *Vereinbarung über die Transnationale Zusammenarbeit* folgendes fest:

- alle PartnerInnen
- die Zielformulierung(en) der Partnerschaft
- das transnationale Arbeitsprogramm: Es enthält die Inhalte und Arbeitsschritte. Weiters enthält es die Arbeitsteilung und beschreibt die Aufgaben und geplanten Beiträge jeder beteiligten Entwicklungspartnerschaft
- Es sollten zudem die Modalitäten der Kommunikation und Entscheidungsfindung vereinbart werden
- den Zeitplan: Alle wesentlichen Aktivitäten der Partnerschaft werden in einem Phasenplan festgehalten
- den Kosten- und Finanzierungsplan: Art und Höhe der Ausgaben, die für die transnationalen Aktivitäten vorgesehen sind, werden festgelegt. Es gilt der Grundsatz, dass die Mittel aus EQUAL dem jeweiligen Mitgliedstaat zugeordnet sind und nicht transferiert werden können. Jeder Partner budgetiert und trägt daher seine Kosten selbst. Jeder Partner gibt die für die transnationale Kooperation bereitgestellten finanziellen Mittel bekannt





- die Vorkehrungen für die Verwaltung (Kordinierungs- und Organisationsfunktion)
- die Methodik für die Begleitung und Bewertung der gemeinsamen Tätigkeiten

Die Partnerschaften für transnationale Zusammenarbeit werden in der internetfähigen europaweiten Datenbank erfasst. Die mit den Organisationsaufgaben betraute Entwicklungspartnerschaft gibt hier die Daten über die beteiligten transnationalen Partner und die geschlossenen Vereinbarungen ein. Anschließend erfolgt die elektronische Validierung durch die einzelnen beteiligten Partner und die verschiedenen zuständigen Verwaltungsbehörden.

Zusätzlich zur transnationalen Kooperation der Entwicklungspartnerschaften sollen nicht nur auf nationaler Ebene thematische Netzwerke entstehen, sie sollen auch europaweit zusammenarbeiten. Ziel dieses Austausches ist insbesondere die themenbezogene Bilanzierung, die Ermittlung von Best-Practice und die Einbringung erprobter Lösungsansätze in die europaweiten Diskussionsforen.



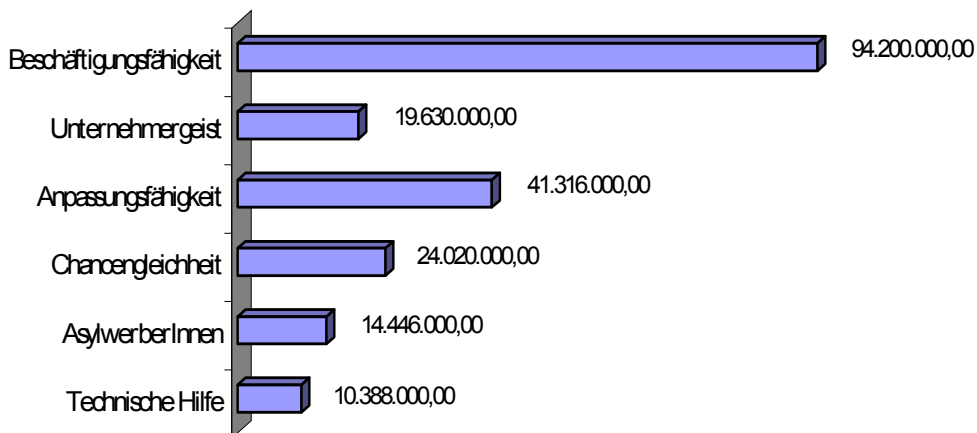
## Miteinsatz und Finanzierung

Die Finanzierung der Aktivitäten erfolgt im Normalfall durch Beiträge des Europäischen Sozialfonds und des Bundes. Allerdings ist bei der Maßnahme 1 im Schwerpunkt 1 eine Beteiligung der Länder an der nationalen Kofinanzierung vorgesehen.

Mit der Genehmigung einer Entwicklungspartnerschaft in EQUAL ist sowohl die Genehmigung der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) als auch die Genehmigung der Kofinanzierungsmittel verbunden. Der Interventionsatz des ESF, bezogen auf die öffentlichen Ausgaben, beträgt für alle Schwerpunkte einheitlich 50%.

**Auf die einzelnen Schwerpunkte entfallen dabei folgende Anteile:**

Schwerpunkt	Gesamt €	ESF €	Anteil am Programm
Beschäftigungsfähigkeit	94.200.000,00	47.100.000,00	46,18
Unternehmergeist	19.630.000,00	9.815.000,00	9,62
Anpassungsfähigkeit	41.316.000,00	20.658.000,00	20,25
Chancengleichheit	24.020.000,00	12.010.000,00	11,77
AsylwerberInnen	14.446.000,00	7.223.000,00	7,08
Technische Hilfe	10.388.000,00	5.194.000,00	5,09
<b>PGI EQUAL GESAMT</b>	<b>204.000.000,00</b>	<b>102.000.000,00</b>	<b>100</b>





# Programmumsetzung und Ansprechpersonen

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird in Österreich federführend vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und dem Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen durchgeführt.

Zur Unterstützung bei der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL wurde das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH als Nationale Stützstruktur eingerichtet.

Die Bietergemeinschaft FAA-Holding, Cap Gemini Ernst & Young Consulting Österreich AG wurde vom zuständigen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit als Ergebnis einer europaweiten Ausschreibung beauftragt, die Agenden des EQUAL BÜROS für Österreich zu übernehmen.

Die beiden Unternehmen aus dem internationalen Aus- und Weiterbildungsbereich haben mit dem EQUAL BÜRO ÖSTERREICH eine nationale Stützstruktur geschaffen, deren zentrale Aufgaben die Information, die Beratung, der Austausch sowie die Unterstützung der nationalen wie internationalen Koordination des EQUAL Programms sind. Das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH ist somit die nationale Stelle, die die Verwaltungsbehörde (BMWA) und die kooperierenden Ministerien (BMSG, BMBWK) bei der Abwicklung des Programms unterstützt und die Kontaktstelle für alle auf das Programm bezogenen Anfragen ist.

## LEISTUNGSANGEBOT

- Unterstützung der Verwaltungsbehörde bei der Programmdurchführung
- Unterstützung der kooperierenden Ministerien
- Allgemeine Programminformation
- Antragsunterlagen, Informationsmaterial, Handbücher und Leitfäden
- Beratung beim Aufbau der Entwicklungspartnerschaften in Aktion 1
- Laufende planerische, organisatorische, förderrechtliche und finanztechnische Beratung bei der Umsetzung der Aktionen 2, 3
- Programmrelevante inhaltliche Beratung (z.B. Umsetzung der horizontalen Ziele)
- Unterstützung bei der transnationalen Partnersuche
- Beratung der Entwicklungspartnerschaften bei der Durchführung transnationaler Zusammenarbeit
- Beratung der Entwicklungspartnerschaften bei der Berichtslegung und der Abrechnung
- Projektmanagement- und Controlling-Tools
- Abnahme der Berichte
- Validierung erzielter Ergebnisse
- Thematische Arbeit und Mainstreaming-Aktivitäten auf europäischer Ebene
- Vernetzung von Entwicklungspartnerschaften
- Verbreitung beispielhafter Lösungen
- Öffentlichkeitsarbeit, Informationsveranstaltungen und Workshops





## KONTAKT

Gemeinschaftsinitiative EQUAL  
**EQUAL BÜRO ÖSTERREICH**  
C/o FAA Holding G.m.b.H., Business Services & Co KEG  
Reisnerstraße 40 ▪ A – 1030 Wien  
Tel.: ++43/1/714 14 18-0  
Fax: ++43/1/714 94 05  
office@equal-esf.at  
<http://www.equal-esf.at>

## ANSPRECHPERSONEN

## THEMEN

**ELISABETH FREUDENTHALER**  
**LEITERIN EQUAL BÜRO**

01/ 714 14 18/ 32 [elisabeth.freudenthaler@equal-esf.at](mailto:elisabeth.freudenthaler@equal-esf.at)

Reintegration in den  
Arbeitsmarkt  
Bekämpfung von Rassismus

**GOTTFRIED BAUER**  
**STELLVERTRETENDER LEITER EQUAL BÜRO**

01/ 714 14 18/ 33 [gottfried.bauer@equal-esf.at](mailto:gottfried.bauer@equal-esf.at)

Sozialwirtschaft

**IRENE PICHLER**

01/ 714 14 18/ 31 [irene.pichler@equal-esf.at](mailto:irene.pichler@equal-esf.at)

Reintegration in den  
Arbeitsmarkt  
Lebensbegleitendes Lernen  
AsylwerberInnen  
Informationsgesellschaft

**ELKE SCHMIDT**

01/ 714 14 18/ 30 [elke.schmidt@equal-esf.at](mailto:elke.schmidt@equal-esf.at)

Integration von Behinderten  
Reduzierung geschlechtsspez.  
Segregation  
Gender Mainstreaming

Basis für die Beurteilung des Erfolgs der Durchführung auf Programmebene sind die im PGI angeführten Wirkungs- und Aktivitätsziele. Grundsätzlich muss die gesamte Bewertung des PGI EQUAL dem experimentellen Charakter des Programms und der einzelnen Entwicklungspartnerschaften gerecht werden. Das heißt, dass nicht nur der unmittelbare Vermittlungserfolg als Bewertungskriterium herangezogen wird, sondern dass vielmehr der gewählte Ansatz in Relation zur Problemstellung beurteilt werden muss. Auch muss dabei der Tatsache Rechnung getragen werden, dass experimentelle Ansätze auch die Möglichkeit beinhalten, dass einzelne Versuche nicht die beabsichtigten Ergebnisse erzielen, unter Umständen aber andere Wege für Lösungsansätze eröffnet werden.







# Glossar

## **AUSGEWOGENE BETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN**

Die ausgewogene Verteilung von Kompetenzen und Führungspositionen auf Männer und Frauen (mindestens 40% und höchstens 60% für jedes Geschlecht).

## **BEGLEITAUSSCHUSS**

Das PGI EQUAL wird, wie jedes aus Mitteln der Europäischen Strukturfonds finanzierte Programm, von einem Begleitausschuss überwacht. Die Begleitausschüsse werden von dem Mitgliedstaat im Einvernehmen mit der benannten Verwaltungsbehörde und nach Anhörung der PartnerInnen eingesetzt. Diese tragen für eine **ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern** Sorge. Die Begleitausschüsse werden innerhalb von höchstens drei Monaten nach der Entscheidung der Kommission über die Fondsbeteiligung gebildet.

## **BENCHMARKING**

Bezeichnet den Vergleich zwischen verwandten Unternehmen und Aktivitäten zur Feststellung der bestmöglichen Praxis und Methode individueller Handlungsansätze.

## **DRITTER SEKTOR**

Neben dem rein privaten „ersten“ und dem rein öffentlichen „zweiten“ Wirtschaftssektor hat sich eine Art Mischform, „Dritter Sektor“ herausgebildet, die sich häufig aus öffentlichen *und* privaten Mitteln finanziert. Die Aktivitäten des Dritten Sektors umfassen sozialwirtschaftliche Aktivitäten, meist handelt es sich dabei um sogenannte „soziale Dienstleistungen“ vor allem im Sozial-, Gesundheits- oder Umweltbereich, aber auch in anderen Bereichen, wo sich öffentliche und private Interessen überschneiden, wie etwa im Kunst- und Kulturbereich. Der Dritte Sektor ist aufgrund seiner Positionierung im arbeitsintensiven Dienstleistungssektor für die Schaffung neuer Arbeitsplätze von besonderer Bedeutung.

In Hinblick auf die Ziele von EQUAL kann der Dritte Sektor eine wichtige Rolle spielen, da er eine Reihe von Besonderheiten aufweist, wie die Orientierung an sozialer Solidarität und demokratische Unternehmensstrukturen; die Organisation in Form von Partnerschaften zwischen öffentlichen und privaten Stellen; die Finanzierung über verschiedene Einkommensquellen, nicht nur über Markterlöse, sondern auch über Subventionen, Spenden, Eigenleistungen und Darlehen; die besondere Berücksichtigung von (arbeitsmarktpolitisch) Benachteiligten oder das Vorherrschen von befristeten oder Teilzeit-Dienstverhältnissen.

## **ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN**

Partnerschaften mit einer gemeinsamen Strategie, die als Zuwendungsempfänger für die öffentliche Förderung in EQUAL fungieren. Entwicklungspartnerschaften werden getragen von der Öffentlichen Hand, den Sozialpartnern und anderen einschlägigen Einrichtungen, Institutionen und Nicht-Regierungs-Organisationen. Sie haben sich das Ziel gesetzt, neue Wege im Hinblick auf Beschäftigung und Berufsbildung zu begehen. Die PartnerInnen entwickeln eine gemeinsame Problemsicht und gemeinsame Perspektiven zur Lösung aktueller oder zukünftiger Probleme der Diskriminierung, Ungleichheit und Ausgrenzung in Hinblick auf den Arbeitsmarkt. Sie wollen neue Instrumente zur Förderung von Beschäftigung und beruflicher Bildung erproben und umsetzen.





### **EUROPÄISCHE BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE**

Im Vertrag von Amsterdam haben die Mitgliedstaaten Beschäftigungsförderung unter die Ziele der Europäischen Union aufgenommen. Das wichtigste Instrument zur gemeinsamen Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus stellt die Ausarbeitung einer koordinierten Strategie der Mitgliedstaaten dar, in der gemeinsame Ziele und Verpflichtungen vereinbart werden. Dieser Ansatz orientiert sich am Modell des Konvergenzverfahrens für die Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten. Schlüsselement für die Beschäftigungsstrategie sind jährlich fortgeschriebene Leitlinien (= Zielvereinbarungen) für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten, die diese in **nationale beschäftigungspolitische Aktionspläne** (NAP) umsetzen.

### **ETHNISCHE MINDERHEITEN**

Im Kontext des PGI EQUAL bezeichnet der Begriff ethnische Minderheiten nicht nur die Mitglieder der im Volksgruppengesetz 1976 aufgezählten Minderheiten, sondern umfasst alle ImmigrantInnen erster, zweiter und dritter Generation, ohne oder auch mit österreichische(r) Staatsbürgerschaft. Diese Definition schließt insbesondere auch aus dem Balkanraum zugewanderte Sinti und Roma ein.

### **EUROPÄISCHER SOZIALFONDS**

Der Europäische Sozialfonds (ESF) unterstützt Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie zur Entwicklung der Humanressourcen und der sozialen Integration in den Arbeitsmarkt, um ein hohes Beschäftigungsniveau, die Gleichstellung von Männern und Frauen, eine nachhaltige Entwicklung sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu fördern. Insbesondere trägt der Fonds zur Verwirklichung der europäischen Beschäftigungsstrategie und zur Umsetzung der jährlich festgelegten beschäftigungspolitischen Leitlinien bei. Für die laufende Programmperiode 2000-2006 stellt der ESF für Österreich 743 Millionen Euro bereit, die um entsprechende nationale Komplementärmittel ergänzt werden.

### **GENDER MAINSTREAMING/INTEGRATIVE FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT**

Die systematische Integration der jeweiligen Situationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikbereiche zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die gezielte Mobilisierung aller allgemeinen Politiken und Programme zur Verwirklichung der Gleichstellung durch die aktive und erkennbare Berücksichtigung ihrer Wirkung auf die jeweilige Situation von Frauen und Männern in der Umsetzung, Begleitung und Bewertung bereits in der Konzeptionsphase.

### **GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNGLEICHHEITEN**

Die Ungleichheiten oder Disparitäten zwischen Frauen und Männern in Hinblick auf ihre Teilhabe an und ihren Zugang zu Ressourcen, Rechten, Vergütungen oder Vergünstigungen in jedem beliebigen Bereich.

### **GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN**

Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet, dass sie sich ihren persönlichen Fähigkeiten und Interessen entsprechend entwickeln können, ohne durch geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen und Konventionen eingeschränkt zu werden. Unterschiede im Verhalten, in den Wünschen und Bedürfnissen von Frauen und Männern werden gleichermaßen berücksichtigt, geachtet und gefördert.





### **INNOVATION**

Im Kontext von EQUAL sind Innovationen gleichbedeutend mit der Erprobung neuer (organisatorischer, instrumenteller, methodischer) Wege für die Weiterentwicklung der Beschäftigungs- und Weiterbildungspolitik und –praxis unter realen Bedingungen. Dabei kann die Entwicklung neuer Modelle auf verschiedenen Wegen erfolgen:

- durch die Formulierung neuer Ziele für die berufliche Bildung und die Eingliederung in Beschäftigung (zielorientierte Innovationen)
- durch die Entwicklung neuer Methoden, Instrumente und Konzepte sowie durch die Verbesserung vorhandener Methoden (prozessorientierte Innovationen)
- durch die Weiterentwicklung von politischen und institutionellen Strukturen und Systemen in Verbindung mit dem Arbeitsmarkt (kontextorientierte Innovationen)

### **MAßNAHMEN**

bezeichnen im Sinne der Allgemeinen Strukturfondsverordnung VO (EG) Nr.1260/1999 die inhaltlichen und instrumentellen Förderbereiche für die Durchführung eines **Schwerpunkts**. Sie entsprechen in EQUAL den vereinbarten Themenfeldern.

### **MODULE (DER STRATEGIE EINER ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT)**

Die einzelnen Elemente der **Strategie** einer **Entwicklungspartnerschaft**, die im Arbeitsplan einer Entwicklungspartnerschaft am Ende der Aktion 1 vereinbart werden. Ein Modul hat einen verantwortlichen Träger, der in der Regel ein Partner in der Entwicklungspartnerschaft ist. Die Aktivität des Moduls besteht in einer klar definierten Aufgabe. Im Rahmen der Strategie einer Entwicklungspartnerschaft sind die einzelnen Module so konzipiert, dass sie unterschiedliche Aspekte des jeweiligen Ursachenbündels angehen und sich in ihrer Wirkung gegenseitig verstärken.

### **NATIONALER AKTIONSPLAN FÜR BESCHÄFTIGUNG**

Im Rahmen der **Europäischen Beschäftigungsstrategie** erarbeiten die Mitgliedstaaten jährlich **nationale beschäftigungspolitische Aktionspläne** (NAP). Diese stellen dar, wie die Mitgliedstaaten die Zielvorgaben der beschäftigungspolitischen Leitlinien durch einschlägige Programme und Maßnahmen in den dafür relevanten Politikfeldern (vor allem Beschäftigung, Arbeitsmarkt, Bildung, Soziales, Wirtschaft, Finanzen, Steuern) erreichen wollen. Jährlich werden in einem partnerschaftlichen Prozess die erreichten Ergebnisse in Hinblick auf die in den Leitlinien formulierten Ziele gemessen und vergleichend bewertet.

### **PGI EQUAL ÖSTERREICH**

Das Programm für die Gemeinschaftsinitiative (PGI) ist das von Österreich vorgelegte und von der Europäischen Kommission in Form einer Entscheidung genehmigte Dokument, das festlegt, wie die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Österreich durchgeführt wird.

### **SCHWERPUNKT**

Die strategischen Prioritäten im PGI EQUAL, die im wesentlichen den Säulen der **Europäischen Beschäftigungsstrategie** entsprechen, ergänzt um die Integration von AsylwerberInnen.





### **SEGREGATION**

Unausgewogene Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Arten und auf verschiedenen Ebenen von Tätigkeiten und Berufen, wobei Frauen an weniger Berufen teilhaben als Männer (horizontale Segregation) und ihre Aufstiegschancen geringer sind (vertikale Segregation).

### **STRATEGIE (EINER ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT)**

Die Strategie einer Entwicklungspartnerschaft legt fest, welche Ziele mit welchen Mitteln erreicht werden sollen. Für EQUAL EP stellt die Strategieentwicklung eine gemeinsame Problemsicht und ein von allen Partnern mitgetragenes Vorgehen sicher. Dabei kann die Strategieentwicklung in Einzelschritte unterteilt werden, die in einem gemeinsamen Planungsprozess im Konsens zu erarbeiten sind. Die wichtigsten Schritte sind die Bestimmung von Zweck und Ziel der EP, die Bewertung der Ausgangssituation, die Festlegung der zu beteiligenden Institutionen und Organisationen, die Bestimmung der einzelnen Module zur Erprobung neuer Förderinstrumente und -strukturen sowie die Festlegung, wie Ergebnisse und Erfolge gemessen und bewertet werden.

