

EQUAL ÖSTERREICH

2000 - 2006

Wien, Juni 2004

Vorwort

Im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie, die ihre Entsprechung in Österreich im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung hat, kommt der Förderung eines **hohen Beschäftigungsniveaus** für alle Gruppen am Arbeitsmarkt zentrale Bedeutung zu. Während es derzeit aufgrund der gemeinsamen europäischen Bemühungen, unterstützt durch eine positive konjunkturelle Lage, gelingt, die allgemeine Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitssituation wesentlich zu verbessern, können von dieser Entwicklung nicht alle gesellschaftspolitischen Gruppen gleichermaßen profitieren.

So bestehen nach wie vor deutlich **geringere Beschäftigungschancen** für Angehörige von Personengruppen, die aufgrund tatsächlicher oder auch nur vermuteter persönlicher Defizite am Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Dazu zählen **etwa Personen mit sozialen Problemen, Behinderte und ethnische Minderheiten**. Auch die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt besteht im Wesentlichen fort.

Diese Herausforderungen können nicht von einigen wenigen Institutionen im Alleingang gelöst werden. Es gilt daher vermehrt, arbeitsmarktpolitische Akzente mit Schwerpunktsetzungen in anderen Bereichen abzustimmen - etwa in den Bereichen der Wirtschafts- und Strukturpolitik, der Bildungspolitik oder der Regionalpolitik.

Der **Nationale Aktionsplan für Beschäftigung** fasst diese verschiedensten Tätigkeitsfelder zusammen. Ebenso zeigt er mit den **Territorialen Beschäftigungspakten** auf, in welcher Form eine bessere institutionelle Abstimmung zwischen Bund, Ländern und Kommunen zur Schaffung von Arbeitsplätzen erfolgen kann und soll.

Im Rahmen von Ziel 3 wurden klare Prioritäten gesetzt: Auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von Erwachsenen, Jugendlichen und Behinderten, auf den Ausbau bildungspolitischer Aktivitäten und die Förderung der Flexibilität am Arbeitsplatz und auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Das Finden neuer Lösungen für Probleme von Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt und letztlich der sozialen Ausgrenzung überhaupt, für die Bekämpfung von Diskriminierungen und Benachteiligungen im Hinblick auf den Arbeitsmarkt ist nun die zentrale Aufgabe der **Gemeinschaftsinitiative EQUAL**. Darüber hinaus bilden die **Nutzung des Potentials der Sozialwirtschaft** (bei gleichzeitiger Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze), **neue Ansätze der Bildungspolitik** und **zusätzliche Initiativen im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt** wesentliche Schwerpunkte des Programms. Eine besondere Zielsetzung bilden die **Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt** sowie **Aktivitäten zugunsten von AsylwerberInnen**.

Im Sinne einer verbesserten Umsetzung wurde in Ziel 3 auch die Unterstützung der **Territorialen Beschäftigungspakte** verankert, die in Österreich in allen Bundesländern bestehen bzw. sich unmittelbar in der Entstehung befinden. Sie bilden die zentrale Organisationsstruktur für eine regionalisierte Arbeitsmarktpolitik, die alle beteiligten Institutionen von Ort in die Planung und Umsetzung beschäftigungspolitisch wirksamer Aktivitäten einbindet. Diese Strukturen sollen für die Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL genutzt werden.

EQUAL ist von seiner Zielsetzung her ein **experimentelles Programm**. Das heißt, dass das Ergebnis nicht vorwiegend in Vermittlungserfolgen zu sehen ist oder an diesen gemessen werden kann. Ziel ist vielmehr die Entwicklung neuer, innovativer Ansätze zur Lösung der angesprochenen komplexen Problemlagen und die Überleitung der positiven Ergebnisse in die allgemeine Politik. Es liegt im Wesen eines experimentellen Programms, dass nicht alle neuen Ideen von vornherein in jeder Hinsicht eingeschätzt werden können. Und es besteht gleichermaßen die Möglichkeit, dass einzelne Versuche nicht die gewünschten Ergebnisse erreichen werden. EQUAL ermöglicht die Suche nach neuen Ansätzen, nicht zuletzt, in dem es dieser Tatsache Rechnung trägt.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

I. Abschnitt: Grundlagen des Programms	7
1. Arbeitsmarktlage und -entwicklung	8
1.1 Der österreichische Arbeitsmarkt	10
1.2 Die Arbeitsmarktprognose	17
2. Diskriminierungen, Ungleichheiten und Ausgrenzungen im Hinblick auf den Arbeitsmarkt	21
3. Strategie der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Österreich	27
II. Abschnitt: Strategie zur Umsetzung von EQUAL in Österreich	31
4. Allgemeiner Strategieansatz	32
4.1 Grundsätze	32
4.2 Schwerpunkte	36
4.3 Die Umsetzungsstrategie für EQUAL im Verhältnis zum NAP	40
5. Thematische Umsetzung	43
5.1 Schwerpunkt I: Beschäftigungsfähigkeit	43
5.1.1 Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt	44
5.1.1.1 Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung	44
5.1.1.2 Erleichterung der Integration von Behinderten	52
5.1.2 Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt	57
5.2 Schwerpunkt II: Unternehmergeist	62
5.2.1 Erleichterung der Unternehmensgründung und Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft	62
5.2.1.1. Erleichterung der Unternehmensgründung	
5.2.1.2. Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor)	
5.3 Schwerpunkt III: Anpassungsfähigkeit	72
5.3.1 Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsplatzgestaltung	72
5.4 Schwerpunkt IV: Chancengleichheit von Männern und Frauen	82
5.4.1 Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt	86
5.5 Schwerpunkt V: AsylwerberInnen	90
5.5.1 Aktivitäten für AsylwerberInnen	90
5.6 Querschnittsthemen in EQUAL	97

5.6.1	Informationsgesellschaft	97
5.6.2	Gender Mainstreaming	101
6.	Umsetzung im Rahmen der Entwicklungspartnerschaften	104
6.1	Aufbau der Entwicklungspartnerschaften	106
6.2	Entwicklung einer Strategie	112
6.3	Transnationale Zusammenarbeit	113
6.4	Auswahl der Entwicklungspartnerschaften	117
7.	Vernetzung der Partnerschaften, Verbreitung beispielhafter Lösungen und Integration der Ergebnisse in Politik und Praxis	120
III.	Abschnitt: Administration des Programmes	123
8.	Organisation der Durchführung	124
8.1	Organisatorische Umsetzung	124
8.2	Finanzielle Administration	124
8.3	Begleitung und Bewertung	126
8.3.1	Die Verwaltungsbehörde	126
8.3.2	Der Begleitausschuss	126
8.3.3	Jährlicher Durchführungsbericht	127
8.3.4	Bewertung	128
8.3.5	Ex-ante-Bewertung	129
8.3.6	Ergänzungsdokument zur Programmplanung	130
8.4	Information und Publizität	130
8.5	Programmerstellung und Konsultation	131
8.6	Abstimmung mit anderen Programmen und Maßnahmen	131
8.7	Technische Hilfe	133
8.8	Zugänglichkeit des Programms für Behinderte	135
9.	Bewertungskriterien und Indikatoren	136
9.1	Kontextindikatoren	136
9.2	Umsetzungsindikatoren	138
10.	Finanzbestimmungen	141
10.1	Finanzplan	141
10.2	Vorausschätzung	142
10.3	Übereinstimmung mit den Beihilferegelungen	143
10.4	Umfang der geförderten Tätigkeiten	145
Anlagen		146
1.	Glossar	146

2. Abkürzungsverzeichnis	150
3. Daten für die gemeinsame EQUAL-Datenbank (ECDB)	151

I. Abschnitt

Grundlagen des Programms

- 1. Arbeitsmarktlage und –entwicklung**
- 2. Diskriminierungen, Ungleichheiten und Ausgrenzungen im Hinblick auf den Arbeitsmarkt**
- 3. Strategie der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Österreich**

1. Arbeitsmarktlage und -entwicklung

Überblick

Die Arbeitsmarktentwicklung im ersten Halbjahr 2000 zeigt folgende Ausgangssituation:

- Ein spürbar abgeschwächter Anstieg des Arbeitskräftepotentials am österreichischen Arbeitsmarkt (+3.700 gegenüber 1. Halbjahr '99). Die Zunahme entfällt per Saldo zur Gänze auf ausländisches Arbeitskräfteangebot (+11.400), während jenes der inländischen Männer spürbar sinkt. Damit verknüpft verringerte sich die (Arbeitskräfte-) Angebotskonkurrenz im Beschäftigungssystem.
- Vor dem Hintergrund einer weiter an Schwung gewinnenden Konjunktur (starke Konsumnachfrage, hohe Export- und Investitionsdynamik) wächst die Beschäftigung sehr kräftig an: +33.000 ("aktiv Beschäftigte": +38.000) auf 3,1 Millionen unselbständig Beschäftigte. Beschäftigungsverluste in der Sachgütererzeugung merklich gebremst (-2.700), private (insbesondere unternehmensbezogene) und öffentliche Dienstleistungen expandieren aber mit insgesamt +44.000 (!) beachtlich. Frauen partizipieren zu rund drei Viertel an der Ausweitung der Beschäftigung.
- Die bereits mit Jahresbeginn '99 zu beobachtende "Trendwende" bei der Arbeitslosigkeit setzt sich ungebrochen fort: nach -23.000 im 2. Halbjahr '99 nunmehr -29.000 (auf rund 215.000 im Durchschnitt). Arbeitslosenquote auf Registerbasis mit 6,5% um beinahe einen Prozentpunkt unter dem Wert vom 1. Halbjahr '99. Quote beträgt in der Sachgütererzeugung 6,1%, im Tertiärsektor 5,2% (darunter Öffentliche Dienstleistungen i.w.S. 2,1%). Insgesamt zeigt sich demnach derzeit ein überaus günstiges Bild am Arbeitsmarkt
- Der Rückgang der Arbeitslosigkeit erfasst praktisch alle Branchen und Berufe, zugleich deutliche Schwerpunkte bei Dienstleistungsbranchen bzw. -berufen. Altersarbeitslosigkeit (über 50jährige) entwickelt sich im Laufe des Halbjahres überaus günstig (Ende Juni 2000: -7.700). Langzeitarbeitslosigkeit sinkt weiterhin kräftig (>6 Monate: -18.600 auf knapp 48.000), Zahl der "Dauerarbeitslosen" (>12 Monate) sinkt mit -13.300 auf 22.000 beschleunigt. Zugleich beenden 267.000 (über 50jährige: 25.000) im 1. Halbjahr ihre Arbeitslosigkeit und nehmen ein Beschäftigungsverhältnis auf.
- Der Stellenmarkt entwickelt sich im Berichtszeitraum weiterhin lebhaft. Bei stark steigender Arbeitskräftenachfrage erneut mehr Zugänge (Meldungen) offener Stellen (1. Halbjahr: 170.000, +11.000 gegenüber '99), darunter knapp 32.000 oder rund 19% für Teilzeitbeschäftigung und lediglich 2.000 (1,2%) für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Laufzeit der beim AMS gemeldeten Stellen liegt im Durchschnitt bei 38 Tagen, sie ist damit – nicht unerwartet in Hochkonjunkturphasen – gestiegen (+6 Tage gegenüber Vorjahr).
- Demographische Struktur: „schwache“ Geburtenjahrgänge 1975 bis 1979 mit deutlich sinkender Jugendarbeitslosigkeit verknüpft (insbesondere 19- bis 24-Jährige), Jahrgänge 1945/46 sowie 1949f. begünstigen Entspannung der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte.

- Die nachhaltige Ausweitung der Schulungsaktivitäten seit April 1999 setzt sich bis in die 1. Jahreshälfte 2000 hinein fort und entlastet nach wie vor das Arbeitslosenregister (1.Halbjahr 2000: 24.100 in Schulung befindliche Personen, +4.200 gegenüber Vorjahr). Seit Mai stagnieren die Schulungsaktivitäten auf (quantitativ) hohem Niveau. Entwicklung der Arbeitslosigkeit ist auch vor dem Hintergrund branchen-, berufs- und regionspezifischer Schwerpunkte der Schulungsaktivitäten zu beurteilen.
- EUROSTAT weist für Juni eine international vergleichbare Arbeitslosenquote von 3,3% aus (EU: 8,4%).
- Bei im Wesentlichen ähnlichen Angebots- und Beschäftigungsprognosen der Institute (WIFO, IHS) besteht weitgehend Einhelligkeit bei der Prognose der Arbeitslosenquote für 2000: Deutlicher Rückgang auf 5,9% (WIFO) bzw. 6,0% (IHS). Demgegenüber fällt die aktuelle BMWA-interne Prognose etwas günstiger aus: 5,8%. Für 2001 wird derzeit vom WIFO ein weiterer Rückgang auf 5,3% erwartet, das IHS ist hingegen mit 5,8% merklich vorsichtiger.

1.1. Der österreichische Arbeitsmarkt

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Das erste Halbjahr 2000 bietet ausgezeichnete kurzfristige Konjunkturaussichten. Die Eckdaten der österreichischen Wirtschaft entwickeln sich durchwegs positiv. Vor diesem Hintergrund des stärksten Konjunkturaufschwungs seit Anfang der 90er Jahre haben das Österreichische Wirtschaftsforschungsinstitut und das Institut für Höhere Studien ihre Prognosen für das laufende sowie für das Folgejahr nach oben revidiert. So rechnet das WIFO für das heurige Jahr mit einem BIP-Wachstum von 3,5% (+0,4 Prozentpunkte geg. der Aprilprognose) sowie 3,2% für das Folgejahr. Auch das IHS liegt mit 3,4% für 2000 und 3,1% für 2001 nur geringfügig unter dieser Einschätzung.

Das prognostizierte Konjunkturhoch basiert einerseits auf dem anhaltenden Exportboom (mit einem Plus von 10,0% gegenüber dem Vorjahr) und andererseits auf einer Ausweitung der Konsumnachfrage (Anstieg um +2,8% und damit deutlich über dem längerfristigen Durchschnitt), gestützt durch die mit Anfang des Jahres in Kraft getretene Steuerreform und den höheren Transferleistungen an Familien. Positiv wird darüber hinaus auch die Entwicklung der Ausrüstungsinvestitionen (+8,5%) eingeschätzt. Lediglich die Bauinvestitionen dürften ebenso wie im Vorjahr mit +1,0% deutlich hinter der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zurückbleiben. Das gute Wirtschaftsklima wird auch durch die aktuelle Konjunkturumfrage der Österreichischen Industrie bestätigt. So verzeichnen beinahe alle wichtigen Branchen ansteigende Auftragsbestände. 57% der befragten Betriebe bezeichneten zum Zeitpunkt der Umfrage die Geschäftslage als gut, lediglich 7% waren in dieser Hinsicht unzufrieden.

Nach Einschätzung des IHS soll sich die gute Konjunkturlage der österreichischen Wirtschaft auch mittelfristig fortsetzen. So rechnet das Institut für den Zeitraum 2000 bis 2004 mit einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum in der Größenordnung von 2,8%. Allerdings ist nach dieser Einschätzung der Konjunkturhöhepunkt bereits erreicht, die wirtschaftlichen Nachfragekomponenten dürften sich allmählich abflachen. Auf Grund des anhaltenden Produktivitätswachstums wird daher auch mit geringeren Zuwachsraten der Beschäftigung gerechnet.

Unselbständig Beschäftigte

Im 1. Halbjahr 2000 hat sich die Nachfrage nach Arbeitskräften – im Einklang mit dem verstärkten Konjunkturaufschwung - erheblich ausgeweitet: Im Durchschnitt der 1. Jahreshälfte lag die Beschäftigung mit 3.102.000 um knapp 33.000 (oder 1,1%) über dem Vorjahreswert. Fasst man nur die "aktiv Beschäftigten" ins Auge, so tritt die Beschäftigungsexpansion im 1. Halbjahr noch eindrucksvoller zutage (+38.000, (vgl. Übersicht). Die Ge-

samtzunahme der Beschäftigung ist dabei – wie stets -Ausdruck des sektoralen Strukturwandels im Beschäftigungssystem.

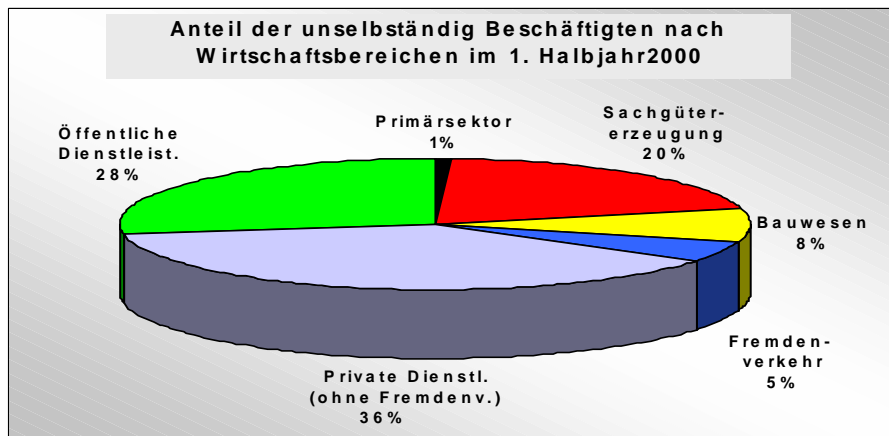
Wirtschaftsbereich Beschäftigungsstatus	Durchschnittsbe- stand 1. Halbjahr	Veränd. z. Vorjahr	
		absolut	in %
Primärsektor	24.244	- 71	- 0,3
Sekundärsektor 1) <i>dar.: Sachgütererz.</i>	896.012 604.592	- 5.979 - 2.728	- 0,7 - 0,4
Tertiärsektor	2.112.660	+ 43.909	+ 2,1
Aktiv Beschäftigte	3.032.916	+ 37.858	+ 1,3
Insgesamt 2)	3.101.935	+ 32.918	+ 1,1
1) Einschließlich Energie- und Wasserversorgung			
2) Einschl. Präsenzdienner u. Karenzurlaubsgeldbez. mit aufrechtem Dienstverhältnis			

So ist zum einen in der **Sachgütererzeugung** nach wie vor eine leicht rückläufige Beschäftigung zu beobachten (insgesamt: -2.700). In Teilbereichen zeigt sich hier zunächst ein ähnliches Bild wie in den letzten Jahren: anhaltende Beschäftigungsverluste in der traditionellen Konsumgüterindustrie (Textilien/Bekleidung und Leder sowie, abgeschwächt, bei Nahrungsmittel/Getränke/Tabak, insgesamt: -3.600). Neben weiteren, großteils eher nur bescheidenen Rückgängen in (Teil-) Bereichen und der wachsenden Stabilisierung in konjunktursensitiven Branchen (z.B. Metall oder Chemie) befindet sich lediglich eine Branche in der Sachgütererzeugung auf einem nennenswert (zugleich aber verlangsamt) expansiven Kurs, nämlich der Kraftwagen/Fahrzeugbau: +1.400.

Diese Entwicklung kontrastiert deutlich mit der veritablen **Beschäftigungsexpansion im Tertiärsektor**: +44.000 auf 2.113.000 im Durchschnitt des 1. Halbjahres, sie verlor allerdings gegen Ende des Berichtszeitraumes an Schwung (Ende Juni: +31.000, z.T. ein Effekt von Korrekturen in der Beschäftigtenstatistik im Vorjahr). Stärker ausgeprägt als in der vorangegangenen Jahreshälfte betraf die Zunahme (zu rund 73%) die privaten Dienstleistungen (knapp 32.000; einschließlich Fremdenverkehr). Im Einzelnen lässt sich hier stichwortartig festhalten: Handel (+6.000, primär Einzelhandel) sowie Verkehr/Nachrichtenübermittlung (+3.500) gewinnen erneut an Boden; Erbringung unternehmensbezogener Dienstleistungen / EDV / Forschung / Entwicklung ist nach wie vor markante Spitzenreiterin der Beschäftigungsexpansion (+17.300, darunter EDV: +3.900, vor allem aber Arbeitskräfteüberlassung mit ca. +6.000, wie der Handel Bereiche mit überdurchschnittlich hoher Teilzeitquote); weitgehende Stagnation der Beschäftigung in den Bereichen Kredit-/Versicherungswesen (+700).

In geringerem Ausmaß als im Vorjahr betrifft die Zunahme im 1. Halbjahr ebenso **die öffentlichen Dienstleistungen** (i.w.S.) (+12.000). Neben dem Unterrichtswesen (+3.000) sowie einer kontinuierlichen Beschäftigungsausweitung im Gesundheitswesen (+5.100) expandieren die Öffentliche Verwaltung (+1.400) deutlich sowie der Bereich sonstiger öffentlicher Dienstleistungen verlangsamt (+5.000, darunter mit +2.300 die Interessenvertretungen).

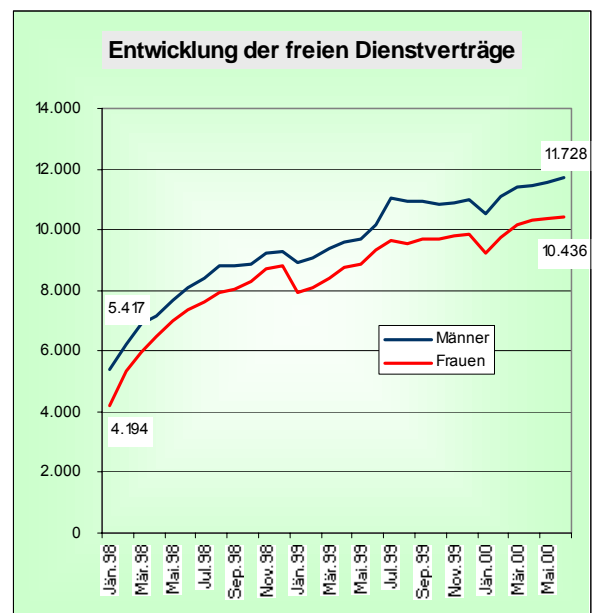
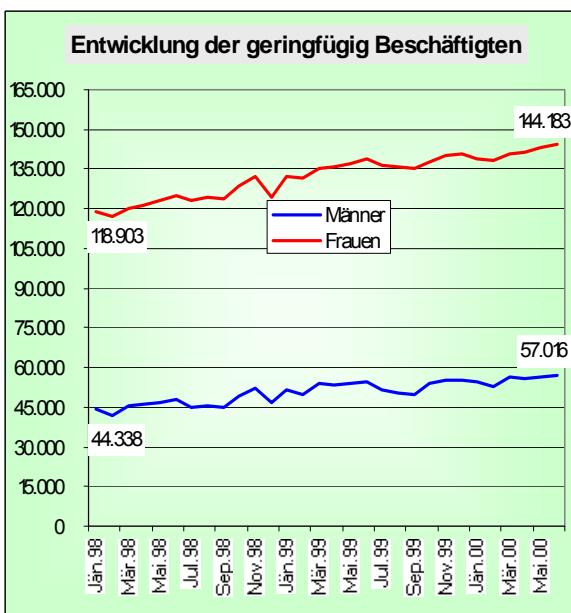
Die **Saisonbranchen** Bau und Fremdenverkehr zeigen abermals ein divergentes Bild: Die sinkende Baubeschäftigung (-2.100) wird durch die Beschäftigungszunahme im Tourismus (+2.100) "kompensiert" (nach florierender Winter-/Frühjahrs- ist auch eine günstige Sommersaison zu erwarten).



Der skizzierte sektorale Strukturwandel der Beschäftigung kommt - wie in der Vergangenheit - bei einer **geschlechtsspezifischen Betrachtung** deutlich zum Tragen, zumal der Beschäftigungsanstieg zum weitaus größeren Teil auf Frauen entfällt (+29.300 gegenüber +8.600 bei den Männern; "aktiv Beschäftigte"). Frauen partizipieren an der "Tertiärisierung des Beschäftigungssystems" bekanntermaßen in erheblich höherem Maße als Männer: Rund 68% des Beschäftigungswachstums im Dienstleistungsbereich (von insgesamt knapp 44.000) entfällt im 1. Halbjahr auf Frauen. Mit rund 1.092.000 unselbständig beschäftigten Frauen entspricht dies rund 52% der Gesamtbeschäftigung im Tertiärsektor. Bei den Öffentlichen Dienstleistungen (i.w.S.) ist die Dominanz der Frauenbeschäftigung noch ausgeprägter (insbesondere im Unterrichtswesen, Gesundheitswesen u.a.), die Zunahme in den öffentlichen Dienstleistungen (+12.000) entfällt per Saldo praktisch zur Gänze auf Frauen. Insgesamt kommt diese Entwicklung auch in dem 1999 erneut zu beobachtenden Anstieg der Erwerbsquote der Frauen auf 63,0% zum Ausdruck.

Die **AusländerInnenbeschäftigung** entwickelte bereits im Laufe des Vorjahres eine bemerkenswerte Dynamik und gewann im 1. Halbjahr 2000 weiter an Terrain (nachdem sie 1997 und '98 rückläufig gewesen war). In der 1. Jahreshälfte betrug die Ausländerbeschäftigung rund 313.000 (=10,1% der Gesamtbeschäftigung), sie lag damit um beachtliche 13.700 oder 4,6% über dem Vorjahreswert (=rund 41,5% der Gesamtzunahme der Beschäftigung).

Nachdem sich mit Jahresbeginn '99 der Anstieg der in den "offiziellen" Beschäftigtenzahlen ausgeklammerte **geringfügige Beschäftigung** relativ stark ausgeweitet hatte, ver-



langsamte sich die Zunahme dieser Beschäftigungsverhältnisse im Berichtszeitraum merklich. Dennoch: Diese "atypische Beschäftigungsform" gewann auch im 1. Halbjahr weiter an Boden (+8.400 auf 196.600, darunter 141.200 oder rund 72% Frauen). Ein kontinuierlicher Anstieg - wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau - zeigt sich auch bei den vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger erfassten freien Dienstverträge. Seit dem Jänner 1998 hat sich die Zahl mehr als verdoppelt (Juni 2000: 11.728 Männer und 10.436 Frauen).

Auch im 1. Halbjahr 2000 war **in allen neun Bundesländern eine Zunahme der Beschäftigung** zu verzeichnen. Beschleunigt und größtenteils überdurchschnittlich expandierte die Zahl der "aktiv Beschäftigten" in den von der Konjunktur besonders begünstigten westlichen Bundesländern Vorarlberg (+2,1%), Tirol (+1,7%) und Salzburg (+1,2%) sowie in Oberösterreich (+1,7%, absolut: +8.500) und der Steiermark (+1,8%, absolut: +7.400). In diesen Bundesländern wurden die Beschäftigungsverluste in der Sachgütererzeugung gestoppt, zugleich entwickelten sich die privaten und/oder öffentlichen Dienstleistungen sehr günstig. Neben Vorarlberg wies - wie bereits im Jahr '99 - das Burgenland die höchste Zuwachsrate auf (+2,1%, absolut: +1.600, stark überdurchschnittliche Ausweitung bei den Dienstleistungen). Das Schlusslicht bildet mit 2.500 oder +0,3% Wien. In Wien schrumpft die Sachgütererzeugung unvermindert, die privaten Dienstleistungen expandieren nur unterdurchschnittlich, die öffentlichen stagnieren - im Kontrast zu den übrigen Bundesländern - weitgehend.

Die Arbeitslosigkeit

Die bereits mit Jahresbeginn '99 zu beobachtende "**Trendwende**" bei der **Arbeitslosigkeit setzt sich ungebrochen** fort: nach -23.000 im 2. Halbjahr '99 war in der 1. Jahreshälfte 2000 ein Rückgang um nunmehr 29.000 auf rund 215.000 im Durchschnitt zu beobachten. Nach der kräftigen Abnahme der Arbeitslosigkeit im 1. Quartal (-28.700), beschleunigte sich der Rückgang im 2. Quartal erneut (-29.300 im Quartalsdurchschnitt). Einschließlich des - in bezug auf Unselbständige - relativ unbedeutenden Primärsektors (Land- und Forstwirtschaft), hat der Rückgang vor allem die beiden anderen Sektoren erfasst.

Generell ist zunächst festzuhalten, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit im 1. Halbjahr 2000 **alle Branchen** erfasst hat. In den einzelnen Wirtschaftssektoren zeigten sich - in gewissem Kontrast zum Beschäftigungsverlauf - folgende Tendenzen: deutlich sinkende Arbeitslosigkeit in der Sachgütererzeugung (-6.400), überdurchschnittliche Abnahme im Tertiärsektor (-19.000 oder -14,1%), sowie, angesichts der disparaten Beschäftigungsentwicklung, unvermutet "konvergente" Entwicklung in den Saisonbranchen Bau (-2.700) und Fremdenverkehr (-4.300).

In den Branchen der **Sachgütererzeugung** ist die Arbeitslosigkeit im 1. Halbjahr durchgängig gesunken, allerdings größtenteils eher nur bescheiden. Lediglich im konjunktursensitiven Metallbereich war mit -1.500 ein "nennenswerter" und sich im Verlauf der 1. Jahreshälfte deutlich beschleunigender Rückgang zu verzeichnen.

Ebenso ist in den Branchen des **Tertiärsektors** durchwegs eine sinkende Arbeitslosigkeit zu konstatieren: Neben dem (gegebenenfalls durch statistische Erfassungsmodalitäten geprägten) Rückgang im Bereich Öffentliche Verwaltung / Landesverteidigung / Sozialver-

sicherungsträger (-1.400) und Verkehr / Nachrichtenübermittlung (-1.300) konzentriert sich der Rückgang in hohem Maße – im Einklang mit der Beschäftigungsentwicklung – auf den Handel (-7.300), den Fremdenverkehr (-4.300) und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (-1.900). Auf diese drei Bereiche entfielen im 1. Halbjahr 2000 per Saldo rund 71% des Rückganges der Arbeitslosigkeit im Tertiärsektor bzw. 46% des Gesamtrückganges im 1. Halbjahr.

Die Zahl der - keiner Wirtschaftsklasse zuordenbaren - arbeitslos vorgemerkten **“SchulabgängerInnen”** ist bereits seit 1998 leicht rückläufig. Dieser Rückgang setzte sich im 1. Halbjahr weiter fort: -300 oder -17,2% auf 1.500.

Sieht man von eher unbedeutenden Bereichen ab (z.B. Fischerei/Fischzucht), so zeigen die branchenspezifischen Arbeitslosenquoten (Registerbasis) ein im Kern ähnliches Bild wie im 1. Halbjahr '99, allerdings mit einem wesentlichen Unterschied: Sie waren nunmehr in praktisch allen Branchen rückläufig. Nicht unerwartet fallen die Quoten im Berichtszeitraum in den Saisonbranchen mit Abstand am höchsten aus: Sie weisen durchwegs zweistellige Werte auf, so der Fremdenverkehr mit 16,2% (Rückgang um beachtliche 2,2%-Punkte), das Bauwesen mit 16,1% sowie Land- und Forstwirtschaft mit 15,1%. Nach wie vor liegen die Quoten in weiten Teilen des Sekundärsektors stark über dem Durchschnitt (=6,5%), insbesondere bei Textilien/Bekleidung (9,6%), Verlagswesen/Druckerei (9,3%), sowie Papier/Pappe (8,9%). Diesen stehen Arbeitslosenquoten unter der 3%-Marke in den teils kündigungsgeschützten Bereichen des Dienstleistungssektors gegenüber, nämlich Energie- und Wasserversorgung (1,5%), Unterrichtswesen (1,5%), Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherungsträger (1,6%) und im Kredit-/Versicherungswesen (2,3%). In bezug auf die privaten Dienstleistungen sticht - sieht man vom Fremdenverkehr ab - die überdurchschnittlich hohe Quote im Handel von 7,1% ins Auge. Sie ist damit zwar gegenüber dem Vorjahr überdurchschnittlich stark gesunken, das hohe Niveau verweist dennoch auf die problematische Situation in dieser Branche (hohe Teilzeitquote verknüpft mit hohem Arbeitskräfte-turnover).

Wie erwähnt, sind die Arbeitslosenquoten in praktisch allen Branchen gesunken (Vorjahresvergleich). Am stärksten fiel dabei der Rückgang im Fremdenverkehr (-2,2%-Punkte), Verlagswesen/Druckerei (-1,5), im Handel (-1,4) sowie im Bereich Realitätenwesen/Forschung/EDV/unternehmensbezogene Dienstleistungen (-1,3%-Punkte) aus.

Berufsspezifisch zeigt sich erwartungsgemäß ein der skizzierten sektoralen Entwicklung weitgehend korrespondierendes Bild: kräftiger Rückgang in den Produktionsberufen (-8.400) und – noch ausgeprägter - in den Dienstleistungsberufen (-15.400) sowie - etwas schwächer als bei einer Branchenbetrachtung - Abnahme in den Saisonberufen (-5.500). Im Einzelnen ist das Augenmerk vor allem auf die – rückblickend betrachtet – berufsspezifischen “Problemfelder“ zu richten. Insgesamt zeigt sich hier weiterhin eine Entspannung: In den Hilfsberufen (-1.700), Reinigungsberufen (-1.200) und in Handelsberufen (-3.800) waren Rückgänge der Arbeitslosigkeit auszumachen. Dies trifft vor allem auch für einen der problematischsten Bereiche, die Büroberufe, zu (-5.500 oder -16,3% auf 28.200), ein Umstand, der nicht zuletzt auf die umfangreichen Schulungsaktivitäten des Arbeitsmarktservice gerade auch in diesem Bereich verweist.

Rückblickend betrachtet, zeigte sich im 1. Halbjahr **ein keineswegs typisches geschlechtsspezifisches Bild**: Die Abnahme der Arbeitslosigkeit fällt bei den Frauen absolut (und relativ) höher aus als jene der Männer (-15.300 oder -14,7% gegenüber -14.000 oder -10,0%, erklärender Hintergrund dazu: Frauen partizipieren an der kräftigen Beschäftigungsexpansion, insbesondere im Handel, Fremdenverkehr und den öffentlichen Dienstleistungen (i.w.S.) in höherem Maße bei zugleich abgeschwächtem Angebotsdruck).

Regionsspezifisch sei kurz festgehalten: Die Arbeitslosigkeit war im 1. Halbjahr in allen neun Bundesländern rückläufig. Die stärksten (Absolut-)Abnahmen waren in Wien (-9.700), der Steiermark (-4.600) sowie in Ober- (-3.600) und Niederösterreich (-3.400) zu verzeichnen, relativ betrachtet fielen hingegen die Rückgänge in den zwei westlichen Bundesländern Vorarlberg (-17,3%), Tirol (-16,1%) am höchsten aus (Bundesdurchschnitt: -12,0%). In Wien hat sich die Arbeitsmarktsituation mit -9.700 oder -13,2% in bemerkenswerter Weise verbessert, zumal Wien eine weitgehend stagnierende Beschäftigung aufweist. Zu einem maßgeblichen Teil ist dies Ausdruck der stark forcierten Schulungsaktivitäten des AMS in diesem Bundesland. Dennoch: Klammert man die saisonellen Komponenten in den einzelnen Bundesländern aus, so zeigt sich Ende Juni nach wie vor die vergleichsweise problematische Situation in Wien: Mit einer Arbeitslosenquote von 6,8% weist Wien den höchsten Wert auf, und liegt damit um beachtliche 2,1%-Punkte über dem Bundesmittel.

Gruppenspezifische Trends in Stichworten

Im Folgenden soll nun kurz auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit einzelner sozioökonomischer Gruppen eingegangen werden.

Die **Jugendarbeitslosigkeit** hat - wie bereits im Vorjahr - im Durchschnitt des 1. Halbjahres 2000 mit einem Rückgang von 14,8% überdurchschnittlich stark abgenommen. Damit ist die Arbeitslosigkeit der 15- bis 24jährigen bereits seit Mitte 1997 durchgehend rückläufig. Diese Entwicklung ist jedoch unter anderem auch auf die deutlich schwächeren Geburtsjahrgänge in dieser Altersgruppe zurückzuführen. Die altersspezifische Arbeitslosenquote (Registerquote) hat im ersten Halbjahr 2000 5,6% betragen und lag damit um 0,7 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres. EUROSTAT weist die international vergleichbare Jugendarbeitslosenquote Österreichs für Juni mit 4,3% aus. Der Lehrstellenmarkt hat sich in der ersten Jahreshälfte 2000 weiter entspannt. Erstmals seit Mitte der 90er Jahre wurden im Frühling wieder mehr offene Lehrstellen als Lehrstellensuchende verzeichnet. Dennoch standen nach Schulschluss (Ende Juli) für 8.487 Lehrstellensuchende (-233 geg. dem Vorjahr) lediglich 3.333 (+529) gemeldete offene Lehrstellen zur Verfügung. Mehr als ein Drittel dieser offenen Lehrstellen und 75% des Gesamtanstiegs gegenüber dem Vorjahr sind dabei in den Fremdenverkehrsberufen zu verzeichnen.

Arbeitslosigkeit in ausgewählten sozioökonomischen Gruppen			
Durchschnittsbestand 1. Halbjahr 2000			
	Bestand	Veränd. zum Vorjahr	
		absolut	relativ (%)
Männer	126.311	- 13.966	- 10,0
Frauen	88.516	- 15.291	- 14,7
Jugendliche 15-24	29.394	- 5.097	- 14,8
<i>davon:</i> 15-18	3.701	- 343	- 8,5
19-24	25.693	- 4.753	- 15,6
Ältere Arbeitslose (50 u. älter)	48.801	- 5.108	- 9,5
Langzeitarbeitslose (> 6 Monate)	47.944	- 18.551	- 27,9
<i>darunter:</i> >12 Monate	22.209	- 13.327	- 37,5
Behinderte Arbeitslose*	35.191		
Vorgemerkte Arbeitslose insgesamt	214.827	- 29.257	- 12,0

**Auf Grund geänd. Erfassung durch das AMS ist kein Vorjahresvergleich möglich*

Die **Arbeitslosigkeit älterer Personen** ist im Durchschnitt des ersten Halbjahres um 5.108 auf 48.801 zurückgegangen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang noch, dass nun auch die Altersgruppe der über 55jährigen verstärkt rückläufig ist.

Deutlicher Rückgang der **Langzeitarbeitslosigkeit**: Mit einem Abnahme von 18.551 (-27,9%) auf 47.944 im ersten Halbjahr 2000 geht der Bestand der länger als 6 Monate vorgemerkten Arbeitslosen nach wie vor deutlich überdurchschnittlich zurück. Dabei nimmt mit -37,5% (-13.327) der Bestand der über 12 Monate - Vorgemerkten sogar noch deutlicher ab. Neben den allgemein günstigeren Rahmenbedingungen ist diese Entwicklung - wie bereits im Vorjahr - auch auf die verstärkten aktiven Maßnahmen des Arbeitsmarktservice zurückzuführen.

Der Durchschnittsbestand an **arbeitslosen Menschen mit Behinderung** lag in der 1. Jahreshälfte 2000 bei rund 35.000. Damit werden 16,4% des Gesamtbestandes an Arbeitslosen als Menschen mit Behinderung ausgewiesen. Mit 22.581 (zwei Drittel des Bestandes) sind Männer hierbei deutlich überrepräsentiert. Nach wie vor dürften körperliche Beeinträchtigungen die Hauptursache hierfür sein.

1. 2. Die Arbeitsmarktprognose

Die Prognosen für 2000

Die zurzeit beobachtbare ausnehmend gute Entwicklung des Arbeitsmarktes dürfte angesichts der anhaltenden konjunkturellen "Schönwetterlage" auch in der nächsten Zeit anhalten. Allerdings scheint – nach den Ergebnissen der Prognose des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit - in der ersten Jahreshälfte 2000 der Höhepunkt der Arbeitskräftenachfrage zumindest vorläufig überschritten worden zu sein. Während der durchschnittliche Beschäftigungsanstieg in den ersten sechs Monaten noch recht deutlich über der 30.000 – Marke liegt, dürfte dieser Wert in der zweiten Jahreshälfte (geringfügig) unterschritten werden. Für den Durchschnitt 2000 ergibt die damit etwas vorsichtig angelegte interne Prognose dennoch eine Zunahme der Beschäftigung um 31.300 bzw. 1,0%.

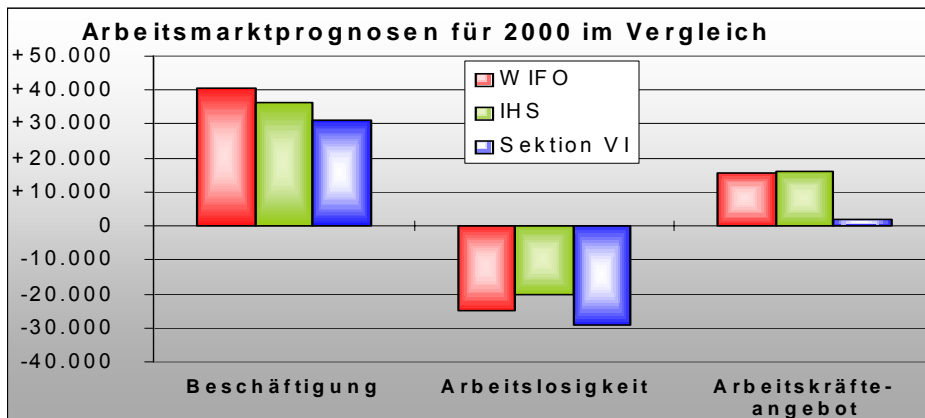
Im Vergleich dazu zeigen sich die aktuellen Beschäftigungsprognosen des Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts und des Instituts für Höhere Studien zum Teil deutlich optimistischer. So geht das IHS für 2000 von einem Anstieg der Beschäftigung um +36.200 (+1,2%) und das WIFO sogar von einer Zunahme um 40.500 (+1,3%) aus. Insgesamt scheint sich heuer die gute Beschäftigungsentwicklung des Vorjahres also zumindest zu wiederholen. Angesichts einer voraussichtlichen Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes von rund 3,5% im laufenden Jahr könnte man allerdings eine noch stärkere Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage erwarten. Die Ursache für den im Vergleich zur konjunkturellen Entwicklung doch relativ moderaten Beschäftigungsanstieg ist auf die – für eine Wirtschaftsaufschwungsphase üblicherweise beobachtbare – Zunahme der Produktivität pro Erwerbstätigen zurückzuführen. Diese dürfte im Jahresdurchschnitt mit beinahe 2,5% relativ hoch ausfallen (im Vergleich dazu 1999: 0,7%).

Wie bereits in den vorangegangenen Beiträgen angeführt, stützt sich die Güternachfrage seit Mitte 1999 wieder in zunehmendem Maße auf die Exportwirtschaft. Dieser Umstand fördert unter anderem die Nachfrage nach Arbeitskräften in einzelnen Bereichen des Produktionssektors. Dennoch wird sich in Summe im Jahresdurchschnitt 2000 der Gesamtbestand der Beschäftigten im sekundären Sektor weiter leicht verringern. Unter anderem dürfte auf Grund der zurückhaltenden Nachfrage im Tiefbau und im Wohnungsbau auch in diesem Jahr die Baukonjunktur wieder relativ deutlich hinter jener der Gesamtwirtschaft zurückbleiben. Als Konsequenz daraus wird die Beschäftigung in diesem Bereich heuer um rund 0,8% rückläufig sein. Diesen Entwicklungen wird allerdings eine kräftige Zunahme im Dienstleistungsbereich gegenüberstehen.

Nicht zuletzt aus diesem Grund bieten sich zurzeit für Frauen - zumindest quantitativ - überproportionale Chancen am Arbeitsmarkt. In der Folge dürfte mit +24.000 mehr als drei Viertel der jahresdurchschnittlichen Zunahme an unselbständig Beschäftigten auf Frauen zurückzuführen sein. Die Beschäftigung von Männern wird hingegen lediglich um rund 7.300 zunehmen. Weiters wird mit einer Zunahme von voraussichtlich 18.000 der Großteil des Beschäftigungsanstiegs durch inländische Arbeitskräfte erfolgen, allerdings verstärkt sich heuer auch wieder die Zunahme für ausländische Beschäftigte deutlich. Im Jahresdurchschnitt 2000 dürfte laut den Ergebnissen der internen Prognose die Ausländerbeschäftigung um rund 13.000 zunehmen.

Veränderungen 1999/00 (interne Prognose)			
	Männer	Frauen	Insgesamt
Arbeitskräftepotential	-6.872	+9.017	+2.145
Beschäftigung	+7.297	+23.960	+31.257
Arbeitslosigkeit	-14.169	-14.943	-29.112
Arbeitslosenquote	-0,8	-1,1	-0,9

In Summe wird inklusive der sich abzeichnenden Entwicklung im heurigen Jahr der Gesamtbestand an unselbständig Beschäftigten innerhalb von 4 Jahren um beinahe 100.000 zugenommen haben. Dieser Zuwachs dürfte in Kombination mit der im Jahr 2000 erstmals feststellbaren Abnahme der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter nun auch zunehmend die „stillen Arbeitskräftereserven“ erschöpfen. In der Folge wird nach den Ergebnissen der Prognose des Bundesministeriums im Jahr 2000 das Arbeitskräftepotential mit +2.100 beinahe stagnieren. Nach Geschlecht differenziert nimmt das Arbeitskräfteangebot bei den Männern sogar um knapp 7.000 ab, während bei den Frauen eine Zunahme um rund 9.000 zu erwarten ist. Die nunmehrige Abflachung des Arbeitskräfteangebotes dürfte auch ein nicht unwesentlicher Grund für den anhaltend kräftigen Rückgang der vorgezeichneten Arbeitslosen sein. Laut der Ressortprognose sollte sich daher im Jahresdurchschnitt 2000 der Bestand um rund 29.000 (-13,1%) auf knapp 193.000 verringern. Die (Register-) Arbeitslosenquote dürfte in der Folge gegenüber dem Vorjahr um 0,9 Prozentpunkte auf 5,8% zurückgehen - eine Quote, wie sie zuletzt 1991 verzeichnet wurde.



Das Wirtschaftsforschungsinstitut und das Institut für Höhere Studien weichen vor allem betreffend der Einschätzung über die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes und in geringerem Maße auch betreffend den Rückgang der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit ab. So gehen beide Institute für den Durchschnitt 2000 von einem Anstieg des Arbeitskräftepotentials um weitere 15.000 aus, während die Arbeitslosigkeit nach der Einschätzung des IHS lediglich um 20.300 und laut WIFO um 25.000 zurückgehen wird. Die Arbeitslosenquote 2000 soll daher laut WIFO - ähnlich dem Ergebnis der internen Prognose - um 0,8 Prozentpunkte auf 5,9% zurückgehen. Im Gefolge der deutlich vorsichtigeren Annahme des IHS bezüglich des Rückgangs der Arbeitslosigkeit prognostiziert das Institut für 2000 einen Rückgang der Quote um lediglich 0,7 Prozentpunkte auf 6,0%.

Die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsmarktes 2001

Sowohl das Österreichische Wirtschaftsforschungsinstitut als auch das Institut für Höhere Studien prognostizieren für das Jahr 2001 eine Dämpfung des Wirtschaftswachstums aufgrund der Abschwächung der Konjunktur in den USA und der Folgen der Erdölverteuerung. So rechnet das WIFO mit einem vorübergehenden Rückgang des Wirtschaftswachstums auf 2,6%. Die Dynamik sollte jedoch ausreichen, um die Arbeitslosenquote weiter zurückgehen zu lassen.

Der Beschäftigungszuwachs wird vom WIFO auf +24.000 (+0,8%) geschätzt und auch die Arbeitslosigkeit soll weiter auf 5,3% zurückgehen. Insgesamt ergibt sich folgendes Bild: Während die Beschäftigung im öffentlichen Dienst und in der Bauwirtschaft zurückgeht, steigt sie weiterhin in der Sachgütererzeugung und vor allem im privaten Dienstleistungssektor. Die zusätzlichen Arbeitsplätze werden dabei stärker als in den letzten Jahren durch Arbeitslose besetzt, weil die „stille Reserve“ an Arbeitskräften schon teilweise abgebaut wurde. Damit sollten sich verstärkt Beschäftigungsmöglichkeiten auch für die Problemgruppen von EQUAL ergeben.

Arbeitsmarkt

Veränderung gegen das Vorjahr in 1.000

	2001	2002
Nachfrage nach Arbeitskräften		
Unselbständig und selbständig Erwerbstätige	+ 24,5	+ 4,8
Unselbständig Beschäftigte insgesamt ¹⁾	+ 22,5	+ 2,7
Ohne Präsenzdienere und KUG-Bezieher	+ 24,0	+ 29,0
<i>Veränderung gegen das Vorjahr in %</i>	+ 0,8	+ 0,9
Präsenzdienere und KUG-Bezieher ¹⁾	- 1,5	- 26,3
Ausländische Arbeitskräfte	+ 17,0	+ 18,0
Selbständige ²⁾	+ 2,0	+ 2,1
Angebot an Arbeitskräften		
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64)	+ 20,5	+ 19,5
Erwerbspersonen im Inland	+ 7,5	- 1,2
Ausländer	+ 14,0	+ 16,0
Wanderung von Inländern	- 1,0	- 2,0
Inländer	- 5,5	- 15,2
Überschuss an Arbeitskräften		
Vorgemerkte Arbeitslose ³⁾	- 17,0	- 6,0
Stand	in 1.000	178,0
		172,0
Arbeitslosenquote		
In % der Erwerbspersonen ⁴⁾	3,2	3,2
In % der Erwerbepersonen ³⁾	4,8	4,6
In % der unselbst. Erwerbepersonen ³⁾	5,3	5,2
Erwerbsquote⁵⁾	67,3	67,0
Beschäftigungsquote⁶⁾	64,0	63,9

¹⁾ Lt. Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger. Ab 2002 ist die Karenzzeit keine Versicherungsleistung.

²⁾ Lt. WIFO.- ³⁾ Lt. AMS.- ⁴⁾ Lt. EUROSTAT.- ⁵⁾ Erwerbspersonen in % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64).

⁶⁾ Erwerbstätige in % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64).

2. Diskriminierungen, Ungleichheiten und Ausgrenzung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt

Alle Mitglieder der Europäischen Union, so auch die Republik Österreich, haben mit der Unterzeichnung des EU-Vertrags sowie der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten eine klare Garantie dafür abgegeben, dass die Rechte und Freiheiten der Bürger ohne Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gewährleistet werden. Gleichbehandlung ist somit ein Grundrecht, auch im Hinblick auf die Arbeitswelt. Allerdings sagt die Garantie der rechtlichen Gleichheit noch nichts über die realen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse aus. Diese sind in rechtlichen Kategorien oft auch nur schwer zu fassen.

Es ist zu beobachten, dass es zwar durch verstärkte Bemühungen von Staat und Wirtschaft und der Sozialpartner gelingt, die allgemeine Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitssituation wesentlich zu verbessern. Gleichwohl können von dieser Entwicklung nicht alle in der Gesellschaft gleichermaßen profitieren: Personen mit sozialen Problemen, Menschen mit Behinderung und ethnische Minderheiten haben deutlich geringere Beschäftigungschancen, und die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt besteht im Wesentlichen fort.

Somit bestehen trotz rechtlicher Gleichheit gerade auch im Hinblick auf den Arbeitsmarkt Ungleichheiten, Diskriminierung, und gar Ausgrenzung, die in vielfältigen Formen auftreten und unterschiedliche, oft sogar mehrere Ursachen haben.

In Ermangelung einer systematischen Bestandsaufnahme kann an dieser Stelle nur ein kursorischer Überblick gegeben werden. Punktuell werden die einzelnen Punkte im Kapitel 5 bei der Beschreibung der Strategie zur Implementierung der Schwerpunkte der österreichischen EQUAL Programms vertieft und näher beschrieben. Es wird daher eine der Aufgaben der Programmbegleitung und -bewertung sein, eine Diagnose und Bewertung der Ausgangssituation in den für das österreichische EQUAL Programm ausgewählten Handlungsfeldern durchzuführen.

Auch in Österreich manifestieren sich Ungleichheiten, Diskriminierung, und Ausgrenzung in unterschiedlichen Formen. Sie konzentrieren sich vor allem auf Hürden und ungleiche Behandlung für Menschen mit Behinderungen, sozial Schwache, Menschen ohne Schulabschluss oder mit geringer Qualifikation, und auf Frauen, und zwar auf drei Ebenen:

- beim Zugang zum Arbeitsmarkt;
- beim Zugang zu Arbeitsplätzen mit hoher Arbeitsqualität;
- bei der beruflichen Weiterentwicklung und Karriere.

Im Folgenden sind wesentliche Ursachen für Ungleichheiten, Diskriminierung, und gar Ausgrenzung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt aufgeführt:

- Die **Verkettung von Benachteiligungen** führt dazu, dass diese, sich in ihrer Wirkung verstärken. Die wechselseitige Bedingung und Verstärkung von sozialen Problemlagen

führt zu einer Kumulierung von Zugangsbarrieren zu Arbeitsmarkt, und vermittelbare Arbeitsverhältnisse sind meist prekär und kurzzeitig:

- So sind **sozial benachteiligte Personengruppen**¹ nicht nur verschiedenen Hindernisse bei der (Wieder-)Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert, sondern sie sind häufig auch gezwungen, **prekäre, sozial- und arbeitsrechtlich nicht abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse** mit meist geringem, nicht existenzsicherndem Einkommen anzunehmen. Dies kann, in Verbindung mit Dequalifizierung, eine Abwärtsspirale in Gang setzen, die zu weiterer Diskriminierung oder gar Ausgrenzung führt. Frauen sind von solchen Entwicklungen überproportional betroffen, liegt doch, wie schon oben angeführt, der Frauenanteil in der geringfügigen Beschäftigung derzeit bei 72 % und bei Teilzeitarbeit bei 85 %.²
- **Auch Angehörige ethnischer Minderheiten** haben gegenüber der Mehrheitsbevölkerung zusätzliche Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu überwinden, weil sie auf Grund ihrer sprachlichen, kulturellen und sozialen Unterschiede oftmals den vorherrschende "Normvorstellungen" nicht entsprechen und daher Diskriminierungen ausgesetzt sind. Im Falle von Mehrfachbenachteiligungen (wie beispielsweise weibliche Angehörige ethnischer Minderheiten) verschlechtern sich die Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt deutlich.³

Daher ist die **Durchbrechung von Diskriminierungsketten** ein wichtiger Ansatzpunkt für EQUAL in Österreich, was im Handlungsschwerpunkt I im Kapitel 5.1.1 näher ausgeführt wird.

- Brüche an den **Übergängen zwischen verschiedenen Förder- und Betreuungsreichen**, Lebensphasen oder Institutionen: Arbeit, Aus- und Weiterbildung, Rekreation und Rehabilitation, (Kinder-)Erziehung und Familie.
- **Nicht optimal auf einander abgestimmte Förderregelungen oder -zuständigkeiten**, Lücken in Fördertatbeständen, nicht kompatible Interventionslogiken (wie Versicherungsprinzip, Solidarprinzip, Wettbewerbsprinzip) einzelner Fördermaßnahmen erschweren Übergänge vor allem für Behinderte oder sozial Schwache und vermindern somit deren Beschäftigungsfähigkeit.⁴
- So ist vielfach für **Menschen mit Behinderung beim Übergang von der Schule in das Erwerbsleben** keine Betreuungskontinuität gegeben, nicht zuletzt aufgrund fehlender bzw. zersplitterter Zuständigkeiten.⁵
- An der **Schnittstelle zwischen Invaliditätspension und Beruf** kann die unzureichende Abstimmung von sozialversicherungsrechtliche, arbeitsmarkt- und gesundheitspolitischen Leistungen dazu führen, dass gesundheitliche Risiken im Arbeits-

¹ „Soziale benachteiligte Personengruppen – arbeitsmarktferne Personengruppen“ – zur Begriffsabgrenzung: Soziale Benachteiligung führt, wenn dieser nicht durch wirksame Sozial- und Beschäftigungspolitik gegengesteuert wird, einerseits zu einer Verstärkung der Benachteiligung insgesamt, im Fall der Arbeitslosigkeit aber zu einem Abgleiten in die Langzeitarbeitslosigkeit bis zur totalen Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt (= Arbeitsmarktferne!). Die beiden Gruppen überschneiden sich, die Verwendung der unterschiedlichen Begriffe ist aber auf die jeweils unterschiedlichen Perspektive zurückzuführen.

² Diese Analyse wird im Kapitel 5.1.1.1 vertieft

³ Weitere Ausführungen dazu im Kapitel 5.1.1

⁴ für Einzelheiten siehe Kapitel 5.1.1.2

⁵ Dies wird im Kapitel 5.1.2 vertieft

prozess nicht ausreichend beachtet oder bei bereits aufgetretenen Gesundheits-schädigungen/Behinderungen der Verbleib im Arbeitsmarkt bzw. die Reintegration gefährdet wird.⁶

- Der Übergang der Arbeitslosigkeit bzw. **von der Inaktivität** auf dem **Arbeitsmarkt in den Dritten Sektor** (z.B. Dienstleistungen im Gesundheits-, Umwelt- und Sozialbereich, aber auch Kunst- und Kulturinitiativen) wird oft dadurch erschwert, dass in diesem Bereich verstärkt prekäre Beschäftigungsformen, Schwarzarbeit, sowie unterschiedlichste Formen atypischer und geringfügiger Beschäftigung auftreten, und dass die in diesem Bereich Beschäftigten häufig nicht weiter qualifiziert werden, so dass die dort Beschäftigten hinsichtlich ihrer Karriere- und Einkommensperspektiven häufig schlechter gestellt sind als die auf dem ersten Arbeitsmarkt.⁷

Die problem- und bedarfsgerechte Gestaltung von Schnittstellen zwischen verschiedenen Förder- und Betreuungsbereichen stellt einen weiteren Ansatzpunkt für EQUAL in Österreich dar, was vor allem in den Handlungsschwerpunkten I und II in den Kapiteln 5.1.1.2 und 5.2.1 näher ausgeführt wird.

- Ein **fehlender oder nur unzureichenden Zugang zu Aus- und Weiterbildung**, eine unzureichende Motivation von ArbeitgeberInnen oder ArbeitnehmerInnen zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, eine defizitäre Erstausbildung oder ein nicht bedarfsgerechtes oder nicht integrationsförderndes **Angebot** an Weiterbildungsmöglichkeiten (am geeigneten Ort, zum günstigen Zeitpunkt, mit den gewünschten Lerninhalten, mit effektiven Lehrmethoden stellen eine weitere Zugangsbarriere dar, die durch die Abwärtsspirale der Dequalifizierung und der Demotivation zum Lernen und Arbeiten noch verstärkt wird. Auch sind Schlüsselqualifikationen oder Fähigkeiten zum Arbeiten mit oder auf Basis von I. u. K. -Techniken nicht oder kaum vorhanden.
- Auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt **fehlen qualifizierte Arbeitskräfte**, vor allem bei Berufen, bei denen Fachkenntnisse in der Entwicklung und Anwendung der Informations- u. Kommunikationstechnik gefragt sind.
- Schlechte Qualifikation erschwert stabile Erwerbskarrieren und geht oft mit einem geringen **Interesse an Weiterbildung** einher. Vom Ausschluss aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind daher besonders Jugendliche ohne Schulabschluss, ausländische Jugendliche und Jugendliche mit Kindern bedroht.
- Weiterbildungsangebote für **kleine und mittlere Unternehmen** sind vergleichsweise teuer und weniger passgenau als solche für Großunternehmen; auch ist bei diesen das Bewusstsein für die Notwendigkeit, Weiterbildung kontinuierlich zu organisieren (Konzept des lebenslangen Lernens) und ausreichend in die Kompetenzerhaltung und -entwicklung der Mitarbeiter zu investieren, noch vergleichsweise wenig ausgeprägt. Dies hat zur Folge, dass Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben geringere Chancen zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten und zum lebenslangen Lernen haben.
- Sozial benachteiligte Menschen haben oft eine eingeschränkte **Mobilität** (vor allem aus finanziellen Gründen (kein Auto), Behinderungen oder familiären Aufgaben (Kinderbetreuung). Dies schränkt deren Möglichkeit ein, an konventionellen Weiterbil-

⁶ Weiteres dazu im Kapitel 5.1.1.2

⁷ vergleiche dazu die analytischen Ausführungen im Kapitel 5.2.1

dungsmaßnahmen (fester Ort, vorgegebene Zeit, Gruppe definiert Lerngeschwindigkeit etc.) teilzunehmen.

Die aktive Integration von arbeitsmarktfernen Gruppen durch Schaffung eines breiten, allen offenstehenden Zugangs zur beruflichen Bildung, durch die Verbesserung des Angebots an Weiterbildung, durch eine Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft und durch Schaffung eines friktionslosen Übergangs zwischen Schule, Betrieb und Arbeitsmarkt sind daher zentrale Ansatzpunkte für EQUAL in Österreich dar, was im Handlungsschwerpunkt III im Kapitel 5.3.1. näher ausgeführt wird.

- Eine **betriebliche Alltagspraxis**, die zu wenig orientiert ist an der Förderung und Nutzung der individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiter und die nicht ausreichend Rücksicht nimmt auf ihre (kulturellen, sozialen, persönlichen) **Verschiedenheiten** und auf Unterschiede hinsichtlich Lebensstil, individueller Orientierung oder auf besondere Bedürfnisse oder Interessen z.B. aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Minderheit.
 - Insbesondere Angehörige **ethnischer Minderheiten** haben Schwierigkeiten, sich gegen Diskriminierungen hinsichtlich Arbeitsbedingungen und arbeitsrechtlicher Grundstandards, der Zuschreibung von bestimmten Personengruppen zu bestimmten Tätigkeiten, oder auch gegen Einschränkungen hinsichtlich des Zugangs zu Bildung, Aus- und Weiterbildung aufgrund sprachlicher Probleme zu wehren.
 - **Unwissenheit, mangelnde Sensibilisierung, oder Vorurteile** über die Potentiale und Fähigkeiten von Mitarbeitern können diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz verursachen und somit die beruflichen Chancen von Mitarbeitern beeinträchtigen. Ein Bewusstsein dafür, dass der gezielte Abbau von Vorurteilen durch die Teilnahme aller am lebensbegleitenden Lernen und durch integrationsfördernde Arbeitsplatzgestaltung unterstützt werden kann, ist noch nicht ausreichend weit verbreitet.
 - Die Gestaltung von **Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, die Festlegung von Einstellungskriterien und Arbeitsvertragsbedingungen** sowie die Organisation der Systeme der beruflichen Bildung entscheiden wesentlich über berufliche Chancen und den Zugang zur Weiterbildung.

Die integrationsfördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen und –plätzen sowie eine entsprechende betriebliche Praxis der Personalentwicklung im weitesten Sinne sowie die Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus stellen einen weiteren Ansatzpunkt für EQUAL in Österreich dar. Dies wird in den Handlungsschwerpunkten I III (in den Kapiteln 5.1.2 bzw. 5.3.1.) näher ausgeführt.

- Eine **geschlechtsspezifische Rollenerwartung und -zuschreibung** im Hinblick auf Arbeit, Beruf und Tätigkeit und Aufgabenverteilung innerhalb der Familie führen zu einer diskriminierenden Orientierung und Steuerung des Zugangs zu Ausbildungsgängen und (Lehr-)Berufen und zu diskriminierenden Leitbildern für die Personalauswahl bei Fach- und Führungspositionen, mit der Folge ungleicher Entlohnung, Absicherung und Karrieremöglichkeiten.
 - So zeigt sich eine einseitige Konzentration der Frauenbeschäftigung auf einige traditionell geschlechtsspezifisch besetzte Berufe oder Branchen, die sich häufig durch **geringe Einkommens- und Karrierechancen** auszeichnen (horizontale Segregation).

- Weiterhin ist zu beobachten, dass Frauen trotz formal gleicher Qualifikationen **geringere Aufstiegschancen** haben bzw. weniger oft in leitenden Funktionen anzutreffen sind (vertikale Segregation).
- Die Weichen für die Segregation werden meist schon in der **Schule und in der Lehre** gestellt.
- Der geringe Status von Frauen innerhalb der Berufsstruktur ist teils durch eine Unterbewertung weiblicher Arbeit und teils durch das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierestrukturen in weiblich dominierten Bereichen zu erklären. Es findet sich eine **mangelnde Sensibilisierung der ArbeitgeberInnen** für die wirtschaftlichen und betrieblichen Vorteile, die mit der Beschäftigung von Frauen und von der Nutzung ihrer Potentiale verbunden sind.
- In **Randregionen** können Aus- und Weiterbildungsaktivitäten für Frauen oft nicht angenommen werden, wenn nicht gleichzeitig eine begleitende Kinderbetreuung angeboten und den vorhandenen Mobilitätseinschränkungen entgegengekommen wurde (z.B. durch dezentrale Durchführung der Aktivitäten und flexible Durchführung).
- Horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt **verstärken sich gegenseitig**: Über Berufsbewertungen werden Hierarchien aufgebaut, die insbesondere für die Entlohnung ausschlaggebend sind. Frauen bzw. Frauenberufe werden tendenziell den unteren Hierarchiestufen zugewiesen und dann oft noch von den Aufstiegschancen abgeschnitten.

Die Reduzierung der Benachteiligungen von Frauen im Beschäftigungssystem (z.B. bei der Arbeitsplatzqualität, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsbewertung und beim Einkommen) und Förderung einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter auf allen beruflichen hierarchischen Positionen stellt einen weiteren Ansatzpunkt für EQUAL in Österreich dar. Dies wird im Handlungsschwerpunkt IV im Kapitel 5.1. näher ausgeführt.

- **Neue Herausforderungen und neue Chancen durch** strukturelle Anpassungsschwierigkeiten der Beschäftigungs-, Weiterbildungs-, Sozial- und KMU-Förderung an neue Herausforderungen wie Informationsgesellschaft und neue Ökonomie, Flexibilisierung der Arbeit und europaweite Freizügigkeit, Schlüsselkompetenzen und lebenslanges Lernen, globaler Wettbewerb und multikulturelles Arbeitsumfeld wird nur mit tradierten, isolierten Lösungen begegnet. Angesichts der Verflochtenheit der Problemlagen hat dies zur Folge, dass diese in ihrer Wirksamkeit abnehmen und zu kurz greifen, wenn sie nicht auch die parallel stattfindenden Anpassungen und Umstrukturierungen in anderen Politikfeldern berücksichtigen.
- Schon jetzt zeigt sich auch in Österreich deutlich, dass im Hinblick auf die I. u. K-Technik Zugang und effektive Nutzung deutlich differenziert sind, was zu neuen Diskriminierungen und Ungleichheiten führen kann :
 - nach **Geschlecht** (zuungunsten der Frauen),
 - nach **Alter** (zuungunsten der Älteren),
 - nach **Beschäftigungsverhältnissen** (zuungunsten von Mitarbeitern mit Teilzeit- oder Zeitverträgen),
 - nach **Ausbildung** (zuungunsten der Arbeitnehmer mit einer geringeren Qualifikation),

- nach gesundheitlicher oder **körperlicher Verfassung** (zuungunsten von Behinderten),
 - nach **Einkommen** (zuungunsten der Einkommensschwachen),
 - nach **Betriebsgröße** (zuungunsten von kleinen Unternehmen) und
 - nach **Standort** (zuungunsten des ländlichen Raums und peripherer Gebiete).
- Allerdings scheinen sich die neuen Wachstumsbranchen, die neue und zukunfts-trächtige Berufsfelder eröffnen, vielfach als weniger diskriminierend und hermetisch für die Beschäftigung von Frauen zu erweisen als traditionelle männerdominierte Bereiche. Dort können einseitige geschlechtstypische Besetzungen und Codierungen leichter vermieden werden.

Daher will das österreichische PGI EQUAL zwei Herausforderungen besonders be-gegnen, indem sie als Querschnittsthemen aufnimmt:

- Die Nutzung der Möglichkeiten der neuen Informations- und Kommunikationstechniken und
- Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Die vielfältigen Herausforderungen an die Beschäftigung und Weiterbildungspolitik können nicht von einigen wenigen Institutionen im Alleingang gelöst werden. Es gilt daher vermehrt, arbeitsmarktpolitische Akzente mit Schwerpunktsetzungen in anderen Bereichen **abzustimmen** - etwa in den Bereichen der Wirtschafts- und Strukturpolitik, der Bildungspolitik oder der Regionalpolitik.

3. Strategie der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Österreich

Eine aktive Beschäftigungspolitik zur Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit ist für die Österreichische Bundesregierung stets ein vorrangiges Anliegen gewesen. Die **Kombination eines Bündels von Maßnahmen aus Wirtschafts- und Sozialpolitik** („Policy mix“) und die Betonung des sozialen Dialogs von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sind Kennzeichen der österreichischen Beschäftigungspolitik, die bisher sehr erfolgreich gewesen sind und auch beibehalten werden sollen.

Österreich blickt auf eine bemerkenswerte Entwicklung von Wirtschaft, Beschäftigung und Gesellschaft zurück. Trotz mehrerer weltweiter Krisen in den 70er Jahren und Währungsturbulenzen in den 80er und 90er Jahren hat Österreich die in Folge notwendigen Anpassungen an geänderte Produktionsstrukturen, Marktverhältnisse und neue Beschäftigungsformen erfolgreich bewältigt.

Der österreichische Arbeitsmarkt besitzt eine beträchtliche Dynamik. Mehr als jedes dritte Dienstverhältnis wird im Laufe eines Jahres neu begründet. Auf der anderen Seite ist etwa jede/r vierte unselbständig Beschäftigte mindestens einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Eintritte in das und Abgänge aus dem Arbeitslosenregister sind rund drei mal so hoch wie der Jahresdurchschnittsbestand der Arbeitslosigkeit.

Die **Errichtung der WWU** brachte einen wirtschaftspolitischen Regimewechsel auf Makroebene: Neben der einheitlichen Geldpolitik bestehen weiterhin größtenteils im nationalen Kompetenzbereich verbleibende Bildungs-, Budget-, Steuer- und Strukturpolitiken. Dadurch kommt es zu einer Verstärkung der nationalen makro- und mikroökonomischen Interdependenzen, die möglicherweise zu negativen spill-over Effekten führen. Daraus folgt ein verstärkter Koordinationsbedarf.

Dabei geht die Bundesregierung davon aus, dass auf europäischer Ebene **geld- und währungspolitische Rahmenbedingungen** gegeben sind - wie ein niedriges (Real) Zinsniveau, eine pragmatische Geldpolitik, etc. -, die den Wachstumsprozess vor allem dann unterstützen, wenn sich die Konjunkturaussichten eintrüben. Da die durchschnittlichen Inflationsraten gegenwärtig deutlich unter der von der Europäischen Zentralbank festgelegten Inflationsobergrenze liegen und zudem keine nennenswerten Inflationsgefahren gesehen werden, sollten alle Spielräume ausgenutzt werden, um einer weiteren Verschlechterung der Wachstumsaussichten entgegenzuwirken. Insbesondere zwei Faktoren sollten es dem Europäischen System der Zentralbanken ermöglichen, „die allgemeine Wirtschaftspolitik der Gemeinschaft“ ohne Gefährdung der Preisstabilität zu begünstigen: Die Fiskalpolitiken der Mitgliedsländer werden im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspaktes auch in den nächsten Jahren eher restriktiv wirken. Darüber hinaus sollten die Maßnahmen im Rahmen der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien zu einer Reduktion der strukturellen Arbeitslosigkeit (gemessen etwa an der non-accelerating inflation rate of unemployment, kurz: NAIRU) in Europa beitragen.

Die Erfahrungen mit den Stabilitätskriterien haben gezeigt, dass klare Zielsetzungen in der Wirtschaftspolitik ein wesentlicher Erfolgsfaktor sein können. Um die prioritäre Bedeutung einer Verbesserung der Beschäftigungslage zu dokumentieren, sind auch für die Beschäftigungspolitik, wo möglich, quantifizierbare Zielsetzungen festzuschreiben.

Diese Zielsetzung kann nur durch eine **umfassende und koordinierte beschäftigungspolitische Gesamtstrategie** erreicht werden. Die Beschäftigungspolitik kann nur erfolgreich sein, wenn sie von allen relevanten Politikbereichen, insbesondere von den Sozialpartnern, den Ländern und Gemeinden, unterstützt wird. Dabei geht es auch um eine entsprechende organisatorische und finanzielle Beteiligung an der Beschäftigungsförderung durch alle öffentlichen Rechtsträger. Um auf regionale Besonderheiten eingehen zu können, werden territoriale Beschäftigungspakte angestrebt und sind zum Teil bereits vereinbart, mit denen auf regionaler Ebene in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Programme entwickelt und umgesetzt werden, um ein Höchstmaß an Effektivität in der Beschäftigungsschaffung zu erreichen. Von EQUAL wird hierzu erwartet, effektive Wege zu finden, wie die Zusammenarbeit auch mit NROs und anderen relevanten Einrichtungen am besten organisiert werden kann

Potential für zusätzliche Beschäftigung scheint vor allem im **Dienstleistungssektor** gegeben. Mit EQUAL kann daher erprobt werden, wie neue Berufe, die dem Wandel des Produktionsprozesses entsprechen, insbesondere im Bereich Technologie und Umweltschutz, am besten forciert und wie nicht marktfähige Arbeit, etwa im Bereich der sozialen Dienstleistungen und Gesundheitsberufe, effektiv unterstützt werden, um so Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Damit soll auch das Beschäftigungspotential im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung gefördert und entsprechende innovative Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Die Schaffung von Anreizen für die **Entstehung neuer** und die Sicherung und **Expansion bestehender Unternehmen** stellt ebenfalls ein zentrales Element der österreichischen Strategie für mehr Beschäftigung dar. Vor allem in der Gründungsphase gilt es, administrative Hindernisse abzubauen und die Finanzierung zu erleichtern. Dem Ausbau der Infrastruktur im weitesten Sinne, d.h. aufgrund der modernen Anforderungen an einen Wirtschaftsstandort besonders auch in Form von Technologie-, Forschungs-, Innovations- und Umweltpolitik, kommt dabei zentrale Bedeutung zu. Nach wie vor werden auch öffentliche Investitionen im Bereich der klassischen Infrastruktur die Wettbewerbsfähigkeit der am Wirtschaftsstandort Österreich angesiedelten Unternehmen mitbestimmen. Gleiches gilt auch für die nachhaltige Erhaltung der Qualität des Lebensraumes. Die Bundesregierung sieht daher in der Investition in Umwelttechnologie und -schutz ebenfalls eine notwendige Ergänzung des beschäftigungspolitischen Konzepts.

Um der Arbeitsnachfrage neue Impulse zu geben, ist die **Entlastung des Faktors Arbeit** anzustreben. Der Regierungsvorschlag zur Steuerreform 2000 trägt diesem Ziel Rechnung und setzt eine Reihe von beschäftigungsfördernden Impulsen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist es, die Bemühungen zur Steuerharmonisierung im Bereich der Kapitalerträge und der Ressourcen auf europäischer Ebene zu verstärken.

Die bestehenden Ansätze zur besseren Verteilung des **Arbeitsvolumens** durch entsprechende Sozialpartnervereinbarungen sollten weiterentwickelt werden, wobei die Reduzierung der Saisonarbeitslosigkeit, insbesondere im Bereich Tourismus, ein wichtiges Teilziel darstellt.

Vereinbarungen der Sozialpartner sollten zum Abbau bestehender Mobilitätshindernisse durch Änderungen der gegenwärtigen Lohn- und Einkommensstrukturen (Lebenseinkommensverläufe) beitragen.

Das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko kann durch entsprechende **Qualifizierung** deutlich verringert werden. Eine permanente Optimierung des Bildungssystems ist daher ein wesentlicher Ansatzpunkt für eine nachhaltig positive Entwicklung am Arbeitsmarkt. Die Verbesserung der dualen Ausbildung stellt dabei ein besonderes Anliegen der Bundesregie-

rung dar. Verstärkt muss aber auch lebensbegleitende Weiterbildung, vor allem der weniger gut ausgebildeten ArbeitnehmerInnen, berücksichtigt werden, wobei kooperative Ansätze zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen als beste Lösung angesehen werden. Auch hier kann EQUAL durch Modellversuche wesentlich dazu beitragen, neue Wege aufzuzeigen, wenn es darum geht, die lebensbegleitende Weiterbildung zu verstärken und bzw. neue Methoden zu entwickeln.

Eine weitere **Erhöhung der Beschäftigungsquote**, die auch für die **Sicherung der sozialen Systeme** eine zentrale Voraussetzung darstellt, ist insbesondere durch verstärkte Einbeziehung von Frauen in den Erwerbsprozess und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen möglich. Dazu sind die Erprobung integrierter Maßnahmen, wie WiedereinsteigerInnenprogramme, Ausbau der Kinderbetreuung und der Pakt für ältere ArbeitnehmerInnen erforderlich, was durch EQUAL geleistet werden kann.

Die aktive Eingliederung arbeitsloser Personen in den Arbeitsmarkt stellt einen wesentlichen Bestandteil der globalen Beschäftigungsstrategie dar. In der arbeitsmarktpolitischen Umsetzung kann auf bewährte wie erfolgreiche Programme, Maßnahmen und Instrumente zurückgegriffen werden. In diesem Zusammenhang ist die österreichische arbeitsmarktpolitische Strategie daran ausgerichtet, vor dem Hintergrund einer weiteren **Umschichtung der passiven Mittel** für Einkommensersatz die Aktivierung des einzelnen Rat- und Arbeit-suchenden weiter zu forcieren. Österreich blickt in diesem Zusammenhang auf eine erfolgreiche **Reform der Betreuung der Arbeitsuchenden**, die in den Mittelpunkt im Rahmen eines umfassenden Erstkontakts zur Klärung der aktuellen Beschäftigungsprobleme eine darauf aufbauende Vereinbarung zwischen dem/r Arbeitslosen und dem/r BetreuerIn im Arbeitsmarktservice stellt, in der die weiteren Schritte, die Rechte und Pflichten des/r Arbeitsuchenden wie des/r Mitarbeiters/in des Arbeitsmarktservice festgelegt werden, um einen neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu vermitteln. Mit zunehmender Schwierigkeit oder längerer Dauer der Einlösung dieser Vereinbarung, gerade auch für Langzeitarbeitslose und **Personen mit besonderen Beschäftigungsproblemen** erfolgt die Heranziehung der verschiedenen bewährten, hinsichtlich ihrer Effektivität und Effizienz problemadäquat ausgerichteten Instrumente der **aktiven Arbeitsmarktpolitik**, um den Beratungs- und Vermittlungsvorgang zur Wiedergewinnung einer produktiven Beschäftigung mit längerfristiger Berufsperspektive nachhaltig zu unterstützen. Um diese Methoden permanent an die neuen Erfordernisse der sich ändernden Arbeitsmarktsituation anzupassen oder auf neue geo- und bevölkerungspolitische Veränderungen (Migration, EU-Erweiterung) zu reagieren, ergibt sich eine hoher Anpassungs- und Experimentierbedarf. Diesem Bedarf soll in den nächsten sieben Jahren durch EQUAL nachgekommen werden.

Für die Schaffung von neuen und die Weiterentwicklung von bestehenden Instrumenten der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik werden **innovative Modellvorhaben** in den Bereichen neue Dienstleistungen, gemeinnütziger und kommunaler Arbeit etc. durchgeführt. Mittels Studien, begleitenden Evaluierungen und anderen wissenschaftlichen Erhebungen wird die Entwicklung und der Einsatz der Instrumente unterstützt. Diese wichtigen Voraussetzungen können nun in EQUAL systematisiert und unter dem neuen Ansatz der Themen- und Problemorientierung neuen Lösungen zugeführt werden.

Die Maßnahmen zur Sicherung eines hohen Beschäftigungsniveaus dürfen nicht durch die **AusländerInnenbeschäftigungspolitik** konterkariert werden. Bei der Zulassung von neuen Arbeitskräften aus Drittstaaten wird deshalb die Situation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen.

Die Schwerpunktsetzung in den genannten Bereichen muss einige Faktoren besonders im Auge behalten: Zum einen muss als Voraussetzung für langfristig sichere Beschäftigung die **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit** der am Wirtschaftsstandort Österreich angesiedelten Unternehmen angestrebt werden. Zum anderen muss eine **Sozialpolitik** die Beschäftigungspolitik flankieren, die sowohl Arbeitgeber- als auch ArbeitnehmerInnen bei der Anpassung an neue Perspektiven in der Berufs- und Arbeitswelt unterstützt und vor existenzbedrohenden Verlusten als Resultat des Strukturwandels bewahrt. Beschäftigungspolitik muss neben der Arbeitsmarktpolitik durch weitere Politikfelder ergänzt werden und einem sehr breiten Ansatz folgen. In Zukunft sollen Regierungsvorlagen und Verordnungsentwürfe hinsichtlich der Auswirkungen auf Beschäftigung, Wirtschaft und BürgerInnen dargestellt werden. Auch hierzu kann EQUAL durch Erprobung neuer Formen der horizontalen Zusammenarbeit zwischen allen relevanten Partnern im Rahmen der Entwicklungspartnerschaften und sonstigen Netzwerken beitragen.

Die **Finanzierung** einer forcierten Beschäftigungspolitik benötigt neue Prioritätensetzung bei allen öffentlichen Ausgaben. Gleichzeitig muss auch der durch den Pakt für Stabilität und Wachstum gesetzte Rahmen berücksichtigt werden. In den meisten Fällen ist davon auszugehen, dass durch **Umschichtungen** in den einzelnen Sachbereichen - etwa von der Finanzierung der Arbeitslosenunterstützung zu aktivierenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen - die erforderlichen Mittel bereitgestellt werden können. Darüber hinaus wurde für Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit im Rahmen des **Jugendausbildungssicherungsgesetzes** durch das Bundesfinanzgesetz 1999 vorgesorgt, sowie zusätzliche Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik und **Kinderbetreuungseinrichtungen** zur Verfügung gestellt.

Die Europäische Investitionsbank wird weiterhin im Rahmen des Amsterdam Special Action Programme (ASAP) u.a. zur Förderung von Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz, der städtischen Umwelt, der Bildung und im Gesundheitsbereich beitragen, Rückhaftungen ermöglichen und unter Einschaltung nationaler Spezialinstitute (z.B. die Finanzierungsgarantie-Gesellschaft) großvolumige Finanzierungen für Beschäftigungsmaßnahmen bereitstellen.

Von wirtschaftspolitischer Seite wird durch die Umsetzung der in diesem nationalen Aktionsplan vorgesehenen Maßnahmen diese vorteilhafte Entwicklung für den österreichischen Arbeitsmarkt noch zusätzlich unterstützt.

II. Abschnitt

Strategie zur Umsetzung von EQUAL in Österreich

- 4. Allgemeiner Strategieansatz**
- 5. Thematische Umsetzung**
- 6. Umsetzung im Rahmen der Entwicklungspartnerschaften**
- 7. Vernetzung der Partnerschaften,
Verbreitung beispielhafter Lösungen und
Integration der Ergebnisse in Politik und Praxis**

4. Allgemeiner Strategieansatz

Die Strategie für EQUAL baut gleichermaßen auf den **Zielen des NAP** wie auf den **Erfahrungen der Vorperiode** auf. Die ESF-Maßnahmen im Rahmen von BESCHÄFTIGUNG und ADAPT wurden in der Programmplanungsperiode 1995 - 1999 laufend evaluiert. Das heißt, es liegen zu den Ergebnissen und Wirkungen sowohl umfangreiche Daten vor als auch detaillierte Analysen unabhängiger EvaluatorInnen zum Ablauf der Programmrunden. Darüber hinaus gingen Ergebnisse von spezifischen Evaluierungen zu hier im Rahmen der Ziele 3 und 4 in die Programmplanung von EQUAL ein. Dazu zählen insbesondere eine Auswertung hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen anhand der Verbleibsdaten, eine Evaluierung zum Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Evaluierung der Entwicklung der BSB im Kontext der ESF-Umsetzung und ein Beratungs- und Forschungsprojekt zur Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik. Die Ergebnisse dieser Studien, die in den zuständigen Begleitausschüssen diskutiert wurden, sind wesentliche Grundlage für die Festlegung des ESF-Einsatzes in den Jahren 2000 bis 2006.

Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse soll mit EQUAL die Möglichkeit eröffnet werden, insbesondere **neue Methoden** bei der Bekämpfung aller Arten von Diskriminierungen im Hinblick auf den Arbeitsmarkt zu entwickeln, zu erproben und die gewonnenen Erkenntnisse, den Mehrwert der Gemeinschaftsinitiativen, in Österreich, aber auch in den anderen Mitgliedstaaten weiter zu verbreiten und zu verwerten.

4.1. Grundsätze

Wie in Kapitel 3 bereits dargelegt wurde, basiert die Arbeitsmarktpolitik in Österreich auf der Kombination eines Bündels von Maßnahmen aus Wirtschafts- und Sozialpolitik („Policy mix“) und auf der Betonung des **sozialen Dialogs** von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Damit soll - **präventiv** - Arbeitslosigkeit vermieden und - **kurativ** - bestehende (Langzeit-)Arbeitslosigkeit bekämpft werden. Darüber hinaus erfordert die günstige Konjunkturlage, verbunden mit einer relativ niedrigen Arbeitslosenquote, die demographische Entwicklung und die Notwendigkeit der langfristigen Sicherung der sozialen Systeme eine weitere **Erhöhung der Beschäftigungsquote**. Dies bedingt eine verstärkte Einbeziehung von inaktiven Personen (vor allem: Frauen, ältere ArbeitnehmerInnen, Menschen mit besonderen Eingliederungsproblemen) in den Erwerbsprozess.

Auf dem Lissabonner Gipfel haben die europäischen Staats- und Regierungschefs u.a. darauf geeinigt, die Beschäftigungsquote innerhalb der nächsten zehn Jahre möglichst nahe an 70% heranzuführen und die Beschäftigungsquote für Frauen auf über 60% anzuheben. Weiterhin haben sie ein neues Ziel für die Europäische Union gesetzt: Diese soll zum *„wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt (gemacht werden) - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirt-*

schaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen".

Vor diesem Hintergrund ist das Handlungsfeld für das PGI EQUAL in Österreich abgesteckt: Es geht darum, neue effektive Wege in der Beschäftigungs- und Weiterbildungspolitik zu finden, um bestehende Ungleichheiten und Diskriminierungen abzubauen, insbesondere mit dem Ziel

- der Eingliederung von (langzeitarbeitslosen) Personen;
- der Eingliederung von (am Arbeitsmarkt inaktiven) Personen;
- der Sicherung von prekären Arbeitsverhältnissen und gefährdeten Arbeitsplätzen.

Darüber hinaus sollen die bestehenden von Förderinstrumentarien und –strukturen integrativ weiterentwickelt werden, um – gerade im Hinblick auf den Übergang in die Informationsgesellschaft - neue Formen von Ungleichheiten, Diskriminierung, und gar Ausgrenzung gar nicht erst entstehen zu lassen.

Dabei weist EQUAL in seiner Ausrichtung somit wesentliche Unterschiede zu den ESF-Programmen für die Ziele 3 und 1 auf:

- EQUAL geht Querschnittsprobleme an (**horizontaler Ansatz**);
- EQUAL setzt an den Ursachen von Diskriminierung, Ungleichheit und Ausgrenzung an (**präventiver Ansatz**);
- EQUAL zielt auf bestehende Strukturen und Förderungssysteme (**struktureller Ansatz**).

EQUAL folgt in der Umsetzung sechs wichtigen **Grundsätzen**, die in den Leitlinien der Kommission bereits festgelegt sind:

Konzentration auf vereinbarte Themenbereiche

Die Europäische Kommission hat in Absprache mit dem Europäischen Parlament, den Mitgliedstaaten und dem Sozialpartnern 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 AsylbewerberInnen. Der thematische Ansatz zielt darauf ab, neuen Wege zu erproben, die Probleme in Angriff nehmen, die unterschiedlichen Arten von Diskriminierungen und Ungleichheit im Hinblick auf den Arbeitsmarkt zugrunde liegen. Im Licht dieser Strategie deckt EQUAL nicht alle Problemfelder **flächendeckend** ab, sondern konzentriert die Modellversuche auf vereinbarte **Themenfelder** und von den Mitgliedstaaten politisch vorgegebene **Problemlagen**. Österreich hat aus neun möglichen Themen sechs ausgewählt, auf die insbesondere im Kapitel 5 näher eingegangen wird. Nur für die Erprobung und Umsetzung neuer Wege im Rahmen dieser Themen können potentielle Entwicklungspartnerschaften eine EQUAL-Förderung beantragen.

Die Diskriminierungsformen und Problemlagen sowie die Handlungsstrategien, die den sechs für das österreichische PGI EQUAL ausgewählten Themenfeldern entsprechen, werden im Kapitel 5 näher ausgeführt.

Partnerschaft

Frühere Gemeinschaftsinitiativen haben deutlich gemacht, dass die verbindliche und zielgerichtete Zusammenarbeit lokaler/regionaler Aktionsbündnisse hohe Synergieeffekte bringen kann. Beim Austausch der Erfahrung und des Fachwissens aller relevanten Akteure wird viel mehr erreicht, als wenn diese im Alleingang tätig sind. Daher werden die Entwicklungspartnerschaften ein grundlegendes Element in EQUAL sein. Eine Entwicklungspartnerschaft arbeitet in einem bestimmten thematischen Bereich, in dem sie Akteure mit einschlägiger Erfahrung zusammenführt, um ein auf ein spezifisches Problem hin ausgerichtetes Maßnahmenpaket strategisch zu entwickeln und umzusetzen. Einbezogen sollten alle relevanten Akteure sein. Zum spezifischen Aufbau von Entwicklungspartnerschaften in Österreich im Detail werden in Kapitel 6 weitere Ausführungen gemacht. Von Anfang an müssen zumindest sechs verschiedene PartnerInnen auf vier verschiedenen Ebenen beteiligt sein. Die meisten Partnerschaften werden die maßgebenden Akteure aus einem engeren geographischen Bereich zusammenbringen, in Österreich wird es sich dabei zu meist um Länder handeln, es sind aber auch andere Regionen denkbar (**geographische oder regionale Partnerschaften**). Der thematische Ansatz ermöglicht aber auch, dass eine Partnerschaft den Schwerpunkt auf einen bestimmten Wirtschaftssektor oder eine Industriebranche legt oder auf die Gründe für die Diskriminierung von bestimmten Personengruppen. Eine Entwicklungspartnerschaft muss mehr sein als ein Netz von Projektträgern, die im selben geographischen und thematischen Bereich tätig sind. Partnerschaften sollten aus engagierten Akteuren bestehen, die ein gemeinsames Ziel verfolgen. Die PartnerInnen müssen ihre Anstrengungen bündeln, um innovative Lösungen zu finden für die von ihnen ermittelten spezifischen Probleme. Die Zusammenarbeit basiert auf einer formellen Vereinbarung und einem Aktionsplan.

Die Vorgaben für die Organisation einer Entwicklungspartnerschaft und die Rollen der einzelnen PartnerInnen werden im Kapitel 6 näher ausgeführt.

Stärkung der Handlungskompetenz

Die Beteiligung an EQUAL soll das **Lernen** aller beteiligten Organisationen voneinander unterstützen, und insbesondere die **Strategiefähigkeit, Politikfähigkeit und Umsetzungsfähigkeit** der relevanten Akteure vor Ort verbessern. Für die Entwicklungspartnerschaften bedeutet dies auch, dass alle Partner gleiche Mitspracherechte erhalten und so uneingeschränkt an der Entscheidungsfindung und der Durchführung partizipieren können. Auch die Einbindung derer, die gefördert werden sollen, kann sicherstellen, dass die Aktivitäten zielgerichtet sind und auf Resonanz stoßen. Die PartnerInnen sollen ihre Entwicklungspartnerschaft so gestalten, dass alle PartnerInnen in jeder Phase ihre Rolle uneingeschränkt erfüllen können. Die Beteiligten vor Ort sollte bei der Entscheidungsfindung gehört werden. Auch sollte darauf geachtet werden, diejenigen, die gefördert werden sollen, entsprechend einzubeziehen, damit deren Bedürfnisse und Bestrebungen voll Rechnung getragen wird.

Die Grundkonzepte für die Organisation und Strategie einer Entwicklungspartnerschaft als Voraussetzung für das **Lernen** aller beteiligten Organisationen voneinander sowie für die Verbesserung der **Strategiefähigkeit, Politikfähigkeit und Umsetzungsfähigkeit** aller Beteiligten werden in den Kapiteln 6.1 und 6.2 näher ausgeführt.

Transnationale Zusammenarbeit

Transnationale Zusammenarbeit ist in EQUAL kein bloßes Beiwerk. Vielmehr ist sie entscheidend für den Erfolg der Initiative, und daher wird der Erfahrungsaustausch zwischen Entwicklungspartnerschaften sowie zwischen relevanten nationalen Institutionen der Beschäftigungs- und Weiterbildung verbindlich im **europäischen Verbund** organisiert. Die Verpflichtung zur transnationalen Zusammenarbeit hilft den Partnerschaften, den Blick über die nationalen Grenzen hinaus zu richten, um sich Anregungen zu holen und aus den Erfahrungen anderer europäischer Länder zu lernen, anstatt Verfahren immer wieder neu zu erfinden. Um zielführend und effizient mit PartnerInnen aus anderen Staaten zusammenzuarbeiten und von diesen lernen zu können, bedarf es entsprechender interkultureller Kompetenz, die sich die PartnerInnen aneignen sollen. Diese Kompetenz wird auch benötigt, um selbst besser auf den Bedarf und das Interesse von Minderheiten eingehen zu können. Darüber hinaus kann die transnationale Zusammenarbeit als Ansporn dienen, wenn ein Konzept erstmals erprobt wird. Die transnationale Zusammenarbeit erfordert Zeit und Engagement. Aus diesem Grund werden allen Entwicklungspartnerschaften ausreichend Zeit und Mittel gewährt, um für die Zusammenarbeit mit PartnerInnen in anderen Ländern klar strukturierte Arbeitspläne (und Budgets) aufzustellen. Auch werden diejenigen Entwicklungspartnerschaften Unterstützung erhalten, die Hilfe bei der Suche nach transnationalen PartnerInnen benötigen. Länderübergreifend müssen alle Entwicklungspartnerschaften mit mindestens einer PartnerIn aus einem anderen Mitgliedstaat zusammenarbeiten. Dies wird generell eine andere aus EQUAL finanzierte Partnerschaft sein. Entwicklungspartnerschaften können zusätzlich auch mit Pendanten außerhalb der Europäischen Union zusammenarbeiten, z.B. in Bewerberländern im Rahmen des Programms PHARE.

Die Modalitäten für die transnationale Zusammenarbeit und die Ebenen, auf denen diese organisiert wird, sind im Kapitel 6.3 näher beschrieben.

Innovation

EQUAL soll ganz neue Ansätze entwickeln zur Bekämpfung von Ungleichheiten und Diskriminierung am Arbeitsplatz und beim Zugang zur Beschäftigung. Als innovativ kann dabei ein völlig neues Konzept oder die Übernahme von Elementen aus anderen Aktionen angesehen werden, oder auch die Art und Weise, wie Entwicklungspartnerschaften sich bilden und zusammenarbeiten. Insbesondere von einer aktiven Beteiligung von Nicht-Regierungs-Organisationen werden innovative Impulse für die Entwicklungspartnerschaften erwartet. EQUAL wird nach neuen (organisatorischen, instrumentellen, methodischen) Wegen für die Weiterentwicklung der Beschäftigungs- und Weiterbildungspolitik und -praxis zu forschen und diese unter realen Bedingungen erproben. Über die Entwicklungspartnerschaften kann das Programm vielfältige Aktivitäten unterstützen, mit denen spezifische Probleme angegangen werden.

Die Erfahrungen mit ADAPT und BESCHÄFTIGUNG zeigen, dass die Entwicklung neuer Modelle auf verschiedenen Wegen erfolgen kann:

- 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 die Verbesserung vorhandener Methoden (prozessorientierte Innovationen).
- durch die Weiterentwicklung von politischen und institutionellen Strukturen und Systemen in Verbindung mit dem Arbeitsmarkt (kontextorientierte Innovationen).

Die Innovationsfelder, in denen die Entwicklungspartnerschaften neue Wege erproben und umsetzen, sind im Kapitel 5 für jedes der sechs ausgewählten Themenfelder näher beschrieben.

Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

EQUAL ermöglicht eine Vielzahl von Versuchen und die Herausarbeitung neuer Modelle. Das Programm soll die Ursachen von Diskriminierung und Ungleichheit in der Arbeitswelt analysieren und neue Wege der Bekämpfung dieser Probleme vorschlagen. Mit Hilfe der Entwicklungspartnerschaften, die einen weiten Bereich abdecken, wird EQUAL neue Lösungen erforschen, prüfen und validieren. Wenn EQUAL künftige Politik und Praxis beeinflussen soll, dann müssen die Erkenntnisse gezielt denjenigen zugänglich gemacht werden, die den größten Nutzen daraus ziehen sollen, insbesondere der Politik, den Sozialpartnern und den an anderen Partnerschaften Beteiligten. Die Entwicklungspartnerschaften müssen in den Umsetzungsprozess eingebunden sein. Auf nationaler Ebene werden die Mitgliedstaaten einschlägige Vorkehrungen treffen, um die Erfolgsfaktoren beispielhafter Lösungen zu übermitteln und die Ergebnisse der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften auszutauschen. Kennzeichnend für EQUAL ist der hohe Stellenwert, der der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission zugemessen wird. Durch eine ganze Reihe gezielter Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass EQUAL auf europäischer Ebene die größtmögliche Wirkung entfaltet.

Die Konzepte für Vernetzung der Partnerschaften, Verbreitung beispielhafter Lösungen und Integration der Ergebnisse in Politik und Praxis werden im Kapitel 7 sowie in der noch auszuarbeitenden Umsetzungsstrategie (als Teil des Ergänzungsdokuments zur Programmplanung) näher ausgeführt.

4.2. Schwerpunkte

Wesentliche Eckpunkte für die Umsetzung von EQUAL in Österreich sind somit:

- Die Bewertung der Ergebnisse der Förderung der Vorperiode;
- Die Folgerungen aus der Situationsanalyse zu Diskriminierungen, Ungleichheiten und Ausgrenzung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt (Kapitel 1.3), die Gewichtung arbeitsmarktpolitischer Problemlagen und die Bedeutung, die dabei der Integration arbeitsmarktferner Personen zukommt;
- Der Bedarf an realitätsnahen Modellversuchen, der sich aus dem Gestaltungsbedarf für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik in Österreich ergibt;
- Die Leitlinien der Kommission für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL, insbesondere die dort formulierten Grundsätze (siehe Kapitel 4.1).

Im Hinblick auf den Ansatz und die Handlungsfelder wurde eine „Arbeitsteilung“ zwischen dem PGI EQUAL und dem Ziel 3 Programm vorgenommen. Dabei bedient EQUAL vor allem die explorative und experimentelle Dimension der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik, während die **Zielprogramme** die Prioritäten auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von Erwachsenen, Jugendlichen und Menschen mit Behinderung, auf den Ausbau von bildungspolitischen Maßnahmen und die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern legen und somit ausgewählte **Zielgruppen** fördern.

In EQUAL werden die Mittel auf die Erprobung und Umsetzung neuer Lösungswege zur Integration von **arbeitsmarktfernen Personen** konzentriert. Die Lösung des Problems von Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt ist nun durchgehend das prioritäre Ziel von EQUAL, was sich in einem entsprechenden expliziten umfangreichen Schwerpunkt als auch einer entsprechenden Berücksichtigung in allen anderen Schwerpunkten niederschlägt.

Dementsprechend ist im EQUAL-**Schwerpunkt I die Maßnahme 1 „Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt“**, der in der Säule „Beschäftigungsfähigkeit“ dem Leitlinien-Thema a) „Erleichterung des Zugangs zum bzw. der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt für diejenigen, denen die Eingliederung oder die Wiedereingliederung in einen Arbeitsmarkt Schwierigkeiten bereitet, der allen offen stehen muss“ entspricht, bei weitem am umfangreichsten mit Mitteln ausgestattet. Auf Grund seines großen Spektrums ist er mit knapp der Hälfte der Gesamtmittel am besten dotiert. Der Inhalte dieses Schwerpunktes sind, wie schon oben angeführt, **die Erprobung neuer Wege bei der Bekämpfung der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt**, insbesondere aufgrund spezieller Integrationshemmnisse in den Arbeitsmarkt, wie Alkohol- und Drogenprobleme, Haft und Probleme nach der Entlassung aus der Haft, Verschuldung, Krankheiten, Obdachlosigkeit, sozialen und/oder psychische Schwierigkeiten, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit⁸, Flüchtlingsstatus und/oder Migration. Wichtigstes Ziel der Arbeit in EQUAL ist es, Wege zu finden, die eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt erlauben und sichern. Im Rahmen dieser Maßnahme werden außerdem Modelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen wegen Behinderungen in den drei Problemkreisen „Übergang Schule-Beruf“, „Schnittstelle Beruf-Pension“ sowie „Rahmenbedingungen zu Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen“ gefördert.

Mit der **Maßnahme 2 "Aktivitäten gegen Rassismus am Arbeitsmarkt"** wird das Leitlinien Thema b) „Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt“ (ebenfalls in der Säule „Beschäftigungsfähigkeit“ der Europäischen Beschäftigungsstrategie) abgedeckt. Hier sollen im Rahmen von Modellversuchen Möglichkeiten zur Bekämpfung des Rassismus entwickelt werden, Möglichkeiten einer besseren Erfassung von Fremdenfeindlichkeit etabliert werden sowie Kampagnen zur Information und Aufklärung angeregt werden.

Um die **„Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor)“** geht es in der **Maßnahme 3 im SCHWERPUNKT II**, der in der Beschäftigungsstrategie-Säule „Unternehmergeist“ das Leitlinien-Thema „Stärkung der Sozialwirtschaft (des Dritten Sektors), insbesondere der Dienstleistungen im Interesse der Allgemeinheit, wobei der Schwerpunkt auf die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze zu legen ist“ behandelt. Dabei sollen sowohl Arbeitsplätze von Angestellten in der Sozialwirt-

⁸ 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 weitere Definition schließt insbesondere auch aus dem Balkanraum zugewanderte Sinti und Roma ein.

schaft, als auch Verbesserungen für die Transitarbeitskräfte, die an den „Ersten Arbeitsmarkt“ herangeführt werden sollen, in die Modellversuche einbezogen werden.

Dabei wird es um die Professionalisierung von Tätigkeiten in der Sozialwirtschaft, das heißt von Berufen im Sozial-, Gesundheits-, und Umweltbereich, aber auch etwa im Kunst- und Kulturbereich gehen. Neben neuen Modellen für die Finanzierung von Unternehmen der „gemischten Wirtschaft“ (privat und öffentlich), die insbesondere einen Ausbau ohne zusätzliche Belastung der öffentlichen Budgets ermöglichen soll, wird es vor allem um die Erarbeitung von realistischen Modellen zur qualitativen Verbesserung von Arbeitsplätzen gehen.

Ebenso sollen neue Modelle zur Unternehmensgründung für benachteiligte Personengruppe erarbeitet werden. Unternehmensgründung ist ein wichtiges Instrument zur Integration benachteiligter Personen in die Erwerbstätigkeit. Österreich hat dabei großen Nachholbedarf. Deswegen wird in der 2. Antragsrunde von EQUAL ein eigener Unterschwerpunkt "Erleichterung von Unternehmensgründungen" eingeführt.

Im **Schwerpunkt III** wird mit der **Maßnahme 4 „Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsplatzgestaltung“** in der Säule „Anpassungsfähigkeit“ das Leitlinien-Thema „Förderung des lebenslangen Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung, welche die Einstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen unterstützt, die Diskriminierungen und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind“ bearbeitet. Mit EQUAL wird erprobt werden, wie die Zielsetzung der Schaffung eines breiten, allen offenstehenden Zugangs zu Bildung und die Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen und langfristig stabilen Erwerbskarrieren am besten erreicht werden kann. Besonderer Handlungsbedarf besteht hier im Hinblick auf Personen, die bereits mit manifesten Problemen in ihrer Bildungs- Ausbildungs- oder Erwerbskarriere, konfrontiert waren. Auch die betriebliche Weiterbildung von Personen, die weitgehend von der Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen sind, soll langfristig helfen die Beschäftigung zu sichern.

Mit der **EQUAL-Maßnahme 5** wird weiters unter **Schwerpunkt IV „Chancengleichheit von Frauen und Männern“** unter der gleichnamigen Säule der Beschäftigungsstrategie das Leitlinien-Thema h) „Abbau der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und Förderung einer Aufhebung der Geschlechtertrennung im Beruf“ behandelt. Dabei stehen die Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt durch die Integration der politischen Strategie des Gender Mainstreaming in alle Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sowie konkrete Aktivitäten zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt im Vordergrund. In verschiedenen Modellen soll versucht werden, eine Benachteiligung von Frauen im Beschäftigungssystem (z.B. bei Arbeitsplatzqualität, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsbewertung und beim Einkommen) zu reduzieren.

Die **Maßnahme 6 „Aktivitäten für AsylbewerberInnen“** in Schwerpunkt V folgt den Absätzen 19. - 21. der EQUAL-Leitlinie und gliedert sich im Einklang mit den in Österreich gültigen gesetzlichen Bestimmungen in Aktivitäten für die betroffenen Personengruppen. Dabei steht die Erprobung der Verbesserung der individuellen Lage der Asylsuchenden und ihrer Fähigkeiten im Hinblick auf den Arbeitsmarkt im Vordergrund.

Im Rahmen der Beschreibung der Schwerpunkte dieses Programms im Kapitel 5 werden bestimmte Problemlagen explizit genannt, zu deren Lösung die Entwicklungspartnerschaften besonders aufgerufen sind. Vor allem auch im Hinblick auf budgetäre Überlegungen wurde diese Konzentration vorgenommen. Es besteht für die Entwicklungspartnerschaften jedoch die Möglichkeit, Diskriminierungen, die im Sinne der EQUAL-Leitlinie bzw. Art 13

EG-Vertrag aus anderen, im Programm nicht näher ausgeführten Gründen am Arbeitsmarkt auftreten, in die Strategie und Aktivitäten aufzunehmen.

Die arbeitsmarktspezifische Dimension der Informationsgesellschaft

Für die Integration in den Arbeitsmarkt ist besonderes Augenmerk auf neue Berufsfelder im Bereich der Kommunikations- und Informationstechnologien sowie im Umweltbereich zu legen. Wie einer Reihe von Untersuchungen auf europäischer und nationaler Ebene zu entnehmen ist, wird europaweit das **beschäftigungspolitische Potential** der Informationsgesellschaft nicht ausgeschöpft. Insbesondere kann dem rasch wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften nur unzureichend Rechnung getragen werden. Um daher die Arbeitsmarktchancen nachhaltig zu verbessern, muss das Ausbildungsangebot im Hinblick auf diese neuen, für die erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme wie für die Erhaltung des Arbeitsplatzes relevanten beruflichen Qualifizierungen erweitert werden.

Die Potentiale der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sollen daher für die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, der Schaffung neuer Arbeitsformen, wie **Telearbeit** (unter besonderer Berücksichtigung der sozialen Verträglichkeit) ebenso genutzt werden wie für die Entwicklung und den Einsatz neuer Formen des Lernens wie **Tele-Learning** und selbstgesteuertes Lernen. Auch kann erprobt werden, unter welchen Voraussetzungen der Einsatz der Informations- und Kommunikationstechniken auch einen wesentlichen Beitrag zur Überwindung von Problemen von abgelegenen und ländlichen Gebieten leisten kann.

Die **Berücksichtigung** dieser Dimension der Kommunikations- und Informationstechnologien hat **in allen Entwicklungspartnerschaften - in allen Schwerpunkten** - zu erfolgen.

Die arbeitsmarktspezifische Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Sowohl im Hinblick die Erhöhung der Beschäftigungsquote wie auch im Hinblick auf den Abbau von Diskriminierung, Ungleichheit und Ausgrenzung im Bezug auf den Arbeitsmarkt spielen der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Qualität der Arbeit für Frauen eine zentrale Rolle. Um diesem Schlüsselthema Rechnung zu tragen, wird "Gender Mainstreaming" als horizontale Ziel für EQUAL für alle Entwicklungspartnerschaften im österreichischen PGI EQUAL vorgegeben. Dies bedeutet, dass bei der Organisation, Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller Aktivitäten im Rahmen von EQUAL die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt werden. Die Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern beinhaltet weiters, dass die Verteilung der Mittel, die Beteiligung an Entscheidungsgremien und die Teilnahme an einzelnen Aktivitäten zwischen Frauen und Männern in einem ausgewogenen Verhältnis stehen sollen.

4.3. Die Umsetzungs-Strategie für EQUAL im Verhältnis zum NAP

Die Themenbereiche für den ersten Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen für Entwicklungspartnerschaften in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sind generell den vier Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie (und damit der Hauptgliederung des NAP) zugeordnet. Im österreichischen PGI EQUAL finden sich unter der I. Säule „Beschäftigungsfähigkeit“ zwei Themen, unter der II., III. und IV. Säule „Unternehmergeist“, „Anpassungsfähigkeit“ und „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ je eines der EQUAL-Themen. Für die Aktivitäten in EQUAL ergeben sich nun Berührungspunkte zu folgenden Leitlinien des Österreichischen Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung.

Der generelle Bezugspunkt zu Programmplanung in EQUAL findet sich in der Leitlinie 9: „Eingliederung von Behinderten, ethnischen Minoritäten und Benachteiligten“. Es liegt auf der Hand, dass damit die Problemfelder von EQUAL im engeren Sinn umrissen sind. Am deutlichsten finden sich diese Problemlagen in der Maßnahme¹ „Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt“ wieder, aber auch in den übrigen Maßnahmen sind diese Ziele prioritär zu berücksichtigen. Insgesamt folgt EQUAL dem Anspruch, die Förderung neuer Ansätze vor allem auf multikausale Diskriminierungen, das heißt Diskriminierungen aus verschiedenen Gründen, zu konzentrieren. Auch der Maßnahme⁶ „Aktivitäten für Asylbewerber“ kann auf diese Leitlinie bezogen werden.

Zur **Leitlinie 3 „Erhöhung der Personenzahl in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen“** tragen jedenfalls alle in EQUAL durchzuführenden Schwerpunkte bei. Durch die Finanzierungsbeteiligung des Europäischen Sozialfonds wird es möglich sein, die Qualität und damit auch die Effektivität der Aktivitäten weiter zu verbessern und vor allem auch Probleme einzubeziehen, die in diesem Ausmaß sonst nur schwer berücksichtigt werden könnten. Alle Maßnahmen des EQUAL-Programms reflektieren somit die Zielsetzungen dieser Leitlinie.

Wie in der **Maßnahme 4 „Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung“** des vorliegenden Programms ausgeführt, werden berufsbezogene Qualifikationen immer rascher obsolet. Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung sind daher gleichermaßen wesentliche Faktoren für die individuellen Arbeitsmarktperspektiven und die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt. Gleichzeitig werden Aktivitäten der Aus- und Weiterbildung vor allem von höher- und besserqualifizierten Personen genutzt, während besonders An- und Ungelernte, Frauen sowie ältere ArbeitnehmerInnen wenig an betrieblichen wie außerbetrieblichen - Qualifizierungen teilnehmen. In Umsetzung der **Leitlinie 6 „Lebensbegleitende Weiterbildung“** werden daher in der Maßnahme 4 t. die Schaffung eines breiten, allen offenstehenden Zugangs zur Bildung und die Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen und langfristig stabilen Erwerbskarrieren erprobt und gefördert. Dabei wird es vor allem auch um die Schaffung eines friktionslosen Übergangs zwischen, Schule, Betrieb und Arbeitsmarkt gehen. Fragen der Berufswahl-Entscheidung bzw. der beruflichen Orientierung werden hier im Mittelpunkt stehen. Die vielfältigen Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien sollen generell, aber auch bei der behindertengerechten Gestaltung von Ausbildungsplätzen genutzt werden. Zur Unterstützung jener Personen, die auf Grund eines fehlenden Pflichtschulabschlusses nur schwer am Arbeitsmarkt integriert werden können bzw. ohne

diesen Abschluss wenig Chancen auf eine stabile Beschäftigungskarriere haben, werden ebenfalls Aktivitäten im Rahmen von EQUAL umgesetzt und erprobt.

Ebenfalls im Rahmen der Maßnahme 4 werden Aktivitäten umzusetzen sein, die zur **Leitlinie 7 „Verbesserung der Qualität der Schulen“** zu rechnen sind. Dabei kann es etwa um die Entwicklung problem- und bedarfsgerechter Lehr- und Lernmethoden, insbesondere im Hinblick auf Informations- und Kommunikationstechnologie gehen.

Aktivitäten für Jugendliche werden im Rahmen von EQUAL im Rahmen von verschiedenen Bereichen erprobt und gefördert, vor allem aber auch, wo es um die Integration, etwa von MigrantInnen oder AsylantInnen, in den Arbeitsmarkt geht. Es liegt auf der Hand, dass die Integration dann (besser) gelingt, wenn sie zu einem möglichst frühen Zeitpunkt beginnt. In diesem Sinn finden sich EQUAL - Aktivitäten zur **Leitlinie 8 „Anpassungsfähigkeit der Jugendlichen“** in allen Schwerpunkten des Programms.

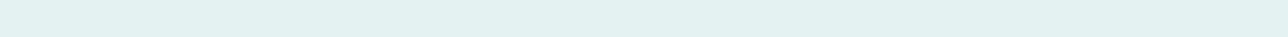
Auf die **Leitlinie 9 „Eingliederung von Menschen mit Behinderung, ethnischen Minderheiten und Benachteiligten“** als generelle Grundlage von EQUAL wurde bereits zu Beginn dieses Kapitels eingegangen.

Die Verbindung der EQUAL- Maßnahme 3 **„Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor)“** zur **Leitlinie 12 „Schaffung neuer Arbeitsplätze im Sozial-, Gesundheits- und Kulturbereich und auf lokaler Ebene“** sind sehr eng. Aufgrund des engen Zusammenhangs wurde im entsprechenden Abschnitt des Programmplanungsdokuments das NAP Kapitel zur LL 12 zitiert. Wie ebenfalls in der EQUAL- Maßnahme 3. festgehalten, wird es die größten Beschäftigungszuwächse in den kommenden Jahren jedenfalls im Bereich des Dienstleistungssektors geben, und hier insbesondere auf Basis der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Die Nutzung dieser Beschäftigungspotentiale im Sinne der **Leitlinie 13 „Beschäftigungspotentiale im Dienstleistungssektor“** gerade auch für die (Re-)Integration arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen ist daher Zielsetzung, die ebenfalls in der Maßnahme 3 zum Tragen kommt.

Der Bereich des Gender Mainstreaming sowie die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt stellt einen zentralen Bestandteil des gegenständlichen Programms dar. In diesem Sinne leistet das EQUAL - Programm einen Beitrag zu allen vier diesbezüglichen Leitlinien.

Wie auch im Nationalen Aktionsplan festgelegt kommt der Grundsatz des Gender Mainstreaming entsprechend **Leitlinie 18 „Einbeziehung der Chancengleichheit in alle Bereiche“** bei allen Maßnahmen zum Tragen. Das heißt, dass bei der Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller mit EQUAL -geförderten Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen sind. Gender Mainstreaming bedeutet für den Einsatz des ESF einerseits, dass keine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Teilnahme an Aktivitäten bestehen darf und dass andererseits auch alle Aktivitäten gemäß den Richtlinien des Gender Mainstreaming auszurichten sind. Rahmen der allgemeinen Zielsetzungen des NAP zur Reduzierung der Frauenarbeitslosigkeit und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (bzw. dem Heranführen dieser Werte auf jene der Männer) in Umsetzung der **Leitlinie 19 „Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt“** werden in der Maßnahme 5 „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ gezielt Aktivitäten zur Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt gesetzt, die sich an alle Frauen wenden. Darüber hinaus werden im Sinne der **Leitlinie 21 „Erleichterung der Rückkehr in das Arbeitsleben“** Karenzrückkehrerinnen, Wiedereinsteigerinnen und Frauen während des Karenzzeitraums als benachteiligte Gruppe beson-

ders hervorgehoben. **Leitlinie 21 „Versorgungseinrichtungen, Elternkarenz und familienfreundliche Arbeitszeiten“** sieht unter anderem den Ausbau des Instrumentes der Kinderbetreuungsbeihilfe sowie generell die Verbesserung von Betreuungsformen im Hinblick auf bedarfsgerechtere Öffnungszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Auch zu dieser Leitlinien finden sich Aktivitäten in der Maßnahme 5 des PGI EQUAL.



5. Thematische Umsetzung

Die EQUAL Leitlinien sehen insgesamt neun thematische Bereiche für die erste EQUAL - Ausschreibung zur Einreichung von Vorschlägen vor. Österreich hat aus diesen Themenfeldern die folgenden sechs ausgewählt:

- Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt (Kapitel 5.1.1)
- Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt (Kapitel 5.1.2)
- Erleichterung der Unternehmensgründung und Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft (Kapitel 5.2.1)
- Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsplatzgestaltung (Kapitel 5.3.1)
- Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt (Kapitel 5.4.1)
- Aktivitäten für AsylwerberInnen (Kapitel 5.5.1)

Diese werden im Folgenden hinsichtlich:

- der Relevanz der Problemlage,
- der Diskriminierungsformen,
- der politischen Zielsetzung,
- der Ergebnisse von Analysen und Bewertungen der bisherigen Förderung,
- der primär zu erprobenden Handlungsstrategien,
- der förderbaren Aktivitäten und
- der festzulegenden Wirkungs- und Aktivitätsziele

näher dargestellt werden.

5.1. Schwerpunkt I: Beschäftigungsfähigkeit

Im **Schwerpunkt I "Beschäftigungsfähigkeit"** hat Österreich beide vorgeschlagenen Maßnahmen ausgewählt, da diese für die Weiterentwicklung der Beschäftigungs-, Behinderten- und Weiterbildungspolitik und der effektiven Organisation der Schnittstellen zwischen diesen von besonderer Bedeutung sind:

- Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für alle (Kapitel 5.1.1, und
- Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt (Kapitel 5.1.2)

5.1.1 Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt

Die in der Folge näher beschriebene Maßnahme bezieht sich auf den Themenbereich a) „Erleichterung des Zugangs zum bzw. der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt für diejenigen, denen die Eingliederung oder Wiedereingliederung in einen Arbeitsmarkt Schwierigkeit bereitet, der allen offen stehen muss“ der EQUAL - Mitteilung 2000/C 127/02.

Hierbei sind zwei Förderbereiche erarbeitet worden:

- Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung (Kapitel 5.1.1.1) und
- Erleichterung der Integration von Behinderten (Kapitel 5.1.1.2)

5.1.1.1 Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung

Mit Blick auf die österreichische Arbeitsmarktstrategie (vergl. Kapitel 3), die u.a. auf eine Erhöhung der Beschäftigungsquote zielt, ist die Erprobung und Umsetzung neuer Förder-, Beratungs- und Betreuungskonzepte und –strukturen zugunsten arbeitsmarktferner Personengruppen in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL besonders zu berücksichtigen. Der umfassende Diskriminierungsbegriff und die Orientierung an besonders Benachteiligten sowie die Umsetzung der Aktivitäten durch Entwicklungspartnerschaften vor Ort und die damit sichergestellte breite Vernetzung macht EQUAL zu einem maßgeschneiderten Programm zur Erprobung neuer Förderinstrumente und neuer Unterstützungsstrukturen für die Reintegration in den Arbeitsmarkt und zur Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung.

Sozial benachteiligte Personengruppen⁹ sind in der Regel mit einer Vielzahl unterschiedlichster Hindernisse bei der (Wieder-)Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist hier nur eine Hemmschwelle für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Hinzu kommen unterschiedlichste Problemlagen hinsichtlich ihrer Wohnsituation, sozialen Zugehörigkeit, Alkohol- und Drogenprobleme, Haftstrafen, Verschuldung etc. Häufig ist die Distanz zum Regelarbeitsmarkt so groß, dass sie über längere Zeiträume keiner geregelten Arbeit nachgehen (können) und ihren Bezug zum Arbeitsmarkt und den gestellten Anforderungen weitestgehend verloren haben. In vielen Fällen besteht kein Leistungsanspruch gegenüber der Arbeitslosenversicherung und damit auch keine regelmäßige Kontaktnahme zu den Dienststellen des Arbeitsmarktservice.

Aber auch dann, wenn sozial benachteiligte Personen einen Arbeitsplatz gefunden haben, ist dieser häufig mit Diskriminierung, fehlender Chancengleichheit und Gefahr von Aus-

⁹ „Soziale benachteiligte Personengruppen – arbeitsmarktferne Personengruppen“ – zur Begriffsabgrenzung: Soziale Benachteiligung führt, wenn keine geeigneten Interventionen stattfinden, einerseits zu einer Verstärkung der Benachteiligung insgesamt, im Fall der Arbeitslosigkeit aber zu einem Abgleiten in die Langzeitarbeitslosigkeit bis zur totalen Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt (=Arbeitsmarktferne!). Die beiden Gruppen überschneiden sich, die Verwendung der unterschiedlichen Begriffe ist aber auf die jeweils unterschiedlichen Perspektive zurückzuführen.

grenzung verbunden. Auf Grund der vielfältigen Problemlagen nehmen manche dieser Personen - oft unter großem finanziellen Druck, **prekäre, sozial- und arbeitsrechtlich nicht abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse** an, die nur zu einer scheinbaren Integration in den Regel-Arbeitsmarkt führen, tatsächlich jedoch eine weitere Ausgrenzung mit sich bringen. Nicht nur die fehlende soziale Absicherung und das meist geringe, nicht existenzsichernde Einkommen machen solche Beschäftigungsverhältnisse so problematisch, sondern auch die daraus entstehende Abwärtsspirale durch Dequalifizierung, u.U. auch Illegalität und dem Verlust von Motivation und Selbstvertrauen. Die Problemstellungen dieser Personengruppen sind daher vielfach jenen Personen, die völlig außerhalb des Arbeitsmarktes stehen, ähnlich und bedürfen eines ebenso umfassenden Lösungsansatzes.

Dabei ist insbesondere auch auf die **geschlechtsspezifische Dimension** hinzuweisen: Wie schon unter „1. Die Arbeitsmarktlage“ angeführt, liegt nach Angaben des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger aus dem Jahr 2000 der Frauenanteil in der geringfügigen Beschäftigung bei 72 %. Der Anteil von Frauen bei Teilzeitarbeit insgesamt wird vom ÖSTAT im Jahr 1999 mit 85 % angegeben.

Angehörige ethnischer Minderheiten haben gegenüber der Mehrheitsbevölkerung zusätzliche Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu überwinden, weil sie auf Grund ihrer sprachlichen, kulturellen und sozialen Unterschiede oftmals den vorherrschende "Normvorstellungen" nicht entsprechen und daher Diskriminierungen ausgesetzt sind. Im Falle von Mehrfachbenachteiligungen (wie beispielsweise weibliche Angehörige ethnischer Minderheiten) verschlechtern sich die Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt deutlich. In Ergänzung zu allgemeinen Aktivitäten in diesem Schwerpunkt sind für Mädchen und Frauen spezifische, auf die konkreten Problemlagen abgestellte Aktivitäten erforderlich.

Politische Zielsetzung

Die **Zielsetzung** der Aktivitäten des SP 1 ist die **dauerhafte Integration** von arbeitsmarktfremden Personengruppen in den Regelarbeitsmarkt, der als ein nicht für bestimmte Personen(-gruppen) geschaffener Arbeitsmarkt zu verstehen ist und ein Einkommen in existenzsichernder Höhe ermöglicht. Bisher benachteiligte Personen sollen befähigt werden, aus eigener Leistung ein ausreichendes Einkommen zu erwerben. Dies kann auch im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit erfolgen. Zur Erreichung dieses Ziels sind neue, integrative neuer Förder-, Beratungs- und Betreuungskonzepte und -strukturen zu erproben und umzusetzen.

Angesichts der besonderen Problemlagen wird zu erproben sein, über welche Zwischenschritte die Integration erzielt werden kann.

Im Sinne einer **Annäherung an den Arbeitsmarkt** und den Erwerb von Praxis kann eine Entwicklungspartnerschaft (EP) dabei auch erproben, inwieweit sowohl stundenweise Beschäftigungsmöglichkeiten wie solche mit relativ kurzen **Befristungen** sinnvoll sind, sofern sie nicht isoliert stehen und in ein umfassendes Betreuungskonzept eingebettet sind.

Erprobt werden können auch Formen, bei denen die Existenzsicherung durch eine Ergänzung des Erwerbseinkommens aus einer Sozialleistung (z.B. bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit) gegeben ist.

Teilziele:

Gerade bei arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen ist die Zielsetzung der dauerhaften Integration nur über ein Reihe verschiedener Integrationsschritte realisierbar. Es ist daher zu erproben, mit welchen Instrumenten und über welche Strukturen diese Einzelschritte, die der Erreichung von Teilzielen für die zu integrierende Personen dienen, am effektivsten organisiert und koordiniert werden können. Nach bisherigen Erfahrungen gehören dazu u.a.:

- als zentrale Voraussetzung für den Erfolg weiterer Aktivitäten die Aufarbeitung von Problemen im Vorfeld arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und die persönliche **Stabilisierung**
- die Stärkung des **Selbstvertrauens**, das Erkennen **individueller Stärken** sowie die Erhöhung der **Motivation** und Durchhaltevermögens
- der Erwerb der **beruflichen Orientierung**
- der Erwerb und Verbesserung der **Qualifikation**
- der Erwerb von **Schlüsselqualifikationen** und **sozialer Kompetenzen**
- der Erwerb von **Kompetenzen zur Unternehmensführung**
- der Erwerb von **Praxiserfahrung**
- Erwerb der Fähigkeit zur selbstständigen und systematischen **Arbeitsuche**
- **Arbeitsaufnahme**, einschließlich der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit.

Damit ist auch klargestellt, dass einzelne Teilschritte bzw. bestimmte Module im Rahmen der Strategie einer Entwicklungspartnerschaft nicht notwendigerweise auf die unmittelbare Arbeitsmarkt-Integration abzielen können und sollen. Auch geht es um die Erprobung eines Instrumentariums, das der dauerhaften Integration dient. Daher kann der Erfolg einzelner Teilschritte nicht isoliert gemessen werden. Die Strategie einer Entwicklungspartnerschaft als ganzes soll aber sehr wohl auf eine Vermittlung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet sein; Dies erfordert die Umsetzung der Strategie in einem aufgaben- bzw. arbeitsteiligen Prozess, der die einzelnen Module aufeinander abstimmt und die Bedingungen für ihr effektives Zusammenspiel erprobt.

Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Die Ergebnisse der Vorperiode geben keine konkreten Informationen zu den Problemen ethnischer Minderheiten und sozialer Ausgrenzung, da diese in ADAPT und BESCHÄFTIGUNG keine spezifischen Problemstellungen darstellten und daher im Rahmen des Monitoring und der Evaluierung keine entsprechenden Erhebungen durchgeführt wurden. Entsprechend der parallel gelagerten Probleme von schwervermittelbaren, langzeitarbeitslosen und sozial ausgegrenzten Personen kann aber davon ausgegangen werden, dass die nachstehenden Aussagen zwar nicht hinsichtlich der Beteiligung, sehr wohl aber hinsichtlich des Integrationserfolges bzw. dessen Hindernissen weitgehend auch für diese Personengruppe gelten.

Trotz einer im Vergleich zu anderen EU-Ländern niedrigen Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit ist eine anhaltende **Konzentration der Lasten der Arbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen** festzustellen. Dies ist insbesondere deshalb bedenklich,

weil das österreichische Beschäftigungssystem in weiten Teilen sehr dynamisch ist, was sich im hohen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen zeigt.¹⁰

Jährlich ist mehr als ein **Fünftel aller unselbständig beschäftigten Personen zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen**. In rund 70% der Fälle dauert die Arbeitslosigkeit weniger als sechs Monate. Insgesamt waren 1998 laut administrativer Statistik (Arbeitsmarktservice, Jahredurchschnittsbestand) rund 16% aller Arbeitslosen seit mindestens einem Jahr arbeitslos vorgemerkt (30,5% mindestens sechs Monate lang), rund ein Drittel der Arbeitslosen war als schwer vermittelbar registriert (14% als mobilitätseingeschränkt, 19% aus sonstigen Gründen – hauptsächlich wegen einer Behinderung), 21% der Arbeitslosen waren mindestens 50 Jahre alt, 15% jünger als 25 Jahre. Die Entwicklung der letzten Jahre weist dabei auf eine zunehmende Verschärfung des Problems der **Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Arbeitskräften** und einer anhaltend hohen Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit bei **Frauen mit Betreuungspflichten** hin. Einerseits wurden die Möglichkeiten zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitskräfteangebot beschränkt (Streichung der allgemeinen Sonderunterstützung, Verschärfungen beim vorzeitigen Übertritt in den Ruhestand), andererseits Transferleistungen wegen Betreuungspflichten (Verkürzung des Karenzgeldbezugs und Erschwernis des Bezug einer Sondernotstandshilfe).

Die Hinweise auf die anhaltende Konzentration der Lasten der Arbeitslosigkeit sind deutlich. Werden alle in einem Jahr zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen nach der Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit im betreffenden Jahr gereiht, so zeigt sich, dass auf die 20% der Personen mit der längsten Arbeitslosigkeitsdauer rund 48% des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens entfallen.

Übersicht: Konzentration der Arbeitslosigkeit

	1995	1996	1997	1998
	Anzahl der Betroffenen			
Die 20% der Arbeitslosen mit der längsten Arbeitslosigkeitsdauer:	137.396	141.750	140.992	143.122
	Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit in %			
	48,8	47,6	47,8	47,8
	Anteil in %			
Struktur der von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen (Dauer über 365 Tage):				
Frauen	46,2	47,2	47,3	46,3
40 bis 49 Jahre alt	21,1	23,1	23,2	22,4
50 Jahre und älter	37,4	32,2	32,3	37,1
Personen ohne Pflichtschul- oder sonstigen Abschluß	47,4	46,3	46,3	45,5

Q: AMS Österreich, Personenbezogene Auswertungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich.

¹⁰ Die relativ hohe numerische Flexibilität des Arbeitsmarktes äußert sich unter anderem auch darin, dass ein Teil der beim Arbeitsmarktservice registrierten Arbeitslosen über Wiedereinstellungszusagen verfügt und de facto bis zur erneuten Aufnahme der Beschäftigung keine andere Erwerbsarbeit sucht

Arbeitsmarktferne Personengruppen im NAP

Leitlinie 9

Im Rahmen der Leitlinie 9 "**Eingliederung von Menschen mit Behinderung, ethnischen Minoritäten und Benachteiligten**" werden zwei Zielsetzungen verfolgt, zu denen der Europäische Sozialfonds beiträgt:

1. Berücksichtigung von besonders arbeitsmarktfernen Gruppen und SozialhilfeempfängerInnen im Rahmen von Aktivitäten auf lokaler und regionaler Ebene **unter Einbindung von Ländern und Gemeinden** (siehe auch LL 12 und 13)
2. Spezifische Ausbildungsaktivitäten für **Minderheitsangehörige**, die unter Berücksichtigung der jeweiligen sozialen und gesellschaftlichen Lebensumstände die Integration in den Arbeitsmarkt fördern

Die in diesen Zielsetzungen genannten Problemstellungen werden im Rahmen dieses Schwerpunktes von EQUAL angesprochen

EQUAL-Aktivitäten:

Im Sinne der Komplementarität zum Ziel-3-Programm (Schwerpunkt 4.2.2.) sollen die Entwicklungspartnerschaften neue Integrationsinstrumente und Förder-, Beratungs- und Betreuungsstrukturen zur Bekämpfung der folgenden Probleme durchzuführen:

- **Besondere Integrationshemmnisse im Hinblick auf den Arbeitsmarkt; wie**
 - **Alkohol- bzw. Drogenprobleme,**
 - **Haft bzw. Diskriminierung nach Enthftung,**
 - **Schwere Verschuldung, die zu Vermittlungshemmnissen bzw. existenziellen Bedrohungen führt¹¹,**
 - **Obdachlosigkeit**
 - **Soziale und/oder psychische Schwierigkeiten,**
- **Besondere Integrationsprobleme im Hinblick auf den Arbeitsmarkt aufgrund von:**
 - **Behinderung oder**
 - **Krankheit,**
- **Diskriminierung aufgrund Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit bzw. aufgrund von Fremdenfeindlichkeit oder Rassismus:** z.B. Roma, Sinti, andere Volksgruppen
- **Opfer des Menschenhandels**
- **Diskriminierung aufgrund des Flüchtlingsstatus und/oder Migration,** insbesondere bei ausländischen **Jugendlichen** (einschließlich Jugendliche der **2. Generation**) und **ausländische Frauen und Mädchen**
- **Ausgrenzung durch unfreiwillige prekäre sozial- und arbeitsrechtlich nicht abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse,** insbesondere wenn das Einkommen aus dieser Beschäftigung nicht existenzsichernd ist
- **Diskriminierung auf Grund des Alters**

Grundsätzlich sollen Entwicklungspartnerschaften Pakete von aufeinander abgestimmten Integrations- und Förderaktivitäten erproben und zur Verfügung stellen, die eine **ganzheit-**

¹¹ hier sind v.a. Personen angesprochen, die von Lohn- und Gehaltspfändungen (potentiell) betroffen sind, was ein wesentliches Vermittlungshemmnis darstellt

liche Bearbeitung der ausgewählten Problemfelder vorsehen, die einer Arbeitsmarkt-Integration entgegenstehen. Die **Förderung von individuellen Stärken** und die Nutzung des persönlichen Potentials bilden dabei wesentliche Voraussetzungen für die (Wieder-)Integration in den Arbeitsmarkt.

Den Kern der Entwicklungspartnerschaften im Schwerpunkt 5.1.1 bildet die **Vernetzungsstruktur**, die die Kooperation zwischen allen für die Problemstellungen relevanten Institutionen sicherstellt. Denn die ganzheitlich anzugehenden Probleme und demgemäß die entsprechenden Lösungen - sind dabei äußerst vielfältig: Wohnung, Arbeit, Qualifizierung, psychologische Betreuung, Drogensucht, Schulden, Sprachprobleme und/oder Schreib- und Leseprobleme, gesundheitliche Schwierigkeiten, rechtliche Probleme wie z.B. Aufenthaltsrecht, Bewährung, Scheidung.

Dabei soll keinesfalls übersehen werden, dass es auch **bisher schon eine vielfältige Zusammenarbeit** zwischen diesen Stellen gab, die allerdings oft dadurch nicht sehr effektiv sein konnte, dass der für diesen Zweck erforderliche **Aufwand für Koordination und Kooperation** von den Beauftragten der involvierten Beratungs-, Betreuungs-, Vermittlungs- und Weiterbildungseinrichtungen nicht als prioritär eingestuft wurde. Abstimmung und Zusammenarbeit müssen daher von den dafür Zuständigen zusätzlich zu den eigentlichen Aufgaben bewältigt werden und werden so oft von der laufenden Arbeit verdrängt. Erfahrungen haben vielfach gezeigt, dass eine strukturierte und kontinuierliche Vernetzung nur dann geschaffen werden kann, wenn die **finanziellen und vor allem personellen Ressourcen** dafür bereitgestellt werden. In diesem Sinne ist die Förderung von Vernetzungsstrukturen ein wesentliches Element von EQUAL.

Vor diesem Hintergrund sollten die Entwicklungspartnerschaften auch mit der Einrichtung von **Vernetzungsstellen** Erfahrungen sammeln. Diese könnten beispielsweise als **Clearingstelle** fungieren bzw. diese Funktion organisieren (z.B. über „Paten“, Mentoren). Diese Funktion könnte darin bestehen, den Kontakt zu den relevanten Institutionen wie Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Bildungsträgern, Ärzten, Sozialhilfestellen, Wohnmöglichkeiten, Kinderbetreuungseinrichtungen, Arbeitsmarktservice, Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, Unternehmen sowie anderen Trägern von Modulen (unabhängig von deren Finanzierung im Rahmen von EQUAL) herzustellen und die Personen, die von der EP unterstützt werden, nötigenfalls zu begleiten (z.B. bei Amtswegen).

Da arbeitsmarktferne Personen oft große Skepsis gegenüber öffentlichen Stellen haben und daher meist nicht von sich aus prinzipiell verfügbare Hilfestellungen nehmen oder nehmen können (z.B. aufgrund von Sprachschwierigkeiten oder funktionellem Analphabetismus) ist dabei die Zusammenarbeit mit **niedrig-schwelligen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen** zu erproben, die meist unerlässlich ist, um die Betroffenen zu erreichen. In jenen Fällen, wo solche Einrichtungen nicht existieren, sollten neue Wege und Formen zur Erreichung der betroffenen Personen erprobt werden. Dies kann die Schaffung einer solchen Stelle einschließen, jedenfalls dann, wenn keine oder nur unzureichende alternative Möglichkeiten bestehen.

Als zielführend wird es angesehen, arbeitsmarktpolitische Aktivitäten i.e.S. mit zusätzlichen Angeboten zu kombinieren bzw. zu ergänzen, wie Sprach- und Alphabetisierungskurse, Aktivitäten zur Stärkung von kommunikativen Kompetenzen, Selbsthilfeaktivitäten mit MentorInnen und auf Basis von Gruppenarbeiten, aber auch Maßnahmen zur Unternehmensgründung (z.B. für MigrantInnen, evt. mit praxisnahen Elementen wie Übungsfirmen) und Gemeinnützigen Arbeitskräfte-Überlassung, die sich als Vermittlungs-Instrument für sozial benachteiligte Personengruppen (Personen mit Schulden oder Vorstrafen) besonders bewährt haben.

Auf Grund der vielfältigen Problemstellungen wird es in vielen Fällen sinnvoll sein, auch solche Module in die Strategie und den Aktionsplan der Entwicklungspartnerschaften mit einzubeziehen, die keinen unmittelbaren arbeitsmarktpolitischen Bezug haben und daher mit EQUAL-Mitteln aus dem ESF nicht oder nur bedingt förderbar sind. Die **Zusammenarbeit** mit entsprechenden **themenrelevanten** Einrichtungen, **die ihren Aufwand vollständig selbst finanzieren**, **ist gewünscht, und die Vernetzung selbst förderbar**.

Über die Vorteile der Vernetzung hinaus wird in EQUAL eine möglichst **hohe Qualität der einzelnen Aktivitäten** angestrebt. Dies kann beispielsweise durch den Einsatz problem- und bedarfsgerechter Lehr- und Lernmethoden und neuer Medien, der Förderung von Schlüsselqualifikationen, die Berücksichtigung von Möglichkeiten zum kreativen Ausdruck u.a.m. erfolgen.

Strategien der Entwicklungspartnerschaften in diesem Themenfeld sollen im wesentlichen neue Kombinationen von Beratungs-, Betreuungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangeboten sowie neue Formen der Stärkung der Motivation und Handlungsfähigkeit der Betroffenen enthalten. Beispielsweise sollen für folgende Integrationsschritte neue Methoden, Instrumente oder Förderstrukturen entwickelt werden:

- Vernetzungs- und Koordinationstätigkeiten der **Vernetzungsstelle**
- **Beratung und Betreuung** im Vorfeld der Vermittlung;
- **berufliche Orientierung** und **aktive Arbeitssuche**;
- **berufliche Qualifizierung** einschließlich **Praktika und Erwerb von Kompetenzen zur Beherrschung der Schrift- und der beruflichen Fachsprache**;
- **Kombination** von beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung im Rahmen von sozialer Beschäftigung, sozial-ökonomischen Betrieben, Beschäftigungsgesellschaften, gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung u.ä.;
- **Beschäftigungsaufnahme** in Betrieben und gemeinnützigen Einrichtungen;
- **Unternehmensgründung** durch Arbeitslose;
- **Selbsthilfeaktivitäten** wie Selbsthilfegruppen, MentorInnen-Programme und kooperative Selbstqualifizierung;
- **Kinderbetreuung**;
- **Studien** und begleitende **Evaluierungen**

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes werden folgende Wirkungs- und Aktivitätsziele angestrebt:

Wirkungsziele

Oberstes Ziel ist die dauerhafte Integration (AktivitätenteilnehmerInnen) in den Regel-Arbeitsmarkt.

Als **Teilziele** werden sowohl die **Teilnahme an weiteren Aktivitäten** als auch die **Ergänzung eines Erwerbseinkommens durch Sozialleistungen** ausdrücklich anerkannt.

Genauere Spezifikationen der Wirkungsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Aktivitätsziele

Förderung von ca. 16 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen einer Antragsrunde¹².

Genauere Spezifikationen der Aktivitätsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Gender-Mainstreaming

Frauen sind zumindest entsprechend ihrer Betroffenheit durch die genannten Probleme in den Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften repräsentiert.

¹² Die hier und in den folgenden Kapiteln angegebenen Zahlen sind rein indikativ und haben im Rahmen der gegebenen budgetären Möglichkeiten eine durchschnittliche Größe einer Entwicklungspartnerschaft zur Grundlage. Jede EP führt mehrere "Module" durch. Prinzipiell sollen auch „kleine“ Module zum Zug kommen, deren arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit muss aber dennoch gegeben sein.

5.1.1.2. Erleichterung der Integration von Menschen mit Behinderungen

Politische Zielsetzung

Auch die Aktivitäten für den Themenbereich Behinderung stellen eine experimentelle Ergänzung zu den behindertenpolitischen Aktivitäten im Rahmen des Ziel-3-Programms dar. Diese soll vor allem in drei Richtungen erfolgen:

- Neue Methoden der **Unterstützung und Beratung von Unternehmen** sollen erprobt und die bestehenden Angebote optimal koordiniert werden, um eine nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.
- An der **Schnittstelle zwischen Beruf und Invaliditätspension** gilt es, die Aktivitäten der handelnden AkteurInnen besser abzustimmen und gemeinsam neue Ansätze zu entwickeln, um einerseits gesundheitliche Risiken im Arbeitsprozess zu minimieren (Prävention) und andererseits bei bereits aufgetretenen Gesundheitsschädigungen/Behinderungen den Verbleib im Arbeitsmarkt zu sichern bzw. die Reintegration zu ermöglichen.
- Schließlich sollen die **Rahmenbedingungen** für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen u.a. durch verstärkte Vernetzungsaktivitäten und die Entwicklung und den Ausbau kommunikativer Aktivitäten verbessert werden.

Ziel:

- Bedarfsgerechte und abgestimmte Unterstützungsangebote für Unternehmen
- Verbessertes Zusammenwirken der handelnden AkteurInnen in den Feldern Prävention und berufliche Rehabilitation.
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Besondere Analyseaussagen

Unterstützung und Beratung von Unternehmen

Trotz einiger Verbesserungen in den letzten Jahren sind die Beratungs- und Unterstützungsangebote für Unternehmen nach wie vor verbesserungswürdig.

Mangelnde Koordination der bestehenden Angebote, fehlende Information und für Ausstehende verwirrende und überschneidende Zuständigkeitsbereiche bei den Behörden und geförderten LeistungsanbieterInnen (meist NGO) erschweren für die einzelnen Unternehmen die Nutzung der Unterstützungsangebote.

Bei der bei Behörden und LeistungsanbieterInnen bestehenden Angebotspalette wird zu wenig auf branchenbedingte Bedürfnisse und die auf die Größe der Unternehmen bezogenen Rahmenbedingungen Rücksicht genommen.

Aktuelle Entwicklungen wie zum Beispiel die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU, Erkenntnisse der Unternehmensberatung wie die Ansätze des Diversity Managements, oder auch mittel- und längerfristig zu erwartende Änderungen werden im bestehenden Beratungsangebot zu wenig berücksichtigt.

Bezieher von Invaliditätspensionen

Laut den Berechnungen des Hauptverbandes der österr. Sozialversicherungsträger bezogen im Dezember 1999 insgesamt 298.705 Personen (180.939 Männer, 117.766 Frauen) eine Invaliditätspension von den Pensionsversicherungsträgern der Unselbständigen. Im Jahr 1999 wurden 13.992 (8.836 Männer, 5.156 Frauen) neue Invaliditätspensionen zuerkannt. Dem stehen insgesamt 4.316 (2.748 Männer, 1.568 Frauen) Abgänge wegen "Zunahme der Arbeitsfähigkeit" gegenüber, die wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden müssen.

Eine Analyse der Krankheitsursachen zeigt, dass mehr als ein Drittel der Invaliditätspensionen auf die Krankheitsgruppe "Erkrankungen des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes" zurückzuführen ist. Weitere häufige Invalidisierungsursachen sind "Herzkrankheiten, psychiatrische Krankheiten und Krankheiten der Atmungsorgane" (Statistisches Handbuch der österr. Sozialversicherung).

Derzeit sind nur jede/r 5. ÖsterreicherIn über 60 Jahre alt. Im Jahr 2015, also in naher Zukunft, wird bereits jede/r Vierte in diese Alterskategorie fallen und 2050 jede/r Dritte. Parallel dazu wird der Anteil der Jungen infolge der sinkenden Geburtenrate abnehmen. Für den künftigen Arbeitsmarkt bedeutet das, dass man – anders als derzeit – verstärkt aufs Arbeitskräftepotential der älteren Personen zurückgreifen wird müssen, um den Arbeitskräftebedarf zu decken. Allein über die zahlenmäßig relativ kleine Gruppe der Jungen wird der Bedarf nicht mehr gesättigt werden können. Es muss vor allem die Erwerbsbeteiligung der über 50-Jährigen erhöht werden.

„Sofern es nicht gelingt, die Erwerbsquote zu steigern, wird schon im kommenden Jahrzehnt auf dem Arbeitsmarkt eine spürbare Verknappung eintreten, die sich im zweiten Jahrzehnt und noch deutlicher im dritten Jahrzehnt verschärfen wird“, sind etwa die ExpertInnen des Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) überzeugt.

Nicht zuletzt wird das Pensionssystem (Umlageverfahren) in ernsthafte Turbulenzen geraten, wenn immer weniger junge Erwerbstätige immer mehr PensionistInnen erhalten müssen.

Integration am Arbeitsmarkt

Das Bild von arbeitenden Menschen mit Behinderungen ist in der breiten Öffentlichkeit nicht präsent. In den Medien wird es höchstens bei karitativen Großereignissen wahrgenommen, wenn der Anlassfall passt (z.B. Weihnachten). Es überrascht daher nicht, dass auch die Aufmerksamkeit der UnternehmerInnen gegenüber Menschen mit Behinderungen gering ist.

Auch hier ist auf eine geschlechtsspezifische Dimension der Problemlage hinzuweisen: Untersuchungen haben gezeigt, dass die Arbeit von Frauen mit Behinderungen noch weniger zur Kenntnis genommen wird als jene von Männern mit Behinderungen. Es ist also notwendig, insbesondere die Leistungen von Frauen mit Behinderungen sichtbar zu machen.

Dazu kommt, dass sich vorhandene Schwächen in der Behördenstruktur bei der Koordination beschäftigungspolitischer Aktivitäten für Menschen mit Behinderungen negativ auswirken. Hier sind Synergieeffekte anzustreben. Dies betrifft sowohl den programmatischen Bereich, wie auch die operative Ebene, um zum Abbau von bürokratischen Hürden beizutragen, mit denen die Zielgruppen der Leistungen konfrontiert sind.

Ein verstärkter Koordinierungsbedarf besteht auch bei den LeistungsanbieterInnen bzw. ProjektträgerInnen, hinsichtlich zielgruppenbezogener Verbesserung der regionalen Angebotspalette und optimaler Abstimmung der Einzelleistungen im Sinne des jeweiligen Kundenkreises.

Der Grundsatz des Empowerments nimmt im Behindertenbereich eine wichtige Rolle ein und sollte – neben der im Equal-Programm vorgegebenen grundsätzlichen Berücksichtigung – auch einen verstärkten Niederschlag hinsichtlich konkreter Einzelmaßnahmen finden. Beispielsweise ist der Anteil von Menschen mit Behinderungen bei den Schlüsselkräften in Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen noch immer relativ gering.

Aktivitäten für Menschen mit Behinderung im NAP

Leitlinie 9

Die beabsichtigten Aktivitäten finden in der Leitlinie 9 (Eingliederung von Behinderten, ethnischen Minoritäten und Benachteiligten) des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung Deckung.

EQUAL-Aktivitäten für Menschen mit Behinderungen

Unterstützung und Beratung von Unternehmen

EQUAL-Aktivitätsbereiche

Die relevanten Behörden, Institutionen und NGO des arbeitsmarktpolitischen Bereiches sollen in entsprechenden Entwicklungspartnerschaften die bereits bestehenden unternehmensbezogenen Aktivitäten besser aufeinander abstimmen und neue Instrumente entwickeln, um die Integration von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern. Zur Gewährleistung einer bedarfsgerechten und zielgruppenorientierten Vorgangweise ist eine aktive Einbeziehung von Unternehmen und UnternehmensvertreterInnen in den Entwicklungspartnerschaften anzustreben.

Eine spezifischere Berücksichtigung der Bedürfnisse der einzelnen unternehmensinternen Zielgruppen (UnternehmerInnen, Personalverantwortliche, BetriebsrätInnen etc.) wird als wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung einer passenden Angebotspalette gesehen.

Förderbare Aktivitäten

- Analyse der bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangebote
- Erstellung koordinierter Beratungssysteme
- Aufbau von Informations-, Beratungs- und Kompetenzzentren
- Entwicklung neuer bedarfsgerechter Beratungs- und Förderangebote unter Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse kleiner, mittlerer und großer Unternehmen

Schnittstelle Beruf - Invaliditätspension

EQUAL-Aktivitätsbereiche

Durch Aktivitäten im Rahmen von EQUAL soll die themenorientierte Zusammenarbeit der für sozialversicherungsrechtliche, arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Leistungen zuständigen Stellen und Behörden intensiviert werden.

Gemeinsam soll, unter Nutzung der bestehenden Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, an der Schaffung und Erprobung neuer Instrumente gearbeitet werden.

Strategien der Entwicklungspartnerschaften in diesem Themenfeld sollen neue Kombinationen von (neuen) Beratungs-, Betreuungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangeboten sowie neue Formen der Stärkung der Motivation und Handlungsfähigkeit der Betroffenen enthalten. So können vor allem für folgende Integrationschritte neue Methoden, Instrumente oder Förderstrukturen entwickelt werden:

- Durchführung von Studien, Untersuchungen und Evaluierungen
- Erstellung gemeinsamer Pläne zu Aktivitäten der beruflichen Rehabilitation auf regionaler und bundesweiter Ebene
- Konzeption externer Beratungsleistungen für strukturelle Aktivitäten in Firmen
- Entwickeln alternativer Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen mit Gesundheitsschädigungen unter Nutzung der bestehenden Erfahrungsressourcen des Einzelnen
- Entwicklung von Maßnahmen der sekundären Prävention für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
- Entwicklung von Angeboten der Lebens- und Karriereplanung für die „zweite Lebenshälfte“ unter Berücksichtigung des Empowermentansatzes, sowie konkreter Maßnahmen für Personen an der Schnittstelle Beruf/I-Pension im Sinne des „One-Stop-Shop-Prinzips“
- Entwicklung eigener Maßnahmen für besonders belastete Arbeitsbereiche und Branchen unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße
- Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur Sensibilisierung zu den Themen „Arbeit-Alter-lebenswerte Arbeitswelt“
- Gründung von Plattformen
- Weiterentwicklung und Ausbau der präventiven Maßnahmen
- Maßnahmen der Früherkennung gesundheitsbedingter Probleme am Arbeitsplatz
- Aktivitäten zur Stützung von bestehenden Dienstverhältnissen
- besondere Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Durch die zu schaffenden Zusammenarbeitsstrukturen der relevanten AkteurInnen sollen neue Instrumente der Projekt- und Einzelförderung entwickelt werden. Dadurch, dass die Behörden, Institutionen und NGO des arbeitsmarktpolitischen, des gesundheitspolitischen, des sozialversicherungsrechtlichen, des regionalpolitischen und des sozialpolitischen Bereiches eng zusammenarbeiten, wird erwartet, dass der Übergang für den/die Einzelne/n aus der Invaliditätspensionsleistung in den Arbeitsmarkt erleichtert, bzw. der Abgang in die Pensionsleistung verhindert werden kann. In die Entwicklungspartnerschaften, bzw. die

einzelnen Module werden Unternehmer(vertreter)Innen aktiv einzubeziehen sein, um einen Erfolg der Aktivitäten zu gewährleisten.

Bei sämtlichen Aktivitäten soll auf der Grundlage von geschlechtsspezifischen Erhebungen auf die jeweils adäquate Einbeziehung beider Geschlechter geachtet werden.

Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

EQUAL-Aktivitätsbereiche

Durch gezielte Information und Aufklärung soll die Bereitschaft von UnternehmerInnen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, erhöht werden, indem bestehende Informationsdefizite und Vorurteile abgebaut werden

Maßnahmen zur Schaffung eines normalisierten, nicht diskriminierenden Bildes der Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

Verstärkte Maßnahmen der Koordinierung, klaren Kompetenzverteilung und Vernetzung auf Ebene der Behörden, Institutionen und LeistungsanbieterInnen

Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des Grundgedankens des Empowerments

Strategien der Entwicklungspartnerschaften können insbesondere folgende Elemente und Aktivitäten enthalten:

- Öffentlichkeitsarbeitskampagnen zur Sensibilisierung für den integrationsfördernden Ansatz
- Darstellung und Verbreitung beispielhafter Lösungen
- Maßnahmen zur verstärkten Einbeziehung des Empowermentansatzes bei den bestehenden Integrationsinstrumenten
- Erstellung eines Nutzenkataloges über die Einstellung von Menschen mit Behinderung für Unternehmen
- Erprobung der Wirkung kultureller Aktionen
- Vernetzungskonferenzen
- Öffnung bisher vernachlässigter Berufsbilder für Menschen mit Behinderungen

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes werden folgende Wirkungs- und Aktivitätsziele angestrebt:

Wirkungsziele

Erhöhte Bereitschaft von Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Verbessertes Zusammenwirken der handelnden Akteure in den Feldern Prävention und berufliche Rehabilitation.

Steigerung der Effizienz und Effektivität bei den Integrationsmaßnahmen

Aktivitätsziele

Förderung von ca. 8 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen der zweiten Antragsrunde.

Gender-Mainstreaming

Bei sämtlichen Aktivitäten soll auf der Grundlage von geschlechtsspezifischen Erhebungen auf die jeweils adäquate Einbeziehung beider Geschlechter geachtet werden.

5. 1.2. Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt

Die in der Folge näher beschriebene Maßnahme bezieht sich auf den Themenbereich b) „Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt“ der EQUAL-Mitteilung 2000/C 127/02.

Die Europäische Union hat in den letzten Jahren die Bekämpfung von Diskriminierungen auf verschiedenen Ebenen in Angriff genommen. Gemäß Artikel 13 des EG-Vertrags „(..) kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten (..) geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen (..) der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung (..) zu bekämpfen“. Dies bildet die Grundlage des Aktivitätsbereichs „Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt“ in EQUAL. Zugleich ist der Aktivitätsbereich Teil der Säule „Beschäftigungsfähigkeit“ der Europäischen Beschäftigungsstrategie; eine dahingehende Ausrichtung der Aktivitäten in EQUAL ist vorzunehmen.

Politische Zielsetzung

Jede Form von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ist mit den Grundsätzen der österreichischen Politik unvereinbar. Von den vielen Formen, die Rassismus und Fremdenfeindlichkeit annehmen kann, soll im Rahmen der Zielsetzungen von EQUAL ein besonderer Aspekt in Angriff genommen werden: Formen von Rassismus am Arbeitsmarkt.

Ziel:

Die Aufarbeitung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt generell sowie unter dem besonderen Gesichtspunkt der Erweiterung der Europäischen Union

Die Freizügigkeit am Arbeitsmarkt, d.h. das Recht des/der Einzelnen, sich den Arbeitsplatz in der gesamten Europäischen Union frei zu wählen, ist einer der zentralen Grundzüge der Gemeinschaft. Jede Form von Ablehnung gegenüber Menschen, die als „nicht dem gleichen Kulturkreis zugehörig“ angesehen werden, gefährdet daher die Grundprinzipien der Gemeinschaft und damit ihren Zusammenhalt.

Die Europäische Union bereitet sich derzeit auf die Aufnahme neuer Mitgliedstaaten vor. Diese Erweiterung, von der gerade die österreichische Wirtschaft besonders profitieren wird, bewirkt die in jeder Hinsicht gleichberechtigte Aufnahme der neuen Mitgliedstaaten und der in ihnen lebenden Menschen. Jedwede Ressentiments, wie sie u.U. aufgrund diffuser Ängste hinsichtlich der Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes durch „billigere Fremde“ auftreten könnten, gefährdet diesen Prozess. Viele der heute in Österreich und den anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union als „AusländerInnen“ oder „Fremde“ erlebten Menschen werden in naher Zukunft gleichberechtigte BürgerInnen der Union sein. Zur Vorbereitung der Erweiterung wird es daher erforderlich sein, mit den Menschen einen Diskussionsprozess zu führen, der diese Ängste aufarbeitet.

Die zweite Zielsetzung, die im Rahmen dieses Schwerpunktes angestrebt wird, ist die grundsätzliche Aufarbeitung aller Formen von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, die generell am Arbeitsmarkt im Umgang mit als anders empfundenen Personen auftreten. Beispiele dafür sind die Diskriminierung hinsichtlich Arbeitsbedingungen und arbeitsrechtlicher Grundstandards, die die individuellen Rechte verletzen, und gleichzeitig auch die Standards der österreichischen Arbeitsmarktpolitik gefährden. Die Zuschreibung von bestimmten Personengruppen zu bestimmten Tätigkeiten, die letztlich individuelle Perspektiven und damit auch ein Nutzen der Potentiale der Menschen ausschließt. Oder auch die Einschränkungen hinsichtlich des Zugangs zu Bildung, Aus- und Weiterbildung aufgrund sprachlicher Probleme.

Bei diesen Überlegungen soll vor allem auf die individuelle Benachteiligung von Personen und die daraus entstehenden diskriminierenden Folgen für den/die einzelne/n Bedacht genommen werden: „Rassismus richtet sich gegen Persönlichkeit, Gesundheit und Leben von Menschen, Rassismus bewirkt Stress, Angst, Verletzung, persönliche Abwertung, Isolation und Bedrohung (...).“¹³ Es ist offensichtlich, dass die beschriebenen Vorgänge aus ganz naheliegenden Gründen negativ zu bewerten und inakzeptabel sind. In diesem Sinn soll es eine Zielsetzung der Entwicklungspartnerschaften innerhalb von EQUAL sein, dazu beizutragen, eine umfassende Aufarbeitung von rassistischen Diskriminierungen am und beim Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erst zu leisten bzw. im Sinne experimenteller Arbeitsmarktpolitik geeignete Lösungen zu entwickeln.

Besondere Analyseaussagen

Mitglieder der im Volksgruppengesetz 1976 anerkannten Minderheiten, MigrantInnen (erster und zweiter Generation; ohne oder auch mit österreichischer Staatsbürgerschaft) bzw. AsylwerberInnen und AsylantInnen sind beim Zugang zum und am Arbeitsmarkt unterschiedlichen Diskriminierungen aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft aber auch der Religion oder Weltanschauung ausgesetzt. Davon getrennt zu sehen wären Diskriminierungen, d.h. Unterscheidungen per Gesetz auf Grund der Staatsangehörigkeit zu

¹³ Zitiert aus der Deklaration des „European Health Network against Racism“ des Vereins „Der Mensch zuerst! Spitalspersonal gegen Ausländerfeindlichkeit“ in: Die Bunte Zeitung, Medium für Würde, Gerechtigkeit und Demokratie; Von MigrantInnen aus allen Kontinenten zu migrationspolitischen Inhalten Nr./ 2 Juni 2000, S. 43

einem sogenannten Drittstaat, etwa beim Zugang zum Arbeitsmarkt (z.B. „Unterscheidung von 11 „Integrationsgraden“ bei der Ersatzkraftstellung im Arbeitsmarktservice). Diese Regelungen sollen hier nicht in Frage gestellt werden, allerdings kann und soll im Rahmen von EQUAL über Aktivitäten zur Milderung ihrer Auswirkungen nachgedacht werden.

Zur Diskussion von Theorien des Rassismus und der Fremdenfeindlichkeit bzw. des Antirassismus kann auf umfangreiche Literatur hingewiesen werden¹⁴. Es ist hier festzuhalten, dass hier von einem Diskussionstand ausgegangen wird, der den Begriff „Rasse“ nach seinem wissenschaftlich objektivierbaren Gehalt als obsolet, unwissenschaftlich bzw. inhaltsleer ansieht; gleichwohl die als Rassismus beschriebenen Phänomene selbstverständlich als real existent begreift. Das heißt, dass der Begriff Rasse (als Zusammenfassung bestimmter äußerlicher Eigenschaften etwa) nur in dem Bewusstsein verwendet werden kann, dass es sich dabei selbst um eine Konstruktion des Rassismus handelt, der nicht weiter haltbar ist.

Weiters ist es notwendig, zur Bekämpfung des Rassismus eine pragmatische Grundannahme zu treffen, nämlich diejenige, dass Rassismus in verschiedensten Formen (implizit und explizit) tatsächlich existiert und sich auf das Zusammenleben von Menschen in unterschiedlicher Weise negativ und kontraproduktiv auswirkt. Dies gilt auch und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt bzw. der Arbeitswelt insgesamt.

Neben offenen Akten von Diskriminierung gibt es wesentlich häufiger Fälle, die verdeckt funktionieren¹⁵. Insgesamt wird durch Vorgänge dieser Art das Ausmaß der Diskriminierungen am Arbeitsmarkt weit unterschätzt.

EQUAL-Aktivitäten zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt

EQUAL-Aktivitätsbereiche

Entwicklung und Ausbau von neuen Initiativen für und mit betrieblichen EntscheidungsträgerInnen, Sozialpartnern, Betreuungsinstitutionen, ArbeitnehmerInnen und Betroffenen, einschließlich Personen mit Flüchtlingsstatus, ethnische Minderheiten (z.B. Roma, Sinti, andere Volksgruppen) und Opfer des Menschenhandels

Strategien der Entwicklungspartnerschaften können vor allem für folgende Elemente und Aktivitäten enthalten:

- Beratung, Konfliktmanagement
- (Entwicklung von Methoden für) interkulturelles Training

¹⁴ Aktuelle Aufsätze u.a. zur Situation in Österreich z.B. in: Fassmann, Heinz, Matuschek, Helga, Menasse, Elisabeth, (Hg) Abgrenzen, Ausgrenzen, Aufnehmen. Empirische Befunde zur Fremdenfeindlichkeit und Integration. Band 1 der Publikationsreihe des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr zum Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit. Klagenfurt, Drava Verlag 1999; sowie: Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (Hg.) Antirassismus, Positionen und Widersprüche, Kurswechsel 1/2000, Wien, Sonderzahl Verlag;

¹⁵ Zitiert nach Wrench, John, The Problem of „No Problem“, Discrimination in the European Labour Market, in: Viel Arbeit. Perspektiven zur beruflichen Integration von MigrantInnen. Österreich im Europäischen Kontext, ISOTOPIA, Forum für Gesellschaftspolitische Alternativen, 1999/15

- Entwicklung innovativer Aktivitäten
- Studien und begleitende Evaluierungen
- Informationsaktivitäten

Da zum Themenbereich Rassismus beim Zugang zum und am Arbeitsmarkt in Österreich auch neue Ansätze entwickelt werden müssen, sind im Vorfeld Recherchen- und Entwicklungsarbeiten notwendig, die im Rahmen von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften durchgeführt werden sollen. Darüber hinaus können im Rahmen der Entwicklungspartnerschaften je nach Zweckmäßigkeit auf verschiedenen Ebenen (Branchen, Betriebsebene, von Seiten der UnternehmerInnen- oder ArbeitnehmerInnen-Vertretungs-Ebene) Stellen für Rassismus-Monitoring bzw. Konfliktmanagement eingerichtet werden. Wie allgemein gefordert, soll insbesondere bei diesen neuartigen Partnerschaften darauf geachtet werden, alle relevanten Partner einzubeziehen. Dies sind insbesondere auch von Rassismus betroffene Personen, VertreterInnen von Organisationen ethnischer Minderheiten sowie auf dem Gebiet der Rassismusforschung ausgewiesene WissenschaftlerInnen sein.

Im Rahmen von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften können auch Informations- und Aufklärungskampagnen gegen Rassismus am Arbeitsplatz und beim Zugang zum Arbeitsmarkt durchgeführt werden, sofern diese neue Wege beschreiten und mit den anderen Aktivitäten in engem Zusammenhang stehen. Diese Kampagnen können sich auf bestimmte Berufsgruppen oder Branchen mit ihrer spezifischen Situation (bestimmte Gruppen von MigrantInnen in bestimmten Branchen, z.B. Gesundheit, Bau), auf bestimmte Betriebe oder ähnliche Größen beziehen. Auch österreichweite Kampagnen sind vorstellbar. Die Einbeziehung von MitarbeiterInnen und UnternehmerInnen in die entsprechenden Module ist ebenso unverzichtbar wie die Einbindung der Sozialpartner.

Zielgrößen und Indikatoren:

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes werden folgende Wirkungs- und Aktivitätsziele angestrebt:

Wirkungsziele

Reduzierung der Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufgrund rassistischer und fremdenfeindlicher Vorurteile

Genauere Spezifikationen der Wirkungsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Aktivitätsziele

Förderung von ca. 5 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen einer Antragsrunde.

Genauere Spezifikationen der Aktivitätsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Gender-Mainstreaming

Bei sämtlichen Aktivitäten soll auf der Grundlage von geschlechtsspezifischen Erhebungen auf die jeweils adäquate Einbeziehung beider Geschlechter geachtet werden.

5.2. Schwerpunkt II: Unternehmergeist

Die in der Folge näher beschriebene Maßnahme bezieht sich auf die Themenbereiche c) "Erleichterung der Unternehmensgründung für alle durch die Bereitstellung der Instrumente, die für die Gründung von Unternehmen und für die Ermittlung und Nutzung neuer Möglichkeiten der Arbeitsplatzschaffung in städtischen und ländlichen Gebieten erforderlich sind" sowie d) „Stärkung der Sozialwirtschaft (des Dritten Sektors), insbesondere der Dienstleistungen im Interesse der Allgemeinheit, wobei der Schwerpunkt auf die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze zu legen ist.“ der EQUAL-Mitteilung 2000/C 127/02.

5.2.1. Erleichterung der Unternehmensgründung und Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft

5.2.1.1. Erleichterung der Unternehmensgründung

Politische Zielsetzung

Die Fähigkeit, sich an wirtschaftliche Veränderungen anzupassen, ist für die Wettbewerbsfähigkeit entscheidend. In Lissabon wurde für die dort festgelegten Ziele ein günstiges Umfeld für die Gründung und den Aufbau von Unternehmen als zentral zur Verwirklichung dieser Ziele betrachtet.

Die Veränderungen der Wirtschaft haben insbesondere im Dienstleistungssektor auch neue unternehmerische Chancen entstehen lassen. Die zunehmende Komplexität der Produktionsverfahren erfordert eine Vielzahl spezialisierter Produktionsfaktoren. Da die Kosten für die räumliche Übermittlung von Wissen gesunken sind, sind auch die Leistungen externer AnbieterInnen im Verhältnis preisgünstiger. Eine verstärkte Marktöffnung ermöglicht den Unternehmen in Nischenmärkten, vermehrt auf europäischer oder weltweiter Ebene zu agieren. Damit bestehen Gründungschancen in wenig kapitalintensiven Bereichen, die mit geringerem ökonomischen Risiko verbunden sind. Durch die geringere örtliche Gebundenheit bestehen auch damit vermehrt Chancen für Gründungsinitiativen im ländlichen Raum.

Österreich weist mit 4 % (2001) eine im EU-Durchschnitt vergleichsweise niedrige Gründungsrate auf. Zwar werden mit Maßnahmen wie beispielsweise der Verlängerung des Neugründungsförderungsgesetzes (NeuFöG), das neu gegründeten Unternehmen eine Befreiung von bestimmten Abgaben in Zusammenhang mit der Gründung einräumt und der Initiative A plus B (Academia Business), die darauf abzielt, die Zahl der Gründungen durch Personen mit abgeschlossenem Universitätsstudium und wissenschaftlichem Hintergrund dauerhaft zu steigern sowie mit Maßnahmen wie das „Service Unternehmens-

gründung" im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), das „Gründer-Service“ der Wirtschaftskammer, das Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose des Arbeitsmarktservice bereits wichtige Schritte in Richtung der Förderung von Unternehmensgründungen gesetzt. Darüber hinaus kann selbstständige Arbeit als Alternative zur abhängigen Arbeit für benachteiligte Gruppen, wie MigrantInnen, ethnische Minderheiten, Frauen und Ältere einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen und in weitere Folge zusätzliche Arbeitsplätze (u. a. auch für diese Personengruppen) schaffen. Besonders großes Potenzial besteht bei Frauen, die bei den Neugründungen deutlich unterrepräsentiert sind, jedoch nach erfolgter Gründung besonders erfolgreich sind.

Als Alternative zu einer abhängigen Beschäftigung soll gründungswilligen Personen die entsprechende Unterstützung geboten werden, um den Einstieg in eine selbstständige Tätigkeit zu erreichen. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Erzielung eines Existenz sichernden Einkommens und die ausreichende soziale Absicherung zu legen sein.

Ziele:

Erleichterung der Unternehmensgründung für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen zur Erreichung einer existenzsichernden Alternative zur unselbstständigen Tätigkeit
Nutzung der Potenziale der Unternehmensgründung für die (Re-)Integration von Arbeitslosen
Erleichterter Zugang zur Finanzierung von Unternehmensgründungen für benachteiligte Personen

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sollen daher neue Modelle zur Gründung von Unternehmen für benachteiligte Personengruppen entwickelt werden. Dazu ist es notwendig, im Bereich der Unternehmensgründung neue Formen der Begleitung, Unterstützung aber auch Vernetzung zu entwickeln, die den Voraussetzungen und Bedürfnissen benachteiligter Personengruppen entsprechen, insbesondere hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen, im Gründungsprozess relevanten Institutionen unter Nutzung bereits bestehender Gründungsunterstützungsstrukturen.

Diese vernetzte Zusammenarbeit soll zur zeitgerechten Klärung jener Aspekte, die die Voraussetzung für eine erfolgreiche Unternehmensgründung darstellen, beitragen:

Insbesondere abzuklären und in ihrer Gesamtheit zu beurteilen sind:

- die Realisierbarkeit der Gründungsidee
- die Qualifikation der potenziellen GründerInnen
- das persönliche Umfeld und die finanziellen Möglichkeiten der GründerInnen
- das gewerberechtliche Umfeld
- die Rechtsform
- der Standort
- die Finanzierung

Im Hinblick auf den Punkt kann der Ansatz der Mikrokreditfinanzierung neue Impulse geben und Gründungsmöglichkeiten für Personengruppen, die bislang keinen Zugang zu dieser Option hatten, eröffnen. Kern ist dabei die Entwicklung und Förderung von Kleinstunternehmen, indem sehr kleine Darlehen (unter € 20.000,-) an Personen vergeben wer-

den, die auf Grund von fehlenden Sicherheiten und anderen Gründen für übliche Bankkredite nicht in Frage kommen. Dazu zählen vor allem MigrantInnen, ethnische Minderheiten, Frauen und Ältere. Jedoch kann die finanzielle Unterstützung für benachteiligte Menschen nur dann erfolgreich sein, wenn entsprechende Qualifizierungs- und andere Begleitmaßnahmen wie Coaching und Mentoring vor, während und nach Gründung bereitgestellt werden. Solche Mikrokreditmodelle können unterschiedliche Schwerpunkte haben:

- Zusammenarbeit zwischen Start-Ups und etablierten Unternehmen bzw. Mentoring-Modelle auf individueller Ebene
- Gruppenmodelle, in denen für die Finanzierung z. B. gegenseitige Bürgschaften übernommen werden und sonstige gegenseitige Unterstützung, etwa durch Informations- und Know-how Austausch, geleistet wird
- unterschiedliche Formen der Weitergabe von Krediten an die NutzerInnen (Vermittlungsstrukturen zu Banken, Abgeltung des Verwaltungsaufwandes, besondere Sicherstellungen, usw.)
- Begünstigungen beim angerechneten Zinssatz bis hin zu zinsfreien Darlehen

Zur Minimierung der mit der Gründung eines Unternehmens verbundenen Unsicherheiten und Risiken sind folgende Aspekte ausreichend zu berücksichtigen:

- Sorgsame TeilnehmerInnenselektion, im Rahmen derer die Potenziale aber auch die Defizite der potenziellen UnternehmensgründerInnen genau beleuchtet werden
- Berücksichtigung längerfristiger Begleitmaßnahmen wähen und auch nach erfolgter Gründung.

Auf die besonderen Schwierigkeiten von Frauen bei dem Weg in die Selbstständigkeit soll im Rahmen von Entwicklungspartnerschaften besonders Bedacht genommen werden.

Zum Austausch von Wissen und Nutzen von Synergieeffekten soll im Rahmen von EQUAL eine Verbesserung der Zusammenarbeit der im Gründungs- und Unternehmensbereich tätigen Organisationen erfolgen, vor allem auch mit dem Ziel, die Anzahl an erfolgreichen Gründungen zu erhöhen und Arbeitslosigkeit zu reduzieren.

Beim Gründungsprozess und in der Startphase des Unternehmens ist jedoch besondere Unterstützung erforderlich. Unter Berücksichtigung der persönlichen Situation der GründerInnen kommen dabei der sozialen Absicherung sowie dem Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten zentrale Bedeutung zu.

EQUAL-Aktivitäten zur Erleichterung der Unternehmensgründung

EQUAL-Aktivitätsbereiche

- Neue, verbesserte Unterstützung zum erfolgreichen Einstieg in eine existenzsichernde selbstständige Tätigkeit für:
 - Frauen
 - Ältere (Personen über 45, in begründeten Ausnahmefällen Fällen auch Personen über 40 z. B bei Langzeitarbeitslosigkeit)
 - MigrantInnen
 - ethnische Minderheiten und Personen mit Flüchtlingsstatus
- Erleichterter Zugang zur Finanzierung von Unternehmensgründungen für benachteiligte Personen durch die Entwicklung von Mikrokreditmodellen
- Verbesserung der Qualifikation von potenziellen UnternehmengründerInnen

Strategien der Entwicklungspartnerschaften können vor allem für folgende Elemente und Aktivitäten enthalten:

- **Vernetzungs-; Informations- und Koordinationstätigkeiten** im Bereich der Unternehmensgründung unter Nutzung bereits bestehender Unterstützungsangebote
- **Entwicklung neuer Modelle** für den Zugang zu Finanzierung für gründungswillige Personen sowie von **Finanzierungsmodellen**
- Entwicklung **neuer, bedürfnisgerechter Qualifizierungs- und Begleitmaßnahmen** für benachteiligte Personengruppen **vor, während und nach der Unternehmensgründung**
- **Studien** und begleitende **Evaluierungen**

Unternehmensgründungen müssen nicht innerhalb des Dritten Sektors angesiedelt sein.

Zielgrößen:

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes werden folgende Wirkungsziele angestrebt:

Wirkungsziele

Erleichterung der Unternehmensgründung für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen zur Erreichung einer existenzsichernden Alternative zur unselbständigen Tätigkeit

Verbesserung der Potenziale der Unternehmensgründung für die (Re-)Integration von Arbeitslosen

Erleichterter Zugang zur Finanzierung von Unternehmensgründungen für benachteiligte Personen

Gender-Mainstreaming

Bei sämtlichen Aktivitäten soll auf der Grundlage von geschlechtsspezifischen Erhebungen auf die jeweils adäquate Einbeziehung beider Geschlechter geachtet werden.

5.2.1.2. Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor)

Politische Zielsetzung

Der gesamte Dritte Sektor (z.B. Dienstleistungen im Gesundheits-, Umwelt- und Sozialbereich, aber auch Kunst- und Kulturinitiativen) ist ein innovativer Wirtschaftsbereich mit ausbaufähigen Beschäftigungskapazitäten. Gerade in diesen Bereichen treten allerdings prekäre Beschäftigungsformen, Schwarzarbeit, sowie unterschiedlichste Formen atypischer und geringfügiger Beschäftigung verstärkt auf. Die in diesem Bereich Beschäftigten sind häufig schlecht qualifiziert.¹⁶

Zur Definition der Sozialwirtschaft bzw. des Dritten Sektors (Drittes System):

Die Bezeichnungen „Sozialwirtschaft“ bzw. „Dritter Sektor“ wurden in den letzten Jahren in arbeitsmarkt- bzw. wirtschaftsbezogenen Diskussionen zunehmend häufiger. Exakt abgrenzende Definitionen sind schwierig und fehlen bisher. Auch im Seminar „Drittes System und Beschäftigung“¹⁷ der Europäischen Kommission im September 1998 wurde festgehalten, dass der Dritte Sektor eher entlang seiner Merkmale zu definieren wäre. Folgendes lässt sich festhalten: Neben dem rein privaten „ersten“ und dem rein öffentlichen „zweiten“ Wirtschaftssektor hat sich eine Art Mischform herausgebildet, die sich häufig aus öffentlichen *und* privaten Mitteln finanziert. Die Aktivitäten des Dritten Sektors umfassen sozialwirtschaftliche Aktivitäten, meist handelt es sich dabei um so genannte „soziale Dienstleistungen“ vor allem im Sozial-, Gesundheits- oder Umweltbereich, aber auch andere Bereiche, wo sich öffentliches und privates Interessen überschneiden, wie etwa der Kunst- und Kulturbereich.

Mit der Verankerung des Beschäftigungstitels im EU-Vertrag in Amsterdam (Juni 1997) und den ersten Beschäftigungsrichtlinien im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie in Luxemburg (Nov 1997) wurde das Interesse der Europäischen Union auch auf den Dritten Sektor gelenkt. Dabei waren im Hinblick auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze vor allem mehrere Faktoren wichtig: Die Positionierung im arbeitsintensiven Dienstleistungssektor insgesamt, die zukunftssträchtigen Arbeitsgebiete im sozialen Bereich, flexible Finanzierungsansätze aus öffentlichen und privaten Mitteln, die sich in dynamischen Märkten bewähren sollen sowie die Verankerung der Aktivitäten in ein regionales Umfeld.

Weiters kann zur Charakterisierung des Dritten Sektors festgehalten werden:

- Neue Märkte werden vorrangig auf der Suche nach sozialverträglichen Lösungen erschlossen, nicht ausschließlich aus marktwirtschaftlichen Überlegungen;
- UnternehmerInnen bzw. AkteurInnen des Dritten Systems beziehen sich teilweise auf Faktoren wie soziale Solidarität und demokratische Unternehmensstrukturen. Die Organisationen sind oft das Ergebnis von Partnerschaften zwischen öffentlichen und privaten Stellen und entstehen in enger Beziehung mit dem lokalen Gemeinwesen;

¹⁶ Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, APF Team der Sektion III: Der Arbeitsmarkt 1999, S. 16

¹⁷ In Dokumenten der Europäischen Kommission ist häufig der Terminus „Drittes System“ zu finden. Dieser dürfte aus einer direkten Übersetzung aus dem Englischen (Third System) hervorgegangen sein. Im deutschsprachigen Raum ist der Begriff „Dritter Sektor“ häufiger. Dieser wird in diesem Text durchgehend verwendet.

- Der Markt ist nicht die einzige Einkommensquelle der Organisationen des Dritten Sektors, die Subventionen, Spenden und Darlehen erhalten und somit ein gemischtes Einkommen haben;
- Die Organisationen des Dritten Sektors richten ihre Aufmerksamkeit besonders auf (arbeitsmarktpolitisch) Benachteiligte;
- Ganztätig bzw. dauerbeschäftigte MitarbeiterInnen sind im Dritten Sektor selten, befristeten Dienstverhältnissen, etwa resultierend aus Förderverträgen, sind häufig.

Die Europäische Kommission schätzt, dass der Dritte Sektor in Europa zur Zeit 8.590.000 Arbeitsplätze stellt, das bedeutet 6,45% aller Arbeitsplätze oder 7,78% der Arbeitsplätze für Angestellte. Darüber hinaus ergibt die Umrechnung von Freiwilligenarbeit in Vollzeitäquivalente, dass 10 Prozent der Erwerbstätigen im Dritten Sektor tätig sind. Die aktuelle Diskussion zum Dritten Sektor beschäftigt sich auf gesamteuropäischer Ebene mit den Fragen der Zusammenarbeit zwischen UnternehmerInnen und Einrichtungen des Dritten Sektors, den Arbeitsmarktverwaltungen, Behörden und Sozialpartnern.¹⁸

Das heißt auch, dass hier ein gleichermaßen innovativer wie gesellschaftlich bedeutsamer als auch rasch wachsender Arbeitsmarktsektor besteht, der zu einem nicht unerheblichen Teil durch schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist. Die zweifellos sinnvolle Ausweitung dieser Beschäftigungsbereiche kann daher nur erfolgen, wenn es gleichzeitig gelingt, die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für die ArbeitnehmerInnen zu verbessern. Da dies mittelfristig nur auf Basis stabiler Einnahmen und nicht auf Grundlage öffentlicher Subventionen erfolgen kann, kommt der Qualifizierung der Arbeitskräfte, damit Professionalisierung des Angebotes, damit höhere Attraktivität für private KundInnen und Betriebe zentrale Bedeutung zu.

Den Unternehmen des Dritten Sektors und Trägern von Strategie-Modulen kommt darüber hinaus wesentliche Bedeutung bei der (Re-)Integration von Frauen und arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen in den Arbeitsmarkt zu. Dieses Potential muss weiter genutzt und ausgebaut werden, gleichzeitig darf die Beschäftigung in diesem Sektor nicht dazu führen, dass es zu grundsätzlichen Schlechterstellungen der dort Beschäftigten hinsichtlich ihrer Karriere- und Einkommensperspektiven kommt.

Ziele:

Verbesserung der Arbeits-, Karriere- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten des Dritten Sektors

Nutzung der Potenziale des Dritten Sektors für die (Re-)Integration von Arbeitslosen

Verbesserung der ökonomischen Basis der Unternehmen und NGO

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sollen daher neue Modelle zur Überwindung prekärer Beschäftigungsformen und Entwicklung von sozial abgesicherten Normalarbeitsverhältnissen entwickelt werden.

Im Bereich der Sozialwirtschaft gilt es die Berufsbilder und Arbeitsformen des Dritten Sektors weiter zu professionalisieren und in der Folge höhere Marktanteile bei den Tätigkeiten realisieren zu können. Dadurch soll dazu beigetragen werden, den Dritten Sektor zu einem qualitativ hochwertigen Arbeitsmarktbereich aufzuwerten.

¹⁸ The enterprises and the organisations of the Third System. A strategic challenge for employment. CIRIEC-Studie, Dezember 1999

Um die genannten Vorstellungen ökonomisch auf eine realistische Basis zu stellen, sollen funktionierende Finanzierungsmodelle für Betriebe des Dritten Sektors erarbeitet bzw. bestehende internationale Erfahrungen für Österreich genutzt werden. Durch die gezielte Kombination von Marktelementen, neuen Formen eines privaten Kreditmarktes für diesen Sektor und strukturellen Anreizen aus öffentlichen Mitteln soll eine bessere Basis für die Träger einzelner Module und Unternehmen gelegt werden, die insbesondere auch einen Ausbau ohne zusätzliche Belastung der öffentlichen Budgets ermöglichen soll.

Mit Hilfe von individuellen Aktivitäten für Betriebe des Dritten Sektors, wie gezielter Höherqualifizierung von MitarbeiterInnen und Schlüsselkräften, Verbesserung der Personalplanung und Änderungen in der Arbeitsorganisation soll die Qualität und Sicherheit von Beschäftigten nachhaltig erhöht werden.

In allen genannten Bereichen soll die Verbindung zwischen Dienstleistungsanbietern und funktionierenden Marktmechanismen verstärkt werden, das heißt eine stärkere Zusammenführung von Angebot und Nachfrage erreicht werden. Durch die Kombination traditioneller Wirtschaftssektoren oder –betriebe mit Anbietern der Sozial- oder Kulturwirtschaft können Know-how-, Kreativitäts- und Image-Transfers entstehen. Im Bereich kreativer Dienstleistungen wie der Gestaltung von Multimedia, e-commerce, Werbung etc. soll im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Modellmodulen eine stärkere Vernetzung zwischen kreativen, wirtschaftlich schlecht abgesicherten AnbieterInnen von Dienstleistungen und erfolgreichen Unternehmen erreicht werden.

Auf die besonderen Schwierigkeiten von Frauen in Arbeitsverhältnissen des Dritten Sektors soll im Rahmen von Entwicklungspartnerschaften besonders Bedacht genommen werden.

Zum Austausch von Wissen, zur Nutzung von Synergieeffekten und zur Schaffung von Identifikation sollen sich im Rahmen von EQUAL einzelne Personen- oder Berufsgruppen vernetzen können, weiters soll insgesamt eine Verbesserung der Zusammenarbeit der im Rahmen des Dritten Sektors tätigen Organisationen erfolgen, vor allem auch mit dem Ziel den Unternehmenserfolg zu verbessern und Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Besondere Analyse-Aussagen

Im Jahr 1998 wurde der Dritte Sektor verstärkt zu einem Thema in Projekten, Veranstaltungen und Publikationen der Europäischen Kommission¹⁹. Im Rahmen des Österreichischen Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP) gab es im Rahmen der Aktivitäten zur Leitlinie 12 erste Projekte, die sich mit dem Arbeitsmarkt im Dritten Sektor beschäftigen²⁰. Die Ausführungen des NAP-Berichts 2000 beschreiben anschaulich den status quo im Dritten Sektor in Österreich:

„Im Bereich der Neuen Dienstleistungen sind die positiven Tendenzen der Gesamtbeschäftigungsentwicklung überproportional stark zum Tragen gekommen und weisen auch weiterhin eine ansteigende Tendenz auf. Die für diese Leitlinie besonders relevanten Beschäftigungsfelder soziale, pflegerische und medizinische Dienstleistungen sowie Kultur, Sport und Unterhaltung haben zwischen 1998 und 1999 ein **zusätzliches Wachstum** der unselbständig Beschäftigten von 3,9% bis 6,5% aufgewiesen. Gleichzeitig ist in diesen Branchen auch ein Anstieg der geringfügigen Beschäftigung konstatierbar.

¹⁹ s.a. „Drittes System und Beschäftigung“, Seminar der Europäischen Kommission, 24.-25.9.1998, Seminardokumentation.

²⁰ Umsetzungsbericht 2000 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) 1999 durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, S. 16

Ein wichtiger Ansatzpunkt, das Beschäftigungspotential im Bereich sozialer, pflegerischer und medizinischer Dienstleistungen auszuweiten besteht darin, die Nachfrage nach diesen zu erhöhen und vollwertige arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Arbeitsplätze zu schaffen. Neben zahlreichen gesetzgeberischen Aktivitäten ist hier vor allem die **Novelle zum Bundespflegegeldgesetz** hervorzuheben, die mit 1.1.1999 in Kraft getreten ist. Schwer pflegebedürftige Menschen (der Pflegestufe 4), erhalten nun ein höheres Pflegegeld - seit Anfang 1999 waren dies rund 15.000 Personen -, um in die Lage versetzt zu werden, vermehrt soziale Dienste in Anspruch zu nehmen. Weiters wurden Pflegepersonen, die einen nahen Angehörigen pflegen (mit einem Pflegegeld der Stufe 5, 6 oder 7), in die gesetzliche Pensionsversicherung einbezogen; im 1. Halbjahr 1999 waren dies 232 Personen.

Einen wichtigen Beitrag zur Förderung sozialer und pflegerischer Dienstleistungen stellen die **Beschäftigungsförderungen des AMS** dar: von insgesamt 26.465 im Jahr 1999 neu bewilligten Beschäftigungsförderungen (einschließlich in Kinderbetreuungseinrichtungen) entfallen auf den Bereich Gesundheit, Sozialwesen und sonstige öffentliche und private Dienstleistung insgesamt rund 25% (6.611, davon 2.347 Männer und 4.264 Frauen). Bezogen auf insgesamt 2.142,43 Mio. ATS (155,70 Mio. €) an Beschäftigungsförderungen (einschließlich Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen) entfallen auf diese Bereiche rund 38% der Mittel.

Ein weiterer Beitrag zur Erschließung neuer Beschäftigungsfelder wurde mit dem Sonderprogramm **"newstart"** geleistet; Ende 1999 endete die Möglichkeit zur Förderung von arbeitslosen Personen im Rahmen dieses Programmes. Die Zahl der tatsächlich eingestellten MitarbeiterInnen beträgt 811 Personen. 75% der Arbeitsplätze sind im höherqualifizierten Bereich angesiedelt, 40% entfallen auf den Gesundheits- und Sozialbereich. Das Budget betrug für 1999 147 Mio. ATS (10,7 Mio. €).

Zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene wurde im Jahr 1999 in allen Bundesländern am weiteren Aufbau und an der Umsetzung von **Territorialen Beschäftigungspakten** (TEP) gearbeitet. Einbezogen sind AkteurInnen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene, zur organisatorischen wie inhaltlichen Unterstützung wurde eine bundesweite Koordinationsstelle eingerichtet.

Die inhaltliche Ausrichtung, die Partner und die regionale Abgrenzung der TEPs sind höchst unterschiedlich. Bei allen Pakten sind jedenfalls die Landesregierung, das Arbeitsmarktservice (AMS) und die Sozialpartner beteiligt. Generell kann festgehalten werden, dass die TEPs im vergangenen Jahr insbesondere Aktivitäten Frauen und ältere Arbeitslose realisierten.

Bereits 2000 hat die Bundesregierung Mittel bereitgestellt, um mittels Förderung von Unterstützungsstrukturen durch Beratungsunternehmen unter anderem für UnternehmensgründerInnen eine entsprechende Infrastruktur bereitzustellen. Neben der Tätigkeit von GründerInnenservice- und Innovationszentren werden insbesondere der **Umweltbereich** und soziale Dienstleistungen forciert. Drei größere Projekte mit einem Gesamtvolumen von 5,5 Mio. ATS (399.701 €) konnten verwirklicht werden. Im Bereich Biomasse ist seit Mitte 1999 ein Kompetenznetzwerk in Betrieb, mit welchem bislang 18 Arbeitsplätze geschaffen wurden. Anreize zur Schaffung neuer Arbeitsplätze unter anderem im sozialen Dienstleistungsbereich werden durch einen „Ideenpreis 2000“ für Wiener UnternehmensberaterInnen geboten. Das Bundeskanzleramt fördert Einrichtungen mit dem Ziel, Medienkompetenz für Kunstschaaffende zu vermitteln und Arbeitsplätze im **Kunst- und Kulturbereich** zu schaffen. 1999 wurden mit einem Mitteleinsatz von ungefähr 3,6 Mio. ATS (261.622 €) 11 neue Arbeitsplätze geschaffen; weitere Projekte sind in Planung.

EQUAL-Aktivitäten zur Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen im Dritten Sektor

EQUAL-Aktivitätsbereiche

- 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
 - Betreuungspflichten (insb. bei allein erziehenden Personen),
 - **unfreiwillige prekäre Beschäftigungsverhältnissen**, insbesondere wenn das Einkommen aus dieser Beschäftigung nicht existenzsichernd ist (Teilzeit, atypische Beschäftigung),
 - Transitarbeit und anderen befristeten Arbeitsverhältnissen im Dritten Sektor.
 - Diskriminierungen in Zusammenhang mit dem Flüchtlingsstatus, von Immigration sowie der Zugehörigkeit zu ethnischen Minderheiten.

Strategien der Entwicklungspartnerschaften können vor allem für folgende Elemente und Aktivitäten enthalten:

- **Vernetzungs-; Informations- und Koordinationstätigkeiten** innerhalb des Dritten Sektors unter Nutzung bereits bestehender Unterstützungsangebote
- Weiterentwicklung von **Arbeitszeitmodellen, Organisations- und Personalentwicklung** in Betrieben des Dritten Sektors vor allem in Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Neue Ansätze beruflicher **Höherqualifizierung von Beschäftigten** des Dritten Sektors
- **Entwicklung weiterer innovativer, modellhafter Module innerhalb von Entwicklungspartnerschaften**
- **Studien** und begleitende **Evaluierungen**

Zielgrößen:

Folgende Wirkungsziele werden angestrebt:

Wirkungsziele

Verbesserung der Arbeits-, Karriere- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten des Dritten Sektors

Verbesserung der Potenziale des Dritten Sektors für die (Re-)Integration von Arbeitslosen

Verbesserung der ökonomischen Basis der Unternehmen und Träger einzelner Module

Gender-Mainstreaming

Bei sämtlichen Aktivitäten soll auf der Grundlage von geschlechtsspezifischen Erhebungen auf die jeweils adäquate Einbeziehung beider Geschlechter geachtet werden

Indikatoren für den gesamten Schwerpunkt 5.2.

Im Rahmen des gesamten Schwerpunktes werden folgende Aktivitätsziele angestrebt:

Aktivitätsziele

Förderung von ca. 8-10 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen einer Antragsrunde.

Genauere Spezifikationen der Aktivitätsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

5.3. Schwerpunkt III: Anpassungsfähigkeit

Die in der Folge näher beschriebene Maßnahme bezieht sich auf den Themenbereich e) „Förderung des lebenslangen Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung, welche die Einstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen unterstützt, die Diskriminierungen und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind.“ der EQUAL-Mitteilung 2000/C 127/02.

5.3.1 Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung

Politische Zielsetzung

Die dynamische wirtschaftliche und technologische Entwicklung stellt hohe Anforderungen an berufstätigen Menschen. Durch Anreicherung auch einfacher Tätigkeiten mit komplexeren Anforderungen wird Qualifizierung zur unerlässlichen Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt; die sich ständigen wandelnden Tätigkeitspektren, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien bilden hier ein zentrales Element. Dadurch kommt es zur Diskriminierung von Menschen, die kaum oder einen nur unzureichenden Zugang zu Bildung haben.

Gleichzeitig steigen die Mindestanforderungen an Bildung für den einzelnen Menschen stetig an, sodass heute eine weitaus höhere Grundbildung – insbesondere in den Kulturtechniken – erforderlich ist, um am Arbeitsmarkt sowie im privaten und öffentlichen Leben bestehen zu können. In den letzten Jahrzehnten wurde deutlich, dass es viele Menschen gibt, die die Mindestanforderungen nicht erreichen. Das Europäische Parlament geht davon aus, dass es in den Mitgliedsstaaten 10-20% der BürgerInnen funktionale AnalphabetInnen sind, d.h. dass die schriftsprachliche Kompetenz der Betroffenen nicht ausreicht, um in der Gesellschaft zu „funktionieren“. Diese Annahmen werden auch von den Mitte der 90-er Jahre durchgeführten OECD-Studien zur Literarität unterstützt. Das Europäische Parlament stellt auch fest, dass funktionaler Analphabetismus den Zugang zum Arbeitsmarkt, die Beschäftigungsmöglichkeiten und die Fähigkeit zur Anpassung an die Gesellschaft und Wirtschaft im Wandel einschränkt. Im Rahmen der 2003 durchgeführten OECD-Länderprüfung zur Erwachsenenbildung in Österreich (Publikation des Berichtes für Anfang 2004 geplant) wurde auf die Bedeutung der Basisbildung hingewiesen. Um lebensbegleitende Lernmöglichkeiten allen BürgerInnen zugänglich zu machen, ist es daher notwendig, Maßnahmen zur Grundbildung zu setzen.

Da nicht nur die persönlichen **Einkommens- und Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt** sondern auch die Möglichkeit und Motivation zur Teilnahme an Weiterbildung entscheidend vom Niveau der Erstausbildung abhängig ist, ist der erfolgreiche Abschluss der Erstausbildung ein zentraler Faktor für den Verlauf der weiteren beruflichen Karriere. Die nachteiligen Auswirkungen von Defiziten in der Erstausbildung werden damit im Laufe der Zeit kaum ausgeglichen, sondern tendenziell weiter verschärft. Denn die **aktive Integration von bildungsfernen Gruppen in das Bildungssystem** ist daher eine zentrale Vor-

aussetzung, um im Berufsverlauf stabile Erwerbskarrieren zu ermöglichen und Diskriminierungen zu vermeiden. Mit EQUAL sollen hierfür neue Wege erprobt werden.

(Weiter)Bildungsaktivitäten, insbesondere Arbeitsmarkt orientierte, stehen im Spannungsfeld der Förderung der persönlichen Entwicklung einerseits und der Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt andererseits. Dieser Gegensatz ist allerdings oft ein scheinbarer, da die **Förderung von Interesse an Bildung, der Lernbereitschaft und der Fähigkeit zu lernen, und dem Umgang mit Information, von Kreativität und nicht zuletzt von Selbstvertrauen wesentliche Faktoren** für die erfolgreiche Teilnahme an Aus- und Weiterbildung sowie **für den beruflichen Erfolg** überhaupt darstellen. Gerade bei Menschen, die eine große Skepsis gegenüber Bildung bzw. Aus- und Weiterbildung mitbringen, wird die Bereitschaft an Bildungsaktivitäten teilzunehmen auch in hohem Maße von Fragen der **Persönlichkeitsentwicklung** abhängen. Mit EQUAL soll daher versucht werden, wirksame Methoden für die Schaffung der Voraussetzungen für lebensbegleitendes Lernen zu finden.

Die Frage der Diskriminierung in Bezug auf den Arbeitsmarkt ist auch eine des **betrieblichen Alltags**. Die Chancen des/der Einzelnen auf einen Arbeitsplatz, auf berufliche Aus- und Weiterbildung oder auf beruflichen Aufstieg sind in hohem Maße abhängig von betrieblichen Entscheidungen. Bestimmte Gruppen wie Frauen, MigrantInnen, Angehörige ethnischer Minderheiten, Behinderte, aber auch ältere Menschen sind bei diesen Entscheidungen von strukturellen Benachteiligungen betroffen, weil oft nicht erkannt wird, dass für die Erhaltung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens auf deren **Potenzial nicht verzichtet** werden kann. Daher ist mit EQUAL zu erproben, wie ein gleicher Zugang zu Arbeitsplätzen an sich wie auch zu **betrieblicher Aus- und Weiterbildung** für alle ArbeitnehmerInnen ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung am besten hergestellt werden kann.

Eine umfassende Strategie zur Bekämpfung von Diskriminierung muss aber auch bei jenen ansetzen, die Diskriminierung – oft auch aus Unwissenheit oder mangelnder Sensibilisierung - ausüben. Daher bilden auch die Erprobung neuer Wege **zur Bewusstseins-schaffung** und zum Abbau von Vorurteilen im Rahmen des Lebensbegleitenden Lernens und der integrationsfördernden Arbeitsplatzgestaltung, insbesondere bei ArbeitgeberInnen, ein Element des Schwerpunkts.

Mit den Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft kommt es auch zu **grundlegenden Änderungen des Lehrens und Lernens**, vor allem durch die Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien, aber auch durch den Wandel der Funktion von AusbilderInnen, Stichwort: MentorInnen statt LehrerInnen. Damit bietet sich **für EQUAL** auch die Chance, durch neue Methoden und Konzepte und die Möglichkeiten des „Open and Distance Learning“ den Zugang zu Bildung für bislang Benachteiligte zu öffnen.

Ziel:

- Die Schaffung eines **breiten, allen offenstehenden Zugangs zu Bildung**, die Schaffung von **integrativen Arbeitsplätzen** und **langfristig stabilen Erwerbskarrieren bzw. die Senkung des Arbeitslosigkeitsrisikos auf Grund von (Aus-)Bildungsdefiziten)**

Für die Erreichung dieser globalen Zielsetzung müssen in EQUAL eine Reihe unterschiedlichster Teilziele erreicht werden, wie:

- Sensibilisierungsaktivitäten zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz
- das Interesse bildungsferner Personen an Bildung wecken
- freiwillige Teilnahme bildungsferner Personen an Bildungsaktivitäten
- Lernen lernen
- Integration in das gesetzlich geregelte Ausbildungssystem erreichen
- Ermöglichung beruflicher Orientierung und fundierter, zukunftsorientierter Berufswahlentscheidungen
- Schaffung eines reibungslosen Überganges von der schulischen Bildung in die betriebliche Ausbildung bzw. in den Arbeitsmarkt
- Bewältigung der Anforderungen der Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen
- Zugang zu Bildungsmöglichkeiten verbreitern – sowohl für betroffene Personengruppen als auch regional
- Verbreitung neuer Methoden und pädagogischer Konzepte
- Diskriminierungsfreie Personalauswahl von Unternehmen
- Weiterbildung für alle ArbeitnehmerInnen, insbesondere auch berufsbegleitend während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- Vereinbarkeit Beruf/Familie/Weiterbildung
- Einsatz technischer Möglichkeiten für die integrative Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen

Die zentralen Eckpunkte einer Politik der ständigen Weiterbildung sind die Erleichterung des Zugangs zu und Steigerung der Teilnahme an Aktivitäten des Lebensbegleitenden Lernens und der berufsbegleitenden Qualifizierung, die Förderung von Schlüsselqualifikationen, und dabei nicht nur (aber auch) Fremdsprachen und IKT-Kompetenzen, sondern auch Kreativität, Teamgeist u.ä. wie auch die Förderung des „Open and Distance Learning“. Wie die Erfahrung von Ziel-3 zeigt, kommt es auch im Rahmen der „Regelförderung“ zu einer Diskriminierung hinsichtlich der einzelnen Zielgruppen bzw. Problemsituationen. Die durch Ziel 3 gesetzten Aktivitäten zur Qualifizierung von Beschäftigten sollen im Rahmen von EQUAL auf anderen Problembereiche und Zielgruppen ausgeweitet werden.

Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Die Förderung des Lebensbegleitenden Lernens bildete – abgesehen von wenigen Einzelprojekten und der Qualifizierung von Beschäftigten in Ziel 3 - bislang keinen Schwerpunkt im Rahmen des Europäischen Sozialfonds, dennoch können einige grundlegende Aussagen zu diesem Bereich gemacht werden.

Demographische Entwicklung und Arbeitsmarkt

In Österreich leben 8,079 Mio. Menschen (1998), um 0,463 Mio. bzw. +6% mehr als 1988, davon 17% Kinder bis zu 15 Jahren, knapp 68% im Erwerbsalter (15-65 Jahren) und 15% im Pensionsalter (ab 65 Jahren).²¹

Innerhalb der Bevölkerung im Erwerbsalter zeichnet sich eine zunehmende Alterung ab: Nur mehr 18% sind 15-24 Jahre alt (1980: 26%), 48% 25- 44 Jahre (1980: 42%) und 34% 45-64 Jahre (1980: 33%). Mit zunehmendem Alter der geburtenstarken Jahrgänge des Babybooms Ende der fünfziger und Anfang der sechziger Jahre und dem Nachwachsen

²¹ Bei Betrachtung dieser Altersgrenzen gilt es zu berücksichtigen, dass das gesetzliche Pensionsalter für Frauen bei 60 Jahren liegt, jenes der Männer bei 65 Jahren.

geburtenschwächerer Kohorten wird die Alterung des Erwerbspotentials in den nächsten Jahren andauern. Bis 2006, zum Ende der Programmplanungsperiode, ist zwar keine Veränderung der Bevölkerungszahl im Erwerbsalter insgesamt zu erwarten, allerdings eine markante Verschiebung in der Altersstruktur.²² Dann werden bereits 39% der Personen im Erwerbsalter mindestens 45 Jahre alt sein, was vor allem zu Lasten der mittleren Altersgruppen zwischen 25 und 45 Jahren geht, deren Anteil auf 44% sinkt. Der Anteil Jugendlicher unter 25 Jahren wird von 18% auf 17% sinken, was beinahe ausschließlich auf die geringere Besetzung der 20-24jährigen zurückzuführen sein wird.²³

Diese Zahlen weisen einerseits auf die Notwendigkeit anhaltender Bemühungen im Erstausbildungssystem hin, andererseits gewinnt die **Qualifizierung Erwachsener zunehmend an Bedeutung**, da neuer Bedarf nicht mehr im selben Ausmaß durch junge NeueinsteigerInnen gedeckt werden kann.

Gefordert sind allerdings auch weitere Anstrengungen zur Hebung der Erwerbsbeteiligung. Bei unveränderter Erwerbsbeteiligung würde allein aufgrund der demographischen Verschiebungen hin zu Altersgruppen mit relativ niedrigerer Erwerbsbeteiligung das Arbeitskräfteangebot gegenüber 1998 um rund 40.000 sinken (-1,1%).²⁴ Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt mit dem Ausbildungsniveau, Qualifizierung von Frauen ist daher eine effektive Möglichkeit, die Erwerbsquote anzuheben.

Bildungsverhalten in Österreich

Nur etwa 3% eines Altersjahrgangs besuchen nach dem Ende der Pflichtschulzeit keine **weiterführende Ausbildung**. Dieser Anteil erhöht sich bereits ein Jahr später, bei den 16-jährigen auf etwa 6% und bei den 17-jährigen bereits auf ca. 12%. Von den 20- bis 24-jährigen haben rund 16% höchstens Pflichtschulabschluss, betrachtet man die Bevölkerungsgruppe der 25- bis 34-jährigen, beträgt dieser Anteil ebenfalls ca. 16%. Mit der fehlenden Grundqualifizierung sind die schlechten Arbeitsmarkt-Chancen bereits programmiert.

Die Weichen für die **Segmentierung des Arbeitsmarkts** werden meist schon in der Schule und in der (Lehr)Ausbildung gestellt, die traditionellen Geschlechterrollen wenig entgegensteuern. Fast 48% der arbeitslosen Frauen haben 1998 nur einen Pflichtschulabschluss, im Vergleich zu 41% bei den betroffenen Männern; wobei diese ungünstige Bildungsstruktur bei Älteren stärker ausgeprägt ist als bei Jüngeren.

Aber auch im Bereich der berufsbildenden Schulen stellt sich die Situation für Frauen kritisch dar: Rund 40% der Absolventinnen von berufsbildenden mittleren Schulen besuchten einen wirtschaftlichen Zweig, nach dessen Absolvierung sie häufig nicht qualifizierungsadäquat am Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

Dass die **Erstausbildung für die Chancen der Teilnahme an Weiterbildung** auch im Rahmen von Aktivitäten für Arbeitslose von zentraler Bedeutung ist, ging auch aus der Evaluierung von Ziel-3 deutlich hervor. Während bei relativ kurzen Aktivitäten wie Berufs-

²² Die Gesamtbevölkerung dürfte auf dem Niveau von 1997 stagnieren (-4.800), ebenso bleibt der Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter voraussichtlich unverändert bei 68% der Gesamtbevölkerung, der Anteil der Kinder sinkt jedoch auf 15%, jener der Personen im Pensionsalter steigt auf 17%. Quelle: ÖSTAT.

²³ Dies bedeutet in absoluten Zahlen einen Anstieg der 45-65jährigen um +245.200, dem steht vor allem ein Rückgang bei den 25-44jährigen gegenüber (-198.700), die Zahl 15-24jähriger dürfte laut ÖSTAT um lediglich -32.700 sinken.

²⁴ Datengrundlage: ÖSTAT-Bevölkerungsprognose und Erwerbsbeteiligung laut WIFO (basierend auf administrativen Daten, über der Geringfügigkeitsgrenze).

orientierung und Aktive Arbeitsuche Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau gegenüber der Zusammensetzung der gesamten Arbeitslosen tendenziell überrepräsentiert waren, waren unter den TeilnehmerInnen an längeren Ausbildungstypen wie fachliche Qualifizierung oder Ausbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss Personen mit einem bereits recht guten Bildungsniveau deutlich stärker vertreten, als dies unter den insgesamt Arbeitslosen der Fall war.²⁵

Wie die **repräsentative Umfrage bei Betrieben** im Rahmen des „Beratungs- und Forschungsprojektes zur Weiterentwicklung präventiver Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des ESF“^[6] zeigt, werden in erster Linie einfache Angestellte und FacharbeiterInnen berufsbegleitend weitergebildet. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Betriebe. In größeren Unternehmen sind daneben auch höhere und leitende Angestellte zentrale Adressatengruppen betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten. Sowohl in kleineren als auch in größeren Unternehmen fällt die Gruppe der un- und angelernten Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Bildungsbeteiligung deutlich von den anderen Gruppen ab. Dies sowohl hinsichtlich ihrer Teilnahmehäufigkeit als auch hinsichtlich ihrer Teilnahmedauer. Als Bereiche, in welchen Weiterbildung unternommen wird, werden in erster Linie EDV, Technik und Verkauf genannt.

Die **Aussagen über künftigen Weiterbildungsbedarf** fielen eher unverbindlich aus oder nannten traditionelle Wissensgebiete^[7]. Wie viele Interviews zeigen, fehlt oft die Vorstellung über benötigte Weiterbildungsinhalte. Besonders deutlich wird dies bei ungelerten und angelernten Personen. Ein weiteres Ergebnis ist, dass die weiterbildungsfernsten Gruppen auch die wenigsten Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten bekommen und sie im Gegenzug auch nicht einfordern.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass jene ArbeitnehmerInnengruppen, welche in der betrieblichen Weiterbildungspolitik eine untergeordnete Rolle spielen, jene Gruppen sind, die in der Arbeitslosenstatistik überproportional vertreten sind. Dies gilt besonders für **niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen** und für **Ältere**.

Integrationsfördernde Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildung im NAP

Leitlinie 6:

Im Rahmen der Politik des lebensbegleitenden Lernens wird die Bedeutung des Nachholens des Pflichtschulabschlusses hervorgehoben. Um die Integrationschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern und stabile Erwerbskarrieren zu ermöglichen sollen entsprechende Lehrgänge entwickelt und eingerichtet werden. Die Förderung berufstätiger Studierender mittels finanzieller und technisch organisatorischer Aktivitäten soll eine Weiterqualifikation durch Studienabschluss sowie eine Erleichterung des Berufseinstiegs ermöglichen.

Die Nutzung der Schulen als regionale **Lern- und Wissenszentren** sowie die Einrichtung von "Telelernzentren" und Forcierung des **Telelernens** am Arbeitsplatz sowie für Arbeitslose, der Ausbau von **Fernstudien** und die **Modularisierung der Bildungsgänge** sind weitere zentrale Zielsetzungen der LL 6. Darüber hinaus sollen zur Förderung der **Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern** Aktivitäten zur Weiterbildung in der Karenz inkl. Fernlernangebote, die Einrichtung von innovativen regionalen Ausbildungsstruk-

²⁵ Siehe dazu: Verbleibsdatenanalyse im Rahmen der Evaluierung Ziel-3, WIFO, Wien 1999 sowie Aktivitätentypologie von L&R-Sozialforschung, Wien 1999

turen speziell für Frauen und Train-the-Trainer-Module zur Bewusstseinsbildung und Know-how-Schulung im Bereich Chancengleichheit umgesetzt werden.

Leitlinie 7:

Der möglichst friktionslose Übergang vom (Aus-)Bildungs- zum Beschäftigungssystem ist eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt. In diesem Sinne sind daher Aktivitäten zur **Senkung der Dropout-Quote** an den Schulen Bestandteil einer Politik zur Unterstützung vor allem jener Jugendlicher, die auf Grund fehlender Grundqualifikation keinen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben schaffen (können).

Im universitären Bereich soll ein weiterer Auf- und Ausbau der Vermittlungsstellen für AbsolventInnen an den **Universitäten**, den Hochschulen und den Fachhochschulstudiengängen und Vernetzung dieser Stellen durch Aufbau von Datenbanken und Entwicklung einer Homepage (Austrian Placement and Career Services Network) erfolgen. Weiters sieht die LL 7 Aktivitäten für die **Förderung von Frauen** vor.

Leitlinie 8:

Der Übergang von Ausbildung in die Beschäftigung ist ein wesentlicher Faktor am Beginn der Berufskarriere (siehe auch LL 7) und stellt durch die Zuführung gut ausgebildeter MitarbeiterInnen einen wichtigen Faktor für den Wirtschaftsstandort dar. Daher soll u. a. auch das Angebot an Vorbereitungslehrgängen für die Berufsreifeprüfung ausgeweitet werden. Die Kooperation zwischen Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen soll in Form betrieblicher Praktika weiter verbessert werden. Dabei wird ein Schwerpunkt auf den neuen Anforderungen und Beschäftigungsmöglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologie liegen.

Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsplatzgestaltung

Gerade in Zeiten eines immer dynamischer werdenden Arbeitsmarktes, bei dem die Anforderungen hinsichtlich der Qualifikationen und Kompetenzen immer höher werden, sich die Anforderungen seitens der Arbeitgeber auch bisweilen sehr rasch ändern, gilt es, jenen Personen das Hauptaugenmerk zu schenken, die aufgrund bereits bestehender Benachteiligungen in Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt umso schwerer haben, im Berufsleben Fuß zu fassen.

Insbesondere Frauen mit geringer Ausbildung, ältere Frauen und Frauen mit familiären Verpflichtungen sind am Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt. Zudem werden traditionelle Frauenberufe, die meist geringer dotiert sind, bevorzugt. Für die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind daher vor allem für eine Verringerung struktureller Ungleichheiten spezifische Maßnahmen im Sinne des lebensbegleitenden Lernens erforderlich.

Schwierigkeiten entstehen oft auch dort, wo junge Menschen von einem **Bildungssystem** in das andere **überwechseln**, also beim Übergang von der Pflichtschule in mittlere und höhere Schulen oder von der Pflichtschule in die Lehre, da die plötzlich geänderten Anforderung häufig zu **Überforderung** führen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn gewisse Erschwernisse vorliegen, wie Lern- oder Sprachschwierigkeiten beziehungsweise sonstigen sozialen, begabungsmäßigen oder körperlichen Benachteiligungen. Die entsprechende qualifikatorische und motivationale Vorbereitung kann den erfolgreichen Wechsel zwischen diesen Ausbildungsabschnitten wesentlich erleichtern.

Im universitären Bereich haben oftmals StudentInnen derjenigen **Studienrichtungen** Schwierigkeiten, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, bei denen der Aspekt der Grundlagenforschung oder eine fachlich hoch spezialisierte, am Arbeitsmarkt jedoch nicht **unmittelbar relevante Komponente** im Vordergrund steht.

Bei **StudentInnen aus dem Ausland bzw. MigrantInnen** kommt oftmals erschwerend hinzu, dass sie keine adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten und daher nicht am Arbeitsmarkt reüssieren können.

Problembereiche, an denen EQUAL ansetzt:

- Diskriminierung auf Grund **gravierender Qualifikationsdefizite** oder wegen **besonderer Bedürfnisse** (Behinderungen, sonderpädagogischer Förderbedarf)
- **Fehlende Grundqualifikationen, fehlender positiver Pflichtschulabschluss oder fehlende über die Pflichtschule hinaus gehende berufliche Ausbildung**
- **Soziale** und/oder **psychische Probleme** bzw. **Lernschwierigkeiten und besondere Eingliederungsbedürfnisse** im Hinblick auf den Arbeitsmarkt
- **Fehlende verwertbare berufliche Ausbildungen** (inkl. Studienabschluss ohne berufsadäquate Beschäftigungsmöglichkeit bzw. ohne Zugangsmöglichkeit zu erforderlichen Praktika)
- **Regional** und **sozial bedingte Benachteiligungen** bzw. fehlender Zugang zur Weiterbildung (niedriger beruflicher Status, Teilzeitbeschäftigung, Betreuungspflichten u. sonstige Bildungsferne)
- Probleme auf dem Hintergrund von **Migration, bzw. Mehrfachdiskriminierungen aufgrund der Migration**, insbesondere auch der 2. Generation und auf Grund des Flüchtlingsstatus,
- Diskriminierung auf Grund des **Alters bzw. des Geschlechts**
- Probleme aufgrund der **Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit**

Strategien der Entwicklungspartnerschaften sollen vor allem folgende Elemente und Aktivitäten enthalten:

- Vernetzung mit KooperationspartnerInnen
- Beratung, Betreuung, (berufliche) Orientierung und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Maßnahmen zur Grundbildung in den Kulturtechniken
- Maßnahmen zum Erwerb und Nachholen schulischer und beruflicher Qualifikationen für Jugendliche mit sozialpädagogischen, psychologischen und didaktischen Problemen im Rahmen der integrativen Berufsausbildung
- Arbeitsmarktorientierte Bildungsaktivitäten zur Förderung persönlicher Kompetenzen und der beruflichen Orientierung
- Schaffung eines reibungslosen Überganges zwischen Schule und Beruf
- Entwicklung zielgruppengerechter Lehr- und Lernmethoden, insbesondere im Hinblick auf den Einsatz von Telelernen und IKT
- zielgerichtete Fort- und Weiterbildung von LehrerInnen und AusbilderInnen sowie Lehrenden in der Erwachsenenbildung
- Entwicklung von Qualitätsstandards
- Entwicklung von Modellen zur Anerkennung von bereits erworbenen Kompetenzen (Prior-Learning)
- Entwicklung von regionalisierten kooperativen Modellen des lebensbegleitenden Lernens
- Unterstützung von MigrantInnen mit abgeschlossenem Hochschulstudium bzw. während des Studiums u. a. bei der Absolvierung von (Berufs-)Praktika als notwendigem Bestandteil ihrer (Gesamt-)Ausbildung in Hinblick auf die berufliche Verwertbarkeit
- Vermittlung von Elementen der Zusatzausbildung im Bereich Wirtschaft für Absolventinnen von am Arbeitsmarkt wenig nachgefragten Studienrichtungen in Hinblick auf die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

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

- die institutionenübergreifende und lösungsorientierte Zusammenarbeit u.a. im Bereich der integrativen Berufsausbildung in Hinblick auf eine möglichst effiziente Umsetzung;
- das Verbesserte Zusammenwirken der handelnden AkteurInnen in den Bereichen der integrativen Berufsausbildung, im Bereich des Überganges zwischen Schule und Beruf, im Bereich der Berufsorientierung;
- die Schaffung lebensbegleitender Lernmöglichkeiten für Personen ohne Basisqualifikationen, für sozial und regional Benachteiligte, für Personen, die von Diskriminierung bedroht sind, für Personen aus dem Bereich der „Integrativen Berufsausbildung“, sowie für Jugendliche ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung;
- der Aufbau eines Netzwerkes zwischen allen relevanten AkteurInnen zur Realisierung eines bedarfsgerechten Angebotes zur Grundbildung sowie einer qualitätsgesicherten Lehre;
- die nachhaltige Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen, insbesondere im Bereich IKT, sowie von MigrantInnen mit abgeschlossenem Hochschulstudium und von AbsolventInnen von am Arbeitsmarkt wenig nachgefragten Studienrichtungen.

Betriebliche Weiterbildung

Nicht nur beim Zugang zum Arbeitsmarkt müssen bei Benachteiligungen besondere Hürden überwunden werden, Diskriminierungen bestehen immer wieder auch innerbetrieblich. Die Möglichkeit an beruflicher Aus- und Weiterbildung teilzunehmen und damit individuelle Aufstiegsperspektiven hängen wesentlich von innerbetrieblichen Entscheidungen ab. Dabei kommt es häufig zu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, des Herkunftslandes, der ethnischen Zugehörigkeit, aufgrund einer Behinderung oder sozialer Problemlagen, aber auch aufgrund des Alters. Dies geschieht, weil einerseits Potenziale oft nicht erkannt werden, andererseits aber auch, weil kein ausreichendes Wissen über Lösungsansätze für spezifische Probleme vorliegt. Dabei bringen beispielsweise MigrantInnen interkulturelle Kompetenzen und Fähigkeiten mit, die in vielen Sparten – etwa Kommunikationsberufen – von großer Bedeutung sind und auch seitens der ArbeitgeberInnen gefordert werden.

Im Rahmen der bestehenden Maßnahmen zur Qualifizierung von Beschäftigten (Ziel 3) wird diesen Problemlagen zum Teil zu wenig Rechnung getragen. Während vor allem Frauen und im wesentlichen Ältere gut in die geförderten Maßnahmen einbezogen werden, bestehen hinsichtlich der anderen Problemlagen eindeutig Defizite. Mit EQUAL soll daher erprobt werden, wie die Qualifizierung und Systeme der beruflichen Entwicklungsförderung so gestaltet werden können, dass diese am Arbeitsplatz oder beim Zugang zur Arbeit mit keinerlei Diskriminierung oder Ungleichbehandlung verbunden ist.

Problembereiche, an denen EQUAL ansetzt:

- Unqualifizierte Tätigkeiten und/oder kein Zugang zu Weiterbildung
- Benachteiligung aufgrund der Herkunft bzw. der Zugehörigkeit zu ethnischen Minderheiten
- Besondere Bedürfnisse (soziale Problemlagen, Behinderungen)
- Probleme aufgrund unfreiwillig prekären, sozialrechtlich wenig abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen

Strategien der Entwicklungspartnerschaften können vor allem für folgende Elemente und Aktivitäten enthalten:

- Beratung und Betreuung
- betriebliche Qualifizierung
- Information, Sensibilisierungsaktivitäten, Coaching
- Evaluierung

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Programms werden folgende Wirkungs- und Aktivitätsziele angestrebt:

Wirkungsziele

Oberstes Ziel ist die dauerhafte Integration in den Regel-Arbeitsmarkt bzw. die längerfristige Sicherung der Beschäftigung. Desweiteren soll eine Anhebung des Qualifikationsniveaus - ausgehend von Maßnahmen zur Grundbildung über allgemeinen bildende bis hin zu berufsbildenden Qualifikationen - erreicht werden.

Nachhaltige Erhöhung der Berufschancen für Jugendliche, die aufgrund mangelnder Fähigkeiten oder einer Behinderung keine Möglichkeit zu einer regulären Lehr- ausbildung bzw. Berufsausbildung hätten.

Nachhaltige Erhöhung der Teilnahmechancen am lebensbegleitenden Lernen für Personen innerhalb der genannten Problemfelder.

Teilziele sind die Öffnung des Zugangs zur Aus- und Weiterbildung für alle, die Gestaltung von Ausbildungen entsprechend individueller Fähigkeiten, und die nicht-diskriminierende Umsetzung der betrieblichen Weiterbildung.

Genauere Spezifikationen der Wirkungsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Aktivitätsziele

Förderung von ca. 6-8 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen einer Antragsrunde.

Gender-Mainstreaming

Frauen sind entsprechend ihrer Betroffenheit durch die angesprochenen Problemen in den Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften repräsentiert.

5.4. Schwerpunkt IV: Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die in der Folge näher beschriebene Maßnahme bezieht sich auf den Themenbereich h) „Abbau der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und Förderung einer Aufhebung der Geschlechtertrennung im Beruf“ der EQUAL-Mitteilung 2000/C 127/02.

In Ziel 3 wurde ein umfassendes Maßnahmenspektrum zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt verankert, das sowohl Gender Mainstreaming als auch frauenspezifische Aktivitäten zur Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Segregation umfasst. Durch EQUAL sollen die Strategie zur Förderung der Chancengleichheit und das bestehende Instrumentarium vor allem in qualitativer Hinsicht innovativ weiterentwickelt und auf dessen Anwendbarkeit im Regelinstrumentarium hin untersucht und erprobt werden können. Dies betrifft insbesondere die Bereiche des Gender Mainstreaming²⁶ als auch der vertikalen Segregation²⁷, wo für eine umfassende Umsetzung die richtigen Anknüpfungspunkte zum Teil erst entwickelt werden müssen. Im Bereich der horizontalen Segregation sind die entsprechenden Ansätze weitgehend entwickelt, aber auch hier bedarf es systematischer Erprobung und Validierung, bevor mit neuen Instrumenten Erfolge erzielt werden können.

Politische Zielsetzung

Die Verfolgung des Zieles der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen des PGI EQUAL wird durch zwei sich ergänzende Strategien realisiert:

- Erstens durch die Strategie des **Gender Mainstreaming**, die **für alle Schwerpunkte und Aktivitäten** zur Anwendung kommen soll, und
- zweitens durch einen **eigenen Schwerpunkt**, in dem Entwicklungspartnerschaften **gezielt Aktivitäten** zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Benachteiligung erproben und setzen werden.

Die Ziele des Schwerpunktes IV können somit nur dann erreicht werden, wenn die Strategie des Gender Mainstreaming in die österreichische Arbeitsmarktpolitik einbezogen wird und **gleichzeitig** gezielte Aktivitäten zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Benachteiligung gesetzt werden. (vgl. NAP LL 19).

²⁶ Hierunter wird 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 verstanden, was im Kapitel 5.6.1 näher ausgeführt wird

²⁷ Hierunter versteht man die unausgewogene Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Arten und Ebenen von Tätigkeiten und Berufen, sodaß Frauen geringere Aufstiegschancen haben, was im folgenden näher ausgeführt wird

Frauenspezifische Aktivitäten:

Der Bedarf eines spezifischen EQUAL-Schwerpunktes zur Förderung der Chancengleichheit ergibt sich daraus, dass Frauen nach wie vor mit geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen und sozialen Benachteiligungen konfrontiert sind. Für die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind v.a. für eine Verringerung struktureller Ungleichheiten spezifische Aktivitäten notwendig.

Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Sechs der insgesamt vierzehn Ziel-Programme des Europäischen Sozialfonds 1994-99 enthielten frauenspezifische Maßnahmen. Die **spezifischen Frauenschwerpunkte** in den regionalen Zielprogrammen (Ziel 1, Ziel 2 und Ziel 5b) und in Ziel 3 waren von besonderer Bedeutung, da frauenspezifische Projekt- und Individualförderungen finanziell durch den Europäischen Sozialfonds abgesichert werden konnten. Ohne einen eigenen Schwerpunkt zur Förderung der Chancengleichheit wäre der Frauenanteil an den Förderfällen deutlich niedriger gelegen.

Die spezifischen Aktionen wurden jedoch vor allem als Mittel zur Bekämpfung der Ausgrenzung benachteiligter Gruppen von Frauen eingesetzt, kaum jedoch zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Allgemeinen.

Unterstützende Kinderbetreuungsangebote: Diese Angebote tragen vor allem zur Chancengleichheit zwischen Personen mit Betreuungspflichten gegenüber solchen ohne betreuungsbedürftiger Kinder bei und weniger zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

23% der Frauen und 13% der Männer zwischen 25 und 45 Jahre nahmen an Maßnahmen mit **gleichzeitiger Betreuung** der Kinder teil.

Die **Kinderbetreuungsbeihilfen** haben sich als effizientes Mittel der Unterstützung von Frauen bei der Integration in das Beschäftigungssystem erwiesen. Nach Ablauf der Förderung war die Hälfte der Frauen zumindest in den ersten sechs Monaten ununterbrochen weiterbeschäftigt, nur 15 % konnten keinen einzigen Beschäftigungstag aufweisen.

Auch die **Förderung der Beschäftigung in Kinderbetreuungseinrichtungen** gewann im Ziel 3 zunehmend an Bedeutung. Da sowohl im Rahmen der Programme des Europäischen Sozialfonds als auch der (übrigen) arbeitsmarktpolitischen Programme des Arbeitsmarktservice lediglich zeitlich befristete Starthilfen gewährt werden, ist eine dauerhafte Verbesserung der Versorgung mit Betreuungsangeboten jedoch vom Engagement der Länder und Gemeinden abhängig.

In der Programmperiode 1995-1999 wurden in Österreich im Aktionsstrang BESCHÄFTIGUNG/NOW insgesamt 40 Projekte durchgeführt. Relevant sind im Zusammenhang mit dem Thema Chancengleichheit zudem ein YOUTHSTART-Projekt und vier ADAPT-Projekte, die den Qualifikationsbedarf und Weiterbildungsangebote für Frauen in Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) zum Inhalt hatten. Die Projekte umspannten inhaltlich eine breite Palette.

Zahlreiche Projekte vermittelten Kenntnisse im Umgang mit IKT; von besonderer Bedeutung war auch die Gründungsberatung. Die Entwicklung von neuen Tätigkeits- und Qualifikationsprofilen, wie beispielsweise die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft, die Vermittlung von EU-Know-how für die Durchführung internationaler Projekte in Betrieben, die zertifi-

zierte Ausbildung zur Tagesmutter/Pflegeeltern, die Ausbildung zur EDV- und Werbefachfrau sowie die Erleichterung des Zugangs von Frauen und Mädchen zu nicht-traditionellen Berufsfeldern auch außerhalb des bereits angeführten IKT-Bereiches waren Inhalt weiterer Projekte.

Bei den meisten Projekten stand die Reduzierung der horizontalen Segregation im Mittelpunkt, das Problem der vertikalen Segregation war lediglich bei zwei Projekten ein Thema.

Sieben Projekte beschäftigen sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten. In diesem Bereich entwickelte ein NOW-Projekt neben der zertifizierten Ausbildung für Tagesmütter und Pflegeeltern einen Kollektivvertragsentwurf und einen Gesetzesentwurf zur Qualitätssicherung in der Kinderbetreuung. Zwei Projekte widmeten sich der (Teilzeit-) Qualifizierung für karenzierte Arbeitnehmerinnen. Auch diverse Telelearningmodule wurden in diesem Zusammenhang entwickelt. Ein ADAPT-Projekt bot Beratung für KMUs an, die flexible Arbeitszeiten einführen wollten.

Aus den Projekterfahrungen lassen sich folgende Erkenntnisse für den Themenbereich Chancengleichheit von Frauen und Männern ableiten:

Aktivitäten zur Desegregation des Arbeitsmarktes:

- Die Sensibilisierung der ArbeitgeberInnen für die Politik der Chancengleichheit stellte sich als wichtige Aufgabe im Zuge der Reduktion der Segregation am Arbeitsmarkt heraus. Unternehmen müssen von den wirtschaftlichen und betrieblichen Vorteilen überzeugt werden, die sie von der Beschäftigung von Frauen und von der Nutzung ihrer Potentiale gewinnen. Es hat sich als zielführend erwiesen, marktführende Unternehmen zur Mitarbeit zu bewegen.
- Zu sensibilisieren gilt es insbesondere auch politische AkteurInnen und MultiplikatorInnen. Gerade jene Projekte, die sich hauptsächlich diesem Bereich widmeten, erzielten große Nachhaltigkeit in ihrer Arbeit. Frühansetzende und prozessbegleitende regionale Vernetzung war ein entscheidender Erfolgsfaktor insbesondere für Projekte in ländlichen Regionen. Lokale und regionale Partnerschaften bringen zudem effektive Mainstreaming-Potentiale mit sich.
- Maßgeschneiderte Maßnahmen und ganzheitliche Ansätze kennzeichnen viele NOW-Projekte. Anstatt von Einzelmaßnahmen werden Aktivitätspakete offeriert. Dieser Ansatz war nötig, um die unterschiedlichen Karrieresituationen und Lebenszusammenhänge der Teilnehmerinnen zu berücksichtigen.
- Als wirksam und ausbaufähig stellten sich Aktivitäten des gezielten Lobbyings, Mentorings und der regionalen Vernetzung auf Teilnehmerinnenebene heraus.

Aktivitäten zur Reduzierung der horizontalen Segregation:

- Hier hat sich gezeigt, dass die Qualifikation und Beschäftigung von Frauen und Mädchen in männerdominierten Bereichen nur dann für die längerfristige Integration ins Beschäftigungssystem effektiv ist, wenn sie von Aktionen begleitet wird, die dazu beitragen, das Arbeitsumfeld insgesamt frauenfreundlicher zu gestalten. Bewußtseinsbil-

dende Aktivitäten für ArbeitgeberInnen erfolgten z. B. durch Mentoring-Programme zur Veränderung traditioneller Einstellungen.²⁸

- Die neuen Wachstumsbranchen, die neue und zukunftssträchtige Berufsfelder eröffnen, erweisen sich vielfach als weniger diskriminierend und hermetisch für die Beschäftigung von Frauen, als traditionelle männerdominierte Bereiche. Dort können Projekte dazu beitragen, einseitige geschlechtstypische Besetzungen und Codierungen zu vermeiden.
- Teilweise, insbesondere in Randregionen, hat es sich für Projekte als unerlässlich erwiesen, Kinderbetreuung begleitend zu Aus- und Weiterbildungsaktivitäten für Frauen anzubieten, auch wenn regionale Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden sind, da diese den realen Bedarf nicht abdecken. Die Projekte mussten zudem Strategien entwickeln, Frauen mit Mobilitätseinschränkungen entgegenzukommen (z.B. dezentrale Durchführung der Aktivitäten und flexible Durchführung).

Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Hierzu könnte auch eine Aufwertung des Betreuungs- und Pflegesektors beitragen.

Zwei zentrale Anliegen sind in diesem Bereich von Bedeutung:

- Erstens sollen Frauen, die Ausbildungen in diesem Bereich durchlaufen, nicht in Sackgassenberufe mit schlechter Entlohnung geführt werden. Anerkannte, zertifizierte Ausbildungen und eine angemessene Entlohnung sind Voraussetzung um die Entwicklungschancen für das Betreuungs- und Pflegepersonal sicherzustellen
- Zweitens stellt ein Betreuungsangebot nur dann eine Entlastung für erwerbstätige Frauen/Eltern dar, wenn es Leistungen mit hoher Qualität anbietet und diese Leistung auch flexibel und umfassend ist. Sie muss den ganzen Arbeitstag abdecken und bei Bedarf Notfallhilfe bereitstellen²⁹.

Chancengleichheit von Frauen und Männern im NAP

Leitlinie 3:

Im Rahmen der Leitlinie 3 sind geschlechtsspezifische Zielquoten und eine Budgetdotierung entsprechend des Anteils von Mädchen und Frauen an der Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit festgeschrieben.

Leitlinie 19:

Leitlinie 19 schreibt die grundsätzliche Verfolgung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in allen Leitlinien fest. Besonderes Augenmerk wird auf Aktivitäten zur Verankerung des

²⁸ Europäische Kommission: Aktive Beschäftigungspolitik gestalten. Erkenntnisse aus den Gemeinschaftsinitiativen zur Beschäftigung und Entwicklung von Humanressourcen. In der Reihe: Beschäftigung und Europäischer Sozialfonds, Amt für amtliche Veröffentlichungen der EU, Ce-V/1-00-020-DE-C. S.12

²⁹ Europäische Kommission: Aktive Beschäftigungspolitik gestalten. op.cit. S. 14

Mainstreaming-Gedankens bei politischen EntscheidungsträgerInnen durch externe Strukturen, Schulungen u.ä. sowie spezifische Evaluierungen gelegt.

Leitlinie 20:

Der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt stellt einen weiteren zentralen Punkt des NAP dar. Die Arbeitslosigkeit von Frauen soll reduziert, ihre Erwerbsbeteiligung erhöht werden (bzw. jeweils auf das Niveau der Männer herangeführt). Horizontale und Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes sollen bekämpft werden.

Leitlinie 22:

- Im Mittelpunkt der Maßnahmen zur Erleichterung der Rückkehr in das Arbeitsleben ist der Ausbau der Beratungsleistungen und langfristig existenzsichernd verwertbaren Qualifizierungsaktivitäten für WiedereinsteigerInnen einschließlich der erforderlichen flankierenden Unterstützung insbesondere durch die Bereitstellung von ausreichenden

5.4.1 Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt

Die **geschlechtsspezifische Segregation** ist ein Faktor, der bei allen Aspekten der Diskriminierung von Frauen in Erscheinung tritt. Segregation ist kein einfaches Phänomen, das eindeutig auf eine Dimension reduzierbar wäre, sondern spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab und ist Resultat des Zusammenwirkens von geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen, institutionellen Regeln, individuellem Berufswahlverhalten, unternehmerischer Rekrutierungspraxis und gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern³⁰.

Horizontale Segregation bedeutet die einseitige Konzentration der Frauenbeschäftigung auf einige traditionell geschlechtsspezifisch besetzte Berufe oder Branchen, die sich häufig durch geringe Einkommens- und Karrierechancen auszeichnen.

Vertikale Segregation umfasst die Beschäftigung auf verschiedenen Hierarchieebenen des Arbeitsmarktes und bedeutet auch, dass Frauen trotz formal gleicher Qualifikationen geringere Aufstiegschancen haben bzw. weniger oft in leitenden Funktionen anzutreffen sind.

Segregation ist nicht nur eine Erscheinung auf der horizontalen Ebene der Berufe, sondern auch ein vertikales Phänomen. Horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt hängen eng zusammen: Über Berufsbewertungen werden Hierarchien aufgebaut, die insbesondere für die Entlohnung ausschlaggebend sind. Frauen bzw. Frauenberufe werden tendenziell den unteren Hierarchiestufen zugewiesen und dann oft noch von den Aufstiegschancen abgeschnitten. Allerdings kann vertikale Segregation nicht wie die hori-

³⁰ Margarete Kreimer, Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus, Frankfurt/Main 1999

zontale mit Berufsdaten gemessen werden, da eine Ergänzung um Entlohnung, Qualifikationsbewertung, Karrieremöglichkeiten etc. notwendig ist.³¹

Der geringe Status von Frauen innerhalb der Berufsstruktur ist teils durch eine Unterbewertung weiblicher Arbeit und teils durch das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierestrukturen in weiblich dominierten Bereichen zu erklären. Dies bedeutet, dass Aktivitäten nicht nur zur Beförderung von Frauen innerhalb der bestehenden Hierarchie gesetzt werden sollen, sondern dass es auch zu einem Umdenken des berufshierarchischen Aufbaus kommen muss, um den fachlichen Qualifikationen in zahlreichen weiblich dominierten Berufen mehr Anerkennung zuteil werden zu lassen und Verbindungen zwischen diesen Berufsbereichen und Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen.

Das Ziel der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen umfasst auch Rahmenbedingungen für die Erwerbsarbeit, die Mindeststandards entsprechen, wie die Möglichkeit einer materiellen Existenzsicherung, dauerhafte Beschäftigung, Qualifizierungsmöglichkeiten, Aufstiegsmöglichkeit, Einstieg zum Aufstieg-Angebot, Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen, Mobilitätsangeboten, Qualitätssicherung.

Ziele:

Reduzierung der Benachteiligungen von Frauen im Beschäftigungssystem (z.B. bei der Arbeitsplatzqualität, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsbewertung und beim Einkommen) und Förderung einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter auf allen beruflichen hierarchischen Positionen.

Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen mit besonderen individuellen Problemstellungen

Im Rahmen von Ziel 3 wird als Zielsetzung zur Bekämpfung der **horizontalen Segregation** die Förderung des Zugangs von Mädchen und Frauen zu nicht-traditionellen, neuen und/oder zukunftssträchtigen Berufsfeldern festgelegt³².

EQUAL verstärkt diesen Ansatz um eine experimentelle Komponente. Die Voraussetzungen dazu sind geschaffen: Vor allem bei der nicht-traditionellen Berufswahl hat die Zusammenarbeit mit NROs eine gewisse Tradition; aber auch im IKT-Bereich wurden in den letzten Jahren verschiedentlich Projekte von NROs mit spezifischer Frauenorientierung gefördert. Dieser Ansatz zur Entwicklung neuer Wege zur Nutzung der Arbeitsmarktdynamik für zusätzliche, dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen soll daher im Rahmen von EQUAL weitergeführt werden.

Der **vertikalen Segregation** kam bisher im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik geringes Augenmerk zu. Demzufolge gibt es hier auch kaum Erfahrungswerte, auf denen nun – im Sinne einer Professionalisierung – aufgebaut werden kann. Somit kommt hier neuen Initiativen und Lösungsansätzen, wie sie mit EQUAL entwickelt, erprobt und durchgeführt werden können, besondere Bedeutung zu.

Frauen weisen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktlage völlig unterschiedliche Merkmale auf. Die berufliche Situation von gut qualifizierten Frauen, die aufgrund traditioneller betriebli-

³¹Kreimer op. cit. S. 601

³² **Nicht-traditionelle Berufsfelder** sind Berufsfelder mit geringem Frauenanteil; **neue Berufsfelder** sind jene, wo sich noch keine geschlechtsspezifische Codierung festgesetzt hat; **zukunftssträchtige Berufsfelder** sind jene, wo eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften erwartet wird.

cher Einstellmuster geringere Einkommens- und Karrierechancen vorfinden als ihre männlichen Kollegen, unterscheidet sich fundamental von der Situation von **Frauen mit fehlenden Grundqualifikationen und/oder fehlender beruflicher Erfahrung**. Ebenfalls weit problematischer sind in der Regel die Situation und Perspektiven von **Frauen mit besonderen Mobilitätseinschränkungen**, wie sie aus dem **Spannungsfeld Beruf/Familie** und hier **insbesondere im ländlichen Raum** resultieren oder **Frauen in besonderen sozialen Verhältnissen**. Besonders nachteilig können sich auch die längerfristige **geringfügige Beschäftigung** sowie **atypische Beschäftigungsformen** auswirken. Abgesehen von der damit in der Regel verbundenen häufigen Unterbrechungen der Berufslaufbahn und der Ausgrenzung von betrieblichen Karrieremöglichkeiten kann die hier teilweise fehlende sozialrechtliche Absicherung erhebliche negative Auswirkungen auf die individuelle pensionsrechtliche Stellung haben.

Das heißt, das bei einer Konzeption integrativer, nicht diskriminierender arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten die Berücksichtigung der individuellen Situation und Perspektiven von Frauen von wesentlicher Bedeutung ist. In EQUAL sollen die Aktivitäten zur Bekämpfung der horizontalen wie der vertikalen Segregation daher vordringlich auf Frauen mit besonderen Problemsituationen konzentriert werden, da hierfür wenige erprobte Konzepte zur Verfügung stehen. EQUAL verfolgt somit das Ziel einer generellen qualitativen Verbesserung der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung besonderer Problemlagen.

EQUAL-Aktivitätsbereiche:

- **Arbeitslosigkeit**, unabhängig vom formalen Status, insbesondere auch im Alter
- **Rückkehr nach (Mutterschafts-)Karenz, Wiedereinstieg und Karenz**
- Fehlen des einer **abgeschlossenen beruflichen Ausbildung**
- **Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit oder Flüchtlingsstatus**
- **Diskriminierungen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses**, insb. auch im Alter
- **Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl und bei der Weiterbildung**

Strategien der Entwicklungspartnerschaften können vor allem für folgende Elemente und Aktivitäten enthalten:

- **Information, Beratung, Orientierung und Betreuung**
- **Qualifizierungsaktivitäten** (einschließlich Laufbahnplanungsseminare) zur Verbesserung der Berufs- und Karrieremöglichkeiten
- **Unternehmensgründung und -konsolidierung**
- **Selbsthilfeaktivitäten** wie Selbsthilfegruppen, Mentoring-Programme und kooperative Selbsthilfeprogramme
- **Modellversuche**
- **Studien und begleitende Evaluierungen**

Modellmodule sollen vor allem an den Problemen der Frauen ansetzen, da sie somit die Grundlage für ein breiteres Bewusstsein über diese Problemfelder bei den regionalen Entscheidungsträgern und der Bevölkerung schaffen können. Solche Pilotmodule sollen danach ausgerichtet sein, die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt voranzutreiben und einer Marginalisierung bewusst entgegenzuwirken.

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Programms werden sollen folgende **Wirkungs- und Aktivitätsziele** realisiert werden:

Wirkungsziele:

Verbesserung der Mobilität

Ausbau der Informationsmöglichkeit

Verbesserung der Einkommenssituation

Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Qualitätssicherung und -steigerung frauenspezifischer Tätigkeitsbereiche

Entwicklung von neuen Berufsbildern

Genauere Spezifikationen der Wirkungsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Aktivitätsziele:

Förderung von ca. 8 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen einer Antragsrunde

Genauere Spezifikationen der Aktivitätsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

5.5. AsylwerberInnen

Die in der Folge genannten Aktivitäten beziehen sich auf die Ziff. 4.2 „Asylbewerber“ der Mitteilung der Kommission KOM (2003) 840 für die zweite Runde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und berücksichtigen die Festlegungen der RICHTLINIE 2003/9/EG DES RATES vom 27. Januar 2003 zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern in den Mitgliedstaaten.

5.5.1 Aktivitäten für AsylwerberInnen

Politische Zielsetzung

Im Rahmen der europaweiten EQUAL-Programme spielen auch AsylwerberInnen und die für diese Personengruppe zu erprobenden und durchzuführenden arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen Maßnahmen eine wichtige Rolle. Die Asylpolitik der Mitgliedstaaten war bisher nur wenig mit den beschäftigungspolitischen Intentionen der Mitgliedstaaten verbunden. Im Rahmen von EQUAL sollen nun die Mitgliedstaaten gemeinsam neuartige Aktivitäten entwickeln, die dieser Tatsache gegensteuern können, in dem sie AsylwerberInnen in beschäftigungs- und weiterbildungspolitische Überlegungen einbeziehen und entsprechende Ansätze praktisch erproben.

Diese Haltung der Union geht auf eine am 26. April 1999 vom Rat beschlossene „Gemeinsame Maßnahme“ betreffend „Projekte und Aktivitäten zur konkreten Unterstützung der Aufnahme und der freiwilligen Rückführung von Flüchtlingen, Vertriebenen und Asylwerbern“ zurück.

Entsprechend der „komplexen Stellung von AsylwerberInnen“ innerhalb der Union unterscheidet die Leitlinie im wesentlichen drei unterschiedlichen Situationen:

- diejenigen, deren Asylantrag noch von dem betreffenden Mitgliedstaat geprüft wird (den Asylwerbern i.e.S);
- diejenigen, die im Rahmen eines humanitären Um- oder Aussiedlungsprogramms aufgenommen wurden und denen vorübergehend Schutz gewährt wird (den de-facto-Flüchtlingen);
- diejenigen, denen kein Flüchtlingsstatus eingeräumt wurde, denen aber andere Formen des Schutzes (ergänzend oder subsidiär) gewährt werden, da ihre individuelle Situation eine Rückkehr in ihr Herkunftsland verhindert (den Personen mit subsidiärem Schutz).

Ziel

Die Verbesserung der individuellen Lage der Asylsuchenden und ihrer Fähigkeiten im Hinblick auf den Arbeitsmarkt

Die konkrete Ausformung der Zielformulierung muss dabei entsprechend der heterogenen Struktur und der zahlenmäßigen Größe der einzelnen Teilgruppen differenziert ausfallen und jedenfalls auf Basis der bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten getroffen werden. So wird beispielsweise unter „Arbeitsmarkt“ nicht ausschließlich der österreichische Arbeitsmarkt zu verstehen sein, es kann sich dabei auch um den Arbeitsmarkt des Herkunfts-, Rückkehr- oder eines möglichen Ziellandes des Asylwerbers oder der Asylwerberin handeln.

In Österreich stellt sich die Situation konkret wie folgt dar. Begünstigte dieser Maßnahme sind vor allem:

- Personen, die auf die Entscheidung im Asylverfahren warten (Situation eins),
- Personen, die aus Gründen aufgenommen werden (können), die unter Situation zwei (Humanitäres Um- oder Aussiedlerprogramm) zu subsumieren sind und
- Personen, denen kein Flüchtlingsstatus eingeräumt wurde, aber andere Formen des Schutzes gewährt werden, da ihre Rückkehr nicht möglich ist (Situation drei).

Im Einzelnen sind Hinblick auf ihre rechtliche Stellung bzgl. Asyl und Arbeitsmarkt in Österreich folgende Problemlagen bzw. Personengruppen bzw. zu unterscheiden:

1. AsylwerberInnen mit vorläufiger Aufenthaltsberechtigung gem. § 19 Asylgesetz (subsumierbar unter Situation eins): Diese Personengruppe unterliegt wie alle anderen AusländerInnen dem Ausländerbeschäftigungsgesetz: Sie brauchen für eine Arbeitsaufnahme eine Beschäftigungsbewilligung. Bei der Zulassung von AsylwerberInnen mit vorläufigem Aufenthaltsrecht gem. § 19 AsylG ist zu beachten, dass für sie während der ersten drei Monate bzw. nach Einstellung ihres Asylverfahrens (§ 30 AsylG) keine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden darf (dreimonatiges Arbeitsverbot). Aufgrund ihres nur vorläufigen Aufenthaltsstatus können AsylwerberInnen gem. § 19 AsylG nur im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 Abs. 1 AuslBG zu einer Saisonbeschäftigung zugelassen werden.

AsylwerberInnen erhalten für die Dauer des Asylverfahrens eine Aufenthaltsberechtigung (§ 19 AsylG) mit Ausnahme offensichtlich unbegründeter Asylanträge (§ 6 AsylG), im Falle von Drittlandsverfahren (§ 4 AsylG) oder im Falle von Verfahren im Rahmen des Dubliner Abkommens, das die Zuständigkeit zwischen Staaten der EU regelt (§ 5 AsylG).

Bei einer wesentlichen Zahl der Fälle ist aufgrund langer Verfahrensdauer bis zur endgültigen Entscheidung des Asylverfahrens von einem mehrjährigen Aufenthalt der AsylwerberInnen auszugehen.

Tätigkeiten von AsylwerberInnen (und auch von anderen drittstaatsangehörigen AusländerInnen) im Rahmen von EQUAL-Projekten werden weder aufgrund § 1 Abs 2 lit.j AuslBG noch aufgrund eines anderen Ausnahmetatbestandes von vornherein vom AuslBG ausgenommen. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass kurzfristige Praktika im Rahmen solcher Projekte keine Beschäftigung im Sinne des AuslBG (§ 2 Abs. 2) darstellen und demnach ohne Beschäftigungsbewilligung ausgeübt werden dürfen, soweit sie Bestandteil einer Berufsorientierungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme sind und sich in Art

und Umfang lediglich als kurzfristiges Training on the Job innerhalb der Schulungsmaßnahme beurteilen lassen.

Werden hingegen Praktika in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis oder gar in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt, wird von der Bewilligungspflicht der Tätigkeit auszugehen sein, wobei aber die erforderliche Beschäftigungsbewilligung im Hinblick auf das nur vorläufige Aufenthaltsrecht von AsylwerberInnen nicht erteilt werden darf.

Da es sich bei Beschäftigungen im Rahmen von EQUAL-Projekten somit von vornherein um keine Beschäftigung im Sinne des AuslBG handeln darf, kann damit auch keine Arbeitserlaubnis erworben werden.

2. Personen, denen gemäß § 29 FremdenG 1997 mit Verordnung ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht gewährt wird (subsumierbar unter Situation zwei): "Für Zeiten eines bewaffneten Konfliktes oder sonstiger die Sicherheit ganzer Bevölkerungsgruppen gefährdender Umstände kann die Bundesregierung (..) mit Verordnung davon unmittelbar betroffene Gruppen von Fremden, die anderweitig keinen Schutz finden (Vertriebene), ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht im Bundesgebiet zu gewähren." Wenngleich diese Personengruppe aktuell in Österreich keine Bedeutung hat, kann nicht ausgeschlossen werden, dass während der Laufzeit der Gemeinschaftsinitiative Fremden nach dieser Vorschrift ein Aufenthaltsrecht eingeräumt wird.

3. Personen, denen eine humanitäre Aufenthaltserlaubnis nach § 10 Abs. 4 bzw. eine quotenfreie Niederlassungsbewilligung gem. § 19 Abs. 2 Z 6 FremdenG 1997 gewährt wurde (subsumierbar unter Situation zwei). Von dieser Regelung sind Personen betroffen, denen die Fremdenbehörde aus sozial-humanitären Gründen eine Aufenthaltserlaubnis bzw. eine Niederlassungsbewilligung erteilt hat.

4. AusländerInnen mit befristeter Aufenthaltsberechtigung gem. § 15 AsylG (seit 1.1.1998 in Kraft) (subsumierbar unter Situation drei): Für diese Personengruppe ist die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung auch bei Überschreitung der Bundeshöchstzahl möglich. Dies ist in der **Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (BHZÜV) geregelt.**

Ist die Abschiebung einer/s AsylwerberIn gem. § 57 FremdenG 1997 unzulässig, ist dem/der AsylwerberIn eine befristete Aufenthaltsberechtigung für höchstens ein Jahr zu erteilen, die in der Folge verlängert werden kann. Bei diesem Personenkreis ist jedenfalls von einem längeren Aufenthalt in Österreich auszugehen.

Diese Gruppe ist in der Prioritätenreihung beim Zugang zum Arbeitsmarkt privilegiert.

5. AusländerInnen, denen gem. § 56 Abs. 2 FremdenG 1997 ein Abschiebungsaufschub erteilt wurde (subsumierbar unter Situation drei): Wie die unter Punkt 2. genannte Personengruppe können diese Personen rechtlich oder tatsächlich nicht in einen Staat in dem sie bedroht werden (§ 57 FremdenG) zurückgeführt werden.

Besondere Analyseergebnisse

Die Statistik weist folgende Zahlen bezüglich der Asylverfahren 1999 aus³³:

Asylverfahren, für das Jahr 1999:	
Asylanträge	20.129
Zurückweisungen gem. § 4 AsylG (Drittlandssicherheit)	437
Zurückweisungen gem. § 5 AsylG (Dublin Verfahren)	319
Abweisungen gem. § 6 AsylG (offensichtlich unbegründete Asylanträge)	470
Asylgewährungen, davon	3.393
- Familienangehörige	1.391
- echte Anerkennungen	2.002
AsylwerberInnen in Bundesbetreuung: Stand zum 31.12.1999	3.799
offene Asylverfahren (seit 01/1998) ³⁴	11.000

Die in den fünf Kategorien genannten Personengruppen (Asylwerbern i.e.S; de-facto-Flüchtlinge und Personen mit subsidiärem Schutz) sind meist zur Untätigkeit gezwungen, der reguläre Zugang zum Arbeitsmarkt ist sehr schwierig bis unmöglich, aufgrund fehlender eigener finanzieller Mittel ist ein eigenständiger Besuch von Kursen oder aktive Freizeitgestaltung kaum möglich. Deutschkurse etwa werden vom Bundesministerium für Inneres im allgemeinen nur für anerkannte Flüchtlinge organisiert und bezahlt, für andere Gruppen, etwa für Asylwerber aus Herkunftsstaaten, in die eine Rückkehr unwahrscheinlich erscheint, ist dies nur in eingeschränktem Ausmaß nach Maßgabe der budgetären Gegebenheiten möglich.

Die meisten Personen der genannten Gruppen haben keine ökonomische Basis, die das Überleben sichert. Auf „Bundesbetreuung“ (Unterkunft, Verpflegung) haben AsylwerberInnen während des laufenden Asylverfahrens keinen Rechtsanspruch (vgl. Bundesbetreuungsgesetz), tatsächlich sind im Schnitt nur ca. 20-30 % aller AsylwerberInnen in Bundesbetreuung. Das bedeutet auch, dass 70-80% der AsylwerberInnen in Österreich potentiell oder real obdachlos sind. Die meisten sind auf Hilfsorganisationen angewiesen oder bei Ausbleiben dieser auf Verdienstmöglichkeiten im informellen, illegalen Arbeitsmarkt, was die Gefahr der Kriminalisierung nach sich zieht. Die Gewährung von Sozialhilfe ist in den verschiedenen Bundesländern unterschiedlich geregelt, in den meisten Fällen jedoch nicht möglich.

Andererseits bedarf es aufgrund von traumatischen Erfahrungen im Heimatland und Fluchterfahrung bei vielen Personen besonderer Begleitaktivitäten (spezifische psychologische Beratung, Therapien, Bildung von Vertrauen in der neuen Situation etc.) Erfahrungsgemäß fällt es Flüchtlingen auch nach Anerkennung als Konventionsflüchtling und damit freiem Zugang zum Arbeitsmarkt sehr schwer, eine Arbeit zu finden, bzw. eine Arbeit, die zumindest ansatzweise der vorhandenen Qualifikation entspricht. Auch gut ausgebildete Flüchtlinge finden meist nur Arbeit als Hilfskräfte.

³³ Asylkoordination Österreich, Heft 1/2000

³⁴ Statistil des Bundesministeriums für Inneres, Wien 2000

Insgesamt kann, ähnlich wie bei Langzeitarbeitslosen, festgehalten werden, dass die Probleme von Asylwerbern und den anderen beiden Gruppen mit zunehmender Dauer ihres Aufenthalts exponentiell schwerwiegender werden. Dequalifizierung, psychischer und physischer Stress und Abbau sind die Folge. Diese Faktoren sind bei allen Aktivitäten zu beachten.

Zusätzliche geschlechtsspezifische Diskriminierung

Auch Asylbewerberinnen werden nicht bevorzugt in Bundesbetreuung aufgenommen, auch für sie gilt, dass sehr oft das Ausweichen in den informellen, illegalen Arbeitsmarkt die einzige Möglichkeit ist, das Überleben zu sichern. Dies birgt aber insbesondere für Frauen die Gefahr, in (sexuelle) Gewalt- und Abhängigkeitsverhältnisse zu geraten. Zudem ist Asylwerberinnen nicht nur durch die gesetzlichen Vorschriften der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert, sondern sie sind auch als Frauen am Arbeitsmarkt diskriminiert. Dies gilt auch im Falle einer späteren Anerkennung als Konventionsflüchtling.

Aufgrund der Tatsache, dass eine große Zahl der Asylwerberinnen (sexueller) Gewalt im Heimatland bzw. auf der Flucht ausgesetzt waren, bedarf es frauenspezifischer Beratungen und Kursaktivitäten (hier insbesondere Erstaktivitäten wie Sprachkurse), die von Frauen für Frauen durchgeführt werden. Weiters sollte möglichst früh mit speziellen Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen angesetzt werden, um nach Anerkennung als Konventionsflüchtling eine entsprechende Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Besondere Probleme jugendlicher Asylwerberinnen, de-facto-Flüchtlinge und Personen mit subsidiärem Schutz

Jugendliche, deren Sozialisation bzw. Erziehung noch nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann, sind in Situationen der Verfolgung bzw. der Flucht besonders gefährdet. Das Fehlen von Ausbildung, Beschäftigung bzw. eines geregelten Tagesablaufes insgesamt wirkt sich bei dieser Gruppe besonders gravierend auf die weitere Entwicklung aus. Die Gefahr des Abgleitens in die Kriminalität ist hier besonders evident.

Aktivitäten in EQUAL zu Gunsten von _Asylwerberinnen, de-facto-Flüchtlinge und Personen mit subsidiärem Schutz

Bei der oben beschriebene Gruppe der AsylwerberInnen handelt es sich um eine in vielfacher Hinsicht ausgesprochen inhomogene Gruppe. Dabei sind aus arbeitsmarktpolitischer Sicht vor allem folgende Faktoren von Bedeutung:

- Qualifikation („AnalphabetInnen bis HochschulprofessorInnen“)
- Aufenthaltsdauer in Österreich (voraussichtliche, reale)
- Zugang zum regulären Arbeitsmarkt

Die zu setzenden Aktivitäten müssen daher auf die individuelle Problemlage ebenso abgestimmt sein wie auf die arbeitsmarktpolitischen Perspektiven. Nachdem es nur für einen Teil der AyslwerberInnen eine realistische Perspektive für eine Beschäftigung in Österreich gibt, gibt es zwei unterschiedliche Zielsetzungen der Aktivitäten:

- Zum einen sollen für jene Personen, für die eine Beschäftigungsmöglichkeit in Österreich im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen wahrscheinlich ist, entsprechende Qualifizierungsaktivitäten (einschließlich Sprachkurse) für die Integration in den Arbeitsmarkt gesetzt werden.
- Zum anderen soll für diejenigen, für die diese Möglichkeit (voraussichtlich) nicht besteht, ein Ansatz gefunden werden, um ihnen mittels Qualifizierungsaktivitäten die Rückkehr in ihr Heimatland zu erleichtern bzw. auch ihren Aufenthalt in Österreich mit einer gewissen Perspektive zu versehen.

EQUAL-Zielgruppen im Rahmen dieser Maßnahme:

- AsylwerberInnen mit vorläufiger Aufenthaltsberechtigung **gem. § 19 AsylG**
- Personen, denen gem. § 29 FremdenG 1997 mit Verordnung ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht gewährt wird (Vertriebene)
- Personen, denen eine humanitäre Aufenthaltserlaubnis nach § 10 Abs. 4 FremdenG 1997 gewährt wurde
- AusländerInnen mit befristeter Aufenthaltsberechtigung **gem. § 15 AsylG**
- AusländerInnen, denen ein Abschiebungsaufschub erteilt wurde **gem. 56(2) FremdenG**

Strategien der Entwicklungspartnerschaften können vor allem für folgende Elemente und Aktivitäten enthalten:

- Orientierung, Beratung und Betreuung **im Hinblick auf (individuelle) Arbeitsmarkt- und Qualifizierungslage sowie zur Aufarbeitung von Problemen, die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten entgegenstehen**
- Alphabetisierungs-, Deutsch- oder andere Sprachkurse **als Grundlage für Integration in den Arbeitsmarkt**
- Qualifizierungsaktivitäten
- Studien **und begleitende** Evaluierungen

Für die Umsetzung der Aktivitäten bietet sich die enge Zusammenarbeit mit jenen Einrichtungen an, die schon bisher für AsylwerberInnen de-facto-Flüchtlinge und Personen mit subsidiärem Schutz aktiv waren. Diese, meist im Rahmen von NRO-Projekten vorhandenen Stellen werden relativ rasch und häufig den Zielgruppen dieser Maßnahme kontaktiert. Weiters sind dort umfangreiches Wissen bezüglich Situation in den Herkunftsländern, rechtliche Situation der AsylwerberInnen in Österreich, deren Lebensbedingungen in Österreich sowie DolmetscherInnen vorhanden. Durch regelmäßigen Kontakt der BeraterInnen wird eine Vertrauensbasis geschaffen, auf der dann auch auf für Beratungen hinsichtlich Fort- und Weiterbildungsaktivitäten aufgebaut werden kann.

Aufgrund dieser Ressourcen kann von den BeraterInnen ein realitätsnaher Betreuungsplan erarbeitet werden. Weiters werden gerade in diesen spezialisierten Beratungsstellen notwendige Begleitmaßnahmen durchgeführt oder vermittelt.

Auch die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen soll in der zuvor angesprochenen engen Zusammenarbeit mit NROs erfolgen. Es ist sinnvoll, diese Erstaktivitäten in einem organisatorischen Zusammenhang zur Einzelberatung durchzuführen, da dadurch der Informationsfluss gewährleistet ist, der für die Einschätzung der individuellen Situation der jeweiligen Person erforderlich ist. Weiters handelt es sich bei dieser Personengruppe sehr oft um durch ihre Fluchtgeschichte traumatisierte Personen; gerade in der ersten Zeit des Aufenthaltes können in Kursen immer wieder psychisch unverarbeitete Situationen durch-

lebt werden, die nur in einem spezialisierten Umfeld entsprechend aufgefangen werden können.

Besonders wichtig sind hier eigene Kurse für Frauen, da in gemischten Kursen erfahrungsgemäß Männerthemen dominieren und Frauen kaum zu Wort kommen.

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes sollen folgende **Wirkungs- und Aktivitätsziele** realisiert werden:

Wirkungsziele:

Verbesserung der Arbeitsmarktperspektiven von AsylwerberInnen, de-facto-Flüchtlinge und Personen mit subsidiärem Schutz im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen

Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von AsylwerberInnen nach einer Rückkehr in ihr Heimatland / Weiterreise in ein Drittland

Genauere Spezifikationen der Wirkungsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Aktivitätsziele:

Förderung von ca. 5 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen einer Antragsrunde

Genauere Spezifikationen der Aktivitätsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Gender Mainstreaming

Frauen sind zumindest entsprechend ihrer Betroffenheit an den angesprochenen Problemen repräsentiert.

5.6. Querschnittsthemen in EQUAL

Bei der Durchführung des Programms spielen zwei Querschnittsthemen eine hervorragende Rolle, da sie – quer zu allen oben beschriebenen sechs Themenfeldern – von allen Entwicklungspartnerschaften zu berücksichtigen sind. Diese beiden Themen sind:

- Die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechniken im Kontext der Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik und der Politik gegen Ausgrenzung (Kapitel 5.6.1) sowie
- Die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau in alle Bereiche (Kapitel 5.6.2).

5.6.1 Informationsgesellschaft

Die breite Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnik schafft die Möglichkeit, Planungs-, Produktions-, Kontroll-, Logistik-, Distributions- und Zahlungsprozessen innerhalb und zwischen Betrieben, Institutionen, Verwaltungen und Infrastrukturen nahtlos zu verketteten. Durch Telekommunikationsnetze können geschäfts-, verwaltungs-, bildungs- oder freizeitbezogene Daten, Bilder, Texte und andere Medien jederzeit, an jedem Ort, und in praktisch unbeschränktem Umfang jedem zur Verfügung gestellt werden, was erlaubt, eine Vielzahl von entsprechenden Transaktionen online zu tätigen. In der Folge werden Arbeits-, Geschäfts-, Verwaltungs- sowie Aus- und Weiterbildungsprozesse unter Nutzung der neuen Techniken **neu organisiert** und ihre **Schnittstellen neu definiert**. Die **Grenzen** zwischen den einzelnen Bereichen verwischen sich, die Übergänge werden **fließend**.

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

- jeder Bürger Zugang zu kostengünstigen Kommunikationsinfrastrukturen und einer breiten Palette von Dienstleistungen erhalten soll (unter besonderer Berücksichtigung von Behinderten),
- jedem Bürger die Fähigkeiten vermittelt werden sollen, die für das Leben und Arbeiten in der Informationsgesellschaft erforderlich sind;
- alle Schulen Zugang zum Internet und zu Multimedia haben sollen;
- alle Lehrer die Fähigkeiten erworben haben sollen, Internet und Multimedia zu nutzen;
- die Bildungs- und Ausbildungssysteme sich auf den Bedarf der Informationsgesellschaft einstellen müssen.

Diese neue Zielsetzung hat sich auch in den beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2001 niedergeschlagen, die u. a. festlegen, dass:

- das elektronische Lernen für alle BürgerInnen vorangetrieben wird;
- die elektronischen Stellen- und Weiterbildungsbörsen verbessert werden;
- jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, sich die in der Informationsgesellschaft verlangten Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen.

Der Übergang zur Informationsgesellschaft wird in Österreich - wie überall in der Europäischen Union - mit einschneidenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen verbunden sein. So sind nach einer neueren Erhebung³⁵ :

- Fast die Hälfte aller Arbeitnehmern in der EU bei ihrer Arbeit auf die Benutzung eines Computers angewiesen, aber weniger als die Hälfte davon wurde vom Arbeitgeber dazu geschult, und
- die Nutzer von Telearbeit weitaus häufiger Männer oder Führungskräfte.

Insgesamt besteht somit die Gefahr, dass der Weg in die Informationsgesellschaft mit Diskriminierungen, Ungleichheiten und Ausgrenzungen neuer Art verbunden ist:

- Die einen, die **Modernisierungsgewinner**, die von der mit den IuK-Techniken verbundenen Flexibilität und Dezentralisierung profitieren, und
- den anderen, die **Modernisierungsverlierer**, deren Zugang zum Arbeitsmarkt mangels der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten erschwert, oder deren Arbeitsplatz durch technologische und strukturelle Veränderungen gefährdet wird.

Schon jetzt zeigt sich auch in Österreich deutlich, dass im Hinblick auf die IuK-Technik Zugang und effektive Nutzung deutlich differenziert sind, was zu neuen Diskriminierungen und Ungleichheiten führen kann :

- nach **Geschlecht** (zuungunsten der Frauen),
- nach **Alter** (zuungunsten der Älteren),
- nach **Beschäftigungsverhältnissen** (zuungunsten von Mitarbeitern mit Teilzeit- oder Zeitverträgen),
- nach **Ausbildung** (zuungunsten der Arbeitnehmer mit einer geringeren Qualifikation),
- nach gesundheitlicher oder **körperlicher Verfassung** (zuungunsten von Behinderten),
- nach **Einkommen** (zuungunsten der Einkommensschwachen),
- nach **Betriebsgröße** (zuungunsten von kleinen Unternehmen) und
- nach **Standort** (zuungunsten des ländlichen Raums und peripherer Gebiete).

Daher sollen die Entwicklungspartnerschaften **in allen Themenfeldern** erproben, wie den oben aufgelisteten neuen Manifestationen potentieller Diskriminierung und Ungleichheit im Hinblick auf Zugang und Nutzung der IuK-Technik begegnet werden kann. Dabei sind verschiedene Aspekte einzubeziehen, die alle bei der Vorbereitung der Beschäftigten und der Unternehmen auf die Informationsgesellschaft eine Schlüsselrolle spielen können:

- Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im Hinblick auf die PC-Nutzung, d.h. Vermittlung von IuK- und Medienkompetenz als Querschnittskompetenz auf allen Qualifikationsstufen,
- Einsatz von Internet und Multimedia- gestützten Lehr- und Lern-Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie in der Berufsvorbereitung,

³⁵ Benchmarking Report following-up the "Strategies for jobs in the Information Society", Commission Staff Working Document, Brussels, 7.2.2001, SEC (2001) 222

- Gezielte Qualifikation und Vermittlung in als Arbeitsplätze im Bereichen, in die auf der Nutzung der IuK-Technik basieren ,
- Einsatz des Internet zur Stimulierung und zum Abgleich von Nachfrage und Angebot bei der Vermittlung von Arbeitsstellen und von Weiterbildungsinhalten,
- Nutzung von Internet und Multimedia-Angeboten als Medium für die Schaffung sozialer Kontakte, zur Interaktion mit Behörden und zur Erleichterung der sozialen Integration.

Ziele:

Erleichterung des Zugangs zum Internet und Befähigung zur PC-Nutzung (für den persönlichen und den beruflichen Bedarf) für arbeitsmarktferne Personengruppen, Behinderte, Menschen mit sozialen Problemen, ArbeitnehmerInnen mit geringer Qualifikation und Mitglieder ethnischer Minderheiten

Um dieses Ziel zu erreichen, sind entsprechende Aktivitäten in allen Entwicklungspartnerschaften vorzusehen. Hilfreich dazu ist es, wenn jede Entwicklungspartnerschaft die neuen Medien selbst nutzt; für die Darstellung ihrer Aktivitäten, für die Kommunikation zwischen Partnern, mit transnationalen Partnerschaften und mit TeilnehmerInnen an den einzelnen Aktivitäten. Dabei achtet jede Entwicklungspartnerschaft auf behindertengerechte Präsentations- und Kommunikationsformen im Internet (siehe Kapitel 8.8).

Strategien der Entwicklungspartnerschaften können vor allem für folgende Elemente und Aktivitäten enthalten:

- Sensibilisierung für die persönlichen Vorteile der Nutzung von IuK-Techniken
- Schaffung von (öffentlichen) Zugangsmöglichkeiten für Internet und Multimedia
- (Entwicklung von Methoden für die) Vermittlung von Grundkenntnissen in der Internet- und PC-Nutzung
- Erprobung und Umsetzung neuer Formen von Tele-Lernen
- Erprobung und Umsetzung neuer Formen von Tele-Arbeit
- Aufbau einer Internet-Plattform zur Unterstützung der Kommunikation innerhalb der Entwicklungspartnerschaft und der Information über Aktivitäten und Ergebnisse

Wirkungsziele

Die Strategien aller Entwicklungspartnerschaften berücksichtigen die neuen Möglichkeiten der Nutzung der IuK-Technik, und sie entwickeln Modelle, wie neue soziale Ungleichheiten aufgrund fehlenden Zugangs oder nicht ausreichender Fähigkeiten im Hinblick auf die Digitalisierung aller Lebens- und Arbeitsbereiche vermieden werden können.

Genauere Spezifikationen der Wirkungsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Gender-Mainstreaming

Frauen sind entsprechend ihrer Betroffenheit durch die angesprochenen Problemen in den Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften repräsentiert.

Aktivitätsziel

Berücksichtigung der Zugangs- und Nutzungsprobleme sowie der Integrationschancen durch IuK-Technik in allen Entwicklungspartnerschaften

Genauere Spezifikationen der Aktivitätsziele werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen.

Gender-Mainstreaming

Frauen sind entsprechend ihrer Betroffenheit durch die angesprochenen Problemen in den Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften repräsentiert.

5.6.2 Gender Mainstreaming

Politische Zielsetzungen:

„Eine gleichstellungsrelevante Beschäftigungspolitik erfordert eine Umstrukturierung der Arbeitsmärkte und nicht bloß die Eröffnung von Möglichkeiten innerhalb der vorliegenden Strukturen, denn der Aufbau des Arbeitsmarktes spiegelt die festgefahrenen Auffassungen über Geschlechterrollen wider.“ (Jill Rubery). Dies modellhaft umzusetzen ist eine durchgängige Aufgabe von EQUAL in Österreich.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern kennzeichnet eine neue Phase der europäischen Beschäftigungspolitik, die sich im Nationalen Aktionsplan Österreichs (NAP) widerspiegelt. Sie ist mit dem Bekenntnis zum **Gender Mainstreaming** (GM) einerseits und der Aufnahme eigener Leitlinien zur Stärkung der Aktivitäten zur **Förderung der Chancengleichheit** von Frauen und Männern andererseits ein integrativer Bestandteil der Leitlinien des NAP.

Das Programm der Gemeinschaftsinitiative EQUAL verpflichtet zu Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen. Gender Mainstreaming ist daher ein **Auftrag** und ein **entscheidendes Merkmal des Programms EQUAL**. Die Berücksichtigung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich der Arbeitsmarktpolitik bedeutet konkret, dass keine geschlechtsspezifische direkte oder indirekte Benachteiligung bei Zugang, Teilnahme an und Auswirkungen von arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten bestehen darf.

Gender Mainstreaming steht für ein gesellschaftspolitisches Vorhaben. 1998 formulierte eine ExpertInnengruppe des Europarates eine bislang allgemeingültige Definition von Gender Mainstreaming: *„GM besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse, mit dem Ziel, dass alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteurinnen und Akteure eine geschlechtsspezifische Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen einbringen.“*

Die Europäische Kommission beschrieb dieses Prinzip in ihrer Mitteilung KOM(97)67 endg. vom 21. Februar 1996 schließlich wie folgt: *„GM ist die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikfelder, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.“*

Gender Mainstreaming ist nicht das Ziel, sondern die **Strategie**, die nicht nur positive Maßnahmen zur Förderung von Frauen fordert, sondern generell ziel- und lösungsorientierte **Maßnahmen zur strukturellen Veränderung der Gesellschaft** zu Gunsten einer fairen Verteilung von Rollen und Ressourcen zwischen Männern und Frauen:

- Dies setzt ein Hinterfragen der Annahmen von „Geschlecht“ im Alltagsverständnis voraus und
- eine Methode der Erarbeitung, Formulierung und Umsetzung von Gleichstellungszielen im arbeitsmarktpolitischen Kontext in jeder Entwicklungspartnerschaft und zwar
 - auf Ebene der Partnerschaft selbst als auch
 - auf Ebene der Umsetzung innerhalb der Module.

Gender Mainstreaming stellt somit einen durchgängigen Handlungshintergrund in Planung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der partnerschaftlichen Vorhaben und bei der Einhaltung der EQUAL Grundsätze dar.

Ziel:

Sowohl die **Reduktion geschlechtsspezifischer Benachteiligung** beim Zugang zum **Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz** als auch die Geschlechtergleichstellung im Sinne **struktureller Veränderungen** durch die Implementierung der politischen Strategie des Gender Mainstreaming in alle Aktivitäten der Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Die Programme des Europäischen Sozialfonds (Zielprogramme und Gemeinschaftsinitiativen) können im Rahmen ihres Aufgabenbereichs keine Defizite in anderen strukturpolitischen, sozial- und makroökonomischen Bereichen aufwiegen. Jedoch wird der Europäische Sozialfonds mit seinen unterschiedlichen Programmen umso effektiver und effizienter wirken können, je mehr Beachtung der Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei allen Maßnahmen und Aktivitäten findet und je konzentrierter die zielgerichtete Förderung der Chancengleichheit vorangetrieben wird.

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes werden folgende Wirkungs- und aktivitätsziele angestrebt:

Wirkungsziele:

Die Konzeption, Umsetzung und Evaluierung aller Aktivitäten innerhalb von EQUAL berücksichtigt unterschiedliche geschlechtsspezifische Bedingungen von und Wirkungen auf Frauen und Männer/n.

Zum Verhältnis von Gender Mainstreaming und Gleichstellung in EQUAL:

Gender Mainstreaming ist eine innovative und nachhaltige Top-Down-Strategie, In einem standardisierten, systematischen und systematisiertem Verfahren werden für alle Bereiche der Arbeitswelt und Beschäftigung konkrete Gleichstellungsziele festgelegt und die Zielerreichung überprüft. Gleichstellung als Ziel ist von Gender Mainstreaming als Strategie zu unterscheiden.

Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu geschlechtsspezifischen Fördermaßnahmen

Gender Mainstreaming bindet somit Gleichstellungsorientierung in alle Aktionsfelder ein, hinterfragt Strukturen und Rahmenbedingungen, Strukturen, Prozesse, Inhalte und Ergebnisse im Hinblick auf die unterschiedlichen Bedingungen von Frauen und Männern systematisch, identifiziert den Handlungsbedarf und entwickelt Optionen zur Verfolgung des Ziels. Zur Erreichung des Gleichstellungsziels können oft spezifische Maßnahmen, wie Frauenfördermaßnahmen erforderlich werden, die von der Entwicklungspartnerschaft umzusetzen sind. Das heißt, dass Gender Mainstreaming Frauenförderung nicht ersetzt.

Gender Mainstreaming auf Ebene der Entwicklungspartnerschaft

- Die Strategie des Gender Mainstreaming ist von **allen Akteurinnen und Akteuren** in ihrem Handeln in der Entwicklungspartnerschaft (Struktur, Prozesse, Inhalte, Ergebnisse) zu berücksichtigen. Das setzt den Willen der politischen Ebene und der Partnerinnen und Partner zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (Top-Down) voraus.
- Die Zuständigkeiten und Ressourcen sind klar zu regeln: Die Implementierung von Gender Mainstreaming, das Verhandeln und Festlegen von Gleichstellungszielen liegt in der Verantwortung des gesamten leitenden Personals.
- Der Aufbau einer Unterstützungsstruktur, wie etwa Beratung und Qualitätssicherung durch eine/n Gender Mainstreaming Beauftragte/n wird empfohlen. Die unterstützende Stelle ist kontinuierlich in die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft eingebunden und alle Partnerinnen und Partner erhalten das erforderliche Know-how.
- Eine Überprüfung der Erreichung der Gleichstellungsziele laut Arbeitsprogramm ist zu gewährleisten.

Gender Mainstreaming in Gesamtstrategie und Umsetzung der Entwicklungspartnerschaft

- Jede Entwicklungspartnerschaft hat in der Projektplanung darauf zu achten, dass Gleichstellungsziele in allen Aktivitäten und auf allen Ebenen **benannt, begründet und umgesetzt** werden.
- Entsprechend ihrem jeweiligen Handlungs- und Kompetenzrahmen sind konkrete, realistische und überprüfbare Gleichstellungsziele zu setzen.
- Die Gleichstellungszielsetzungen, als Teil der Gesamtstrategie erfordern Analysen, die Feststellung des Handlungsbedarfs und die Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele und enthalten dementsprechend Kriterien für die Beurteilung und Indikatoren zur Zielüberprüfung.

Aktivitätsziele:

Der Anteil der Frauen am Gesamtprogramm muss zumindest 50 % betragen. In den Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften sind Frauen zumindest entsprechend ihrer Betroffenheit durch die angesprochenen Probleme repräsentiert.

Jedenfalls ist darauf zu achten, dass neue Ungleichheiten bzw. die Reproduktion bestehender Diskriminierungen vermieden werden.

Unabhängig vom arbeitsmarktpolitischen Kontext ist darauf zu achten, dass die Gleichbehandlung von Frauen bereits durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache zum Ausdruck kommt.

6. Umsetzung im Rahmen von Entwicklungspartnerschaften

Der Nationale Aktionsplan geht in seiner Zielsetzung davon aus,

- dass dem komplexen Problem Arbeitslosigkeit nur durch sektorübergreifende Aktivitäten begegnet werden kann,
- dass die lokale und regionale Ebene eine wichtige Ergänzung zu der nationalen Politik bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Förderung der Beschäftigung darstellt,
- dass sowohl eine vertikale Abstimmung - damit sich die dezentral auf lokaler und regionaler Ebene gefundenen Lösungsansätze mit den nationalen Politiken ergänzen -
- als auch eine horizontale Abstimmung aller Politikbereiche erfolgen muss,
- dass die österreichische Tradition der partnerschaftlichen Lösungsfindung beibehalten und erweitert werden soll.

Diese grundsätzlichen Überlegungen bilden auch den Kern der organisatorischen Ausrichtung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL: Die Leitlinien sehen vor, dass die Umsetzung der Aktivitäten im Rahmen strategischer Partnerschaften erfolgt, die innerhalb der in Kapitel 5 ausgeführten Themenbereiche tätig sein werden. Diese **Entwicklungspartnerschaften** sollen alle relevanten AkteurlInnen vor Ort für die Realisierung innovativer Lösungen für gemeinsam ermittelte Probleme und Ziele vereinen.

Die für die Umsetzung des Programmes an zentraler Stelle platzierten Entwicklungspartnerschaften werden getragen von der Öffentlichen Hand, den Sozialpartnern und anderen einschlägigen Einrichtungen, Institutionen und Nicht-Regierungs-Organisationen. Die Partner haben eine gemeinsame Problemsicht und gemeinsame Perspektiven zur Lösung aktueller oder zukünftiger Probleme der Diskriminierung, Ungleichheit und Ausgrenzung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt entwickelt. Sie wollen neue Instrumente zur Förderung von Beschäftigung und beruflicher Bildung erproben und umsetzen.

Die Förderung der Entwicklungspartnerschaften erfolgt im Rahmen von 3 Aktionsbereichen, die aufeinander abgestimmt und somit als ein einheitliches Paket zu verstehen sind:

- **Aktion 1 - Aufbau der Entwicklungspartnerschaften und der transnationalen Zusammenarbeit:** Diese Aktion dient dem Aufbau und der Konsolidierung einer nachhaltigen, wirksamen Entwicklungspartnerschaft und ihrer Strategie sowie dem Abschluss einer Vereinbarung zur transnationalen Zusammenarbeit;
- **Aktion 2 - Realisierung der Arbeitsprogramme der Entwicklungspartnerschaften:** Im Rahmen dieser Aktion erfolgt die eigentliche inhaltliche Umsetzung des Arbeitsprogrammes aller beteiligten Partner der Entwicklungspartnerschaft;
- **Aktion 3 - Vernetzung und Verbreitung der Aktivitäten:** Die Verbreitung der Ergebnisse und Erfahrungen bilden einen gesonderten Schwerpunkt des Programmes. Die Aktion 3 sorgt - um eine möglichst nachhaltige Wirkung der entwickelten innovativen Lösungsansätze zu erzielen - für die Vernetzung und Verbreitung beispielhafter Lösungen und die Integration der Ergebnisse und Erfahrungen in Politik und Praxis (Mainstreaming) und erfolgt zeitgleich zur Aktion 2.

Ziele:

- **Aufbau von Entwicklungspartnerschaften**, die für die Umsetzung der Aktivitäten (Aktion 2) verantwortlich sind (Abschnitt 6.1)
- **Entwicklung einer Strategie** (Abschnitt 6.2)
- **Aufbau internationaler Partnerschaften** zur transnationalen Vernetzung der Aktivitäten (Abschnitt 6.3)

Zeitplan

Die Förderung der Entwicklungspartnerschaften der 2. Antragsrunde beginnt mit Jänner 2005 mit der Zuwendung für die Aktion 1, für die sechs Monate angesetzt sind.

Die Entwicklungspartnerschaften legen der Verwaltungsbehörde im Laufe der Aktion 1 die beiden Vereinbarungen vor, die – wenn sie die erforderliche Qualität aufweisen – in Form eines Förderbescheids für die Aktion 2, 3 und die transnationale Zusammenarbeit bestätigt werden.

Die Dauer der im Arbeitsprogramm beschriebenen Aktivitäten für die Aktion 2, 3 und die transnationale Zusammenarbeit umfasst max. 2 Jahre. Eine Anschlussförderung ist ausgeschlossen.

Eine detailliertere Darstellung des Zeitplans findet sich im Ergänzungsdokument zur Programmplanung.

Die Leistungen der Nationalen Unterstützungsstelle werden den Entwicklungspartnerschaften während der gesamten Antragsdauer ab April 2004 zur Verfügung stehen.

6. 1: Aufbau der Entwicklungspartnerschaften

Der Aufbau und die Konsolidierung von nachhaltigen, wirksamen Entwicklungspartnerschaften und ihrer Strategien wird primär im Rahmen der Aktion 1 stattfinden. Der dafür vorgesehene Zeitraum beträgt maximal sechs Monate.

Teilnehmer an einer Entwicklungspartnerschaft

Im Sinne einer optimalen Nutzung der bereits bestehenden Zusammenarbeitsstrukturen vor Ort im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte³⁶ wird die Initiative zur Einreichung sinnvollerweise in Abstimmung mit diesen erfolgen. Die Territorialen Beschäftigungspakte entsprechen schon jetzt weitgehend den Anforderungen, die an Initiatoren von Entwicklungspartnerschaften im Rahmen von EQUAL gestellt werden, und sind damit besonders gut als "Kern" einer Entwicklungspartnerschaft geeignet. Es sind jedoch derzeit zumeist nicht alle für die Bildung von Entwicklungspartnerschaften relevanten PartnerInnen darin vertreten. Auch haben diese nicht immer die problembezogene Ausrichtung oder den innovativen strukturellen Ansatz von EQUAL zum Ausgangspunkt ihrer Aktivitäten gemacht. Es kann daher auch die Bildung von Entwicklungspartnerschaften außerhalb der Territorialen Beschäftigungspakte unterstützt werden, sofern alle relevanten PartnerInnen mitwirken. Somit ergeben sich drei möglich Konstruktionen für Entwicklungspartnerschaften, die alle gleichermaßen für die Aktion 1 zulässig sind:

³⁶ In Österreich bestehen derartige Strukturen im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte. Diese werden aus Mitteln des Ziel 3 –Programms finanziert und sind dort wie folgt definiert:

"Zur Sicherstellung der Umsetzung der Ziele des Nationalen Aktionsplanes sollen Territoriale Beschäftigungspakte als eine neue Formen der Zusammenarbeit zwischen den AkteurInnen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene geschaffen bzw. ausgebaut werden. Ziel ist die Schaffung einer umfassenden Partnerschaft der Regionen und Gemeinden, um

- die beschäftigungspolitischen Schwierigkeiten, Vorstellungen und Ziele aller regionalen AkteurInnen festzustellen;
- alle verfügbaren Mittel für eine Gesamtstrategie einzusetzen, die von allen beteiligten AkteurInnen akzeptiert wird, den tatsächlichen Anforderungen entspricht und in einem Territorialen Beschäftigungspakt festgeschrieben wird;
- beschäftigungswirksame Aktionen besser bündeln und abstimmen zu können;
- beschäftigungswirksame Aktivitäten durchzuführen. (Europäische Kommission: Leitfaden für Territoriale Beschäftigungspakte)."

In den Pakten sind jedenfalls das Arbeitsmarktservice, die Landesregierungen und die Sozialpartner vertreten, teilweise gehören ihnen auch Schulbehörden, die Bundesämter für Soziales- und Behindertenwesen und andere Organisationen an.

- a) die bestehenden Territorialen Beschäftigungspakte nehmen die derzeit nicht in ihnen repräsentierten Institutionen (insb. NGOs) als Mitglieder auf und reichen (als Teilvorhaben ihres gesamten Arbeitsprogramms) Vorschläge zu einem oder mehreren Themen von EQUAL ein, die jedoch (im Hinblick auf die Mittelbewirtschaftung) selbstverständlich völlig getrennt zu sehen sind.
- b) Relevante Institutionen (die auch in den Territorialen Beschäftigungspakten vertreten sind) initiieren eine Entwicklungspartnerschaft mit Institutionen außerhalb des Paktes, die organisatorisch vom eigentlichen Pakt getrennt aufgebaut und durchgeführt wird.
- c) Nicht in den Pakten vertretene Institutionen initiieren eine Entwicklungspartnerschaft und bilden somit deren „Kern“, müssen aber auch jedenfalls alle relevanten Partner (d.h. in diesem Fall insbesondere VertreterInnen der öffentlichen Verwaltung und der Sozialpartner) in ihre Entwicklungspartnerschaft aufnehmen.

Für die Zulassung der Entwicklungspartnerschaft zur Aktion 1 muss jedenfalls eine erste Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft vorgelegt werden, die zumindest von allen Pflichtpartnern unterfertigt ist (3 Nichtregierungsorganisationen, 2 Sozialpartnern (AG und AN) sowie 1 Fachebene (sektorale Entwicklungspartnerschaft) bzw. 1 regionale Ebene (regionale Entwicklungspartnerschaft).

Zusätzlich können und sollen auch sog. "**Sektorale Entwicklungspartnerschaften**" gegründet werden. Dies ist dann sinnvoll, wenn die gewählten Themen- bzw. Problemstellungen in ganz Österreich oder in mehreren österreichischen Regionen bearbeitet werden und daher nicht in Regionalen Entwicklungspartnerschaften bearbeitet werden können. Die Initiative hierfür kann von allen relevanten Institutionen ausgehen, die in der Lage sind, Entwicklungspartnerschaften mit dem nötigen inhaltlichen Gewicht sowie notwendigen geographischen Reichweite (österreichweit) aufzubauen und einzurichten. Neben den Institutionen, die im EQUAL-Begleitausschuss vertreten sind, den für das Thema jeweils zuständigen Bundesministerien oder anderen zuständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (z.B. AMS) bieten sich hierfür auch Dachverbände bzw. Berufsverbände oder ähnliche Vereinigungen an.

Entwicklungspartnerschaften sind Zusammenschlüsse verschiedener Institutionen mit dem Zweck der gemeinsamen Realisierung eines Arbeitsprogrammes im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Die PartnerInnen (=Mitglieder) sind zumindest:

- bei regionalen EPs einE VertreterIn der Regionalebene: z.B. Land, Stadt, Gemeinde, Gemeindeverband
- ODER**
- bei sektoralen EPs einE VertreterIn der Fachebene: z.B. AMS, BSB, Landesdienststellen sowie
 - zwei VertreterInnen der Sozialpartner: je ein ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnen-Seite
 - drei Nichtregierungsorganisationen

Rechtlich kann die Entwicklungspartnerschaft als eigene juristische Person konzipiert sein oder auch als einfacher Zusammenschluss mehrerer Institutionen (Arbeitsgemeinschaft, GesbR). Die Verantwortung für die Übernahme der Fördermittel ist dementsprechend

- a) von der juristischen Person der Entwicklungspartnerschaft
- b) von einer PartnerIn im Namen der Entwicklungspartnerschaft

zu tragen. Je nach Organisationsform übernimmt die Entwicklungspartnerschaft in ihrer Gesamtheit oder einE der PartnerInnen die Verwaltung der öffentlichen Mittel und sorgt für die Erfüllung der Auflagen.

Zuwendungsempfänger

Die Entwicklungspartnerschaft kann als juristische Person in ihrer Gesamtheit als Zuwendungsempfänger fungieren, d.h. die Funktion des sog. **Endbegünstigten** wahrnehmen, sofern sie hierfür die rechtlichen wie auch die organisatorischen Voraussetzungen erfüllt. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass eine Förderstelle im Namen einer Entwicklungspartnerschaft die Funktion des Endbegünstigten übernimmt. Bei diesen Förderstellen handelt es sich um eine Dienststelle der an der jeweiligen Entwicklungspartnerschaft beteiligten Institutionen, die im Rahmen ihrer Zuständigkeiten üblicherweise Förderungen bzw. Vergaben durchführt und dafür die organisatorischen Voraussetzungen erfüllt.

Einsatz von Fachleuten

Damit jede einzelne Entwicklungspartnerschaft ihre Strategie solide ausarbeiten (einschließlich Bewertung der Ausgangssituation, Auswertung von Erfahrungen aus anderen Programmen oder aus dem Ausland, Bewertung des Handlungsbedarfs und der Machbarkeit der Strategie-Elemente), ihre Aktivitäten von Fachleuten moderieren, begleiten und evaluieren lassen und ihre Ergebnisse mit denen anderer EPs vergleichend bewerten kann, können die EPs Mittel für ModeratorInnen, Expertisen und begleitende Evaluierungen zur Verfügung stellen.

Organisation einer Entwicklungspartnerschaft

Die heterogene Zusammensetzung der Akteure, die vielfältigen Aufgaben der EP sowie die mit der Ressourcenbündelung verknüpfte Arbeits- und Rollenteilung zwischen den Partnern erfordern eine klare und effektive Ausgestaltung der Binnenstruktur für die EP. Unter Berücksichtigung dieser Ausgangsbedingungen bietet sich für die interne Struktur der EP eine zweischichtige Organisation an:

- eine **strategische Plattform**, die allen beteiligten PartnerInnen erlaubt, ein gemeinsames Grundverständnis zu erarbeiten; Vorschläge, neue Ansätze und Ergebnisse gemeinsam zu bewerten; sich aktiv für die gemeinsamen strategischen Orientierungen und Ziele zu engagieren und gleichberechtigt zusammenzuarbeiten. Auf dieser Ebene sollte die EP offen sein für eine Vielzahl von Akteuren wie öffentliche Einrichtungen, Verbände, Kammern, Unternehmen, NRO, oder selbst engagierte und kompetente Einzelpersonen, die einen Beitrag zur regionalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung leisten können und wollen.

Um die Kooperation auf dieser Ebene sicherzustellen, sind einerseits verbindliche Vereinbarungen über effektive Informations-, Management- und Entscheidungsstrukturen erforderlich, wie die Einrichtung eines Lenkungsgremiums. Andererseits ist festzulegen, wie die Koordination mit der operativen Ebene, mit dem/n transnationalen Partner/Innen und mit dem relevanten thematische Netzwerk erfolgen soll. Schließlich kann es erforderlich sein, zur Moderation von Diskussionsprozessen zwischen den beteiligten Akteuren mit breit gefächerten, teilweise divergierenden Interessen sowie zur begleitenden Aus- und Bewertung der Ergebnisse einer EP Externe mit einschlägigen Fähigkeiten einzubeziehen.

- eine **operative Plattform**, die sicherstellt, dass die auf der strategischen Ebene getroffenen Entscheidungen umgesetzt werden, die Träger der durch EQUAL finanzierten

Module unmittelbar miteinander kooperieren und der Arbeitsplan im finanziell und zeitlich vereinbarten Rahmen durchgeführt wird. Diese Ebene besteht vor allem aus den AkteureInnen der „aktiven Kerngruppe“, die gleichzeitig Träger von Modulen sind. Diese werden bei der Bündelung ihrer Anstrengungen und Ressourcen in einen integrierten Handlungsansatz in inhaltlichen Fragen durch ein Koordinationssekretariat unterstützt, in Fragen der Mittelverwaltung und -abrechnung durch eine mittelbewirtschaftende Stelle.

Die beschriebene Zwei-Ebenen-Struktur empfiehlt sich auch, um die geforderte Offenheit der EP für neue Akteure und die Umsetzung des Prinzips der Stärkung der Handlungsfähigkeit für alle Beteiligten sicherzustellen.

Die Entwicklungspartnerschaften sind gehalten, diese Unterscheidung zwischen einer strategischen und einer operativen Koordinationsebene bei der Entwicklung ihrer internen Organisationsstrukturen aufzugreifen, und am Ende von Aktion 1 im Rahmen der Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft darzulegen, wie die beiden Ebenen zusammenwirken und wie die Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse beider Ebenen voneinander abgegrenzt werden.

Rolle der einzelnen PartnerInnen

Zur Verwirklichung innovativer Lösungen für die ermittelten Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt sollen die AkteureInnen der Entwicklungspartnerschaften ihre Anstrengungen und Ressourcen im Konsens bündeln. Hierzu ist eine Arbeitsteilung entsprechend der spezifischen Kompetenzen der PartnerInnen erforderlich. Dabei soll festgelegt werden, welche Aufgaben die einzelnen PartnerInnen vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen übernehmen können und welche finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen sie jeweils einbringen. So ist beispielsweise zu vereinbaren, wer welche Rollen und Aufgaben auf der strategischen Ebene (wie SprecherIn/Vorsitz im Lenkungsausschuss; Verwaltung der öffentlichen Mittel; AnsprechpartnerIn für die transnationalen PartnerInnen) oder auf der operativen Ebene (Leitung von Arbeitsgruppen, Durchführung eines Strategie-Moduls, Organisation des Koordinations-Sekretariats) übernimmt. Um dem Grundsatz der Innovation gerecht zu werden, wird es häufig wichtig sein, NRO oder kleinere Organisationen schon von Anfang an bei der Konzeption der Strategie zu beteiligen.

Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft

Der Entwurf der Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft ist der Nachweis des Konsenses der Partner und präsentiert auf strukturierte, knappe und kohärente Weise ihre gemeinsame Strategie, außerdem zählt er die wichtigsten Faktoren für einen Erfolg der Entwicklungspartnerschaft auf. Daher sollte er Folgendes enthalten:

- eine Diagnose und eine Bewertung der spezifischen in Angriff zu nehmenden Probleme auf dem Arbeitsmarkt bei Ausgrenzung, Diskriminierung und Ungleichbehandlung;
- eine Analyse des Kreises der Beteiligten, bei der Interessen und Erwartungen von Personen, Gruppen oder Organisationen aufgefunden und erörtert werden, die möglicherweise Einfluss auf die zu entwickelnde und zu erprobende Problemlösung haben oder von dieser beeinflusst werden könnten, und eine Beschreibung der Rollen der einschlägigen Beteiligten und Betroffenen bei der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft;

- Zielsetzungen und die Strategie zu ihrer Verwirklichung, wobei zum Ausdruck kommen sollte, welche Erkenntnisse aus der ersten EQUAL-Runde und sonstigen einschlägigen Aktionen gewonnen wurden;
- eine Beschreibung der Annahmen, Risiken und Flexibilitätsanforderungen;
- ein detailliertes Arbeitsprogramm mit einem realistischen Finanzplan, die beide nach nationalen wie auch transnationalen Aktivitäten/Kosten aufgeschlüsselt sind;
- eine eindeutige Festlegung der Rolle jeder PartnerIn, einschließlich der Vorkehrungen für Lenkung und Management der Partnerschaft und die Verwaltung der Fördermittel, vorzugsweise mit einem gemeinsam vereinbarten System;
- eine Vereinbarung über die Transnationale Zusammenarbeit, in der die gemeinsamen Interessen, der zusätzliche Nutzen der transnationalen Aktivitäten sowie der transnationale Arbeitsplan samt Finanzplan festgelegt sind. Auch die Beiträge und Rollen jeder transnationalen PartnerIn, die Verfahren der Entscheidungsfindung und die organisatorischen Vorkehrungen für die Umsetzung des gemeinsamen Arbeitsprogramms sowie die Methodik für die Begleitung und Bewertung gemeinsamer Aktivitäten sollten niedergelegt sein. Diese Vereinbarung über die Transnationale Zusammenarbeit muss auf der Grundlage des gemeinsamen Formats vorgelegt werden, das in den Leitlinien für die Transnationalität beschrieben wird und sie muss in die gemeinsame Datenbank "EQUAL transnational co-operation interne module" (ETCIM) (= EUQAL-Internetmodul zur transnationalen Zusammenarbeit) eingegeben werden. Eine Papierfassung des Datenbankeintrags sollte dem Entwurf der Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft beigefügt werden;
- Angaben zur Methodik und zum Mechanismus für eine laufende Bewertung von Aktivitäten und Errungenschaften, einschließlich einer Beschreibung nachprüfbarer Indikatoren, aus denen hervorgeht, wie Zielsetzungen, Outputs und Ergebnisse ermittelt und bewertet werden;
- entsprechende Angaben zur Methodik und zu Mechanismen für eine Begleitung und Bewertung gemeinsamer Aktivitäten bei der transnationalen Zusammenarbeit;
- die Verpflichtungserklärung der Entwicklungspartnerschaft, einschließlich der transnationalen PartnerInnen, zur breitenwirksamen Umsetzung der Ergebnisse auf nationaler und europäischer Ebene zusammen zu arbeiten;
- die Strategie und die Mechanismen für die Umsetzung eines Gender-Mainstreaming-Ansatzes.

In dem Entwurf der Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft muss auch nachgewiesen werden, dass die Entwicklungspartnerschaft folgenden Bedingungen entspricht:

- **Finanzielle Lebensfähigkeit:** Verfügbarkeit der erforderlichen Kofinanzierungsmittel
- **Transparenz:** Öffentlicher Zugang zu den erzielten Ergebnissen (Produkten, Instrumenten, Verfahren usw.)
- **Stärkung der Fähigkeiten und der Handlungskompetenz:** Die Entwicklungspartnerschaft ist in der Lage, verschiedene AkteurInnen zur wirksamen Zusammenarbeit an der gemeinsamen Strategie zu bewegen. Dabei ist insbesondere sicherzustellen, dass alle relevanten AkteurInnen - beispielsweise: staatliche Stellen, die öffentliche Arbeitsverwaltung, NRO, Unternehmen (insbesondere kleine und mittlere Unternehmen) und die Sozialpartner - während der gesamten Dauer der Partnerschaft einbezogen werden können. Auch muss die Entwicklungspartnerschaft deutlich

machen, dass alle PartnerInnen sich uneingeschränkt an Planung und Weiterentwicklung der Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft beteiligt haben.

- Lernbereitschaft: Fähigkeit und Bereitschaft zum Lernen von Anderen und sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene eine aktive Zusammenarbeit bei Tätigkeiten im Bereich von Vernetzung, Verbreitung und breitenwirksamer Umsetzung der Ergebnisse.

Die Partnerschaftsvereinbarung ist ein verbindliches Dokument, das von allen PartnerInnen unterschrieben wird und ihre Zustimmung und Verpflichtung festhält, die gemeinsam entwickelte Strategie gemäß des vereinbarten Arbeitsplans umzusetzen.

6. 2: Entwicklung einer Strategie

Die Strategie einer Entwicklungspartnerschaft ist die Handlungsorientierung, die festlegt, wie die Ziele einer EP mit welchen Mitteln erreicht werden sollen. Die Strategieentwicklung macht deutlich, welche Handlungs- und Innovationsbedarf jeweils besteht, und welche Handlungsoptionen zur Realisierung ausgewählt wurden. Für EQUAL EPs stellt die gemeinsame Strategieentwicklung eine gemeinsame Problemsicht und ein von allen Partnern mitgetragenes Vorgehen sicher. Im Einzelnen lassen sich zehn Schritte der Strategie-Entwicklung unterscheiden, die in einem gemeinsamen Planungsprozess im Konsens zu erarbeiten sind.

Für die Strategie-Entwicklung hat sich jede EP folgenden Fragen zu stellen:

- (1) Wo ist der experimentelle Handlungsbedarf? Warum werden diese Probleme mit einem neuen Instrumentarium angegangen? Wer wird welchen Nutzen von einem neuen arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen Ansatz haben? Welche Nachteile oder Schäden werden dadurch vermieden, dass ein neuer Lösungsweg erprobt und begangen wird?
Grund der EP
- (2) Wo stehen die relevanten Akteure in der Region in Bezug auf Problemlösungen, wo stehen andere (in Österreich, in Europa)? Was planen diese?
Positionierung der EP
- (3) Was soll das Ergebnis der Erprobungen sein? Was ist das langfristige Fernziel (die Vision)? Was ist das Nahziel?
Ziel der EP
- (4) Wer muss sich, wer kann sich noch im Aktionsbündnis beteiligen und engagieren?
PartnerInnen in der EP
- (5) Welche Ressourcen stehen zur Verfügung? Welche können zusätzlich mobilisiert werden?
Mittel der EP
- (6) Welcher Bedarf, und welche Optionen für experimentelle Aktivitäten sind erkennbar?
Optionen der EP
- (7) Wie sind die unterschiedlichen Optionen zu bewerten? Welche Risiken, welcher Aufwand und welche voraussichtlichen Ergebnisse sind mit den einzelnen Optionen verbunden, und wie ist deren finanzieller Bedarf, deren administrative Machbarkeit und Steuerbarkeit, deren wirtschaftliche Tragfähigkeit, deren soziale und Akzeptanz und politische Übertragbarkeit? Wie spiegeln sich die EQUAL Prinzipien in den einzelnen Optionen wieder?
Bewertung der strategischen Optionen
- (8) Welcher Weg ist für die Entwicklungspartnerschaft der beste, im Vergleich mit den anderen Optionen?
Prioritäten der Strategie
- (9) Wie kann die Erprobung neuer Wege in Etappen oder Teilziele eingeteilt werden, in welcher Reihenfolge sind die einzelnen Etappen zu begehen?
Phasen der strategischen Umsetzung
- (10) Wie wird kontrolliert, ob und wie die einzelnen Etappenziele erreicht wurden?
Monitoring und Evaluierung der Aktivitäten und Ergebnisse der EP

6. 3: Aufbau der transnationalen Zusammenarbeit

6.3.1 Aufbau der Transnationalen Zusammenarbeit

Besondere Bedeutung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative kommt der internationalen Zusammenarbeit und Vernetzung zu. Diese haben gerade durch die Erfahrungen in den abgelaufenen Gemeinschaftsinitiativen BESCHÄFTIGUNG und ADAPT gezeigt, wo durch die europaweite Kooperation von Projekten ein erheblicher Erfahrungsaustausch entstanden ist, der wesentlich zur Entwicklung bzw. Verbreitung neuer Aktivitätsformen beigetragen hat (etwa ADAPT: Job Transfer Europe). Das Prinzip der Transnationalität wird daher weiterhin als zentraler Bestandteil von EQUAL beibehalten, gleichzeitig wird der bisher damit verbundene administrative Aufwand reduziert, da die Zusammenarbeit zunächst nur auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften verbindlich vereinbart und geregelt wird.

Österreich sieht im Rahmen von EQUAL eine transnationale Zusammenarbeit auf drei Ebenen vor:

A) Zwischen Entwicklungspartnerschaften

Ausgangspunkt der transnationalen Zusammenarbeit zwischen Entwicklungspartnerschaften ist neben dem gegenseitigen Kennenlernen und dem allgemeinen Austausch von Erfahrungen zumeist eine gemeinsame Zielformulierung, wobei sich im Zeitverlauf erhebliche Möglichkeiten zur Steigerung der Intensität und der Qualität der grenzüberschreitenden Kooperation ergeben. Zu beachten sein wird, dass sich passende transnationale Partnerschaften finden, da die Übereinstimmung in den wesentlichen Aktivitäten und Zielen ein wichtiger Erfolgsfaktor der Transnationalität ist. Aus diesen Gründen wird die Zusammenarbeit zwischen Entwicklungspartnerschaften, die im selben Themenbereich tätig sind, angestrebt. Im Weiteren müssen sich die Entwicklungspartnerschaften an einer ergebnisorientierten Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Verbreitung neuer Methoden, Instrumente und Politiken zur Bekämpfung von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt orientieren. Eine wichtige Aufgabe wird in diesem Zusammenhang auch die Integration transnationaler Erkenntnisse in die im Rahmen von Aktion 3 vorgesehenen Mainstreaming-Aktivitäten sein.

Dabei können drei Gruppen transnationaler PartnerInnen unterschieden werden:

- a) EQUAL-Entwicklungspartnerschaften in anderen Mitgliedsstaaten auf Basis der Transnationalen Vereinbarung (Finanzierung aus Mitteln der Aktion 2);
- b) An EQUAL-Prinzipien ausgerichteten ähnlichen Partnerschaften mit PHARE-, TACIS- oder MEDA-Finanzierung, wenn es auch eine Zusammenarbeit mit einer EQUAL Partnerschaft in einem anderen Mitgliedstaat gibt;
- c) Andere Formen der Transnationalen Zusammenarbeit (z.B. Nicht-EQUAL-Partnerschaften in anderen Mitgliedstaaten) sind für österreichische Entwicklungspartnerschaften nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und nur dann, wenn es auch eine weitere Zusammenarbeit mit einer EQUAL Partnerschaft in einem anderen Mitgliedstaat gibt und unter der Bedingung, dass der potenzielle zusätzliche Nutzen eindeutig feststeht und dieser assoziierte PartnerInnen nachweisen kann,

dass er für die eigenen Kosten, die bei dieser Zusammenarbeit anfallen, aufkommen kann. Die PartnerInnen außerhalb von EQUAL werden als „assoziierte transnationale PartnerInnen“ bezeichnet; ihre Beteiligung ist von den für die einzelnen PartnerInnen zuständigen Verwaltungsbehörden zu genehmigen.

B) Zwischen thematischen Netzen von Entwicklungspartnerschaften und entsprechenden Netzen in anderen Mitgliedsstaaten

Die Entwicklungspartnerschaften werden nicht nur im Rahmen thematischer Netzwerke auf nationaler Ebene, sondern auch europaweit zusammenarbeiten. Ziel des gemeinsamen Erfahrungsaustausches wird es sein,

- themenbezogene Bilanzierungen der gewählten Ansätze und der erreichten Ergebnisse zu erarbeiten,
- beispielhafte Lösungen zu ermitteln,
- weiterführende, praktisch erprobte Lösungsansätze in europaweite Diskussionsforen einzubringen.

Die Organisation erfolgt durch die Europäische Kommission bzw. durch die von ihr beauftragte Stützstruktur, die Finanzierung der Teilnahme aus Mitteln des österreichischen PGI EQUAL.

C) Zwischen den verantwortlichen Bundesressorts und den Sozialpartnern mit den jeweils entsprechenden Netzen in anderen Mitgliedstaaten.

Schließlich haben sich die zuständigen Programm-Verwaltungsbehörden selbst zu einer engen Zusammenarbeit untereinander verpflichtet mit dem Ziel, in den EQUAL-Politikfeldern von einander zu lernen. Dies geschieht zum einen im Rahmen der von der Europäischen Kommission organisierten Arbeitsgruppen und Veranstaltungen, zum anderen durch direkte Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten. Auf dieser Ebene werden auch die Schlüsselakteure auf nationaler Ebene eingebunden.

6.3.2 Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit

Die **Vereinbarung über transnationale Zusammenarbeit**, die als Ergebnis der Förderung von Aktion 1 vorzulegen ist, stellt die konkrete Arbeits- und Finanzplanung einschließlich der organisatorischen Strukturen und Aufgabenverteilung dar. Der wesentliche Inhalt der **Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit** ist:

- ein transnationales Arbeitsprogramm mit einem Finanzplan;
- die Rolle der einzelnen transnationalen PartnerInnen, die gemeinsam Methoden der Entscheidungsfindung und die organisatorischen Regelungen zur Verwirklichung des gemeinsamen Arbeitsprogramms;
- die Methodik für die Begleitung und Bewertung der gemeinsamen Tätigkeiten.

6.3.3 PartnerInnenfindung im Rahmen der Aktion 1

Die PartnerInnenfindung wird in EQUAL im Vergleich zur vergangenen Förderperiode nicht nur dadurch wesentlich vereinfacht, dass die transnationale Vereinbarung zwischen den EPs abgeschlossen wird, sondern vor allem auch dadurch, dass

- die PartnerInnensuche und -vereinbarung nunmehr Teilaufgabe der Vorbereitungsphase ist,
- alle potenziellen KooperationspartnerInnen gleichzeitig ebenfalls über EQUAL gefördert werden und die gleiche Aufgabe haben;
- mit Beginn der Aktion 1 alle EPs Zugriff auf eine europaweite Datenbank mit Beschreibungen der Profile und Arbeitspläne aller potentiellen Kooperationspartner erhalten.

Nach der nationalen Entscheidung über eine erste Förderung (Aktion 1) haben die österreichischen EPs grundsätzlich drei Möglichkeiten:

- Die ideale PartnerIn ist bereits bekannt aus früheren Projekten und Kontakten. Probleme könnte es dann geben, wenn diese PartnerIn nicht an einer EP in seinem Heimatland teilnimmt, oder wenn dessen Bewerbung von seiner nationalen Behörde abgelehnt wurde. In diesem Fall fällt die Wunsch-PartnerIn aus.
- In der Datenbank mit Beschreibungen der Profile und Arbeitspläne aller in Aktion 1 geförderten EPs finden sich einige interessante potentielle Kooperationspartner. Auf Basis von gut vor- und nachbereitetem Informationsaustausch zwischen potenziellen KooperationspartnerInnen wird diejenige ausgewählt, bei dem eine Zusammenarbeit die meisten Synergien erwarten lässt.
- Die Nationale Stützstruktur unterstützt die Entwicklungspartnerschaft bei ihrer PartnerInnensuche und hilft bei der Vorauswahl von Partner-KandidatInnen mit Hilfe der europaweiten Datenbank.

6.3.4 Europaweite Datenbank

Im Rahmen der transnationalen Zusammenarbeit steht jede EP in einer Vertragsbeziehung zu der für sie zuständigen nationalen Verwaltungsbehörde, der gegenüber sie verantwortlich ist. Gleichwohl sind die einzelnen EP (transnationale PartnerInnen) untereinander durch eine *Vereinbarung über transnationale Zusammenarbeit* gebunden, in der die Ziele und Verfahren ihres gemeinsamen Vorgehens im Rahmen ihrer „Partnerschaft für transnationale Zusammenarbeit“ festgehalten sind. Eine derartige *Vereinbarung* für Entwicklungspartnerschaften verschiedener Länder, die an einem gemeinsamen Arbeitsprogramm mitwirken, geht über den nationalen Rahmen der einzelnen Partner hinaus und erfordert Verwaltungsverfahren auf europäischer Ebene.

Die Kommission wird daher auf ihren eigenen Servern über eine Web-Schnittstelle die Instrumente zur Verfügung stellen, die erforderlich sind, um die verschiedenen *Vereinbarungen über transnationale Zusammenarbeit* zu unterbreiten, zu aktualisieren und ihre Genehmigung zu ermöglichen. Die mit den Sekretariatsaufgaben der *Partnerschaft für transnationale Zusammenarbeit* betraute EP gibt hier die Daten über die transnationalen PartnerInnen und die geschlossenen Vereinbarungen ein. Eine elektronische Validierung durch die einzelnen beteiligten transnationalen Partner und die verschiedenen zuständigen Verwaltungsbehörden ist erforderlich.

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

- Die beteiligten PartnerInnen und gegebenenfalls die assoziierten transnationalen PartnerInnen;
- die angepeilten Ziele der Zusammenarbeit und der erwartete zusätzliche Nutzen;
- das ausführliche Arbeitsprogramm (Art der Tätigkeiten, für die einzelnen Tätigkeiten bereitgestellte finanzielle Mittel, Zeitplan für die Durchführung);
- die Rolle der einzelnen EP und gegebenenfalls der assoziierten transnationalen PartnerInnen (finanzieller Beitrag zur Zusammenarbeit, Verantwortungsbereiche bei der Durchführung);
- die gemeinsamen Methoden der Entscheidungsfindung (Beschreibung der entsprechenden Regelungen);
- die Vorkehrungen für die Verwaltung (Kordinierung, Sekretariat usw.);
- die Mechanismen für die Bewertung der Kooperationsmaßnahmen.

6.3.5 Konsolidierung der Daten auf europäischer Ebene

Um die transnationale Arbeit der EP zu erleichtern, die Betreuung der Programme zu ermöglichen und den Anforderungen, insbesondere in den Bereichen Begleitung und Bewertung, gerecht zu werden, beteiligt sich Österreich am gemeinsamen elektronischen System für die Datensammlung, das von der Kommission eigens für die Verwaltung der Initiative EQUAL eingerichtet wurde (die so genannte „Equal common database“ - ECDB).

Auf der Grundlage der Vorbereitungsarbeiten der Kommission und der Mitgliedstaaten wurden präzise Felder festgelegt. Sie sind in der Anlage 3 festgehalten, der ein vollständiges Verzeichnis³⁷ der gemeinsamen quantitativen Daten enthält, die auf europäischer Ebene zu übermitteln³⁸ sind. Über diese auf europäischer Ebene konsolidierten Daten hinaus sind die EP gehalten, zusätzliche Daten zu übermitteln, die sich ausschließlich auf die nationale Ebene beziehen. Diese sind im Kapitel 9 festgehalten.

Die Programm-Verwaltungsbehörde oder eine von ihr beauftragte Stelle holt bei den Entwicklungspartnerschaften auf Grundlage der einschlägigen europäischen Bestimmungen sowie zusätzlicher nationaler Festlegungen die physischen Daten ein. Sie übermittelt die Daten in Zusammenhang mit den EP sowie die auf Programmebene gesammelten Daten an die gemeinsame EQUAL-Datenbank (ECDB) entsprechend den von der Kommission festgelegten technischen Protokollen. Die Daten, die die Aktionen 1, 2 und 3 betreffen, werden fortlaufend von der Programm-Verwaltungsbehörde oder der von ihr beauftragten Stelle aktualisiert und der Kommission mindestens einmal pro Monat übermittelt. Die Daten, die den Jahresbericht betreffen, werden mindestens einmal pro Jahr, und zwar spätestens am 30. Juni nach dem Bezugsjahr, übermittelt.

Die Kommission stellt die wichtigsten, von den Mitgliedstaaten übermittelten Informationen³⁹ mit Hilfe geeigneter DV-Systeme *via* Internet zur Verfügung. Auf diese Weise kann man sich einen Überblick über die Aktivitäten der einzelnen EP und über den konsolidierten Stand der Durchführung auf Ebene der Gesamtheit der Programme verschaffen.

Was die Multiple-Choice-Felder betrifft, so ermöglicht das Kommissionssystem die Einsichtnahme in die für die transnationale Zusammenarbeit zweckdienlichen Felder in den 11 Amtssprachen. Die Verwaltungsbehörde hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die Textfelder auf Deutsch und zumindest auf Englisch zur Verfügung stehen.

Die vorgeschlagene Datensammlung dient in erster Linie der Schaffung von Transparenz über die Vorgehensweise und Tätigkeiten der Entwicklungspartnerschaften, um in Aktion 1 das Finden von Partnern in einen anderen Mitgliedstaat zu erleichtern, um in Aktion 2 die thematische Zusammenarbeit zu unterstützen und um in Aktion 3 einen leichteren Zugang zu Ergebnissen zu erhalten. Der gemeinsame Datenpool soll weder zur Kontrolle der

³⁷ Ausschließlich der Finanzdaten, die entsprechend dem Leitfaden für die Pläne und Programmplanungsdokumente im Rahmen der Strukturfonds 2000-2006 über die gemeinsame Systemdatenbank der Strukturfonds (SFC) erhoben werden.

³⁸ Dieses Verzeichnis wird bei der Genehmigung des PGI festgelegt. Je nach Durchführung der Initiative EQUAL und des Stands der Arbeiten der Bewerter könnten gewisse Änderungen erforderlich werden. Voraussetzung hierfür sind die technische Durchführbarkeit und das Einverständnis der Vertreter der Verwaltungsbehörden.

³⁹ Im Rahmen konzertierter Entscheidungen könnte der Zugang zu gewissen Feldern eingeschränkt werden.

sachgemäßen Mittelverwendung noch als Haupt-Informationsbasis oder Auswertungsmethode für die Evaluation des Programms dienen, weder auf nationaler noch auf europäischer Ebene.

6.4. Auswahl der Entwicklungspartnerschaften

Die Einladung zur Einreichung von Entwicklungspartnerschaften wird öffentlich bekannt gemacht.

Die eingegangenen Vorschläge werden entsprechend noch genau festzulegender Kriterien bewertet, die im Ergänzungsdokument zur Programmplanung näher ausgeführt werden. Bei der Auswahl der förderfähigen Anträge wird der Begleitausschuss dafür Sorge tragen, dass jeder Themenbereich entsprechend seiner finanziellen Gewichtung und im Hinblick auf eine regionale Ausgewogenheit, zumindest aber von *einer* Entwicklungspartnerschaft umgesetzt wird. Die Umsetzung eines Themenbereichs durch eine Entwicklungspartnerschaft erfordert die Durchführung von mindestens drei einzelnen Durchführungsmodulen, die, soweit sinnvoll, verschiedene Aspekte des Themas abgestimmt bearbeiten sollen. Diese EP-Module werden im Regelfall von unterschiedlichen Einrichtungen (Vereinen, Schulungsträgern etc.) durchgeführt. Ausgehend vom Thema werden durch die PflichtpartnerInnen der Entwicklungspartnerschaft Umsetzungsmodule festgelegt, die Träger dieser Module werden dadurch ebenfalls zu PartnerInnen der Entwicklungspartnerschaft.

Die Entwicklungspartnerschaften, die im Rahmen des Auswahlverfahrens vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit nicht berücksichtigt werden können, werden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit schriftlich verständigt. Etwaige Beschwerden gegen das Auswahlverfahren können im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eingebracht werden.

Teilnahmevoraussetzungen im Rahmen der 2. Antragsrunde

Von den AntragstellerInnen ist im Rahmen der verlautbarten Fristen ein Antrag auf Förderung der Entwicklungspartnerschaft zu stellen. Dieser hat alle wesentlichen Grundlagen für eine Förderung im Rahmen der Aktionen 1, 2 und 3 zu beinhalten. Die Entscheidung erfolgt in einem Auswahlverfahren. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit entscheidet nach Anhörung des und in Kooperation mit dem EQUAL Begleitausschuss über die Förderung. Bei positiver Beurteilung des Antrags erfolgt zunächst die Förderung im Rahmen der Aktion 1. Nur sofern alle im Rahmen der Aktion 1 vorgesehenen und vertraglich vereinbarten Aktivitäten zur Vorbereitung der Aktionen 2 und 3 fristgerecht erledigt werden, kann seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit eine positive Beurteilung einer Förderung im Rahmen der Aktionen 2 und 3 erfolgen. Hierzu ergeht, wiederum in Kooperation mit dem EQUAL Begleitausschuss nach Anhörung, eine gesonderte Entscheidung.

Die vorgelegten Anträge müssen den innovativen Charakter des Konzepts, das der Arbeit der zukünftigen EntwicklungspartnerInnen zugrunde liegt deutlich beschreiben.

Verschiedenste Arten von Innovation sind zulässig: Prozessorientierte Innovation, d.h. neue Wege in der Betreuung, Begleitung, Vermittlung, Qualifizierung etc., inhaltlich orientierte Innovation, wie neue Lerninhalte, neue Techniken, methodische Innovation, wie Integration von Einzelschritten in der Unterstützung). Je deutlicher sich die zu erprobenden Elemente von der bisherigen Praxis unterscheiden, je eher wird ein Konzept tatsächlich auch als innovativ eingeschätzt werden können. Es muss aber auch realisierbar sein; dies wird vom jeweiligen Kontext, der Problemstellung, der geographischen Lage und ähnlichen Faktoren abhängen. Gerade um die Möglichkeit für die Realisierung wirklich neuartiger Ansätze möglichst weit zu eröffnen soll an dieser Stelle keine genauere Definition von Innovation vorgenommen werden.

Aktion 1

Die Aktion 1 dient dem Aufbau und der Konsolidierung einer nachhaltigen, wirksamen Entwicklungspartnerschaft und ihrer Strategie sowie dem Aufbau der transnationalen Partnerschaft. Für die Zulassung der Entwicklungspartnerschaft zur Aktion 1 muss jedenfalls eine erste Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft vorgelegt werden, die zumindest von allen PflichtpartnerInnen unterfertigt ist (3 Nichtregierungsorganisationen, 2 Sozialpartnern (AG und AN) sowie 1 Fachebene (sektorale EP) bzw. 1 regionale Ebene (regionale EP)). Die Vereinbarung muss ein detailliertes Arbeitsprogramm und einen realistischen Finanzplan für die Aktionen 1, 2 und 3 beinhalten, wobei die Inhalte auf Modulebene einschließlich der wesentlichen Leistungsdaten, das Budget gegliedert nach Aktionen und Modulen sowie nach Personal-, Sach- und TeilnehmerInnenkosten dargestellt sein müssen. Das diesbezügliche Antragsformular ist vollständig ausgefüllt und mit allen geforderten Anlagen einzubringen.

Die Antragseinbringung hat fristgerecht vor Umsetzung des Arbeitsprogramms der Entwicklungspartnerschaften zu erfolgen. Ein nachträglicher Zuschuss bzw. eine nachträgliche Förderung ist nicht zulässig.

Aktionen 2 und 3

Die Förderung der Aktionen 2 und 3 erfordert grundsätzlich eine erfolgreiche Absolvierung der Aktion 1. Die bereits im Grundsatz für die Aktion 1 vorzulegenden Unterlagen sind dafür zu präzisieren, zu finalisieren bzw. abzuschließen. Dies betrifft insbesondere die Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft, die von allen Partnern zu unterfertigen ist und die - neben einer Diagnose und Bewertung der in Angriff zu nehmenden Probleme und der Zielgruppen, Zielsetzungen und Strategien zu ihrer Verwirklichung - ein endgültiges Arbeitsprogramm mit einem realistischen kohärenten Finanzplan für die Aktionen 2 und 3 beinhaltet, wobei die Inhalte auf Modulebene einschließlich aller Leistungsdaten, das Budget gegliedert nach Aktionen und Modulen sowie nach Personal-, Sach- und TeilnehmerInnenkosten dargestellt sein müssen. Darüber hinaus sind die Abgrenzung zu den bisherigen Aktivitäten der PartnerInnen zu den Entwicklungspartnerschaften, die NutzerInnen und KundInnen der erbrachten Leistungen, die beabsichtigten Resultate, die geplante Durchführungsorganisation und die Perspektiven nach dem Ende der Aktionen unter der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zu beschreiben.

Ebenso sind die nationalen und transnationalen Aktivitäten aufzuschlüsseln. Eine Vereinbarung über die Transnationale Zusammenarbeit muss zeitgerecht abgeschlossen sein, in der die gemeinsamen Interessen, der zusätzliche Nutzen sowie der transnationale Arbeitsplan samt Finanzplan festgelegt sind. In diesem Zusammenhang wird explizit auf die in den EQUAL-Leitlinien der Europäischen Kommission festgelegten Kriterien hingewiesen.

Die Aufgabenstellung der Entwicklungspartnerschaft ist zielorientiert zu konzipieren, und es hat jede Entwicklungspartnerschaft ein innerhalb des maximalen Förderzeitraumes liegendes Zuschussende (Förderungsende) zu definieren. Die Aktivitäten der einzelnen Partner der Entwicklungspartnerschaften im Rahmen von EQUAL müssen zusätzlich und eindeutig abgrenzbar von bisherigen Tätigkeiten durchgeführt werden.

Der Arbeitsplan sowie der Finanzplan jeder Entwicklungspartnerschaft dienen als Grundlage für die Zuschussentscheidung und sind jedenfalls integrierter Bestandteil des vertraglich zu vereinbarenden Zuschusses. Die Einhaltung des Finanzplanes ist bindend, eine Missachtung stellt einen Rückforderungstatbestand dar.

Sonstige Förderungen der PartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften sind verbindlich anzuführen. Sie schließen jedoch den Zuschuss aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL nicht aus.

Unterlagen für die Einreichung und das Antragsformular für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL werden vom EQUAL-Büro-Österreich auf der Website www.equal-esf.at zur Verfügung gestellt.

Die Anträge werden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit gemeinsam mit dem Begleitausschuss auf ihre Übereinstimmung mit den Zielsetzungen und Anforderungen des Programms überprüft. **Mit Genehmigung des Antrages beginnt die eigentliche Aktion 1, der Aufbau der Partnerschaft und ihre internationale Vernetzung.**

Finanzierbare Aktivitäten in Rahmen von Aktion 1

- Analysen und Studien zur Erstellung eines Arbeitsprogramms
- Personal- und Sachaufwand für den Aufbau der Entwicklungspartnerschaft
- Personal- und Sachaufwand für die internationale Vernetzung

Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften im Rahmen der Aktion 1 können zusätzlich mit Beratungs- und anderen Dienstleistungen aus Aktion 4: Technische Hilfe unterstützt werden.

Als **Ergebnis der Aktion 1** und somit gleichzeitig als **Teilnahmevoraussetzung an der Aktion 2** sind von den Entwicklungspartnerschaften zwei Dokumente vorzulegen

- Vereinbarung über die EP
- Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit.



7. Vernetzung der Partnerschaften, Verbreitung beispielhafter Lösungen und Integration der Ergebnisse in Politik und Praxis

Für den Erfolg des Programms ist entscheidend, dass die Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaften und die dadurch gewonnenen Erfahrungen in die allgemeine Politikformulierung und in die Praxis von Wirtschaft, und Verwaltung und der Sozialpartner und Eingang finden. Die systematische Bekanntmachung und Verbreitung der Ergebnisse ist daher integrierter Bestandteil des Gesamtprogramms.

Zielsetzung:

- systematische Verbreitung der Ergebnisse und Erfahrungen der Entwicklungspartnerschaften
- vergleichende Bewertung der Ursachenanalysen und der Handlungsstrategien
- Identifizierung und Darstellung beispielhafter Lösungen
- Gezielte Verbreitung relevanter Ergebnisse
- Integration der Erfahrungen in die weitere Politikformulierung und die Praxis
- Vernetzung der EP

Durch die Partizipation der Partner der Territorialen Beschäftigungspakte (TEP) an den EQUAL-Entwicklungspartnerschaften wird in einem hohen Maß die Integration von EQUAL-Inhalten in die Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik sicher gestellt. Durch diese angestrebte Vernetzung der Entwicklungspartnerschaften wird verstärkt ein Transfer von neuen Methoden bei der Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt hergestellt werden.

Solche Transfers sind in folgenden Bereichen zu erwarten:

- Regionale Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik der Bundesakteure (AMS, BSB, Schulen)
- Politik der Länder (Sozialpolitik, Arbeitsmarktpolitik)
- Politik der Sozialpartner auf allen Ebenen

Alle beteiligten arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen AkteurInnen haben im Vorfeld ein starkes Interesse an EQUAL und den damit verbundenen Möglichkeiten gezeigt. Da es zunehmend Bedarf an neuen, innovativen Lösungen in allen Bereichen der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik geben wird, haben die genannten Stellen massiven Bedarf an dem zu erzeugenden Mehrwert in EQUAL angemeldet. Durch die bestmögliche Vernetzung der genannten AkteurInnen mit den Entwicklungspartnerschaften und ihren Netzen sind die vergleichsweise besten Ergebnisse zu erwarten.

Im Rahmen der Aktion 3 sollen die Entwicklungspartnerschaften eines Mitgliedsstaates die zum gleichen Thema arbeiten ihre Ergebnisse austauschen, vergleichen und diese Ergebnisse zunächst im Zusammenhang der einzelstaatlichen Politik validieren. Danach können

die so gewonnenen Ergebnisse in gesamteuropäischen Zusammenhängen weiter bearbeitet werden.

Bei der Festlegung der Arbeitsprogramme der Entwicklungspartnerschaften am Ende der Aktion 1 werden diese konkrete Arbeitsschritte im Rahmen der Aktion 3 zum Transfer von EQUAL-Ergebnissen in die Politik vorschlagen. Aus diesen Vorschlägen wird das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit einvernehmlich mit der Europäischen Kommission eine Umsetzungsstrategie erarbeiten, die vom Begleitausschuss als Teil des Ergänzungsdokuments zur Programmplanung zu beschließen ist. Diese Strategie wird jährlich fortgeschrieben.

Alle Entwicklungspartnerschaften sind verpflichtet, die gewonnenen Erfahrungen und die erzielten Ergebnisse in den erwähnten Zusammenhängen zu kommunizieren.

Für die weitere Politikgestaltung wie auch für die Umsetzung vor Ort sind positive Erfolge im Sinne eines Austausches beispielhafter Lösungen“ ebenso wichtig wie die Kenntnis über die Ursache des Scheiterns von Teil-Projekten oder von ganzen Partnerschaften. Und bei aller Schwierigkeit eines derartigen Vorhabens, ist auch der tatsächliche Grad der Zielerreichung auch im Verhältnis zu anderen Partnerschaften, Projekten oder Initiativen, der Vergleich ihrer Leistungsfähigkeit (benchmarking) wichtig für die Politikformulierung, aber auch für die Partnerschaften und Teil-Projekte selbst.

Um die interessantesten Lösungsansätze rasch zugänglich zu machen, wird entsprechend der Vereinbarungen mit der Europäischen Kommission und den Mitgliedsstaaten eine Datenbank mit beispielhaften Lösungen eingerichtet.

Förderbare Aktivitäten im Rahmen von Aktion 3

- Durchführung von Tagungen, Seminaren
- Durchführung von Studien und Erhebungen, Vergleichen
- Netzwerkaktivitäten

Abgrenzung zwischen Technische-Hilfe-Aktivitäten und Aktivitäten unter Aktion 3

Die Aktion 3 wird unter der Verantwortung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit organisiert. Von diesem wird ein Mainstreaming-Plan entworfen, der vom Begleitausschuss genehmigt wird und jährlich auf der Grundlage der Ergebnisse des Monitorings und der Evaluierung der Entwicklungspartnerschaften aktualisiert wird.

Die Aktion 3 wird vor allem von Entwicklungspartnerschaften durchgeführt, die auf Grund ihrer spezifischen Expertise und nachgewiesenen Leistung ausgewählt wurden. Für diesen Zweck werden die Entwicklungspartnerschaften die als Organisatoren von Netzwerken ausgewählt wurden zusätzlich Mittel erhalten. Laufende Aktivitäten die von diesen EPs ausgeführt werden sind u.a.:

- Validierung und Zusammenführung der Erfahrungen, Ergebnisse und Methoden der einzelnen Entwicklungspartnerschaften durch
 - a) Analysen, Runde Tische und vergleichende Studien mit dem Ziel die Hauptfaktoren die zu Ungleichheiten und Diskriminierungen führen, zu beschreiben;
 - b) Selbstevaluierungsworkshops, die die Bedingungen erfolgreicher Partnerschaften und good practice beleuchten, insbesondere im Hinblick auf Herangehensweise, Methoden, Organisation, Ressourcen, politischer Kontext oder Arbeitsmarktdynamik

- Verbreitung von beispielhaften Lösungen (good practice) und validierten Ergebnisse auf horizontaler Ebene zu Schlüsselakteuren und Partnerschaften durch Publikationen und Konferenzen, Internetpräsentationen.
- Leistung von Beiträgen zur nachfrageorientierten Verbreitung auf vertikaler Ebene, z.B. in arbeitsmarktpolitischen Diskussionen, bei der Weiterentwicklung von Arbeitsmarkt- und Berufsausbildungspolitik. Dies soll durch das Einbringen innovativer Lösungen und funktionierender Beispiele von den Entwicklungspartnerschaften in relevante Institutionen und Organisationen, Foren, Ausschüsse und Versammlungen um die EQUAL-Ergebnisse in die Politik und Praxis von SchlüsselakteurInnen auf Bundes- und Landesebene zu verankern.

Entwicklungspartnerschaften werden sich in ihrer Partnerschaftsvereinbarung verpflichten, an der Validierung, Verbreitung und an Mainstreaming-Aktivitäten teilzunehmen, ebenso an den damit verbundenen Aktivitäten auf Europäischer Ebene, einschließlich Benchmarking. Entwicklungspartnerschaften werden ihre diesbezüglichen Kosten aus der Aktion 2 finanzieren können.

Technische-Hilfe-Einrichtungen können keine Kosten für die tatsächliche Organisation oder operative Implementierung von Aktivitäten unter Aktion 3 übernehmen. Sie können trotzdem in die Unterstützung für das Entwerfen und Aktualisieren des Mainstreaming-Plans herangezogen werden, indem sie die OrganisatorInnen der Netzwerke beraten und Synthesen der Ergebnisse der Thematischen Prioritäten herstellen.

Komplementär zu den „angebots-orientierten“ Transfertätigkeiten der Entwicklungspartnerschaften und deren Netzwerken organisiert die Verwaltungsbehörde bzw. die Nationale Stützstruktur (im Auftrag der Verwaltungsbehörde) die „bedarfsorientierte“ Nachfrage der Institutionen und Organisationen, die für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Berufsausbildungspolitik verantwortlich sind. Dies wird im Mainstreaming-Plan im einzelnen ausgeführt.

III. Abschnitt

Administration des Programms

- 8. Organisation der Durchführung**
- 9. Bewertungskriterien und Indikatoren**
- 10. Finanzbestimmungen**

8. Organisation der Durchführung

8.1. Organisatorische Umsetzung

Verwaltungsbehörde, Zahlstelle und Endbegünstigte:

Entsprechend der in der Bundesverfassung festgelegten Zuständigkeit des Bundes für Angelegenheiten der Arbeitsmarktpolitik und der Kompetenzverteilung zwischen den Bundesressorts ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (vormals Arbeit, Gesundheit und Soziales) für Angelegenheiten der Planung sowie für die Administration der Programme des Europäischen Sozialfonds zuständig.

Das **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit** ist daher im Sinne der VO (EG) 1260/99 **Verwaltungsbehörde und Zahlstelle** für das gegenständliche PGI EQUAL.

Endbegünstigte im Sinne der Bestimmungen der Verordnung VO (EG) 1260/99 und der Leitlinien sind die **Entwicklungspartnerschaften**. Die Entwicklungspartnerschaft kann in ihrer Gesamtheit die Funktion des Endbegünstigten wahrnehmen, sofern sie hierfür die rechtlichen wie auch die organisatorischen Voraussetzungen erfüllt. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass eine Förderstelle im Namen einer Entwicklungspartnerschaft die Funktion des Endbegünstigten übernimmt. Bei diesen Förderstellen handelt es sich um eine Dienststelle der an der jeweiligen Entwicklungspartnerschaft beteiligten Institutionen, die im Rahmen ihrer Zuständigkeiten üblicherweise Förderungen bzw. Vergaben durchführt und dafür die rechtliche und organisatorischen Voraussetzungen erfüllt.

Alle endbegünstigten Stellen haben vor Erhalt der ESF-Mittel eine **Verpflichtungserklärung** „betreffend die Übernahme der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Endbegünstigten bei der Administration von Aktivitäten die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden“ zu unterfertigen, in der sie die Einhaltung der EU-Bestimmungen ausdrücklichen bestätigen.

8.2. Finanzielle Administration

Die finanzielle Durchführung des Mittelflusses aus dem Europäischen Sozialfonds wird durch die Verordnung VO (EG) 1260/99 sowie durch parallel anzuwendende Bestimmungen des Bundeshaushaltsgesetzes, Bundesfinanzgesetzes, Behinderteneinstellungsgesetzes, Arbeitsmarktservicegesetzes, Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetzes und durch die „Vorgaben des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales für die Umsetzung der vom Europäischen Sozialfonds geförderten Aktivitäten“ geregelt.

Die Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds fließen über das Bundesministerium für Finanzen an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Dieses weist die Mittel an die Entwicklungspartnerschaften an. Mit bestimmten, im Haushaltsrecht und Arbeitsmarktservice-gesetz festgelegten Fragen der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds muss das Bundesministerium für Finanzen befasst werden.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit stellt als Verwaltungsbehörde und Zahlstelle sicher, dass nicht programmgemäß verwendete Beträge zurückgefordert und erneut programmensprechend eingesetzt werden.

Weiters unterliegt laut Rechnungshofgesetz die gesamte Ausgaben- und Einnahmengarung des Bundes der Überprüfung durch den österreichischen Rechnungshof. Dabei hat dieser festzustellen, ob die Gebarung den bestehenden Gesetzen, Verordnungen und sonstigen Vorschriften entspricht und ob sie sparsam, wirtschaftlich und zweckmäßig ist.

Finanzkontrolle

Die Koordination der Finanzkontrolle gem. Verordnung (EG) 1260/99 obliegt der Innenrevision des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.⁴⁰ Sie ist hinsichtlich ihrer Aufgabenwahrnehmung ausschließlich an Weisungen des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit gebunden. Die Innenrevision nimmt insbesondere folgende Aufgaben gemäß oben genannter Verordnung wahr:

- die Durchführung von Prüfungen der Verwaltungs- und Kontrollsysteme für die Programme im Rahmen des ESF (die Systemkontrollen im Bereich des ESF sind Teil des Jahresrevisionsplanes);
- die Koordination der österreichischen Prüf-Maßnahmen und deren Abstimmung mit der Europäischen Kommission;
- die Erstellung des jährlichen Berichtes gem. Artikel 38 der Verordnung (EG) 1260/99;
- die Erstellung der abschließenden Bescheinigung gem. Artikel 38 der Verordnung (EG) 1260/99.

Die Arbeitsplanung sowie die Programmierung der Systemkontrollen werden in enger Kooperation und Abstimmung mit der Europäischen Kommission durchgeführt.

Die Vergabe von Fördermitteln folgt strikt dem Vier-Augen-Prinzip. Das heißt, dass jeder Zahlungsvorgang zumindest von zwei voneinander unabhängigen Stellen erfasst wird. Die haushaltsrechtliche Verantwortung obliegt dabei ausschließlich den Buchhaltungsabteilungen der kofinanzierenden Bundesressorts. Diese nehmen damit auch wichtige Prüf- und Kontrollaufgaben wahr. Das Bundeshaushaltsgesetz und die Bundeshaushaltsverordnung enthalten detaillierte Bestimmungen über die von den Buchhaltungen durchzuführende so genannte „Innenprüfung“ im Rahmen des Gebarungsvollzuges.

Im mittelbaren Wirkungsbereich der Internen Revision sind die jeweiligen Kontrolleinrichtungen der Entwicklungspartnerschaften für die Prüfungen gem. VO (EG) Nr. 2064/97 verantwortlich. Die Kontrolleinrichtungen übermitteln jährlich ihre Prüfberichte in Kurzform und geben ihren jährlichen Prüfplan der Internen Revision bekannt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, dass die Interne Revision gemeinsam mit diesen Kontrolleinrichtungen Prüfungen gem. VO (EG) Nr. 2064/97 durchführt. Bei diesen Prüfungen sind insbesondere die sog. 5% Kontrollen gemeint.

⁴⁰ siehe auch: BMAGS, INTERNE REVISION: Bericht gem. Artikel 9 der VO (EG) 2064/97; ESF - 1997, Österreich

8.3. Begleitung und Bewertung

8.3.1 Die Verwaltungsbehörde

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ist als Verwaltungsbehörde für alle Aufgaben zur Begleitung des PGI EQUAL gemäß Artikel 34 der allgemeinen Verordnung (EG) über die Strukturfonds Nr. 1260/99 zuständig. Dazu zählen insbesondere die Verantwortung für :

- die Einrichtung eines Systems für die Erfassung zuverlässiger finanzieller und statistischer Daten über die Durchführung, die Indikatoren für die Begleitung und Bewertung sowie für die Übermittlung dieser Daten an die Europäische Kommission;
- die Ausschreibung und Auswahl eines/einer unabhängigen EvaluatorIn in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission
- die Durchführung und Anpassung der Ergänzung zur Programmplanung;
- die Erstellung und - nach Billigung durch den Begleitausschuss - die Vorlage des jährlichen Durchführungsberichts bei der Europäischen Kommission;
- die Durchführung der Halbzeitbewertung;
- die Verwendung von geeigneten Kodierungssystemen durch die an der Verwaltung und Durchführung des PGI EQUAL beteiligten Einrichtungen;
- die Ordnungsmäßigkeit der im Rahmen des PGI EQUAL finanzierten Aktivitäten und Module;
- die Vereinbarkeit mit den Gemeinschaftspolitiken;
- die Einhaltung der Verpflichtungen gemäß VO Nr. 1159/2000 bezüglich Information und Publizität;
- die Prüfung der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung und der Evaluierungsergebnisse gemeinsam mit der Europäischen Kommission.

8.3.2 Der Begleitausschuss

Die Durchführung des Programms wird gemäß Artikel 35 der Verordnung 1260/99 von einem Begleitausschuss überwacht, der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit nach Anhörung der PartnerInnen innerhalb von drei Monaten nach Entscheidung über das PGI EQUAL einberufen wird.

Mitglieder des Begleitausschusses sind jedenfalls das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, das Bundesministerium für Finanzen, das Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (je eine VertreterIn der Sektionen III (Frauenangelegenheiten) und IV (Behindertenangelegenheiten), das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, das Bundesministerium für Inneres, die Sozialpartner sowie VertreterInnen von Nicht-Regierungs-Organisationen, die die wichtigsten im PGI EQUAL angesprochenen Problem- und Themenfelder repräsentieren, sowie ggf. ausgewiesene Fachleute. Vertreter der Europäischen Kommission und gegebenenfalls der EIB nehmen an den Arbeiten des Begleitausschusses mit beratender Stimme teil. Für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern wird Sorge getragen. Der Vorsitz obliegt dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit als Verwaltungsbehörde.

Erforderlichenfalls kann der Begleitausschuss Unterarbeitsgruppen zu spezifischen Themenstellungen, wie zu Fragen des Gender-Mainstreamings und der Evaluierung, einsetzen. Für Aufgaben im Zusammenhang mit der Evaluierung wird eine besondere Arbeitsgruppe eingesetzt.⁴¹

Die Aufgaben des Begleitausschusses umfassen insbesondere

- die Bestätigung oder Anpassung der Ergänzung zur Programmplanung einschließlich der materiellen und finanziellen Indikatoren für die Begleitung des PGI EQUAL;
- die Prüfung und Genehmigung der Auswahlkriterien (und deren Gewichtung) für im Rahmen der einzelnen Maßnahmen finanzierten Entwicklungspartnerschaften;
- die Mitwirkung bei der Auswahl der Entwicklungspartnerschaften;
- die Überprüfung der Umsetzungsfortschritte und der Durchführungsergebnisse;
- die Prüfung, Genehmigung und Fortschreibung des Kommunikationsaktionsplans;
- die Prüfung, Genehmigung und Fortschreibung des Mainstreaming-Plans;
- die Prüfung und Genehmigung des Pflichtenhefts für die Evaluierung;
- die Prüfung, Genehmigung und Fortschreibung des Arbeitsplans für die Nationale Stützstruktur;
- die Prüfung und Genehmigung der jährlichen Durchführungsberichte und des Schlussberichtes;
- die Prüfung und Genehmigung von Vorschlägen zur inhaltlichen Änderung des PGI EQUAL;
- das Vorschlagsrecht betreffend Aktivitäten zur Verbesserung der Zielerreichung oder der Administration;
- die Behandlung von Fragen des Gender-Mainstreamings und der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

⁴¹ Guidelines for systems of monitoring and evaluation for the Human Resource Community Initiative EQUAL in the period 2000-2006 (final), July 2000, Seite 12

8.3.3 Jährlicher Durchführungsbericht

Für das PGI EQUAL wird der Kommission von der Verwaltungsbehörde innerhalb von sechs Monaten nach Ende jedes vollen Kalenderjahres der Durchführung ein jährlicher Durchführungsbericht gemäß Artikel 37 der Verordnung 1260/99 vorgelegt. Für eine sinnvolle Begleitung der Durchführung der Initiative insgesamt und die Koordinierung der Netzarbeit auf nationaler und europäischer Ebene ist eine gewisse Einheitlichkeit bei den Jahresberichten der Mitgliedstaaten angezeigt.

Da die Durchführung von EQUAL schrittweise erfolgt, kann *a priori* kein gemeinsames Format festgelegt werden. Insofern wird jedes Jahr, zu gegebener Zeit, in enger Abstimmung zwischen der Kommission und den Vertretern der Verwaltungsbehörden eine gemeinsame Struktur für die Jahresberichte festgelegt, was allerdings nicht bedeutet, dass die Verwaltungsbehörde und der Begleitausschuss nicht auch zusätzliche Angaben, die sie für relevant erachten, hinzufügen können.

Die gemeinsamen quantitativen Mindestdaten in Zusammenhang mit der Durchführung, die im Jahresbericht anzugeben sind, werden anlässlich der Übermittlung an die gemeinsame EQUAL-Datenbank erfasst (Anlage 2). Die weiteren im vorliegenden PGI vorgesehenen aussagekräftigen Indikatoren in Zusammenhang mit dem Durchführungsstand, den Ergebnissen oder den Auswirkungen sind im Rahmen des Jahresberichts zu übermitteln.

Nach bisherigem Stand der Diskussion behandeln die jährlichen Durchführungsberichte und die Schlussberichte unter anderem folgendes:

- jedwede für die Durchführung der PGI EQUAL relevante Änderung der Rahmenbedingungen, insbesondere signifikante sozioökonomische Entwicklungen, Änderungen nationaler, regionaler oder sektoraler Politiken sowie des Bezugsrahmens;
- den Stand der Durchführung der Schwerpunkte und Maßnahmen für das PGI EQUAL;
- die finanzielle Durchführung der PGI EQUAL;
- die von der Verwaltungsbehörde und dem Begleitausschuss getroffenen Vorkehrungen zur Sicherung der Qualität und der Effizienz der Durchführung; hierzu gehören insbesondere:
 - die Tätigkeiten für die Begleitung, die finanzielle Kontrolle und die Bewertung, einschließlich der Modalitäten für die Datenerfassung;
 - eine zusammenfassende Darstellung der bei der Verwaltung des PGI EQUAL aufgetretenen signifikanten Probleme und der ergriffenen Aktivitäten;
 - die Inanspruchnahme der technischen Hilfe;
 - die zur Gewährleistung der Publizität des PGI EQUAL gemäß Artikel 46 getroffenen Aktivitäten;
 - die Aktivitäten, die zur Gewährleistung der Vereinbarkeit mit den Gemeinschaftspolitiken sowie zur Gewährleistung der Koordinierung der gesamten gemeinschaftlichen Strukturpolitik getroffen werden;

8.3.4 Bewertung

Um die Beurteilung der Effektivität und Effizienz des PGI EQUAL im Sinne von Artikel 40 ff der Verordnung (EG) 1260/99 zu ermöglichen, wird die Durchführung dieses Programms laufend im Hinblick auf die Grundsätze der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und auf die gesetzten Ziele bewertet. Zusätzlich zur Datenerfassung und -auswertung im Rahmen des

Programm-Monitorings werden zu diesem Zweck externe EvaluatorInnen mit der laufenden Bewertung des Gesamtprogramms sowie einzelner Schwerpunkte bzw. Maßnahmen beauftragt werden. Darüber hinaus wird vor Beginn, zur Halbzeit und nach Ablauf der Programmperiode jeweils eine Bewertung des Programms durch externe EvaluatorInnen vorgenommen.

Grundsätzlich muss die Beurteilung des PGI EQUAL dem experimentellen Charakter des gesamten Programms und damit auch der einzelnen Maßnahmen, Entwicklungspartnerschaften und denen einzelnen Modulen gerecht werden. Das heißt, dass beispielsweise nicht nur der unmittelbare Vermittlungserfolg von in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften einbezogenen Personen als Bewertungskriterium für Erfolg herangezogen werden kann und darf, sondern dass vielmehr der gewählte Ansatz in Relation zur komplexen Problemstellung beurteilt werden muss; also etwa das Erreichen von Teilzielen, die Aufarbeitung und/oder Analyse im Rahmen von Studien, das Einrichten von Gesprächsforen oder Vernetzungsaktivitäten. Die Zielerreichung kann somit immer nur in Bezug auf die von den Entwicklungspartnerschaften selbst gewählten Ziele beurteilt werden. Und für den Gesamterfolg des Programms muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass im Kern von experimentellen Ansätzen auch die Möglichkeit enthalten ist, dass einzelne Versuche nicht die gewünschten Ergebnisse erreichen und u. U. erst dadurch der Weg für andere Lösungsansätze eröffnet wird.

Der methodologische Ansatz der Bewertung orientiert sich an den Leitlinien der Kommission für die Begleitung und Bewertung der GI EQUAL⁴², der sich somit in wesentlichen Punkten von der Bewertung des beschäftigungspolitischen Förderprogramme im Rahmen der ESF-Ziel-3-Programme unterscheidet. Bei der Begleitung und Bewertung von EQUAL werden nämlich:

- gleichermaßen die Entwicklungsprozesse im Zeitverlauf wie auch die erreichten Ergebnisse systematisch erfasst und in die Bewertung einbezogen;
- personenbezogene Kennziffern wie auch Struktur- und Systemindikatoren verwendet, und
- quantitative (insbesondere finanzielle und physische Daten) und qualitative Aus- und Bewertungsansätze genutzt.

Um Referenzwerte für die Bewertung der erreichten Ergebnisse zu erhalten, wird die Bewertung – angesichts des in Kapitel 1 konstatierten Defizits einer systematischen Beschreibung der Situation – zunächst eine Bestandsaufnahme von Diskriminierungen und Ungleichheiten im Hinblick auf die in PGI gewählten Schwerpunkte vornehmen

Die Anforderungen an die Begleitung und Bewertung eines experimentellen Programms sind hoch; die Bewertungsansätze und –indikatoren sind von allen zu teilen, wenn sichergestellt werden soll, dass in nach Vorliegen relevanter Ergebnisse deren Validität nicht schon aus methodischen Gründen in Frage gestellt wird. Daher werden spezifische Aufgaben im Zusammenhang mit der Begleitung und Bewertung des PGI EQUAL einer Untergruppe des Begleitausschusses übertragen, in der auch die Kommission vertreten ist. Dieser Unterausschuss wird u. a. auch das Lastenheft für die externe Bewertung vorbereiten, den Datensatz festlegen, der eine Bewertung der Aktivitäts- und Wirkungsziele sowie die quantitative Erfassung des vereinbarten Indikatoren-Minimalkatalogs ermöglicht, und

⁴² *Guidelines for systems of monitoring and evaluation for the Human Resource Community Initiative EQUAL in the period 2000-2006 (final, July 2000)*

einen ersten Fragenkatalog zusammenstellt, an dem sich der/ die externe BewerterIn bei der Arbeit orientieren soll.

8.3.5 Ex-ante-Bewertung

Mit der Ex-ante-Bewertung wurde das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) beauftragt, das in der vorangegangenen Programmperiode für die Evaluierung von BESCHÄFTIGUNG und ADAPT verantwortlich war. Durch diese Verbindung zur Vorperiode wurde sichergestellt, dass die Erfahrungen der bisherigen Programmumsetzung in die Planung der neuen Periode integriert wurden. Die Ergebnisse der Ex-Ante-Bewertung wurden bei der Erstellung des Dokumentes entsprechend berücksichtigt bzw. werden in das Ergänzungsdokument zur Programmplanung Eingang finden.

8.3.6 Ergänzungsdokument zur Programmplanung

Nähere Konkretisierungen zur Umsetzung des PGI EQUAL werden in einem Ergänzungsdokument zur Programmplanung vorgenommen, das insbesondere für folgende Aspekte detaillierte Angaben macht:

- Auswahlkriterien für Entwicklungspartnerschaften, wie in den EQUAL Leitlinien festgelegt;
- Detaillierte Wirkungsziele für alle Maßnahmen, wie im Kapitel 5 festgelegt;
- Detaillierte Aktivitätsziele für alle Maßnahmen, wie im Kapitel 5 festgelegt;
- Eine Detaillierung des Zeitplans für die Durchführung des PGI EQUAL, wie im Kapitel 6 dargelegt;
- Vorgaben für die Strategie-Entwicklung der Entwicklungspartnerschaften, wie in Kapitel 6.2 festgelegt;
- Eine Umsetzungsstrategie, die beschreibt, wie die Ergebnisse in Politik und Praxis integriert werden, wie in Kapitel 7 festgelegt;
- Den Vorschlägen der ex-ante-Evaluierung, soweit diese im Kontext dieses PGI noch nicht aufgenommen sind, und für die konkrete Durchführung von Bedeutung sind, wie in Kapitel 8.3.5 festgelegt;
- Eine Gesamtdarstellung der Informations- und Publizitätsmaßnahmen in Form eines Kommunikationsaktionsplans, wie in Kapitel 8.4 festgelegt;
- Soweit erforderlich, eine nähere Beschreibung der Indikatoren für die Begleitung und Bewertung des PGI, die in Kapitel 9 bereits aufgelistet werden;
- Eine detaillierte Darstellung der konkret zur Anwendung kommenden Instrumente, d.h. der förderbaren Aktivitätstypen, wie in Kapitel 10.3 dargestellt.

8.4 Information und Publizität

Gemäß Artikel 46 der allgemeinen Strukturfonds-Verordnung (EG) 1260/99 in Verbindung mit der Verordnung Nr. 1159/2000 zur Information und Publizität sorgt die Verwaltungs-

behörde für eine angemessene Publizität des PGI EQUAL sowie der Aktivitäten 3 und 4; die für dessen Durchführung verantwortlichen Entwicklungspartnerschaften sorgen für eine angemessene Publizität ihrer Aktivitäten. Dadurch sollen die kofinanzierten Aktivitäten bekannt gemacht und ihre Transparenz erhöht werden.

Alle Entwicklungspartnerschaften sind verpflichtet, die Bestimmungen der o. a. Verordnung zur Publizität einzuhalten. Sie sind insbesondere verpflichtet, FörderungsnehmerInnen über die ESF-Beteiligung hinsichtlich ihrer Höhe bzw. ihres Anteils an der Gesamtförderung in Kenntnis zu setzen. Potentielle Begünstigte sind im Zuge von Beratungen über die Fördermöglichkeiten des PGI EQUAL zu informieren. Die Entwicklungspartnerschaften sind weiters verpflichtet, bei allen Veröffentlichungen und bei Veranstaltungen in der Öffentlichkeit sowie an allen Einrichtungen und Geräten (soweit sie aus Fördermitteln angeschafft wurden) an gut sichtbarer Stelle den Hinweis „gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds“ anzubringen. Bei allen Aktivitäten der Information und Publizität sind die Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 1159/2000 hinsichtlich der Verwendung des europäischen Emblems zu beachten.

Gemäß der Verordnung Nr. 1159/2000 zur Information und Publizität werden die Informations- und Publizitätsmaßnahmen in Form eines Kommunikationsaktionsplans in der Ergänzung zur Programmplanung gemäß Artikel 18.3(d) der Verordnung Nr. 1260/1999 vorgelegt.

8.5. Programmerstellung und Konsultation

Das vorliegende Programm wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erstellt.

Im Sinne von Artikel 15 der Verordnung 1260/99 wurde der Entwurf dieses Programms den mit dieser Materie befassten Bundesressorts (Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Finanzen, Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten, Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen, Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Bundesministerium für Inneres), den Sozialpartnern, dem Arbeitsmarktservice, den Landesregierungen sowie Städte- und Gemeindebund zur Konsultation übermittelt.

Die eingegangenen Stellungnahmen und Anregungen wurden - soweit dies im Rahmen der Gesamtkonzeption des Programms möglich war - berücksichtigt.

8.6. Abstimmung mit anderen Programmen und Maßnahmen

Die GI EQUAL zielt inhaltlich auf die Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt ab. Mit Hilfe eines innovativen und experimentellen Ansatzes sollen dabei neue Förderinstrumente und -strukturen für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik erprobt und umgesetzt werden. Eine zentrale Rolle spielen dabei lokale oder sektorale Aktionsbündnisse, die Entwicklungspartnerschaften.

Aufgrund dieses Ansatzes hat das PGI EQUAL in seiner **Konzeption und Durchführung** Berührungspunkte und Schnittstellen zu anderen einschlägigen Politiken, Instrumenten

und Maßnahmen. Dazu zählen zunächst neben nationalen, regionalen und lokalen Aktionsplänen für Beschäftigung und für soziale Integration vor allem die relevanten nationalen und europäischen Rechtsvorschriften zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Darüber hinaus gibt es eine Reihe wichtiger Förderprogramme, die z. T. über den Arbeitsmarkt hinausreichen, und zu denen das PGI EQUAL hinsichtlich seiner Konzeption aufgrund seiner eindeutigen Fokussierung auf den Arbeitsmarkt und die Berufsbildung in einer komplementären Beziehung steht. Für Österreich handelt es sich bei den in Frage stehenden europäischen Programme vor allem um:

- Die Programme 2000-2006 für die Ziele 1, 2 und 3 sowie das Programm für die Entwicklung des ländlichen Raumes in Österreich hinsichtlich der beschäftigungs-, behinderten- und berufsbildungspolitischen Ziele und Maßnahmen;
- Die innovativen Maßnahmen 2000-2006 nach Art. 6 ESF und Art 10. EFRE hinsichtlich des experimentellen Ansatzes und der Dimensionen des Mainstreaming;
- das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung (2001-2006) hinsichtlich der Ziele und Mittel;
- die Gemeinschaftsinitiativen LEADER+, URBAN, INTERREG III hinsichtlich der Rolle von Aktionsbündnissen und der sozialen Integration;
- das Programm LEONARDO hinsichtlich der transnationalen Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung;
- der Europäische Flüchtlingsfonds hinsichtlich der Integration von Asylwerbern, de-facto-Flüchtlingen und Personen mit subsidiärem Schutz .

Es wird weiterhin angestrebt, bei der Entwicklung und Erprobung von Innovationen im PGI EQUAL an den methodischen Erfahrungen und inhaltliche Ergebnissen anderer einschlägiger Maßnahmen anzuknüpfen und darauf aufzubauen. Sowohl im Zuge der Antragsbewertung als auch im Rahmen des Monitorings und der Bewertung wird es eine inhaltliche Abstimmung mit thematisch verwandten Programmen geben. Durchgängig werden in EQUAL die Erfahrungen mit der bisherigen Förderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiativen BESCHÄFTIGUNG und ADAPT aufgegriffen. Durch die Konzentration der mit dem PGI EQUAL verfolgten Förderstrategie auf die vier Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit, Chancengleichheit) wird zugleich eine Komplementarität zu diesem Politikbereich und zu den übergreifenden Zielen des ESF hergestellt. Auch wird EQUAL den gleichen Querschnittszielen wie der ESF (Förderung der Chancengleichheit, Ausschöpfung des Potenzials der Informationsgesellschaft, Förderung der lokalen Entwicklung und des lebenslangen Lernens) verpflichtet sein.

Durch die Zusammenarbeit der im wesentlichen dafür zuständigen Bundesministerien für Wirtschaft und Arbeit; Soziale Sicherheit und Generationen; Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie für Inneres im Begleitausschuss für EQUAL sowie, durch entsprechende Erläuterungen im Ergänzungsdokument zur Programmplanung wird die **inhaltliche Komplementarität** zwischen EQUAL und den anderen Förderprogrammen sichergestellt, um zu vermeiden, dass es zu **inhaltlichen Überschneidungen** kommt.

Auch stellt die Programm-Verwaltungsbehörde sicher, dass **Doppelförderungen** von (Modulen von) Entwicklungspartnerschaften ausgeschlossen werden. Ebenso wenig wird es eine **Kofinanzierung** aus anderen Programmen, die ebenfalls aus EU-Mitteln kofinanziert sind (insb. Zielprogramme und andere GI-Programme), geben. Um Doppelförderun-

gen und unzulässige Kofinanzierungsarrangements zu auszuschließen, werden entsprechende Prüfungen auf allen Stufen der Antragsbearbeitung und -bewilligung sowie im Rahmen der Prüfung der Verwendungsnachweise erfolgen. Die Programmverwaltungsbehörde gibt die Mittel erst dann frei, wenn eine Doppelförderung zweifelsfrei ausgeschlossen ist.

8.7. Technische Hilfe

Politische Zielsetzung

Zur Sicherstellung des Erfolges des Programms ist es erforderlich, Aktivitäten zur **Unterstützung der Aktionen 1 bis 3**, zur **internationalen Vernetzung**, zur **Begleitung und Bewertung**, zur **Informations- und Öffentlichkeitsarbeit** sowie zur Unterstützung der **Administration** (auf allen Ebenen incl. Verwaltungsbehörde) durchzuführen.

Zielsetzung:

Sicherstellung der effizienten Programmumsetzung und der Zielerreichung, der systematischen Begleitung und der fundierten Bewertung sowie der Information über Aktivitäten und Ergebnisse

Aufgaben der Technischen Hilfe

Ziel der Aktivitäten der Technischen Hilfe ist es, die Effizienz und Effektivität der Aktivitäten des Programms sicherzustellen. Zu diesem Zweck sollen

- die Entwicklungspartnerschaften bei der Gründung und der Suche nach internationalen Partnern, bei ihrer problembezogenen Arbeit, bei der Realisierung des spezifischen Ansatzes von EQUAL und bei der Integration der Ergebnisse in Politik und Praxis unterstützt;
- die Ergebnisse und Erfahrungen der Entwicklungspartnerschaften auf nationaler Ebene sowie international systematisch verbreitet und kommuniziert ;
- Schlüsselakteure bei der Nutzung der Ergebnisse des PGI EQUAL unterstützt und

- Die Verwaltungsbehörde in Fragen der Mittelbewirtschaftung und –abrechnung, der Administration und der Begleitung und Bewertung des PGI EQUAL beraten und unterstützt werden.

Alle Entwicklungspartnerschaften werden daher einem detaillierten Monitoring unterzogen und laufend evaluiert; die Ergebnisse sollen unmittelbar mit der administrativen Umsetzung verknüpft werden. Ebenfalls aus Mitteln der Technischen Hilfe werden Aktivitäten zur Umsetzung der Bestimmungen zur Information und Publizität gem. Verordnung (EG) 2082/93 finanziert.

Im Einzelnen sind im Rahmen der Technischen Hilfe folgende Aufgaben zu erledigen:

Technische Hilfe Kategorie 1:

EQUAL-spezifische Unterstützungsaktionen lt. EQUAL-Leitlinie Art. 46

- Beratung und Unterstützung zwecks Konsolidierung der Partnerschaften und Ermittlung geeigneter Partnerschaften und Ermittlung geeigneter Partner für eine transnationale Zusammenarbeit (Aktion 1)
- Sammlung, Aufbereitung und Auswertung der Erfahrungen und Ergebnisse (einschließlich der Jahresberichte) der Entwicklungspartnerschaften (Aktion 2)
- Förderung der thematischen Vernetzung, der vergleichenden Bewertung (Benchmarking) der Verbreitung der Ergebnisse und der Einrichtung von Mechanismen für die Umsetzung im politischen Raum (Aktion 3)
- Zusammenarbeit bei europaweiter Vernetzung und um sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen gemeinsam mit den anderen Mitgliedstaaten und der Kommission genutzt werden können (vergl. Aktionen auf Europäischer Ebene)

Technische Hilfe Kategorie 2:

Allgemeine Verwaltung und Technische Hilfe bzgl Finanzen, lt. "Regeln zu den förderbaren Kosten" No. 11.2

Management, Implementierung von Begleitung und Bewertung des EQUAL-Programms, besonders Aktivitäten, die mit der Vorbereitung, Auswahl, Genehmigung und Begleitung der Entwicklungspartnerschaften zu tun haben, Treffen von Begleitausschüssen, Prüfungen und Vor-Ort-Kontrollen der Aktivitäten.

Technische Hilfe Kategorie 3:

Zusätzliche Technische Hilfe: lt. "Regeln zu den förderbaren Kosten" No. 11.3

Studien, Seminare, Informationsaktionen, Evaluierung, der Kauf und die Installierung von Computersystemen für das Management, Begleitung und Bewertung. Für diese Aktivitäten können die Kosten von Beamten nicht ersetzt werden.

Nationale Stützstruktur

Zur Unterstützung der Verwaltungsbehörde wird eine Nationale Stützstruktur eingerichtet. Diese übernimmt aus Mitteln der Technischen Hilfe folgende Aufgaben:

- Beratung und Unterstützung der EP im Rahmen der Aktion 1, 2 und 3
- Durchführung von Aktivitäten im Rahmen der Aktion 3 und 4
- Unterstützung der Verwaltungsbehörde bei der Programmverwaltung
- Öffentlichkeitsarbeit (in Zusammenarbeit mit der für Ziel 3 beauftragten Koordinationsstelle)

Die Beauftragung geeigneter Anbieter für Dienstleistungen im Rahmen der Technischen Hilfe wird entsprechend den Vergabebestimmungen Österreichs und der Europäischen Union nach Durchführung einer europaweiten Ausschreibung und unter Befassung des Bundesministeriums für Finanzen erfolgen. Die Durchführung der Aufgaben der Nationalen Stützstruktur erfordern ein besonderes Vertrauensverhältnis zur Verwaltungsbehörde, so dass ein Tätigwerden dieser Einrichtung an der Umsetzung von anderen EQUAL-Aktivitäten im Auftrag oder im Rahmen von Entwicklungspartnerschaften ausgeschlossen ist.

Die Finanzierung der Nationalen Stützstruktur erfolgt aus Mitteln der Technischen Hilfe.

Maßnahmen

Die Technischen Hilfe wird entsprechend der drei obigen Kategorien im Rahmen von drei Maßnahmen durchgeführt. Es ist geplant, die Mittel wie folgt aufzuteilen (in Bezug auf die Gesamtkosten):

Maßnahme 6.1 :	2,5%
Maßnahme 6.2 :	1,5%
Maßnahme 6.3 :	1,0%

Die Leistungen, die im Rahmen der Technischen Hilfe erbracht werden, werden im Ergänzungsdokument zur Programmplanung näher spezifiziert.

Zielgrößen und Indikatoren

Für die Umsetzung der Aktivitäten der Technischen Hilfe sollen insgesamt € 10,39 Mio zur Verfügung gestellt werden.

8.8. Zugänglichkeit des Programms für Menschen mit Behinderung

Die Durchführung von EQUAL auf nationaler Ebene und durch die Entwicklungspartnerschaften sollte so organisiert werden, dass alle Aktivitäten für alle Personen offen sind, die Diskriminierungen und Ungleichheiten ausgesetzt oder von Ausgrenzung betroffen sind – soweit die Verhältnismäßigkeit der Mittel dies zulässt. Insofern stellen die Programm-Verwaltungsbehörde und die Entwicklungspartnerschaften sicher, dass Menschen mit Behinderung ohne Einschränkung Zugang zu den einschlägigen Aktivitäten haben. Dies gilt insbesondere für die Zugänglichkeit von Gebäuden, Veranstaltungsorten, Transportmitteln usw. Im gleichen Maße stellen die Programm-Verwaltungsbehörde und die Entwicklungspartnerschaften sicher, dass Informationen (internetbasierte Präsentationen und Informationen sowie gedruckte Dokumente) für Menschen mit Behinderung leicht und benutzerfreundlich zugänglich gemacht werden.

9. Bewertungskriterien und Indikatoren

Basis für die Beurteilung des Erfolges der Durchführung auf Programmebene sind die in Kapitel 5 angeführten Wirkungs- und Aktivitätsziele, die in der Ergänzung zur Programmplanung näher konkretisiert werden.

Grundsätzlich muss die gesamte Bewertung des PGI EQUAL dem experimentellen Charakter des gesamten Programms und damit auch der einzelnen Maßnahmen und Entwicklungspartnerschaften gerecht werden. Das heißt, dass nicht nur der unmittelbare Vermittlungserfolg von in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften einbezogenen Personen als Bewertungskriterium für Erfolg herangezogen werden kann und darf, sondern dass vielmehr der gewählte Ansatz in Relation zur komplexen Problemstellung beurteilt werden muss; also etwa das Erreichen von Teilzielen, die Aufarbeitung und/oder Analyse im Rahmen von Studien, das Einrichten von Gesprächsforen oder Vernetzungsaktivitäten. Die Zielerreichung auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften kann somit immer nur in Bezug auf die von den Entwicklungspartnerschaften selbst gewählten Ziele beurteilt werden. Und für den Gesamterfolg des Programms muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass im Kern von experimentellen Ansätzen auch die Möglichkeit enthalten ist, dass einzelne Versuche nicht die gewünschten Ergebnisse erreichen und u. U. erst dadurch der Weg für andere Lösungsansätze eröffnet wird.

Die jährlichen Durchführungsberichte gemäß Artikel 37 der Verordnung 1260/99 enthalten – vorbehaltlich der jährlichen Abstimmung der Kommission und den Verwaltungsbehörden der Mitgliedstaaten (vergl. Kapitel 8.3.3) - u.a. nachfolgende quantitativen Angaben. Diese dienen einerseits der europaweiten Vergleichbarkeit der Umsetzungsschwerpunkte – hierzu werden die erforderlichen Informationen seitens der Europäischen Kommission in Absprache mit den Mitgliedstaaten einheitlich festgelegt - und andererseits als Basis für eine weiterführende Bewertung. Eine Beurteilung der Effektivität und Effizienz der Pro-

grammumsetzung insgesamt sowie einzelner Entwicklungspartnerschaften allein anhand der nachfolgenden numerischen Indikatoren würde der Komplexität des experimentellen EQUAL-Ansatzes jedoch nicht gerecht werden. Diese Bewertung der Daten und damit des Erfolgs des Programms erfolgt daher laufend durch externe EvaluatorInnen (siehe hierzu auch Kapitel 8.3.4).

9.1. Kontextindikatoren

nach Geschlecht getrennt:

- **Beschäftigungsquote** (in % der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren)
- **Erwerbsquote** (in % der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren)
- **Inaktivitätsquote** (in % der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren)
- **Arbeitslose:** (absolut und in %)

- nach Alter

- * bis 25 Jahre
- * 25 bis 50 Jahre
- * über 50 Jahre

- nach Vormerkdauer

- * unter 3 Monate (Kurzzeitarbeitslose)
- * 3 bis 6 Monate (Übertrittsgefährdete Jugendliche)
- * 6 bis 12 Monate (Langzeitarbeitl. Jugendliche, Übertrittsgefährdete Erwachsene)
- * über 12 Monate (Langzeitarbeitslose Erwachsene)

- nach höchster abgeschlossener Ausbildung

- * ohne positiven Pflichtschulabschluss
- * Pflichtschule
- * Mittlere Schule
- * Höhere Schule
- * Lehre
- * MeisterInnenprüfung
- * Universität/Fachhochschule

- nach StaatsbürgerInnenschaft

Nicht-österreichische StaatsbürgerInnen:

- * davon EWR
- **Von Ausgrenzung Bedrohte:**⁴³ (absolut und in %):

- nach Alter

- * bis 25 Jahre
- * 25 bis 50 Jahre⁴⁴

⁴³ Notstandshilfe-BezieherInnen

* über 50 Jahre

- nach Vormerkdauer

* 6 bis 12 Monate (Langzeitarbeitl. Jugendliche, Übertrittsgefährdete Erwachsene)

* über 12 Monate (Langzeitarbeitslose Erwachsene)

- nach StaatsbürgerInnenenschaft

Nicht-österreichische StaatsbürgerInnen:

- * davon EWR

- **Begünstigte Menschen mit Behinderung:** (absolut und in %):

- nach Alter

* bis 25 Jahre

* 25 bis 50 Jahre⁴⁵

* über 50 Jahre

- nach Art der Behinderung

- **Selbständige Beschäftigung** (in % der Gesamtbeschäftigung)

- **Teilzeitbeschäftigung** (in % der Gesamtbeschäftigung)

- **Befristete Dienstverhältnisse** (in % der Gesamtbeschäftigung)

- Personen in der Erstausbildung:

- nach Alter

* bis 15 Jahre

* 15 bis 19 Jahre

* 19 bis 25 Jahre

* über 25

- nach Ausbildung:

* Pflichtschule

* Mittlere Schule

* Höhere Schule

* Lehre/MeisterInnenprüfung

* Universität/Fachhochschule

⁴⁴ Die österreichische Statistik kennt ab den 30jährigen nur eine Erhebung des Alters der arbeitslosen Personen nach Dekaden

⁴⁵ Die österreichische Statistik kennt ab den 30jährigen nur eine Erhebung des Alters der arbeitslosen Personen nach Dekaden

9.2. Umsetzungsindikatoren

TeilnehmerInnen an Strategie-Modulen für alle Schwerpunkte:

- geplant/tatsächlich
- **Geschlecht und Alter:**
 - * Frauen/Männer unter 25
 - * Frauen/Männer von 25 bis 45
 - * Frauen/Männer über 45

Teilnehmergruppe (entsprechend den Definitionen der einzelnen Schwerpunkte):

Höchste abgeschlossene Ausbildung:

- * ohne positiven Pflichtschulabschluss
- * Pflichtschule
- * Mittlere Schule
- * Höhere Schule
- * Lehre
- * MeisterInnenprüfung
- * Universität/Fachhochschule

StaatsbürgerInnenschaft:

- Nicht-österreichische StaatsbürgerInnen:
 - * ausländische Frauen
 - davon EWR
 - * ausländische Männer
 - davon EWR

bei Qualifizierungsaktivitäten:

- Verausgabte Beträge
- Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen
- Anzahl der bewilligten Module
- Durchschnittlicher Kostensatz pro Tag
- Größe der bewilligten Module
 - * 1 - 10 TeilnehmerInnen
 - * 11 - 20 TeilnehmerInnen
 - * 21 - 50 TeilnehmerInnen
 - * über 50 TeilnehmerInnen
- Anzahl der Module mit Angebot der Kinderbetreuung
- Anzahl der Individualförderungen
- Anzahl und Art der Abschlüsse
 - * Berechtigungen/Zertifikate
 - * Lehrabschluss
 - * MeisterIn
 - * Berufsreifeprüfung
 - * Pflichtschulabschluss

- * mittlere und höhere Schulen
- * Universitäts-/Fachhochschulabschluss
- * sonstige Abschlüsse
- * kein Nachweis
- Anzahl der Abbrüche:
 - * wegen Beschäftigungsaufnahme
 - * sonstige Abbrüche
- Verbleib der TeilnehmerInnen 9 Monate nach regulärer Beendigung (Stichtagserhebung):
 - * Unselbstständig Beschäftigte
 - * Selbstständig Beschäftigte
 - * Weiterführende Maßnahme
 - * Arbeitslose
 - * Geringfügig Beschäftigte
 - * Sonstige

bei Beschäftigungsaktivitäten:

- Verausgabte Beträge
- Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen
- durchschnittliche Dauer der Beihilfen
- Verbleib der TeilnehmerInnen 9 Monate nach regulärer Beendigung (Stichtagserhebung):
 - * Unselbstständig Beschäftigte im selben Unternehmen
 - * Unselbstständig Beschäftigte in einem anderen Unternehmen
 - * Selbstständig Beschäftigte
 - * Weiterführende Maßnahme
 - * Arbeitslose
 - * Geringfügig Beschäftigte
 - * Sonstige

bei Beratungs- und Betreuungsaktivitäten:

- Verausgabte Beträge
- Anzahl der geförderten Beratungsaktivitäten
- Anzahl der Beratungsfälle (Frauen/ Männer)
- Anzahl der beratenen Module
- Anzahl der beratenen Institutionen im Rahmen des Gender-Mainstreamings
- Anzahl der beratenen Personen (Frauen/ Männer) im Rahmen der Unternehmensgründung

Weiters ist für die Evaluierung die Erhebung der **Sozialversicherungsnummern** der TeilnehmerInnen aller Aktivitäten erforderlich.

Um die Informationen über laufende Umsetzung des Programmes zu vervollständigen, können im Rahmen des **Ergänzungsdokuments zur Programmplanung** zusätzliche **Beobachtungskennziffern** festgelegt werden.

Von den Entwicklungspartnerschaften sind alle jene notwendigen Daten zur Verfügung zu stellen, auf deren Grundlage wiederum jene Daten ermittelt werden können, über die die Messbarkeit der Zielerreichung im Rahmen der Begleitung und Bewertung möglich ist.

10. Finanzbestimmungen

10.1. Finanzplan

Die im Kapitel 5 dargestellten Schwerpunkte der PGI EQUAL werden im nachfolgenden Finanzplan summenmäßig zusammengefasst.

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.

Die Kofinanzierung für das vorliegende Programm wird überwiegend vom Bund (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur) aufgebracht, das heißt, dass mit der Genehmigung einer Entwicklungspartnerschaft in EQUAL im Normalfall sowohl die Genehmigung der Mittel des Europäischen Sozialfonds als auch die Genehmigung der Kofinanzierungsmittel verbunden ist. Der Interventionssatz des ESF, bezogen auf die öffentlichen Ausgaben, beträgt für alle Schwerpunkte und Maßnahmen einheitlich 50%.

Das gesamte Finanzvolumen von EQUAL beträgt rund € 207,6 Mio. (ATS 2.807), die je zur Hälfte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus nationalen öffentlichen Mitteln finanziert werden (jeweils € 103,8 Mio. bzw. ATS 1.403,5).

Dieser Gesamtbetrag teilt sich auf die einzelnen Aktionen wie folgt auf:

Anteil am Programm	
Aktion 1	3 %
Aktion 2	83 %
Aktion 3	9 %
Aktion 4 (Technische Hilfe)	5 %
PGI EQUAL insgesamt	100,00 %

Auf die einzelnen Schwerpunkte (entsprechend der Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie) bzw. Maßnahmen (entsprechend der Themen) entfallen dabei folgende Anteile bzw. Beträge (in €):

	Gesamt	davon ESF	Anteil am Programm
Schwerpunkt I	103.130.164	51.565.082	49,68%
Schwerpunkt II	27.388.000	13.694.000	13,19%
Schwerpunkt III	28.144.000	14.072.000	13,56%
Schwerpunkt IV	25.442.000	12.721.000	12,26%
Schwerpunkt V	13.108.000	6.554.000	6,31%
Schwerpunkt VI	10.390.322	5.195.161	5,00%
PGI EQUAL insgesamt	207.602.486	103.801.243	100,00 %

Es wird davon ausgegangen, dass im Rahmen des PGI EQUAL in der zweiten Bewilligungsrunde etwa 50 Entwicklungspartnerschaften gefördert werden können.

Bezüglich der förderfähigen Ausgaben gelten die Bestimmungen der diesbezüglichen Verordnung der Europäischen Kommission Nr. 1865/2000 mit den Regeln für die Zuschussfähigkeit von Ausgaben. Sollten Entwicklungspartnerschaften im Zuge ihrer geförderten Tätigkeit Einkünfte erzielen, so vermindern diese die öffentliche Finanzierung.

10.2. Vorausschätzung

Die gem. Verordnung Nr. 1260/1999 Art. 32 Abs. 7 vorgesehenen Vorausschätzung der Zahlungsanträge an die Europäische Kommission werden jährlich bis spätestens 30.04. an die Kommission übermittelt. Diese werden auf Basis der jeweils geltenden Finanzpläne, der tatsächlichen Ausschöpfung der vorangegangenen Jahre sowie der aktuellen Mittelbindungen erstellt. Die Vorausschätzungen werden in der neuen Programmperiode vom Bundesministerium für Finanzen vorgenommen. Auf der Grundlage der Angaben der Entwicklungspartnerschaften übermittelt die Zahlstelle dem Bundesministerium für Finanzen bis Ende März jedes Jahres eine Vorausschätzung der für das Programm im laufenden und im darauf folgenden Kalenderjahr zu erwartenden Zahlungsanträge. Die Vorausschätzung umfasst die zuschussfähigen Ausgaben insgesamt sowie die ESF-Mittel.

10.3. Übereinstimmung mit den Beihilferegulungen

Entsprechend der Strukturfondsverordnung Art. 18, Abs. 2b erklärt Österreich, dass die im Rahmen von EQUAL gewährten Beihilfen keine Beihilfen im Sinne des Artikel 87 des Vertrages darstellen *oder* diese Beihilfen entweder mit der "De-Minimis" Regelung vereinbar sind *oder* unter eine Freistellungsverordnung gemäß VO 994/98 des Rates von 7.5.1998 (Abl. EG L 142 vom 14.5.1998) fallen:

- Verordnung (EG) Nr. 68/2001 der Kommission vom 12. Januar 2001 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf Ausbildungsbeihilfen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 13.1.2001),
- Verordnung (EG) Nr. 69/2001 der Kommission vom 12. Januar 2001 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf „De-Minimis“-Beihilfen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 13.1.2001),
- Verordnung (EG) Nr. 70/2001 der Kommission vom 12. Januar 2001 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf staatliche Beihilfen an kleine und mittlere Unternehmen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 13.1.2001)

Im Falle, dass im Rahmen dieses Programms eine staatliche Beihilfe kofinanziert wird, die weder der "De-Minimis"-Regelung entspricht, noch unter eine Gruppe der Freistellungsverordnungen fällt, wird diese der Europäischen Kommission zur Notifizierung vorgelegt werden. In diesem Fall wird eine Förderung insbesondere unter Beachtung der Leitlinien für Beschäftigungsbeihilfen, der Leitlinien für staatliche Beihilfen regionaler Zielsetzung, der Mitteilung über die Senkung der Arbeitskosten und der einschlägigen Verfahrensregelungen konzipiert und durchgeführt. Ebenfalls berücksichtigt werden die Regelungen entsprechend der Verordnung des Rates VO (EG) Nr. 994/98 vom 7. Mai 1998.

Grundsätzlich wird im PGI EQUAL nur ein Rahmen vereinbart, der festgelegt, welche Aktivitätentypen in den jeweiligen Schwerpunkten förderbar sind, mit dem jeweiligen Hinweis, dass diese im Rahmen des Ergänzungsdokuments zur Programmplanung näher zu definieren sind. Das bedeutet, dass erst im Ergänzungsdokument zur Programmplanung festgelegt wird, welche konkreten Instrumente in der Umsetzung des Programms zum Einsatz kommen. Eine detaillierte Darstellung der konkret zur Anwendung kommenden Instrumente sowie deren wettbewerbsrechtlicher Relevanz erfolgt daher in der Ergänzung zur Programmplanung.

Bei der Durchführung des Programms wird die Verwaltungsbehörde für die Einhaltung der Beihilfekontrollbestimmungen verantwortlich zeichnen. Darüber hinaus wird die Verwaltungsbehörde im Rahmen der Begleitung und Bewertung kontinuierlich deren Einhaltung überprüfen. Dazu wird von jeder geförderten Entwicklungspartnerschaft der Beihilfenstatus abgefragt. Die Verwaltungsbehörde gibt die Fördermittel erst frei, wenn die Übereinstimmung mit den Beihilfekontrollbestimmungen zweifelsfrei ist.

Soweit die Förderung im Rahmen von „de minimis“ erfolgt, wird vom Mitgliedstaat Österreich sichergestellt, dass das Kumulierungsverbot - Höchstbetrag von 100.000 EURO innerhalb von drei Jahren - eingehalten wird. Dies wird dadurch geschehen, dass Unternehmen, die Fördermittel erhalten, verpflichtet sind, diese Förderung zentral beim Bundeskanzleramt zu melden.

Grundsätzlich ist unter beihilferechtlichen Aspekten auf Folgendes hinzuweisen:

- Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften (Schwerpunkt 1) sind in der Regel allgemein und personenbezogen und richten sich überwiegend an Arbeitslose/Beschäftigungslose; sie bewirken die Verbesserung der persönlichen Stellung der Arbeitnehmer/innen auf dem Arbeitsmarkt. In der Regel handelt es sich um allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu beitragen sollen, Arbeitslose oder arbeitsmarktbezogen inaktive Personen überhaupt oder besser am Arbeitsmarkt vermitteln zu können.
- Bei den Aktivitäten zur Förderung von Sozialbetrieben (Schwerpunkt 2) handelt es sich um Aktionen, zur Sicherung von Arbeitsplätzen von Personen mit vorübergehenden oder ständigen sozialen Benachteiligungen. Falls erforderlich wird für diese Maßnahmen eine Genehmigung beantragt.
- Maßnahmen, die darauf abzielen, die Qualifikation von Beschäftigten (Schwerpunkt 3) zu verbessern, richten sich zum einen auf die Entwicklung der Systeme der beruflichen Qualifizierung sowie an die Beschäftigten („Weiterbildung auf eigene Faust“) und weisen keinen unmittelbaren Betriebsbezug auf.
- Soweit Maßnahmen mit Betriebsbezug durchgeführt werden, steht immer die Entwicklung von allgemeinen Lehr- und Lernkonzepten sowie die allgemeine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation im Vordergrund und nicht der spezifische betriebliche Qualifikationsbedarf. Dies wird insbesondere dadurch sichergestellt, dass solche Maßnahmen in der Regel im Rahmen von Entwicklungspartnerschaften zwischen Weiterbildungsträgern, regionalen Stellen und Unternehmen durchgeführt werden. Die Unternehmen erhalten dabei keine Fördergelder.
- In den wenigen Ausnahmefällen, in denen Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen organisiert werden, wird sichergestellt, dass es sich dabei um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Inhalte handelt und die Förderung im Rahmen von „de minimis“ bzw. unter Berücksichtigung der Freistellungsverordnung für Ausbildungsbeihilfen oder anderer Regelungen gemäß Verordnung (EG) des Rates Nr. 994/98 erfolgt. Für darüber hinaus gehende Maßnahmen wird die Genehmigung beantragt.
- Bei den im Schwerpunkt 4 geplanten frauenspezifischen Aktionen handelt es sich um Aktivitäten, um die Nachteile von Frauen am Arbeitsmarkt und als Existenzgründerinnen auszugleichen. Überwiegend richten sich diese an Arbeitslose und Berufsrückkehrerinnen, daher gelten für diese die oben vorgenommenen Erläuterungen entsprechend. Soweit es sich um Fördermaßnahmen für Frauen nach erfolgter Existenzgründung handelt, werden die Bestimmungen von „de minimis“ bzw. der Regelungen gemäß Verordnung (EG) des Rates Nr. 994/98 vom 7. Mai 1998 beachtet.

10.4. Umfang der geförderten Tätigkeiten

Im Rahmen von EQUAL können ausschließlich Aktivitäten gefördert werden, die üblicherweise aus dem Europäischen Strukturfonds im Rahmen der Bestimmungen der VO 1685/2000 hinsichtlich der Zuschussfähigkeit der Ausgaben finanziert werden. Daher ist nicht nur die Finanzierung von Aktivitäten möglich, die für gewöhnlich vom ESF gefördert werden können. In Übereinstimmung mit Artikel 21 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 und Artikel 5 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999 kann der Geltungsbereich der förderfähigen Tätigkeiten - in geringem Umfang - auf Maßnahmen ausgedehnt werden, sondern auch solche, die gewöhnlich vom EFRE, vom EAGFL oder von FIAF finanziert werden können werden können.

Anlage 1: Glossar

Aktivitäten (einer Entwicklungspartnerschaft)

Die aus EQUAL finanzierten Tätigkeiten einer Entwicklungspartnerschaft, die in der Regel von den Partnern einer **Entwicklungspartnerschaft** durchgeführt werden. Die wichtigsten Aktivitäten sind die Module der Strategie einer Entwicklungspartnerschaft.

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 Partner 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. Der Begleitausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung.

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 so genannte „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. Im 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 und 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

Aktionsbündnisse 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 begehen wollen. Die Partner haben eine gemeinsame Problemsicht und gemeinsame Perspektiven zur Lösung aktueller oder zukünftiger Probleme der Diskriminierung, Ungleichheit und Ausgrenzung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt entwickelt. 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.

Ergänzung zur Programmplanung

Das Dokument über die Umsetzung der **Strategie** und der **Schwerpunkte des PGI EQUAL** mit detaillierten Angaben auf **Maßnahmenebene** (wie Auswahlkriterien für **Entwicklungspartnerschaften**, Detaillierung der Wirkungs- und Aktivitätssziele sowie der Umsetzungsstrategie, u.a.m.), die von der Verwaltungs-Behörde festgelegt und vom **Begleitausschuss** bestätigt wird. Das Ergänzungsdokument zur Programmplanung wird der Kommission zur Information übermittelt.

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 weitere 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 im 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 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 I vereinbart werden. Ein Strategie-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 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 im 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 GI 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 Asylwerbern

Segregation

Unausgewogene Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Arten und 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 soll. Für EQUAL EPs stellt die gemeinsame Strategieentwicklung eine gemeinsame Problemsicht und ein von allen Partnern mitgetragenes Vorgehen sicher. Dabei kann die Strategie-Entwicklung 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.

Quellen:

- 1) Europäische Kommission, Technisches Themenpapier No. 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, März 2000
- 2) Allgemeine Strukturfondsverordnung VO (EG) Nr.1260/1999
- 3) Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Anlage 2: Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AsylG	Asyl-Gesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BHZÜV	Bundeshöchstzahlen-Überziehungsverordnung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAGS	Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BSB	Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EP	Entwicklungspartnerschaft
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
EUROSTAT	Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FremdenG	Fremdengesetz
IHS	Institut für Höhere Studien
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
IuK	Information und Kommunikation
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KUG	Karenzurlaubsgeld
LL	Leitlinie
NAP	Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung
NRO	Nicht-Regierungs-Organisationen
ÖSTAT	Statistik Österreich (=Statistisches Zentralamt Österreichs)
PGI	Programm für die Gemeinschaftsinitiative
SPZ	Sonderpädagogisches Zentrum
TEP	Territorialer Beschäftigungspakt
VO (EG)	Verordnung der Europäischen Gemeinschaft
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Annexe X: Data shared through the Equal common database (ECDB)

15/03/2004

Final Version second round

A. General information (ongoing information)

FIELDS

Type of data / Items...

A1.	Id Codes	European = Country + national ID
		<i>Each DP receives a unique code at European level. It is made up of a maximum of 4 letters identifying the Member State and x characters as decided by the Member State.</i>

A2.	Status of the application	<i>Indicate the status of the application in MS</i>
		Multiple choice <input type="checkbox"/> in selection process <input type="checkbox"/> selected <input type="checkbox"/> transnational cooperation completed <input type="checkbox"/> DP ended

B. Set up of the Development partnership (action 1 - ongoing information)

B1.	Dates	<input type="checkbox"/> Application date : date field <input type="checkbox"/> Selection date : date field
-----	--------------	--

B2.	Title of the DP	Text field – max 80 characters
	National language	<i>Simple & short</i>

B3.	Title of the DP	Text field – max 80 characters
	International characters	<i>Latin alphabet without accented letters...</i>

B4.	Applicant partners	<i>For each Item, click in the list of the members</i>
		Concerns DP initiators <input type="checkbox"/> Partner 1 <input type="checkbox"/> Partner 2 <input type="checkbox"/> Partner ...n

B5.	DP managing organisation	One choice in the table of the partners
		<p><i>Concerns the partner who has administrative and financial responsibility within the DP. If the DP has its own legal constitution, that structure will be identified in the list of partners.</i></p> <p>Click in the list of the members</p>

B6.	Other responsibilities	<p style="text-align: right;"><i>For each item, click in the list of the members</i></p>
		<input type="checkbox"/> Design of the DP strategy and planning <input type="checkbox"/> Co-ordination of experimental activities <input type="checkbox"/> Monitoring, data collection <input type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Coordination of Transnational partnership

B7.	EQUAL Theme – Measure	Max 1 choice
		<input type="checkbox"/> Employability - Access to the labour market <input type="checkbox"/> Employability - Combating racism <input type="checkbox"/> Entrepreneurship - Business creation <input type="checkbox"/> Entrepreneurship - Social economy <input type="checkbox"/> Adaptability - Life long learning <input type="checkbox"/> Adaptability - Information technology <input type="checkbox"/> Equal opportunities – Reconciling family and professional life <input type="checkbox"/> Equal opportunities - Reducing gender gaps <input type="checkbox"/> Asylum seekers

B9.	Geographical/sectoral	Max 1 choice <p style="text-align: right;"><i>Size of the geographical area linked with a Nuts table</i></p>
	If geographical	<input type="checkbox"/> Rural area <input type="checkbox"/> Urban area <input type="checkbox"/> Other geographical
	If sectoral	Max 1 choice <ul style="list-style-type: none"> • Economic sector : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agriculture <input type="checkbox"/> Industrial <input type="checkbox"/> Services • <input type="checkbox"/> Specific discrimination and inequality problems

B10.	DP status	Max 1 choice
	Legal form	<input type="checkbox"/> Association without legal form <input type="checkbox"/> Non-profit making organisation <input type="checkbox"/> Consortium <input type="checkbox"/>

B10b	Pre-existing partnership	Max 1choice
		<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes ≤ 2 years <input type="checkbox"/> Yes > 2 years
		Text field : explanation of the pre-existing partnership

B11.	DP linguistic skills	4 Scroll down menus
		1° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/lu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv

		2° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 3° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 4° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv
--	--	---

B12.	DP background in CI	Max 1choice
		<input type="checkbox"/> One partner involved in ADAPT/EMPLOYMENT/EQUAL 1 st Round <input type="checkbox"/> Two and more partners involved in A/E/E <input type="checkbox"/> Nobody involved in A/E/E

B13.	Rationale for the DP	Rationale for the partnership, assessment of the relevance of the problem addressed, of the solution to be tested. Text field:.
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B14.	Objectives of the DP	Response to the rationale; objectives of the partnership Text field :
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B15.	Nature of the experimental activities	Multiple choice.				
			+	++	++	++
					+	++
	<input type="checkbox"/> Assistance to persons					
	<input type="checkbox"/> Guidance and counselling <input type="checkbox"/> Training <input type="checkbox"/> Training on work place <input type="checkbox"/> Work placement <input type="checkbox"/> Job rotation and job sharing <input type="checkbox"/> employment aids (+ for self-employment) <input type="checkbox"/> Integrated measures (pathway to integration)					
	<input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures					
	<input type="checkbox"/> Employment creation and support <input type="checkbox"/> Training of teachers, trainers and staff <input type="checkbox"/> Improvement of employment services – Recruitment structures <input type="checkbox"/> Conception for training programmes - certification <input type="checkbox"/> Anticipation of technical changes <input type="checkbox"/> Work organisation, improvement of access to work place <input type="checkbox"/> Guidance and social services <input type="checkbox"/> Awareness raising, information, publicity <input type="checkbox"/> Studies and analysis of discrimination features					

B16.	Innovation	Multiple choice				
			+	++	++	++
		<input type="checkbox"/> Process-oriented <input type="checkbox"/> Goal-oriented <input type="checkbox"/> Context oriented			+	++
		Text field				

B17.	Discriminated groups and fields of discrimination	Multiple choice in each section	<i>In percentage</i>			
		<input type="checkbox"/> Assistance to persons	M	F		
		<input type="checkbox"/> Unemployed <input type="checkbox"/> Employed <input type="checkbox"/> Others (without status, social beneficiaries...)			100	
		<input type="checkbox"/> Migrants, ethnic minorities, ... <input type="checkbox"/> Asylum seekers <input type="checkbox"/> Population not migrant and not asylum seeker			100	
		<input type="checkbox"/> Physical Impairment <input type="checkbox"/> Mental Impairment <input type="checkbox"/> Mental Illness <input type="checkbox"/> Population not suffering from a disability			100	
		<input type="checkbox"/> Substance abusers <input type="checkbox"/> Homeless <input type="checkbox"/> (Ex-)prisoners <input type="checkbox"/> Specific discrimination <input type="checkbox"/> Without specific discrimination			100	
		<input type="checkbox"/> < 25 year <input type="checkbox"/> 25 – 50 year <input type="checkbox"/> > 50 year			100	
		<input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures	+	+	+	+
		<input type="checkbox"/> Age = <input type="checkbox"/> Asylum <input type="checkbox"/> Disabilities <input type="checkbox"/> Gender discrimination <input type="checkbox"/> Low qualification <input type="checkbox"/> Racial discrimination <input type="checkbox"/> Religion <input type="checkbox"/> Sexual orientation <input type="checkbox"/> Support to entrepreneurship <input type="checkbox"/> Unemployment				

B18.	Empowerment	
	1° National partners	Text field: Text field: optionally, translation in English
	2° Participants - Stakeholders	Multiple choice
		<input type="checkbox"/> Promoting individual empowerment <input type="checkbox"/> Developing collective responsibility and capacity for action <input type="checkbox"/> Participation in the DP design <input type="checkbox"/> Participation in running and evaluating activities <input type="checkbox"/> Changing attitudes and behaviour of key actors
		Text field:
		Text field: optionally, translation in English

B19.	ESF budget	Max. one choice
		Total budget for the duration of the DP (ESF + national)
		<input type="checkbox"/> < 250 000 € <input type="checkbox"/> 250 000 – 500 000 € <input type="checkbox"/> 500 000 – 1 000 000 € <input type="checkbox"/> 1 000 000 – 1 500 000 € <input type="checkbox"/> 1 500 000 – 2 000 000 € <input type="checkbox"/> 2 000 000 – 5 000 000 € <input type="checkbox"/> > 5 000 000 €
		% of total budget for transnational activities

B21.	Transnational co-operation intended or searched	Multiple choice	+	+	+	+
				+	+	+
					+	+
						+
		- Exchange of information and experiences - Parallel development of innovative approaches - Import, export or adoption of new approaches - Joint development - Exchange of trainees/trainers/staff				
		Text field				
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).				

B22.	Transnational co-operation – Preferences	Multiple choice
		<input type="checkbox"/> BEfr <input type="checkbox"/> BEnl <input type="checkbox"/> CZ <input type="checkbox"/> DK <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> EE <input type="checkbox"/> EL <input type="checkbox"/> ES <input type="checkbox"/> FR <input type="checkbox"/> IE <input type="checkbox"/> IT <input type="checkbox"/> CY <input type="checkbox"/> LV <input type="checkbox"/> LT <input type="checkbox"/> LU <input type="checkbox"/> HU <input type="checkbox"/> MT <input type="checkbox"/> NL <input type="checkbox"/> AT <input type="checkbox"/> PL <input type="checkbox"/> PT <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> SK <input type="checkbox"/> FI <input type="checkbox"/> SE <input type="checkbox"/> UKgb <input type="checkbox"/> UKni <input type="checkbox"/> no preferences

B23.	Last update	<input type="checkbox"/> Date field
------	--------------------	-------------------------------------

C. Members of the DP (ongoing information)

C1.	Name	Text field
C2.	Acronym	(not compulsory) Text field
C3.	Address	Text field <i>link with postcode (nuts) and country</i>
C4.	Tel	Text field
C5.	Fax	Text field
C6.	Email	Text field
C7.	Web site	Text field

C8.	Type of organisation	Max one choice
		<input type="checkbox"/> Public authority (national, regional, local) <input type="checkbox"/> Enterprise <input type="checkbox"/> Employers' organisation <input type="checkbox"/> Trade Union <input type="checkbox"/> Financial institution <input type="checkbox"/> Chamber of commerce/industry/crafts <input type="checkbox"/> Organisation providing support and guidance for disadvantaged groups <input type="checkbox"/> Employment services <input type="checkbox"/> Social economy enterprise <input type="checkbox"/> Social services <input type="checkbox"/> Education / training organisation <input type="checkbox"/> University / Research organisation <input type="checkbox"/> Consortium created for managing the DP <input type="checkbox"/> Other

C8b	Type of organisation	Description who the national partners are, what they do, their clients, the aim of the partner organisations, methodologies used etc... (not compulsory)
		Text field
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

C9.	Legal status	Max one choice
		<input type="checkbox"/> Public organisation <input type="checkbox"/> Non-profit private organisation (including NGO...) <input type="checkbox"/> Semi-public organisation <input type="checkbox"/> Union, Confederation... <input type="checkbox"/> Co-operative <input type="checkbox"/> Private <input type="checkbox"/> Without legal status

C10.	Contact person	Responsibility	Name	Email	Tel

C11.	Size of the organisation	Max one choice
		<i>Permanent staff</i>
		<input type="checkbox"/> staff < 10 <input type="checkbox"/> staff 10 – 50 <input type="checkbox"/> staff 50 – 250 <input type="checkbox"/> > 250

C12.	Date of joining DP	Date field
C13.	Date of leaving DP	Date field

C14.	Last update on the DP's member	Date field
------	---------------------------------------	------------

D. Implementation of the work programme (transnational cooperation completed) (action2 - ongoing information)

D1.	Dates	<input type="checkbox"/> Date of transnational cooperation completed
D2.	Title of the DP	
D3.	Title of the DP (international)	
D4.	Partners involved	<i>For each Item, click in the list of the members</i>
		DP members <input type="checkbox"/> Partner 1 <input type="checkbox"/> Partner 2 <input type="checkbox"/> Partner ...n
D5.	DP managing organisation	
D6.	Other responsibilities	See B
D7.	EQUAL Theme – Measure	See B
D8.	Sub-themes	See B
D9.	Geographical/sectoral	See B
D10.	DP status	See B
D11.	DP linguistic skills	See B
D12.	DP's background in CI	See B
D13.	Rationale for the DP	See B
D14.	Objectives of the DP	See B
D15.	Nature of the experimental activities to be implemented	See B
D16.	Innovation	See B
D17.	Discriminated groups and fields of discrimination	See B
D18.	Empowerment	See B
D19.	Budget	See B

D25.	DP Agreement	Text field : Summary of the DP agreement and, optionally, DP agreement in annexe.
------	---------------------	---

D25 A	Transnational partners	Multiple choice
		<i>Click in the list of the Development partnerships (cf. Id Code)</i>
		<input type="checkbox"/> Transnational partner 1 <input type="checkbox"/> Transnational partner 2 <input type="checkbox"/> Transnational partner ...n

G. Other information for monitoring at DP level (annually consolidated information)

G1.	Discriminated groups and fields of discrimination	Total number of beneficiaries during the year in "person * year" equivalent (1 day=7 hours, 1 week = 5 days, 1 month = 4 weeks, 1 year = 12 month)			
		Multiple choice in each section			
		<i>In percentage</i>			
		<input type="checkbox"/> Assistance to persons	M	F	
		<input type="checkbox"/> Unemployed <input type="checkbox"/> Employed <input type="checkbox"/> Others (without status, social beneficiaries...)			100
		<input type="checkbox"/> Migrants, ethnic minorities, ... <input type="checkbox"/> Asylum seekers <input type="checkbox"/> Population not migrant and not asylum seeker			100
		<input type="checkbox"/> Physical Impairment <input type="checkbox"/> Mental Impairment <input type="checkbox"/> Mental Illness <input type="checkbox"/> Population not suffering from a disability			100
		<input type="checkbox"/> Substance abusers <input type="checkbox"/> Homeless <input type="checkbox"/> (Ex-)prisoners <input type="checkbox"/> Other discriminated (religion, sexual orientation) <input type="checkbox"/> Without such specific discriminations			100
		<input type="checkbox"/> < 25 year <input type="checkbox"/> 25 – 50 year <input type="checkbox"/> > 50 year			100
		<input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures	+	+	+
		<input type="checkbox"/> Age - <input type="checkbox"/> Asylum <input type="checkbox"/> Disabilities <input type="checkbox"/> Gender discrimination <input type="checkbox"/> Low qualification <input type="checkbox"/> Racial discrimination <input type="checkbox"/> Religion <input type="checkbox"/> Sexual orientation <input type="checkbox"/> Support to entrepreneurship <input type="checkbox"/> Unemployment			

G2.	Expenditures	Evaluation by the DP of the total amount (ESF and national) spent during the year (rounded 1 000 €):
		Alphanumeric field

G3.	Breakdown of expenditures by experimental activities	<i>Percentage</i>	
		I. National activities	
		<input type="checkbox"/> Assistance to persons <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Guidance and counselling <input type="checkbox"/> Training <input type="checkbox"/> Training on work place <input type="checkbox"/> Work placement <input type="checkbox"/> Job rotation and job sharing <input type="checkbox"/> employment aids (+ for self-employment) <input type="checkbox"/> Integrated measures (pathway to integration) <input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Employment creation and support <input type="checkbox"/> Training of teachers, trainers and staff <input type="checkbox"/> Improvement of employment services – Recruitment structures <input type="checkbox"/> Conception for training programmes - certification <input type="checkbox"/> Anticipation of technical changes <input type="checkbox"/> Work organisation, improvement of access to work place <input type="checkbox"/> Guidance and social services <input type="checkbox"/> Awareness raising, information, publicity <input type="checkbox"/> Studies and analysis of discrimination features 	
		II. Transnational activities	
		<input type="checkbox"/> Exchange of information and experiences <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Parallel development of innovative approaches <input type="checkbox"/> Import, export or adoption of new approaches <input type="checkbox"/> Joint development <input type="checkbox"/> Exchange of trainees/trainers/staff 	
		Total	100 %

G5.	National and transnational work	Text field
-----	--	------------

G6.	National and European level networking	Text field
-----	---	------------