



Halbzeitbewertung II

Begleitende Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 - 2006

Wien, Dezember 2005



Institute for
Social Research
and Analysis

Diese Studie wird im Auftrag des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) durchgeführt.

KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Austrian Institute for SME Research

(Präsident: o. Univ.-Prof. Dr.Dr.h.c. J. Hanns Pichler, M.Sc.)

Für den Inhalt verantwortlich: Walter Bornett

Autorinnen:

Sonja Sheikh (KMU FORSCHUNG AUSTRIA)

Andrea Dorr (KMU FORSCHUNG AUSTRIA)

Eva Heckl (KMU FORSCHUNG AUSTRIA)

Verena Paul (SORA)

Andrea Egger (abif)

Unter Mitarbeit von:

Aliette Dörflinger (KMU FORSCHUNG AUSTRIA)

Gundula Elvin (KMU FORSCHUNG AUSTRIA)

Isabella Kaupa (SORA)

Christina Kien (SORA)

Barbara Bechter (abif)

Karin Steiner (abif)

Layout:

Susanne Fröhlich

Martina Gugerell

Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.

Die KMU FORSCHUNG AUSTRIA übernimmt jedoch keine Haftung für Schäden oder Folgeschäden die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurückgehen.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA gestattet.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Zusammenfassung.....	1
1 Einleitung	7
2 Evaluierungsgegenstand und Ziele der Evaluierung	9
2.1 Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL.....	9
2.2 Ziele der Evaluierung und zentrale Evaluierungsfragen	17
3 Evaluierungsdesign und Evaluierungsmethoden.....	19
4 Analyse des Kontextes und der Interventionslogik von EQUAL Österreich	23
4.1 Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen	23
4.1.1 Allgemeine wirtschaftliche Entwicklung in Österreich	23
4.1.2 Der österreichische Arbeitsmarkt	24
4.1.3 Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich	38
4.1.4 Bildungspolitik (Erwachsenenbildung) in Österreich	45
4.1.5 Gleichstellungspolitik in Österreich	48
4.1.6 Asyl- und Fremdenpolitik in Österreich	58
4.1.7 Behindertenpolitik in Österreich	62
5 Analyse der Aktivitäten, Effekte und EQUAL-Grundsätze nach Themenbereichen.....	67
5.1 Thema 1A: Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung	67
5.1.1 Innovative Lösungsansätze	68
5.1.2 Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis	69
5.1.3 Partnerschaftlicher Ansatz.....	73
5.1.4 Transnationale Zusammenarbeit.....	74
5.1.5 Stärkung der Handlungskompetenz	76
5.1.6 Fazit Thema 1A	80
5.2 Thema 1B: Erleichterung der Integration von Behinderten	81
5.2.1 Innovative Lösungsansätze	82
5.2.2 Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis	83
5.2.3 Partnerschaftlicher Ansatz.....	85
5.2.4 Transnationale Zusammenarbeit.....	86
5.2.5 Stärkung der Handlungskompetenz	87
5.2.6 Fazit Thema 1B	92



5.3	Thema 2: Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt	93
5.3.1	Innovative Lösungsansätze	94
5.3.2	Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis	95
5.3.3	Partnerschaftlicher Ansatz.....	98
5.3.4	Transnationale Zusammenarbeit.....	98
5.3.5	Stärkung der Handlungskompetenz	100
5.3.6	Fazit Thema 2.....	104
5.4	Thema 3: Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft	105
5.4.1	Innovative Lösungsansätze	106
5.4.2	Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis	106
5.4.3	Partnerschaftlicher Ansatz.....	110
5.4.4	Transnationale Zusammenarbeit.....	111
5.4.5	Stärkung der Handlungskompetenz	112
5.4.6	Fazit Thema 3.....	117
5.5	Thema 4: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung.....	118
5.5.1	Innovative Lösungsansätze	119
5.5.2	Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis	120
5.5.3	Partnerschaftlicher Ansatz.....	121
5.5.4	Transnationale Zusammenarbeit.....	123
5.5.5	Stärkung der Handlungskompetenz	123
5.5.6	Fazit Thema 4.....	125
5.6	Thema 5: Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt.....	125
5.6.1	Innovative Lösungsansätze	126
5.6.2	Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis	127
5.6.3	Partnerschaftlicher Ansatz.....	132
5.6.4	Transnationale Zusammenarbeit.....	133
5.6.5	Stärkung der Handlungskompetenz	134
5.6.6	Fazit Themenbereich 5.....	138
5.7	Thema 6: Aktivitäten für AsylwerberInnen.....	139
5.7.1	Innovative Lösungsansätze	139
5.7.2	Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis	140
5.7.3	Partnerschaftlicher Ansatz.....	142
5.7.4	Transnationale Zusammenarbeit.....	143
5.7.5	Stärkung der Handlungskompetenz	144
5.7.6	Fazit Thema 6.....	148
5.8	Querschnittsthemen	149



5.8.1	Gender Mainstreaming	149
5.8.2	Informations- und Kommunikationsgesellschaft.....	151
6	Analyse der kurzfristigen Effekte von EQUAL Österreich	153
6.1	Methodik der TeilnehmerInnenenerhebung und Struktur der Stichprobe	153
6.2	Problemlagen der TeilnehmerInnen an EQUAL.....	158
6.3	Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der TeilnehmerInnen an EQUAL.....	161
6.4	Erwartungen an die EQUAL- Maßnahmen und ihr Problemlösungspotenzial aus Sicht der TeilnehmerInnen	164
6.5	Bewertung der Maßnahmen – Wirksamkeit und Teilnehmerzufriedenheit	175
6.5.1	Empowerment	175
6.5.2	Unmittelbare Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitssituation der Befragten	176
6.5.3	Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und –chancen der Befragten.....	177
6.5.4	Allgemeine Maßnahmenbilanz	183
7	Gesamtbetrachtung von EQUAL	185
7.1	Die Relevanz von EQUAL	185
7.2	Innovationen durch EQUAL.....	185
7.2.1	Kontextorientierte Innovationen.....	186
7.2.2	Zielorientierte Innovationen	187
7.2.3	Prozessorientierte Innovationen.....	189
7.3	Auswirkungen von EQUAL: Wirkungsmacht und Wirkungsgrad.....	190
7.3.1	Arbeitsmarkteffekte von EQUAL: Qualität vs. Quantität.....	190
7.3.2	Teilnehmerbezogene Ergebnisse und Wirkungen	190
7.3.3	Lerneffekte für Politik und Praxis.....	192
7.4	Nachhaltigkeit: Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis	193
7.4.1	Dokumentations- und Verbreitungsprozess	193
7.4.2	Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.....	193
7.4.3	Transfer von Innovationen in Institutionen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik	194
8	Schlussfolgerungen	197
	Anhang	201
	Beschreibung der einzelnen Entwicklungspartnerschaften	

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Planbudget für EQUAL Österreich.....	12
Tabelle 2	Wirtschaftsindikatoren	23
Tabelle 3	Arbeitsmarktentwicklung	25
Tabelle 4	Atypische Beschäftigungsverhältnisse	26
Tabelle 5	Vorgemerkte Arbeitslose	28
Tabelle 6	Arbeitslos vorgemerkte AusländerInnen.....	30
Tabelle 7	Arbeitslos vorgemerkte Behinderte und begünstigte Behinderte	31
Tabelle 8	Beschäftigte begünstigte Behinderte	32
Tabelle 9	Vorgemerkte Arbeitslose nach Bundesländern	32
Tabelle 10	Mittel für arbeitspolitische Maßnahmen 2000 - 2003 in Mrd Euro.....	34
Tabelle 11	Armutsgefährdung in verschiedenen Personengruppen, 2003	39
Tabelle 12	NotstandshilfebezieherInnen	41
Tabelle 13	BezieherInnen von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in der offenen Sozialhilfe	42
Tabelle 14	Entwicklung der Erwerbsquoten in Prozent der Wohnbevölkerung von 15 bis 64 Jahre, 1971 - 2003	53
Tabelle 15	Erwerbsquoten nach sozioökonomischen Kriterien, 2000, in %	54
Tabelle 16	Wohnbevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren nach höchster abgeschlossener Schulbildung in %.....	55
Tabelle 17	Beitragspflichtiges Brutto-Arbeitseinkommen der ArbeiterInnen und Angestellten, mittleres Monatseinkommen (Median) in Euro ¹⁾	56
Tabelle 18	Einwanderungen und Einbürgerungen 1999 bis 2003	61
Tabelle 19	Asylstatistik 2000 bis 2004	62
Tabelle 20	Beurteilung der Maßnahmen – Thema 1A	78
Tabelle 21	Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und die Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 1A.....	79
Tabelle 22	Beurteilung der Maßnahmen – Thema 1B	90
Tabelle 23	Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und die Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 1B.....	91
Tabelle 24	Beurteilung der Maßnahmen – Thema 2.....	102
Tabelle 25	Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 2.....	103
Tabelle 26	Beurteilung der Maßnahmen – Thema 3.....	115
Tabelle 27	Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 3.....	116
Tabelle 28	Beurteilung der Maßnahmen – Thema 5.....	136
Tabelle 29	Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 5.....	137
Tabelle 30	Beurteilung der Maßnahmen – Thema 6.....	146



Tabelle 31	Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 6 ⁵⁾	147
Tabelle 32	Datenstruktur der zweiphasigen Wiederholungsbefragung unter TeilnehmerInnen von EQUAL Maßnahmen	154
Tabelle 33	Befragte TeilnehmerInnen an EQUAL nach Maßnahmentyp	154
Tabelle 34	Frauenanteil und Altersverteilung der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt	155
Tabelle 35	Erwerbstatus der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt.....	155
Tabelle 36	Beschäftigungsverhältnis der befragten berufstätigen TeilnehmerInnen an EQUAL.....	156
Tabelle 37	Erwerbstatus der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Diskriminierungsformen	156
Tabelle 38	Bildungsgrad der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt.....	157
Tabelle 39	Zugangskanäle zu EQUAL nach Themenschwerpunkt.....	158
Tabelle 40	Struktur der Problemlagen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL.....	159
Tabelle 41	Spezifische Problemlagen von MigrantInnen	160
Tabelle 42	Spezifische Problemlagen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL mit Behinderung.....	160
Tabelle 43	Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Diskriminierungsform	163
Tabelle 44	Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Diskriminierungsformen	167
Tabelle 45	Panelvergleich: arbeitsmarktspezifische Problemlagen von EQUAL TeilnehmerInnen 2003 und 2005.....	173
Tabelle 46	Panelvergleich: Ausmaß der eingetretenen Verbesserungen der Probleme „kein fixer Job“, „mangelnde Arbeitserfahrung“ und „keine ausreichende soziale Absicherung“	174
Tabelle 47	Effekte auf Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Diskriminierungsform.....	180
Tabelle 48	Panelvergleich: eingetretene Veränderung der Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen jener TeilnehmerInnen an EQUAL, die sowohl 2003 als auch 2005 befragt wurden	182

Grafikverzeichnis

Grafik 1	Methoden-Mix für die Evaluierung von EQUAL Österreich	19
Grafik 2	Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 1A	75
Grafik 3	(Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 1A, 2002 - 2005	76
Grafik 4	Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 1A	80
Grafik 5	Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 1B	87
Grafik 6	(Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 1B, 2002 - 2004	87
Grafik 7	Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 1B	92
Grafik 8	Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 2	99
Grafik 9	(Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 2, 2002 - 2004	100
Grafik 10	Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 2	104
Grafik 11	Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 3	112
Grafik 12	(Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 3, 2002 - 2004	113
Grafik 13	Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 3	117
Grafik 14	(Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 4, 2002 - 2004	123
Grafik 15	Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 5	133
Grafik 16	(Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 5, 2002 - 2004	134
Grafik 17	Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 5	138
Grafik 18	Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 6	143
Grafik 19	(Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 6, 2002 - 2004	144
Grafik 20	Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 6	148
Grafik 21	Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen TeilnehmerInnen an EQUAL	161
Grafik 22	Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen von berufstätigen und nicht berufstätigen befragten TeilnehmerInnen an EQUAL	162
Grafik 23	Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL Maßnahmen	165



Grafik 24	Erfüllung der Erwartungen der TeilnehmerInnen in Bezug auf die EQUAL Maßnahmen.....	169
Grafik 25	Problemlösungspotenziale der EQUAL Maßnahmen getrennt nach beendeten und laufenden Teilnahmen	171
Grafik 26	Beurteilung der Maßnahmen hinsichtlich des Empowerment	175
Grafik 27	Beurteilung der unmittelbaren Auswirkungen der Maßnahmen	176
Grafik 28	Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen Befragten.....	177
Grafik 29	Effekte auf die Arbeitsmarktchancen von berufstätigen und nicht berufstätigen Befragten.....	178
Grafik 30	Wären Verbesserungen auch ohne Teilnahme an der Maßnahme eingetreten? (nach Diskriminierungsform).....	181
Grafik 31	Allgemeine Zufriedenheit mit dem Kurs nach Diskriminierungsform.....	183



Vorwort

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um die Halbzeitbewertung II im Rahmen der begleitenden Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006. Im Vergleich zur Halbzeitbewertung I, die im Dezember 2003 fertig gestellt bzw. zum 2. Zwischenbericht, der im Oktober 2004 vorgelegt wurde, ergeben sich folgende Änderungen: Die Kapitel 1, 2 und 3, in denen der Evaluierungsgegenstand sowie die Evaluierungsmethoden erläutert werden, sind im Wesentlichen gleich geblieben. Die Kontextanalyse im Rahmen von Kapitel 4 wurde aktualisiert. Anstatt jedoch nochmals auf die operationelle Umsetzung von EQUAL, die Charakteristika der Entwicklungspartnerschaften (im Rahmen von Aktion 1, 2 und 3) sowie die allgemeine Umsetzung der Grundsätze einzugehen, werden die Aktivitäten, Effekte sowie die Implementierung der EQUAL-Grundsätze in den einzelnen Themenbereichen analysiert und die Querschnittsthemen Gender Mainstreaming und Informations- und Kommunikationsgesellschaft detailliert behandelt (Kapitel 5). Anschließend werden die Effekte von EQUAL auf Ebene der TeilnehmerInnen auf Basis der zweiten Panelerhebung dargestellt (Kapitel 6). Es folgen eine abschließende Gesamtbetrachtung der Relevanz, Innovation sowie der Auswirkungen der Aktivitäten der 1. Antragsrunde von EQUAL und deren Nachhaltigkeit (Kapitel 7) sowie abschließende Schlussfolgerungen aus der Evaluierung (Kapitel 8).



Zusammenfassung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) hat die KMU FORSCHUNG AUSTRIA gemeinsam mit den Instituten Social Research and Analysis (SORA) und Analyse, Beratung und Interdisziplinäre Forschung (abif) mit der Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006 beauftragt. Die Evaluierung hat eine Laufzeit von 3 Jahren und endet mit Jänner 2006. Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um die Halbzeitbewertung II von EQUAL Österreich, die im Dezember 2005 abgeschlossen wurde. Im Folgenden werden die aktuellen Ergebnisse der Halbzeitbewertung II kurz zusammengefasst.¹

Die Entwicklungspartnerschaften konzentrierten sich in den einzelnen Themenbereichen auf teilweise sehr unterschiedliche Zielgruppen und bedienten sich verschiedenster Ansätze und Instrumente. Die Partnerschaften in **Thema 1A**, Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung, widmeten sich arbeitsmarktfernen und aus vielfältigen Gründen diskriminierten Personengruppen, um sie bei ihrer Integration am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dabei standen vor allem die Aktivierung sowie sehr nieder- und mittelschwellige Maßnahmen im Vordergrund, welche im Rahmen der regulären Arbeitsmarktförderung bisher weniger Berücksichtigung fanden. Die Entwicklungspartnerschaften setzten auch zahlreiche Aktivitäten für sehr spezifische Zielgruppen, wie z. B. Drogenabhängige, Strafgefangene, Prostituierte oder MigrantInnen oder entwickelten neue Konzepte zur Kinderbetreuung am Bauernhof, Schuldenberatung oder zur Integration von beeinträchtigten Personen etc. Die Zielgruppen wurden oftmals mit Hilfe von Beschäftigungsprojekten oder Trainingsarbeitsplätzen an den Arbeitsmarkt herangeführt. Als Erfolgskriterium hat sich bewährt, dass die Maßnahmen auf freiwilliger Basis erfolgten, eine langsame Eingewöhnung in den Arbeitsprozess stattfand und die Existenzsicherung der Zielgruppe durch Transferleistungen während der Projektlaufzeit gewährleistet wurde.

Diese konzipierten Maßnahmen der Partnerschaften im Themenbereich 1A könnten im Rahmen der regulären Arbeitsmarktpolitik insofern Einzug finden, als dass bestehende Aktivitäten niederschwelliger gestaltet werden oder beispielsweise die geringfügige Beschäftigung als Vorstufe für arbeitsmarktintegrative Projekte angeboten wird. Ebenso wird die Fortsetzung einiger Maßnahmen für einzelne Zielgruppen von den Entwicklungspartnern angestrebt oder diese ist bereits für einzelne Aktivitäten vorgesehen. Die umfassende Überführung von Maßnahmen in die gängige arbeitsmarktpolitische Praxis ist jedoch vorrangig von politischen Entscheidungen abhängig. Es ist fraglich, ob trotz eingeschränkter finanzieller Mittel spezielle Unterstützungsleistungen für arbeitsmarktferne Personen angeboten werden können. Besonders Kosten-Nutzen-Rechnungen, die vorrangig quantifizierbare und nicht qualitative oder indirekt erzielbare Kosteneinsparungen berücksichtigen, dürften sich für Fortsetzungspläne als hinderlich erweisen. Als vorteilhaft für nachhaltige Effekte hat sich eine intensive Einbindung der strategischen PartnerInnen in die Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften herausgestellt, die durch die gemeinsame Auseinandersetzung mit Diskriminierungs- und Benachteiligungsproblemen auch einen gewissen Einfluss auf die politische Willensbildung nehmen kann.

Die Entwicklungspartnerschaften in **Thema 1B**, Erleichterung der Integration von Behinderten, widmeten sich Personen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen. Dabei wurden sowohl Maßnahmen gesetzt, die in den Personen liegenden Gründe für Diskriminierungen am Arbeitsmarkt beseitigen sollten, wie etwa Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche mit Behinderung, als auch Projekte entwickelt, die die in den Rahmenbedingungen und in der Umwelt der Betroffenen liegenden Diskriminierungen bekämpfen sollten, wie Sensibilisierungskampagnen oder Präventivmaßnahmen. Großes Bestreben aller beteiligten Organisationen war es darüber hinaus, die bestehenden Angebote zu vernetzen, um den Betroffenen eine ganzheitliche Betreuung zu ermöglichen. Diese Vernetzungstätigkeiten schienen gerade im Behinderten-

¹ Eine ausführliche Gesamtbetrachtung der 1. Antragsrunde von EQUAL findet sich in Kapitel 7.



bereich, der durch die zersplitterte Gesetzeslage und die schwer durchschaubaren Zuständigkeiten und dem Nebeneinander verschiedenster Maßnahmenanbieter mit teils sehr unterschiedlichen Charakteristika gekennzeichnet ist, nicht nur notwendig sondern sind – in dieser Intensität – auch neu. Hinzu kommt als innovatives Element die starke Einbindung der Betroffenen, nicht nur in einzelne Module, sondern auch bereits in der Konzept- und Strategieentwicklung der Entwicklungspartnerschaften.

Durch die Einbindung aller zentralen AkteurInnen der „Szene“, d.h. Fördergeber, Leistungsanbieter, Betroffene, sind die Voraussetzungen für eine nachhaltige Verankerung der Projekte in das Regelförderwesen optimal, da verschiedenste Aspekte in der Planung und Durchführung berücksichtigt und erprobt werden konnten. Vor allem die Mitwirkung des Bundessozialamts als jeweils finanzverantwortlicher Partner der Entwicklungspartnerschaften brachte mit sich, dass der potentielle zukünftige Fördergeber über alle Phasen der Projekte sowie Erfolge und Misserfolge informiert war. Bei einer intensiven Einbindung im Programmverlauf wurden ressourcenraubende Informationsmaßnahmen im Anschluss zumindest teilweise hinfällig. Die Kofinanzierung über die Behindertenmilliarde bildete zudem die finanztechnische Voraussetzung für die Fortsetzung der Maßnahmen und die notwendige Verknüpfung mit außerhalb von EQUAL in diesem Bereich gesetzten Maßnahmen. So hat denn auch die im Rahmen von EQUAL erprobte Teilqualifizierungslehre bereits über die integrative Berufsausbildung Einzug in das Berufsausbildungsgesetz gefunden.

Darüber hinaus deuten zahlreiche Initiativen darauf hin, dass die Vernetzungstätigkeiten in diesem Bereich über EQUAL hinaus bestehen bleiben und auch die zahlreichen Hilfsmittel für die Betroffenen, wie Homepages, Infofolder etc. erhalten bleiben und auch aktualisiert werden. Als notwendige und auch zielführende Strategie, um die breite Umsetzung dieser Modellversuche zu forcieren, sollte aber die kontinuierliche Sensibilisierung politischer EntscheidungsträgerInnen für die Anliegen der Zielgruppe erfolgen. Entscheidend scheint die Durchdringung aller Politikbereiche in Hinblick auf die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.

Im Rahmen von **Thema 2**, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt, konnte eine umfassende Auseinandersetzung mit der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit erfolgen, wodurch ein Beitrag zur Institutionalisierung antirassistischer Maßnahmen geleistet wurde. Die Entwicklungspartnerschaften waren insbesondere im Bereich der Sensibilisierungsarbeit und Bewusstseinsbildung der Öffentlichkeit sehr engagiert. Sie setzten vielfältige Maßnahmen und Aktivitäten, um Rassismus in einzelnen Regionen oder Bereichen – v. a. auf betrieblicher Ebene – zu bekämpfen und die interkulturelle Öffnung von Organisationen und Unternehmen zu forcieren. Außerdem wurde die Vernetzung von verschiedenen AkteurInnen im Bereich der Antirassismuserbeit, von MigrantInnenvereinen oder MultiplikatorInnen etc. initiiert. MigrantInnen wurden nicht in einer „Opferrolle“ wahrgenommen, sondern aktiv als AkteurInnen in die verschiedensten Aktivitäten involviert und u. a. auch mit Hilfe von Beratungen und Qualifizierungsmaßnahmen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt.

Die Fortsetzung der im Rahmen von Thema 2 entwickelten Projekte ist auf Grund der derzeitigen schwierigen arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen oftmals noch ungewiss, wenn auch einige Maßnahmen in den Regelbetrieb der umsetzenden Vereine übernommen werden können. Um nachhaltige Effekte zu erreichen, muss dieser Prozess aber weiter fortgesetzt werden. Dies ist jedoch vor allem von der Bereitstellung weiterer finanzieller Ressourcen abhängig. Diesbezüglich ist noch ungeklärt, welche FördergeberInnen sich in Zukunft der Antirassismuserbeit widmen werden. Zur Bekämpfung von Rassismus und der Forcierung des Diversity Management erscheint eine behutsame, schrittweise Vorgehensweise erforderlich. Die Entwicklungspartnerschaften in Thema 2 konnten zwar einen wichtigen Beitrag zur Bewusstseinsbildung in einzelnen Bereichen u. a. auch indirekt über MultiplikatorInnen oder ausgebildete TeilnehmerInnen leisten, damit konnten aber nur kleine, abgegrenzte Teilbereiche in Hinblick auf den Umgang mit Rassismen sensibilisiert werden.



Die Entwicklungspartnerschaften in **Thema 3**, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, befassten sich vorrangig mit der Verbesserung der Arbeits-, Karriere- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten des dritten Sektors, der Nutzung der Potenziale des Dritten Sektors für die (Re-)Integration von Arbeitslosen und der Verbesserung der ökonomischen Basis der Unternehmen und NGOs. Die Entwicklungspartnerschaften lieferten Anregungen und Möglichkeiten zur Professionalisierung sozialer Organisationen sowie zur Verbesserungen der Arbeits- und Rahmenbedingungen in diesem Bereich. Auf Grund ihrer Aktivitäten wurden u. a. gesetzliche Änderungen im Sozialbereich angeregt und bereits realisiert, wie z. B. die Harmonisierung der Pflege- und Betreuungsberufe oder die Implementierung eines Dienstleistungsscheckmodells für haushaltsnahe Leistungen. Weiters leisteten sie eine intensive Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit und schafften somit ein stärkeres Bewusstsein für die Bedeutung des Sektors Sozialwirtschaft. Diesbezüglich ist beispielsweise auch insofern bereits eine positive Entwicklung zu beobachten, als dass nun ArbeitnehmerInnenvertretungen verstärkt das Thema Sozialwirtschaft aufgreifen. Außerdem erfolgte eine umfassende Erforschung der Situation und Organisationslandschaft der Sozialwirtschaft in Österreich sowie diverser einzelner Bereiche.

Die Nachhaltigkeit der Aktivitäten in Hinblick auf die Übernahme neuer Ideen und Ansätze in die Regelförderung erscheint im Bereich der Sozialwirtschaft jedoch eher problematisch, weil die finanziellen Ressourcen in diesem Bereich begrenzt sind und keine klaren institutionellen Verantwortlichkeiten vorliegen. Am ehesten dürften – abgesehen von einzelnen Maßnahmen, für die bereits Förderungen zugesichert wurden – größere Organisationen diese weiterführen können, wenn auch vielleicht in eingeschränkter Form. Daher stellt die Entwicklung längerfristiger und nachhaltiger Finanzierungsmodelle eine wesentliche Herausforderung für den Sozialbereich dar.

Darüber hinaus mangelt es jedoch auch an der gesellschaftlichen bzw. politischen Berücksichtigung der spezifischen Rahmen- und Umsetzungsbedingungen dieses Zweiges. Daher ist es von Bedeutung, weiterhin Lobbyingarbeit für den sozialwirtschaftlichen Bereich zu betreiben. Um die Qualität der Leistungen in der Sozialwirtschaft zu erhalten bzw. zu steigern sowie die Qualität der Arbeitsplätze in diesem Bereich zu verbessern, wäre es wichtig, eine – den Strukturen der Sozialwirtschaft angepasste – Form der Interessensvertretung einzurichten. Jedoch erweist sich dafür die Angehörigkeit zu unterschiedlichen Berufsvertretungen und der teilweise niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad als erschwerend.

Die Forcierung des lebenslangen Lernens ist bisher nur wenig im Bewusstsein der Menschen verankert. Zwei Entwicklungspartnerschaften aus dem **Thema 4**, Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung, widmeten sich daher der bildungsfernen Zielgruppe, um sie mit Hilfe von Sensibilisierungs- und Marketingaktivitäten sowie mit maßgeschneiderten Beratungsaktivitäten zum weiteren Lernen zu motivieren. Die dritte Partnerschaft in diesem Bereich versuchte, ein chancengleiches und integrationsförderndes Arbeitsklima zu erreichen und setzte dafür das Diversity Management Konzept im Rahmen von Pilotbetrieben um.

Durch die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften im Bildungsbereich wurde das Augenmerk verstärkt auf benachteiligte und ausgegrenzte Personen gelegt, die bisher von Weiterbildungsmaßnahmen eher ausgeschlossen waren. Insbesondere die beteiligten Bildungseinrichtungen wurden zur stärkeren Berücksichtigung dieser Zielgruppe sowie zur organisatorischen Verankerung des lebensbegleitenden Lernens motiviert. Weiters konnten umfassende Erfahrungen im Umgang mit bildungsfernen Zielgruppen gewonnen und zukunftsorientierte Konzepte, wie z. B. jenes des Diversity Managements, erprobt werden.

Um mit der bildungsfernen Zielgruppe weiterhin möglichst effizient zu arbeiten, sind jedoch eine Strategie der kleinen Schritte sowie eine laufende Finanzierung von Unterstützungsmaßnahmen erforderlich. Es ist nämlich besonders schwierig, den Zugang zu diesem benachteiligten Personenkreis zu finden. Dies erfordert spezielle – auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmte – Marketingmaßnahmen sowie regionale Beratungs- und Qualifizierungsangebote, wie sie von den Entwicklungspartnerschaften angeboten wurden. Aufwändig ist es im Gegenzug, den Zugang zur Zielgruppe immer wieder neu zu erschließen. Ein weiterer bedeutender Ansatzpunkt



für zukünftige Entwicklungen stellt die Forcierung der Weiterbildung auf betrieblicher Ebene dar, da diese insbesondere in Zusammenhang mit der Erwachsenenbildung von Bedeutung ist.

Die Entwicklungspartnerschaften in **Thema 5**, Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, widmeten sich zum einen der Implementierung von Gender Mainstreaming-Konzepten sowie der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einzelnen Regionen oder Organisationen, zum anderen konzentrierten sie sich auf Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die sich sowohl an TrainerInnen und EntscheidungsträgerInnen sowie u. a. an niedrig qualifizierte, benachteiligte Frauen richteten. Für Frauen sollte insbesondere der Zugang zu nicht-traditionellen, technischen Berufen eröffnet werden, wofür vielfältige Ausbildungen im (EDV-) technischen Bereich angeboten wurden.

Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften konzentrierten sich stark auf Bewusstseinsbildung und Sensibilisierungsarbeit, um die vorherrschenden Rollenbilder etwas aufzuweichen, Gender Mainstreaming-Prinzipien in einzelnen Regionen oder Unternehmen bzw. Organisationen zu verankern und auf die Benachteiligung von Frauen beim Berufs- und Wiedereinstieg aufmerksam zu machen. Dadurch konnten vor allem die regionale Bevölkerung, regionale EntscheidungsträgerInnen sowie einige Unternehmen erreicht werden. Weiters wurden Frauen, insbesondere mit niedrigen Basisqualifikationen oder multiplen Vermittlungshindernissen, durch die Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Entwicklungspartnerschaften, die vor allem auf diese Zielgruppe fokussierten, gestärkt. Neben der Verbesserung ihrer persönlichen Lebenssituation konnten die beteiligten Frauen Qualifikationen und Zusatzkompetenzen erwerben, die ihnen bessere Berufschancen und neue berufliche Perspektiven eröffnen.

Bei einigen konzipierten Maßnahmen und Produkten besteht ein Potenzial für den Transfer in die reguläre Arbeitsmarktpolitik bzw. sind auch schon Fortsetzungen von einzelnen Aktivitäten geplant. Eine systematische Überführung der Projekte in das Regelförderwesen, erscheint aber insofern problematisch, als dass kein Verbindungsglied besteht, das die gewonnenen Ergebnisse ins BMBWK oder AMS integrieren könnte. Die zurückhaltende Einbindung des AMS in die EQUAL-Aktivitäten hat aber auch den Vorteil mit sich gebracht, dass keine Orientierung am Regelprogramm des AMS bei der Entwicklung von Modulen und Produkten erfolgt ist und somit ein experimenteller arbeitsmarktpolitischer Ansatz sowie eine Erweiterung der Zielgruppen verwirklicht werden konnte. Das im Bereich der Reduktion der geschlechtsspezifischen Segregation gewonnene Wissen kann daher vor allem in die zukünftige Arbeit der beteiligten Organisationen einfließen.

Die wesentliche Errungenschaft in **Thema 6**, Aktivitäten für AsylwerberInnen, bestand darin, dass erstmals in Österreich in solch einem Ausmaß Maßnahmen für AsylwerberInnen zur Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit bzw. zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt durchgeführt wurden. Dafür boten die Entwicklungspartnerschaften den AsylwerberInnen u. a. Beratungen, Berufsorientierung, Qualifizierungsmaßnahmen oder Betriebspraktika an. Außerdem wurde eine intensive Öffentlichkeitsarbeit zur Situation der AsylwerberInnen durchgeführt. Die Umsetzung der Aktivitäten gestaltete sich demgegenüber schwierig, weil die Gesetzeslage für den Zugang von AsylwerberInnen zum Arbeitsmarkt immer restriktiver wurde. Die Entwicklungspartnerschaften konzentrierten sich daher auf Angebote für den Erwerb allgemein nützlicher Fähigkeiten sowie auf das Empowerment der Zielgruppe, auch wenn deren zukünftige Perspektiven in Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt noch unklar waren.

In Hinblick auf eine Weiterführung der Aktivitäten, konnten zwar einzelne Projektteile in bereits bestehende Förderstrukturen integriert werden, eine Forcierung der Aktivitäten für diese Zielgruppe erscheint jedoch erst dann möglich, wenn gesetzliche Erleichterungen für AsylwerberInnen geschaffen werden und allgemein eine Entspannung am Arbeitsmarkt eingetreten ist. Problematisch ist auch, dass nicht geklärt ist, welche Institution die laufende Finanzierung von Aktivitäten für AsylwerberInnen übernehmen kann, da z. B. das Arbeitsmarktservice diese nicht als ihre Zielgruppe definiert. Zur Verbesserung der Situation von AsylwerberInnen sind vor allem politische EntscheidungsträgerInnen gefordert, die Gesetzeslage zu adaptieren und Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe zu schaffen.



Insgesamt kann auf der Grundlage der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften in den einzelnen Themenbereichen die Gemeinschaftsinitiative EQUAL als außerordentlich **relevant** eingestuft werden, da Verschlechterungen der Arbeitsmarktsituation benachteiligter Gruppen einen Innovationsbedarf aufwerfen, für den EQUAL als Ergänzung zur regulären Arbeitsmarktpolitik ein notwendiges Experimentierfeld darstellt. Der **Innovationsgehalt** von EQUAL liegt dabei primär in der Fokussierung auf benachteiligte bzw. ausgegrenzte Gruppen und im Vernetzungsansatz, der es ermöglicht, auch transnationale Erfahrungswerte zu berücksichtigen. Daneben kam im Rahmen von EQUAL eine Vielzahl innovativer Methoden zum Einsatz.² Die durchgängige Einbindung potenzieller TransferadressatInnen und politischer EntscheidungsträgerInnen in die Entwicklungspartnerschaften wird dabei neben der konsequenten Umsetzung des Empowermentgrundsatzes als wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung bedarfsgerechter und nachhaltiger Innovationen erachtet. EQUAL werden jedoch mehr qualitative Effekte auf arbeitsmarktpolitische Inhalte und Prozesse attestiert denn quantitative Auswirkungen, was auch der Intention des Programms entspricht. Durch die themenbezogene Arbeit in den Entwicklungspartnerschaften konnten konkrete **Erfahrungen** mit Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung gesammelt werden. Darüber hinaus konnte ein Kompetenzaufbau hinsichtlich der vernetzten Abwicklung von Arbeitsmarktprojekten und der Entwicklung zielgruppengerechter Angebote erzielt werden.

Auch bezüglich der TeilnehmerInnen von EQUAL-Maßnahmen ist ersichtlich, dass EQUAL vor allem qualitative Wirkung gezeigt hat. Verbesserungen der Arbeits(markt)situation der Befragten wurden in erster Linie durch die Bewältigung von Ausbildungsdefiziten, die Stärkung des beruflichen Selbstwertes und die Anhebung des Selbsthilfepotenzials bei der Arbeitssuche erzielt. Konkrete Verbesserungen hinsichtlich des Arbeitsmarktstatus sind aus Sicht der Befragten allerdings nicht im erwarteten Ausmaß eingetreten. Hoffnungen, im Zuge der Teilnahme an EQUAL einen Arbeitsplatz zu finden, mussten in etwa der Hälfte der Fälle enttäuscht werden. Allerdings konnten den befragten TeilnehmerInnen in der Regel jene Unterstützungsangebote und Hilfestellungen zur Verfügung gestellt werden, die für eine selbständige Arbeitssuche bzw. die Bewerbungsphase benötigt wurden. Somit ist es gelungen, auf individueller Ebene **arbeitsmarktrelevante Ressourcen** zu aktivieren bzw. zu stärken und dabei die heterogenen Problem- und Bedarfslagen der EQUAL-Zielgruppen zu berücksichtigen. Die in EQUAL gesetzten Maßnahmen erzielten daher auch außerordentlich **hohe Zufriedenheits- und Akzeptanzwerte** unter den befragten TeilnehmerInnen. Die Maßnahmen wurden von den Befragten mehrheitlich als bedürfnisgerecht, ermutigend und lösungsorientiert erlebt.

Eine Ausweitung des Wirkungsgrades von EQUAL ist vom Erfolg unterschiedlicher Transferprozesse abhängig, der noch nicht global beurteilt werden kann. In Hinblick auf die Verbreitung der Ergebnisse und Produkte von EQUAL wird dabei vor allem die Herstellung von Transparenz und Übersichtlichkeit als spezielle Herausforderung erachtet. Da EQUAL auf Ebene der Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung noch keine Flächenwirkung zugeschrieben wird, nehmen Multiplikatoreneffekte und Sensibilisierungsprozesse, die in politische Schlüsselfunktionen hineinwirken, einen zentralen Stellenwert ein. Die Überleitung von EQUAL-Ansätzen in die Regelförderung ist von vielen Faktoren, insbesondere von der Anschlussfähigkeit an die Interessen der Sozialpartnerorganisationen, den Zielvorgaben des Arbeitsmarktservice und daher vorrangig von politischen Entscheidungen abhängig. Generell scheinen auf regionaler Ebene günstigere Bedingungen für den Transfer gegeben zu sein, da hier Finanzierungsfragen für Nachfolgeprojekte durch persönliche Kontakte und einfachere politische Zuständigkeiten leichter geklärt werden können. Auch die Einbindung aller zentralen AkteurInnen in alle Phasen der Projektarbeit in den Entwicklungspartnerschaften kann als optimale Voraussetzungen für eine nachhaltige Verankerung der Projekte in das Regelförderwesen gesehen werden. Für einige Maßnahmen konnte bereits die weiterführende Finanzierung gesichert werden bzw. finden diese im Regelbetrieb der umsetzenden Vereine oder auch im Rahmen der 2. Antragsrunde von EQUAL ihre Fortsetzung. Für zahlreiche Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften der 1. Antragsrunde ist jedoch die Bereitstellung weiterer finanzieller Ressourcen noch ungeklärt (siehe oben). In Hinblick auf die **Überführung der Maßnahmen** der Ent-

² Die Beschreibung innovativer Methoden in den jeweiligen Themenbereichen findet sich in Kapitel 5.



wicklungspartnerschaften in die gängige Arbeitsmarktpolitik erscheint es insgesamt fraglich, ob auf Grund der angespannten Situation am österreichischen Arbeitsmarkt spezielle Unterstützungsleistungen für arbeitsmarktferne und diskriminierte Personen in diesem Ausmaß weiterhin angeboten werden können.

Nachhaltige Effekte der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften wurden bisher v. a. auf Grund ihrer Anregungen für gesetzliche Änderungen erreicht. Die Entwicklungspartnerschaften haben auch zahlreiche nachhaltige Produkte wie z. B. neu konzipierte Lehrgänge und Curricula sowie spezifische (Beratungs-)Konzepte für einzelnen Zielgruppen entwickelt oder umfangreiche Forschungsstudien erstellt, auf die in Zukunft weiterhin zurückgegriffen werden kann und die u. a. bei der Konzeption von neuen Maßnahmen ihre Berücksichtigung finden können. Weiters leisteten die Entwicklungspartnerschaften intensive Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit, um in einzelnen Bereichen (Unternehmen oder Organisationen) bzw. auf der regionalen Ebene ein Bewusstsein für ihr jeweiliges Thema zu schaffen. Die Sensibilisierung ist in einzelnen Teilbereichen gelungen, es erscheinen jedoch weitere behutsame, schrittweise Lobbying-Aktivitäten in den einzelnen Themenschwerpunkten erforderlich. Auch um den Zugang zur Zielgruppe nicht zu verlieren, wären eine Strategie der kleinen Schritte sowie eine laufende Unterstützung hilfreich.



1 Einleitung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) hat die KMU FORSCHUNG AUSTRIA gemeinsam mit den Instituten Social Research and Analysis (SORA) und Analyse, Beratung und Interdisziplinäre Forschung (abif) mit der Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006 beauftragt. Die Evaluierung hat eine Laufzeit von 3 Jahren und endet mit Jänner 2006. Es handelt sich um eine laufende Begleitung und Bewertung der Aktivitäten im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich, die anhand von regelmäßigen Zwischenberichten dokumentiert wird. Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um die Halbzeitbewertung II von EQUAL Österreich (und damit den letzten Bericht zur Evaluierung), die im Dezember 2005 abgeschlossen wurde.

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL zielt darauf ab, Menschen mit Problemen in Zusammenhang mit der Integration am Arbeitsmarkt und insbesondere die Entwicklung neuer Methoden und Ansätze zur Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Im Rahmen der österreichischen wie der europäischen Beschäftigungsstrategie gilt es, die Beschäftigungschancen vor allem jener Menschen zu erhöhen, die angesichts des angespannten Arbeitsmarktes und auf Grund gestiegener Anforderungen an die Arbeitskräfte Schwierigkeiten mit der Integration in den Arbeitsmarkt haben. EQUAL unterstützt dabei kreative und innovative Lösungen, um neue Konzepte für die Weiterentwicklung von Politik und Praxis in Beschäftigung und Weiterbildung zu suchen und zu testen. Darüber hinaus sollen alle Aktivitäten im Rahmen von EQUAL dazu beitragen, die Problematik von Diskriminierungen aufzuzeigen und Maßnahmen zu deren Beseitigung und zur allgemeinen Sensibilisierung der Bevölkerung zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der Evaluierung, die Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich in Hinblick auf die Erreichung ihres globalen Zieles, nämlich auf das Finden und Erproben bzw. Verbreiten neuer Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung benachteiligter Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt sowie in Hinblick auf die Erreichung ihrer Aktivitäts- und Wirkungsziele zu analysieren und zu bewerten. Schwerpunkte der begleitenden Evaluierung liegen dabei auf der Analyse der Interventionslogik und Konsistenz von EQUAL, der Relevanz des Programms, der Implementierung von EQUAL, der Umsetzung seiner Grundsätze und Querschnittsthemen und auf der Analyse der Ergebnisse und Wirkungen von EQUAL sowie der Bewertung der Effektivität der EQUAL-Aktivitäten.

Die Entwicklungspartnerschaften der 1. Antragsrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL befinden sich derzeit im Abschluss ihrer Aktivitäten bzw. hat ein Teil der Entwicklungspartnerschaften ihre jeweiligen Arbeitsprogramme und Vernetzungs- und Verbreitungsaktivitäten bereits beendet. Die vorliegende Halbzeitbewertung II beinhaltet, neben einer Beschreibung des Evaluierungsgegenstandes und der Ziele der Evaluierung (Kapitel 2) sowie einer Darstellung des Evaluierungsdesigns und der Evaluierungsmethoden (Kapitel 3), eine ausführliche Kontextanalyse, d. h. eine Analyse der relevanten wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in Österreich (Kapitel 4). Es erfolgt eine umfassende Analyse der Aktivitäten, Effekte und EQUAL-Grundsätze in den einzelnen Themenbereichen sowie eine Erläuterung der Umsetzung der Querschnittsthemen (Kapitel 5) basierend auf einer ausführlichen Analyse der Dokumente, Homepages und Produkte der Entwicklungspartnerschaften, der Befragung von ZielgruppenrepräsentantInnen und Unternehmen, Auswertungen aus der österreichischen Monitoringdatenbank von EQUAL, der Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, der qualitativen Good Practice-Befragung des EBÖ, der TeilnehmerInnen-Befragung, Fallstudien sowie Gesprächen mit Entwicklungspartnerschaften. Weiters werden die Effekte von EQUAL auf Ebene der teilnehmenden Personen (Kapitel 6) dargestellt. Es folgt eine Gesamtbetrachtung von EQUAL (Kapitel 7) mit einer Analyse der Relevanz, Innovationen sowie der Auswirkungen und Nachhaltigkeit des Programms unter Einbeziehung der Ergebnisse von Interviews mit österreichischen Arbeitsmarkt- und SozialpolitikexpertInnen. Schließlich werden Schlussfolgerungen und Empfehlungen in Hinblick auf die Nutzung der EQUAL-Ergebnisse und mögliche arbeitsmarktpolitische Nachfolgeprogramme von EQUAL abgeleitet (Kapitel 8).



2 Evaluierungsgegenstand und Ziele der Evaluierung

2.1 Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL

EQUAL 2000 – 2006 ist eine Gemeinschaftsinitiative des Europäischen Sozialfonds (ESF), die insgesamt mit einem Gemeinschaftsbeitrag von €3.026 Mio unterstützt wird, wobei Kofinanzierungen durch nationale Fördermittel vorgesehen sind. EQUAL verfolgt das Ziel, Menschen mit Problemen in Zusammenhang mit der Integration am Arbeitsmarkt und insbesondere die Entwicklung neuer Methoden und Ansätze zur Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Damit sollen ein hohes Beschäftigungsniveau, die Gleichstellung von Frauen und Männern, eine nachhaltige Entwicklung sowie der wirtschaftliche und soziale Zusammenhalt gefördert werden. EQUAL ist insofern denselben Zielen verpflichtet wie der Europäische Sozialfonds.

Die Vorgängerprogramme ADAPT und EMPLOYMENT

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL baut auf den Ergebnissen der Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und EMPLOYMENT auf, wobei jedoch besonders Wert auf Innovation und Förderung der transnationalen Zusammenarbeit gelegt wird. Im Rahmen von ADAPT und EMPLOYMENT wurden mehr als 10.000 vom Europäischen Sozialfonds unterstützte Projekte durchgeführt. Die Gemeinschaftsinitiative ADAPT hatte zum Ziel, auf die Veränderungen des Arbeitsmarkts zu reagieren, wobei versucht wurde, bestehende Jobs zu erhalten und neue zu schaffen. Die Gemeinschaftsinitiative EMPLOYMENT zielte darauf ab, speziell jene Zielgruppen zu fördern, die Schwierigkeiten hatten, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei wurden 4 Subinitiativen entwickelt: Now - zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, Horizon - für Menschen mit Behinderungen, Integral - für sozial benachteiligte Personen und Youthstart - für Jugendliche. Als Fazit der im Rahmen von ADAPT und EMPLOYMENT in den Jahren 1994 - 1999 durchgeführten Initiativen, wurden folgende Faktoren für die Durchführung erfolgreicher Projekte festgehalten:³

- Die Bildung lokaler und regionaler Partnerschaften, die die relevanten Schlüsselakteure einbeziehen, um die Integration in den Arbeitsmarkt und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu erleichtern.
- Die Nutzung transnationaler Kooperationen, um die Qualität der Ergebnisse zu verbessern und innovative Ansätze zu fördern.
- Die Entwicklung einer klar definierten und abgestimmten Strategie, die sich mit den gegenwärtigen und zukünftigen Problemen des Arbeitsmarkts und des Bildungsbereichs auseinandersetzt.
- Die laufende Beobachtung und Evaluierung sowie ein Benchmarking der Aktivitäten und Ergebnisse.
- Die Integration der Ergebnisse in Politik und Praxis durch die Nutzung effektiver Verbreitungsinstrumente und -methoden.

Diese Kenntnisse von ADAPT und EMPLOYMENT wurden bei der Konzipierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, die als eine Initiative des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der beschäftigungspolitischen Leitlinien unterstützt und die im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung definierten Zielsetzungen verfolgt, genutzt.

³ EQUAL EU Homepage: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal



Die Leitlinien der Europäischen Kommission

Für die Umsetzung dieser Ziele wurden am 14. April 2001 nach der Mitteilung der Europäischen Kommission an die Mitgliedstaaten die Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL genehmigt. In diesen Leitlinien werden von der Europäischen Kommission in Absprache mit dem Europäischen Parlament, den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern im Kontext der vier Säulen der europäischen Beschäftigungsstrategie neun thematische Schwerpunkte für die 1. Ausschreibungsrunde von EQUAL zur Einreichung von Vorschlägen vorgegeben:⁴

I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

- 1A) Erleichterung des Zugangs zum bzw. der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt für diejenigen Personen, die Schwierigkeiten mit der Ein- oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt haben.
- 1B) Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt.

II. Entwicklung des Unternehmergeistes

- 2A) Erleichterung der Unternehmensgründung für alle durch Bereitstellung der Instrumente, die für die Gründung von Unternehmen und für die Ermittlung und Nutzung von neuen Möglichkeiten der Arbeitsplatzschaffung in städtischen und ländlichen Gebieten erforderlich sind.
- 2B) 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.

III. Förderung der Anpassungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

- 3A) Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung, welche die Einstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen unterstützt, die mit Diskriminierungen und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt konfrontiert sind.
- 3B) Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen gegenüber dem strukturellen wirtschaftlichen Wandel sowie der Nutzung der Informationstechnologien und anderer neuer Techniken.

IV. Chancengleichheit von Frauen und Männern

- 4A) Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, durch die Entwicklung von flexibleren und wirksameren Formen von Arbeitsorientierung und Unterstützungsdiensten.
- 4B) Abbau der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und Förderung einer Aufhebung der Geschlechtertrennung im Beruf.

V. Aktivitäten für AsylwerberInnen

Zusätzlich zu den vier Säulen der Beschäftigungsstrategie werden Aktivitäten für AsylwerberInnen angestrebt. Ziel dieser Maßnahmen soll es sein, die individuelle Lage der Betroffenen zu verbessern und ihnen durch Bildung und Berufsbildung Fertigkeiten für den Arbeitsmarkt zu vermitteln.

⁴ Mitteilung der Kommission an die Mitgliedstaaten: Leitlinien der Gemeinschaftsinitiative EQUAL



Die Schwerpunktthemen von EQUAL Österreich

Auf Basis dieser Leitlinien waren von den einzelnen Mitgliedstaaten ihre jeweiligen Strategien für EQUAL zu formulieren und in Form von Programmvorschlägen im Rahmen von Gemeinschaftsinitiativen einzureichen. Österreich hat aus den neun vorgegebenen Themenbereichen 6 ausgewählt und diese im Programmplanungsdokument (PGI) näher erläutert.⁵

I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

1A) Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung

In diesem Themenbereich geht es um die dauerhafte Integration von arbeitsmarktfremden Personengruppen in den Regelarbeitsmarkt. Dabei sollen neue Wege zur Bekämpfung der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt, insbesondere auf Grund spezieller Integrationshemmnisse wie Alkohol- und Drogenprobleme, Haft und Probleme nach der Entlassung aus der Haft, Verschuldung, Krankheiten, Obdachlosigkeit, soziale und/oder psychische Schwierigkeiten, etc. erprobt werden.

1B) Erleichterung der Integration von Behinderten

Dieser Themenbereich soll vor allem die drei Problemkreise Übergang Schule – Beruf, die Schnittstelle Beruf – Invaliditätspension sowie die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung behinderter Menschen verbessern.

2) Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt

In diesem Themenbereich sollen in Modellversuchen Möglichkeiten zur Bekämpfung von Rassismus entwickelt, eine bessere Erfassung von Fremdenfeindlichkeit erreicht sowie Informations- und Aufklärungskampagnen initiiert werden.

II. Entwicklung des Unternehmergeistes

3) Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft

Bei diesem Themenbereich geht es um die Stärkung der Sozialwirtschaft (des Dritten Sektors), wobei vor allem die Qualität der Arbeitsplätze von Personen, die Dienstleistungen im Interesse der Allgemeinheit erbringen, verbessert werden soll. Außerdem sollen die Potenziale des Dritten Sektors für die (Re-)Integration von Arbeitslosen genutzt, die ökonomische Basis der Unternehmen und NGOs verbessert sowie Modelle für die Überführung von prekären Arbeitsverhältnissen in sozial abgesicherte Normalarbeitsverhältnisse erarbeitet werden.

III. Förderung der Anpassungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

4) Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung

Das Ziel dieses Themenbereiches ist die Schaffung eines breiten, allen offen stehenden Zugangs zu Bildung sowie die Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen und langfristig stabilen Erwerbskarrieren. Diesbezüglich sollen besonders jene Personen berücksichtigt werden, die bereits manifeste Probleme in ihrer Bildungs-, Ausbildungs- oder Erwerbskarriere aufweisen.

⁵ Programmplanungsdokument der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006 (PGI)



IV. Chancengleichheit von Frauen und Männern

5) **Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt**

In diesem Themenbereich sollen die Benachteiligungen von Frauen im Beschäftigungssystem (z. B. bei Arbeitsplatzqualität, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsbewertung und beim Einkommen) reduziert und die berufliche Situation von Frauen verbessert werden, wobei sowohl konkrete Aktivitäten zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt als auch die Integration der politischen Strategie des Gender Mainstreamings in alle Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL geplant sind.

V. Aktivitäten für AsylwerberInnen

6) **Aktivitäten für AsylwerberInnen**

In diesem Schwerpunkt geht es um die Verbesserung der individuellen Lage der Asylsuchenden und ihrer Fähigkeiten in Bezug auf den Arbeitsmarkt.

In Hinblick auf den Ansatz und die beschriebenen Handlungsfelder wurde eine Arbeitsteilung zwischen der Gemeinschaftsinitiative 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 Förderung ausgewählter Zielgruppen legen. In EQUAL Österreich konzentrieren sich die Mittel somit auf die Erprobung und Umsetzung neuer Lösungswege zur Integration von arbeitsmarktfernen Personen. Die Lösung des Problems von Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt wird als prioritäres Ziel von EQUAL Österreich betrachtet, was sich auch in der budgetären Dotierung dieses Themenschwerpunktes widerspiegelt (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1 **Planbudget für EQUAL Österreich**

Thema	Gesamtbudget lt. EZP in Euro	davon für die 1.Antragsrunde in Euro	davon für die 2.Antragsrunde in Euro	ESF Anteil am Gesamtbudget lt. EZP in Euro	Anteil am Gesamtbudget in %
1 Gesamt (1A, 1B, 2)	94.200.000	61.334.000	32.866.000	47.100.000	46%
1A Reintegration	51.084.660	33.261.428	17.823.232	25.542.330	25%
1B Behinderte	28.646.220	18.651.670	9.994.551	14.323.110	14%
2 Antirassismus	14.469.120	9.420.902	5.048.218	7.234.560	7%
3 Sozialwirtschaft	19.630.000	13.036.000	6.594.000	9.815.000	10%
4 Lebensbeg. Lernen	41.316.000	28.144.000	13.172.000	20.658.000	20%
5 Chancen gleichheit	24.020.000	15.476.000	8.544.000	12.010.000	12%
6 AsylwerberInnen	14.446.000	9.562.000	4.884.000	7.223.000	7%
Technische Hilfe	10.388.000	7.056.000	3.332.000	5.194.000	5%
Gesamt	204.000.000	134.608.000	69.392.000	102.000.000	100%

Quelle: Ergänzung zur Programmplanung, EZP Finanzen aktuell

Das gesamte **Finanzvolumen von EQUAL Österreich** beträgt €204 Mio, wovon 66 % für die 1. und 34 % für die 2. Antragsrunde vorgesehen sind. Die Hälfte des gesamten Finanzvolumens wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und die weiteren €102 Mio aus öffentlichen, nationalen Mitteln, in erster Linie von den Bundesministerien für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) und für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK), aufgebracht. Beinahe die Hälfte des Gesamtbudgets wird für den Themenschwerpunkt 1, der die Bereiche 1A, 1B und 2 umfasst, veranschlagt, wobei allein



Thema 1A, die Reintegration in den Arbeitsmarkt, 25 % des Gesamtbudgets beansprucht. Der zweitgrößte Anteil der Mittel entfällt mit 20 % auf Thema 4, die Förderung des lebensbegleitenden Lernens.

Die Umsetzung von EQUAL Österreich

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird in Österreich vom **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit** (BMWA) in Kooperation mit dem Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) umgesetzt. Dabei ist das BMSG für den Themenschwerpunkt 1B, die Erleichterung der Integration von Behinderten, zuständig und das BMBWK für den Themenschwerpunkt 4, die Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsplatzgestaltung. Alle anderen Themenschwerpunkte liegen im Verantwortungsbereich des BMWA. Zusätzlich ist das BMWA als **Verwaltungsbehörde** und **Zahlstelle** für die erfolgreiche Umsetzung des Programms verantwortlich. Die Koordination der Finanzkontrolle obliegt der Innenrevision des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

Hinsichtlich der Programmplanung war insbesondere die **Abteilung „ESF-Förderung“** des BMWA mit der Erstellung von Antragsunterlagen und Leitfäden befasst, um einen rechtlichen Rahmen für das Programm der Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Österreich zu schaffen. In Abstimmung mit weiteren Stellen in den Ministerien wurde ein Programmentwurf erstellt und mit der Europäischen Kommission verhandelt. Als Ergebnis liegt das österreichische Programmplanungsdokument (PGI) vor, wobei Österreich im prozentuellen Vergleich mit den anderen Mitgliedstaaten der EU den größten Anteil an Geldern aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) erhält. Im Zentrum der Programmplanung stand in Österreich die Erzielung von Nachhaltigkeit, was im Rahmen der vorangegangenen Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und EMPLOYMENT nach einheitlichen Angaben der ProgrammplanerInnen nicht zufriedenstellend gelungen ist.

Das **EQUAL BÜRO ÖSTERREICH (EBÖ)** wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) im Mai 2001 beauftragt, dieses in der Umsetzung und Abwicklung der Gemeinschaftsinitiative zu unterstützen, wobei das EBÖ aus der Bietergemeinschaft FAA Holding und Cap Gemini Ernst & Young Consulting Österreich AG hervorgegangen ist. Als nationale Stützstruktur werden vom EBÖ Unterstützungsleistungen für die für EQUAL einreichenden und zugelassenen Entwicklungspartnerschaften sowie für die Verwaltungsbehörde (das BMWA) erbracht. Zudem dient das EBÖ als Ansprechpartner für alle EQUAL-Interessierten.

Die Durchführung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird von einem **Begleitausschuss** überwacht, der nach Genehmigung der Programmplanung einberufen wurde. Der Begleitausschuss setzt sich aus stimmberechtigten Mitglieder folgender Institutionen zusammen: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), Bundesministerium für Finanzen (BMF), Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG), Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK), Bundesministerium für Inneres (BMI), Bundesarbeitskammer (BAK), Österreichisches Arbeitsmarktservice (AMS), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Vereinigung der Österreichischen Industrie (IV), Bundesländer, Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs (PRÄKO-LWK) sowie eine Gruppe von Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs). Mitglieder mit beratender Stimme sind die Europäische Kommission (EK) und das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH (EBÖ). Zu den wesentlichen Aufgaben des Begleitausschusses zählt die Bewertung und Auswahl der Entwicklungspartnerschaften, die Auswahl der ProgrammevaluatorenInnen und die Entscheidungsfindung bezüglich der Programmplanung und -umsetzung.



Die wichtigsten Ergebnisse von EQUAL werden jährlich von der Verwaltungsbehörde (dem BMWA) und der **Europäischen Kommission** geprüft, dabei kann die Europäische Kommission Empfehlungen geben und ist für Finanzentscheidungen verantwortlich.⁶

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird in allen Mitgliedstaaten in 4 Aktionen umgesetzt:

- Aktion 1: Vorbereitungsphase zur Bildung der Entwicklungspartnerschaften und zur Erarbeitung der Arbeitsprogramme auf nationaler und transnationaler Ebene. Hierfür werden 3 % des Gesamtbudgets veranschlagt.
- Aktion 2: Durchführung der Arbeitsprogramme der Entwicklungspartnerschaften und der transnationalen Kooperation. Für die Aktion 2 sind 83 % der finanziellen Mittel vorgesehen.
- Aktion 3: Vernetzung und Verbreitung der Aktivitäten und Ergebnisse (findet parallel zu Aktion 2 statt). Hierfür sollen 9 % des Gesamtbudgets aufgewendet werden.
- Aktion 4: Technische Hilfe zur Unterstützung der Programmumsetzung (erfolgt laufend). Auf die technische Hilfe entfallen 5 % des Gesamtbudgets von EQUAL Österreich.

Bei der Umsetzung bezieht sich EQUAL zudem auf sechs Grundsätze und zwei Querschnittsthemen, die bereits in den Leitlinien der Europäischen Kommission festgelegt wurden:

Grundsätze:

1) Konzentration auf vereinbarte Themenbereiche

Die Europäische Kommission hat in Absprache mit dem Europäischen Parlament, den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern neun thematische Bereiche für die erste EQUAL Ausschreibung zur Einreichung von Vorschlägen vorgegeben. Österreich hat aus diesen neun möglichen Themen sechs ausgewählt. Nur für die Erprobung und Umsetzung neuer Wege im Rahmen dieser Themen können Entwicklungspartnerschaften eine EQUAL-Förderung beantragen.

- 1A) Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung
- 1B) Erleichterung der Integration von Behinderten
- 2) Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt
- 3) Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft
- 4) Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung
- 5) Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt
- 6) Aktivitäten für AsylwerberInnen

2) Partnerschaftlicher Ansatz

Eine Besonderheit von EQUAL ist seine Umsetzung über Entwicklungspartnerschaften. Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL führt dabei die relevanten Akteure einer Branche oder einer Region zusammen. In diesen Entwicklungspartnerschaften sollen unterschiedlichste Akteure und Einrichtungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik zusammenarbeiten und gemeinsame arbeitsmarktpolitische Ziele für eine Region, Branche oder ein arbeitsmarktpolitisches Thema erarbeiten. Die Entwicklungspartnerschaften können sich entweder regional, in einem bestimmten geografischen Gebiet oder sektoral, d. h. bezogen auf einen bestimmten Wirtschaftszweig oder zu bestimmten Themenbereichen, formieren. Eine österreichische Besonderheit ist dabei in der Empfehlung zu sehen, dass die Territorialen Beschäftigungspakte (TEP) im

⁶ Programmplanungsdokument der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006 (PGI)



Sinne einer optimalen Nutzung bereits bestehender Zusammenarbeitsstrukturen den Kern von Entwicklungspartnerschaften bilden. Ziel dieses Grundsatzes ist die Bündelung von Kompetenzen aller relevanten Akteure. Die verbindlich geregelte und zielgerichtete Zusammenarbeit soll Synergieeffekte bringen und sicherstellen, dass die Erfahrungen und Ergebnisse auch nach Ende der Programmperiode genutzt und weiter getragen werden.

3) Stärkung der Handlungskompetenz

Innerhalb der Partnerschaften sollen alle Beteiligten aus der gemeinsamen Arbeit profitieren und voneinander lernen, insbesondere soll die Strategie-, Politik- und Umsetzungsfähigkeit der relevanten Akteure verbessert werden. In der Entwicklungspartnerschaft muss daher ein Modus gefunden werden, der es erlaubt, das Know-how der PartnerInnen bestmöglich zu nutzen und sicherstellt, dass alle PartnerInnen uneingeschränkt an der Entscheidungsfindung beteiligt sind. Einen besonderen Aspekt stellt dabei das Empowerment dar, d. h. die Stärkung der Handlungskompetenz der Zielgruppen, also der tatsächlich Begünstigten von EQUAL. Zentrale Punkte hierbei sind die Einbindung der Zielgruppen in die Maßnahmengestaltung, die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe im Rahmen der Einbindung, die Nutzung der spezifischen Kompetenzen der Zielgruppe sowie das Zielgruppen-Empowerment im Sinne einer Stärkung des Selbsthilfepotenzials der Zielgruppen.

4) Transnationale Zusammenarbeit

Die transnationale Zusammenarbeit von Entwicklungspartnerschaften aus mehreren Mitgliedstaaten ist ein zentrales Element von EQUAL. Die Verpflichtung zur transnationalen Zusammenarbeit soll dazu beitragen, dass die Partnerschaften über die nationalen Grenzen hinweg zusammenarbeiten und sicherstellen, dass Entwicklungsprozesse, Methoden und Produkte durch wechselseitige Lernprozesse und gemeinsame Auseinandersetzungen verbessert werden. Dabei sollen Anregungen und Ideen von anderen europäischen Ländern gewonnen und aus deren Erfahrungen gelernt werden. Jede Entwicklungspartnerschaft muss daher mit mindestens einer Partnerschaft aus einem anderen EU-Mitgliedstaat kooperieren, die zum selben Themenschwerpunkt arbeitet. Zusätzlich kann sich die transnationale Zusammenarbeit auch auf thematisch verwandte Projekte in den neuen EU-Mitgliedstaaten erstrecken, die über die Programme PHARE, TACIS oder MEDA gefördert werden.

5) Innovative Lösungsansätze

Innovative Konzepte und Modelle zu entwickeln, zu erproben und/oder zu übertragen, ist eine der grundsätzlichen Anforderungen an die Entwicklungspartnerschaften. Als innovativ können dabei Aktivitäten angesehen werden, die in dieser Form bislang in der jeweiligen Branche oder Region bzw. für die jeweilige arbeitsmarktpolitische Thematik noch nicht realisiert wurden. Dabei kann es sich um völlig neue Ansätze, oder um die grenzüberschreitende Übertragung von Elementen anderer, bereits erprobter arbeitsmarktpolitischer Ansätze handeln, die sich entweder auf den Entwicklungsprozess selbst (prozessorientierte Innovationen), z. B. auf die Entwicklung neuer Konzepte und Methoden, auf Innovationen im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen (zielorientierte Innovation), z. B. auf die Erschließung neuer Beschäftigungsbereiche oder auf die Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Kontexts (kontextorientierte Innovationen), z. B. die Entwicklung von Netzwerken oder die Optimierung relevanter institutioneller Strukturen beziehen.

6) Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL soll neben der arbeitsmarktpolitischen Innovation – mit Hilfe der Partnerschaften, an denen die maßgeblichen Akteure beteiligt sind – auch den Transfer, die gezielte Verbreitung und die nachhaltige Umsetzung der Erkenntnisse, die im Rahmen von EQUAL erzielt werden, in Politik und Praxis sicherstellen. Die Ziele der Aktivitäten im Rahmen dieses Grundsatzes (bzw. der Aktion 3) sind die Vernetzung der Entwicklungspartnerschaften, die systematische Verbreitung von Methoden und Ergebnissen der Entwicklungspartnerschaften, die systematische Identifizierung und Darstellung beispielhafter Lösungen (Good



Practices) und die Integration der Erfahrungen in die weitere Arbeitsmarktpolitik und Praxis (Mainstreaming). In diesem Zusammenhang sollen von den Entwicklungspartnerschaften Tagungen und Seminare, Verbreitungs- und Netzwerkaktivitäten sowie Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt werden. Auf nationaler Ebene sollen die Mitgliedstaaten Strategien entwickeln, um die Erfolgsfaktoren beispielhafter Lösungen zu übermitteln und die Ergebnisse der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften zu verbreiten.

Querschnittsthemen:

1) Gender Mainstreaming

Unter Gender Mainstreaming als eines der zwei Querschnittsthemen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist die „(Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsätzlicher Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in *alle* politischen Konzepte, auf *allen* Ebenen und in *allen* Phasen durch *alle* an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure einzubringen“ zu verstehen. Das bedeutet, dass bei der Organisation, Konzeption, Umsetzung und Evaluierung aller Aktivitäten im Rahmen von EQUAL die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt werden. Diese Dimension beinhaltet zudem, dass der Anteil der Frauen am Gesamtprogramm EQUAL bei mindestens 50 % liegen muss. Als TeilnehmerInnen an EQUAL müssen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe vertreten sein.⁷

2) Informationsgesellschaft

Die arbeitsmarktpolitische Dimension der Informationsgesellschaft als zweites Querschnittsthema von EQUAL bezieht sich auf eine doppelte Dimension: Zum einen soll das beschäftigungspolitische Potenzial der Informationsgesellschaft im Rahmen der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften besser erschlossen werden. Zum anderen bringt der Übergang in die Informationsgesellschaft neue Formen der Diskriminierung, Ungleichheit und Ausgrenzung mit sich. Die Art der neuen Ungleichheiten in Zusammenhang mit den Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), z. B. die Form der Nutzungs- oder Zugangsbarrieren in Hinblick auf Alter, Geschlecht, Ausbildung, etc. sollen beschrieben, der potenziellen Gefahr in Hinblick auf Zugang und Nutzung von IKT in allen Themenfeldern begegnet und neue Ansätze und Modelle zur Vermeidung von neuen Ungleichheiten, Ausgrenzung und Diskriminierung entwickelt und erprobt werden. Die Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Österreich hat mit der Einreichung der Programmplanung seitens des BMWA begonnen, wobei diese bis 15. September 2000 erfolgen musste. Nach einer langen Verhandlungsphase wurde die vorgenommene Programmplanung von der Europäischen Kommission mit 2. Mai 2001 genehmigt. Am 1. Juni 2001 erfolgte der Aufruf zur Einreichung von Entwicklungspartnerschaften zur Teilnahme an EQUAL im Rahmen der Aktion 1 (Vorbereitung der Bildung der Entwicklungspartnerschaften und Erarbeitung der Arbeitsprogramme auf nationaler und transnationaler Ebene) für die 1. Antragsrunde (2000 – 2004), für die 66 % der gesamten budgetären Mittel für EQUAL Österreich veranschlagt wurden (siehe auch Tabelle 1). Mit 17. August 2001 endete die Einreichfrist und mit 1. November 2001 wurden 80 Entwicklungspartnerschaften für die Aktion 1 genehmigt. Der Arbeitszeitraum von Aktion 1 betrug 6 Monate und war europaweit einheitlich von 15. November 2001 bis 15. Mai 2002 angesetzt. Mitte Mai 2002 war der offizielle Start der Aktion 2 und 3 (Durchführung der Arbeitsprogramme der Entwicklungspartnerschaften und der transnationalen Kooperation sowie Vernetzung und Verbreitung der Aktivitäten und Ergebnisse), für die 58 Entwicklungspartnerschaften zugelassen wurden, jedoch hat der Großteil der Partnerschaften erst später mit ihrer Arbeit begonnen. Die Laufzeit für Aktion 2 und 3 betrug 18 – 36 Monate. Im Mai 2004 erfolgte der Auftakt zur 2. Antragsrunde mit dem Aufruf zur Einbringung von Anträgen. Im Jänner 2005 startete die Aktion 1 der 2. Antragsrunde und im Juli beginnen die 53 neuen Entwicklungspartnerschaften mit ihrer Arbeit im Rahmen von Aktion 2 und 3, wobei ihre Aktivitäten laut europäischem Zeitplan maximal bis Juni 2007 dauern dürfen.

⁷ Ergänzung zur Programmplanung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 - 2006 (EZP)



2.2 Ziele der Evaluierung und zentrale Evaluierungsfragen

Das primäre **Ziel der Evaluierung** der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000-2006 ist die Analyse und Bewertung von EQUAL in Hinblick auf die Erreichung ihres globalen Ziels, nämlich auf das Entwickeln und Erproben bzw. Verbreiten neuer Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung benachteiligter Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt sowie in Hinblick auf die Erreichung ihrer Aktivitäts- und Wirkungsziele. Die Analyse und Bewertung von EQUAL erfolgt dabei in Bezug auf das Gesamtprogramm anhand der Umsetzung seiner Grundsätze (Konzentration auf vereinbarte Themenbereiche, Partnerschaftlicher Ansatz, Stärkung der Handlungskompetenz, Innovative Lösungsansätze, Vernetzung, Verbreitung und Nachhaltigkeit sowie Transnationale Kooperation) und Querschnittsthemen (Gender Mainstreaming und Informationsgesellschaft).

Die **Ziele der Evaluierung** der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2002 – 2006 sind:

- die Analyse des Kontextes und der Interventionslogik von EQUAL, d. h. die Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen sowie die Überprüfung dessen, in wie weit die Zielsetzungen und Aktivitäten von EQUAL in sich logisch und konsistent sind und dazu beitragen können das Globalziel des Programms zu erreichen;
- die Analyse der Relevanz von EQUAL, d. h. die Beurteilung dessen, in wie weit EQUAL den tatsächlichen Bedürfnissen der einzelnen Zielgruppen des Programms gerecht wird und dazu beitragen kann, die Probleme am österreichischen Arbeitsmarkt zu lösen;
- die Analyse der operationellen Umsetzung des Gesamtprogramms sowie der Implementierung von EQUAL auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften;
- die Analyse der Umsetzung der Grundsätze (Konzentration auf vereinbarte Themenbereiche, Partnerschaftlicher Ansatz, Stärkung der Handlungskompetenz, Innovative Lösungsansätze, Vernetzung, Verbreitung und Nachhaltigkeit sowie Transnationale Kooperation) und Querschnittsthemen (Gender Mainstreaming und Informationsgesellschaft) von EQUAL;
- die Analyse der Effekte, d. h. der Ergebnisse und Wirkungen von EQUAL auf die beteiligten Einzelpersonen, auf die Unternehmen und auf die Strukturen und
- die Analyse der Effektivität der EQUAL-Interventionen in Bezug auf die im Programm der Gemeinschaftsinitiative EQUAL festgelegten Ziele sowie der Effizienz von EQUAL.

Zentrale Fragestellungen, die im Rahmen der vorliegenden Halbzeitbewertung II von EQUAL beantwortet werden, lauten:

- Kann die Gemeinschaftsinitiative EQUAL einen Beitrag zur Reduzierung von Diskriminierungen benachteiligter Personengruppen am Arbeitsmarkt leisten?
- In welchem Umfang wurden die festgelegten Aktivitäts- und Wirkungsziele von EQUAL innerhalb der einzelnen Themenschwerpunkte erreicht?
- Wie bzw. in welchem Umfang wurden die Grundsätze und Querschnittsthemen von EQUAL innerhalb der Entwicklungspartnerschaften umgesetzt?
- Welche Ergebnisse und Wirkungen wurden in den einzelnen Themenbereichen erzielt?
- Wie innovativ waren die Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaften der 1. Antragsrunde?
- Welche Auswirkungen und welchen Einfluss auf die zukünftige Arbeitsmarktpolitik hatte EQUAL insgesamt?
- Wie nachhaltig sind die Aktivitäten der 1. Antragsrunde?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus den Analysen von EQUAL in Hinblick auf nachfolgende arbeitsmarktpolitische Programme ableiten?

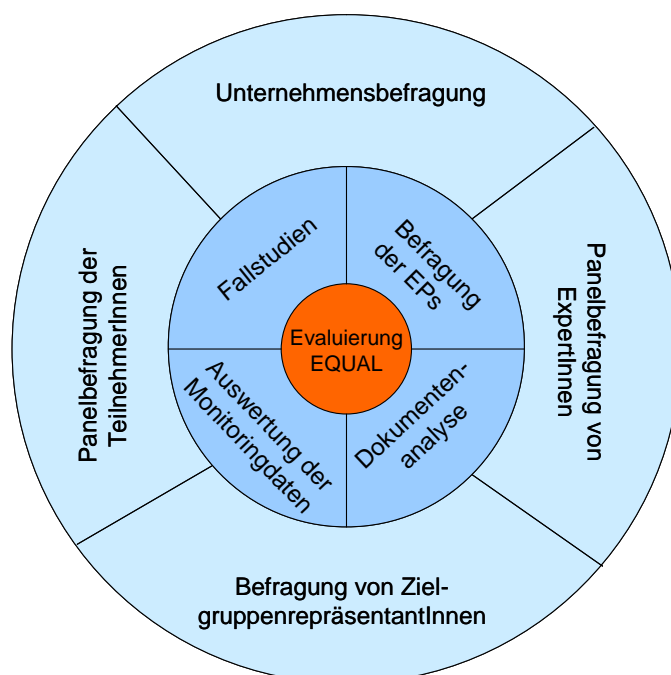




3 Evaluierungsdesign und Evaluierungsmethoden

EQUAL ist von seiner Zielsetzung her ein experimentelles Programm, dessen Beurteilung sowohl die systematische Erfassung der Ergebnisse, als auch die Einbeziehung von Entwicklungsprozessen im Zeitverlauf verlangt. Der für die Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative angewendete Methoden-Mix kombinierte daher quantitative und qualitative Evaluierungsmethoden und stellte eine Verbindung aus "Top-down" und "Bottom-up" Ansätzen dar (siehe Grafik 1), wobei die Einbindung des gesamten Netzwerkes der Beteiligten und an EQUAL Interessierten sichergestellt wurde. Damit sollte das Evaluierungsdesign dem experimentellen Charakter von EQUAL gerecht werden. Folgende Methoden kamen im Rahmen der Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zum Einsatz:

Grafik 1 Methoden-Mix für die Evaluierung von EQUAL Österreich



A) Dokumentenanalyse

Den Auftakt zur Evaluierung bildete eine ausführliche Analyse aller relevanten Unterlagen und Dokumente in Zusammenhang mit der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, wobei neu hinzukommende bzw. fertig gestellte Unterlagen laufend analysiert wurden. Im Zentrum der Dokumentenanalyse standen die Programmplanungsdokumente, die Protokolle und Unterlagen der Sitzungen des Begleitausschusses, die Jahresberichte und andere wesentliche Dokumente des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) und des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH (EBÖ) sowie die Antragsunterlagen und Dokumente der Entwicklungspartnerschaften, wie z. B. die im Rahmen der Aktion 1 zu erarbeitenden Vereinbarungen über die Entwicklungspartnerschaft, die Ergebnisse der Forschungsmodule und Selbstevaluierungen sowie entsprechende Unterlagen der Entwicklungspartnerschaften in Bezug auf die Vernetzung. Auch wurde die qualitative Good Practice-Befragung der Entwicklungspartnerschaften, die vom EBÖ durchgeführt wurde, in die Analysen miteinbezogen. Im Rahmen der Kontextanalyse wurden die Rechtsgrundlagen und Vorgaben der Verwaltung (z. B. Verordnung des Rates, EQUAL-Leitlinie, etc.) sowie diverse Dokumente in Zusammenhang mit den sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen von EQUAL Österreich (z. B. Nationale Aktionspläne) analysiert und statistische Sekundärdaten insbesondere in Bezug auf die verschiedenen Zielgruppen von EQUAL aufgearbeitet und dargestellt. Die laufend aktualisierte Dokumentenanalyse diente in erster

Linie dazu, wertvolle Informationen über die Gemeinschaftsinitiative EQUAL und ihr Umfeld zu erheben und somit die Wirkungen des Programms in ihren Gesamtkontext stellen zu können.

B) Auswertung und Interpretation der Monitoringdaten

Die Daten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften, die in den jeweiligen Datenbanken (EQUAL Datenbank Österreich und Europäische Datenbank ECDB) erfasst sind, wurden laufend statistisch ausgewertet und interpretiert, wobei beispielsweise Daten zur finanziellen Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative bzw. zur sozioökonomischen Struktur der TeilnehmerInnen analysiert wurden. Zudem erfolgte eine Beschreibung und Beurteilung des Gesamtprogramms auf Basis der Monitoringdaten insbesondere in Hinblick auf die Zielgruppen der Entwicklungspartnerschaften in den einzelnen thematischen Schwerpunkten. Die laufende Auswertung und Interpretation der Monitoringdaten hat dazu beitragen, die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in ihrem vollen Umfang erfassen und bewerten zu können sowie entsprechende Entwicklungsprozesse zu identifizieren.

C) Fallstudien

Im Rahmen der Fallstudien galt es, die Funktionsweise des Programms so umfassend abzubilden, dass eine Erklärung von Wirkungen bzw. Wirkungszusammenhängen möglich wird und Problembereiche ebenso wie Stärken und Schwächen der Gemeinschaftsinitiative sichtbar werden. Insgesamt wurden 11 Fallstudien (d. h. mit 11 Entwicklungspartnerschaften) durchgeführt, 5 Fallstudien zu Beginn der EQUAL-Aktivitäten Anfang 2003 und 6 Fallstudien in der Implementierungsphase Anfang 2004. Die Auswahl der Entwicklungspartnerschaften erfolgte im Sinne einer optimalen Fallkontrastierung nach den Kriterien Themenschwerpunkt, regionale/ sektorale Entwicklungspartnerschaft, Größe der Entwicklungspartnerschaft und Verteilung nach Bundesländern. In den Fallstudien wurden Leitfaden gestützte Interviews mit den KoordinatorInnen und weiteren 2 bis 3 PartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften geführt. In Bezug auf die Analyse der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL auf nationaler Ebene wurden VertreterInnen der beteiligten Ministerien in Einzelinterviews und die MitarbeiterInnen des EQUAL BÜROS ÖSTERREICH in einer Fokusgruppe befragt. Die Durchführung der Fallstudien diente in erster Linie dazu, die operationellen Aspekte der Umsetzung von EQUAL, die Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften sowie die Umsetzung der Grundsätze und Querschnittsthemen näher zu analysieren. Die Auswertung der Interviews wurde durch eine vertiefende Analyse der entsprechenden Programmplanungs- und Umsetzungsdokumente und der Antragsunterlagen der jeweiligen Entwicklungspartnerschaften sowie durch teilnehmende Beobachtungen an ausgewählten Veranstaltungen ergänzt.

D) Befragung der Entwicklungspartnerschaften

Im Rahmen der Befragung der Entwicklungspartnerschaften, die im Frühjahr 2004 in Form einer Online-Erhebung durchgeführt wurde, wurden die in den Fallstudien ermittelten Tendenzen anhand einer Fragebogen unterstützten Vollerhebung auf ihre Bedeutung im Kontext des Gesamtprogramms überprüft und im Zuge der Analyse der Umsetzungsfortschritte aktualisiert. Thema der Befragung war vor allem die Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften (z. B. Bildung von Entwicklungspartnerschaften, operationale Umsetzung der Grundsätze und Querschnittsthemen, Zusammenarbeit innerhalb der Entwicklungspartnerschaften, etc.). Durch die Befragung der Entwicklungspartnerschaften wurde insbesondere eine über die Monitoringdaten hinausgehende systematische Identifizierung der Effekte und Wirkungen von EQUAL bzw. der in diesem Sinne durchgeführten Aktivitäten ermöglicht. Bei der Online-Befragung wurde allen rd. 600 PartnerInnen, die in der Partnerliste der EQUAL-Datenbank eingetragen und im Rahmen von Aktion 2 und 3 tätig waren, per E-Mail ein Online-Fragebogen zugesandt. Der Online-Fragebogen enthielt größtenteils geschlossene Fragen, jedoch bestand immer die Möglichkeit, zusätzliche Anmerkungen hinzuzufügen. Von den rd. 600 Kontaktpersonen hat ca. ein Drittel den Fragebogen beantwortet.



E) Panelbefragung der TeilnehmerInnen

Unter TeilnehmerInnen an unterschiedlichen Modulen der Entwicklungspartnerschaften (Kursen, Beratungen, Schulungen, Qualifizierungsmaßnahmen, etc.) wurde eine zweiphasige Panelbefragung durchgeführt. Die Voraussetzung für die Einbeziehung in die Befragung war, dass die jeweiligen Zielpersonen den Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften in einem Ausmaß ausgesetzt waren, dass messbare Einstellungs- bzw. Verhaltensänderungen erwartet werden konnten. Die Befragung erfolgte je nach Zielgruppe telefonisch oder persönlich. Im Zentrum der Befragung standen so genannte „soft outcomes“ hinsichtlich der Stärkung der Handlungskompetenz der Zielgruppen (z.B. individuelle Motivation, subjektives Empfinden von TeilnehmerInnen bezüglich ihrer Vermittelbarkeit, Einschätzung von TeilnehmerInnen bezüglich ihrer eigenen Selbstsicherheit, etc.). Im Zuge der ersten Erhebungswelle, die im Zeitraum Mai bis August 2003 durchgeführt wurde, konnten – auf Grund der verzögerten Anlaufphase zahlreicher Module – nur etwa 500 TeilnehmerInnen befragt werden. Von diesen Befragten nahmen 194 Personen an der Wiederholungsbefragung im März 2005 teil. Die Panelmortalität kann auf Grund der erhebungstechnisch schwierigen Zielgruppen von EQUAL als angemessen erachtet werden, unterliegt jedoch Verzerrungen, die durch systematische Ausfälle arbeitsmarktferner Personen verursacht sind. Für die allgemeine Bewertung und Analyse der Effektivität der EQUAL Maßnahmen wurde daher eine Ergänzungsstichprobe herangezogen. Diese umfasst 875 TeilnehmerInnen, die ebenfalls im Zuge der zweiten Befragungswelle befragt wurden. Zu ausgewählten Aspekten der Wirksamkeit von EQUAL auf Ebene der TeilnehmerInnen wurden Panelvergleiche durchgeführt, um vertiefende Informationen über die Wirkungsweise der Maßnahmen zu erhalten.

F) Befragung der Unternehmen

Im Frühling 2005 erfolgte eine qualitative Befragung von Unternehmen in Form von Fallstudien, um beispielhaft die Effekte der Gemeinschaftsinitiative auf die an EQUAL beteiligten Unternehmen festzustellen. Dabei ging es in erster Linie darum, die Umsetzung von EQUAL-Projekten in Unternehmen sowie deren Auswirkungen (z. B. Einstellungsveränderungen in Unternehmen, Auswirkungen auf innerbetriebliche Maßnahmen etc.) zu analysieren. Dazu wurde in jedem Themenbereich ein involviertes Unternehmen bzw. eine beteiligte Organisation befragt. In Thema 6 waren Unternehmen kaum involviert, daher wurden Personen, die sich auf Grund der Aktivitäten im Rahmen von EQUAL selbstständig machten, in die Befragung miteinbezogen. Statt der ursprünglich geplanten schriftlichen Unternehmensbefragung wurden Unternehmensfallstudien durchgeführt, weil die Anzahl der an EQUAL beteiligten Unternehmen zu niedrig war, um durch eine Befragung eine repräsentative Anzahl an Unternehmen zu erreichen. Außerdem bestand weniger Bedarf nach quantitativen denn nach zusätzlichen qualitativen Informationen.

G) Panelbefragung von ExpertInnen

Im Rahmen der Panel-Befragung von ExpertInnen wurde die Einschätzung von Fachleuten aus Forschung, Politik und öffentlicher Verwaltung in Bezug auf die Gemeinschaftsinitiative EQUAL ermittelt. Die Ergebnisse der ExpertInneninterviews dienen vor allem der inhaltlichen Ergänzung in jenen Bereichen, in denen es an objektiven Daten fehlte. Die erste Befragungswelle erfolgte im April und Mai 2003. Auf Basis eines Gesprächleitfadens wurden insgesamt acht qualitative Interviews mit VertreterInnen der Wirtschafts- und Arbeiterkammer, der Industriellenvereinigung, mit Arbeitsmarkt- bzw. SozialpolitikexpertInnen aus dem universitären Bereich und aus privaten Forschungsinstituten sowie mit dem Verantwortlichen für EQUAL auf europäischer Ebene durchgeführt. Im Zentrum der Interviews standen die Beurteilung der Relevanz, der Grundsätze und Querschnittsthemen von EQUAL sowie die Erwartungen der ExpertInnen an die Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Die zweite Befragungswelle wurde im Zeitraum März bis Mai 2005 durchgeführt, wobei einige ExpertInnen etwa auf Grund längerer Auslandsaufenthalte, von Pensionierung oder Arbeitsplatzwechsel nicht mehr erreicht werden konnten. Diese Ausfälle wurden ausgeglichen, indem Personen mit vergleichbarer Expertise befragt wurden. Der Schwerpunkt der Interviews lag in der zweiten Erhebungsphase bei der Einschätzung der Auswirkungen und des Transferpotenzials von EQUAL.



H) Befragung von ZielgruppenrepräsentantInnen

Im Zuge der Zielgruppenbefragung wurden Bewertungen der Wirksamkeit von EQUAL in den einzelnen Themenschwerpunkten durch RepräsentantInnen der wichtigsten Zielgruppen der Gemeinschaftsinitiative ermittelt. Zentraler Aspekt der Interviews mit ausgewählten VertreterInnen sozialer Organisationen bzw. arbeitsmarktpolitischer Trägereinrichtungen war die Einschätzung der globalen Auswirkungen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL auf die Arbeitsmarktsituation der geförderten Personengruppen. Die Befragung erfolgte auf Basis eines Gesprächsleitfadens, der zum einen allgemeine Fragen zum Programm enthielt und zum anderen auf den jeweiligen Themenbereich bzw. auf die einzelnen Zielgruppen zugeschnitten war. Die Zielgruppenbefragung lieferte somit eine empirische Basis für die Analyse der Grundsätze, Querschnittsthemen und Effektivität von EQUAL getrennt nach Themenbereichen und Zielgruppen.



4 Analyse des Kontextes und der Interventionslogik von EQUAL Österreich

4.1 Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen

Um die Umsetzung der im Rahmen von EQUAL Österreich projektierten und geplanten Strategien und Aktionen innerhalb des nationalen Kontexts bewerten zu können, ist es zunächst notwendig, die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in Österreich aufzuzeigen. In diesem Zusammenhang werden im Folgenden die für die Umsetzung von EQUAL Österreich relevante allgemeine Wirtschaftsentwicklung sowie die Situation und aktuelle Entwicklung in den für EQUAL relevanten Politikbereichen, wie beispielsweise der Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Gleichstellungs-, Asyl- und Behindertenpolitik dargestellt. Als Grundlage für die Kontextanalyse dient dabei die Analyse der jeweils relevanten Dokumente und Publikationen sowie vor allem der entsprechenden statistischen Sekundärdaten.

4.1.1 Allgemeine wirtschaftliche Entwicklung in Österreich

Die österreichische Wirtschaft gemessen am realen **Bruttoinlandsprodukt** (BIP) wuchs im Jahr 2004 um 2,2 % (siehe Tabelle 2). 2005 wird sich das Wirtschaftswachstum abschwächen. Für 2006 zeigt sich keine Erholung, allerdings erweist sich die Konjunkturprognose als besonders unsicher. Export und Industrieproduktion, die im Vorjahr die Expansion getragen hatten, verlieren an Dynamik. Im Euro-Raum haben die Konjunkturrisiken in den letzten Monaten zugenommen und eine Konjunkturschwäche ist ebenfalls festzustellen. In Österreich sollte 2005 das Wachstum des realen BIP 1,8 % betragen, für 2006 wird ein Plus von 1,9 % prognostiziert.

Tabelle 2 Wirtschaftsindikatoren, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent

	2001	2002	2003	2004	2005 ¹	2006 ¹
Bruttoinlandsprodukt (BIP) real	+0,7	+1,2	+0,8	+2,2	+1,8	+1,9
Sachgütererzeugung real	+2,2	+0,5	+0,2	+5,1	+3,0	+3,4
Private Konsumausgaben real	+1,0	-0,1	+0,6	+1,5	+1,5	+1,8
Bruttoanlageinvestitionen real	-2,1	-3,4	+6,2	+3,6	+1,8	+2,7
davon Ausrüstungen	+1,6	-6,5	+5,1	+7,0	+1,5	+3,5
davon Bauten	-5,0	-0,8	+7,0	+0,8	+2,0	+2,0
Warenexporte real	+6,3	+4,3	+2,5	+13,1	+4,2	+5,5
Warenimporte real	+5,5	+0,3	+6,8	+10,4	+2,6	+5,0
Leistungsbilanzsaldo (in % des BIP)	-1,9	+0,3	-0,5	+0,3	+0,6	+0,6
Verbraucherpreise	+2,7	+1,8	+1,3	+2,1	+2,5	+1,9

¹ Prognosedaten

Quelle: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Juli 2005

Die **Investitionsbereitschaft** der Unternehmen sank 2002 auf einen Tiefpunkt. Im Jahr 2004 kam es auf Grund von Erneuerungsinvestitionen, die nach dem Einbruch der Investitionstätigkeit in den Jahren 2001 und 2002 notwendig wurden und von Vorzieheffekten wegen der ursprünglich bis Ende 2004 befristeten Investitionszuwachsprämie, zu einem Anstieg der **Ausrüstungsinvestitionen** um 7,0 %. 2005 ist eine schwächere Investitionstätigkeit der Unternehmen zu erwarten (+1,5 %), im kommenden Jahr sollte jedoch der Echoeffekt der 2004 vorgezogene Projekte abklingen und eine Ausweitung der Ausrüstungsinvestitionen um 3,5 %



möglich sein. Die **Bauinvestitionen** wuchsen vor allem im Tiefbau, im Hochbau war die Situation weniger günstig, aber es ist hier eine Aufwärtstendenz zu beobachten. Insgesamt werden die Bauinvestitionen 2005 um rd. 2,0 % wachsen.

Die **privaten Konsumausgaben** nahmen 2004 um 1,5 % zu, was eine deutliche Verbesserung zu den Vorjahren bedeutet. Auch 2005 dürfte es zu einer neuerlichen Steigerung der privaten Konsumausgaben (+1,5 %) kommen. Den expansiven Effekten der Steuerreform wirken der Preisanstieg und die Zunahme der Sparquote entgegen. Die **realen Warenexporte** entwickelten 2004 eine hohe Dynamik und wurden um 13,1 % ausgeweitet; besonders in die USA (dritt-wichtigster Abnehmer Österreichs), in Asien und Südosteuropa. Auch der Export nach Deutschland konnte gesteigert werden. Die Abschwächung der internationalen Konjunktur und das Verlieren von Marktanteilen in den neuen EU-Ländern (jedoch von einem relativ hohen Niveau aus) werden 2005 das Exportwachstum auf 4,2 % deutlich verlangsamen. Die hohen Ausrüstungsinvestitionen bewirkten einen Importschub und damit erhöhten sich 2004 die **realen Warenimporte** um 10,4 %. Im Jahr 2005 sollten die Warenimporte mit +2,6 % deutlich zurückbleiben, vor allem wegen der zurückhaltenden Ausrüstungsinvestitionen und des mäßigen Konsumwachstums.

Die **Verbraucherpreise** stiegen 2004 um 2,1 %. 2005 wird es in erster Linie wegen der Zunahme der Energie-, Wohnungs- und Gesundheitskosten und der Anhebung der Tabaksteuer zu einer Erhöhung der **Inflationsrate** auf 2,5 % kommen.

4.1.2 Der österreichische Arbeitsmarkt

4.1.2.1 Die Arbeitsmarktlage und -entwicklung in Österreich

Das verlangsamte Wirtschaftswachstum hatte massive Folgen für den Arbeitsmarkt. (siehe Tabelle 3). Im Jahr 2004 erhöhte sich zwar die **Zahl der Arbeitsplätze** um rd. 21.100 (+0,7 %) wieder, in Vollzeitäquivalenten ging sie aber weiter zurück. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten wird stark durch institutionelle Veränderungen geprägt. Zwischen 2000 und 2003 ging das Wachstum in erster Linie auf die Ausweitung der Zahl der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, der SchulungsteilnehmerInnen und der BezieherInnen von Altersteilzeitgeld zurück. Die **Arbeitslosenquote** laut Eurostat stieg nur mehr geringfügig von 4,3 % auf 4,5 % im Jahr 2004, laut AMS (in % der unselbstständigen Erwerbspersonen) von 7,1 % auf 7,2 %. Die Zahl der Arbeitslosen laut AMS erhöhte sich 2004 um rd. 3.800 Personen.

Der weitere Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2004 und in den Jahren zuvor ging auf den starken Zuwachs des **Arbeitskräfteangebots** zurück (+34.400). Dieser steht im Gegensatz zu der in der Vergangenheit beobachteten hohen prozyklischen Flexibilität des Arbeitskräfteangebots. Die Hauptursachen für die Angebotsausweitung lagen im steigenden Angebot an ausländischen Arbeitskräften sowie in der Anhebung des Frühpensionsalters. Zusätzliche ausländische Arbeitskräfte aus Deutschland kommen auf den österreichischen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2005 und 2006 dürfte die Arbeitslosenquote auf 7,2 % und 7,3 % (bzw. 4,6 % lt. Eurostat-Definition) steigen, da trotz Beschäftigungssteigerungen die Ausweitung des Arbeitskräfteangebots den Rückgang der Zahl der Arbeitslosen hemmt.



Tabelle 3 Arbeitsmarktentwicklung, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Arbeitskräftenachfrage						
Erwerbstätige ¹⁾	+13,9	-11,6	+8,5	+25,1	+32,0	+24,5
Unselbstständig Beschäftigte ²⁾	+12,4	-15,0	+5,5	+21,1	+27,5	+20,0
<i>Veränderung gegen das Vorjahr in %</i>	<i>+0,4</i>	<i>-0,5</i>	<i>+0,2</i>	<i>+0,7</i>	<i>+0,9</i>	<i>+0,6</i>
davon InländerInnen	+3,0	-20,1	-10,4	+9,2	+15,5	+9,0
davon AusländerInnen	+9,5	+5,1	+15,9	+11,9	+12,0	+11,0
Selbstständig Beschäftigte ³⁾	+1,5	+3,4	+3,0	+4,0	+4,5	+4,5
Arbeitskräfteangebot						
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64)	+36,3	+42,9	+37,7	+34,4	+1,2	+8,6
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-59)	-5,2	+13,4	+21,2	+35,6	+31,3	+38,9
Erwerbspersonen ⁴⁾	+23,5	+17,0	+16,1	+28,9	+38,5	+29,5
Überschuss an Arbeitskräften						
Vorbemerkte Arbeitslose ⁵⁾	+9,6	+28,5	+7,7	+3,8	+6,5	+5,0
Arbeitslosenquote						
in % der Erwerbspersonen (Eurostat) ⁶⁾	3,6	4,2	4,3	4,5	4,6	4,6
in % der Erwerbspersonen ⁵⁾	5,5	6,2	6,3	6,4	6,5	6,5
in % der unselbstständigen Erwerbspersonen ⁵⁾	6,1	6,9	7,0	7,1	7,2	7,3
Beschäftigungsquote						
Aktiv Erwerbstätige ¹⁾⁷⁾	63,2	62,5	62,2	62,3	62,8	63,2
Erwerbstätige (Eurostat) ⁶⁾⁷⁾	-	-	-	67,5 ⁸⁾	68,0 ⁸⁾	68,4 ⁸⁾

¹⁾ ohne BezieherInnen von Karenz/Kinderbetreuungsgeld, ohne Präsenzdiener, ohne in der Beschäftigungsstatistik erfasste arbeitslose Schulungsteilnehmer

²⁾ lt. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

³⁾ lt. WIFO

⁴⁾ aktiv Erwerbstätige plus Arbeitslose

⁵⁾ lt. Arbeitsmarktservice (AMS)

⁶⁾ Labour Force Survey

⁷⁾ In % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64)

⁸⁾ geänderte Erhebungsmethode, daher keine Werte vor 2004.

Quelle: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Juli 2005



Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Neben den klassischen Arbeitsverhältnissen der unselbstständig und selbstständig Beschäftigten existieren in Österreich auch so genannte **atypische Beschäftigungsformen**, die in den letzten Jahren deutlich zugenommen haben. Hierzu zählen sowohl die geringfügige Beschäftigung als auch die freien Dienstverträge und die Teilzeitbeschäftigten (siehe Tabelle 4).

Die **geringfügig Beschäftigten** stellten im Jahr 2004 rd. 7 % der unselbstständig Beschäftigten. Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten (+5.600) stieg neuerlich stark an. Von der geringfügigen Beschäftigung sind vor allem Frauen betroffen. Von den 222.675 geringfügig Beschäftigten waren im Jahr 2004 über 70 % Frauen. Besonders häufig ist diese Beschäftigungsform in den Bereichen Handel, Fremdenverkehr, Realitäten/Forschung/unternehmensbezogene Dienstleistungen und Gesundheits-/Veterinär-/Sozialwesen vorzufinden.

Tabelle 4 Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	2000	2001	2002	2003	2004	Anteil 2004 ¹⁾
Geringfügig Beschäftigte²⁾						
insgesamt	+7,7	+8,3	+6,8	+5,4	+5,6	100%
<i>nach Geschlecht</i>						
Frauen	+5,3	+5,9	+4,0	+3,0	+3,1	71%
Männer	+2,3	+2,5	+2,8	+2,4	+2,5	29%
Freie Dienstverträge³⁾						
insgesamt	+3,0	+1,5	+1,0	-1,0	+1,2	100%
<i>nach Geschlecht</i>						
Frauen	+1,4	+0,9	+0,7	-0,4	+0,7	49%
Männer	+1,6	+0,6	+0,3	-0,6	+0,5	51%
Teilzeitbeschäftigte⁴⁾						
insgesamt	+6,0	+45,3	+30,0	+18,2	-	100%
<i>nach Geschlecht</i>						
Frauen	+8,2	+36,8	+28,4	+17,8	-	86%
Männer	-2,2	+8,6	+1,6	+0,4	-	14%

¹⁾ Anteil an den geringfügig Beschäftigten und an den Freien Dienstverträgen 2004, Anteil an den Teilzeitbeschäftigten 2003

²⁾ Ein Beschäftigungsverhältnis ist geringfügig, wenn das monatliche Entgelt den Betrag (2004) von € 316,19 nicht überschreitet.

³⁾ Freie DienstnehmerInnen sind Personen, die sich auf Grund freier Dienstverträge zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, aus dieser Tätigkeit Entgelt beziehen, die Dienstleistung persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen. Hinzu gehören nicht freiberufliche Tätigkeiten, die die Zugehörigkeit zu einer Kammer begründen bzw. Tätigkeiten, für die eine Pflichtversicherung nach GSVG oder FSVG besteht.

⁴⁾ Statistik Austria, Mikrozensus, nach Labour Force-Konzept, d. h. Teilzeitbeschäftigte sind alle Erwerbstätigen, die eine Arbeitszeit von 1 bis 35 Wochenstunden angeben, beinhaltet auch geringfügig Beschäftigte. Für 2004 sind noch keine Daten verfügbar.

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Im Jahr 2004 gab es 24.942 **freie Dienstverträge**. Im Gegensatz zu den anderen atypischen Beschäftigungsformen sind diese geschlechtsspezifisch ausgewogen, etwas mehr als die Hälfte der freien Dienstverträge haben Männer. Die Zahl der freien Dienstverträge ist gegenüber dem Vorjahr wieder angestiegen. Somit wird der Rückgang der Zahl der freien Dienstverträge, der im Jahr 2003 verzeichnet worden ist, ausgeglichen: 2004 gab es um rd. 1.200 freie Dienstverträge mehr als 2003. Die freien Dienstverträge sind zudem stark auf die Bundeshauptstadt konzentriert, im Jahr 2004 wurde knapp die Hälfte (46 %) aller freien Dienstverträge in Wien abgeschlossen.



Im Jahr 2003 (Daten für 2004 sind noch nicht verfügbar) gingen rd. 670.000 Personen, das ist knapp ein Fünftel (18 %) aller Beschäftigten, einer **Teilzeitbeschäftigung** nach. Sowohl die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten als auch deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung steigt kontinuierlich. Die Teilzeitbeschäftigung betrifft - wie auch der Spezialfall der geringfügigen Beschäftigung - in erster Linie Frauen. 86 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass diese Beschäftigungsform vor allem in Branchen, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind (z.B. Einzelhandel), häufig anzutreffen ist. Zudem ist die Anzahl der weiblichen Teilzeitkräfte in den letzten Jahren stark angestiegen. 2003 waren um 17.800 weibliche Personen mehr teilzeitbeschäftigt als im Jahr zuvor, der Zuwachs bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten betrug im gleichen Zeitraum nur 400.



4.1.2.2 Arbeitslosigkeit in Österreich

Insgesamt waren im Jahr 2004 243.880 Personen arbeitslos, d. h. um 3.801 Personen oder um 1,6 % mehr als im Vorjahr (siehe Tabelle 5). Damit lag zwar die Zahl der Arbeitslosen erneut über dem Wert des Vorjahres, die negative Dynamik hat aber nachgelassen. Von den gesamten Arbeitslosen waren 139.717 Männer (58 %) und 100.362 Frauen (42 %). Damit ist die Arbeitslosenquote bei den Männern mit 7,5 % etwas höher als jene bei den Frauen mit 6,5 %. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass die Arbeitslosigkeit bei Frauen durch die offizielle Statistik tendenziell unterschätzt wird, da Frauen bei schlechter Arbeitsmarktlage und geringeren Chancen, eine Arbeit zu finden, eher in die stille Reserve abwandern und dann nicht mehr in der Statistik aufscheinen.

Seit dem Jahr 2001 hat sich die Situation am Arbeitsmarkt erheblich verschlechtert. So stiegen die Arbeitslosenzahlen nach einem deutlichen Rückgang im Jahr 2000 in den letzten vier Jahren kontinuierlich, wobei der höchste Anstieg im Jahr 2002 zu verzeichnen war, in dem die Zahl der Arbeitslosen um 14 % höher lag als im Jahr zuvor.

Tabelle 5 Vorgemerkte Arbeitslose, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	2000	2001	2002	2003	2004	Anteil 2004 ¹⁾
Arbeitslose						
insgesamt	-27,4	+9,6	+28,5	+7,7	+3,8	100%
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	<i>-12,4%</i>	<i>+4,9%</i>	<i>+14,0%</i>	<i>+3,3%</i>	<i>+1,6%</i>	
<i>nach Geschlecht</i>						
Frauen	-14,0	+1,8	+9,5	+2,3	+3,3	42%
Männer	-13,4	+7,8	+19,1	+5,3	+0,5	58%
<i>nach Alter</i>						
Jugendliche (15 - 24-jährige)	-4,0	+3,0	+5,7	+2,7	-0,6	16%
25 – 49-jährige	-16,4	+7,3	+17,3	+3,7	+7,9	65%
Ältere (50 und mehr Jahre)	-7,1	-0,8	+5,5	+1,2	-3,5	19%
<i>nach Vormerkdauer</i>						
unter 3 Monate	-6,6	+13,2	+9,5	+5,2	0,6	58%
3 bis unter 6 Monate	-4,6	+4,4	+8,8	+1,4	-1,7	21%
6 Monate bis unter 1 Jahr	-3,7	-0,2	+8,7	-5,0	+3,5	13%
1 Jahr und länger	-12,6	-7,8	+1,6	+6,1	+1,4	8%
<i>nach höchster Ausbildung</i>						
keine abgeschlossene Ausbildung	-0,2	+1,2	+1,3	+0,9	+0,9	5%
Pflichtschule	-10,0	+4,6	+10,3	+2,5	+2,0	41%
Lehre	-12,1	+2,2	+9,8	+1,3	-0,8	36%
Mittlere Schule	-2,0	+0,03	+1,6	+0,3	+0,0	6%
Höhere Schule	-2,3	+1,1	+3,8	+1,4	+0,6	8%
Universität/Fachhochschule	-0,8	+0,5	+1,6	+1,0	+0,8	4%

¹⁾ Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit 2004 in Prozent

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)



Jugendarbeitslosigkeit

16 % der Arbeitslosen im Jahr 2004 waren Jugendliche (15 - 24-jährige), um rd. 600 weniger als im Jahr zuvor. Damit ist die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen im Jahr 2004 erstmals seit 2000 wieder gesunken und verläuft gegen den allgemeinen Trend. In den Jahren 2001 bis 2003 hatte sich die Situation für Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt deutlich verschlechtert. Etwa 79 % der arbeitslosen Jugendlichen haben eine Vormerkdauer von maximal 3 Monaten, rd. 5 % gelten bereits als langzeitarbeitslos (Vormerkdauer über 6 Monate). Zudem gab es im Jahr 2004 im Jahresdurchschnitt rd. 5.400 Lehrstellensuchende, die rd. 2.400 offenen Lehrstellen gegenüber standen. Auch die Situation am Lehrstellenmarkt hat sich damit gegenüber 2003 nicht stark verändert, nachdem diese sich in den Jahren davor deutlich verschärft hatte.

Altersarbeitslosigkeit

Ein Fünftel der Arbeitslosen ist über 50 Jahre alt. Gegenüber dem Vorjahr ist die Arbeitslosigkeit bei den über 50-jährigen um 8 % gesunken (-3.500). Damit hat sich die Situation bei den älteren Arbeitnehmern deutlich verbessert. Im Jahr 2002 hatte die Anhebung des Frühpensionierungsalters noch eine Steigerung der Altersarbeitslosigkeit um 13 % bewirkt. Dennoch zeigen die Arbeitslosenzahlen in dieser Altersgruppe das Problem der Altersarbeitslosigkeit nur ungenügend auf. Ein bedeutender Teil der Arbeitslosen bzw. der von Arbeitslosigkeit Bedrohten dieser Altersgruppe wechselt in den vorzeitigen Ruhestand, weil die Chancen auf einen neuen Job als gering eingestuft werden. Ein besonderes Problem der Altersarbeitslosigkeit stellt dabei die Dauer der Arbeitslosigkeit dar, die im Durchschnitt weit über jener von anderen Arbeitslosen liegt (siehe unten).

Langzeitarbeitslosigkeit

Langzeitarbeitslosigkeit ist als besonders problematisch einzustufen. Zum einen steigen für die Betroffenen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit die sozialen Probleme, die mit der Arbeitslosigkeit verbunden sind (finanzielle Probleme, Ausgrenzung, etc.), zum anderen sinkt die Vermittelbarkeit der Langzeitarbeitslosen, da z. B. berufliche Kenntnisse abgebaut werden und die Integration in einen geregelten Berufsalltag mit der Dauer der Absenz schwieriger wird. Als langzeitarbeitslos gelten Erwachsene, die über ein Jahr arbeitslos sind sowie Jugendliche, die über 6 Monate erfolglos nach einer Arbeit suchen. Erwachsene Personen, die über 6 Monate arbeitslos sind, gelten als übertrittsgefährdet.

Im Jahr 2004 waren über 20.000 Personen langzeit-, d. h. über ein Jahr arbeitslos, das sind 8 % der Arbeitslosen. Weitere 13 % der Arbeitslosen bzw. 31.000 Personen waren von 6 Monaten bis ein Jahr arbeitslos. Die Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit hat sich gegenüber dem Vorjahr deutlich verschärft, da sowohl die Gruppe der Personen, die länger als ein halbes Jahr arbeitslos waren, gegenüber 2003 um 13 % (3.500) als auch die Gruppe der über ein Jahr Arbeitslosen um 8 % bzw. um 1.400 Personen angewachsen ist. Zudem macht die Langzeitarbeitslosigkeit auch vor der Jugend nicht halt. Gegenüber dem Jahr 2003 waren 80 Jugendliche mehr über ein Jahr lang arbeitslos, fast 1.500 mehr 6 Monate bis zu einem Jahr. Grundsätzlich ist aber die Langzeitarbeitslosigkeit in erster Linie Altersarbeitslosigkeit. Mehr als die Hälfte (51 %) der Arbeitslosen, die über ein Jahr ohne Beschäftigung sind, sind 50 Jahre und älter, obwohl diese Altersgruppe nur ein Fünftel (19 %) der Arbeitslosen insgesamt stellt.

Arbeitslosigkeit und Bildung

Arbeitslosigkeit ist vor allem ein Problem niedriger Bildungsschichten. Das mit Abstand höchste Arbeitslosigkeitsrisiko haben Personen, die keinen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildungsstand aufweisen. Im Jahr 2004 fielen 46 % der Arbeitslosen in diese Kategorie. Weitere 36 % verfügten „nur“ über einen Lehrabschluss. Lediglich 14 % der Arbeitslosen hatten eine mittlere oder höhere Schule absolviert und nur 4 % waren AkademikerInnen. Auch



ein Vergleich der Arbeitslosenquoten zeigt, dass Arbeitslosigkeit mit niedrigem Bildungsniveau korreliert. Bei einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 7,0 % im Jahr 2003⁸, lag die Arbeitslosenquote unter den PflichtschulabsolventInnen bei 15,2 %, jene unter den AkademikerInnen dagegen nur bei 2,6 %. Auch die Quote der AbsolventInnen von berufsbildenden mittleren Schulen (3,7 %), berufsbildenden höheren Schulen (3,5 %) und von allgemein bildenden höheren Schulen (3,4 %) war deutlich unterdurchschnittlich. Unter den LehrabsolventInnen lag die Arbeitslosenquote mit 6,2 % nahe an der Gesamtquote.

Arbeitslosigkeit unter AusländerInnen

Die Problematik der Arbeitslosigkeit ist unter AusländerInnen größer als unter den inländischen Arbeitskräften, wobei in erster Linie Personen aus nicht EWR-Staaten betroffen sind. 40.394 AusländerInnen waren im Jahr 2004 arbeitslos, das sind 17 % aller als arbeitslos gemeldeten Personen (siehe Tabelle 6). Zwei Drittel der arbeitslosen AusländerInnen waren Männer. Allerdings dürfte die stille Reserve unter den ausländischen Frauen besonders hoch sein, da zum einen die traditionellen Geschlechterrollen in dieser Bevölkerungsgruppe noch ausgeprägter sind als bei InländerInnen, zum anderen weil ausländische Frauen häufig nur über eine Aufenthalts- aber keine Arbeitsgenehmigung verfügen. AusländerInnen sind damit stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als InländerInnen. Gegenüber 2003 ist die Zahl der Arbeitslosen insgesamt um 2 %, jene der arbeitslosen AusländerInnen hingegen um 6 % gestiegen. Auch die Arbeitslosenquote unter den AusländerInnen (10,0 %) ist deutlich höher als unter InländerInnen (6,7 %). Nur etwa jede/r zehnte arbeitslose AusländerIn ist Angehörige/r eines EWR-Staats. Der überwiegende Teil der AusländerInnen ohne Arbeit stammt aus einem Nicht-EWR-Staat (14 % aller Arbeitslosen im Jahr 2004).

Tabelle 6 Arbeitslos vorgemerkte AusländerInnen, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	2000	2001	2002	2003	2004	Anteil 2004 ¹⁾
insgesamt	-1,4	+4,8	+5,5	+2,1	+2,2	17%
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	<i>-5,3%</i>	<i>+18,8%</i>	<i>+18,0%</i>	<i>+5,8%</i>	<i>+5,7%</i>	
<i>nach Geschlecht</i>						
Frauen	-0,3	+1,5	+1,7	+0,9	+1,4	6%
Männer	-1,1	+3,4	+3,8	+1,2	+0,8	11%
<i>nach Staatsbürgerschaft</i>						
EWR	-0,2	+0,3	+0,6	+0,5	k.W.	2% ²⁾
nicht EWR	-1,3	+4,6	+4,9	+1,6	k.W.	14% ²⁾

¹⁾ Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit 2004 in Prozent

²⁾ Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit 2003 in Prozent

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung haben einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt und gelten als schwerer vermittelbar. Da eine Integration in die Gesellschaft aber über eine Integration am Arbeitsmarkt erleichtert wird, sind behinderte Personen meist Gegenstand besonderer Förderungen und genießen auch höhere Schutzmaßnahmen am Arbeitsmarkt. Im Jahr 2004 waren 28.860 Menschen mit Behinderung arbeitslos, das sind 12 % aller arbeitslos gemeldeten Personen. 35 % der behinderten Arbeitslosen waren Frauen, 6 % waren Jugendliche und 31 % waren ältere Menschen über 50 Jahren. An den Gesamtarbeitslosen stellen die behinderten Frauen und die älteren Behinderten einen Anteil von jeweils 4 % und die jugendlichen Behin-

⁸ Neuere Daten noch nicht verfügbar.



dernten einen Anteil von 1 %. Der Anteil der Behinderten ohne Arbeit ist im Jahr 2004 so wie auch schon 2003, gegenüber dem Vorjahr um 6 %, das entspricht rd. 1.700 Personen, gesunken (siehe Tabelle 7).

Der überwiegende Teil der arbeitslos vorgemerkten Behinderten ist körperbehindert. 1999 waren dies 81 %. Weitere 15 % fielen in die Gruppe der psychisch Behinderten, „nur“ 3 % zählten zu den geistig Behinderten und 1 % der arbeitslosen Behinderten im Jahr 1999 war sinnesbehindert.⁹

Tabelle 7 Arbeitslos vorgemerkte Behinderte und begünstigte Behinderte, Veränderung gegenüber dem Vorjahr, absolut

	2000	2001	2002	2003	2004	Anteil 2004 ²⁾
Behinderte						
insgesamt	-7.232	-2.379	+1.270	-492	-1.685	12%
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	<i>-18,4%</i>	<i>-7,4%</i>	<i>+4,3%</i>	<i>-1,6%</i>	<i>-5,5%</i>	
<i>nach Geschlecht</i>						
Frauen	-2.545	-970	+127	-279	-523	4%
Männer	-4.687	-1.409	+1.143	-213	-1.161	8%
<i>nach Alter</i>						
Jugendliche (15 - 24-jährige)	¹⁾	-203	-343	+78	-113	1%
25 – 49-jährige	¹⁾	-1.210	+340	-122	-220	7%
Ältere (50 und mehr Jahre)	¹⁾	-968	+1274	-448	-1.352	4%
davon begünstigte Behinderte³⁾						
insgesamt	-564	-40	+461	+164	-186	2%
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	<i>-10,6%</i>	<i>-0,8%</i>	<i>+9,8%</i>	<i>+3,2%</i>	<i>-3,5%</i>	
<i>nach Geschlecht</i>						
Frauen	-166	-45	+141	+70	-57	1%
Männer	-398	+4	+319	+94	-129	1%

¹⁾ keine Daten verfügbar

²⁾ Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit 2004 in Prozent

³⁾ Personen mit einem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 %

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

18 % der behinderten Arbeitslosen im Jahr 2004 waren **begünstigte Behinderte** (davon 35 % Frauen), das sind Personen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % haben und im Erwerbsleben besonderen Schutz, nämlich einen Entgelt- und Kündigungsschutz, genießen. Gegenüber 2003 ist die Anzahl der begünstigten Behinderten ohne Arbeit um 4 % gesunken. Insgesamt zählten 2004 2 % aller arbeitslos gemeldeten Personen zu den begünstigten Behinderten. Andererseits gingen im Jahr 2004 von den insgesamt 91.400 begünstigten Behinderten in Österreich 63.200 einer Beschäftigung nach. Dabei waren 94 % der beschäftigten begünstigten Behinderten unselbstständig tätig (siehe Tabelle 8). Die Zahl der begünstigten Behinderten, die einer (selbstständigen oder unselbstständigen) Beschäftigung nachgehen, steigt – ähnlich wie die Gesamtbeschäftigung - kontinuierlich an. Im Jahr 2004 waren um 0,9 % bzw. 600 begünstigte Behinderte mehr beschäftigt als im Vorjahr. Der Zuwachs bei den beschäftigten begünstigten Behinderten hält allerdings nicht Schritt mit dem Zuwachs der begünstigten Behinderten insgesamt, d.h. die Beschäftigtenquote dieser Personengruppe ist gesunken.

⁹ Hierzu sind derzeit keine aktuellen Daten verfügbar.



Tabelle 8 Beschäftigte begünstigte Behinderte, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	2000	2001	2002	2003	2004	Anteil 2004 ¹⁾
insgesamt	+2,3	+1,6	+0,9	+1,9	+0,6	100%
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	<i>+4,3%</i>	<i>+3,0%</i>	<i>+1,6%</i>	<i>+3,3%</i>	<i>+0,9%</i>	
davon selbstständig Beschäftigte	+0,1	+0,2	+0,1	+0,2	+0,1	6%
davon unselbstständig Beschäftigte	+2,1	+1,5	+0,8	+1,7	+0,5	94%

¹⁾ Anteil an den beschäftigten begünstigten Behinderten 2004 in Prozent

Quelle: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG)

Arbeitslosigkeit nach Bundesländern

Von den insgesamt über 243.000 Arbeitslosen in Österreich im Jahr 2004 war ein Drittel (33,6 %) bzw. rd. 82.000 Personen, in Wien gemeldet. 16,6 % der Arbeitslosen (41.000) waren in den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice in Niederösterreich, 13,6 % (33.000) in der Steiermark und 10,7 % (26.000) in Oberösterreich registriert. Weniger als 5 % der Arbeitslosen waren in Salzburg, in Vorarlberg und im Burgenland gemeldet. Gegenüber 2003 stieg die Anzahl der Arbeitslosen in der Bundeshauptstadt (+2.200) am stärksten. In den anderen Bundesländern war die Entwicklung deutlich positiver, in Kärnten und der Steiermark waren sogar weniger Menschen arbeitslos als im Jahr zuvor.

Tabelle 9 Vorgemerkte Arbeitslose nach Bundesländern, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	2000	2001	2002	2003	2004	Anteil 2004 ¹⁾
Arbeitslose						
insgesamt	-27,4	+9,6	+28,5	+7,7	+3,8	100%
<i>nach Bundesland</i>						
Burgenland	-0,5	+0,4	+0,6	+0,1	+0,0	3,3%
Kärnten	-1,9	+0,4	+1,3	-0,03	-0,3	6,9%
Niederösterreich	-3,7	+2,3	+4,3	+0,8	+1,3	16,6%
Oberösterreich	-4,0	+0,5	+3,7	-0,8	+0,4	10,7%
Salzburg	-1,1	+0,6	+1,5	+0,3	+0,3	4,8%
Steiermark	-4,3	+0,7	+3,6	+0,9	-1,4	13,6%
Tirol	-2,0	+0,8	+0,8	+0,5	+0,6	6,7%
Vorarlberg	-1,2	0,0	+1,4	+0,9	+0,7	3,7%
Wien	-8,7	+3,8	+11,4	+5,0	+2,2	33,6%

¹⁾ Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit 2004 in Prozent

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Wien weist nicht nur die höchste Zahl an Arbeitslosen auf, sondern hat im Bundesländervergleich auch die höchste **Arbeitslosenquote** (9,8 %). Eine traditionell hohe – und in den Jahren 1997 bis 2001 auch höchste – Arbeitslosenquote hat das Burgenland (8,7 % im Jahr 2004). Überdurchschnittlich betroffen von der Arbeitslosigkeit war zudem Kärnten (7,9 %), Niederösterreich (7,1 %) und die Steiermark (7,0 %) lagen bezüglich der Arbeitslosenquote im Bundesdurchschnitt. In den westlichen Bundesländern Tirol (5,6 %), Vorarlberg (6,1 %), Salzburg (5,1 %) und Oberösterreich (4,4 %) lag die Arbeitslosenquote nicht nur im Jahr 2004 unter dem Bundesdurchschnitt, diese Bundesländer weisen auch traditionell eine weniger angespannte Arbeitsmarktlage auf als der Rest Österreichs.



4.1.2.3 Arbeitsmarktstrategien und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich

Nach dem Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) wird der **Arbeitsmarktpolitik in Österreich** die Aufgabe zugewiesen, im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze auf ein möglichst vollständiges, wirtschaftlich sinnvolles und nachhaltiges Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinzuwirken. Dadurch sollen die Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften und die Beschäftigung aller Personen, die dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, gesichert werden. Diese Zielsetzung wird durch die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit konkretisiert, die insbesondere die Gewichtung des Einsatzes von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu Gunsten definierter Personengruppen am Arbeitsmarkt sicherstellen.

Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat in seinen Zielvorgaben an das Arbeitsmarktservice (AMS) zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik vom Februar 2001 die globalen **Ziele der österreichischen Arbeitsmarktpolitik** folgendermaßen festgelegt:¹⁰

- Erreichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung, dabei geht es um die dauerhafte Integration auf Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt mit existenzsicherndem Einkommen.
- Aktive Maßnahmen zur Qualifizierung im weitesten Sinne mit dem Ziel der Verringerung von Arbeitslosigkeit, zur Sicherung der Beschäftigung und zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme sowie Bereitstellung geeigneter Arbeitskräfte für die Wirtschaft.
- Weitest mögliche Herstellung von Chancengleichheit, Mitwirkung bei der Aufhebung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes mit besonderem Blickpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Erhöhung der Transparenz am Arbeitsmarkt, um ein möglichst rasches Zusammenfinden von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu ermöglichen und Optimierung des Matchings.
- Entwicklung der Humanressourcen durch frühzeitige Beratung und Unterstützung der Betriebe bei Fragen, die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben (könnten), Fragen der Personalrekrutierung, der Personalqualifikation und Umschichtung der Arbeitszeit sowie bei der Entwicklung von Alternativen zu einem strukturell bedingten Arbeitskräfteabbau.
- Insgesamt ist der Aktivierung der Vorzug gegenüber passiver Versorgung der Arbeitslosigkeit einzuräumen. Die materielle Absicherung von arbeitslosen Personen ist durch prompte und richtige Auszahlung berechtigter Ansprüche zu gewährleisten. Umgekehrt sind aber zu Unrecht ausbezahlte Gelder auch unverzüglich zurück zu fordern (eine sozial ausgewogene Stundungspraxis ist davon unberührt).
- Der gesellschaftlichen Ausgrenzung infolge von Langzeitarbeitslosigkeit, vor allem bei Älteren, ist umfassend entgegen zu wirken. Die betroffenen Personen sind zu unterstützen, ihre persönlichen Fähigkeiten zu aktivieren und in einen sinnvollen Arbeitsprozess zu integrieren.

Der Grundsatz „Aktivierung vor passiver Leistungsgewährung“ ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass in Österreich der Anteil der passiven Leistungen am Gesamtbudget für Arbeitsmarktpolitik 55 % beträgt, der Anteil der aktiven arbeitsmarktpolitischen Ausgaben nur 31 %.¹¹ Die Bedeutung der passiven Leistungen wird jedoch von Jahr zu Jahr geringer, 1997 hatten sie noch einen Anteil am Gesamtaufwand von 71 %. Die Mittel für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erreichten im Jahr 2003 dagegen das bisher höchste Niveau, (+31,5 % gegenüber dem Vorjahr), die Ausgaben für passive Leistungen erhöhten sich gegenüber 2002 leicht, ihr Niveau liegt dennoch trotz steigender Arbeitslosigkeit durch den Wegfall der Aufwendungen für das Karenzgeld unter dem Wert von 2001. (siehe Tabelle 10).

¹⁰ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Arbeitsmarktpolitik in Österreich im Jahr 2003.

¹¹ Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2003.



Tabelle 10 Mittel für arbeitspolitische Maßnahmen 2000 - 2003 in Mrd Euro

	2000	2001	2002	2003
passive Leistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Karenzgeld, Sondernotstandshilfe und Sonderunterstützung)	2,64	2,68	2,43	2,52
aktive Arbeitsmarktpolitik (Beratung/Vermittlung/Schulung/ Lohnsubventionen)	0,77	0,95	1,08	1,42

Quelle: BMWA, Arbeitsmarktpolitik in Österreich im Jahr 2003

Österreich verzeichnet damit einen Anteil der aktiven Ausgaben (gemäß OECD Definition) am Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Höhe von 0,53 % (2002) und liegt mit diesem Wert unter dem EU-Durchschnitt von 0,70 %. Der Anteil passiver Leistungen am Bruttoinlandsprodukt liegt in Österreich mit 1,25 % dagegen über dem Durchschnitt aller OECD-Länder (2002: 1,03 %).

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik orientiert sich in ihrer Ausrichtung primär an der **Europäischen Beschäftigungsstrategie** und den beschäftigungspolitischen Zielen der EU, die den Rahmen für die österreichische Beschäftigungspolitik bilden. Dabei werden im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) 2003 Unterziele als Leitlinien formuliert und in konkrete Maßnahmen überführt. Zielsetzungen aller Maßnahmen sind die Vollbeschäftigung, die Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität sowie die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung. Unter anderem wurden folgende Maßnahmen im Rahmen der Leitlinien bereits gesetzt oder sind geplant:

Leitlinie 1: Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen

Besonderes Augenmerk wird auf die **Jugendlichen** gelegt, für die spezielle Programme (Sonderprogramm für Jugendliche, Jugendausbildungssicherungsgesetz) ins Leben gerufen und Ansätze entwickelt wurden, die die Beschäftigungsfähigkeit durch den Erwerb von Qualifikationen steigern sollen. Zweite wichtige Zielgruppe der verstärkten Maßnahmen stellen die **Langzeitbeschäftigungslosen** dar, die es verstärkt ins Beschäftigungssystem zu integrieren gilt.

Schwerpunkt der geplanten Maßnahmen ist die Förderung des (Wieder-)Einstiegs in den Arbeitsmarkt. Daher steht den Jugendlichen ein **Lehrlingsauffangnetz** zur Verfügung. Für Erwachsene sollen die **Aktivierungsmaßnahmen** verstärkt werden, wie Maßnahmen zur aktiven Arbeitssuche. Zudem wird die **Arbeitsmarktverwaltung laufend modernisiert**, damit die Reduktion der bundesweiten Verweildauer auf maximal 90 Tage erreicht werden kann.

Leitlinie 2: Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist

Wie die Evaluierung der ersten Phase der Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie zeigt, konnten durch die Maßnahmen zur Förderung des Unternehmergeistes mehr Arbeitsplätze geschaffen werden als in allen anderen Bereichen. Der **Policy-Mix** erhält Maßnahmen zum leichteren Berufszugang, zur Kostensenkung der Unternehmensgründung (Verlängerung des **Neugründungsförderungsgesetzes**), die Verringerung der administrativen Belastung der Unternehmen (**elektronische Übermittlung des Steuerausgleichs** etc.) und zur Beratung und Bewusstseinsbildung (Unternehmensratgeber im Internet).

Darüber hinaus sollen **steuerliche Anreize** das Umfeld für Investitionen verbessern ebenso wie eine Vereinfachung des Steuersystems erfolgen. Die mit 2004 in Kraft getretene Steuerreform fördert die Eigenkapitalbildung in Unternehmen durch die Einführung der begünstigten Besteuerung nicht entnommener Gewinne für Einzelunternehmen und Personengesellschaften. Bis 2005 sollen die **Amtswege aller Unternehmen in elektronischer Form** erledigt werden können. Die Austria Wirtschaftsservice GmbH (AWS) wird zum **One-Stop-Shop** im Bereich der



unternehmensbezogenen Wirtschaftsförderung. Um die wirtschaftliche Ausbildung an den Schulen zu verbessern, wurde ein **Unternehmensführerschein** entwickelt.

Leitlinie 3: Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit und Mobilität in der Arbeitswelt

Die **Abfertigung Neu** fördert die Mobilität der ArbeitnehmerInnen, da es in Zukunft zu keinem Verlust des Abfertigungsanspruchs bei Selbstkündigung kommt. Zudem wurde durch das **Recht auf Teilzeit** für Eltern von Kindern bis zum siebenten Geburtstag bei gleichzeitigem Recht auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung ein Beitrag zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie gesetzt.

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung werden die **Zumutbarkeitsbestimmungen** flexibilisiert. Eine Versicherungsleistung analog dem Arbeitslosengeld für neue Erwerbsformen sowie für UnternehmerInnen ist geplant.

Leitlinie 4: Förderung des Aufbaus von Humankapital und des Lebenslangen Lernens

Der „**Pakt für Jugend, Beschäftigung und Ausbildung**“ soll garantieren, dass jeder Jugendliche eine Lehrstelle, einen Lehrgangplatz oder eine schulische Ausbildung erhält. Ebenso enthält der Pakt unter anderem ein Weiterbildungsprogramm für 5.000 arbeitslose Jugendliche, eine Offensive für Pflege- und Betreuungsberufe, und eine Lehrlingsprämie von € 1.000,- pro Kopf und Jahr für Unternehmen. Für Arbeitslose werden verstärkt **Qualifizierungsmaßnahmen** gesetzt ebenso wie für Beschäftigte, für die die Richtlinie „**Qualifizierungsförderung für Beschäftigte**“ zur Überwindung von Arbeitsmarktengpässen erlassen wurde.

Die weitere Umsetzung der umfassenden Strategie zur Entwicklung des lebenslangen Lernens wird ebenso verfolgt wie die Fortführung von „**Gender-Mainstreaming und Frauenförderung in Schule und Erwachsenenbildung**“. Für ältere Arbeitnehmer ist eine Qualifikationsoffensive vorgesehen, um einer möglichen Gefährdung des Arbeitsplatzes entgegenzusteuern. Die **Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes** beinhaltet vor allem die **integrative Berufsausbildung** und Lehrlingsstellen als One-Stop-Shop für Lehrabschlussprüfungen. Des Weiteren sollen die F&E-Ausgaben bis 2006 auf 2,5 % des BIP erhöht werden. Um dem Bürger das Lebenslange Lernen näher zu bringen, liegen zahlreiche Projekte (**Q.I.S, Initiative IMST, eFit Austria, Arbeit und Alter**) vor.

Leitlinie 5: Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und Förderung des aktiven Alterns

Das Arbeitsmarktservice (AMS) bietet vor allem präventive Maßnahmen zur Aufrechterhaltung und Steigerung der Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitsloser, die Zielgruppenspezifikation ist auf Frauen ab 45 und Männer ab 50 Jahre gerichtet. Um das Barcelona-Ziel „Anhebung des tatsächlichen Durchschnittsalters in den Ruhestand bis 2010 um 5 Jahre“ zu erreichen, sind neben der **Pensionssicherungsreform 2004** und der **Pensionsharmonisierung** folgende gesetzliche Regelungen vorgesehen:

Eine **Lohnnebenkostensenkung „Aktion 56/58“**, bei der unter anderem die Beitragsleistung zur Arbeitslosenversicherung für Frauen ab 56 und Männer ab 58 entfallen. Neben der Reform der Altersteilzeit sind vor allem eine Ausweitung der Schulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen sowie eine **Qualifikationsoffensive** für ältere ArbeitnehmerInnen vorgesehen.



Leitlinie 6: Gleichstellung der Geschlechter

Diese soll durch die **Verringerung geschlechtsspezifischer Disparitäten** in der Bildung und am Arbeitsmarkt und durch Maßnahmen zur besseren **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** erreicht werden. Neben einer **Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes** soll die österreichische **Frauenbeschäftigungsquote** bis 2005 auf 65 % angehoben und die **Einkommensunterschiede** zwischen Frauen und Männern verringert werden. Die **berufliche Segregation** soll minimiert werden. **Gender Mainstreaming** soll bis 2004 in alle Planungs- und Entscheidungsprozesse implementiert werden.

In Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird das Angebot an **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** für Kinder unter 3 Jahren ausgeweitet. Das „**Audit Familie und Beruf**“ soll zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt und zu flexiblen Arbeitszeitmodellen beitragen.

Leitlinie 7: Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Mit der Initiierung der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung („Behindertenmilliarde“) wurde bereits ein Schwerpunkt in der Arbeitsmarktpolitik gesetzt. Neben der Weiterführung der **Behindertenmilliarde** und dem Ausbau des **Clearing**, wurde die Möglichkeit der **integrativen Berufsausbildung** mit einer Berufsausbildungsassistenz geschaffen. Ein **Bundesbehindertengleichstellungsgesetz** soll folgen. Fokus der Maßnahmen bildet unter anderem die Förderung von **Frauen mit Behinderung** (z.B. das Projekt „Frau sein barrierefrei“).

Die Maßnahmen zur Ausländerbeschäftigung stehen unter dem Grundsatz „**Integration vor Neuzuzug**“. Die Harmonisierung von Aufenthalt und Beschäftigung soll fortgesetzt werden ebenso wie das Integrationspaket.

Leitlinie 8: Arbeit lohnend machen und entsprechende Anreize schaffen

Finanzielle Anreizmechanismen, wie etwa durch die **Steuerreform** oder durch die **Lohnnebenkostensenkung**, sollen Erwerbstätigkeit attraktiver machen ebenso wie der Ausbau des **Bonus-Malus-Systems** in der Pensionsversicherung. Die Einführung eines gesetzlichen **Mindestlohns** von € 1.000,- wird geprüft.

Leitlinie 9: Überführung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung

Maßnahmen liegen einerseits in verstärkten Kontrollen und andererseits in der Verringerung der Steuerlast auf den Faktor Arbeit. Die personellen Ressourcen der Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung (KIAB) werden aufgestockt und flächendeckende **Schwerpunktprüfungen** vorgenommen. Die Entlastung unterer und mittlerer Einkommen durch die Erhöhung der **Steuerfreigrenze** sollen die finanziellen Anreize für Schwarzarbeit verringern.

Leitlinie 10: Überwindung von regionalen Disparitäten bei der Beschäftigung

Die **Territorialen Beschäftigungspakte (TEP)** sollen zu einem koordinierten und zielgerichteten Einsatz beschäftigungspolitischer Maßnahmen führen. Im Zusammenhang mit der EU-Erweiterung werden die TEP verstärkt Kontakte zu den österreichischen Nachbarstaaten suchen. Zudem greift Österreich auf das **EURES-Netzwerk** zurück, in dem es etwa 25.000 Stellenangebote zur Verfügung stellt und rd. 80.000 offene Stellen aus dem EWR-Raum zu finden sind.



4.1.2.4 Institutionelle Rahmenbedingungen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Die zentralen Akteure in der Österreichischen Arbeitsmarktpolitik sind das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), das Arbeitsmarktservice (AMS) und die Sozialpartner. Die Arbeitsmarktpolitik in Österreich wird zentral gesteuert, d. h. das BMWA gibt dem Arbeitsmarktservice sowohl die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen als auch die Art bzw. das Ausmaß des Einsatzes von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor. Dadurch sollen die verschiedenen Zielgruppen am Arbeitsmarkt – z.B. Jugendliche, ältere Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, Frauen, Behinderte, etc. – zielgerichtet und effektiv gefördert werden.

Zwischen der Regierung und den Sozialpartnern (der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (BAK) und die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs (PRÄKO-LWK)) sowie den Sozialpartnern untereinander besteht ein traditionell enges Verhältnis. Ihre Gesprächs- und Verhandlungskultur ist durch das konsensuale Lösen von wirtschafts- und sozialpolitischen Problemen gekennzeichnet. Diese Form des Interessenausgleichs hat Auswirkungen wie z.B. eine im europäischen Vergleich moderate Lohnpolitik und eine geringe Streikquote. Die Sozialpartner sind neben den traditionellen Handlungsfeldern wie Lohn- und Preis-, Wirtschafts- und Sozialpolitik auch im Bereich der Regulierung von Arbeitsbeziehungen und des Abbaus von Lohndifferenzen zwischen den Branchen tätig.

In Bezug auf die Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen auf Bundesebene stellt das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich den zentralen Akteur dar. Das AMS Österreich ist eine aus der Bundeshoheit ausgegliederte Institution, die in eine Bundesstelle, 9 Landesgeschäftsstellen und 98 Regionale Geschäftsstellen gegliedert ist. Weiters gibt es 9 Zweigstellen und 56 BerufsInfoZentren. Auf all diesen Ebenen werden die Sozialpartner in die Geschäfte miteinbezogen und wirken auf jeder Organisationsebene maßgeblich an der Willensbildung mit. Dem Arbeitsmarktservice obliegen folgende Aufgaben:¹²

- Vermittlung von geeigneten Arbeitskräften auf Arbeitsplätze;
- Unterstützung bei der Beseitigung von Vermittlungshindernissen (z. B. Gewährung von Kinderbetreuungsbeihilfen zur Finanzierung geeigneter Betreuungsplätze);
- Maßnahmen, die die Transparenz am Arbeitsmarkt erhöhen (z. B. Arbeitsmarktanalysen, Zusammenführung von Jobsuche und -angebot auf der Internetseite des AMS);
- Verringerung der Ungleichgewichte zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage (z. B. erhebt das Service für Unternehmen den Bedarf in Betrieben um Arbeitslose in Hinblick auf die Anforderungsprofile zu schulen);
- Ermöglichung der Erhaltung von Arbeitsplätzen (z. B. durch Kurzarbeitsbeihilfen);
- Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Arbeitslosen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (z. B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, etc.).

Auf der Bundesebene des AMS erfolgen die Formulierung arbeitsmarktpolitischer Programme und die Regelung aller bundesweiten Angelegenheiten der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Auf der Landesebene des AMS werden die Zielsetzungen gemäß der spezifischen Ausgangslage für jedes Bundesland umgesetzt.

¹² Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Oktober 2002



Das Verhältnis zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und dem Arbeitsmarktservice ist so geregelt, dass das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen vorgibt und die Aufsicht und die Bewertung der Tätigkeiten des AMS vornimmt. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet das Arbeitsmarktservice selbstständig über den Einsatz der Instrumente und Mittel. Die Planung und Verteilung der Ressourcen des AMS erfolgt nach objektiven Arbeitsmarktindikatoren - d. h. nach den Strukturen der regionalen Arbeitslosigkeit.

Private Arbeitsvermittler spielen in Österreich eine nur untergeordnete Rolle.¹³ Sie bestehen seit der gesetzlichen Aufhebung des Vermittlungsmonopols der staatlichen Arbeitsverwaltung 1994 und spezialisieren sich zunehmend auf die Vermittlung von höher qualifizierten Arbeitskräften (Führungskräfte, IT- Personal).

4.1.3 Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich

Armut wird in Österreich und der Europäischen Union in zunehmendem Maße als Problem wahrgenommen und der Armutsbekämpfung wachsende Bedeutung beigemessen. Die neue Erhebung EU-SILC (Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen) wird europaweit durchgeführt und ist somit eine Grundlage zur Erhebung der vom Europäischen Rat verabschiedeten Indikatoren zur Messung von Armut und sozialer Ausgrenzung. In Österreich wurde erstmals 2003 diese Erhebung durch die Statistik Austria durchgeführt.¹⁴ **Armutsgefährdung** liegt gemäß der Definition von EUROSTAT bei Personen vor, deren gewichtetes Pro-Kopf-Haushaltseinkommen unter einem Schwellenwert von 60 % des Medianeinkommens des österreichischen Pro-Kopf-Einkommens liegt (2003: €9.420,- für einen Ein-Personen-Haushalt).¹⁵

¹³ Ende des II. Quartals 2002 waren 54 Betriebe zur gewerblichen Arbeitsvermittlung zugelassen, 41 davon aktiv. Arbeitssuchende werden zu 95 % in Berufe, die dem Dienstleistungsbereich zugeordnet sind, vermittelt. In: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Arbeitsmarktpolitik in Österreich im Jahr 2002, Wien, September 2003

¹⁴ Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG): Bericht über die soziale Lage 2003 – 2004, Wien 2004

¹⁵ Für die Berechnung der Armutsgefährdungsschwelle werden die gesamten verfügbaren Einkommen aller Haushaltsmitglieder zusammengezählt und dieses Haushaltseinkommen nach der Anzahl der Personen im Haushalt gewichtet (unterschiedlich nach Erwachsenen und Kindern). Diese Gewichtung ist notwendig, da Einsparungseffekte bei Mehrpersonenhaushalten auftreten.



4.1.3.1 Die Entwicklung von Armut in Österreich

Im Jahr 2003 waren in Österreich 11 % der Bevölkerung bzw. rd. 1,044.000 Personen **armutsgefährdet**. Nach den Kriterien Betroffenheit, Risiko und Intensität kann ein „Profil der Armut“ gezeichnet werden, welches Auskunft darüber gibt, welche demografischen (Alter, Geschlecht), sozioökonomischen (z. B. Bildung) und arbeitsmarktspezifischen (z. B. Arbeitslosigkeit) Charakteristika zu Armut führen. Dabei zeigt sich, dass die Zielgruppen von EQUAL in der Gruppe der armutsgefährdeten Personen bzw. der Personen, die in akuter Armut leben, überproportional stark vertreten sind.

Tabelle 11 Armutsgefährdung in verschiedenen Personengruppen, 2003

	armutsgefährdete Bevölkerung	
	Armutsgefährdete in 1.000 ¹⁾	Armutsgefährdungsquote in %
insgesamt	1.044	13,2
<i>nach Geschlecht</i>		
Frauen	571	14,0
Männer	473	12,3
<i>nach Alter</i>		
Kinder und Jugendliche (bis 19)	278	14,7
Erwachsene (20-64)	568	11,8
SeniorInnen (über 65)	198	16,4
<i>nach Bildung</i>		
Pflichtschule	-	20,0
Lehre/mittlere Schule	-	10,0
Matura	-	10,0
Hochschule/Universität	-	7,0
<i>nach Herkunft</i>		
Österreich, EU und EFTA	-	12,0
MigrantInnen gesamt	-	27,0

¹⁾ keine Daten für die Klassifizierungen *nach Bildung* und *nach Herkunft*

Quelle: Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG), Bericht über die soziale Lage 2003-2004

Frauen haben mit 14 % ein höheres Armutsgefährdungsrisiko als Männer (12,3 %). Mehr als 570.000 Frauen gegenüber 473.000 Männern waren 2003 armutsgefährdet. Ein höheres Armutsrisiko besteht auch bei **älteren Menschen** über 65 Jahre. Ihre Armutsgefährdungsquote lag 2003 bei 16,4 %. Obwohl SeniorInnen meist schon aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, und daher derzeit in Hinblick auf die Gemeinschaftsinitiative EQUAL nicht von Relevanz sind, könnte sich dies angesichts der Neuregelungen zum Pensionsrecht ändern, da ein Großteil der 60-Jährigen dann noch auf dem Arbeitsmarkt verweilen wird.

Kinder und Jugendliche bis 20 Jahre bzw. Haushalte mit Kindern sind im Gegensatz zu kinderlosen Haushalten verstärkt von Armut bedroht. Vor allem kinderreiche Familien und **Alleinerziehende** – im Regelfall Frauen – sind überdurchschnittlich von Armut betroffen. Hier besteht ein Zusammenhang mit den fehlenden Erwerbschancen. 51 % der Alleinerziehenden, die keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, waren armutsgefährdet. Im Vergleich dazu verringert sich die Armutsgefährdungsquote von Alleinerziehenden mit Erwerbsarbeit auf 28 %.



Eine Analyse nach sozioökonomischen Kriterien zeigt, dass **geringe Schulbildung** das Risiko der Armutsgefährdung um etwa die Hälfte erhöht. Die Armutsgefährdungsquote der Menschen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss aufweisen, lag 2003 bei 20 %, Menschen mit einer über dem Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildung wiesen dagegen unterdurchschnittliche Armutsgefährdungsquoten auf.

Unter AusländerInnen ist die Armut besonders hoch. Ihre Armutsgefährdungsquote lag mit rd. 27 % über dem Doppelten der Armutsgefährdungsquote der ÖsterreicherInnen bzw. EU-BürgerInnen. Eine Behinderung bedeutet ebenso ein erhöhtes Armutsrisiko. Das Armutsrisiko in Haushalten mit Behinderten, wenn sie eine Sozialleistung zum Ausgleich des erhöhten Pflegebedarfs beziehen, beläuft sich auf 13 %. Haushalte mit einer behinderten Person ohne den Bezug einer Leistung sind dagegen mit 20 % Armutsgefährdung einem deutlich größeren Risiko ausgesetzt, in finanzielle Not zu geraten.

Auch Menschen ohne Erwerbstätigkeit haben ein höheres „Armutsrisiko“. 28 % der **Arbeitslosen** waren 2003 armutsgefährdet, bei den **Langzeitarbeitslosen** (ab 12 Monaten ohne Arbeit) betrug die Armutsgefährdungsquote sogar 36 %. Beschäftigung stellt also einen Schutz vor Armutsrisiken dar. Menschen, die einer Beschäftigung nachgehen, haben eine weitaus geringere Armutsrate. Nur rd. 6 % der Vollzeitbeschäftigten bzw. 18 % der teilweise Beschäftigten waren 2003 armutsgefährdet. Dennoch waren 2003 rd. 656.000 Menschen trotz Erwerbstätigkeit (volle und teilweise) von Armut bedroht. Diese sog. „**working poor**“ sind häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu finden (z. B. Teilzeitbeschäftigte, befristete Arbeitsverhältnisse). Überdurchschnittlich betroffen sind zudem selbstständig Beschäftigte (v.a. Landwirte), HilfsarbeiterInnen und Personen aus dem Nicht-EU-Ausland.

Armut im internationalen Vergleich

Insgesamt waren in der Europäischen Union 1999 rd. 56 Mio Menschen armutsgefährdet, das sind rd. 15 % der Gesamtbevölkerung¹⁶. Die **höchsten Armutsgefährdungsraten** haben die vier südeuropäischen Staaten und Großbritannien (Griechenland und Portugal je 21 %, Spanien und Großbritannien je 19 %), gefolgt von Irland und Italien (je 18 %). Frankreich liegt im EU-Schnitt, während Belgien und Luxemburg leicht unterdurchschnittliche (13 %) Armutsraten aufweisen. Österreich (12 %, auf Grund unterschiedlicher Gewichtungen kommt es zu geringfügigen Abweichungen zu dem vom BMSG publizierten Wert), Dänemark, Deutschland, die Niederlande und Finnland (je 11 %) liegen deutlich unter der europäischen Armutsgefährdungsrate, ebenso wie Schweden, dem einzigen Land, in dem weniger als ein Zehntel der Bevölkerung (9 %) armutsgefährdet ist.

Die demografischen und sozioökonomischen Kriterien, die ein erhöhtes Armutsrisiko in sich bergen, sind in der Europäischen Union ähnlich wie in Österreich: Alleinerziehende, kinderreiche Familien, Nicht-EU-BürgerInnen und Personen in Haushalten ohne Beschäftigung sind in überdurchschnittlichem Maße von Armut bedroht. Dagegen ist die Differenz der Betroffenheit von Frauen und Männern in Österreich weitaus höher als in den anderen EU-Ländern mit Ausnahme von Dänemark.

Ein Zeitreihenvergleich der Armutsgefährdungsraten zeigt, dass diese in keinem Land durchwegs gestiegen oder gesunken sind. Dies impliziert, dass die starken Unterschiede in Bezug auf Armut in den EU-Ländern noch nicht beseitigt werden konnten, obwohl es ausdrückliches Ziel der Europäischen Union ist, regionale Entwicklungsunterschiede innerhalb der Union zu beseitigen und die Kohäsionsfonds diesem Zweck dienen sollen.

¹⁶ Eurostat: Pressemitteilung 43/2003, EU-Haushaltspanel und EU-Arbeitskräfteerhebung 1999



4.1.3.2 Von Ausgrenzung Bedrohte in Österreich

Armutsgefährdete Personengruppen sind auch von Ausgrenzung bedrohte Gruppen, da die geringen Einkommen es vielfach nicht mehr ermöglichen, am „normalen“ sozialen Leben teilzuhaben. Subsidiäre Geldleistungen des Staates, deren Bezug an die Bedürftigkeit gekoppelt ist, sind daher Indizes für Armutsgefährdung und mögliche Ausgrenzung. So kann der Bezug der Notstandshilfe als ein Indikator für von Ausgrenzung Bedrohte herangezogen werden, da dieser nur dann gewährt wird, wenn jeglicher Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung erschöpft ist. Zudem ist der Bezug von dem Vorhandensein einer Notlage abhängig, für deren Ermittlung das Familieneinkommen herangezogen wird. NotstandshilfebezieherInnen gelten daher als armutsgefährdet.

In Österreich lebten im Jahr 2004 rd. 95.000 Personen von der Notstandshilfe und waren daher von Ausgrenzung bedroht, das entspricht 39 % der Arbeitslosen insgesamt (siehe Tabelle 12). 41 % der von Ausgrenzung Bedrohten waren Frauen. Auch hier zeigt sich die Korrelation von Alters- und Langzeitarbeitslosigkeit, da die über 50-Jährigen nur etwa 19 % der Arbeitslosen insgesamt ausmachen aber 25 % der NotstandshilfebezieherInnen. Demgegenüber handelt es sich bei nur 9 % der von Ausgrenzung Bedrohten im Jahr 2004 um Jugendliche, obwohl diese 16 % der Arbeitslosen insgesamt stellen. Rd. 13 % (rd. 12.000 Personen) der NotstandshilfebezieherInnen (das sind 5 % der Arbeitslosen insgesamt) hatten im Jahr 2004 keinen österreichischen Pass.

Tabelle 12 NotstandshilfebezieherInnen, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	2000	2001	2002	2003	2004	Anteil 2004 ¹⁾
insgesamt	-11,9	-3,2	+11,2	+7,3	+4,9	39%
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	<i>-13,%</i>	<i>-4,3%</i>	<i>+15,6%</i>	<i>+8,8%</i>	<i>+5,4%</i>	
<i>nach Geschlecht</i>						
Frauen	-6,5	-2,4	+2,5	+1,9	+2,1	16%
Männer	-5,4	-0,8	+8,7	+5,3	+2,8	23%
<i>nach Alter</i>						
Jugendliche (15 - 24-jährige)	-1,3	+0,3	+1,6	+1,3	-0,7	3%
25 – 45-jährige	-7,8	-2,2	+7,6	+4,7	+4,0	26%
Ältere (45 und mehr Jahre)	-2,9	-1,3	+1,9	+1,2	+0,9	10%
<i>nach StaatsbürgerInnenschaft</i>						
Nicht-Österreichische StaatsbürgerInnen	+1,5	+1,4	+1,6	+1,7	+1,3	5%

¹⁾ Anteil an den Arbeitslosen 2004 in Prozent

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Nachdem die Anzahl der NotstandshilfebezieherInnen in den Jahren 1999 bis 2001 kontinuierlich zurückgegangen ist, stieg diese seit 2002 wieder sehr stark an. Im Jahr 2002 bezogen um rd. 11.000 Personen, im Jahr 2003 um rd. 7.000 Personen und im Jahr 2004 um rd. 5.000 Personen mehr Notstandshilfe als im Jahr davor.

Ähnlich wie NotstandshilfebezieherInnen sind auch SozialhilfeempfängerInnen von Ausgrenzung bedroht. Die Sozialhilfe hat die Aufgabe, hilfsbedürftigen Menschen die Führung eines menschenwürdigen Lebens zu ermöglichen. Neben der Subsidiarität sind die Individualität und die Hilfe zur Selbsthilfe zentrale Grundsätze für die Gewährung von Sozialhilfeleistungen. Die in den neun Landesgesetzen geregelte Sozialhilfe weist zum Teil erhebliche Unterschiede in den Anspruchsvoraussetzungen und Leistungsbereichen auf. Alle Bundesländer differenzieren bei



der Anspruchsberechtigung zwischen ÖsterreicherInnen und Nicht-ÖsterreicherInnen und/oder nach der Aufenthaltsberechtigung in Österreich.¹⁷ Die Sozialhilfe umfasst Geld-, Sach- oder Dienstleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Sie wird Personen in Privathaushalten und außerhalb von Einrichtungen (offene Sozialhilfe) sowie in Anstalten und Heimen (geschlossene bzw. stationäre Sozialhilfe) gewährt, wobei nur die offene Sozialhilfe für Betrachtungen den Arbeitsmarkt betreffend relevant ist. Die Sozialhilfe wird in Form von laufenden (Dauerunterstützungen) oder einmaligen Unterstützungen (Aushilfen) gewährt.

Tabelle 13 **BezieherInnen von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in der offenen Sozialhilfe, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000**

	1999	2000	2001	2002	2003	Anteil 2003 ¹⁾
Leistungsbezieher offene Sozialhilfe²⁾						
insgesamt	+6,4	+2,8	+27,5	-3,9	+4,3	100%
davon Dauerunterstützte						
insgesamt	+1,2	-0,2	-0,2	+1,5	+1,4	33,6%

¹⁾ Anteil an den SozialhilfeempfängerInnen in der offenen Sozialhilfe

²⁾ Allein-, Haupt- und Mitunterstützte: Die Sozialhilfe unterscheidet höhere Richtsätze für Alleinstehende (Alleinunterstützte) und niedrigere Richtsätze für Haushaltsvorstände (Hauptunterstützte) und Haushaltsangehörige (Mitunterstützte).

Quelle: Statistik Austria

Im Jahr 2003 bezogen 96.102 Personen in Österreich Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in der offenen Sozialhilfe, dies bedeutet um 4.286 Personen oder 41 % mehr als im Jahr 2002. Die Zahl der Dauerunterstützten war mit 32.288 leicht im Anstieg (+1.417 bzw. +4,6 %). Der massive Anstieg der BezieherInnen von Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in der offenen Sozialhilfe seit dem Jahre 2001 war ausschließlich auf die Entwicklung in Wien zurückzuführen, wo die Inanspruchnahme von Aushilfen entsprechend stark zunahm. Insbesondere mussten vermehrt auf den Richtsatz ergänzende Leistungen an arbeitslos gewordene Personen ausbezahlt werden, die in Niedriglohnbranchen bzw. in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig waren. Insgesamt ist die Gewährung von einmaligen oder kurzzeitigen Geldleistungen der vorherrschende Leistungstyp in der offenen Sozialhilfe. In allen Unterstützungskategorien und Bundesländern, außer in Wien, ist eine höhere Betroffenheit der Frauen zu erkennen. Der Anteil der weiblichen SozialhilfebezieherInnen betrug österreichweit je nach Unterstützungskategorie bis zu 68 %.

4.1.3.3 Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung

In Österreich existieren zahlreiche Sozialleistungen, die armutslindernd wirken, obwohl ihr primäres Ziel nicht in der Armutsbekämpfung, sondern vielmehr in der sozialen Absicherung liegt. Neben den Pensionen sind es vor allem familienbezogene Sozialleistungen (in erster Linie die Familienbeihilfen), die dazu beitragen, die Armutsraten in Österreich zu senken. Ohne altersunabhängige Transfers (neben Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld sind dies Arbeitslosengeld, Sozialhilfe, Wohnbeihilfe etc.) wäre die Armutsgefährdungsrate in Österreich 2003 beispielsweise bei 24 % gelegen¹⁸, d. h. dass altersunabhängige Sozialtransfers die Anzahl der armen Personen um die Hälfte reduzieren. Daneben verringern die oben genannten öffentlichen Transferleistungen auch die Armutsdauer deutlich.

¹⁷ Nur in Tirol stellte in den Berichtsjahren die österreichische Staatsangehörigkeit bzw. die Aufenthaltsberechtigung in Österreich kein gesetzliches Anspruchskriterium dar. Mittlerweile gelten in diesem Bereich die gleichen Bedingungen wie in den anderen Bundesländern.

¹⁸ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Bericht über die soziale Lage 2003 – 2004, Wien 2004



Um jedoch eine noch wirksamere Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung sicherzustellen, wird eine Weiterentwicklung des Sozialstaates in Österreich angestrebt. Auf Grund des Beschlusses des Europäischen Rates von Nizza im Dezember 2000 wurde ein Nationaler Aktionsplan (NAP) gegen Armut und soziale Ausgrenzung verabschiedet. Die am Gipfel von Nizza beschlossenen gemeinsamen Ziele bilden den strategischen Rahmen. Nunmehr liegt der 2. NAP für soziale Eingliederung (NAPincl.) für die Periode 2003 bis 2005 vor. Folgende Schlüsselziele werden mit dem NAPincl. verfolgt:

- Stärkere Abstimmung der Wirtschafts-, Fiskal-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik für ein höheres Wachstum und Vollbeschäftigung
- Besonderer Schutz für sozial Benachteiligte
- Schließung der Versorgungslücken bei sozial Benachteiligten
- Anhebung der Erwerbseinkommen für Vollzeitbeschäftigte auf mindestens € 1.000,-
- Anpassung der Sozialschutzsysteme an Veränderungen am Arbeitsmarkt
- Beschäftigungsfördernde Maßnahmen für leistungseingeschränkte Menschen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Genderrelevante Fragen gegen soziale Ausgrenzung
- Weitere Integration der in Österreich befindlichen AusländerInnen
- Weiterer Ausbau der (vor allem mobilen) Betreuungsangebote
- Verbesserung des Zugangs sozial Benachteiligter in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Wohnen
- Verbesserungen in entwicklungsschwachen Regionen

Um diese Ziele zu erreichen, wurden im NAP gegen Armut und soziale Ausgrenzung zahlreiche konkrete Maßnahmen beschlossen. Viele dieser Maßnahmen finden sich auch im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung, da die Teilnahme am Erwerbsleben als wirksamster Weg aus Armut und sozialer Ausgrenzung gesehen wird (siehe Kapitel 4.1.2.3). Der Aktionsplan gegen Armut und soziale Ausgrenzung enthält neben den geplanten Vorhaben auch laufende Maßnahmen, wobei die Verbesserungen des wohlfahrtstaatlichen Niveaus mehr im qualitativen als im quantitativen Bereich liegen und künftige Aktivitäten durch die Intensivierung der Kooperation stärker gebündelt werden sollen. Folgende Maßnahmen werden neben den bereits im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung erwähnten, unter anderem in Österreich umgesetzt, bzw. sind geplant:

FÖRDERUNG DER TEILNAHME AN RESSOURCEN, RECHTEN, GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN

I. Bildung

In Rahmen der Bildungspolitik, die neben der Wirtschafts- und Sozialpolitik einen Grundpfeiler bei der Bekämpfung von Armut bildet, gilt es vor allem bestimmte Gruppen von Jugendlichen (Jugendliche mit unzureichendem Schulerfolg, mit Beeinträchtigungen, mit einer anderen Erstsprache als Deutsch, Mädchen) zu unterstützen. Ziel der Maßnahmen ist es, die Zahl der **Personen mit maximal Pflichtschulabschluss** weiter zu reduzieren und die Zahl der **SchulabgängerInnen mit geringer Lesekompetenzstufe** in den nächsten Jahren um 20 % zu senken. Unter anderem soll dies durch das Konzept „**Lesefit**“ erreicht werden. Für Kinder mit Beeinträchtigungen sollen die Angebote in der Schule weiter ausgebaut werden, vor allem auch in der **Sekundarstufe II**. Das Projekt „**Clearing**“ unterstützt Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf an der Schnittstelle Schule/Beruf.



Um den überproportionalen Anteil an SchülerInnen mit nichtdeutscher Muttersprache in den Sonderschulen (derzeit 23 %) zu reduzieren und den unterproportionalen Anteil in höheren Schulen (8 %) zu erhöhen, gibt es den Lehrplanzusatz „**Deutsch für Schüler mit nicht-deutscher Muttersprache**“ bzw. „**besondere didaktische Grundsätze, wenn Deutsch Zweitsprache ist**“. Der Aktionsplan „**Gender Mainstreaming und Frauenförderung in Schule und Erwachsenenbildung**“ soll ein weiteres Aufbrechen tradierter Rollenzuweisungen fördern ebenso wie Projekte wie „**Ready**“, und „**Mut – Mädchen und Technik**“.

II. Erwerbsleben

Siehe Kapitel 4.1.2.3 (NAP für Beschäftigung)

III. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Neben einer **finanziellen Absicherung** für die Phase der Kinderbetreuung sind ein **ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen**, entsprechende **Erwerbschancen** (siehe NAP Beschäftigung) und ein adäquates Ineinandergreifen dieser drei Bereiche notwendig.

Für die Altersgruppe der 3 bis 5-Jährigen wurde fast die Flächendeckung der Betreuungsplätze erreicht. Für jüngere Kinder fehlen Plätze. Diese sollen durch die Einrichtung von Mischgruppen in Kindergärten, den Ausbau des Netzes an Krabbelstuben und den Ausbau der Betreuung durch Tagesmütter und –väter geschaffen werden. Zudem sollen sich die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen an den Erfordernissen der Arbeitswelt orientieren.

IV. Monetärer Sozialschutz

Die **Sozialschutzausgaben** machten im Jahr 2001 rd. 29 % des BIP aus. Die Sozialschutzausgaben pro Kopf betragen € 7.400,- (Jahr 2000) und liegen damit um 20 % über dem EU-Durchschnitt. Die sozialen Transferleistungen machen in Österreich rd. ein Drittel des verfügbaren Einkommens aus, bei sozial schwachen Bevölkerungsgruppen rd. die Hälfte. Unter anderem sind folgende Transfers von Bedeutung:

- Kinderbetreuungsgeld
- Familienbeihilfe
- Pensionsversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Sozialhilfe

V. Regionale Disparitäten

Österreich konnte in den letzten Jahren die ohnehin im Vergleich zum EU-Durchschnitt geringen regionalen Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungsquoten reduzieren. Darüber hinaus ist das **Bruttoregionalprodukt** nach NUTS 2 je Einwohner, das einen bedeutenden Indikator für eine **regionale Kohäsion** darstellt, der vier am schwächsten entwickelten Bundesländer deutlich an das der anderen Bundesländer herangekommen.

Um die Armutsgefährdungsquoten im ländlichen Raum und bei der bäuerlichen Bevölkerung zu senken, wurden zahlreiche Maßnahmen initiiert. Das „**Programm für die Entwicklung des ländlichen Raums**“ umfasst das Umweltprogramm **ÖPUL** (Österreichisches Programm zur Förderung einer umweltgerechten, extensiven und den natürlichen Lebensraum schützenden Landwirtschaft) und den Ausbau der **Ausgleichszulage für landwirtschaftlich benachteiligte Gebiete**. Zudem sind die Maßnahmen im Rahmen von „Leader plus“ ebenso von Bedeutung wie das „**Programm zur ländlichen Entwicklung**“.



MASSNAHMEN UND PLÄNE FÜR GEFÄHRDETE MENSCHEN

Weitere spezielle Maßnahmen betreffen die Bevölkerungsgruppen, die in erster Linie von Armut bedroht sind. Als besondere Zielgruppen im NAPincl. finden sich:

- Kinder
- Frauen
- Familien
- Menschen mit Behinderungen
- Pflegebedürftige Menschen
- AsylwerberInnen, MigrantInnen
- Überschuldete Menschen
- Wohnungslose Menschen
- Straffällig gewordene Menschen

4.1.4 Bildungspolitik (Erwachsenenbildung) in Österreich

In den 90er Jahren hat sich in der Europäischen Union das Grundprinzip des lebenslangen Lernens in Bildungs-, Berufsbildungs- und Jugendprogrammen durchgesetzt, um den erfolgreichen Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft zu garantieren. Nach dem europäischen Jahr des lebensbegleitenden Lernens (1996) und den beschäftigungspolitischen Leitlinien (1998), hat die Europäische Kommission im Anschluss an den Europäischen Rat von Lissabon (März 2000) mit dem **Memorandum über lebenslanges Lernen**¹⁹ wichtige Impulse zur Umsetzung des Prinzips gesetzt. In dem Memorandum wird lebenslanges Lernen nicht nur als Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Entfaltung, sondern auch als Basis für die Integration in die Gesellschaft und für eine aktive Beteiligung am gesellschaftlichen Leben gesehen. Im Memorandum werden sechs Grundbotschaften formuliert, in dessen Rahmen Ziele definiert werden, die in eine kohärente Strategie für lebenslanges Lernen münden sollen:

Botschaft 1: Neue Basisqualifikation für alle

Die neuen Basisqualifikationen sind definiert als Kompetenzen, die Voraussetzung für eine aktive Teilhabe an der wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft sind. Neben den herkömmlichen Grundkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen sind dies IT-Fertigkeiten, Fremdsprachen, technologische Kultur, Unternehmergeist und soziale Fähigkeiten. Ziel ist es, den allgemeinen und ständigen Zugang zum Lernen zu gewährleisten und damit allen BürgerInnen zu ermöglichen, die für eine aktive Teilhabe an der Wissensgesellschaft erforderlichen Qualifikationen zu erwerben und zu aktualisieren.

Botschaft 2: Höhere Investitionen in die Humanressourcen

Ziel ist es, die Investitionen in Humanressourcen deutlich zu erhöhen und damit das Humankapital optimal zu nutzen. Zur Anwendung kommen sollen verschiedenste Mittel, wie die Einführung von Lernkonten, Bildungsurlaube, die Übernahme von Weiterbildungskosten etc. Der Schwerpunkt der Ausbildung am Arbeitsplatz liegt in der Altersgruppe der über 35-Jährigen.

¹⁹ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK): Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Materialien zur Erwachsenenbildung 1/2001.



Botschaft 3: Innovationen in Lehr- und Lernmethoden

Lebenslanges Lernen erfordert eine grundsätzliche Neuorientierung in der Methodik der Wissensvermittlung. Diese müssen vielfältige Faktoren berücksichtigen wie z. B., dass Lehrende und Lernende oft zeitlich und räumlich voneinander getrennt sind, dass Lerngruppen mit gestaffelter Altersstruktur vorhanden sind, dass das Berufsbild des Lehrenden einer Wandlung unterzogen ist, etc. Ziel ist es, effektive Lehr- und Lernmethoden und -kontexte für das lebenslange und lebensumspannende Lernen zu entwickeln.

Botschaft 4: Bewertung des Lernens

Ziel dieser Botschaft ist es, die Bewertung von Lernbeteiligung und Lernerfolg deutlich zu verbessern, insbesondere im Bereich des nicht-formalen und informellen Lernens. Es gilt daher, Lernen sichtbar und angemessen zu zertifizieren und das Wissen, die Fertigkeiten und die Qualifikationen transparenter und praxistauglicher zu gestalten, z. B. durch gegenseitige Anerkennung von Qualifikationsnachweisen innerhalb der EU.

Botschaft 5: Umdenken in Berufsberatung und Berufsorientierung

Es gilt, für alle einen leichten Zugang zu hochwertigen Informations- und Beratungsangeboten über Lernmöglichkeiten in ganz Europa und während des ganzen Lebens zu sichern. Da in Zukunft eine kontinuierliche Erwerbsbiografie selten anzutreffen sein wird, wird Information und Beratung über den weiteren Ausbildungs- und Berufsweg wichtiger denn je. Beratung wird daher zu einer für alle jederzeit zugängliche Dienstleistung.

Botschaft 6: Das Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen

Es gilt, Möglichkeiten für lebenslanges Lernen in unmittelbarer Nähe (am Wohnort) der Lernenden zu schaffen und dabei gegebenenfalls IKT-basierte Techniken zu nutzen. Ressourcen der regionalen und lokalen Behörden sollen zur Unterstützung des lebenslangen Lernens mobilisiert werden. Es sollen zudem auch verstreute und isolierte Populationen erreicht werden und lebenslanges Lernen als Triebfeder für lokale und regionale Erneuerung, aber auch Zusammenarbeit fungieren.

In Österreich findet sich die Zielsetzung des „lebensbegleitenden Lernens“ bereits im Regierungsprogramm „Österreich neu regieren“ (2000), das durch eine umfassende Koordination des gesamten Erwachsenen- und Weiterbildungsbereiches umgesetzt werden soll. Auf Grundlage des europäischen Memorandums wurde zudem ein umfassender Konsultationsprozess in Gang gesetzt, dessen Ergebnisse im Länderbericht²⁰ und im Hintergrundbericht zum österreichischen Länderbericht²¹ in Hinblick auf das Memorandum über lebenslanges Lernen vorliegen.

Zur Förderung des lebenslangen Lernens entwickelte Österreich demnach folgende Strategieansätze, wobei es sich zum Teil um die Fortsetzung begonnener Vorhaben handelt:

- Die eFit Austria setzt in den Bereichen Schule (eLearning), Hochschule (eScience), Erwachsenenbildung (eTraining) und Kultur (eCulture) wesentliche Initiativen. Mit Hilfe der neuen Technologien sollen Lehren und Lernen von der Schule bis zur Universität und in der Erwachsenenbildung verbessert und an Bildungseinrichtungen vorhandenes Wissen unabhängig von Ort und Zeitpunkt zugänglich gemacht werden. Ziel ist es, dass alle ÖsterreicherInnen bis zum Jahr 2005 IT-Grundkenntnisse haben.

²⁰ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK): Österreichischer Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Materialien zur Erwachsenenbildung 5/2001

²¹ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK): Hintergrundbericht zum Österreichischer Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Materialien zur Erwachsenenbildung 6/2001



- Besonderes Augenmerk soll auf die Förderung des European Computer Driving Licence (ECDL) gelegt werden. An verschiedensten Lernorten ist eine regional breite und institutionell vielfältige Zugangsmöglichkeit zu sichern.
- Der Zugang zum lebenslangen Lernen erfordert die Erhöhung des Weiterbildungsbewusstseins. Bereits in den Schulen soll die Notwendigkeit von Weiterbildung verbreitet und Lehrpläne entsprechend adaptiert werden. „Info-Tage für die Weiterbildung“ zur umfassenden Information und zur Vorstellung der Einrichtung der Erwachsenenbildung werden jährlich durchgeführt.
- Da die Rolle der Erstausbildung als Grundlage für lebenslanges Lernen gilt, soll ein Scheitern in der Pflichtschule oder beim Übergang in eine erste Ausbildung vermieden werden. Die Förderung und Finanzierung vor allem des Pflichtschulabschlusses und von Lehr- und Fachschulabschlüssen bei Miteinbeziehung von sozial, psychisch und physisch benachteiligten Gruppen soll dies garantieren.
- In der Schule soll eine Verschiebung der Schwerpunktsetzung von der Wissens- zur Kompetenzvermittlung erfolgen. Vor allem die Vermittlung von Ich-Kompetenzen (lebenslanges Lernen, Reflexions- und Kritikfähigkeit, Manipulationsresistenz, Eigenständigkeit), Kompetenzen im Umgang mit einer komplexen Umwelt und soziale Kompetenzen sollen forciert werden.
- Fremdsprachen sollen in allen Bildungsstufen und unter Wahrung der Mehrsprachigkeit forciert werden, wobei den Sprachen von Minderheiten und Nachbarländern besonderes Augenmerk geschenkt werden soll.
- Zeitmangel ist die bedeutendste Barriere zur Weiterbildung. Bestehende Modelle von Bildungszeiten bzw. koinvestiver Zeitverwendung (z. B. Bildungskarenz) sollen weiterentwickelt bzw. neu erprobt werden.
- Nachfrageorientierte Finanzierungsmodelle zur Weiterbildung sollen weiterentwickelt werden. Ebenso gilt es, die bundeslandspezifischen Förderungsmodelle zu vereinheitlichen bzw. aufeinander abzustimmen. Best-Practice-Beispiele sollen als Benchmarks in Hinblick auf Effizienz und Beteiligung dienen.
- Bestehende steuerliche Anreize für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen, in Weiterbildung zu investieren, sollen ausgeweitet werden und durch themenspezifische, regionale und gruppenspezifische Kriterien als Steuerungsinstrumente dienen.
- Besonders sollen am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen (über 45-Jährige, periphere Regionen, niedrig Qualifizierte, Behinderte, etc.) bei Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden.
- Gender Mainstreaming ist in allen Zusammenhängen zu berücksichtigen.
- Universitäre und außeruniversitäre Forschung sollen als Impulsgeber dienen. Netzwerkbildungen von Weiterbildungseinrichtungen, Schulen, etc. sind zu unterstützen und zu initiieren.
- Bildungs- und Forschungsprogramme der EU-Kommission sollen besser genutzt werden zur Verbesserung von konkreten Bildungsprojekten und zur Akquirierung zusätzlicher finanzieller Mittel.

In der Erwachsenenbildung sind in Österreich neben vielen privaten Anbietern vor allem drei **Institutionen** tätig: das Berufsförderungsinstitut (bfi), das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) und die Volkshochschulen (VHS). Das Bildungsspektrum reicht von allgemeinbildenden Angeboten, der Nachholung von Bildungsabschlüssen im zweiten Bildungsweg und berufsbildenden Angeboten bis zu Managementkursen, Fremdsprachenkursen, Kursen zur Persönlichkeitsbildung, etc. Auf politischer Ebene fällt die Weiterbildung in verschiedene Zuständigkeitsbereiche, wie jene der Ministerien (neben dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur u. a. das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit), der Länder und der Gemeinden. Ebenso mit der Materie betraut sind das Arbeitsmarktservice, die Sozialpartner, die Wissen-



schaft (d. h. Universitäten und Fachhochschulen) und die VertreterInnen der Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungseinrichtungen. Die Gesamtkoordination der Erwachsenenbildung obliegt dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Seit 2001 ist eine interministerielle Arbeitsgruppe eingesetzt, die eine verstärkte Koordination in diesem Bereich zum Ziel hat.

Das **Bundesinstitut für Erwachsenenbildung** wird zudem zu einem Kompetenzzentrum für Weiterbildung ausgebaut. Das Institut ist eine dem Bundesministerium unmittelbar nachgeordnete Dienststelle, mit dem Auftrag, ErwachsenenbildnerInnen aus- und fortzubilden. Als Kompetenzzentrum soll es für eine Professionalisierung der Erwachsenenbildung durch eine Bundesländer und Verbände übergreifende Aus- und Fortbildung der ErwachsenenbildnerInnen und der Bildungs- und BerufsberaterInnen sorgen und Qualitätsstandards und Zertifizierungen der beruflichen Qualifikation entwickeln. Ebenso ist es mit der Ausführung von bildungspolitischen Schwerpunkten des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur auf nationaler und internationaler Ebene betraut (z. B. Förderung des Bildungsbewusstseins und der Bereitschaft zur Weiterbildung, Entwicklung innovativer Modelle im organisatorischen und methodisch-didaktischen Bereich, Durchführung von systematischer Grundlagenforschung etc.).

4.1.5 Gleichstellungspolitik in Österreich

Grundsätzlich ist die Gleichheit von Mann und Frau im **Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)** 1929 Artikel 7 verankert: „Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechts, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.“ Darüber hinaus sind seit dem Beitritt Österreichs zur UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (siehe unten) auch Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichstellung erlaubt. Daraus ergaben sich z. B. Quotenregelungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Gleichstellungspolitisch relevante **Reformvorhaben** sind seit Anfang der 70er Jahre in Österreich zu beobachten. Reformen im Steuer-, Familien- und Erbrecht zielten vor allem auf den privaten Bereich ab. Ende der 70er Jahre begann die Institutionalisierung der Frauenpolitik und die Entwicklung eines Politikfeldes Gleichstellung. In den 80er und 90er Jahren konzentrierten sich die gleichstellungspolitischen Regelungen und Maßnahmen vor allem auf die Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Raum und im beruflichen Leben.

Das **Frauenvolksbegehren**, das im April 1997 fast 650.000 Menschen unterschrieben, beinhaltete einen umfassenden Forderungskatalog, der vor allem die De-facto-Gleichstellung der Frau in der Gesellschaft zum Ziel hat. Wichtige Folge dieses Volksbegehrens war die Novelle des Artikels 7 B-VG, dem folgender Absatz beigefügt wurde: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“ Damit verfügt Österreich über eine Staatszielbestimmung zu Gunsten der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Fördermaßnahmen, d. h. eine positive Diskriminierung, werden ausdrücklich erlaubt.

Neben den verfassungsrechtlichen Grundlagen steht das **Gleichbehandlungsgesetz**, das 1979 erlassen wurde und in der Fassung 2004 Gültigkeit hat. Dieses gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen. Das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**, das 1993 erlassen und in der Fassung 2004 Gültigkeit hat, gilt für den Bundesdienst und für Bedienstete der Universitäten. In diesen Gleichbehandlungsgesetzen ist die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung verboten, insbesondere bei

- der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- der Festsetzung des Entgelts
- der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene



- beim beruflichen Aufstieg
- bei sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Seit 1. Juli 2004 ist die neue Fassung dieser Gesetze gültig, in denen die EU-Richtlinien 2002/73/EC, 2000/43/EC und 2000/78/EC umgesetzt worden sind. Demnach darf jemand nicht aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Als neuer Tatbestand wird die geschlechtsbezogene „Belästigung“ aufgenommen, die zwar aufgrund des Geschlechts aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt. Weiters gilt das so genannte „Benachteiligungsverbot“ als Schutz vor Repressalien, die infolge der Beschwerde oder der Einleitung eines Verfahrens zur Durchführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen könnten.

Zudem gilt die Verpflichtung der **geschlechtsneutralen Stellenausschreibung**. Die Diskriminierung ist vom Arbeitnehmer glaubhaft zu machen, bei Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung ist der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig, bei geringerem Entgelt besteht Anspruch auf Differenz, bei beruflichem Nichtaufstieg Schadenersatz.

Neben der Möglichkeit Ersatzansprüche vor den zuständigen Arbeits- und Sozialgerichten geltend zu machen, wurde im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz die **Gleichbehandlungskommission (GBK)**, die sich aus einer Vorsitzenden und 10 weiteren Mitgliedern zusammensetzt, eingerichtet. Diese befasst sich allgemein oder in Einzelfällen mit Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes in der Privatwirtschaft und steht den zuständigen Gerichten beratend zur Seite. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird mit einem rechtlich nicht verbindlichen Gutachten abgeschlossen. Zudem kann die **Anwältin für die Gleichbehandlung** von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die flächendeckend in Österreich präsent ist, auch im Vorfeld oder zur Vermeidung eines gerichtlichen Rechtsstreits kostenlos beratend oder schlichtend eingreifen und einen Antrag bei der Kommission legen. Seit dem 1. Juli 2004 können bei Diskriminierungen weiters kostenlos die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen zur Beratung und Unterstützung kontaktiert werden.

Die **Bundes-Gleichbehandlungskommission**, die in zwei Senaten entscheidet, hat sich ihrerseits mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen zu befassen. Der zuständige Senat der Bundes-Gleichbehandlungskommission hat ein Gutachten zu erstellen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vorliegt.

Jährlich ist ein Bericht als auch ein 5-Jahres-Bericht an den Nationalrat zu erstatten, die Auskunft über die Arbeit der Kommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft geben. Der „**Gemeinsame Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes**“ ist ein Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission und umfasst die Themenschwerpunkte der Beratung, eine quantitative Aufstellung der Beratungsfälle, gesetzte Maßnahmen in den Bereichen Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit und Fragen der notwendigen Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes. Insgesamt wurden im Jahr 2000 fast 2.700 Beratungen durchgeführt. Themenschwerpunkte der Beratung waren das Nachtarbeitsverbot für Frauen, Förderungen und Auftragsvergaben von öffentlichen Stellen, die an die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes gebunden sind, Anfragen zu Zertifikaten und Prämierungen und Anfragen von Rechtsanwälten zum Tatbestand der sexuellen Belästigung. Vielfach übereinstimmend stellten sich Beschwerden über Bewerbungsgespräche dar, in denen die Bezugnahme auf die familiäre Situation (Partnerschaft, Kinder) als das Haupthindernis für den Zugang zu einer Beschäftigung gesehen wird.



Gleichstellungspolitik im internationalen Kontext

Die Gleichstellungspolitik in Österreich ist in eine internationale Entwicklungsdynamik eingebettet, wodurch sie in den letzten Jahrzehnten unterstützt wurde. Mit Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam 1999 wurde die **Gleichstellung von Männern und Frauen** als grundlegendes Prinzip des Gemeinschaftsrechts und als eines der Ziele der Europäischen Union festgeschrieben. Darüber hinaus sieht der Vertrag eine Verpflichtung der Gemeinschaft vor, bei all ihren Tätigkeiten auf die Beseitigung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung hinzuwirken. Dem Rat wird zudem ermöglicht, durch Beschluss mit qualifizierter Mehrheit Maßnahmen zu beschließen, die die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz gewährleisten. Des Weiteren wird die Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Frage des gleichen Entgelts konsolidiert, indem der Begriff der gleichwertigen Arbeit eingeführt wird.

Die „**Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern**“ für die Jahre 2001 bis 2005 zielt darauf ab, bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zu beseitigen und traditionelle Geschlechterrollen und Stereotype zu überwinden. Mit der neuen Rahmenstrategie soll ein sämtliche Gemeinschaftspolitiken einbeziehender Ansatz verfolgt werden. Der Kommissionsentwurf für ein neues Aktionsprogramm 2001 – 2005 sieht die Unterstützung für Sensibilisierungskampagnen, Datenerhebungen und transnationale Projekte vor. Durch das Programm soll eine Gleichstellungspolitik sichergestellt werden, die auf klar definierte Bewertungskriterien, auf eine konsequente Überwachung der Fortschritte und auf Benchmarking und Evaluierung aufbaut.

Im **Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann**²² liefert die Europäische Kommission einen Überblick über die Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung in den wichtigsten Politikbereichen. Zudem werden politische Orientierungen und Zielsetzungen formuliert. Die Mitgliedstaaten sollen die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten, bei den Arbeitslosenquoten und beim Arbeitsentgelt bis zum Jahr 2010 erheblich reduzieren. Insbesondere sollen folgende Maßnahmen erfolgen:

- Festigung der Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt
- Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ausbau des Angebots an Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige
- Aktive Mitwirkung der Männer an der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung
- Einbeziehung des Aspekts der Gleichstellung von Frau und Mann in die Migrations- und Integrationspolitik
- Überwachung der Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann.

1979 trat die **UN-Konvention** zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women – **CEDAW**) in Kraft. Hauptziel der Konvention ist die de jure und die de facto Beseitigung der Diskriminierung in allen Lebensbereichen. Österreich trat 1982 der Konvention bei und verpflichtete sich damit, regelmäßig (alle vier Jahre ein Bericht) über die Umsetzung der Konvention zu berichten. Der bislang letzte und sechste Bericht wurde 2004 dem CEDAW-Komitee übermittelt und beinhaltet die frauenspezifischen Aktivitäten Österreichs und die Situation von Frauen in den Jahren Mitte 1999 bis Ende 2003. Im ersten Teil des Berichts wird zu den einzelnen Empfehlungen des Komitees Stellung genommen und im zweiten Teil wird auf Maßnahmen zur Beseitigung von

²² Europäische Kommission: Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen. Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann, Brüssel 2005



Diskriminierungen von Frauen gemäß den einzelnen Artikeln der Konvention eingegangen. Darin listet Österreich Maßnahmen schwerpunktmäßig auf, die zur Verwirklichung der Konvention verfolgt werden. Folgende Schwerpunkte können hervorgehoben werden:

- Beschäftigung und geschlechtspezifische Lohnunterschiede; Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Verfolgung einer Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frauen
- Sicherung der uneingeschränkten Entfaltung und Förderung der Frauen auf politischem, sozialem, wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet
- Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung
- Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Bildungsbereich
- Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Bereich Erwerbsarbeit und Beschäftigung.

In Vorbereitung zur 49. Sitzung der Frauenstatuskommission der Vereinten Nationen im März 2005 wurde allen Regierungen ein Fragebogen übermittelt, wodurch Informationen hinsichtlich der Erfolge und Hindernisse bei der Implementierung der Umsetzung der **Aktionsplattform von Peking** (1995) und die Ergebnisse der 23. Sondersitzung der Generalversammlung (2000) eingesammelt werden sollten. Im Juli 2004 hat das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen den Fragebogen an die Vereinten Nationen weitergeleitet, der die wichtigsten gesetzlichen Änderungen und Vorhaben, die institutionellen Entwicklungen und Erläuterungen zur Situation Österreichs in den Bereichen Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, Frauen im Erwerbsleben, in Macht und Entscheidungspositionen, Chancengleichheit in der Bildung, Frauen und Armut, Frauen und Gesundheit beinhaltet.

Gender Mainstreaming

In jüngster Zeit rückt mit dem **Gender Mainstreaming** (GM) eine neue Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik in den Vordergrund.²³ Der Europarat (Straßburg 1998) definiert Gender Mainstreaming als die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubringen. Gender Mainstreaming soll die „klassische“ Frauen- und Gleichstellungspolitik nicht ersetzen, sondern ergänzen. Frauenpolitik will konkrete Benachteiligungen von Frauen durch spezifische Maßnahmen beseitigen und wird von eigenen Organisationseinheiten umgesetzt. Gender Mainstreaming steht dagegen für eine Politik, die den Aspekt der Chancengleichheit in alle Politikbereiche überträgt und in alle politischen Maßnahmen einbindet und daher alle AkteurInnen, die an der Gestaltung, Umsetzung und Evaluierung politischer Konzepte beteiligt sind, betrifft. Es bedeutet die weiter gefasste Definition des Begriffs Gleichbehandlung, die Unterschiede und Vielfalt als Werte beinhaltet. Durch Gender Mainstreaming werden die „Männerorientiertheit“ der Gesellschaft sowie die strukturellen Merkmale der Ungleichheit in Frage gestellt.

Auf internationaler Ebene erlangte der Begriff des Gender Mainstreamings durch die 4. Weltfrauenkonferenz der UNO in Peking 1995, auf europäischer Ebene durch den Vertrag von Amsterdam 1999 (dort wurde die horizontale Strategie des Gender Mainstreamings in das EU-Primärrecht aufgenommen) und die Aktionsprogramme der Europäischen Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern umfassende Bedeutung.

Seither verfolgt die Europäische Union eine Doppelstrategie in Hinblick auf die Politik zur Geschlechtergleichstellung, einerseits spezielle Maßnahmen für Frauen und andererseits Gender Mainstreaming Maßnahmen, d. h. die Einbeziehung der Genderdimension in alle Gemeinschaftspolitiken. In Hinblick auf Gender Mainstreaming kommt den Strukturfonds eine besonde-

²³ Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Gender Mainstreaming. Begriffsschema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken, Wien 2000; www.gendermainstreaming.at



re Bedeutung zu, da das Konzept in alle Strukturfondsprogramme aufzunehmen ist. Im Bericht der Kommission über die Implementierung des Gender Mainstreaming in die Programme der europäischen Strukturfonds (ESF) 2000-2006²⁴ empfiehlt die Europäische Kommission folgende Schwerpunktsetzungen:

- Gleiche Chancen für die Geschlechter müssen weiterhin prioritär bleiben. Der duale Ansatz soll erhalten bleiben.
- Die Investitionen in das Human- und Sozialkapital bilden die Basis für ein nachhaltiges Wachstum in Europa. Es gilt, den Ausschluss von Frauen in diesen Bereichen zu verhindern und Frauen zu fördern und zu ermutigen, Ausbildungen und Beschäftigungen im IKT und im F&E-Bereich zu erlangen. Ebenso gilt es das weibliche Unternehmertum, lebenslanges Lernen und Qualifizierungen in nicht-traditionellen Bereichen zu unterstützen.
- Den Strukturfonds kommt eine besondere Rolle bei der Bekämpfung von potenzieller Frauenarmut, vor allem vor dem Hintergrund der Erweiterung, zu. Es gilt, der steigenden Arbeitslosigkeit ebenso entgegenzuwirken wie dem Rückgang von Kinderbetreuungseinrichtungen.

In Hinblick auf die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming kommt der Arbeitsmarktpolitik eine Vorreiterrolle auf europäischer Ebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten zu. In Österreich fand Gender Mainstreaming mit dem EU-Beitritt durch dessen Implementierung in der europäischen Beschäftigungspolitik seinen Einzug. 1998 wurde das Konzept in den Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) aufgenommen und im Jahr 2000 als Leitprinzip der Bundespolitik anerkannt. Auch im Programmplanungsdokument Ziel 3 zur Umsetzung des ESF in Österreich nimmt die horizontale Gleichstellungsförderung einen wichtigen Stellenwert ein. Zur Umsetzung auf Bundesebene wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG Gender Mainstreaming) eingesetzt. Weiters wurde die Koordinationsstelle GeM im Europäischen Sozialfonds eingerichtet, die im Rahmen eines österreichischen Webportals auch als bundesweite Informationsplattform dient, indem sie über die Umsetzung des Konzepts am Arbeitsmarkt informiert. Mit dem Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002 wurde auf Grund der Empfehlungen der IMAG GM ein **Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming** für die nächsten Jahre beschlossen:

- Durchführung und Evaluierung von GM-Pilotprojekten;
- Durchführung von GM-Schulungen im Rahmen der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die öffentlich Bediensteten;
- Überprüfung von Gesetzen und Verordnungen unter dem Aspekt des Gender Mainstreamings;
- Wissenschaftliche Evaluierung des Implementierungsprozesses nach 3 Jahren;
- Ressortspezifische Schulungen in diversen Bundesministerien;
- Einrichtung einer IMAG GM-Website (www.imag-gendermainstreaming.at), die über die laufenden Aktivitäten der Arbeitsgruppe, der Projekte in den einzelnen Ressorts und den obersten Organen und den Stand der Umsetzung in den Bundesländern informiert;
- Publikationen der Frauengrundsatzabteilung (Informationsfolder, Broschüren, Projektberichte), um die Ressortbeauftragten in ihrer Aufgabe der Informations- und Bewusstseinsarbeit zu unterstützen.

²⁴ Europäische Kommission: Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Implementation of gender mainstreaming in the Structural Funds programming documents 2000-2006, Brüssel 2002



Im Ministerrat vom 9. März 2004 wurde darüber hinaus die Implementierung von Gender Mainstreaming in Fortsetzung der bisherigen Beschlüsse beschlossen. Eine notwendige Grundlage für Gender Mainstreaming ist der explizite politische Wille auf der obersten politischen Ebene. Um die Strategie zu implementieren wird der **Top-down-Ansatz** gewählt, da es des Willens der Führungskräfte in Wirtschaft und Politik bedarf, um Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip in allen Bereichen zu verankern. Als wichtige erforderliche Begleitmaßnahme muss der Gender-Aspekt bei der Erhebung statistischer Daten Berücksichtigung finden. Gender Mainstreaming ist jetzt auch auf Landesebene als Leitprinzip in allen 9 Bundesländern aufgenommen worden.

Geschlechtsspezifische Disparitäten

Ungeachtet der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts untersagen, gibt es in der gesellschaftlichen Realität nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichgewichte, die gerade die Notwendigkeit dieser Gesetzgebung unterstreichen. Beispielsweise waren im Jahr 2003 79 % der Männer, aber nur 64 % der Frauen Erwerbspersonen (bezogen auf die Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren), d. h. sie gehörten der Labour-Force bzw. dem Arbeitskräfte-Potenzial an (siehe Tabelle 14). In den vergangenen Jahrzehnten kam es zwar zu einer deutlichen Zunahme der Erwerbsquote der Frauen – im Jahr 1971 gehörte nur knapp die Hälfte der Frauen zum Erwerbspotenzial - diese Entwicklung hat sich aber deutlich verlangsamt und stagniert praktisch seit 1995. Zudem liegt die Frauen-Erwerbsquote weiterhin deutlich unter jener der Männer. Diese sank im Zeitablauf zwar, lag aber im Jahr 2003 immer noch 15 %-Punkte über der Erwerbsquote der Frauen. Neben den familiären Pflichten, die noch immer verstärkt von Frauen erfüllt werden und einen Grund für das zumindest zeitweise Ausscheiden von Frauen aus dem Erwerbsleben darstellen, spiegelt sich in diesen Zahlen auch das unterschiedliche Pensionsalter von Frauen und Männern wider.

Tabelle 14 Entwicklung der Erwerbsquoten in Prozent der Wohnbevölkerung von 15 bis 64 Jahre, 1971 - 2003

	1971	1981	1991	1995	2000	2003
Erwerbsquote						
Frauen	49%	54%	58%	62%	62%	64%
Männer	86%	85%	81%	81%	80%	79%

Quelle: Statistik Austria

Die Erwerbsquote der Frauen und Männer sowie die Differenz zwischen männlicher und weiblicher Erwerbsbeteiligung variiert stark nach sozioökonomischen und demografischen Kriterien. Tabelle 15 zeigt die wichtigsten Einflussfaktoren auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben.

Dabei zeigt sich, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Erwerbstätigkeit **altersabhängig** sind. Der Unterschied der Erwerbsquote von Frauen und Männern ist dort am geringsten, wo die spezifischen Rollenbilder im täglichen Leben die geringste Rolle spielen und die Biografien geschlechtsspezifisch wenig Unterschied zeigen. So bleibt die geschlechtsspezifische Differenz bei der Erwerbsquote bei den 20 – 29-Jährigen und bei den über 60-Jährigen bei „nur“ rd. 10 %-Punkten. Befindet sich der Großteil der Bevölkerung, ob weiblich oder männlich ab 60 im Ruhestand, so ist wiederum der Großteil der unter 30-Jährigen in der Ausbildungsphase bzw. in den ersten Berufsjahren. Ab einem Alter von 30 Jahren steigt der Unterschied in der Erwerbsquote signifikant. Da in diese Altersphase die Familiengründung fällt (in Österreich lag das durchschnittliche Erstgebärendenalter im Jahr 2000 bei 27,1 Jahre, bei der Geburt des zweiten Kindes war die Mutter durchschnittlich 29,5 Jahre alt), kommt es bei den Frauen, die die Betreuungspflichten zum Großteil übernehmen, verstärkt zu einem – zumindest vorübergehenden – Ausstieg aus dem Berufsleben, während Männer dann oft als Alleinverdiener verstärkt auf den Arbeitsmarkt drängen. Ab einem Alter von 50 Jahren steigt die



Differenz in den Erwerbsquoten neuerlich signifikant durch die unterschiedlichen Regelungen im Pensionsantrittsalter.

Tabelle 15 Erwerbsquoten nach sozioökonomischen Kriterien, 2000, in %

	Frauen	Männer
insgesamt	62%	80%
<i>nach Familienstand</i>		
ledig	65%	75%
verheiratet	60%	83%
verwitwet	30%	55%
geschieden	75%	79%
<i>nach Alter</i>		
15-19	34%	48%
20-24	67%	75%
25-29	78%	88%
30-34	79%	95%
35-39	80%	96%
40-44	78%	96%
45-49	76%	94%
50-54	65%	88%
55-59	26%	64%
60-64	8%	17%
<i>nach Bildung</i>		
Pflichtschule	45%	62%
Lehre	69%	86%
Mittlere Schule	70%	88%
Höhere Schule	65%	76%
Hochschule/Universität	87%	94%
<i>nach Herkunft</i>		
ÖsterreicherInnen	62%	79%
AusländerInnen	61%	84%

Quelle: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG), Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK): Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien 2002

Eheschließungen wirken sich offensichtlich negativ auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen aus und verstärken die geschlechtsspezifische Differenz. Die Erwerbsquoten klaffen bei verheirateten bzw. verwitweten Personen am meisten auseinander, die Differenz in der Erwerbsbeteiligung zwischen ledigen oder geschiedenen Frauen und Männern bleibt dagegen unter 10 %-Punkten. Während bei den Männern die höchste Erwerbsquote 2000 bei den verheirateten lag, sind es die geschiedenen Frauen, die am meisten im Erwerbsleben zu finden waren. Unter diesen befinden sich häufig Alleinerzieherinnen, die aus ökonomischen Gründen einer Erwerbstätigkeit nachgehen müssen. Unter den Frauen zwischen 15 und 59 Jahren stehen z. B. 83 % der Alleinerzieherinnen im Erwerbsleben, aber nur 69 % der Ehefrauen bzw. Lebensgefährtinnen mit Kindern.



Eine höhere **Bildung** geht nicht nur mit einer höheren Erwerbsbeteiligung einher, die geschlechtsspezifischen Unterschiede verringern sich auch mit dem Bildungsgrad. Lag die Differenz der Erwerbsquoten zwischen Männern und Frauen mit Pflichtschulabschluss, mit einer Lehre oder mit einem Abschluss einer mittleren Schule im Jahr 2000 bei rd. 17 %-Punkten, verringerte sich diese bei AbsolventInnen höherer Schulen bzw. AkademikerInnen auf 11 %-Punkte bzw. 7 %-Punkte. Die Erwerbsquote unter Akademikerinnen ist mit 87 % wesentlich höher als die durchschnittliche Erwerbsquote unter den Frauen (62 %).

Schließlich werden die geschlechtsspezifischen Disparitäten hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung bei **ausländischen StaatsbürgerInnen** besonders deutlich. Während die Erwerbsquote bei ausländischen Männern deutlich über der bei österreichischen lag, war die Erwerbsbeteiligung der ausländischen Frauen geringer als die der Österreicherinnen. So betrug die geschlechtsspezifische Differenz in der Erwerbsquote bei AusländerInnen 22,5 %-Punkte, bei InländerInnen „nur“ 17,2 %-Punkte.

Wie oben beschrieben stellt der Bildungsstand ein entscheidendes Kriterium in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung bzw. Arbeitslosigkeit (siehe Kapitel 4.1.2.1) im Allgemeinen und bei Frauen im Besonderen dar. Diskriminierungen den **Zugang zu Bildung** betreffend setzen sich häufig in Diskriminierungen am Arbeitsmarkt fort. Tabelle 16 zeigt, dass Frauen im Verhältnis zu Männern im Durchschnitt über eine weitaus geringere Schulbildung verfügen.

Tabelle 16 Wohnbevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren nach höchster abgeschlossener Schulbildung in %

	1981	1991	1995	2000	2003
Pflichtschule					
gesamt	52	42	38	34	31
Frauen	62	51	46	41	37
Männer	40	32	29	26	23
Lehre					
gesamt	27	32	33	35	36
Frauen	17	21	24	26	27
Männer	39	44	42	45	45
Mittlere Schule					
gesamt	10	11	10	10	11
Frauen	13	15	12	13	14
Männer	7	8	7	7	7
Höhere Schule					
gesamt	7	10	14	15	16
Frauen	6	9	13	15	15
Männer	9	11	14	15	16
Universität/Hochschulverwandte Anstalt					
gesamt	3	5	6	7	7
Frauen	2	4	5	6	7
Männer	5	6	7	8	8

Quelle: Statistik Austria



Frauen finden sich mehrheitlich in **niedrigen Bildungsschichten**, ihr Anteil liegt deutlich über dem der Männer: 37 % der Frauen, aber nur 23 % der Männer verfügten im Jahr 2003 über lediglich einen Pflichtschulabschluss. Ebenso standen 14 % der Frauen 7 % der Männer gegenüber, die eine mittlere Schule absolvierten. Jedoch konnten 45 % der Männer, aber nur 27 % der Frauen eine abgeschlossene Lehre vorweisen. In den höheren Bildungsschichten zeigen sich nur geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede: 15 % der Frauen bzw. 16 % der Männer haben 2003 als höchste abgeschlossene Bildung eine Matura vorzuweisen und 7 % der Frauen bzw. 8 % der Männer verfügten über einen Universitätsabschluss. In den letzten Jahrzehnten stieg der Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung nicht nur insgesamt, Frauen konnten im Bildungsbereich überdurchschnittlich stark aufholen. Dennoch liegt der Anteil der höher gebildeten Frauen noch immer unter dem der Männer.

Der „Marktwert“ verschiedener Personengruppen am Arbeitsmarkt ist am unterschiedlichen Lohnniveau abzulesen und weist auf mögliche Diskriminierungen hin. Der Vergleich der mittleren Monatseinkommen zeigt das höhere Einkommensniveau der Männer gegenüber dem der Frauen (siehe Tabelle 17). Im Jahr 2003 betrug das mittlere Einkommen der ArbeiterInnen und Angestellten € 1.944,-, wobei das Median-Einkommen der Frauen nur rd. zwei Drittel (67 %) des Median-Einkommens der Männer erreichte. Die größten **Einkommensunterschiede** nach Geschlecht weisen die Angestellten mit rd. € 1.195,- auf, hier erreichten Frauen nur rd. 59 % der Männereinkommen.

In Österreich sind die Einkommen zudem in Abhängigkeit von der Branche sehr unterschiedlich. Das Median-Einkommen in der Sachgütererzeugung (einschließlich Energie- und Wasserversorgung und Bauwesen) beispielsweise lag 2003 bei € 2.848,- jenes in den Dienstleistungsbranchen bei € 2.011,-. Die Tatsache, dass viele Frauen in Branchen mit niedrigem Lohnniveau arbeiten, trägt zu der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen bei.

Tabelle 17 Beitragspflichtiges Brutto-Arbeitseinkommen der ArbeiterInnen und Angestellten, mittleres Monatseinkommen (Median) in Euro¹⁾

	1999	2000	2001	2002	2003
insgesamt	1.782	1.812	1.860	1.901	1.944
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	1.395	1.420	1.460	1.492	1.528
Männer	2.078	2.118	2.177	2.221	2.273
ArbeiterInnen					
insgesamt	1.634	1.659	1.701	1.738	1.779
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	1.165	1.181	1.208	1.229	1.259
Männer	1.878	1.909	1.958	1.998	2.039
Angestellte					
insgesamt	2.009	2.043	2.090	2.131	2.180
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	1.614	1.640	1.680	1.717	1.753
Männer	2.685	2.739	2.811	2.884	2.948

¹⁾ einschließlich Sonderzahlungen, 12x jährlich

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger



Das Einkommen der selbstständigen Erwerbstätigen ist aufgrund der relativ häufig vorkommenden negativen Einkünfte schwerer erfassbar. Nichtsdestotrotz sind hier auch signifikante Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beobachten: Im Jahre 2003 betragen die durchschnittlichen Jahreseinkünfte von Frauen € 7.890,- und von Männern € 13.790,-. Dies bedeutet, dass die selbstständigen Frauen nur rd. 57 % der Jahreseinkommen der Männer verdienen konnten.²⁵

Geschlechtsspezifische Disparitäten im internationalen Vergleich

Bei der **Beschäftigungssituation** bestand im Jahre 2003 innerhalb der EU-15 eine geschlechtsspezifische Diskrepanz von 15,8 %, d.h. die Beschäftigungsquote der Männer liegt um 15,8 %-Punkte über der der Frauen. Bei der **Teilzeitarbeit** überwiegt hingegen der Frauenanteil in der Europäischen Union. Im Jahr 2003 betrug der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigung 30,4 %, der der Männer 6,6 %. Diese Differenz hat sich seit 1998 leicht erhöht.²⁶ Frauen mit Kindern arbeiten im Durchschnitt um 12 Stunden pro Woche weniger als Männer mit Kindern. Das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** beläuft sich auf 16 %, die Armutsgefährdung von Frauen ist dagegen im Vergleich zu Männern um 3 % erhöht, d.h. die Armutsgefährdungsquote der Frauen ist um 3 %-Punkte höher als die der Männer.²⁷

Insbesondere die Kinderbetreuung ist in der EU ein Hindernis für Frauen um einer **Erwerbstätigkeit** nachzugehen. Bei Männern stellt sich das Phänomen umgekehrt dar. Unionsweit gingen 1998 rd. 90 % der Kinder betreuenden Männer im Alter von 20 bis 49 Jahren einer Beschäftigung nach, bei Männern, die sich nicht an der Kinderbetreuung beteiligten, waren dies nur rd. 80 %. Bei Frauen waren nur rd. 57 % der Personen mit Kinderbetreuungspflichten erwerbstätig, verglichen mit rd. 69 % der Frauen ohne Betreuungspflichten. Eine geringe Differenz in den Erwerbsquoten nach dem Kriterium der Kinderbetreuung hatten lediglich Dänemark und Griechenland (unter 5 %-Punkten), wobei aber in Griechenland die weibliche Erwerbsquote insgesamt nur rd. 55 %, in Dänemark dagegen 80 % betrug. Große Unterschiede in der weiblichen Erwerbsbeteiligung – je nachdem ob Kinder betreut wurden oder nicht – konnten in Irland, Deutschland und den Niederlanden beobachtet werden (Differenz rd. 20 %-Punkte). In Österreich lag die Differenz der Erwerbsquoten leicht über dem EU-Durchschnitt von 12 %-Punkten.²⁸

Hingegen erreichen (junge) Frauen in der EU-15 einen höheren **Bildungsgrad** als Männer. Unter den 20 bis 24-Jährigen haben um 6 % mehr Frauen als Männer einen Sekundarschulabschluss. Im Bereich der **Forschung** finden sich allerdings noch immer traditionelle Geschlechtmuster: Im Jahre 2000 hatten 6 % der Frauen gegenüber 19 % der Männer eine ordentliche Professur inne.²⁹

²⁵ Quelle: Rechnungshof: Bericht gemäß Art. 1§ 8 Bezügebegrenzungsgesetz für die Jahre 2002 und 2003, Wien 2004.

²⁶ Europäische Kommission: Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen. Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann, Brüssel 2005

²⁷ Europäische Kommission: Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen. Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann, Brüssel 2004

²⁸ Eurostat: Europäisches Haushaltspanel, Stand Dezember 2001. Die Untersuchung beschränkt sich auf Personen ab 20 Jahre, die mindestens 30 Wochenstunden arbeiten. Für Luxemburg und Schweden liegen keine Angaben vor.

²⁹ Europäische Kommission: Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen. Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann, Brüssel 2004



Geschlechtsspezifische Unterschiede bzw. Diskriminierung am Arbeitsmarkt ist natürlich ein internationales Phänomen. Im **Bericht der ILO** (International Labour Office) zum Thema „Time for EQUALity at Work. Global Report under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“ 2003, findet sich die Kernaussage, dass Diskriminierung in verschiedensten Formen in der Arbeitswelt jeden Tag überall auf der Welt passiert. Gleichzeitig ist aber die Arbeitswelt der Ort, an dem Diskriminierung am wirksamsten bekämpft werden kann.

Die **Studie des World Economic Forum** *“Women’s Empowerment: Measuring the Global Gender Gap”* hat zum Ziel, die Geschlechterdisparitäten in 30 OECD-Staaten und 28 Schwellenländern zu quantifizieren. Die kritischen Bereiche der wirtschaftlichen Partizipation, des Zugangs zum Arbeitsmarkt, des politischen Empowerment, des Zugangs zur Bildung und zum Gesundheitswesen wurden als Bewertungskriterien herangezogen. Die nordischen Staaten Europas (Schweden, Norwegen, Island, Dänemark und Finnland) weisen die niedrigste Geschlechterdisparität auf. Österreich liegt in diesem Ranking auf Platz 28. Diese Studie soll ein Benchmarking-Instrument sein, das den Ländern ermöglicht, ihre Schwächen und Stärken zu identifizieren und aus den Strategien und Ansätzen zur Reduktion der Geschlechterdisparitäten der anderen Länder zu lernen.³⁰

4.1.6 Asyl- und Fremdenpolitik in Österreich

Der legale Aufenthalt von AusländerInnen in Österreich setzt das Vorliegen eines Aufenthaltstitels, d. h. einer Aufenthaltserlaubnis, Niederlassungsbewilligung oder eines Niederlassungsnachweises voraus. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erfordert grundsätzlich die Erteilung einer Niederlassungsbewilligung. Das **Fremdengesetz** wurde im Jahr 2002 einer umfassenden Reform nach dem Grundsatz „Integration vor Neuzuwanderung“ unterzogen, mit dem Ziel eine rasche Integration der Zuwanderer zu erreichen. Zudem sollte eine Harmonisierung mit dem **Ausländerbeschäftigungsrecht** erreicht werden.

Kernstück der Fremdengesetz-Novelle 2002 ist die **Integrationsvereinbarung**. Diese hat zum Ziel, dass AusländerInnen, die in Österreich sesshaft werden, Grundkenntnisse der deutschen Sprache vermittelt und eine Teilnahme am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben ermöglicht wird. An die nicht rechtzeitige Erfüllung der Integrationsvereinbarung sind Konsequenzen geknüpft (Kürzung des Bundesbeitrags oder Ausweisung).

Grundsätzlich haben alle Zuwanderer, die sich seit 1998 mit einer Erstniederlassung in Österreich niedergelassen haben, diese Vereinbarung einzugehen (Ausnahmen gelten für begünstigte Drittstaatsangehörige von EWR-BürgerInnen, ÖsterreicherInnen und SchweizerInnen, Kleinkinder und schulpflichtige Kinder, Schlüsselkräfte³¹, GastforscherInnen und GastprofessorInnen, an einem Aus- und Weiterbildungsprogramm der EU teilnehmende Personen sowie bei Unzumutbarkeit auf Grund hohen Alters oder Gesundheitszustandes und bei Vorlage eines Sprachdiploms oder bei Nachweis deutscher Sprachkenntnisse). Die Integrationsvereinbarung wird mit dem Besuch eines Deutschkurses oder mit der Vorlage eines Sprachkenntnisnachweises erfüllt.

³⁰ Lopez-Claros, A./ Zahidi, S.: Women’s Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, World Economic Forum, Genf 2005.

³¹ Als Schlüsselkräfte gelten AusländerInnen, die über eine besonders nachgefragte Ausbildung oder über spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen und für die beabsichtigte Beschäftigung eine monatliche Bruttoentlohnung erhalten, die mindestens 60 % der Höchstbeitragsgrundlage beträgt. Zudem muss mindestens eine der folgenden Voraussetzung erfüllt sein: Die beabsichtigte Beschäftigung hat eine über das betriebsbezogene Interesse hinausgehende Bedeutung; die Beschäftigung dient zur Schaffung neuer Arbeitsplätze; der/die AusländerIn übt einen maßgeblichen Einfluss auf die Führung des Betriebes aus; die Beschäftigung hat einen Investitionskapitaltransfer nach Österreich zur Folge, der/die AusländerIn verfügt über einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder über eine sonstige fachlich besonders anerkannte Ausbildung.



In den **Niederlassungsverordnungen** wird festgelegt, wie viele Niederlassungsbewilligungen für Schlüsselarbeitskräfte und deren Ehegatten und minderjährige unverheiratete Kinder und für die Familienangehörigen Drittstaatsangehöriger, die sich vor dem 1. Jänner 1998 in Österreich niedergelassen haben, in einem Jahr erteilt werden dürfen. Für das Jahr 2005 wurde ein Kontingent von 7.500 quotenpflichtigen Niederlassungsbewilligungen festgelegt (Niederlassungsverordnung 2005 – NLV 2005; BGBl. II Nr. 496/2004). Erstniederlassungsbewilligungen können nur im Rahmen dieser Kontingente erteilt werden – wobei nicht nur die Bundeshöchstzahl, sondern auch die jeweiligen Landeshöchstzahlen zu beachten sind – und haben eine Gültigkeit von maximal einem Jahr. Die nachfolgenden Niederlassungsbewilligungen können jedoch mit einer Gültigkeitsdauer von zwei Jahren erteilt werden (Für zur Erfüllung einer Integrationsvereinbarung verpflichtete Fremde gilt dies aber nur, wenn sie den Nachweis über die Erfüllung der Integrationsvereinbarung erbringen. Bis dahin können ihnen weitere Niederlassungsbewilligungen nur mit einer Gültigkeitsdauer von einem Jahr erteilt werden.).

Auf Antrag wird der **Niederlassungsnachweis**, der zum unbefristeten Aufenthalt und zur unbeschränkten Ausübung einer Erwerbstätigkeit im gesamten Bundesgebiet berechtigt, erteilt. Neben der Erfüllung der Integrationsvereinbarung sind die Niederlassung von mindestens fünf Jahren im Bundesgebiet und ein Einkommen aus erlaubter Tätigkeit (oder Bezug von Arbeitslosenunterstützung oder Notstandshilfe) Voraussetzung für die Erteilung des unbefristeten Aufenthaltstitels.

Das Fremdengesetz kennt auch ausländische „**befristet Beschäftigte**“ (ehemals „Saisonarbeitskräfte“). Das Aufenthaltsrecht für diese Personengruppe wird durch das Fremdenrecht geregelt, das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG, siehe unten) gestaltet die inhaltlichen Kriterien für diesen Aufenthaltzweck. Es wird unterschieden zwischen ausländischen Arbeitskräften für eine zeitlich befristete Zulassung (befristet Beschäftigte) in einem bestimmten Wirtschaftszweig, in einer bestimmten Berufsgruppe oder Region (Beschäftigungsbewilligung bis zu sechs Monaten) und Erntehelfern (Beschäftigungsbewilligung bis zu sechs Wochen), die zur sichtvermerksfreien Einreise berechtigt sind.³²

Die Beschäftigung von AusländerInnen (ausgenommen sind AsylantInnen, Angehörige eines EWR-Vertragsstaates und deren drittstaatsangehörige Ehegatten und Kinder, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren Eltern Unterhalt leisten, sowie die drittstaatsangehörigen Ehegatten und Kinder eines österreichischen Staatsbürgers) wird im **Ausländerbeschäftigungsgesetz** (AuslBG 1975 in der Fassung 2002) geregelt. ArbeitgeberInnen dürfen AusländerInnen nur beschäftigen, wenn ihnen für diese eine Beschäftigungsbewilligung, eine Zulassung als Schlüsselkraft oder eine Entsendebewilligung erteilt wurde oder der/die ausländische ArbeitnehmerIn über eine Arbeitserlaubnis, einen Befreiungsschein oder einen Niederlassungsnachweis verfügt. Entsprechend darf der/die AusländerIn wiederum die Beschäftigung nur aufnehmen, wenn die erforderliche Bewilligung auf Seiten des Arbeitgebers vorhanden ist bzw. er/sie selbst über die entsprechenden Genehmigungen verfügt.

Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat bei Erteilung von **Beschäftigungsbewilligungen** Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts zu berücksichtigen. Konkret bedeutet dies, dass zu prüfen ist, ob für die zu besetzende Stelle ein/e InländerIn oder ein/e am Arbeitsmarkt verfügbare/r AusländerIn zur Verfügung steht. Außerdem ist es u. a. erforderlich, dass die antragstellenden ArbeitgeberInnen den/die AusländerIn in ihrem Betrieb beschäftigen werden, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen ebenso eingehalten werden wie die jeweiligen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, dass der/die AusländerIn zum Aufenthalt in Österreich berechtigt ist und dass hinsichtlich des betroffenen Arbeitsplatzes nicht ein/e ArbeitnehmerIn, der/die das 50. Lebensjahr vollendet hat gekündigt wurde bzw. die Einstellung eines/einer solchen ArbeitnehmerIn abgelehnt wurde. Außerdem ist auf die geltenden Bundes- und Landeshöchstzahlen Bedacht zu nehmen. Die Bundeshöchstzahl, d. h. die zulässige Gesamtzahl der unselbstständig beschäftigten und der arbeitslosen AusländerInnen, ist mit 8 % des österreichischen Arbeitskräftepotentials festgelegt. Nach Überschreiten der jeweils relevanten

³² Bundesministerium für Inneres (BMI): Integrationsguide 2003



Landeshöchstzahlen ist eine Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen in einem erschwerten Bewilligungsverfahren möglich. Für bestimmte Gruppen von AusländerInnen (z. B. Schlüsselkräfte, Grenzgänger, Vertriebene, AsylwerberInnen, niedergelassene ausländische Jugendliche, etc.) können zudem auch nach Überschreiten der Bundeshöchstzahl noch Beschäftigungsbewilligungen oder Sicherungsbescheinigungen erteilt werden. Es ist aber eine Grenze von 9 % des österreichischen Arbeitskräftepotenzials für die Überschreitung der Bundeshöchstzahl vorgesehen.

Beschäftigungsbewilligungen werden (dem/der ArbeitgeberIn) mit bestimmten Auflagen befristet – für maximal ein Jahr – für einen bestimmten Arbeitsplatz erteilt und gelten für den politischen Bezirk, in dem der Beschäftigungsort liegt, eine Verlängerung ist möglich. Auf Antrag ist einem/r AusländerIn für maximal zwei Jahre – eine Verlängerung ist möglich – eine **Arbeitserlaubnis** zu erteilen, wenn er/sie in den letzten 14 Monaten insgesamt 52 Wochen erlaubt in Österreich in einem dem AuslBG unterliegenden Arbeitsverhältnis beschäftigt war. Mit einer Arbeitserlaubnis ist ihr/e InhaberIn berechtigt, eine Beschäftigung in dem Bundesland aufzunehmen, in dem die letzte Beschäftigungsbewilligung erteilt bzw. die erlaubte Beschäftigung ausgeübt wurde. Die Beschäftigung des/der AusländerIn ist zu melden.

Verfügt der/die AusländerIn noch nicht über einen Niederlassungsnachweis, war aber in den letzten acht Jahren mindestens fünf Jahre erlaubt in Österreich in einem dem AuslBG unterliegenden Arbeitsverhältnis beschäftigt, ist ihm/ihr auf Antrag ein **Befreiungsschein** auszustellen. Dies ist auch dann möglich, wenn der/die AntragstellerIn seit mindestens fünf Jahren mit einem/einer österreichischen StaatsbürgerIn verheiratet war und seinen/ihren Wohnsitz in Österreich hat oder das letzte volle Schuljahr vor Beendigung seiner/ihrer Schulpflicht in Österreich absolviert hat, über eine Niederlassungsbewilligung verfügt und mindestens ein Elternteil in den letzten fünf Jahren drei Jahre in Österreich erwerbstätig war oder wenn der/die AntragstellerIn bisher nicht vom Geltungsbereich des AuslBG umfasst war und sich in den letzten fünf Jahren mindestens zweieinhalb Jahre rechtmäßig in Österreich aufgehalten hat. Die Ausstellung eines Befreiungsscheins erfolgt für fünf Jahre, eine Verlängerung ist möglich. So genannte aufenthaltsverfestigte AusländerInnen, also jene, die über einen Niederlassungsnachweis verfügen, sind zur Ausübung einer Beschäftigung in ganz Österreich berechtigt.



AusländerInnen in Österreich

In Österreich leben derzeit rd. 711.000 **AusländerInnen**, das sind 9 % der Bevölkerung.³³ In Wien (16 %), Vorarlberg (13 %) und Salzburg (12 %) liegt der AusländerInnenanteil an der Bevölkerung über dem Durchschnitt. Rd. 1 Mio Personen (13 % der Bevölkerung), die in Österreich ansässig sind, sind im Ausland geboren. Im Jahr 2004 ließen sich rd. 127.400 AusländerInnen in Österreich nieder (Tabelle 18). Mehr als die Hälfte der AusländerInnen, die nach Österreich kamen, stammen aus dem Nicht-EU-Ausland. Im gleichen Jahr verließen rd. 7.200 ausländische StaatsbürgerInnen Österreich, darunter über 80 %, die nicht aus einem Land der Europäischen Union stammen.

Tabelle 18 Einwanderungen und Einbürgerungen 1999 bis 2003

	2000	2001	2002	2003	2004
Zuzug					
gesamt	79.278	89.928	113.165	113.554	127.399
Veränderung in %	-8,6%	+13,4%	+25,9%	+0,3%	+12,2%
EU-AusländerInnen ²⁾	19.997	24.476	15.494	19.075	19.888
Nicht-EU-AusländerInnen	29.281	65.452	97.671	94.479	72.749
Wegzug					
gesamt	62.006	72.654	79.658	77.257	76.817
Veränderung in %	-7,4%	+17,2%	+9,6	-3,0%	-0,6%
EU-AusländerInnen ²⁾	18.030	23.105	6.877	8.464	10.354
Nicht-EU-AusländerInnen	43.976	49.549	72.781	68.793	66.463
Einbürgerungen					
gesamt	21.645	32.080	36.302	45.112	42.174
Veränderung in %	-13,5%	+48,2%	+13,2%	+24,3%	-6,5%

¹⁾ Die Daten beziehen sich auf die EU-15 Länder.

Quelle: Statistik Austria

Über 42.000 Menschen aus dem Ausland erhielten im Jahr 2004 die **österreichische Staatsbürgerschaft**. Damit ging die Zahl der Einbürgerungen nach starken Zuwächsen in den Jahren 2001 bis 2003 wieder zurück. Rd. 150 davon stammen aus dem EU-Ausland, der überwiegende Teil der Neo-ÖsterreicherInnen stammt aus der Türkei bzw. aus Bosnien-Herzegowina und aus Serbien und Montenegro.

AsylwerberInnen in Österreich

AusländerInnen, die in Österreich Schutz vor Verfolgung suchen, können gegenüber einer Sicherheitsbehörde oder einem Organ des öffentlichen Sicherheitsdienstes einen **Asylantrag** stellen. Asyl wird gewährt, wenn glaubhaft gemacht wird, dass im Herkunftsstaat tatsächlich Verfolgung droht. Die **Asylgesetz-Novelle 2003** hatte die Steigerung der Effizienz, die Verfahrensvereinfachung und die Hinhaltung von Asylmissbrauch zum Ziel. Im Juli 2005 passierte das neue **Asylgesetz** den Nationalrat, das vor allem neue Regelungen zur Schubhaft und zur Verkürzung der Verfahrensdauer enthält.

Nachdem das Ausländerbeschäftigungsgesetz auf AusländerInnen, denen in Österreich Asyl gewährt wurde, keine Anwendung findet, entfällt bei deren Beschäftigung das Erfordernis einer Beschäftigungsbewilligung. Für AsylwerberInnen ist eine solche aber sehr wohl erforderlich.

³³ Statistik Austria, Volkszählung 2001



Tabelle 19 Asylstatistik 2000 bis 2004

	2000	2001	2002	2003	2004
Asylanträge	18.284	30.135	39.354	32.359	24.634
Veränderung in %	-9,2 %	+64,8 %	+30,6%	-17,8%	-23,9%
Asylgewährung	1.002	1.113	1.018	2.084	5.136 ¹⁾
Veränderung in %	-70,5%	+11,1%	-8,5%	+104,7%	+146,5%

¹⁾ davon 351 Asylgewährungen im Asylverfahren nach dem Asylgesetz 2003

Quelle: Bundesministerium für Inneres (BMI)

Im Jahr 2004 beantragten über 24.500 Menschen (siehe Tabelle 19) **Asyl** in Österreich, dies entspricht einem Rückgang um rd. 23,9 % gegenüber dem Vorjahr. Gleichzeitig wurde in über 5.100 Fällen Asyl gewährt, mehr als doppelt so viel wie im Jahr 2003. Alle Anträge, die ab 1. Mai 2004 gestellt worden sind, fallen unter das neue Asylgesetz. 2004 sind rd. 7 % der Asylgewährungen auf dieses Verfahren zurückzuführen.

4.1.7 Behindertenpolitik in Österreich

Die Behindertenpolitik ist in Österreich als **Querschnittsmaterie**³⁴ geregelt, da die Kompetenzbestimmungen der Bundesverfassung keinen eigenen Tatbestand der Behindertenhilfe oder der Rehabilitation kennen. Somit beinhalten eine Vielzahl von Bundes- und Landesgesetzen Rechtsnormen, die für behinderte Menschen von Bedeutung sind. Gesetzliche Grundlage bildet der allgemeine Gleichheitsgrundsatz in der **Bundesverfassung** (Art.7 Abs.1 B-VG), der 1997 eine Ergänzung um folgende Sätze erfuhr: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“ Damit wurde in der Verfassung zum einen ein Diskriminierungsverbot auf Grund der Behinderung verankert, zum anderen eine Staatszielbestimmung, die die Gebietskörperschaften verpflichtet, sich vermehrt um die Förderung behinderter Menschen zu kümmern und deren Gleichbehandlung zu forcieren.

Als Instrument zur Koordinierung der österreichischen Behindertenpolitik gilt das **Bundesbehindertengesetz** 1990 (BBG). Das Gesetz sieht die Verpflichtung der Rehabilitationsträger (Sozialversicherung, Bund, Bundesländer, Arbeitsmarktservice) vor, ihre Maßnahmen aufeinander abzustimmen. Ebenso regelt es die Möglichkeit der Zuwendungen aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderungen. Ein einheitlicher **Behindertenpass** für all jene Menschen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % aufweisen, dient als Nachweis der Behinderung bei Behörden, Versicherungen und Inanspruchnahme von Vergünstigungen. Jüngste gesetzliche Regelung zur allgemeinen Behindertenpolitik ist das **Behindertengleichstellungsgesetz**, das im Juli 2005 den Nationalrat passierte und 2006 in Kraft tritt. Die Eckpunkte des Gesetzes sind:

- Diskriminierungsschutz: dieser umfasst alle Lebensbereiche und kann auch von Angehörigen in Anspruch genommen werden;
- Verbandsklage: Wenn sich Menschen mit Behinderung diskriminiert fühlen, können sie über den Dachverband Rechte einklagen;
- Barrierefreie Errichtung öffentlicher Bauten (zehnjährige Übergangsfrist für bestehende Gebäude);
- Behindertenanwalt, der im BMSG angesiedelt ist.

³⁴ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Bericht über die Lage der behinderten Menschen in Österreich, Wien, 2003



Im schulischen Bereich sind die **Schulreformpakete** 1993 und 1996 relevant, die den gemeinsamen Unterricht behinderter und nicht behinderter Kinder, d. h. die schulische Integration, in der Volksschule bzw. in der Sekundarstufe I (Hauptschule, AHS-Unterstufe) im Regelschulwesen vorsieht.

Die Behindertenpolitik ist in Österreich auf Grund des Behindertenkonzepts (1992), das die **Leitlinie der Bundesregierung** in der Behindertenpolitik darstellt, an u. a. folgenden Grundsätzen orientiert:³⁵

- Prävention: Vermeidung des Entstehens von Behinderungen durch Vorsorgemaßnahmen;
- Integration: Bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben;
- Normalisierung: Das Leben Behinderter soll sich möglichst wenig von dem Nichtbehinderter unterscheiden;
- Selbstbestimmung;
- Hilfe zur Selbsthilfe;
- Finalität: Die Hilfe wird unabhängig von der Ursache der Behinderung gewährt;
- Fließende Übergänge: Die Hilfen für behinderte Menschen müssen einander ergänzen;
- Rehabilitation: Vor der Bewilligung von Renten sind alle Möglichkeiten der Rehabilitation zu setzen;
- Mobile/ambulante Hilfe: Mobiler und ambulanter Hilfe ist der Vorzug vor stationärer zu geben;
- Zugänglichkeit: Hilfen müssen durch Information und Beratung zugänglich gemacht werden.

Aus diesen Grundsätzen wurden Zielsetzungen und Vorhaben entwickelt, die teilweise bereits umgesetzt wurden bzw. in Planung sind:

- Frühförderung und Ausbau integrativer Kinderbetreuungseinrichtungen;
- Integration behinderter Kinder und Jugendlicher in die Schule;
- Integration behinderter Menschen am offenen Arbeitsmarkt;
- Verbesserung der Zugänglichkeit öffentlicher Einrichtungen;
- Benutzbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel für behinderte Menschen;
- Verbesserung im Gesundheitswesen.

Daneben ist ein wichtiges Anliegen der Politik, Sensibilisierungsmaßnahmen der Öffentlichkeit zu setzen, um Vorurteile behinderten Menschen gegenüber abzubauen und die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am öffentlichen Leben zu fördern. Die Maßnahmen reichen von regionalen Initiativen (z. B. JobOskar der „Job-Allianz“ Steiermark) über nationale Informationstage bis zu Initiativen im Rahmen des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen (siehe unten).

Wichtigstes Regelwerk im Bereich des Arbeitsmarktes ist das **Behinderteneinstellungsgesetz**, das auf begünstigte Behinderte (Personen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % haben) anwendbar ist. Es ruht auf den drei Säulen Beschäftigungspflicht, finanzielle Anreize und Schutzrecht. Die **Beschäftigungspflicht** sieht für jede/n ArbeitgeberIn, der/die 25 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigt, vor, auf je 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommt, hat er

³⁵ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Bericht über die Lage der behinderten Menschen in Österreich, Wien 2003



für jede nicht besetzte Pflichtstelle eine Ausgleichstaxe (€201,-/Monat im Jahr 2005) zu entrichten. Im Jahr 2002 waren 63 % der 83.829 Pflichtstellen besetzt, d. h. auf 52.876 Pflichtstellen waren begünstigte Behinderte beschäftigt, 30.953 dieser Stellen blieben unbesetzt. Der **Ausgleichstaxfonds**, der durch diese Mittel gespeist wird, fördert Menschen mit Behinderungen zur Integration am Arbeitsmarkt und ArbeitgeberInnen, die behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Für das Jahr 2002 wurden rd. €72,9 Mio an Ausgleichstaxe vorgeschrieben.³⁶

Schließlich genießen die behinderten ArbeitnehmerInnen einen **Kündigungsschutz**, d. h. die behinderten ArbeitnehmerInnen können nur gekündigt werden, wenn der beim Bundessozialamt eingerichtete Behindertenausschuss der Kündigung zustimmt.

Die **Behindertenmilliarde**³⁷, die Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für behinderte Menschen, setzt seit 2001 neue Impulse in Hinblick auf die Integration von Behinderten in den Arbeitsmarkt. Auf Grund der Problemfelder Einstieg und Wiedereinstieg in den offenen Arbeitsmarkt, Sicherung gefährdeter Arbeitsfelder und Integration von behinderten Menschen mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt wird die Behindertenmilliarde v.a. für

- behinderte Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder aus Integrationsklassen;
- die Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsplätze v.a. von Menschen mit Behinderungen höheren Alters;
- die Eingliederung von behinderten Menschen mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt (v.a. psychisch beeinträchtigte und sinnesbehinderte Personen) in das Erwerbsleben eingesetzt.

Das Maßnahmenpaket der Behindertenmilliarde umfasst (siehe auch Kapitel 4.1.2.3 Arbeitsmarktstrategien und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich) für

- behinderte Jugendliche: Integrationsbeihilfen, Job Coaching, Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte, Arbeits- und Bildungsassistenz, Clearing, Studien- und Lehrlingsbeihilfen;
- ältere Menschen mit Behinderungen: Integrationsbeihilfen, Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen, Förderung der Fortbildung;
- Behinderte mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt: Integrationsbeihilfen, Arbeitsassistenz, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte, Schaffung und Absicherung von Arbeitsplätzen in integrativen Betrieben.

Jüngste gesetzliche Regelung, die die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt tangiert, ist die **integrative Berufsausbildung im Berufsausbildungsgesetz**, die im September 2003 in Kraft getreten ist. Diese beinhaltet die Möglichkeit der Absolvierung einer Teilqualifikation für behinderte Jugendliche bzw. die Möglichkeit, die Lehrzeit bedarfsgerecht zu verlängern.

Die Neuorientierung in der Behindertenpolitik im Allgemeinen und in der Arbeitsmarktpolitik für behinderte Menschen im Besonderen führte zu einer Reorganisation der Hauptakteure im diesem Bereich. Das **Bundessozialamt (BSB)** fungiert als Drehscheibe bei der beruflichen Rehabilitation, Integration und umfassenden Beratung und Begleitung von Menschen. Es ist der einzige arbeitsmarktpolitische Akteur, der sich unabhängig von Behinderungsform, Ursache der Behinderung oder Lebensalter mit den Themenkreisen Behinderung und Rehabilitation/Integration befasst. So versteht sich das BSB als Kompetenzzentrum und zentrale Anlaufstelle. Mit

³⁶ Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG): Bericht über die soziale Lage 2003 - 2004. Wien 2004

³⁷ Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Die Behindertenmilliarde. Eine Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für behinderte Menschen. Konzept, Wien



den anderen Hauptakteuren Arbeitsmarktservice (AMS) und Landesregierung erfolgt eine klare Arbeitsteilung. Das **Arbeitsmarktservice** setzt Maßnahmen für diejenigen Menschen mit Behinderung, deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt relativ kurzfristig und problemlos zu erreichen ist. Das **Bundessozialamt** begleitet die große, breit gefächerte Gruppe der Menschen mit Behinderung, zu deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt gezielte, spezifische und längerfristige Maßnahmen und Unterstützungsangebote benötigt werden. Die **Länder** sind wiederum zuständig für behinderte Menschen, die für eine Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt nicht mehr in Frage kommen.³⁸

Behindertenpolitik in der EU

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen ist der EU seit jeher ein großes Anliegen, wie zahlreiche Programme der Vergangenheit (HELIOS II, EMPLOYMENT-Horizon) dokumentieren. Die Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) konzentrieren sich zurzeit auf vier Schwerpunkte:

- Bekämpfung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und Heranführung von Menschen mit Behinderungen an den Arbeitsmarkt: Einsatz von aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt;
- Förderung von ausgebildeten Arbeitskräften sowie der Innovation und Anpassung der Arbeitsorganisation im Rahmen präventiver arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten;
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit im Allgemeinen und der DienstgeberInnen im Besonderen durch gezielte Informationsarbeit;
- Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen.

Mit dem **Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003** wollte die EU folgende Ziele erreichen³⁹:

- Sensibilisierung für den Diskriminierungsschutz und die Gleichberechtigung Behinderter;
- Förderung der Chancengleichheit;
- Förderung beispielhafter Verfahren und Strategien (Best Practise Modelle);
- Stärkung der Zusammenarbeit aller Beteiligten im Behindertenbereich;
- Positive Darstellung der Menschen mit Behinderungen;
- Sensibilisierung für die Heterogenität der Bevölkerungsgruppe der Menschen mit Behinderungen und die Vielfalt der Behinderungen;
- Sensibilisierung für die vielfältigen Formen der Diskriminierung behinderter Menschen;
- Besondere Sensibilisierung für die Rechte behinderter Kinder und Jugendlicher im Bildungsbereich.

Die Maßnahmen wurden sowohl auf europäischer Ebene (Treffen, Veranstaltungen, Konferenzen, Information und Werbung, Studien) als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten (Veranstaltungen, Informationskampagnen, Preise und Wettbewerbe, Studien) gesetzt. Die von Österreich gesetzten Maßnahmen reichten von der Einrichtung einer Homepage (www.gleichanders.at), über Wettbewerbe (JobOskar, SchulOskar, MedienOskar, GemeindeOskar) bis zu Veranstaltungen und Medienswerpunkten. So sendete z. B. der ORF in Ö1 eine Dokumentationsreihe über die Lebenssituation von behinderten Menschen, die Bundesregierung erstellte und veröffentlichte den „Bericht zur Lage behinderter Menschen in Österreich“.

³⁸ Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm (BABE), Wien

³⁹ Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003. Österreichisches Arbeitsprogramm, Wien 2002



5 Analyse der Aktivitäten, Effekte und EQUAL-Grundsätze nach Themenbereichen

5.1 Thema 1A: Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung

Das Thema Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung bildete mit 5 sektoralen und 10 regionalen für Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften den größten Schwerpunkt der 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich. Die Partnerschaften in diesem Themenbereich konzentrierten sich auf arbeitsmarktferne und aus unterschiedlichen Gründen diskriminierte Personengruppen mit dem Ziel, deren Integration am Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Ein Teil der **sektoralen Entwicklungspartnerschaften** unterstützte langzeitarbeitslose Personen und SozialhilfeempfängerInnen bzw. Randgruppen, die schon lange vom Erwerbsprozess ausgeschlossen waren. Für diese Zielgruppe wurden beispielsweise durch stundenweise Arbeitsmöglichkeiten niederschwellige Angebote zur Arbeitsmarktintegration geschaffen bzw. Aktivierungs-, Qualifizierungs- und Gesundheitsprojekte durchgeführt. Weiters diente die Ausbildung „zur/m Tagesmutter/-vater am Bauernhof“ der Eröffnung neuer Erwerbs- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Bauernhof. Bundesländerübergreifend bildete das Thema Schulden als Arbeitsaufnahmehindernis einen Schwerpunkt, in diesem Zusammenhang erfolgten u. a. Sensibilisierungsmaßnahmen von ArbeitgeberInnen, die Einrichtung eines spezifischen InfoDienstCenters sowie die Entwicklung von Schuldenberatungskonzepten für arbeitsmarktferne Personen. Eine spezifische Zielgruppe der sektoralen Entwicklungspartnerschaften stellten HaftinsassInnen dar, die mit Hilfe von Telelearning-Kursen und psychologischen Begleitmaßnahmen auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes nach Haftentlassung vorbereitet wurden.

Die Hälfte der **regionalen Entwicklungspartnerschaften** im Themenbereich 1A konzentrierte sich auf die Bundeshauptstadt. In *Wien* fand eine Vorbereitung von Sozial- oder NotstandshilfeempfängerInnen mit komplexen Problemlagen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt mit Hilfe von modularen Arbeitsprojekten statt. MigrantInnen erfuhren eine Unterstützung bei ihrer beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung. Für diese Zielgruppe wurden auch neue Betätigungsfelder in der interkulturellen Arbeit im Gesundheits- und Sozialbereich erschlossen. Weibliche Prostituierte – insbesondere auch solche mit Migrationshintergrund – fanden Unterstützung in Form von niederschweligen Beratungen (im sozialen, medizinischen und rechtlichen Bereich) und Qualifizierungen durch kulturelle MediatorInnen. Außerdem wurden in Wien drogenabhängige Personen im Rahmen von vielfältigen sozialökonomischen Betrieben (z. B. Kreativwerkstatt, Verkaufslokal, Tele-Center) auf einen beruflichen (Wieder-)Einstieg vorbereitet.

In der *niederösterreichischen* Grenzregion wandte sich eine Entwicklungspartnerschaft an arbeitsmarktferne Personen im Rahmen von zwei LOT-Häusern (Lernen – Orientieren – Tun), wobei u. a. LotsInnen den Kontakt zu ArbeitgeberInnen in der Region herstellten. In der *Steiermark* stand die Bekämpfung von lokalen und regionalen zielgruppenspezifischen Ausgrenzungstendenzen im Vordergrund, wobei einerseits psychisch kranke Personen an den Arbeitsmarkt, andererseits Frauen aus ländlichen Regionen an Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen herangeführt wurden. Zudem gab es Initiativen zum Thema Schuldenprävention. In *Oberösterreich* bildeten Aktivitäten für benachteiligte und beeinträchtigte Personen den Schwerpunkt. Für diese Zielgruppe wurden beispielsweise Betreuungsplätze im Rahmen von sozialen Gartenbauprojekten angeboten sowie die Vernetzung von Betreuungseinrichtungen im Salzkammergut initiiert. Menschen mit Beeinträchtigungen fanden mit Hilfe einer betreuten Arbeitskräfteüberlassung sowie durch die Gründung von Integrationsfirmen einen Zugang zum Regelarbeitsmarkt. In *Tirol* stand die Verbesserung der Lehrausbildung für benachteiligte Jugendliche im Vordergrund, wobei Vernetzungsaktivitäten aller relevanten Akteure initiiert, Berufsprofile erstellt sowie Lernprogramme für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen entwickelt wurden.⁴⁰

⁴⁰ Eine detaillierte Beschreibung der Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften befindet sich im Anhang.



5.1.1 Innovative Lösungsansätze

Im Themenbereich der Reintegration in den Arbeitsmarkt wurden von den Entwicklungspartnerschaften vorwiegend **neue Konzepte und Maßnahmen** entwickelt bzw. entsprechend adaptiert, um die jeweilige Zielgruppe (wieder) an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Dabei handelte es sich teilweise um regionalorientierte bzw. oftmals sehr zielgruppenspezifische Ansätze. Neue Konzepte waren z. B. die *Kinderbetreuung am Bauernhof* oder die Integration von beeinträchtigten Personen am Arbeitsmarkt durch Firmenneugründungen sowie betreute Arbeitskräfteüberlassungen (*Integrationsfirmen*).

Bei arbeitsmarktfernen Zielgruppen standen vor allem die Aktivierung und die niederschwellige Integration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund. Dafür wurde eine neue integrative, selbstgesteuerte Lernkultur implementiert (*An der offenen Grenze*) oder diverse Pilotprojekte mit Aktivitäts- und Kreativitätskomponenten, Grundbildungselementen und gesundheitsrelevanten Aspekten (*IRMKA*) durchgeführt. Die arbeitsmarktferne Zielgruppe konnte sich auch in wirtschaftsnahen Dienstverhältnissen erproben, z. B. mit Hilfe von CasemanagerInnen (*Arbeitsmarktintegration Obersteiermarkt Ost*), in Form von stundenweiser Beschäftigung (*ida*) oder durch sozialarbeiterisch begleitete, tageweise Beschäftigung bzw. Teilzeitarbeit (*Ways to Work*). Die Beschäftigungsbereiche waren jedoch nicht immer innovativ (z. B. Gartenarbeit, Recycling), manchen Beschäftigungsangeboten fehlte auch die Marktnähe. Zwischen der Berücksichtigung der Anforderungen der realen Arbeitswelt und der bedürfnisgerechten Gestaltung der Rahmenbedingungen innerhalb der Maßnahmen besteht aber generell oftmals ein Spannungsfeld. Die EQUAL-Projekte konnten dennoch beachtliche Integrationserfolge erzielen, was vor allem auf die Umsetzung innovativer Leitprinzipien, nämlich Freiwilligkeit, langsame Eingewöhnung in den Arbeitsprozess und Existenzsicherung durch Transferleistungen während der Laufzeit der Maßnahmen, zurückzuführen ist.

Weitere innovative Lösungsansätze waren in Hinblick auf die **Erweiterung des Angebots für spezifische Zielgruppen** zu beobachten. Bei der Maßnahmenkonzeption wurde stärker auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe geachtet und ein zusammenhängendes und aufeinander abgestimmtes Maßnahmenpaket offeriert, wobei teilweise auch sehr nieder- und mittelschwellige Angebote ihre Berücksichtigung fanden. Im Rahmen der Regelförderung wurde dagegen die arbeitsmarktferne Zielgruppe im Allgemeinen durch zu hoch angesetzte Zugangsschwellen zu Maßnahmen bisher nicht ausreichend berücksichtigt.

Das Angebot des Wiener Drogenhilfssystems konnte beispielsweise durch die Maßnahmen von *drug-addicts@work* deutlich erweitert werden. Für MigrantInnen konnten spezifische Maßnahmen zur Qualifizierung geboten werden, für die es bisher kein vergleichbares Angebot gab (*Qualifikation stärkt*) und für österreichische und migrierte Prostituierte wurde ein eigenes, neues Beratungszentrum geschaffen (*SILA*). HaftinsassInnen kamen Kurse via Telelearning und psychologische Begleitmaßnahmen von der Entwicklungspartnerschaft *Telfi* zugute, um sie bereits während ihrer Haft auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Zudem gab es auch Initiativen von *Schulden-Shredder* im Bereich der Schuldberatung, wie z. B. durch die Einrichtung eines Infodienstcenters, die Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen oder die Entwicklung niederschwelliger Schuldenberatungskonzepte.

Außerdem wurden diverse neuartige **Materialien** für einzelne Zielgruppen entwickelt, wie z. B. schlüsselqualifikatorische Lernmaterialien für lernschwache BerufsschülerInnen (*AQUA*) oder ein kombiniertes Sprach- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen (*Qualifikation stärkt*). Weiters erfolgte die Konzeption diverser, spezifischer Curricula wie beispielsweise jenes zur Qualifizierung von Fachkräften in einer interkulturellen Beratungs- und Betreuungstätigkeit (*Integrationsinfoservice*).

Als Innovation sind auch die **Kooperation** und die Vernetzung von Institutionen in den Bereichen von Arbeitsmarkt-, Sozial- und Regionalpolitik zu betrachten. Dadurch kam es zu einer Initiierung bzw. Intensivierung des Wissenstransfers zwischen verschiedenen Einrichtungen. Einige Entwicklungspartnerschaften haben sich besonders um die Vernetzungsaktivitäten bemüht, wie z. B. die Partnerschaft *Netzwerk Arbeit*, die eine Vernetzungs-Placement-Drehscheibe der Betreuungseinrichtungen in der Region Salzkammergut initiiert hat.



5.1.2 Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

Im Rahmen von Thema 1A wurden vielfältige **Integrationsansätze** entwickelt und erprobt, wie z. B. der Einsatz des klientenorientierten Casemanagements oder niederschwelliger Beschäftigungsangebote. Die Aktivitäten einiger Entwicklungspartnerschaften führten zur Implementierung neuer Angebote für einzelne Zielgruppen (z. B. suchtkranke Personen, Prostituierte, HaftinsassInnen, SchuldnerInnen) und zu Beratungs-, Qualifizierungs- und Betreuungsmöglichkeiten für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen. Auf den Erfahrungen mit den verschiedenen Integrationsansätzen, Beratungskonzepten und Maßnahmen kann in Zukunft bei der (Weiter-)Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aufgebaut werden.

Als konkreter **Output** der Entwicklungspartnerschaften stehen vielfältige Dokumente, (Schulungs-)Unterlagen und Produkte zur Verfügung. Im Bereich der Schulungsunterlagen wird beispielsweise von der Entwicklungspartnerschaft *Kinderbetreuung am Bauernhof* ein bundesweit einheitliches Curriculum zur „Tagesmutter, -väter-Ausbildung“ angeboten oder von *AQUA* schlüsselqualifikatorische Lernprogramme für lernschwache Lehrlinge. *Qualifikation stärkt* stellt den Lehrgang zur Erweiterung interkultureller Handlungskompetenzen auf einer CD-Rom zur Verfügung. Für SchuldnerInnen gibt es diverse Selbsthilfetools z. B. zur Kredit- und Pfändungsberechnung oder zur Erstellung von Haushaltsbüchern (*Schulden-Shredder*). Weiters wurden diverse Handbücher, Broschüren und Leitfäden entwickelt, die auch in Zukunft Verwendung finden können.

Neben einzelnen Produkten stehen nach Abschluss der EQUAL-Aktivitäten auch die erstellten **Forschungsstudien** zur Verfügung. Im Themenbereich der Reintegration am Arbeitsmarkt führte jedoch nur ein Teil der Entwicklungspartnerschaften Forschungsaktivitäten durch, wobei unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt wurden. Einerseits erfolgten Analysen der Situationen einzelner Zielgruppen am Arbeitsmarkt, wie z. B. jener von benachteiligten Personen am Arbeitsmarkt im Salzkammergut (*Netzwerk Arbeit*), die Situation der Roma in Oberwart (*ida*) oder es wurde eine Marktanalyse für MigrantInnen im Bereich Gesundheit und Soziales in Wien (*Integrationsinfoservice*) durchgeführt. Andererseits wurden vielfältige Grundlagen erhoben, wie z. B. zur Schnittstelle zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt (*Ways to Work*), zur Motivation von ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen bei Lohnexekution und Verschuldung (*Schulden-Shredder*), zu den Ressourcen und Belastungen von arbeitsmarktfernen Randgruppen (*IRMKA*) oder den Erwartungen an die Lehrlingsausbildung (*AQUA*). *AQUA* hat aufbauend auf dieser Studie ein Handbuch zur „Baustelle Lehrlingsausbildung. Handlungsfelder einer qualitätsorientierten Berufsbildung“ herausgegeben, in dem fünf Handlungsfelder definiert und modellhaft Praxislösungen dargestellt werden. Auch weitere Entwicklungspartnerschaften planten, Handbücher herauszugeben, wie z. B. die Partnerschaft *Schulden-Shredder*, die ein Nachschlagewerk und Informationswerk für MitarbeiterInnen in Sozialeinrichtungen zur Schuldenberatung erstellt. Neben Handbüchern werden auch andere Publikationen herausgegeben wie z. B. von der Partnerschaft *SILA*, die das Buch „Gender Street“ im Rahmen der transnationalen Kooperation entwickelte.

Zur **Verbreitung der Ergebnisse** setzten die Entwicklungspartnerschaften verschiedenste Aktivitäten. Neben der Veröffentlichung von Publikationen und der Erstellung von Homepages wurden Tagungen, Kongresse mit nationalen und internationalen Bezug sowie Pressekonferenzen veranstaltet. So organisierte *An der offenen Grenze* sechs Regionalkonferenzen zu arbeitsmarkt- und regionalpolitischen Themen und *AQUA* zwei Kongresse zur Zukunft der Arbeit sowie den Bausteinen einer erfolgreichen Lehre. *IRMKA* initiierte z. B. eine Podiumsdiskussion zum Thema „2. Arbeitsmarkt – Hoffnung oder Abstellgleis?“, *Ways to Work* veranstaltete eine Konferenz im Rahmen der transnationalen Kooperation zu den Themen „Health and Employment“ und „Policy and Employment“. Die Entwicklungspartnerschaften präsentierten ihre Produkte und Aktivitäten bei Workshops oder ähnlichen Veranstaltungen, wobei z. B. die *Integrationsfirmen* ihre FirmengründerInnen vorstellten und *IRMKA* über ihr Projekt im Rahmen einer Tagung sowie einer Wanderausstellung informierte. Weiters wurden diverse Seminare und Workshops für das jeweilige Zielpublikum angeboten, wobei beispielsweise *Qualifikation stärkt* über die interkulturelle Öffnung der beruflichen Erwachsenenbildung informierte. Die Partnerschaften waren auch bemüht, ein Bewusstsein für die Zielgruppe in der Öffentlichkeit zu schaffen.



Nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften verfügen einige der entwickelten und erprobten Maßnahmen über ein **Transferpotenzial** in die Arbeitsmarktpolitik. Beispielsweise könnte die geringfügige Beschäftigung als Vorstufe für arbeitsmarktintegrative Angebote für arbeitsferne Zielgruppen etabliert werden oder die bestehenden Maßnahmen niederschwelliger gestaltet werden. Ebenso erscheinen einige Maßnahmen für spezifische Zielgruppen in die allgemeine Arbeitsmarktpolitik transferierbar bzw. wird deren Fortsetzung angestrebt. In manchen Fällen konnte eine Fortführung der Aktivitäten im Rahmen der 2. Antragsrunde erfolgen, wobei sich beispielsweise *SILA* (als *SOPHIE – BildungsRaum für Prostituierte*) der Bildung und Qualifizierung von Prostituierten widmet, um ihnen den Umstieg in einen anderen Tätigkeitsbereich zu erleichtern und neue Perspektiven zu eröffnen. Andere Entwicklungspartnerschaften stehen noch mit FördergeberInnen, Einrichtungen etc. in Verhandlung, um erprobte Aktivitäten auch nach der Laufzeit der 1. Antragsrunde von EQUAL weiterführen zu können. Für die Weiterführung von Maßnahmen stellen sich jedoch insbesondere Kosten-Nutzen-Abwägungen, die ausschließlich quantifizierbare, nicht jedoch qualitative oder indirekt erzielbare Kosteneinsparungen, beachten, als hinderlich heraus.

Für einige Maßnahmen ist bereits eine Fortsetzung vorgesehen, beispielsweise werden die von *AQUA* entwickelten Lernaufgaben für lernschwache SchülerInnen in Zukunft in den Berufsschulen eingesetzt, wobei die LehrerInnen in die weitere Entwicklungsarbeit miteinbezogen werden. An der *Kinderbetreuung am Bauernhof* beteiligte Trägerorganisationen übernehmen z. B. das Ausbildungscurriculum für Tagesmütter/-väter in den Regelbetrieb. Auch das soziale Gartenbauprojekt von *Netzwerk Arbeit* soll mit adaptiertem Konzept weitergeführt werden. Für MigrantInnen wurden durch die Initiative von *Qualifikation stärkt* ab 2005 die Lehrgänge zur Nostrifikation an der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege am AKH Wien von 2 auf 3 Lehrgänge aufgestockt und eine eigene Homepage zu den Themen Weiterbildung und Nostrifikation eingerichtet. Auch das von *Schulden-Shredder* eingerichtete InfodienstCenter bleibt nach Projektende weiter in Betrieb. Durch die Aktivitäten von *Telfi* erfolgt auch nach Abschluss des EQUAL-Projekts ein verstärkter Einsatz von Telelearning im Strafvollzug. Von den *Integrationsfirmen* wird z. B. das „Supported Employment“ in das Regelangebot für Menschen mit Beeinträchtigungen überführt. Diese Entwicklungspartnerschaft zeichnet sich durch eine besondere Nachhaltigkeit aus, weil durch die initiierten Firmenneugründungen nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderung geschaffen wurden.

Neben der konkreten Weiterführung einzelner Maßnahmen wird angestrebt, die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Institutionen weiter zu nutzen bzw. dauerhafte Vernetzungsstrukturen zu implementieren. Beispielsweise könnte das Vernetzungsmodell von *Netzwerk Arbeit* auch von ähnlich strukturierten Regionen übernommen werden.

Einige Entwicklungspartnerschaften aus dem Themenbereich 1A setzen gesetzliche Initiativen in einzelnen Themenbereichen. Die Entwicklungspartnerschaft *Kinderbetreuung am Bauernhof* strebt beispielsweise eine gesetzliche Vereinheitlichung der Ausbildung von Tagesmüttern/-väter an. Weiters können die von *Schulden-Schredder* gewonnenen Erkenntnisse zum Thema Schulden als Impulse für legislative Initiativen dienen.

Generell ist aber die Wahrscheinlichkeit der Überleitung von EQUAL-Maßnahmen in Politik und Praxis von der wahrgenommenen politischen Verantwortung abhängig, auch in Zeiten begrenzter Budgets, Unterstützungsleistungen für arbeitsmarktferne Personen anzubieten. Die entsprechende politische Willensbildung kann jedoch durch die Einbindung strategischer PartnerInnen in EQUAL und durch die gemeinsame Auseinandersetzung mit Diskriminierungs- und Benachteiligungsproblematiken gefördert werden. Darüber hinaus ist es wichtig, potenzielle FördergeberInnen auch verstärkt in operative Aufgaben einzubinden. In Hinblick auf die Nachhaltigkeit weisen regionale Entwicklungspartnerschaften Vorteile auf, da es diese ermöglichen, die Besonderheiten der regionalen Arbeitsmärkte und gesetzlichen Rahmenbedingungen stärker einzubeziehen bzw. auch darauf einzuwirken. Außerdem sind politische EntscheidungsträgerInnen auf regionaler Ebene leichter zur Mitarbeit zu gewinnen, insbesondere dann, wenn es gelingt, durch die Maßnahmen regionale Nutzeneffekte zu erzielen.



Auswirkungen auf Unternehmen

Im Rahmen der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften im Thema 1A sind nur teilweise Unternehmen eingebunden. Unternehmenskontakte wurden beispielsweise aufgenommen, um die arbeitsmarktfernen oder beeinträchtigten Zielgruppen an ArbeitgeberInnen zu vermitteln oder sie mit Hilfe einer betreuten Arbeitskräfteüberlassung am Arbeitsplatz zu unterstützen. Weiters fand eine Sensibilisierung von DienstgeberInnen z. B. zum Thema Schulden statt. Unternehmen waren auch in Befragungen involviert, AQUA hat z. B. Unternehmen zur ihren Vorstellungen und Anforderungen im Zusammenhang mit dem Lehrberuf im Einzelhandel befragt, um auf dieser Basis Berufsprofile zu erstellen. Die Entwicklungspartnerschaft *Integrationsfirmen* setzte eine Unternehmensgründungsinitiative, um so Beschäftigungsmöglichkeiten für beeinträchtigte Personen zu erschließen. Langzeitarbeitslose und aus verschiedenen Gründen diskriminierte Personen wurden aber vor allem mit Hilfe von Beschäftigungsprojekten an den Arbeitsmarkt herangeführt. Für diese Zielgruppen wurden Trainingsarbeitsplätze bei gemeinnützigen Organisationen, Gemeinden (siehe Fallstudie) oder im Rahmen von sozialökonomischen Betrieben geschaffen.

Im Folgenden wird das Beschäftigungsprojekt bei der Wiener Feuerwehr der Entwicklungspartnerschaft *Ways to Work*, das SozialhilfeempfängerInnen bei der Integration in die Arbeitswelt unterstützte, näher beschrieben.



Fallstudie

Die Entwicklungspartnerschaft *Ways to Work* hatte sich zum Ziel gesetzt, für SozialhilfeempfängerInnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu öffnen. Ein Projekt (*work_train*) der Caritas Wien bot langzeitarbeitslosen Personen mit Sozialhilfebezug Trainingsarbeitsplätze bei gemeinnützigen Organisationen und der Gemeinde Wien an. So konnten bei der Feuerwehr Wien SozialhilfeempfängerInnen in die Hauptfeuerwachen im 21., 6. und 1. Bezirk integriert werden, nachdem die Direktion von der Caritas Wien bezüglich einer Projektbeteiligung kontaktiert wurde.

In der Hauptfeuerwache Floridsdorf waren im Rahmen des *work_train* Projektes fünf männliche Sozialhilfeempfänger in der Werkstatt tätig, die für die Instandhaltung und Reparaturen des Fuhrparks zuständig ist. Die Aufgaben der langzeitarbeitslosen Personen waren im Bereich von Kfz-Hilfsdiensten und Reinigungsdiensten angesiedelt, wobei aber auch die Kenntnisse und Fähigkeiten der jeweiligen Person mitberücksichtigt wurden.

Es erfolgte eine individuelle Anpassung der Beschäftigungsdauer der Sozialhilfeempfänger, welche von 2 bis 18 Monaten variierte, wobei es sich aber bewährte, jeweils nur eine Person zeitgleich aufzunehmen. Zu Arbeitsbeginn wurden die Sozialhilfeempfänger ebenso eingeschult wie andere neue MitarbeiterInnen auch. Es ging die Information voraus, dass Mitarbeiter von der Caritas hier arbeiten werden. Die übrigen MitarbeiterInnen unterstützten die SozialhilfeempfängerInnen, es fand eine „normale“ Integration in das Arbeitsleben und die Kollegenschaft statt.

Der Werkstättenleiter hat mit den Sozialhilfeempfängern sowohl gute als auch schlechte Erfahrungen gemacht, in Abhängigkeit von der jeweiligen Person. Manche hatten schon gewisse berufliche Vorerfahrung in diesem Tätigkeitsbereich und waren sehr motiviert, andere wiederum hatten eine Abneigung, auch Reinigungsdienste zu verrichten oder deren Begeisterung hatte rasch wieder nachgelassen. Bei der Hälfte der Sozialhilfeempfänger hat die Integration in den Arbeitsbereich der Werkstatt der Feuerwehr ohne Schwierigkeiten funktioniert. Der Werkstättenleiter erhielt auch laufend Unterstützung von der Caritas Wien. Vor allem zu Beginn bestand ein enger Kontakt, wenn die Integration in den Arbeitsprozess gut verlief, wurde durchschnittlich alle drei Wochen Kontakt aufgenommen.

Bei einer Organisation wie der Feuerwehr gelingt nach Meinung der Caritas eine Integration benachteiligter Personen leichter, als bei einem Wirtschaftsbetrieb. Die Feuerwehr verfügt über klare Strukturen, in denen sowohl die Aufgaben- und Kompetenzbereiche genau eingeteilt als auch die Pausen- und Anwesenheitszeiten exakt geregelt sind. Diese eindeutigen Rahmenbedingungen erleichtern die Integration am Arbeitsmarkt für Personen, die schon lange nicht in den Erwerbsprozess involviert waren.

Eine weitere Beschäftigung der Sozialhilfeempfänger bei der Feuerwehr ist jedoch nicht möglich, da derzeit ein Aufnahmestopp bei der Gemeinde Wien herrscht. Seitens der Werkstättenleitung besteht aber durchaus die Bereitschaft auch SozialhilfeempfängerInnen z. B. für diese Hilfstätigkeiten aufzunehmen. Es ist auch bereits jetzt schon eine ehemals langzeitarbeitslose Person angestellt, die für Hilfstätigkeiten in der Werkstatt zuständig ist.

Seitens der Caritas war nach Abschluss der Trainingsprojekte der SozialhilfeempfängerInnen ein Übertritt in bestehende AMS-Projekte geplant, wobei dies nicht realisiert werden konnte. Ein Teil der SozialhilfeempfängerInnen hat aber dennoch einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden.

Dieses EQUAL-Projekt findet auch im Rahmen der 2. Antragsrunde von EQUAL seine Fortsetzung, wobei aber auf eine jüngere Zielgruppe im Alter von 19 – 30 Jahren fokussiert und der Kontakt zur Wirtschaft intensiviert wird. Ein Arbeitskollege, der im Rahmen seiner Tätigkeit in der Werkstätte der Hauptfeuerwache Floridsdorf in das Projekt und die Integration der Sozialhilfeempfänger involviert war, hat diese Aktivitäten auch in seinem Verwandten- und Bekanntenkreis weiterempfohlen. Ein auf diesem Weg geknüpfter Kontakt zu einem Wirtschaftsbetrieb soll bei den Aktivitäten im Rahmen der 2. Antragsrunde intensiviert werden.



5.1.3 Partnerschaftlicher Ansatz

Zwischen den PartnerInnen im Themenbereich 1A erfolgte ein laufender Informations- und Erfahrungsaustausch. Bei der Zusammenarbeit waren auch eine hohe Kooperationsbereitschaft und ein hohes Engagement der MitarbeiterInnen zu beobachten. Die befragten EQUAL-PartnerInnen in Thema 1A schätzten den partnerschaftlichen Ansatz insbesondere auch in Hinblick auf die Entwicklung innovativer Lösungen, die Umsetzung der Module, die Verbreitung der Ergebnisse und die Unterstützung der Zielgruppen als nützlich ein.⁴¹

Durch den partnerschaftlichen Ansatz im Rahmen von EQUAL wurden Kooperationen zwischen PartnerInnen initiiert (z. B. durch die verpflichtende Einbindung der Sozialpartner), mit denen es seitens einiger NGOs bisher kaum Kontakte gab. Die Entwicklungspartnerschaft *ida* rief beispielsweise eine bundesländerübergreifende Zusammenarbeit zwischen in den Politikbereichen von Arbeitsmarkt- und Sozialhilfepolitik tätigen Organisationen ins Leben, die es bisher nicht gab. Durch die vielfältigen Kooperationen wurden die Kenntnisse über andere Institutionen und Organisationen erweitert und es fand eine Annäherung zwischen den verschiedenen AkteurInnen statt. Auch der inhaltliche Austausch zwischen unterschiedlichen Organisationen wurde gefördert. Der partnerschaftliche Ansatz reduzierte im Rahmen der Projektentwicklung die Durchsetzung von Partikularinteressen und förderte auf Grund der Fokussierung auf ein gemeinsames Ziel die konkrete Berücksichtigung der Bedürfnisse der Zielgruppe. Außerdem wurde die Beachtung von Schnittstellen zwischen den strategischen und operativen PartnerInnen der einzelnen Entwicklungspartnerschaften forciert.

Die Zusammenarbeit in Form der Entwicklungspartnerschaften führte auch zu einer Stärkung der Außenwirkung der einzelnen Institutionen. Synergien haben sich im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, aber auch beispielsweise in Hinblick auf die Betreuungsmöglichkeiten von TeilnehmerInnen ergeben. Die übergreifenden Kooperationen hatten neue gemeinschaftliche Initiativen zur Folge, die nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften auch nach Abschluss von EQUAL zumindest teilweise Bestand haben werden.

Die Zusammenarbeit in Form von Partnerschaften hat nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften zur Kompetenzentwicklung der an Thema 1A beteiligten MitarbeiterInnen und Organisationen beigetragen, wobei auch nach Abschluss von EQUAL auf das gewonnene Know-How zurück gegriffen werden kann. Durch EQUAL konnten ebenso neue Kompetenzen hinsichtlich des partnerschaftlichen Arbeitens und der Abwicklung komplexer Förderprogramme gewonnen werden.

An der Zusammenarbeit in Form von Entwicklungspartnerschaften wurde seitens der EntwicklungspartnerInnen beklagt, dass teilweise zu wenig Zeit und Personalressourcen für den Informationsaustausch zur Verfügung standen. Besonders bundesländerübergreifende Kooperationen waren von einem hohen Ressourceneinsatz durch die erforderlichen Reisezeiten gekennzeichnet. Als problematisch erwiesen sich fallweise auch das Zusammentreffen unterschiedlicher Betriebskulturen und Interessen einzelner Institutionen sowie die verschiedenen Rollenauffassungen zwischen den PartnerInnen.

Trotz einiger weniger Probleme bei der praktischen Umsetzung der Zusammenarbeit erachtete ein Großteil der befragten EQUAL-PartnerInnen im Themenbereich der Reintegration des Arbeitsmarktes (92 %) die Kooperation in Form von Entwicklungspartnerschaften als sinnvolles Instrument.⁴²

⁴¹ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 1A

⁴² Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 1A



Thematische Vernetzung

Das thematische Netzwerk „Entstigmatisierung und Wege aus der Ausgrenzung für arbeitsmarktferne Personen“ setzte sich aus sieben Entwicklungspartnerschaften aus dem Themenbereich 1A zusammen, die gemeinsam nach Wegen aus der Ausgrenzung für ihre Zielgruppen suchten. Die beteiligten Partnerschaften stimmten ihre Maßnahmen und Beiträge zur Entstigmatisierung arbeitsmarktferner Personen aufeinander ab und widmeten sich der Stärkung der Handlungskompetenz der Zielgruppen. Dabei wurde auch das Thema „Empowerment durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien“ aufgegriffen und dazu ein Kompendium erstellt.

Vier Entwicklungspartnerschaften aus verschiedenen Themengebieten (1A, 2 und 3) befassten sich mit dem „Partnerschaftlichen Ansatz und der Schnittstellenproblematik im Sozial- und Arbeitsmarktbereich“, wobei sich auch die Österreichische TEP-Koordinationsstelle an diesem thematischen Netzwerk beteiligte. Die PartnerInnen konzentrierten sich bei ihren Vernetzungsaktivitäten auf Probleme im Integrationsprozess von unterschiedlichen Zielgruppen an den Schnittstellen von öffentlichen und privaten Einrichtungen, Systemen bzw. Unternehmen. Im Rahmen der thematischen Vernetzung wurden Sensibilisierungsmethoden zum Erkennen und Bewältigen der Schnittstellenprobleme weiterentwickelt, Schnittstellen im Integrationsprozess unterschiedlicher Zielgruppen beschrieben sowie Lösungen für Schnittstellenprobleme erarbeitet. Weiters war die Entwicklung neuer Formen der Erhebung bzw. Dokumentation zur Bewertung und Beschreibung vorhandener Qualifikationen – u. a. auch Methoden zur Weiterentwicklung des fachlichen Know-hows der eingebundenen AkteurInnen – vorgesehen.

Außerdem waren vier Entwicklungspartnerschaften aus dem Themenbereich 1A in das thematische Netzwerk „Summary – Synergien durch Unterschiede und Ähnlichkeiten“ (siehe Kapitel 5.3.3) und zwei in das Netzwerk Sozialwirtschaft (siehe Kapitel 5.4.3) involviert.

Bei der nationalen Vernetzung in Form von thematischen Netzwerken stand laut befragter EQUAL-PartnerInnen im Themenbereich 1A der Informations- und Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Die thematische Vernetzung ermöglichte, die – im regulären Arbeitsablauf selten vorhandenen – Voraussetzungen zum außerordentlich wichtigen Austausch zwischen Organisationen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Eine hohe Bedeutung hatte die nationale Vernetzung auch in Hinblick auf die Verbreitung der Ergebnisse sowie die Entwicklung innovativer Lösungsansätze.⁴³

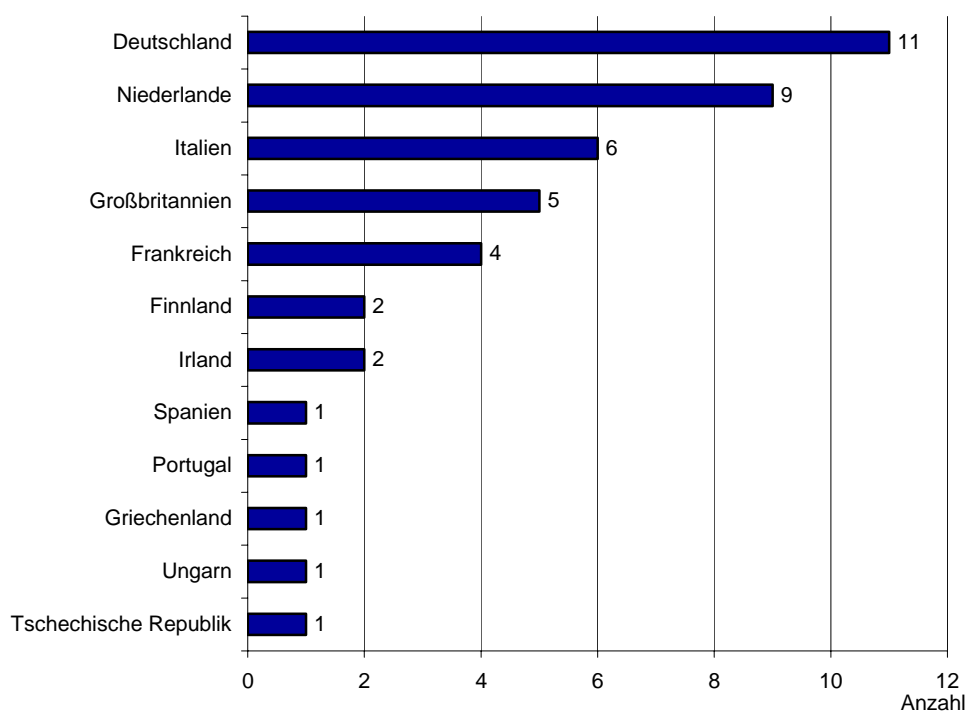
5.1.4 Transnationale Zusammenarbeit

Die 15 im Rahmen von Thema 1A tätigen Entwicklungspartnerschaften arbeiteten in 14 transnationalen Partnerschaften, wobei bei einer internationalen Kooperationen zwei österreichische Entwicklungspartnerschaften aus dem Themenbereich 1A vertreten waren und bei einer weiteren auch eine Partnerschaft aus dem Themenbereich 4 involviert war. Generell kooperierten die österreichischen Entwicklungspartnerschaften in Zusammenhang mit der Reintegration in den Arbeitsmarkt und der Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung vor allem mit deutschen, niederländischen, italienischen und englischen Partnerschaften.



⁴³ Quelle: : Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 1A

Grafik 2 Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 1A



Quellen: Homepages der Entwicklungspartnerschaften, European Common Database (ECDB)

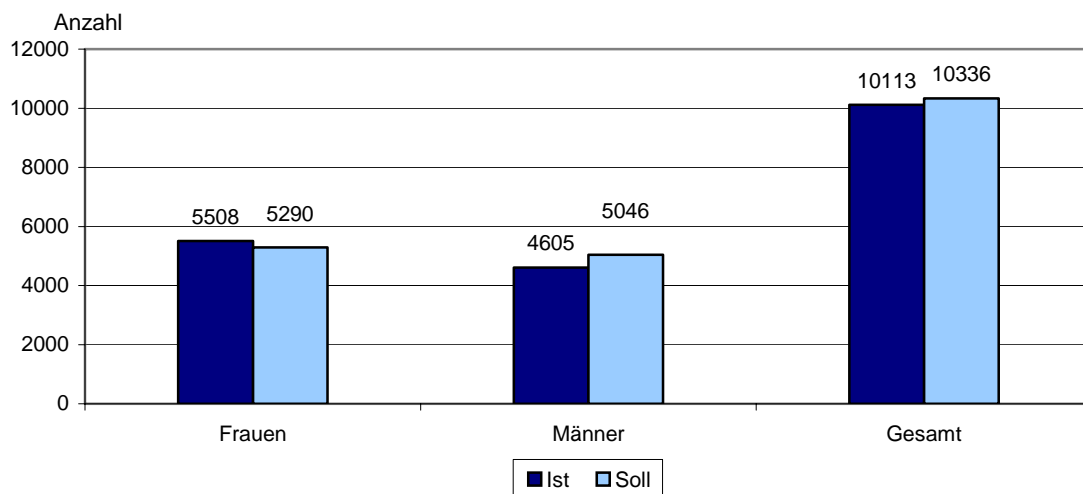
Die **transnationale Zusammenarbeit** ermöglichte den im Rahmen der Reintegration in den Arbeitsmarkt tätigen österreichischen Entwicklungspartnerschaften einen Einblick in die Expertise anderer Länder. Durch diese Kooperationen wurden von den Entwicklungspartnerschaften Erkenntnisse über verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Förderprogramme sowie neue Formen in der Betreuung der Zielgruppen gewonnen. Die vielfältigen Erfahrungen der transnationalen PartnerInnen haben auch zu neuen Ideen, Sichtweisen und Ansatzpunkten angeregt. Durch die transnationale Zusammenarbeit konnten u. a. auch Materialien aus dem internationalen Vergleich in die Arbeit der einzelnen Entwicklungspartnerschaften einbezogen werden. Weiters wurden innerhalb der transnationalen Partnerschaften auch Produkte ausgetauscht und erprobt. Die transnationale Kooperation führte nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften zu einer Imagesteigerung der nationalen Partnerschaften sowie zu einer Stärkung des europäischen Bewusstseins.

Für die transnationale Zusammenarbeit erwiesen sich seitens der EntwicklungspartnerInnen die unterschiedlichen Strukturen und Systeme in den einzelnen Nationen als nachteilig. Auch die Zeitknappheit erschwerte den Informationsaustausch zwischen den Partnerschaften. Ein weiterer Problembereich ergab sich dadurch, dass die transnational kooperierenden Entwicklungspartnerschaften teilweise sehr heterogen waren und sich auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder konzentrierten, wodurch der Vergleich und Transfer der Erkenntnisse nur bedingt möglich war. Auch die Umsetzung der transnationalen Kooperation verlief nicht immer optimal, weil diese bei den einzelnen PartnerInnen einen unterschiedlich hohen Stellenwert einnahm. Als weiterer Kritikpunkt wurden die mangelnden Englischkenntnisse der beteiligten PartnerInnen angeführt, die den Erfahrungsaustausch erschwerten.

5.1.5 Stärkung der Handlungskompetenz

Der Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, umfasst die größte TeilnehmerInnenanzahl. Beinahe die Hälfte aller bisher geförderten Personen (44 %) war diesem Themenschwerpunkt zuzuordnen. In diesem Thema sollten insgesamt rd. 10.340 Personen gefördert werden. Diese Vorgabe wurde mit bisher rd. 10.110 TeilnehmerInnen noch nicht ganz erfüllt, wobei dies ausschließlich auf die etwas geringere Anzahl an erreichten männlichen TeilnehmerInnen zurückzuführen ist. Bei den weiblichen Personen, die insgesamt etwas mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen ausmachen (54 %), wurde der geplante Sollwert bereits überschritten.

Grafik 3 (Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 1A, 2002 - 2005¹



¹ Es ist zu berücksichtigen, dass noch nicht alle TeilnehmerInnen im Jahr 2005 in die Datenbank eingetragen wurden.

Quelle: Report des EQUAL BÜROS ÖSTERREICH, Stand November 2005

Etwas mehr als die Hälfte der im Rahmen von Thema 1A begünstigten Personen fiel in die Altersgruppe der 25 bis 45-Jährigen. 28 % waren jünger als 25 Jahre und 17 % haben das Alter von 45 Jahren bereits überschritten. Im Vergleich zu allen rd. 22.800 TeilnehmerInnen fand die junge Klientel bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt anteilmäßig etwas mehr Berücksichtigung als insgesamt (28 % gegenüber 23 %).

38 % der TeilnehmerInnen in Thema 1A haben die Pflichtschule absolviert, das sind verhältnismäßig mehr Personen als bei allen Begünstigten (27 %). Auch jene, die eine Lehre oder die Meisterprüfung abgeschlossen haben, sind in diesem Themenbereich mit 28 % anteilmäßig stärker vertreten als im Gesamtdurchschnitt (19 %). Hingegen sind Personen ohne positiven Pflichtschulabschluss in Thema 1A (8 %) im Vergleich zu allen TeilnehmerInnen (26 %) unterrepräsentiert, wobei dies auf ein etwas höheres Bildungsniveau als bei allen begünstigten Personen hinweist. Lediglich die Universitäts- bzw. FachhochschulabsolventInnen sind in diesem Themenschwerpunkt weniger vertreten (5 % statt 7 % gesamt).⁴⁴

Nur etwa ein Zehntel der rd. 10.110 begünstigten Personen ging einer Beschäftigung nach. 35 % waren arbeitslos und mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen wies einen anderen Status (z. B. als SozialhilfeempfängerInnen) auf. Im Vergleich zu allen rd. 22.800 TeilnehmerInnen zeigt sich, dass in diesem Themenbereich – auf Grund der Themenstellung nicht verwunderlich – mehr vom Arbeitsmarkt ausgeschlossene Personengruppen involviert waren als insgesamt.

⁴⁴ Es ist aber zu berücksichtigen, dass nur bei etwas mehr als der Hälfte aller EQUAL-TeilnehmerInnen (12.213 von 22.811) bzw. bei 5.024 von 10.113 Personen in Thema 1A Daten über die höchste abgeschlossene Schulbildung in der EQUAL-Datenbank per November 2005 vorliegen.



Die im Rahmen von Thema 1A begünstigten Personen waren von vielfältigen Diskriminierungen betroffen. Etwa ein Drittel der TeilnehmerInnen wies spezifische Diskriminierungen auf, weil sie z. B. drogenabhängig oder obdachlos waren oder eine Haftstrafe abbüßten. 15 % der teilnehmenden Personen waren MigrantInnen oder AsylwerberInnen und 7 % wiesen eine Behinderung auf.

Um die **Handlungskompetenz** der einzelnen diskriminierten Gruppen zu stärken, banden die Entwicklungspartnerschaften in Thema 1A diese auf vielfältige Art und Weise in ihre Aktivitäten ein. Die Zielgruppen waren oftmals in Befragungen und Analysen im Rahmen der Forschungsstudien involviert. Der dadurch gewonnene Wissenszuwachs über die Bedürfnis- und Problemlagen der KlientInnen brachte nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften indirekt einen Mehrwert für die Zielgruppe bzw. regten die Befragungen teilweise bereits das Selbsthilfepotenzial der TeilnehmerInnen an. Bei der Einbindung in Maßnahmen konnte die Zielgruppe z. B. im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft *ida* selbst über eine Teilnahme an den Projektaktivitäten entscheiden, was der Förderung ihrer Selbstbestimmung und der Stärkung ihrer Selbstmanagementfähigkeiten diene. Der Empowerment-Ansatz ermutigte die TeilnehmerInnen zu einer konstruktiven Auseinandersetzung mit der eigenen Problemlage, zu einem selbstbewussten Auftreten sowie zur Artikulation von Forderungen an politisch Verantwortliche, wobei dies vor allem auf die veränderte Selbstwahrnehmung hinsichtlich der individuellen Positionierung in einer – auf Erwerbsarbeit orientierten – Gesellschaft zurückzuführen ist.

Die Ausrichtung der Maßnahmen auf die Bedürfnisse der Zielgruppen und die Einbindung der TeilnehmerInnen waren weitere Elemente des **Empowerments**. So konnten die TeilnehmerInnen im Rahmen der Partnerschaft *Arbeitsmarktintegration Obersteiermark Ost* sukzessive ihrer Arbeitsstunden aufbauen, um sich an ihre persönliche Möglichkeiten und Grenzen heranzutasten und ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu überprüfen. Weiters konnten die TeilnehmerInnen bei den Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften im Thema 1A u. a. verschiedene Arbeitsgebiete ausprobieren und an verschiedenen Beschäftigungsprojekten oder -modellen teilnehmen. Den Zielgruppen wurden unterschiedliche Möglichkeiten zur Mitgestaltung der Projektaktivitäten geboten, bei einer direkten Einbindung konnten diese teilweise auch unmittelbar auf die erforderlichen Adaptierungen von Maßnahmen, Kursen etc. Einfluss nehmen. Die TeilnehmerInnen waren bei einigen Entwicklungspartnerschaften auch in die Gestaltung von Produkten maßgeblich involviert, beispielsweise erstellten MigrantInnen im Rahmen von *Qualifikation stärkt* ein Online-Glossar zur Fachsprache, wobei dieses gemeinsame Arbeiten an einem Produkt nach Meinung der Entwicklungspartnerschaft sowohl zum Empowerment der Zielgruppe als auch zur Weiterentwicklung von fachlichem Know-How beigetragen hat.

Eine Stärkung der Handlungskompetenz haben die Zielgruppen durch die gebotenen Informationen und Beratungen erfahren. Im Rahmen von *Schulden-Shredder* wurden beispielsweise zielgruppenspezifische Beratungskonzepte zum Thema Schulden entwickelt, um dadurch die Handlungsfähigkeit der Zielgruppen zu stärken. Qualifizierungsmaßnahmen wie das Erlernen von Basisqualifikationen bzw. weiteren Kenntnissen eröffneten den TeilnehmerInnen neue Handlungsspielräume und erleichterten ihre Integration in die Arbeitswelt.

Die befragten TeilnehmerInnen aus dem Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, waren im Vergleich zur Gesamtstichprobe überdurchschnittlich oft mit existenziellen Schwierigkeiten, mit gesundheitlichen und psychosozialen Problemen sowie einem geringen Grad der Arbeitsmarktintegration konfrontiert. Die Zufriedenheit der Befragten mit der Lebens- und Berufssituation war daher in diesem Bereich vergleichsweise gering (Tabelle 20). Dies gilt insbesondere für männliche Teilnehmer, die besonders stark von Arbeitslosigkeit und Qualifikationsdefiziten betroffen waren. Die TeilnehmerInnen aus diesem Themenschwerpunkt erwarteten sich daher von den EQUAL-Maßnahmen Qualifizierungsangebote sowie eine generelle Stabilisierung der Lebens-, Wohn- und Arbeitssituation. Letzteres dürfte zumindest bei einem Teil der TeilnehmerInnen gelungen sein. 18 % der Befragten gaben an, im Zuge der Maßnahmen einen Job gefunden zu haben. In einem ähnlichen Ausmaß konnten Verbesserungen der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bewirkt werden. Grundsätzlich waren die befragten Frauen in diesem Themenbereich angesichts stabilerer Lebens- und Arbeitsverhältnisse etwas zufriedener mit den EQUAL-Maßnahmen als männliche Teilnehmer. Dies spiegelt sich auch in der Bewertung der Bedürfnisgerechtigkeit bzw. der Empowerment-Aspekte der Maßnahmen wieder.



Tabelle 20 Beurteilung der Maßnahmen – Thema 1A

	1A ¹⁾			gesamt ²⁾		
	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt
Lebens- und Berufssituation³⁾						
Lebenszufriedenheit	66%	89%	79%	74%	90%	86%
Zufriedenheit mit beruflicher Situation	44%	65%	56%	47%	68%	64%
Empowermenteffekte⁴⁾						
Maßnahme ist auf Bedürfnisse abgestimmt	76%	83%	80%	81%	83%	83%
Maßnahme ist eine neuartige Erfahrung	74%	78%	76%	77%	73%	74%
Maßnahme macht Mut	69%	87%	79%	77%	77%	76%
Maßnahme zeigt mir neue Lösungen für Probleme	59%	66%	63%	62%	57%	58%
Maßnahme hilft, Probleme selbst in den Griff zu bekommen	56%	59%	58%	56%	47%	49%
Stabilisierungseffekte und Statusverbesserungen⁴⁾						
durch Maßnahmen neuen Job gefunden	19%	17%	18%	19%	17%	18%
durch Maßnahme Arbeitsbedingungen verbessert	20%	24%	22%	23%	23%	23%
durch Maßnahme Lohn/Gehalt verbessert	18%	16%	17%	19%	17%	18%
durch Maßnahme beruflichen Aufstieg verwirklicht	13%	14%	13%	13%	15%	15%
durch Maßnahme Arbeitsplatz behalten	8%	14%	11%	10%	13%	12%
allgemeine Maßnahmenbilanz						
Wären Verbesserungen auch ohne die Teilnahme an den Maßnahmen eingetreten? ⁵⁾	28%	35%	32%	30%	30%	30%
Zufriedenheit mit Maßnahmen ³⁾	87%	94%	91%	90%	95%	94%
Absicht, Maßnahmen nochmals zu besuchen ⁵⁾	78%	88%	84%	82%	88%	86%

¹⁾ in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ in Prozent aller Befragten

³⁾ in Prozent der Kategorien „sehr und ziemlich zufrieden“

⁴⁾ in Prozent der Kategorien „trifft sehr zu und trifft ziemlich zu“

⁵⁾ in Prozent der Kategorien „ja sicher und eher schon“

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 1A) = 254,

Wie in der Gesamtstichprobe wurden auch im Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, am häufigsten Erwartungen in Zusammenhang mit der Anhebung des Ausbildungsniveaus und des beruflichen Selbstwertes an die EQUAL-Maßnahmen gestellt (Tabelle 21). Überdurchschnittlich groß war in dieser Befragtengruppe allerdings der Bedarf an Unterstützungsleistungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Jeweils 54 % der Befragten im Bereich 1A erwarteten sich von den Maßnahmen Unterstützung bei der Arbeitssuche und Bewerbung sowie Informationen über Einrichtungen, um sich bezüglich der Jobsuche zu erkundigen. Einen auffallend hohen Stellenwert hatten in dieser Gruppe außerdem Erwartungen hinsichtlich der Bewältigung psychischer Probleme. Etwa jede/r fünfte Befragte aus diesem Bereich erwartete von EQUAL diesbezügliche Hilfestellungen. In der Gesamtstichprobe beträgt dieser Anteil nur 9 %.



Auf Ebene des beruflichen Selbstwertes und der Qualifikation konnte den Erwartungen der TeilnehmerInnen an die Maßnahmen auch im Themenschwerpunkt 1A mehrheitlich entsprochen werden. Über drei Viertel jener Befragten, die sich von EQUAL eine Unterstützung bei der Arbeitssuche erwartet hatten, gaben an, dass sich diese Erwartungen erfüllt haben. Ähnlich wie in der Gesamtstichprobe konnte der Anspruch der Befragten, im Zuge der Maßnahmenteilnahme einen Job zu finden, nicht generell eingelöst werden. In diesem Themenbereich erwarteten sich 44 % der Befragten, durch die EQUAL Maßnahme einen neuen Arbeitsplatz zu finden. In 41 % dieser Fälle konnte diese Erwartung erfüllt werden. Insgesamt profitierten die TeilnehmerInnen jedoch von den Maßnahmen in Hinblick auf eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt durch die Aufarbeitung von Defiziten im Bereich der Qualifikation und des Selbstvertrauens sowie durch Hilfestellungen bei der Arbeitssuche.

Tabelle 21 Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und die Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 1A

	Anteile der Befragten, die Erwartung an die Maßnahme gestellt haben		Anteil Erfüllung der jeweiligen Erwartung	
	1A ¹⁾	Gesamt ²⁾	1A ³⁾	Gesamt ⁴⁾
Ausbildungsniveau verbessern	83%	80%	85%	90%
berufliche Situation verbessern	81%	71%	54%	61%
sich beruflich mehr zutrauen	80%	75%	84%	88%
allgemeine Lebenssituation verbessern	76%	64%	59%	66%
finanzielle Situation verbessern	66%	54%	45%	49%
Berufsorientierung erhalten	63%	52%	81%	85%
Information über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	63%	54%	85%	84%
neuen Arbeitsplatz finden	58%	43%	41%	44%
Unterstützung bei der Arbeitssuche und Bewerbung	54%	42%	76%	74%
selbstständig eine Arbeit suchen können	54%	43%	82%	83%
Information, bei welchen Stellen man sich bezüglich Arbeit oder Arbeitssuche erkundigen kann	54%	42%	85%	85%
Computerkenntnisse erwerben bzw. verbessern	47%	44%	81%	89%
psychische Probleme in den Griff bekommen ⁵⁾	21%	9%	61%	62%
Arbeitsplatz sichern	19%	22%	54%	70%
Wohnsituation verbessern ⁵⁾	15%	10%	39%	44%
ärztliche und gesundheitliche Betreuung ⁵⁾	12%	8%	61%	74%

¹⁾ Angaben in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ Angaben in Prozent aller Befragten

³⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Themenbereich

⁴⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Gesamtstichprobe

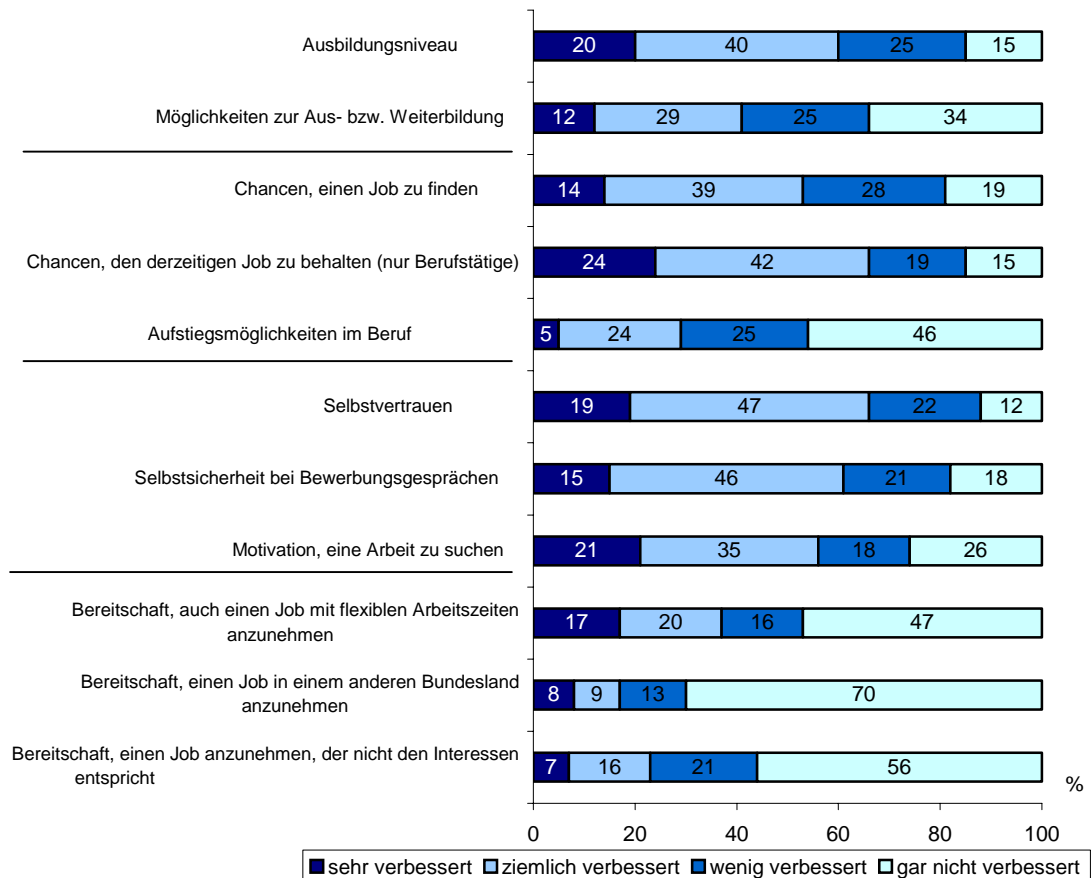
⁵⁾ Hier sind die niedrigen Fallzahlen zu berücksichtigen.

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 1A) = 254;



Von den Befragten aus Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, wurden auf Grund ihrer Teilnahme an EQUAL-Maßnahmen großteils positive Effekte auf ihr Selbstvertrauen bzw. ihre Selbstsicherheit festgestellt (siehe Grafik 4). Weiters gaben 60 % der Befragten an, dass sich dadurch ihr Ausbildungsniveau sehr bzw. ziemlich verbessert hat. Die Chancen, einen Job zu finden, haben sich bei 53 % der befragten TeilnehmerInnen aus dem Themenschwerpunkt 1A verbessert. Ebenso konnten die wahrgenommenen Chancen, den derzeitigen Job zu behalten, bei zwei Drittel der Befragten gesteigert werden. Hingegen hat sich die Bereitschaft, einen Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland, mit flexiblen Arbeitszeiten oder einen Job, der nicht den persönlichen Interessen entspricht, anzunehmen, kaum erhöht.

Grafik 4 Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 1A



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n (Themenbereich 1A) = 254; in Prozent der gültigen Angaben

5.1.6 Fazit Thema 1A

Die Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich 1A widmeten sich arbeitsmarktfernen und aus vielfältigen Gründen diskriminierten Personengruppen, um sie bei ihrer Integration am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dabei standen vor allem die Aktivierung sowie nieder- und mittelschwellige Maßnahmen im Vordergrund, welche im Rahmen der regulären Arbeitsmarktförderung bisher weniger Berücksichtigung fanden. Die Entwicklungspartnerschaften setzten auch zahlreiche Aktivitäten für spezifische Zielgruppen, wie z. B. Drogenabhängige, Strafgefangene, Prostituierte oder MigrantInnen oder entwickelten neue Konzepte beispielsweise zur Kinderbetreuung am Bauernhof, Schuldenberatung oder zur Integration von beeinträchtigten Personen. Die Zielgruppen wurden oftmals mit Hilfe von Beschäftigungsprojekten oder Trainingsarbeitsplätzen u. a. auch im Rahmen von sozialökonomischen Betrieben an den Arbeitsmarkt herangeführt, wobei die Tätigkeitsbereiche teilweise nicht neu waren.



Als Erfolgskriterium für die Aktivitäten hat sich bewährt, dass die Maßnahmen auf freiwilliger Basis erfolgten, dass eine langsame Eingewöhnung in den Arbeitsprozess stattfand und die Existenzsicherung der Zielgruppe durch Transferleistungen während der Projektlaufzeit gewährleistet wurde. Bei den TeilnehmerInnen in Themenbereich 1A hat sich auf Grund ihrer Beteiligung an EQUAL-Maßnahmen insbesondere ihr Selbstvertrauen und ihre Selbstsicherheit erhöht und sie konnten großteils auch ihr Ausbildungsniveau verbessern. Weiters konnten ihre Chancen, den derzeitigen Job zu behalten bzw. einen neuen Arbeitsplatz zu finden durch eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt gesteigert werden.

Die konzipierten Maßnahmen der Partnerschaften im Themenbereich 1A könnten im Rahmen der regulären Arbeitsmarktpolitik insofern Einzug finden, als dass bestehende Aktivitäten niederschwelliger gestaltet werden oder beispielsweise die geringfügige Beschäftigung als Vorstufe für arbeitsmarktintegrative Projekte angeboten wird. Ebenso wird die Fortsetzung einiger Maßnahmen für einzelne Zielgruppen von den Entwicklungspartnern angestrebt oder diese ist bereits für einzelne Aktivitäten vorgesehen. Die umfassende Überführung von Maßnahmen in die gängige arbeitsmarktpolitische Praxis ist jedoch vorrangig von politischen Entscheidungen abhängig. Es ist fraglich, ob trotz eingeschränkter finanzieller Mittel spezielle Unterstützungsleistungen für arbeitsmarktfremde Personen angeboten werden können. Besonders Kosten-Nutzen-Rechnungen, die vorrangig quantifizierbare und nicht qualitative oder indirekt erzielbare Kosteneinsparungen berücksichtigen, dürften sich für Fortsetzungspläne als hinderlich erweisen. Als vorteilhaft für nachhaltige Effekte hat sich hingegen eine intensive Einbindung der strategischen PartnerInnen in die Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften herausgestellt, die durch die gemeinsame Auseinandersetzung mit Diskriminierungs- und Benachteiligungsproblemen auch einen gewissen Einfluss auf die politische Willensbildung nehmen kann.

5.2 Thema 1B: Erleichterung der Integration von Behinderten

Im Themenschwerpunkt Erleichterung der Integration von Behinderten waren im Rahmen der 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich 2 sektorale und 4 regionale Entwicklungspartnerschaften aktiv. Die **sektoralen Entwicklungspartnerschaften** zielten in erster Linie auf eine Änderung der Rahmenbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen und behinderte Personen, um eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dabei lag in einer Entwicklungspartnerschaft der Fokus auf präventiven Maßnahmen. Das Wissen um die Gesundheit am Arbeitsplatz sollte mit Hilfe von Beratungen und Wissenstransfer erhöht werden, um die Zahl der krankheitsbedingten Frühpensionierungen zu senken. Besonderes Augenmerk galt den Pflegeberufen. Der Sensibilisierung der Öffentlichkeit und von MultiplikatorInnen betreffend die Anliegen behinderter Menschen in der Arbeitswelt widmete sich die zweite sektorale Entwicklungspartnerschaft ebenso wie der optimalen Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien für diese Zielgruppe z. B. durch die Schaffung einer elektronischen Jobbörse.

Alle vier **regionalen Entwicklungspartnerschaften** im Themenschwerpunkt 1B zielten auf eine systematische Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen durch die Vernetzung, den Ausbau und die Verbesserung der Angebote in den Bereichen Integration am Arbeitsplatz, in der Freizeit, im Wohnbereich etc. und die Verbreitung der Information über die vorhandenen Möglichkeiten. Hauptzielgruppe der Projekte waren jeweils Jugendliche mit Beeinträchtigungen an der Schnittstelle Schule / Beruf. Daher kam in den jeweiligen Projekten in *Niederösterreich*, *Oberösterreich* und *der Steiermark* der Qualifikation der Zielgruppe große Bedeutung zu gekoppelt mit Vermittlungsaktivitäten und der Bereitstellung von Begleitung am ersten Arbeitsmarkt. In *Niederösterreich* und *der Steiermark* lag der Fokus darüber hinaus in der Vernetzung und Verbreitung bestehender Einrichtungen z.B. durch Broschüren und Informationsveranstaltungen. Die Projektarbeit beinhaltete aber auch die Schaffung eines Entwicklungsplans für die *Steiermark*. In *Tirol* standen neben Begleitungsmaßnahmen für schwer behinderte Menschen das Empowerment der Zielgruppe und Integrationsbemühungen im Freizeitbereich im Vordergrund.⁴⁵

⁴⁵ Eine detaillierte Beschreibung der Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften befindet sich im Anhang.



5.2.1 Innovative Lösungsansätze

Die Förderlandschaft für Menschen mit Behinderung ist in Österreich gekennzeichnet durch ein Nebeneinander verschiedenster Trägerorganisationen. Besonders in diesem Bereich wurde daher durch den partnerschaftlichen Ansatz der Gemeinschaftsinitiative ein innovatives Element gebracht, indem bislang in Konkurrenz zueinander stehende NGOs und Fördergeber **gemeinschaftlich** an Projekten arbeiteten. Das hochvernetzte Arbeiten an gemeinsamen Aufgabstellungen⁴⁶ und die organisationsübergreifende Zusammenarbeit⁴⁷ wird denn auch von EvaluatorInnen der Entwicklungspartnerschaften als sehr innovativ in diesem Bereich eingestuft. Durch diese Bündelung der Leistungsträger kann aus Sicht der Entwicklungspartnerschaften ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt werden, d.h. es wird eine ganzheitliche Betreuung der Jugendlichen mit Behinderung ermöglicht, die auch verstärkt das Zusammenspiel von beruflicher und sozialer Integration sowie das Umfeld der Jugendlichen (Eltern, Freizeit) in den Vordergrund rückt. Aber auch die Zusammenarbeit aller beteiligten Systempartner – Betroffene, politische EntscheidungsträgerInnen, Fördergeberorganisationen, Dienstleistungsanbieter – für strategische Entscheidungen, wie etwa bei der Sozialplanung in der Steiermark, ist in diesem Zusammenhang erwähnenswert. Die **intensive Einbindung** von PartnerInnen, die letztlich auch befugt sind, über die Weiterführung innovativer Ansätze zu bestimmen bzw. diesbezügliche Entscheidungen maßgeblich zu beeinflussen, stellt eine wichtige Voraussetzung für die Nachhaltigkeit von Produkten und Ideen dar. Für NGOs aus dem Behindertenbereich bietet die Einbindung in ein arbeitsmarktpolitisches Programm zudem wichtige Grundlagen und Erfahrungswerte für Verhandlungen mit öffentlichen Stellen bzw. mit der Wirtschaft. Dadurch wurden das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und der Mut, Dinge zu bewegen, bestärkt. Die Vernetzung mit anderen Organisationen ermöglicht es, mit vereinten Kräften gegenüber Fördergebern aufzutreten.

Als innovativ in diesem Themenschwerpunkt kann zudem der Ansatz der **Einbeziehung der Betroffenen** und der Berücksichtigung der Anwaltschaft in eigener Sache gesehen werden, der in dieser Breite und Intensität bis dato noch nicht erfolgt ist. So wurden z. B. bei *sensi_tec* JournalistInnen mit Behinderung tätig ebenso wie ExpertInnen mit Behinderung bei der Verbreitung von barrierefreien Webs und der Entwicklung der BewerberInnendatenbank. Im Rahmen von *styria integra* wurde ein Modell „Plattform: Interessenvertretung“⁴⁸ entwickelt. Diese Plattform ist bereits als Netzwerk für Organisationen zur Interessensvertretung tätig und wird vom Land Steiermark finanziert. Bereits zum Zeitpunkt der Konzeptentwicklung waren in den strategischen Sitzungen und Entscheidungen auf Ebene der Koordination der Entwicklungspartnerschaften – und nicht nur auf Modulebene – sowohl Menschen mit Behinderungen als auch deren Eltern eingebunden, die die Aufgaben wahrnahmen, die Bedürfnisse der Betroffenen zu sammeln bzw. einzubringen und andere Betroffene über die Entscheidungen in der Entwicklungspartnerschaft zu informieren. Neben einer konsequenteren Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bzw. deren Eltern und den daraus resultierenden qualitativ hochwertigen Produkten, brachte dieser Prozess mit sich, dass andere Mitglieder in den Entwicklungspartnerschaften auch für spezifische Bedarfs- und Bedürfnislagen behinderter Menschen sensibilisiert werden konnten. Die Einbeziehung von Betroffenen wurde aber aus Sicht einiger VertreterInnen von Entwicklungspartnerschaften durch die strikten Vorgaben von EQUAL teilweise erschwert.

Ebenso neuartig war die Erweiterung der Zielgruppe über die direkt Betroffenen (Menschen mit Behinderung) hinaus zu einer Hinwendung zu **MultiplikatorInnen** und EntscheidungsträgerInnen in Unternehmen. Als Beispiel ist die MultiplikatorInnen-Impulswoche der Humanen Arbeitswelt im Rahmen von *Arbeitsfähigkeit Erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen – AEIOU* zu nennen oder die Aktivitäten des Moduls Chancen-Nutzen-Büro von

⁴⁶ Saurug, Manfred; Seiler, Eva Christina: „Zwischenbilanz“: Mid Term Bericht zur Begleitforschung der EQUAL Entwicklungspartnerschaft *styria integra*, Graz September 2004

⁴⁷ Grillich, Ludwig et al.: Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung, Ergebnisse der Zwischenevaluation, Wien September 2004

⁴⁸ Plattform: Interessenvertretung für Menschen mit Behinderung: Eine Modellentwicklung im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft *styria integra*, Graz September 2003



sensi_tec, in dem BetriebsrätInnen und Personalverantwortliche als IntegrationsakteurInnen in Interviews oder dem Sensibilisierungsworkshop für die Anliegen von MitarbeiterInnen mit Behinderungen sensibilisiert wurden.

Insgesamt liegt in der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL – wie etwa die Langfristigkeit der Projekte und die entsprechende finanzielle Förderung – eine bedeutende Innovation, die eine intensive und fundierte Auseinandersetzung mit der Arbeitsmarktproblematik behinderter Menschen ermöglicht hat. Die Forderung nach Nachhaltigkeitsstrategien können als notwendige Ergänzung zum experimentellen Zugang von EQUAL erachtet werden, die allerdings mit dem Anspruch nach Innovativität abzuwägen sei. Der themen- und nicht zielgruppenspezifische Ansatz ermöglichte es, neue Erkenntnisse zu sammeln und fachübergreifende Netzwerke aufzubauen.

5.2.2 Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

Durch die Einbindung des Bundessozialamts bzw. der jeweiligen Landesstelle als finanzverantwortlicher Partner in jede Entwicklungspartnerschaft waren beste Voraussetzungen für die Nachhaltigkeit von Maßnahmen und die Übernahme erfolgreicher Projekte in das Regelförderwesen gegeben. Da das Bundessozialamt im Regelfall die Fördervergabe in diesem Bereich abwickelt, war der Hauptfördergeber von Anfang an informiert und involviert bei der Erprobung neuer Instrumente zur Integration benachteiligter Personen. Es dürfte aber in Hinblick auf die Übernahme von Modellprojekten in das Regelförderwesen entscheidend gewesen sein, inwieweit die **künftigen Fördergeber** (Bundessozialamt, Land) in alle Phasen des Projekts eingebunden waren. Bei einer Involvierung bereits in der Planungsphase war die Voraussetzung für eine Übernahme wesentlich günstiger als bei einer Präsentation des fertigen Produkts. Durch die nationale Kofinanzierung aus der Behindertenmilliarde war zudem die Grundlage für eine Fortsetzung der Maßnahmen aus finanzieller Sicht gegeben.

Grundsätzlich sehen die Projektpartner **regionale** Entwicklungspartnerschaften gegenüber sektoralen in Bezug auf eine mögliche Übernahme von Projekten in die Regelförderung und das Mainstreaming im Allgemeinen im Vorteil. Gründe dafür sind die geringere Zahl an Akteuren, die Bekanntheit der EntwicklungspartnerInnen bei den Fördergebern und die meist persönliche Kommunikation. Zudem sind gerade im Behindertenwesen bedingt durch gesetzliche Gegebenheiten und die starke Bedeutung der Ländergesetzgebung die regionalen Unterschiede stark ausgeprägt. Regionale Modelle, die auf diese Bedingungen abgestimmt sind, haben daher größere Chancen, als Regelinstrument übernommen zu werden.

Bestes Beispiel für die Übernahme einer im Rahmen der Entwicklungspartnerschaften erprobten Maßnahme in das Regelförderwesen ist die **Teilqualifizierung** von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen, die nunmehr seit September 2003 im Rahmen der integrativen Berufsausbildung gesetzlich verankert wurde. Die Konzeption der Teilqualifizierung in den Modulen dreier Entwicklungspartnerschaften und die Erfahrungen aus den Projekten haben nicht nur als Modell zur gesetzlichen Regelung gedient, es wurden auch im Zuge der Projekte wichtige Vernetzungstätigkeiten vorangetrieben und Produkte erstellt, die nunmehr bei der Ausgestaltung der integrativen Berufsausbildung genutzt werden können. So initiierte ein Modulträger von *styria integra* die Vernetzung der BerufsausbildungsassistentInnen und erstellte ein Handbuch BAS (Berufsausbildungsassistenz) ebenso wie einen Film zur integrativen Berufsausbildung.

Die Bemühungen um eine Verbreitung des Themas zeigten sich auch in zahlreichen Tagungen, Konferenzen und **Events** der Entwicklungspartnerschaften. Neben umfassenden Abschlussveranstaltungen, auf denen die Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaften präsentiert wurden und die teilweise auch als transnationale Konferenzen organisiert waren (z.B. „Zum Abschluss ein Anstoß“ von *INTEqual*, Abschlusskonferenz von *styria integra*, „Mehret die Anfänge“ von *AEIOU*), waren es vor allem Fachtagungen (z.B. Lehrlingstag für IBA-Lehrlinge, Integrative Berufsausbildung (IBA) und Berufsschule“ von *styria integra*, „Zu krank für den Beruf, zu gesund für die Pension“ von *AEIOU*), bei denen ExpertInnen Aspekte, mit denen sich die Entwicklungspartnerschaften beschäftigten, behandelten und die Ergebnisse der Forschungsaktivitäten zur Diskussion gestellt wurden. Um eine Einbindung der Arbeitsschwerpunkte in den politischen Diskurs zu erreichen, wurde versucht, politische Entscheidungsträger und Verwaltungsorgane zur Teilnahme an diesen Events zu gewinnen.



Im Rahmen von Themenbereich 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, wurden zahlreiche Forschungsaktivitäten gesetzt, die teilweise den sonstigen Aktivitäten in den anderen Modulen vorgeschaltet waren und die Voraussetzung zur besseren Planung der Maßnahmen bildeten, wie z.B. Bedarfserhebungen oder grundlegende sekundärstatistische Recherchen. Diese bildeten oftmals die Grundlage für weiterführende **Forschungen** (z.B. „Studie zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit von AEIOU), oder mündeten in grundlegenden Publikationen zur Maßnahmenlandschaft oder in Nachschlagewerken (z.B. „Angebotslandkarte“ oder ein Dienstleistungskatalog von *styria integra*, Informationsbroschüre „...nach der Schule“ von *INTequal*, Studie „Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit“ von *AEIOU*). Drei der sechs Entwicklungspartnerschaften widmeten ein eigenes Modul für Forschungszwecke und unterzogen sich einer Evaluierung, deren Ergebnisse bei der Planung weiterer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einen wichtigen Input bilden können.

Als Produkte stehen in Themenbereich 1B z. B. auch Filme zur Verfügung, beispielsweise wurde von der Entwicklungspartnerschaft *sensi_tec* ein Film mit den Titel „Blackout“ produziert, in dem in Form von Kurzspots skurrile Situationen sowie der oberflächliche Umgang der Öffentlichkeit mit den Thema Behinderung aufgegriffen werden. Ebenso stehen CDs zur Verfügung (z.B. *INTequal* „Nachlese zur Veranstaltung 2 Jahre INTequal – was nun?“, „Angebotslandkarte“ von *styria integra*).

Von den Entwicklungspartnerschaften in Thema 1B und anderen politischen Akteuren in diesem Themenbereich wurden aber auch die **strukturellen Auswirkungen** von EQUAL betont. So wurde die doch in hohem Maße von einem Konkurrenzdenken geprägte Szene durch ein Klima der Zusammenarbeit ersetzt, wobei sowohl die Vorteile der horizontalen Kooperation zwischen den Trägerorganisationen als auch die der vertikalen Kooperation zwischen Fördergebern und Förderempfängern betont wird. Rivalitäten konnten abgebaut und ein gegenseitiges Verständnis aufgebaut werden. Teilweise ist es auch gelungen, diese Kooperationsstrukturen nachhaltig zu verankern, wie etwa durch die Plattform: Interessenvertretung für Menschen mit Behinderung oder die Übernahme des Modells der regionalen Sozialplanung in der Steiermark, das die Einbindung aller zentralen Akteure vorsieht (*styria integra*). Die Entwicklungspartnerschaften wünschen sich eine Fortführung dieser kooperativen Strukturen, auch dort wo es noch nicht zu einer institutionellen Verankerung gekommen ist, allerdings fehlt es nach EQUAL an einer finanziellen Basis.

Auswirkungen auf Unternehmen

Alle Entwicklungspartnerschaften, die in Thema 1B tätig waren, verfügten über Unternehmenskontakte. Die vier regionalen Partnerschaften arbeiteten im Rahmen der Module, die sich der Qualifikation von Jugendlichen widmeten, mit der Wirtschaft zusammen. Zum Teil absolvierten die Jugendlichen ihre Teilqualifizierungslehre in Unternehmen der freien Wirtschaft, andere wurden für Betriebspraktika von Jobcoaches begleitet. Die Betriebe wurden jeweils von den Projektträgern angesprochen, teilweise bestanden schon vorher Kontakte zu den Betrieben bzw. wurden Betriebe gewählt, die mit dem Thema vertraut waren (siehe Fallstudie). In einer sektoralen Partnerschaft wurde eine Beratungsstelle für Unternehmen aufgebaut und zwei Pilotprojekte in Organisationen, die im Pflegebereich tätig sind, durchgeführt. Die zweite sektorale Partnerschaft befragte im Rahmen ihrer Tätigkeit hunderte Unternehmen, führte Beratungsgespräche zum Thema Diversity Management und arbeitete mit Personalverantwortlichen und BetriebsrätInnen in Sensibilisierungsworkshops. Die Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen, Personalverantwortlichen und Beschäftigten durch die Kooperationen zwischen NGOs und Unternehmen wurde so erheblich forciert.

Im Folgenden wird am Beispiel einer Fallstudie in einem Unternehmen die Umsetzung der EQUAL-Projekte im unternehmerischen Rahmen dargestellt und die Erprobung der neuen Ausbildungsmöglichkeit für beeinträchtigte Jugendliche in Form einer Teilqualifizierungslehre näher erläutert.



Fallstudie

Herr G. ist Franchisenehmer von 3 McDonalds-Filialen in der Steiermark, in denen er ca. 90 Personen beschäftigt, darunter sind 8 Personen mit Beeinträchtigungen. Herr G. war in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft *styria integra* involviert, die sich mit der integrativen beruflichen Erstausbildung Jugendlicher mit Behinderung und deren Eintritt in die Arbeitswelt befasste. In diesem Zusammenhang wurde ein Modell der Teilqualifizierungslehre entwickelt, das auch in der unternehmerischen Praxis erprobt werden sollte. Das Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) Kapfenberg, das am EQUAL-Projekt *styria integra* mitarbeitete, ist daher an Herrn G. herangetreten, um ihm dieses Projekt vorzustellen. Mit dem BBRZ Kapfenberg bestand bereits seit Jahren ein enger Kontakt, da schon einige Menschen mit Behinderungen in seinen McDonalds-Filialen aufgenommen wurden.

In einer McDonalds-Filiale von Herrn G. wurde im Rahmen von EQUAL die Teilqualifizierungslehre im Bereich der Systemgastronomie erprobt. Zu Beginn wurde ein Schnuppertraining für potenzielle KandidatInnen für diese neue Lehrausbildungsform veranstaltet, von denen eine Kandidatin ausgewählt wurde. Diese Lehrlingskandidatin wies soziale Defizite auf, sie war extrem introvertiert und ein Kundenkontakt erschien sehr problematisch. Ohne die Einbindung in das EQUAL-Projekt hätte Herr G. dieses Lehmädchen nicht aufgenommen, aber auf Grund des langjährigen Vertrauens in das BBRZ und die Möglichkeit, von dort Hilfe und Unterstützung (auch in Hinblick auf eine mögliche Auflösung des Lehrverhältnisses) zu erhalten, hat er sich dazu entschlossen, dem Mädchen diese Qualifizierungschance zu eröffnen.

Bei der Arbeit erhielt das Lehmädchen Unterstützung von einer Arbeitsassistentin, die am Anfang relativ oft anwesend war, nach der ersten Einarbeitungszeit reduzierten sich aber die Begleitbesuche. Bei der Absolvierung der Berufsschule wurde das Mädchen mit einer Lernbegleitung bzw. -betreuung unterstützt, die sie einmal pro Woche am BBRZ in Anspruch nahm. Im Laufe ihrer Arbeit bei McDonalds und des Berufsschulunterrichts war eine äußerst positive Entwicklung zu beobachten. Das Lehmädchen konnte bereits die 2. Klasse der Berufsschule absolvieren und übernimmt trotz der sozialen Schwierigkeiten und der massiven Schüchternheit zu Beginn nun auch schon Tätigkeiten an der Kassa. Auf Grund der beträchtlichen Fortschritte ist zu vermuten, dass das Mädchen vielleicht auch die „reguläre“ Lehre schaffen kann, wenn z. B. die Lernunterstützung für den Berufsschulunterricht intensiviert wird. Das Lehmädchen war im Unternehmen bzw. in den Filialen von Herrn G. kein Einzelfall, da dort mehrere Menschen mit Behinderungen tätig sind, und sie wurde auch gut in die Kollegenschaft integriert.

Das EQUAL-Projekt gab für Herrn G. den Anstoß, sich auch im Bereich der Integration von beeinträchtigten Jugendlichen zu engagieren, bisher hat er sich auf beeinträchtigte Erwachsene konzentriert. Herr G. beurteilte die auf Basis der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft *styria integra* neu geschaffene Möglichkeit zur integrativen Berufsausbildung sehr positiv. Bei Jugendlichen mit Beeinträchtigungen besteht noch ein großes Entwicklungspotenzial, das es zu wecken und zu fördern gilt. Herr G. engagiert sich auch weiterhin im Bereich der integrativen Berufsausbildung. Er nimmt noch ein 2. Lehmädchen mit einer psychischen Erkrankung auf, das derzeit die Probezeit zur Teilqualifizierungslehre in einer seiner Filialen absolviert und auch in Zukunft wird er sich weiterhin um die Integration behinderter Menschen bemühen.

5.2.3 Partnerschaftlicher Ansatz

Die Zusammenarbeit von mehreren Trägerorganisationen in einer Entwicklungspartnerschaft und in einzelnen Modulen, die bis dato vorwiegend in Konkurrenz um Fördermittel zueinander standen, bedeutete vor allem in diesem Themenbereich eine große **Herausforderung**. So wurde denn auch von den Partnern teilweise eine mangelnde Identität der Entwicklungspartnerschaften als Ganzes konstatiert ebenso wie latentes Konkurrenzverhalten, das sich in uneinheitlichen Informationsflüssen und mangelnder Unterstützung äußerte. Grundsätzlich dürfte die Zusammenarbeit auf Modulebene intensiver und friktionsfreier verlaufen sein als auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften. Als hemmende Faktoren für die Zusammenarbeit haben sich neben der schwierigen Ausgangsposition fehlende Sanktionsmechanismen bei Nicht-Einhaltung von Vereinbarungen und Verbindlichkeiten, eine personelle Diskontinuität der handelnden



Personen, die unterschiedliche Laufzeit von Modulen und die Bildung von Gruppierungen innerhalb der Partnerschaften herausgestellt. Förderlich waren hingegen klare Regelungen und Verbindlichkeiten wie Geschäftsordnungen, regelmäßig stattfindende Sitzungen und Transparenz hinsichtlich der Entscheidungsfindung.

Dennoch beurteilen sowohl die Entwicklungspartnerschaften als auch die EvaluatorInnen den partnerschaftlichen Ansatz als positiv in Hinblick auf den **Know-How-Transfer**, die Bündelung von Kompetenzen, die Entwicklung gemeinsamer Lösungsansätze und die entstandenen Netzwerke. Dieser Art der Zusammenarbeit wird aber auch insbesondere in Hinblick auf den Informations- und Erfahrungsaustausch sowie der Entwicklung innovativer Lösungen ein hoher Nutzen zugeschrieben.⁴⁹ Vor allem aber legte der partnerschaftliche Ansatz den Grundstein struktureller Nachhaltigkeit im Sinne einer möglichen nachhaltigen Kooperation zwischen Fördernehmern und Fördergebern. Der Großteil der befragten EQUAL-PartnerInnen im Themenbereich 1B (84 %) schätzte so auch die Zusammenarbeit in Form von Entwicklungspartnerschaften als sehr bzw. eher sinnvoll ein.⁵⁰

Thematische Vernetzung

Im Rahmen von Themenbereich 1B behandelte das thematische Netzwerk „pons integra“ die Integration in den Arbeitsmarkt von behinderten Jugendlichen am Übergang Schule / Beruf. Da alle beteiligten Entwicklungspartnerschaften ihre Arbeit auf diesen Bereich konzentrierten, zielte die thematische Vernetzung auf einen Erfahrungsaustausch, einen Bundesländervergleich, einen Transfer von Methoden und einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit. Verschiedene Arbeitsgruppen wurden eingesetzt, um vertiefend an bestimmten Bereichen zu arbeiten. Durch das Inkrafttreten von § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG) – Integrative Berufsausbildung, die auch eine Teilqualifizierung vorsieht, gewann der Austausch über dieses Thema Brisanz, da die Modulverantwortlichen über Erfahrungen in der Implementierung dieser Maßnahme verfügten. Daraus resultierte auch eine Arbeitsgruppe BAS – Berufsausbildungsassistenz, die auf Wunsch des BMSG in der Folge auch unabhängig vom Netzwerk weitergeführt werden soll.

Das Subnetzwerk „spirit@work“ versuchte, ein Bewusstsein für die Bedeutung einer wertschätzenden Sprache im Umgang mit den Themen Behinderung und gesundheitliche Einschränkungen zu schaffen sowie das Bewusstsein für die Bedeutung von „human resources“ in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft zu erweitern. Ziel war es, im Bereich der Arbeitswelt Maßnahmen und Strategien zu erarbeiten, die einen Umdenkprozess unterstützen.

Darüber hinaus war eine Partnerschaft aus dem Thema 1B an dem thematischen Netzwerk „Optimierung von Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsbeteiligung“ in dem alle Entwicklungspartnerschaften aus dem Bereich lebensbegleitendes Lernen eingebunden waren, beteiligt (siehe Kapitel 5.5.3).

Der Erfolg der thematischen Vernetzung hängt laut Entwicklungspartnerschaften vor allem davon ab, inwieweit die vernetzten Partnerschaften ähnliche Arbeitsschwerpunkte haben. Grundsätzlich gelte, dass die Vernetzung besser beurteilt und fruchtbringender erachtet wird, je näher die Themenstellung der involvierten Entwicklungspartnerschaften war.

5.2.4 Transnationale Zusammenarbeit

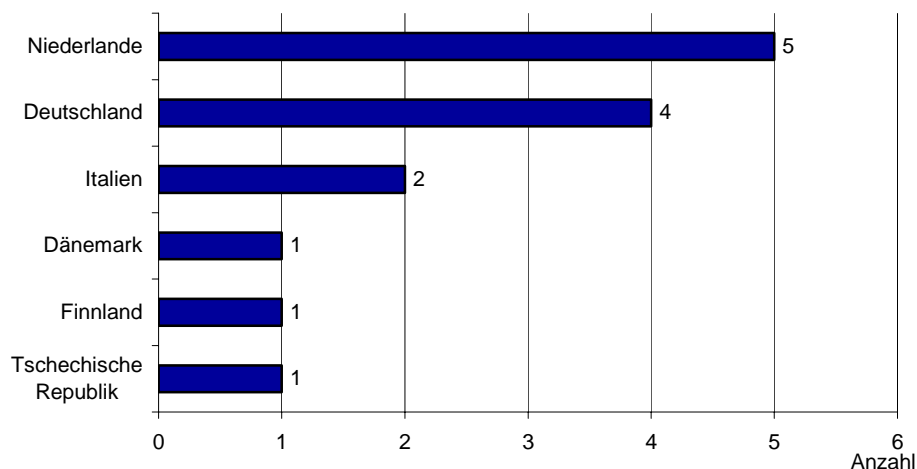
Die im Bereich der Integration von Behinderten tätigen Entwicklungspartnerschaften waren in sechs transnationale Kooperationen eingebunden. Die österreichischen EQUAL-Partnerschaften arbeiteten am häufigsten mit PartnerInnen aus den Niederlanden und Deutschland zusammen.

⁴⁹ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 1B N = 25 - 27

⁵⁰ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 1B N = 25



Grafik 5 Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 1B



Quellen: Homepages der Entwicklungspartnerschaften, European Common Database (ECDB)

Der Austausch von Informationen und Erfahrungen, Lösungsstrategien und Methoden aber auch von TrainerInnen und Auszubildenden über die nationalen Grenzen hinweg stellte für alle Entwicklungspartnerschaften, die sich mit der Integration behinderter Menschen beschäftigten, einen großen Mehrwert dar.⁵¹ So konnten z.B. neu entwickelte Tools wechselseitig getestet werden, wie ein von einer holländischen Entwicklungspartnerschaft erarbeiteter „Empowerment-Check“ an der Zielgruppe von *AEIOU* getestet wurde ebenso wie Aspekte des körperlichen Empowerments auf den internationalen Partner übertragen wurden. Darüber hinaus bot die transnationale Zusammenarbeit die Möglichkeit, internationale Vergleiche im Umgang mit dem Thema anzustellen und so wertvolle Schlussfolgerungen für die Arbeit in Österreich bzw. den einzelnen Regionen zu ziehen. Eine transnationale Konferenz bildete meist den sichtbaren Höhepunkt der Kooperationsbemühungen. Ein Grundstein für nachhaltige internationale Beziehungen von in diesem Bereich tätigen Organisationen scheint gelegt.

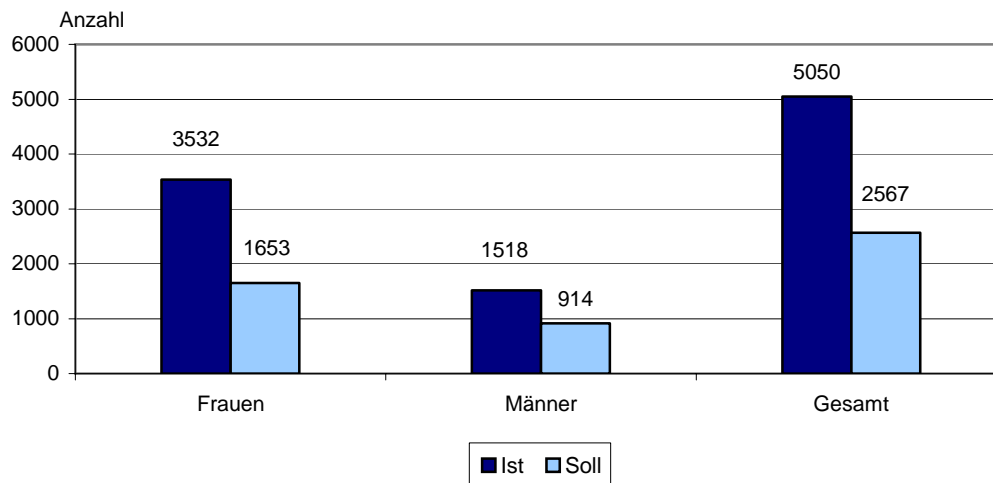
Der **transnationalen Zusammenarbeit** förderlich war ein gut funktionierendes TCA- (Transnational Cooperation Agreement-)Sekretariat, wenn es als Informations- und Kommunikationsdrehscheibe eingerichtet war. Auch ein regelmäßiges Periodikum (z.B. Newsletter) beeinflusste die transnationale Zusammenarbeit positiv. Als hemmend stellten sich mangelnde Zeitressourcen und Unklarheiten in der Arbeitsteilung von KoordinatorInnen und Modulverantwortlichen in Hinblick auf die transnationalen Tätigkeiten heraus. Darüber hinaus wurde es als erschwerend betrachtet, dass das Thema „Behinderung“ international oft unter „Diversity“ abgehandelt wurde, wobei die spezifische Thematik und Problematik der Zielgruppe dann bei den transnationalen Tagungen und Konferenzen zu kurz kam.

5.2.5 Stärkung der Handlungskompetenz

Im Bereich der Integration von behinderten Personen war vorgesehen, rd. 2.570 Personen zu unterstützen. Mit bisher 5.050 geförderten Personen wurden beinahe doppelt so viele TeilnehmerInnen gefördert als geplant. Von den begünstigten TeilnehmerInnen waren 70 % Frauen und rd. 30 % Männer.

⁵¹ Wie auch die Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen in Thema 1B zeigte.

Grafik 6 (Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 1B, 2002 - 2005¹



¹ Es ist zu berücksichtigen, dass noch nicht alle TeilnehmerInnen im Jahr 2005 in die Datenbank eingetragen wurden.

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand November 2005

Mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen in Themenbereich 1B war zwischen 25 und 45 Jahre, ein Viertel fiel in die Altersgruppe der über 45-Jährigen und etwa ein Fünftel war nicht älter als 25 Jahre. Im Vergleich zur Altersverteilung der insgesamt rd. 22.800 begünstigten Personen zeigte sich im Bereich der Integration von Behinderten eine anteilmäßige stärkere Berücksichtigung der älteren Klientel (25 % statt 18 %). Dies spiegelt auch einige Themenbereiche der Entwicklungspartnerschaften wider, die sich u. a. mit der Prävention von krankheitsbedingten Frühpensionierungen befassen.

In Hinblick auf die abgeschlossene Schulbildung der TeilnehmerInnen in Thema 1B ist zu beobachten, dass rd. 60 % der begünstigten Personen über maximal einen Pflichtschulabschluss verfügten, dies ist etwas mehr als bei allen TeilnehmerInnen (53 %). Beinahe ein Fünftel (18 %) der im Rahmen von Thema 1B begünstigten Personen hat eine mittlere oder höhere Schule abgeschlossen, wobei der Frauenanteil deutlich überwog (77 % bzw. 72 %). 6 % der TeilnehmerInnen verfügten über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss.⁵²

Rd. drei Viertel der im Bereich der Integration von Behinderten begünstigten Personen gingen einer Beschäftigung nach, während dies nur bei etwa einem Drittel aller rd. 22.800 TeilnehmerInnen der Fall war. Etwa die Hälfte der Beschäftigten war diesem Themenbereich zuzuordnen. Personen mit einem anderen Status oder arbeitslose TeilnehmerInnen waren im Vergleich zu allen begünstigten Personen in diesem Themenschwerpunkt anteilmäßig unterrepräsentiert. Die stärkere Einbindung von beschäftigten Personen im Thema 1B ist insbesondere auf Aktivitäten im Bereich der Arbeitsplatzhaltung sowie der Sensibilisierungsarbeit zurückzuführen.

Von den 2.585 in der Datenbank registrierten Personen mit Beeinträchtigungen waren 70 % bzw. 1.814 Menschen in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften in Themenbereich 1B involviert. 38 % der beeinträchtigten Personen in Thema 1B wiesen psychische Behinderungen auf und 31 % bzw. 30 % waren mit geistigen oder körperlichen Einschränkungen konfrontiert. Bei den psychisch erkrankten Personen war ein deutlicher Frauenüberhang (68 %) zu beobachten.

⁵² Es ist aber zu berücksichtigen, dass nur bei etwas mehr als der Hälfte aller EQUAL-TeilnehmerInnen (12.213 von 22.811) bzw. bei 1.887 von 5.050 Personen in Thema 1B Daten über die höchste abgeschlossene Schulbildung in der EQUAL-Datenbank per November 2005 vorliegen.



Um die Integration der beeinträchtigten TeilnehmerInnen zu unterstützen wurden vielfältige Aktivitäten gesetzt. Die Hälfte der Entwicklungspartnerschaften in Thema 1B boten Ausbildungsmodule für Jugendliche mit Behinderungen und trugen dadurch zum Empowerment und zu einer Besserstellung am Arbeitsmarkt dieser Personengruppe bei. Zahlreiche zusätzliche Angebote, die die Begleitung am Arbeitsplatz zum Ziel hatte (z.B. Jobcoaching) bzw. die konkrete Vermittlung von Jobs ermöglichte zahlreichen Menschen mit Behinderung eine Teilnahme am Arbeitsmarkt und damit ein eigenes Einkommen. Daneben sollten zahlreiche Maßnahmen, etwa im Wohn- und im Freizeitbereich helfen, behinderten Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und die Selbstorganisationsfähigkeit zu erhöhen.⁵³ Die teilweise Einbeziehung eines größeren Betroffenenkreises (z.B. die Eltern) zielte zudem auf das Empowerment des gesamten Umfelds der Zielgruppe. Schließlich stärkte natürlich die Herangehensweise, wonach Betroffene auch in die Modularbeit (*sensi_tec*) involviert wurden bzw. die Schaffung von Netzwerken forciert wurde (*styria integra*) und Menschen mit Behinderung dazu motiviert wurden, ihre Rechte selbst zu vertreten (*Mensch im Mittelpunkt*), das Selbstvertrauen der Zielgruppe.

Indirekt zum Empowerment der Zielgruppe haben die zahlreichen Sensibilisierungsmaßnahmen für die Anliegen der Betroffenen beigetragen (*sensi_tec*), da somit eine Verringerung von Barrieren beim Recruitingverfahren erreicht werden konnte. Ebenso trägt eine Systematisierung und Formalisierung der Planung von Maßnahmen für die Betroffenen dazu bei (*styria integra*), dass Förderungen vorhersehbarer werden und die Rolle des/r BittstellerIn in den Hintergrund rückt.

Die befragten TeilnehmerInnen aus dem Bereich 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, waren am Arbeitsmarkt von spezifischen Zugangs- bzw. Verbleibsbarrieren und Diskriminierungsformen betroffen. Allerdings waren nahezu alle Befragten aus dem Bereich 1B zum Erhebungszeitpunkt berufstätig. Diese überdurchschnittliche Arbeitsmarktintegration kommt auch in einer besonders hohen Lebens- und Berufszufriedenheit zum Ausdruck (Tabelle 22). Da ein vergleichsweise hoher Anteil an Befragten aus Themenbereich 1B im Zuge von EQUAL an Beschäftigungsprojekten teilgenommen hat, weisen die EQUAL-Maßnahmen eine entsprechend hohe Wirksamkeit hinsichtlich individueller Verbesserungen der Arbeitsplatzsituation auf. 37 % der Befragten aus diesem Themenbereich gaben an, dass sie durch die Maßnahme einen neuen Job gefunden haben. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist in 47 % der Fälle eingetreten. Gehaltsaufbesserungen wurden von 36 % der Befragten als Ergebnis der EQUAL-Maßnahmen genannt. Für 30 % war die Maßnahmenteilnahme mit einem beruflichen Aufstieg verbunden. 26 % der Befragten aus Themenbereich 1B konnten durch EQUAL ihren Arbeitsplatz behalten.

Beinahe alle befragten TeilnehmerInnen (97 %) waren mit den besuchten Maßnahmen sehr bzw. ziemlich zufrieden. Die Aktivitäten erschienen auf ihre Bedürfnisse abgestimmt und machten ihnen Mut.

⁵³ Saurug, Manfred; Seiler, Eva Christina: „Zwischenbilanz“: Mid Term Bericht zur Begleitforschung der EQUAL Entwicklungspartnerschaft styria integra, Graz September 2004



Tabelle 22 Beurteilung der Maßnahmen – Thema 1B⁵⁴

	1B ¹⁾	gesamt ²⁾
Lebens- und Berufssituation³⁾		
Lebenszufriedenheit	91%	86%
Zufriedenheit mit beruflicher Situation	87%	64%
Empowermenteffekte⁴⁾		
Maßnahme ist auf Bedürfnisse abgestimmt	86%	83%
Maßnahme ist eine neuartige Erfahrung	69%	74%
Maßnahme macht Mut	74%	76%
Maßnahme zeigt mir neue Lösungen für Probleme	57%	58%
Maßnahme hilft, Probleme selbst in den Griff zu bekommen	50%	49%
Stabilisierungseffekte und Statusverbesserungen⁴⁾		
durch Maßnahmen neuen Job gefunden	37%	18%
durch Maßnahme Arbeitsbedingungen verbessert	47%	23%
durch Maßnahme Lohn/Gehalt verbessert	36%	18%
durch Maßnahme beruflichen Aufstieg verwirklicht	30%	15%
durch Maßnahme Arbeitsplatz behalten	26%	12%
allgemeine Maßnahmenbilanz		
Wären Verbesserungen auch ohne die Teilnahme an den Maßnahmen eingetreten? ⁵⁾	29%	30%
Zufriedenheit mit Maßnahmen ³⁾	97%	94%
Absicht, Maßnahmen nochmals zu besuchen ⁵⁾	91%	86%

¹⁾ in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ in Prozent aller Befragten

³⁾ in Prozent der Kategorien „sehr und ziemlich zufrieden“

⁴⁾ in Prozent der Kategorien „trifft sehr zu und trifft ziemlich zu“

⁵⁾ in Prozent der Kategorien „ja sicher und eher schon“

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 1B) = 149;



⁵⁴ Auf Grund geringer Fallzahlen werden auf Ebene dieses Themenbereichs keine geschlechtsspezifischen Auswertungen vorgenommen.

Erwartungen hinsichtlich der Verbesserung der Qualifikation und des beruflichen Selbstwertes hatten – wie in der Gesamtstichprobe – auch im Themenbereich 1B herausragende Bedeutung für die TeilnehmerInnen an EQUAL-Maßnahmen (Tabelle 23). Diesbezügliche Ansprüche wurden mehrheitlich zufrieden gestellt. Da in dieser Befragtengruppe besonders viele TeilnehmerInnen an Beschäftigungsprojekten vertreten waren, konnten die Maßnahmen zu einem besonders hohen Grad den Erwartungen hinsichtlich einer Verbesserung der aktuellen Berufssituation gerecht werden. 95 % der Befragten aus Themenbereich 1B, die durch die Maßnahmen eine Berufsorientierung erlangen wollten, gaben außerdem an, dass diesbezügliche Erwartungen erfüllt wurden.

Tabelle 23 Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und die Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 1B

	Anteile der Befragten, die Erwartung an die Maßnahme gestellt haben		Anteil Erfüllung der jeweiligen Erwartung	
	1B ¹⁾	Gesamt ²⁾	1B ³⁾	Gesamt ⁴⁾
sich beruflich mehr zutrauen	83%	75%	93%	88%
Ausbildungsniveau verbessern	81%	80%	94%	90%
berufliche Situation verbessern	69%	71%	88%	61%
allgemeine Lebenssituation verbessern	54%	64%	86%	66%
Information über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	44%	54%	91%	84%
Berufsorientierung erhalten	42%	52%	95%	85%
finanzielle Situation verbessern	42%	54%	90%	49%
neuen Arbeitsplatz finden	40%	43%	85%	44%
Arbeitsplatz sichern	37%	22%	78%	70%
Unterstützung bei der Arbeitssuche und Bewerbung	32%	42%	89%	74%
selbstständig eine Arbeit suchen können	32%	43%	96%	83%
Information, bei welchen Stellen man sich bezüglich Arbeit oder Arbeitssuche erkundigen kann	32%	42%	96%	85%
ärztliche und gesundheitliche Betreuung ⁵⁾	9%	8%	92%	74%
Wohnsituation verbessern ⁵⁾	8%	10%	83%	44%
psychische Probleme in den Griff bekommen ⁵⁾	7%	9%	73%	62%
Computerkenntnisse erwerben bzw. verbessern	6%	44%	100%	89%

¹⁾ Angaben in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ Angaben in Prozent aller Befragten

³⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Themenbereich

⁴⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Gesamtstichprobe

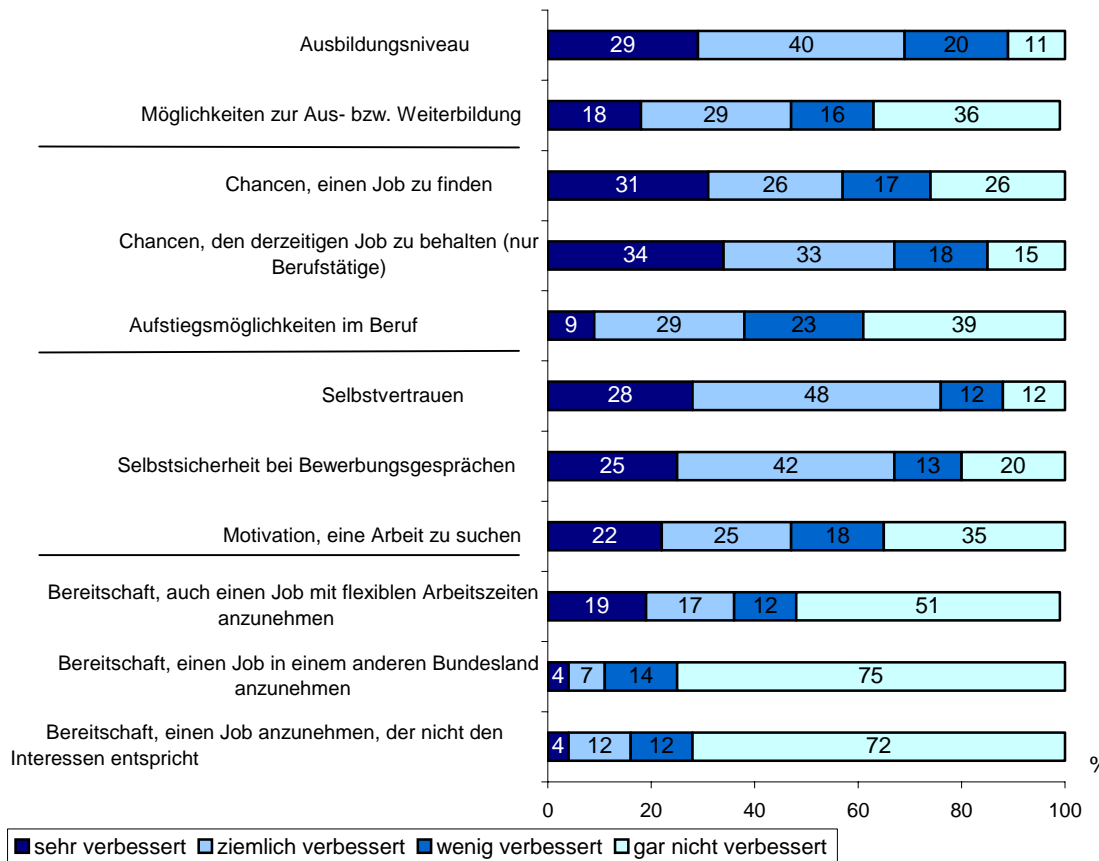
⁵⁾ Hier sind die niedrigen Fallzahlen zu berücksichtigen

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 1B) = 149;



Bei den befragten TeilnehmerInnen aus Themenbereich 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, ist vor allem eine Anhebung des Selbstvertrauens (bei 76 % der TeilnehmerInnen) gelungen (siehe Grafik 7). Rd. zwei Drittel der Befragten konnten darüber hinaus Verbesserungen der Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen feststellen. Außerdem gaben 69 % der Befragten an, dass sich ihr Ausbildungsniveau durch die Teilnahme an EQUAL sehr bzw. ziemlich verbessert hat. Positive Effekte zeigten sich auch hinsichtlich der Jobchancen. 57 % der Befragten nahmen gesteigerte Chancen wahr, einen Job zu finden und in etwa zwei Drittel der Fälle haben sich durch die Maßnahmenteilnahme die Chancen, den aktuellen Arbeitsplatz zu behalten, verbessert.

Grafik 7 Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 1B



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n (Themenbereich 1B) = 149; in Prozent der gültigen Angaben

5.2.6 Fazit Thema 1B

Die Entwicklungspartnerschaften in Thema 1B widmeten sich Personen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen. Dabei wurden sowohl Maßnahmen gesetzt, die in den Personen liegenden Gründe für Diskriminierungen am Arbeitsmarkt beseitigen sollten, wie etwa Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche mit Behinderung, als auch Projekte entwickelt, die den in den Rahmenbedingungen und in der Umwelt der Betroffenen liegenden Diskriminierungen bekämpfen sollten, wie Sensibilisierungskampagnen oder Präventivmaßnahmen. Großes Bestreben aller beteiligten Organisationen war es darüber hinaus, die bestehenden Angebote zu vernetzen, um den Betroffenen eine ganzheitliche Betreuung zu ermöglichen. Diese Vernetzungstätigkeiten schienen gerade im Behindertenbereich, der durch die zersplitterte Gesetzeslage und die schwer durchschaubaren Zuständigkeiten und dem Nebeneinander verschiedenster Maßnahmenanbieter mit teils sehr unterschiedlichen Charakteristika gekennzeichnet ist, nicht nur notwendig sondern sind – in dieser Intensität – auch neu. Hinzu kommt als innovatives Element die starke Einbindung der Betroffenen, nicht nur in einzelne Module, sondern auch bereits in der Konzept- und Strategieentwicklung der Entwicklungspartnerschaften.



Diese Entwicklung und Umsetzung der Strategie des Betroffenen-Mainstreamings kann als eine konsequente Anwendung bzw. auch Weiterentwicklung des Empowerment-Ansatzes ausgelegt werden. Bei den Betroffenen konnte durch die Beteiligung an den Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich 1B insbesondere ihr Selbstvertrauen gestärkt werden. Die Maßnahmen trugen auch zur Verbesserung ihres Ausbildungsniveaus bei und steigerten die Chancen, ihren Arbeitsplatz zu behalten oder einen neuen Job zu finden. Auf Grund der EQUAL-Aktivitäten konnte vor allem die individuelle Arbeitsplatzsituation der TeilnehmerInnen verbessert werden.

Durch die Einbindung aller zentralen AkteurInnen der „Szene“, d.h. Fördergeber, Leistungsanbieter, Betroffene, sind die Voraussetzungen für eine nachhaltige Verankerung der Projekte in das Regelförderwesen optimal, da verschiedenste Aspekte in der Planung und Durchführung berücksichtigt und erprobt werden konnten. Vor allem die Mitwirkung des Bundessozialamts als jeweils finanzverantwortlicher Partner der Entwicklungspartnerschaften brachte mit sich, dass der potentielle zukünftige Fördergeber über alle Phasen der Projekte sowie Erfolge und Misserfolge informiert war. Bei einer intensiven Einbindung im Programmverlauf wurden ressourcenraubende Informationsmaßnahmen im Anschluss zumindest teilweise hinfällig. Die Kofinanzierung über die Behindertenmilliarde bildete zudem die finanztechnische Voraussetzung für die Fortsetzung der Maßnahmen und die notwendige Verknüpfung mit außerhalb von EQUAL in diesem Bereich gesetzten Maßnahmen. So hat denn auch die im Rahmen von EQUAL erprobte Teilqualifizierungslehre bereits über die integrative Berufsausbildung Einzug in das Berufsausbildungsgesetz gefunden.

Darüber hinaus deuten zahlreiche Initiativen darauf hin, dass die Vernetzungstätigkeiten in diesem Bereich über EQUAL hinaus bestehen bleiben und auch die zahlreichen Hilfsmittel für die Betroffenen, wie Homepages, Infopages etc. erhalten bleiben und auch aktualisiert werden. Als notwendige und auch zielführende Strategie, um die breite Umsetzung dieser Modellversuche zu forcieren, sollte aber die kontinuierliche Sensibilisierung politischer EntscheidungsträgerInnen für die Anliegen der Zielgruppe erfolgen. Entscheidend scheint die Durchdringung aller Politikbereiche in Hinblick auf die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.

5.3 Thema 2: Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt

Zum Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit waren im Rahmen der 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich 8 Entwicklungspartnerschaften, davon jeweils 4 sektorale und 4 regionale in Aktion 2 und 3 aktiv. Die **sektoralen Entwicklungspartnerschaften** konzentrierten sich im Wesentlichen auf die Bewusstseinsbildung in Zusammenhang mit Rassismus sowie auf die interkulturelle Öffnung von Unternehmen. Dazu wurden beispielsweise „interkulturell kompetente Coaches“ und „Interkulturlotsen“ ausgebildet, die in verschiedenen Organisationen im Rahmen von Projekten tätig wurden. Weiters sollte u. a. der Einsatz der Methodik des „Unternehmenstheaters“ dazu beitragen, die Kooperationskultur in Unternehmen in Zusammenhang mit kulturellen Unterschieden zu verbessern. Außerdem wandten sich die sektoralen Entwicklungspartnerschaften auch direkt an MigrantInnen, die mit Hilfe von Workshops, Beratungen und Unterstützungsmaßnahmen „empowert“, auf den Arbeitsmarkt vorbereitet und qualifiziert (z. B. mit Hilfe einer Linux-Ausbildung) werden sollten. Einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit dieser Partnerschaften bildeten Vernetzungsaktivitäten, wobei u. a. die Vernetzung von regionalen MigrantInnenvereinen, von MultiplikatorInnen oder den ausgebildeten InterkulturlotsInnen gefördert wurde. Zudem fanden Veranstaltungen zur weiteren Fortbildung, Antirassismus-Seminare und Konferenzen sowie Sensibilisierungsmaßnahmen z. B. mit Hilfe eines neu entwickelten Antirassismus-Planspiels statt.

Die **regionalen Entwicklungspartnerschaften** setzten vielfältige Maßnahmen und Aktivitäten, um Rassismus in einzelnen Regionen oder Bereichen zu bekämpfen. In *Wien* stand die Reduktion von rassistischen Diskriminierungen auf betrieblicher Ebene im Vordergrund, wobei gemeinsam mit 7 Musterbetrieben im Rahmen eines Code of Conduct konkrete Maßnahmen zur Antirassismuarbeit erarbeitet und umgesetzt wurden. In *Niederösterreich* konzentrierte sich die regionale Entwicklungspartnerschaft auf 4 Modellgemeinden mit einem hohen MigrantInnen-



anteil, in denen durch die Qualifizierung von interkulturellen MitarbeiterInnen, durch Lehrgänge zur interkulturellen Pädagogik und durch die Implementierung von kommunalen Integrationsleitbildern die Integration von MigrantInnen in das Gemeindeleben verbessert wurde. In *Oberösterreich* stand die Verbesserung der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen für inländische und ausländische ArbeitnehmerInnen im Vordergrund. Dafür wurden eine Antirassismus-Anlaufstelle eingerichtet, Workshops für Minoritäten und Majoritäten zu Rassismuserfahrungen veranstaltet und Lehrgänge zur Antirassismuserfahrung durchgeführt. Weiters entwickelte die oberösterreichische Entwicklungspartnerschaft ein Modell für ein demokratisches Wahl- und Mitbestimmungssystem für ausländische ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Betriebsratswahl und führte diverse Veranstaltungen in der Region Mühlviertel/Südböhmen durch, um die Menschen auf die Öffnung der Arbeitsmärkte im Zuge der Erweiterung der europäischen Union vorzubereiten. In der *Obersteiermark* standen die Nutzung von „importierten“ Qualifikationen von ZuwanderInnen sowie die interkulturelle Öffnung am Arbeitsmarkt im Vordergrund der Aktivitäten der EntwicklungspartnerInnen. In diesem Zusammenhang wurde beispielsweise ein mehrstufiges Verfahren entwickelt, um Qualifikationen und Kompetenzen von MigrantInnen zu validieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen darauf aufzubauen. Weiters unterstützte die steirische Partnerschaft den Öffnungsprozess u. a. durch das Angebot von interkulturellen Organisationsberatungen.⁵⁵

5.3.1 Innovative Lösungsansätze

Bereits die Aufforderung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zur Auseinandersetzung mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel für diesen Themenbereich hat **innovative Rahmenbedingungen** für eine Beschäftigung mit dieser Thematik geschaffen, wie sie bis dahin in Österreich nicht möglich war. Auch die Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich 2 sehen innovative Effekte von EQUAL in Bezug auf die Institutionalisierung antirassistischer Maßnahmen sowie in Hinblick auf die Wahrnehmung von MigrantInnen. Durch den Einsatz des Begriffspaares Rassismus – Antirassismus im Vergleich zu den Begriffen Fremden- und Ausländerfeindlichkeit erfolgte eine qualitativ neue Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung der Öffentlichkeit, welche, auf Grund des beobachtbaren Neuaufflammens rassistischer Tendenzen von besonderer Bedeutung ist. Außerdem wurden Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen von EQUAL nicht als „Opfer“ oder „passive AdressatInnen“ von Maßnahmen gesehen, sondern u. a. aktiv als AkteurInnen in die verschiedensten Module und Aktivitäten einbezogen.

Auch die Kooperation der verschiedenen AkteurInnen, die u. a. im Bereich der Antirassismuserfahrung tätig sind, sowie die Förderung der organisationsübergreifenden Vernetzung in diesem Themenbereich kann als Innovation betrachtet werden. Insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Organisationen aus verschiedenen Bundesländern ist wichtig, um einen Ausgleich der bestehenden Unterschiede herbeizuführen und flächenwirksame Innovationen zu ermöglichen. Neuartig war auch, dass sich die Arbeit der Entwicklungspartnerschaften teilweise auf kleinstädtische bzw. ländliche Gebiete konzentrierte, in denen die Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund strukturell stark verankert ist und bislang seltener aufgearbeitet wurde.

Weiters können auch spezifische Maßnahmen, **Aktivitäten** und Herangehensweisen an das Thema „Rassismus“ als innovativ eingestuft werden. Beispielsweise wurden von der Entwicklungspartnerschaft *Gleiche Chancen im Betrieb* erstmals in Österreich konkrete Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung auf betrieblicher Ebene in Form von „Codes of Conduct“ erarbeitet sowie implementiert, die Entwicklungspartnerschaft *MaDiCu* stellte mit Hilfe von theatralen Methoden (z. B. dem Unternehmenstheater) den Zugang zum Thema Rassismus am Arbeitsmarkt her. Auch wurden vielfältige neuartige Konzepte und Methoden zur Verbesserung der interkulturellen Integration entwickelt und in verschiedenen Organisationen oder Modellgemeinden beispielhaft implementiert.

⁵⁵ Eine detaillierte Beschreibung der Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften befindet sich im Anhang.



5.3.2 Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

Im Rahmen von Thema 2, Bekämpfung von Rassismus, kann auch nach Abschluss der EQUAL-Aktivitäten insbesondere auf umfangreiche Forschungsstudien zurückgegriffen werden. Dieser Themenbereich stellte sich als sehr **forschungsintensiv** dar, in beinahe allen Entwicklungspartnerschaften, die im Bereich der Antirassismusbearbeitung tätig waren, wurden Forschungsaktivitäten gesetzt. Beispielsweise wurde die migrantische Vereinskultur, die Situation von MigrantInnen in verschiedenen regionalen Arbeitsmärkten (z. B. Wien, Obersteiermark) oder die Situation von klassischen sowie neuen ArbeitsmigrantInnen in Oberösterreich in Hinblick auf die Erweiterung der Europäischen Union analysiert.⁵⁶ Durch diese umfassenden und vielfältigen Forschungsaktivitäten der Entwicklungspartnerschaften im Thema 2 scheint der Weg zu weiterführender Forschung zur Situation von MigrantInnen sowie im Bereich der Antirassismusbearbeitung geebnet. Ein weiterer wesentlicher Punkt in Zusammenhang mit der Forschungsarbeit erscheint die Zusammenführung und Verbreitung der verschiedenen Studien. Hierbei ist z. B. das thematische Netzwerk „Summary“ besonders hervorzuheben, das im Rahmen seiner Plattform Forschung die wichtigsten Forschungsergebnisse der an diesem Netzwerk beteiligten Entwicklungspartnerschaften in einem Dokument zusammengefasst und die Gemeinsamkeiten herausgearbeitet hat.

Weitere Produkte der Entwicklungspartnerschaften in Thema 2 stellen Schulungs- und Workshopunterlagen (z.B. für InterkulturlotsInnen, für Minoritäten und Majoritäten zum Thema Rassismus und Strategien, zum Lehrgang Interkulturelle Pädagogik etc.) und Seminarkonzepte dar. Auch wurden bestimmte **Methoden** und Verfahren zur interkulturellen Öffnung und Bekämpfung von Diskriminierung (z. B. die Potenzialanalyse zur Validierung von „importierten“ Qualifikationen, Integrationsleitbilder oder der Einsatz eines „Unternehmenstheaters“ in Betrieben) in der Praxis erprobt, auf die auch in Zukunft zurückgegriffen und aufgebaut werden kann. Als konkreter „Output“ von einzelnen Entwicklungspartnerschaften sind u. a. ein Muster für einen Code of Conduct, eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung oder ein organisationsbezogener Öffnungskatalog auf Basis der interkulturellen Organisationsberatungen entstanden. Auch die Erfahrungen im Rahmen der Praxisprojekte der InterkulturlotsInnen werden in der Broschüre „InterkulturlotsInnen am Arbeitsplatz“ dargestellt. Zudem wurden Filme zum Thema Migration („Der Fremde im Spiegel“ und „Migration im Wandel der Zeit“) oder über die Antirassismus-Konferenz gedreht, eine interaktive Wanderausstellung zur Öffnung der Arbeitsmärkte sowie ein Antirassismus-Planspiel zur Sensibilisierung von Jugendlichen zum Thema Rassismus entworfen. Einzelne Entwicklungspartnerschaften haben auch Netzwerkaktivitäten (z. B. von MigrantInnenvereinen oder ausgebildeten InterkulturlotsInnen) initiiert und so z. B. die Netzwerkbildung von migrantischen Organisationen erleichtert.

Zur Verbreitung der einzelnen Produkte, Ergebnisse und Forschungsstudien haben die Entwicklungspartnerschaften, die im Rahmen von Thema 2, Bekämpfung von Rassismus, tätig waren, oftmals die Homepage als Medium gewählt. Weiters wurden zahlreiche Berichte und Dokumentationen der verschiedensten Aktivitäten erstellt sowie Forschungsstudien publiziert. Zudem führten die Partnerschaften (Abschluss-) Veranstaltungen durch und hielten Tagungen und **Antirassismus-Konferenzen** ab. Bei diesen Verbreitungsaktivitäten konnten insbesondere die spezifische Szene, die im Bereich der Bekämpfung von Rassismus tätig war, erreicht sowie vielfältige arbeitsmarktpolitische Kontakte geknüpft werden. Für die Verbreitung und Übertragung der EQUAL-Modelle erwies sich jedoch die verzögerte Erteilung von Nutzungsrechten der EQUAL-Produkte als hinderlich.

⁵⁶ Quellen: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft MIDAS (2003): Vereine von MigrantInnen in Österreich. bzw. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Gleiche Chancen im Betrieb (2004): Das Handbuch zur Gleichstellung von MigrantInnen. bzw. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Miteinander arbeiten und leben. (2003): Aktuelle und zukünftige Situation klassischer und neuer ArbeitsmigrantInnen in Oberösterreich, Linz.



Auf Grund der derzeitigen schwierigen arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen ist jedoch die konkrete Einbettung der im Rahmen von EQUAL entwickelten Maßnahmen und Projekte zur Bekämpfung von Rassismus oftmals noch ungeklärt und ungewiss. Einige Maßnahmen und Aktivitäten werden teilweise in den Regelbetrieb der umsetzenden Vereine übernommen bzw. oftmals werden noch Überlegungen zur Fortsetzung von Projekten angestellt. Als ein Beispiel für die Implementierung von EQUAL-Maßnahmen seien z. B. die obersteirischen AMS-Regionalstellen erwähnt, die **interkulturelle Öffnungsinstrumente** übernommen haben, um so die Beratungs- und Schulungsverläufe von ZuwanderInnen zu optimieren. Im Bereich von Antirassismuserbeit und **Diversity Management** erscheint jedoch eine „Politik der kleinen Schritte“ erforderlich. Mit den Entwicklungspartnerschaften in Thema 2 wurde bereits ein Beitrag zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung in einzelnen Bereichen (z. B. in beteiligten Unternehmen und Organisationen) und Regionen geleistet bzw. wird indirekt über MultiplikatorInnen oder ausgebildete TeilnehmerInnen in Teilbereichen eine nachhaltige Wirkung in der Antirassismuserbeit ausgeübt. Auch InteressensvertreterInnen der Wirtschaft konnte das Thema „interkulturelle Öffnung“ im Rahmen des „Managing Diversity“-Ansatzes näher gebracht werden.

Nachhaltige Effekte der EQUAL-Projekte werden durch die Weiterarbeit und Institutionalisierung antirassistischer Maßnahmen in einem Teil der projektdurchführenden Organisationen erreicht, wobei dieser Prozess aber noch einer weiteren Fortsetzung bedarf. Die zukünftige Durchführung bzw. Weiterentwicklung von Maßnahmen ist jedoch vor allem von der Bereitstellung weiterer finanzieller Ressourcen für eine diskriminierte und marginalisierte Zielgruppe abhängig. Dabei bleibt auch die Frage offen, welche FördergeberInnen zukünftig für dieses Thema Interesse und finanzielle Mittel aufbringen werden. Weiters besteht auch die Gefahr, dass es im Bereich der antirassistischen Arbeit zu einem Rückgang des ehrenamtlichen Engagements kommen könnte, das durch EQUAL erstmals finanzielle Zuwendungen erhalten hat.

Auswirkungen auf Unternehmen

Zahlreiche Entwicklungspartnerschaften im Bereich der Antirassismuserbeit führten Pilotprojekte in Firmen oder Organisationen durch. Beispielsweise wurde in Musterbetrieben ein Verhaltenskodex zur Förderung der Chancengleichheit erarbeitet (siehe Fallstudie) oder Diversity-Management Ansätze mit Hilfe von theatralen Methoden in Unternehmen implementiert. Weiters führten Entwicklungspartnerschaften in Thema 2 Pilotprojekte zur interkulturellen Öffnung in verschiedenen Einrichtungen durch, boten interkulturelle Beratungen von Organisationen an oder neu ausgebildete InterkulturlotsInnen setzten Lernprojekte in verschiedenen Organisationen um. Unternehmen, Organisationen und Gemeinden wurden auch in Rahmen von Veranstaltungen und Workshops in die EQUAL-Aktivitäten miteinbezogen. Generell ist aber das Engagement der Unternehmen im Bereich der Antirassismuserbeit nicht zu hoch zu bewerten, weil der Diversity-Ansatz nur unter bestimmten Voraussetzungen auf die von kleinen und mittleren Unternehmen geprägte Wirtschaftsstruktur übertragbar ist.

Im Folgenden wird auf eines der Pilotprojekte der Entwicklungspartnerschaft *Gleiche Chancen im Betrieb* näher eingegangen, das die Bekämpfung von rassistischen Diskriminierungen durch die Erarbeitung von maßgeschneiderten Codes of Conduct zum Ziel hat.



Fallstudie

Die Schuhvertriebsgesellschaft Deichmann, die über mehr als 600 MitarbeiterInnen in 95 österreichischen Filialen beschäftigt, beteiligte sich an den Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft *Gleiche Chancen im Betrieb*, um die Integration von MigrantInnen im Betrieb zu verbessern. Einen Anlass für die Projektbeteiligung boten auch die Ergebnisse der jährlichen MitarbeiterInnen-Befragung. Generell war die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen bei Deichmann sehr hoch, dennoch konnte festgestellt werden, dass die Zufriedenheit der ausländischen MitarbeiterInnen in der Vergangenheit etwas geringer war, als jene der inländischen ArbeitnehmerInnen. Dies führte u. a. zur Veranlassung, sich verstärkt im Bereich der Förderung der Chancengleichheit zu engagieren.

Alle MitarbeiterInnen von Deichmann haben im Rahmen der jährlichen Firmentagung im Jänner 2004 über die Teilnahme am Anti-Rassismus-Projekt erfahren. Das Projekt wurde außerdem von einer Steuerungsgruppe begleitet, an der MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen, wie z. B. Verkauf, Verwaltung und Geschäftsführung beteiligt waren. Bei den Projektaktivitäten stand die Entwicklung und Ausarbeitung eines Verhaltenskodex (Code of Conduct) im Vordergrund, in die insbesondere die Steuerungsgruppe eingebunden war. Weiters wurden Sensibilisierungstrainings zum Thema Rassismus veranstaltet.

Der von Deichmann im Rahmen des EQUAL-Projekts entwickelte Verhaltenskodex ist kurz und prägnant gehalten und wurde an alle MitarbeiterInnen übermittelt. Er erläutert die Personalpolitik und Fördermaßnahmen, bei denen eine Gleichbehandlung der MitarbeiterInnen festgelegt wird. Weiters werden die Regelungen im Falle von Konflikten näher beschrieben sowie ein konkreter Maßnahmenkatalog aufgestellt. Einige Aktivitäten oder Maßnahmen wurden schon während der Laufzeit des EQUAL-Projekts umgesetzt, der Schwerpunkt der Maßnahmenimplementierung erfolgte bzw. erfolgt im Anschluss.

Ab Mitte 2005 wird bei Deichmann eine Personalbeauftragte als Vertrauensperson eingesetzt, die sich mit den Themen Chancengleichheit und Antirassismus befasst und sich um deren Implementierung kümmert. Weiters steht die Personalbeauftragte als Ansprechperson bei Konflikten und Problemen in Zusammenhang mit Ungleichbehandlungen zur Verfügung. Außerdem sind Maßnahmen im Recruiting vorgesehen, um Diskriminierungen zu vermeiden. Auch in der Personalentwicklung soll ein stärkeres Augenmerk auf die Chancengleichheit gelegt werden, da ein Eckpfeiler des Verhaltenskodex von Deichmann das Bekenntnis zum offenen Zugang zu Weiterbildung und beruflichem Aufstieg ist. Daher sollen Personen mit Migrationshintergrund bei innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen in gleichem Ausmaß berücksichtigt werden. Ab 2006 ist geplant, die Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung konkret zu adaptieren.

Durch die Teilnahme am Projekt von *Gleiche Chancen im Betrieb* wurde bei Deichmann vor allem eine Sensibilisierung der MitarbeiterInnen zum Thema Rassismus erreicht. Nach Meinung des österreichischen Geschäftsführers wurde jedoch zu viel Zeit für Sensibilisierungsaktivitäten aufgewandt, während für die Ausarbeitung des Code of Conduct zu wenig Zeit blieb. Bei der Erstellung des Verhaltenskodex wäre außerdem eine stärkere Unterstützung wünschenswert gewesen.

Durch die im Rahmen des Code of Conduct festgelegten Maßnahmen wurden bzw. werden Aktivitäten im Unternehmen gesetzt, die zu nachhaltigen Veränderungen in Hinblick auf die Chancengleichheit der MitarbeiterInnen führen werden. Deichmann strebt mit Hilfe dieser Maßnahmen an, vor allem die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu steigern. Denn eine hohe Zufriedenheit führt auch zu einer höheren Produktivität und steigert damit die Performance des gesamten Unternehmens.



5.3.3 Partnerschaftlicher Ansatz

Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit im Rahmen von EQUAL haben sich die Zugangsweisen zu Institutionen (insbesondere für kleine NGOs) in Thema 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, nach eigenen Angaben verändert. Bei der Zusammenarbeit in den einzelnen Entwicklungspartnerschaften wurden insbesondere auf **operativer Ebene** die gute Zusammenarbeit, die flexible Nutzung der Kompetenzen der beteiligten PartnerInnen sowie der informelle Austausch von Erfahrungen und Informationen geschätzt. Die Zusammenarbeit unterschiedlicher AkteurInnen diente der Erarbeitung von innovativen Lösungen. Durch die Kooperation verschiedener Institutionen konnten neue Dimensionen und Sichtweisen bei der Entwicklung von Methoden, Projekten oder Konzepten berücksichtigt werden.

Erschwerend für eine gelingende Kooperation wirkten sich allerdings mannigfache **Organisationskulturen** und unterschiedliche hierarchische Differenzierungen aus. Vor allem in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den strategischen PartnerInnen ist es nicht immer gelungen, diese laufend einzubinden, es wurde zum Teil nur auf „formeller Ebene“ zusammengearbeitet. Bei einigen Entwicklungspartnerschaften, wie z. B. *Miteinander arbeiten und leben* konnten die strategischen PartnerInnen jedoch aktiv und gleichberechtigt eingebunden werden, was zu einer Stärkung der gesamten Partnerschaft führte.

Thematische Vernetzung

Vier Entwicklungspartnerschaften aus dem Themenbereich 2 kooperierten im Rahmen des „Netzwerks Antirassismus“ miteinander. Einer der wesentlichen Arbeitsschwerpunkte dieses thematischen Netzwerks war die Erarbeitung von Tools für eine antirassistische Arbeitspraxis, die im Rahmen von Seminaren und Workshops ausgetauscht wurden. Weiters betrieben die Entwicklungspartnerschaften gemeinsam **Lobbying** für eine Anti-Diskriminierungs-Gesetzgebung und erstellten u. a. ein Glossar mit den wesentlichen Begriffen des „politischen Antirassismus“.

Fünf Entwicklungspartnerschaften aus dem Themenschwerpunkt 2, Bekämpfung von Rassismus, und vier aus Thema 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, haben sich zum thematischen Netzwerk „Summary – Synergien durch Unterschiede und Ähnlichkeiten“ zusammengeschlossen.⁵⁷ Das zentrale Thema dieser Zusammenarbeit war der Erfahrungsaustausch und das Aufzeigen von Synergien vor allem in Hinblick auf den Vergleich von Strategien, Methoden und die Erreichung von Nachhaltigkeit. Dafür richtete das Netzwerk diverse Plattformen z. B. zu den Themen Forschung, Training, Evaluation ein, um den Austausch zu einem spezifischen Thema zu unterstützen.

Darüber hinaus waren die *Obersteirischen Initiativen zur interkulturellen Öffnung der Region* (IKÖF) neben dem Antirassismus-Netzwerk auch in die thematische Vernetzung „Partnerschaftlicher Ansatz und Schnittstellenproblematik im Sozial- und Arbeitsmarktbereich“ (siehe Kapitel 5.1.3) involviert.

Bei der nationalen Vernetzung stand nach Meinung der befragten EQUAL-PartnerInnen in Themenbereich 2 der Informations- und Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Der Zusammenschluss in Form von thematischen Netzwerken diente auch der Entwicklung von Innovationen sowie der Verbreitung der Ergebnisse.⁵⁸

⁵⁷ Die Entwicklungspartnerschaft *Interkulturlotsen Österreich* war in beiden thematischen Netzwerken im Bereich der Antirassismuserbeit vertreten.

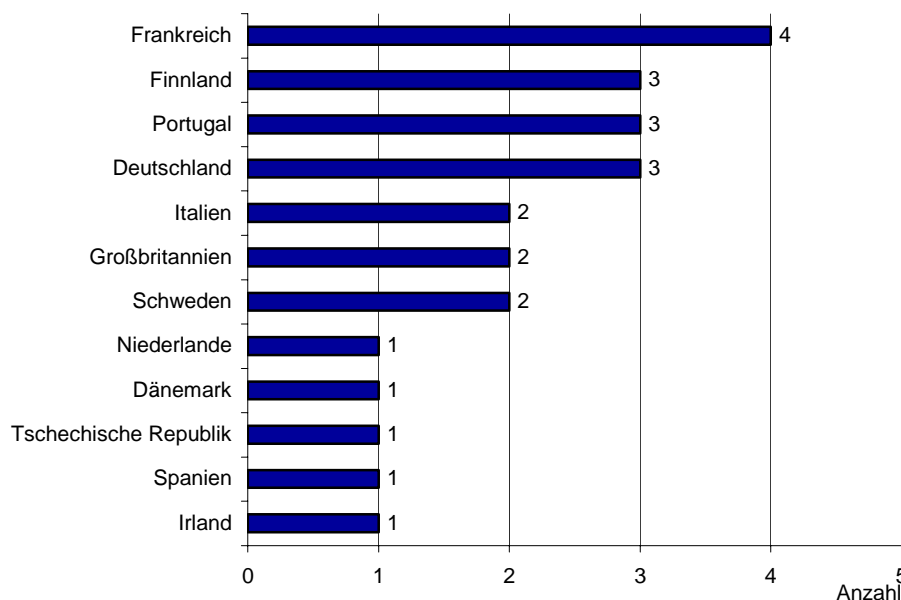
⁵⁸ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 2



5.3.4 Transnationale Zusammenarbeit

Die acht im Rahmen der Bekämpfung von Rassismus tätigen Entwicklungspartnerschaften waren in sieben transnationale Kooperationen involviert, wobei in einer transnationalen Partnerschaft zwei österreichische Entwicklungspartnerschaften aus Themenbereich 2 vertreten waren. Die im Bereich der Antirassismusbearbeitung tätigen österreichischen Partnerschaften kooperierten mit zahlreichen unterschiedlichen Nationen. In zwei transnationalen Kooperationen (gemeinsam mit österreichischen PartnerInnen aus dem Thema 2) waren jeweils zwei Partnerschaften aus Frankreich eingebunden, auch finnische und portugiesische Entwicklungspartnerschaften waren jeweils in zwei transnationalen Partnerschaften vertreten. Entwicklungspartnerschaften aus Deutschland waren gemeinsam mit österreichischen PartnerInnen aus Themenbereich 2 in drei transnationalen Kooperationen involviert. Die übrigen 8 Nationen kooperierten jeweils u. a. mit einer bzw. zwei österreichischen Partnerschaften in Zusammenhang mit der Bekämpfung von Rassismus.

Grafik 8 Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 2



Quellen: Homepages der Entwicklungspartnerschaften, European Common Database (ECDB)

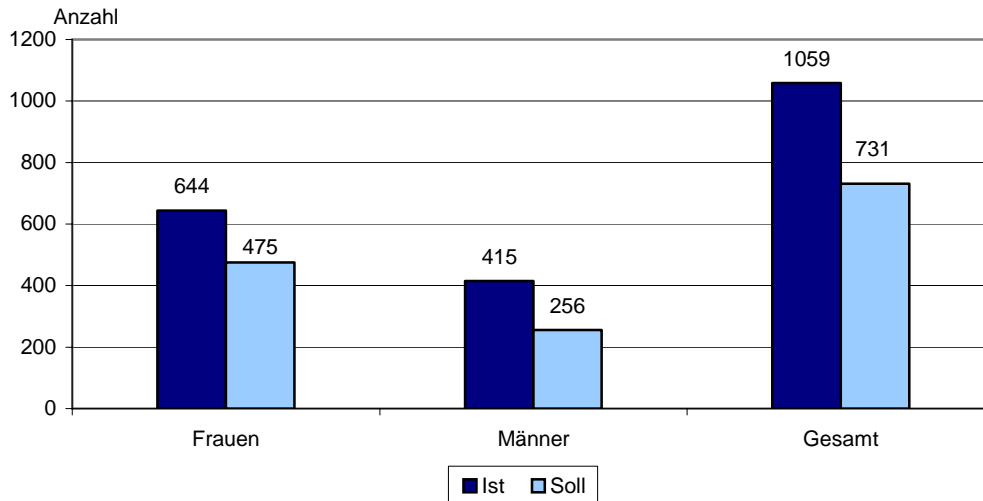
An der transnationalen Kooperation schätzten die im Bereich der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit arbeitenden Entwicklungspartnerschaften vor allem den Wissenstransfer (über Aktivitäten, Maßnahmen, Instrumente) sowie den Austausch von Erfahrungen. Weiters konnten wertvolle Kontakte und Kooperationen hergestellt werden. Die transnationale Zusammenarbeit bot auch eine wertvolle Gelegenheit, um die Auswirkungen von – in einzelnen Ländern unterschiedlich strengen Antidiskriminierungsgesetzen – zu diskutieren.

Schwierigkeiten bei der transnationalen Zusammenarbeit ergaben sich auf Grund von unterschiedlichen Rahmen- und Ausgangsbedingungen der beteiligten Entwicklungspartnerschaften aus unterschiedlichen Nationen (z. B. in Hinblick auf die Projektdauer, Abrechnungsmodalitäten, etc.), diese führten u. a. zu Koordinationsproblemen. Weiters wurden sprachliche Probleme festgestellt, wobei diese sowohl ein unterschiedliches Niveau der Englisch-Kenntnisse als auch verschiedene Begrifflichkeiten und deren Inhalte betrafen. Ein weiteres Hindernis ergab sich durch zu gering budgetierte finanzielle Ressourcen für die transnationale Vernetzung. Auf Grund dieser Probleme ist teilweise der Mehrwert und Nutzen der transnationalen Kooperation wie im ursprünglichen Sinn vorgesehen etwas eingeschränkt. Für einzelne Partnerschaften lieferte die nationenübergreifende Vernetzung nur begrenzt nutzbare Ergebnisse.

5.3.5 Stärkung der Handlungskompetenz

Im Bereich der Antirassismuserbeit sollten rd. 730 Personen gefördert werden. Bisher waren aber bereits rd. 1.060 TeilnehmerInnen in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich 2 involviert, womit der angestrebte Sollwert bereits um 45 % überschritten wurde. Von den rd. 1.060 TeilnehmerInnen waren 61 % weiblich und 39 % männlich.

Grafik 9 (Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 2, 2002 - 2005¹



¹ Es ist zu berücksichtigen, dass noch nicht alle TeilnehmerInnen im Jahr 2005 in die Datenbank eingetragen wurden.

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand November 2005

Der Großteil der TeilnehmerInnen an Aktivitäten zur Bekämpfung von Rassismus (72 %) war der Altersgruppe der 25 bis 45-Jährigen zuzuordnen. Knapp ein Viertel war älter als 45 Jahre und lediglich 4 % haben das Alter von 25 noch nicht überschritten. Im Vergleich zu allen rd. 22.800 begünstigten Personen ist eine stärkere Berücksichtigung der mittleren und älteren Klientel zu beobachten, während die jüngere Zielgruppe im Themenbereich 2 deutlich weniger vertreten ist.

Bezüglich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung der TeilnehmerInnen zeigt sich, dass im Bereich der Antirassismuserbeit überwiegend gut ausgebildete Personen involviert waren. Etwas mehr als die Hälfte der begünstigten Personen hatte eine höhere Schule oder eine Universität bzw. Fachhochschule absolviert. Rd. ein Fünftel kann einen Lehrabschluss oder eine Meisterprüfung vorweisen und 15 % haben eine mittlere Schule abgeschlossen. Lediglich 13 % verfügten über maximal einen Pflichtschulabschluss, während dies bei 53 % aller rd. 22.800 TeilnehmerInnen der Fall war.⁵⁹ Die stärkere Einbindung höher gebildeter Personen ist darauf zurückzuführen, dass sich die Entwicklungspartnerschaften in Thema 2 auf den Bereich der Sensibilisierungsarbeit und die Umsetzung von Pilotprojekten in Unternehmen und Organisationen konzentrierten, bei der die Führungsebene stark involviert war.

⁵⁹ Es ist aber zu berücksichtigen, dass nur bei etwas mehr als der Hälfte aller EQUAL-TeilnehmerInnen (12.213 von 22.811) bzw. bei 842 von 1.059 Personen in Thema 2 Daten über die höchste abgeschlossene Schulbildung in der EQUAL-Datenbank per November 2005 vorliegen.



Daher gingen auch rd. zwei Drittel der begünstigten Personen in Thema 2 einer Beschäftigung nach. 28 % der TeilnehmerInnen waren arbeitslos und lediglich 5 % wiesen einen anderen Status auf. Im Vergleich zur Beschäftigungssituation aller begünstigten Personen sind bei der Bekämpfung von Rassismus verhältnismäßig deutlich mehr Beschäftigte (67 % statt 34 %) und etwas mehr arbeitslose Personen (28 % statt 23 %) vertreten, während TeilnehmerInnen mit einem anderen Status deutlich unterrepräsentiert waren (nur 5 % statt 43 % insgesamt), weil zahlreiche Modellprojekte in Betrieben oder verschiedenen Institutionen stattgefunden haben.

Dem Themenbereich entsprechend wies knapp die Hälfte (46 %) der rd. 1.060 TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund auf bzw. bewarb sich um Asyl. Ein Zehntel aller begünstigten MigrantInnen war in die Aktivitäten zur Bekämpfung von Rassismus involviert.

Im Rahmen von Thema 2 wurden zum Empowerment der Zielgruppe direkt MigrantInnen in die Arbeit der Entwicklungspartnerschaften bzw. in die Aktivitäten einzelner Module sowie in die Entwicklung von Instrumenten eingebunden. Ebenso waren sie in Befragungen und Forschungsstudien involviert. Dabei wurden teilweise „aktivierende Befragungen“ durchgeführt, die bei den MigrantInnen eine individuelle Auseinandersetzung mit ihrem Herkunftsland und ihren beruflichen Erfahrungen bewirkte und dadurch Veränderungen z. B. bei der aktiven Arbeitssuche auslösen sollten.

Bei den zahlreichen Projekten in Betrieben und Organisationen wurde sowohl direkt vor Ort Empowerment von den dort arbeitenden MigrantInnen betrieben als auch indirektes Empowerment für die Zielgruppe (z. B. durch interkulturelle Organisationsberatungen) durchgeführt. Empowerment der Zielgruppe wurde auch durch die Kombination von Schulungen und Ausbildungen mit Praxis- oder Lernprojekten (z. B. bei der Ausbildung von Interkurlotsen oder interkulturellen Coaches) erreicht. Jene MigrantInnen, die an Workshops etc. teilnahmen, haben nach Angaben der EntwicklungspartnerInnen an Selbstbewusstsein, Eigenkompetenz, fachlicher Qualifikationen etc. gewonnen und konnten u. a. ihre Rassismuserfahrungen reflektieren und Strategien für einen besseren Umgang mit Rassismus entwickeln.

Die Befragung der TeilnehmerInnen im Themenschwerpunkt 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, richtete sich vor allem an Personen, die an Qualifizierungsmaßnahmen teilnahmen, daher waren arbeitslose bzw. inaktive Befragte überrepräsentiert. Ausbildungsdefizite und ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse waren somit in diesem Bereich die häufigsten arbeitsmarktrelevanten Problemlagen der Befragten. Darüber hinaus kamen bei der Zielgruppe der MigrantInnen vielschichtige strukturelle Benachteiligungen und Diskriminierungsfaktoren zum Tragen. Die Arbeitsplatzperspektiven wurden von den betreffenden Befragten entsprechend pessimistisch eingeschätzt. Die Zufriedenheit mit den EQUAL-Maßnahmen entspricht zwar dem Durchschnittswert (Tabelle 24), allerdings wurden angesichts der schwierigen Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen sowohl das Lösungspotenzial, als auch die konkreten Auswirkungen hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt auffallend negativ bewertet. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die Entwicklungspartnerschaften auf Maßnahmen zur Reduzierung von rassistischen Diskriminierungen fokussierten, die in der Arbeitswelt nur langsam ihre Wirkung zeigen. Verbesserungen der Arbeitssituation und der beruflichen Aufstiegschancen wurden daher nur von einer kleinen Minderheit dieser Befragtengruppe als Ergebnis der Teilnahme an EQUAL genannt.



Tabelle 24 Beurteilung der Maßnahmen – Thema 2⁶⁰

	2 ¹⁾	gesamt ²⁾
Lebens- und Berufssituation³⁾		
Lebenszufriedenheit	93%	86%
Zufriedenheit mit beruflicher Situation	59%	64%
Empowermenteffekte²⁾		
Maßnahme ist auf Bedürfnisse abgestimmt	84%	83%
Maßnahme ist eine neuartige Erfahrung	80%	74%
Maßnahme macht Mut	73%	76%
Maßnahme zeigt mir neue Lösungen für Probleme	47%	58%
Maßnahme hilft, Probleme selbst in den Griff zu bekommen	39%	49%
Stabilisierungseffekte und Statusverbesserungen²⁾		
durch Maßnahmen neuen Job gefunden	6%	18%
durch Maßnahme Arbeitsbedingungen verbessert	13%	23%
durch Maßnahme Lohn/Gehalt verbessert	7%	18%
durch Maßnahme beruflichen Aufstieg verwirklicht	5%	15%
durch Maßnahme Arbeitsplatz behalten	6%	12%
allgemeine Maßnahmenbilanz		
Wären Verbesserungen auch ohne die Teilnahme an den Maßnahmen eingetreten? ⁵⁾	27%	30%
Zufriedenheit mit Maßnahmen ³⁾	94%	94%
Absicht, Maßnahmen nochmals zu besuchen ⁵⁾	88%	86%

¹⁾ in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ in Prozent aller Befragten

³⁾ in Prozent der Kategorien „sehr und ziemlich zufrieden“

⁴⁾ in Prozent der Kategorien „trifft sehr zu und trifft ziemlich zu“

⁵⁾ in Prozent der Kategorien „ja sicher und eher schon“

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 2) = 203;



⁶⁰ Auf Grund geringer Fallzahlen in einzelnen Kategorien werden auf Ebene dieses Themenbereichs keine geschlechtsspezifischen Auswertungen vorgenommen.

Für die Befragten aus Themenbereich 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, war die Verbesserung des Ausbildungsniveaus, insbesondere durch den Erwerb von Computerkenntnissen, ein zentrales Motiv für die Teilnahme an EQUAL (Tabelle 25). Diesbezügliche Erwartungen konnten auch zu einem hohen Grad erfüllt werden. Knapp die Hälfte der Befragten, die sich eine Verbesserung ihrer konkreten Berufssituation erwartet hatten, konnte in diesem Punkt jedoch nicht zufrieden gestellt werden. Erwartungen, durch die Maßnahmen einen Arbeitsplatz zu finden, mussten noch häufiger enttäuscht werden. Nur 27 % der Befragten, die sich von den Maßnahmen erhofft hatten, einen Arbeitsplatz zu finden, gaben an, dass sich diesbezügliche Erwartungen an die Maßnahmen erfüllt hätten, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Vermittlung von Arbeitsplätzen nicht das vorrangige Ziel der Entwicklungspartnerschaften war, sondern sich diese viel mehr der Bewusstseinsbildung zur Bekämpfung von Rassismen widmeten.

Tabelle 25 Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 2

	Anteile der Befragten, die Erwartung an die Maßnahme gestellt haben		Anteil Erfüllung der jeweiligen Erwartung	
	2 ¹⁾	Gesamt ²⁾	2 ³⁾	Gesamt ⁴⁾
Computerkenntnisse erwerben bzw. verbessern	88%	44%	96%	89%
Ausbildungsniveau verbessern	80%	80%	90%	90%
sich beruflich mehr zutrauen	63%	75%	88%	88%
berufliche Situation verbessern	56%	71%	49%	61%
allgemeine Lebenssituation verbessern	49%	64%	59%	66%
Information über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	44%	54%	80%	84%
finanzielle Situation verbessern	40%	54%	37%	49%
Berufsorientierung erhalten	36%	52%	71%	85%
selbstständig eine Arbeit suchen können	35%	43%	76%	83%
Unterstützung bei der Arbeitssuche und Bewerbung	33%	42%	58%	74%
Information, bei welchen Stellen man sich bezüglich Arbeit oder Arbeitssuche erkundigen kann	32%	42%	80%	85%
neuen Arbeitsplatz finden	31%	43%	27%	44%
Arbeitsplatz sichern	12%	22%	68%	70%
Wohnsituation verbessern ⁵⁾	5%	10%	20%	44%
ärztliche und gesundheitliche Betreuung ⁵⁾	2%	8%	67%	74%
psychische Probleme in den Griff bekommen ⁵⁾	1%	9%	100% ⁵⁾	62%

¹⁾ Angaben in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ Angaben in Prozent aller Befragten

³⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Themenbereich

⁴⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Gesamtstichprobe

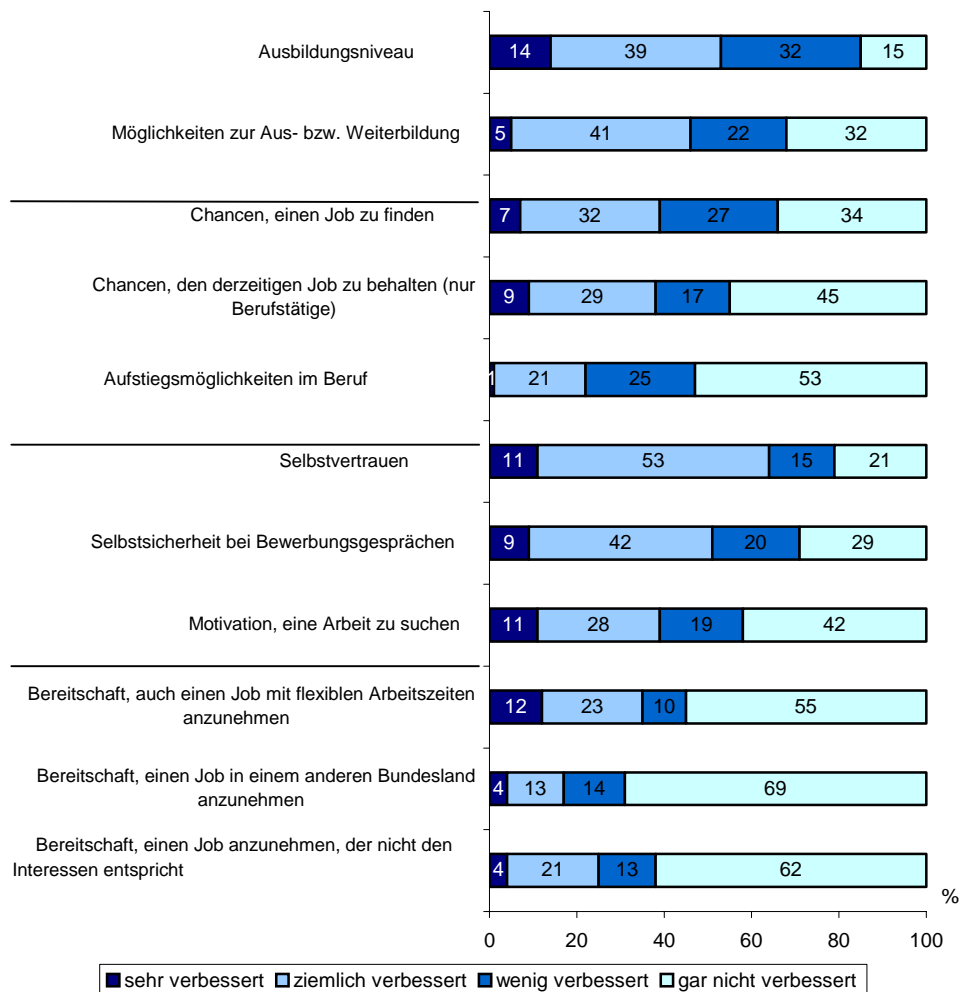
⁵⁾ Hier sind die niedrigen Fallzahlen zu berücksichtigen

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 2) = 203;



Bei einem Großteil der Befragten (64 %) im Themenbereich 2 konnte das Selbstvertrauen gesteigert werden und etwa die Hälfte hat durch die Maßnahmen mehr Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen erlangt (Grafik 10). Obwohl es in Thema 2 grundsätzlich gelungen ist, den Erwartungen der TeilnehmerInnen in Zusammenhang mit der Ausbildung und dem Erwerb von Computerkenntnissen zu entsprechen, wurden nur von etwa der Hälfte der Befragten aus diesem Bereich konkrete Verbesserungen ihres Ausbildungsniveaus festgestellt 46 % führten allerdings an, dass sich ihre Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung durch die Teilnahme an EQUAL sehr bzw. ziemlich verbessert haben. Weiters gaben 39 % an, dass sich ihre Aussichten auf einen Arbeitsplatz verbessert haben. Im selben Ausmaß haben sich in dieser Befragtengruppe die Chancen, den derzeitigen Job zu behalten, verbessert. Positive Effekte auf die Aufstiegschancen im Beruf sind für 22 % der Befragten eingetreten.

Grafik 10 Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 2



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n (Themenbereich 2) = 203; in Prozent der gültigen Angaben

5.3.6 Fazit Thema 2

Durch EQUAL konnte im Rahmen von Thema 2 eine Auseinandersetzung mit der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit erfolgen, wie sie bisher nicht möglich war, wodurch auch ein Beitrag zur Institutionalisierung antirassistischer Maßnahmen geleistet wurde. Die Entwicklungspartnerschaften waren insbesondere im Bereich der Sensibilisierungsarbeit und Bewusstseinsbildung der Öffentlichkeit sehr engagiert. Sie setzten auch vielfältige Maßnahmen und Aktivitäten, um Rassismus in einzelnen Regionen oder Bereichen – v. a. auf betrieblicher Ebene – zu bekämpfen und die interkulturelle Öffnung von Organisationen und Unternehmen zu forcieren. Außerdem wurde die Vernetzung von verschiedenen AkteurInnen im Bereich der



Antirassismuarbeit, von MigrantInnenvereinen oder MultiplikatorInnen etc. initiiert. MigrantInnen wurden nicht in einer „Opferrolle“ wahrgenommen, sondern aktiv als AkteurInnen in die verschiedensten Aktivitäten involviert und u. a. auch mit Hilfe von Beratungen und Qualifizierungsmaßnahmen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt. Durch ihre Beteiligung an Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften haben die TeilnehmerInnen insbesondere an Selbstvertrauen und Selbstsicherheit gewonnen. Weiters haben sich dadurch ihr Ausbildungsniveau und der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten verbessert. Ihre Erwartungen, durch die Maßnahmen einen Arbeitsplatz zu finden, wurden jedoch häufig enttäuscht, dies entsprach allerdings auch nicht der primären Zielsetzung der Entwicklungspartnerschaften.

Die Fortsetzung der im Rahmen von Thema 2 entwickelten Projekte ist auf Grund der derzeitigen schwierigen arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen oftmals noch ungewiss, wenn auch einige Maßnahmen in den Regelbetrieb der umsetzenden Vereine übernommen werden können. Um nachhaltige Effekte zu erreichen, muss dieser Prozess aber weiter fortgesetzt werden. Dies ist jedoch vor allem von der Bereitstellung weiterer finanzieller Ressourcen abhängig. Diesbezüglich ist noch ungeklärt, welche FördergeberInnen sich in Zukunft der Antirassismuarbeit widmen werden.

Zur Bekämpfung von Rassismus und der Forcierung des Diversity Management erscheint eine behutsame, schrittweise Vorgehensweise erforderlich. Die Entwicklungspartnerschaften in Thema 2 konnten zwar einen wichtigen Beitrag zur Bewusstseinsbildung in einzelnen Bereichen u. a. auch indirekt über MultiplikatorInnen oder ausgebildete TeilnehmerInnen leisten, damit konnten aber nur kleine, abgegrenzte Teilbereiche in Hinblick auf den Umgang mit Rassismen sensibilisiert werden. Weitere, umfassende Aktivitäten im Bereich der Antirassismuarbeit erscheinen vor allem in Hinblick auf die beobachtbare Zunahme rassistischer Tendenzen von besonderer Bedeutung.

5.4 Thema 3: Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft

Das Thema 3, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, bildete im Rahmen der 1. Antragsrunde mit 7 sektoralen und 5 regionalen Entwicklungspartnerschaften den zweitgrößten Schwerpunkt von EQUAL Österreich. Bei den Aktivitäten der Partnerschaften stand vor allem die Verbesserung der Rahmenbedingungen im Dritten Sektor im Vordergrund. Die **sektoralen Entwicklungspartnerschaften** konzipierten bundesweit einheitliche Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten für Gesundheits- und Sozialberufe oder entwarfen einen diskriminierungsfreien Muster-Kollektivvertrag für diesen Arbeitsbereich. Weiters unterstützten die Partnerschaften kleine und mittlere soziale Organisationen und entwickelten z. B. ein Gütesiegel, um eine Vergleichbarkeit und Standardisierung der Arbeit von sozialen Integrationsbetrieben zu erreichen. Die Entwicklungspartnerschaften befassten sich auch mit der Qualitätssicherung in der Integrationsarbeit, wofür u. a. qualifizierte Integrationsfachkräfte im Rahmen von Pilotlehrgängen ausgebildet wurden. Bundesländerübergreifend fand außerdem die Zielgruppe der KünstlerInnen besondere Berücksichtigung, für die es neue Arbeitsfelder und Dienstleistungen zu erschließen galt. Eine weitere sektorale Entwicklungspartnerschaft widmete sich der Forcierung des Reparaturgedankens, wofür u. a. neue Geschäftsfelder im Reparaturbereich bei Beschäftigungsinitiativen sowie regionale Reparaturnetzwerke auf- und ausgebaut wurden.

Die **regionalen Entwicklungspartnerschaften** befassten sich mit der Stärkung der Sozialwirtschaft in einzelnen Regionen und widmeten sich u. a. der Erbringung von haushaltsnahen Dienstleistungen. In *Wien* wurden Beschäftigungsmöglichkeiten für delogierungsbedrohte Personen im Bereich der Wohnungswirtschaft erschlossen und ein Konzept zur Weiterentwicklung des dritten Sektors erstellt. Eine in der Region Steyr-Kirchdorf in *Oberösterreich* tätige Entwicklungspartnerschaft widmete sich der Schaffung, Absicherung und Aufwertung von Arbeitsplätzen in dieser Region und baute u. a. auch Kooperationen und Netzwerke auf, um das Dienstleistungs- und Serviceangebot vor Ort zu erweitern. Auch in *Kärnten* stand die Stärkung der Sozialwirtschaft zur Absicherung bzw. Schaffung neuer Arbeitsmöglichkeiten im Vordergrund, wofür u. a. zwei Lehrgänge zum Sozialmanagement und zur psychosozialen Begleitung



konzipiert und durchgeführt wurden. In der *Steiermark* befasste sich eine Partnerschaft mit dem Wandel der Altersstruktur und dem damit verbundenen steigenden Bedarf an haushaltsnahen, persönlichen Dienstleistungen, wofür u. a. ein Dienstleistungsscheckmodell entwickelt, Beratungen zur Wohnungsanpassung durchgeführt sowie Informationen für ältere (pflegebedürftige) Personen bzw. pflegende Angehörige bereit gestellt wurden.⁶¹

5.4.1 Innovative Lösungsansätze

Die in Thema 3 tätigen Entwicklungspartnerschaften haben sich die Aufgabe gestellt, Lösungen für die weitläufige Zielsetzung der Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft und der Rahmenbedingungen sozialer Dienstleistungen und sozialer Arbeit, sowie der Entwicklung neuer Dienstleistungsangebote im Interesse der Allgemeinheit zu erarbeiten.

Innovative Lösungen wurden vor allem in Hinblick auf die Veränderung von **Rahmen- und Umsetzungsbedingungen** im Bereich der Sozialwirtschaft erzielt. Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften boten Anstöße für gesetzliche Änderungen, wie die Harmonisierung der Pflege- und Betreuungsberufe oder die Implementierung eines Dienstleistungsschecks für haushaltsnahe Dienstleistungen. Weiters lieferten sie Anregungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Ausbildungsmöglichkeiten im Gesundheits- und Sozialbereich, beispielsweise durch die Entwicklung eines diskriminierungsfreien Muster-Kollektivvertrags.

Als innovativ kann auch die Schaffung neuer Ausbildungsmöglichkeiten sowie die Erschließung **neuer Arbeitsbereiche** für diverse (diskriminierte) Zielgruppen betrachtet werden, wie z. B. für delogierungsbedrohte Personen, die im Bereich der Wohnungswirtschaft tätig werden konnten. Neue Qualifizierungsmöglichkeiten wurden z. B. mit der Ausbildung zum/r ObjektbetreuerIn, WohnungsanpassungsberaterIn oder für Integrationsfachkräfte angeboten. Ein innovatives Konzept wies vor allem den neu konzipierten Lehrgang zum/r psychosozialen BegleiterIn auf. Dieser bot für Menschen, die selbst psychosozialen Krisen durchlebt haben, die Möglichkeit diese Erfahrungen als Kapital in den Ausbildungsweg einzubringen, um so eine Reintegration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Ein für diesen Bereich neuartiger Ansatz ist auch, sich verstärkt der **Professionalisierung** und Vernetzung von sozialwirtschaftlichen Organisationen zu widmen, da dies bisher eher vernachlässigt wurde. Dafür entwickelten die Partnerschaften z. B. Instrumente zur Erstellung von Leistungsprofilen, programmierten Websites für sozialwirtschaftliche Organisationen im Rahmen von Webprogrammierungsschulungen, erstellten ein Handbuch und eine Toolbox zur Weiterentwicklung der Organisationen des dritten Sektors, konzipierten ein Sozialgütesiegel als Auszeichnung oder initiierten Kooperationen und Netzwerke.

Bei den Aktivitäten der im Bereich der Sozialwirtschaft tätigen Partnerschaften fanden auch einzelne innovative Methoden ihren Einsatz. So wurden bei Kollektivvertragsverhandlungen im Prozess der Entwicklung eines diskriminierungsfreien Muster-Kollektivvertrags Techniken der Moderation, Mediation und des Verhandlungcoachings angewandt oder von *Styrian Service* ein „virtuelles Altenheim“ eingerichtet, um mit Hilfe der Bildkommunikation die Betreuung von pflegebedürftigen alten Menschen zu erleichtern und den Verbleib in ihrer gewohnten Lebensumgebung zu ermöglichen.

5.4.2 Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

In Bezug auf die Nachhaltigkeit von EQUAL ist hervorzuheben, dass einige Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaften im Bereich der Sozialwirtschaft bereits zu strukturellen, **gesetzlichen Änderungen** geführt haben. So erfolgte u. a. auf Basis der Aktivitäten der Partnerschaft *Berufsbilder und Ausbildungen in Gesundheits- und sozialen Diensten* die Harmonisierung der Pflege- und Betreuungsberufe, wobei nun auch SozialfachbetreuerInnen sowie diplomierte So-



⁶¹ Eine detaillierte Beschreibung der Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften befindet sich im Anhang.

zialfachbetreuerInnen unter das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz fallen. Die Entwicklungspartnerschaft war maßgeblich in die Entwicklung und Ausarbeitung der Inhalte der Verträge für Sozialbetreuungsberufe eingebunden und forcierte das Anheben der Ausbildung des gehobenen Pflegedienstes auf Fachhochschulniveau. Auch die Entwicklungspartnerschaft *QS/* war in die Neuregelung der Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe involviert, wobei diese vorrangig die Interessen der Betroffenen vertreten hat. Weiters leistete die Partnerschaft *Styrian Service* Vorarbeiten zur Implementierung des Dienstleistungsscheckmodells. Die Entwicklungspartnerschaft analysierte z. B. die Rahmenbedingungen zur Erbringung von haushaltsnahen Dienstleistungen in der Steiermark und führte ein Pilotprojekt zur Erprobung des Dienstleistungsschecks durch. Mit 1. Jänner 2006 tritt nun das Dienstleistungsscheckgesetz in Kraft, das legale Arbeitsmöglichkeiten im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen erleichtert. Außerdem war auch die Partnerschaft *Wohnen und Arbeiten* in Vorbereitungsarbeiten für gesetzliche Regelungen eingebunden, wobei diese an Arbeitsgruppen des österreichischen Gewerkschaftsbundes zur Regelung der „HausbesorgerInnen neu“ teilgenommen hat.

Weiters wurden Anregungen zur Verbesserung der **Arbeitsbedingungen** im Gesundheits- und Sozialwesen geliefert. In diesem Zusammenhang wurde beispielsweise ein diskriminierungsfreier Muster-Kollektivvertrag konzipiert, der innovative Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung, diskriminierungsfreie, analytische Arbeitsbewertungssysteme und flachere Gehaltskurven enthält. Dieser regte bereits zu Diskussionen in der Fachöffentlichkeit an.

Die Entwicklungspartnerschaften leisteten generell intensive Sensibilisierungsarbeit und schafften ein stärkeres Bewusstsein für den dritten Sektor. Sie widmeten sich auch insbesondere der **Professionalisierung** von Organisationen des Sektors. In diesem Zusammenhang wurde z. B. ein Sozialgütesiegel zur Auszeichnung von sozialen Integrationsunternehmen entwickelt. Dieses Gütesiegel steht seit 2005 für österreichische Unternehmen oder Initiativen, die langzeitarbeitslose Personen betreuen, qualifizieren oder beschäftigen, zur Verfügung, wobei jene ausgezeichnet werden, die klar definierte soziale, organisatorische und wirtschaftliche Qualitätsstandards gewährleisten. Dadurch können z. B. sowohl die Qualität der Produkte und Dienstleistungen angehoben als auch die Rahmenbedingungen für die MitarbeiterInnen verbessert werden.

Neben allgemeinen strukturellen Verbesserungen der Arbeit im Bereich der Sozialwirtschaft wurden u. a. neue **Beschäftigungsmöglichkeiten** für diskriminierte Zielgruppen erschlossen. Beispielsweise konnte die Entwicklungspartnerschaft *RepaNet* zahlreiche TeilnehmerInnen der Beschäftigungsinitiativen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse vermitteln, wobei auch der Aufbau von regionalen Reparaturnetzwerken zur Steigerung der Nachfrage nach Reparaturdienstleistungen beigetragen hat. Ebenso wurden im Bereich der Wohnungswirtschaft niederschwellige Arbeitsplätze im Reinigungsbereich für delogierungsbedrohte Personen erschlossen.

Außerdem stehen diverse **Produkte**, die die Entwicklungspartnerschaften entwickelt haben, auch nach Programmende zur Verfügung, wie der Gründungsleitfaden für KünstlerInnen oder der Film „BlickBestimmung – Bilder selbstbestimmter Leben“, den *QS/* über das Leben von behinderten Menschen und deren Möglichkeiten zur Selbstbestimmung produziert hat. Weiters stehen verschiedene Handbücher oder Internetplattformen für die weitere Verwendung zur Verfügung, wie z. B. der Dienstleistungsatlas „Die guten Seiten“, das „Handbuch Dritter Sektor“ oder Webportale zur Unterstützung kleinerer und mittlerer sozialer Organisationen. Darüber hinaus kann in Zukunft auf diverse neu konzipierte Lehrgänge oder Curricula zurückgegriffen werden, wie auf den berufsbegleitenden Sozialmanagement-Lehrgang, das Basiscurriculum zur Ausbildung von qualifizierten Integrationsfachkräften oder zum/r ObjektbetreuerIn.

Im Rahmen von Themenbereich 3, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, setzten fast alle Entwicklungspartnerschaften **Forschungsaktivitäten**, die teilweise den übrigen Aktivitäten vorgeschaltet waren. Es wurden z. B. Situationsanalysen zu Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich, zur Situation der Sozialwirtschaft in Österreich oder von sozialen Non-Profit-Organisationen in Kärnten erstellt. Einige Partnerschaften widmeten sich u. a. speziellen Zielgruppen wie Frauen in der Sozialwirtschaft, delogierungsgefährdeten Personen oder führten Machbarkeitsstudien z. B. zur Implementierung von Reparaturdienstleistungen durch. Manche Partnerschaften befassten sich auch mit der Analyse von Rahmen-



bedingungen zur Erbringung von haushaltsnahen Dienstleistungen oder zu den gesetzlichen Möglichkeiten für Gesundheits- und soziale Dienste, wobei u. a. auch internationale Vergleiche gezogen wurden. Weiters erstellten die Entwicklungspartnerschaften Bedarfsanalysen für KünstlerInnen oder zur Weiterentwicklung des dritten Sektors. Diese Forschungsstudien liefern wertvolle Informationen zu verschiedenen Bereichen der Sozialwirtschaft, auf die auch nach Abschluss von EQUAL zurückgegriffen werden kann.

Um die Verbreitung ihrer Produkte und Forschungsergebnisse zu forcieren, setzten die Entwicklungspartnerschaften vielfältige Aktivitäten. Neben der Präsentation der Materialien auf Homepages und Informationsbroschüren wurden auch Veranstaltungen, Medienaktivitäten und Versendungen durchgeführt. Dabei ist besonders die Veranstaltung des 1. Kongresses der Sozialwirtschaft in Österreich und die Herausgabe der **Zeitschrift** „SOWISO“ hervorzuheben. Der **Kongress** bildete einen wichtigen Auftakt zur Bewusstseinsbildung bezüglich der zunehmenden Bedeutung des Sektors Sozialwirtschaft. Durch die u. a. im Rahmen der thematischen Vernetzung gemeinsam betriebene Öffentlichkeitsarbeit konnte vor allem ein sehr breiter Personenkreis möglichst effizient erreicht werden.

Bezüglich der Fortsetzung einzelner Maßnahmen und Aktivitäten werden oftmals noch Verhandlungen durchgeführt, bei einzelnen Kursen oder Projekten ist aber schon eine **Fortführung** gesichert. Beispielsweise konnte der Lehrgang zum/r psychosozialen BegleiterIn mit Hilfe des Arbeitmarktservice und des Bundessozialamtes bereits im Frühjahr 2004 außerhalb von EQUAL in Kärnten implementiert und weitergeführt werden. Ebenso sollen voraussichtlich zwei Curricula zur Qualifizierung von Integrationsfachkräften fortgesetzt werden. Weiters werden z. B. die Reparaturgeschäftsfelder in den Beschäftigungsinitiativen nach Abschluss der 1. Antragsrunde von EQUAL weiterbetrieben und die regionalen Reparaturnetzwerke weitergeführt bzw. ausgebaut. Auch die Kooperation zwischen dem Beschäftigungsprojekt Wohnen mit Service und Wohnungsunternehmen wird fortgesetzt. Hier wird angestrebt, ein weiteres Servicebüro in einem Neubaugebiet einzurichten, um dort Haushaltsbetreuung und haushaltsnahe Dienstleistungen anzubieten. Es ist zudem vorgesehen, das Modell der Gründerinnenwerkstatt fortzuführen bzw. weiterzuentwickeln, um Künstlerinnen weiterhin auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit zu unterstützen.

Die Übernahme neuer Ideen und Ansätze in die Regelförderung erscheint aber – bis auf bereits gesicherte Fortsetzungen einzelner Maßnahmen – auf Grund begrenzter finanzieller Ressourcen und diffuser institutioneller Verantwortlichkeiten eher schwierig. Förderungen der öffentlichen Hand sind aber notwendig, um die aufgebauten Strukturen und entwickelten Maßnahmen weiterhin anbieten zu können. Subventionen erscheinen nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften insbesondere dann erforderlich, wenn sich die Angebote an Zielgruppen oder Organisationen richten, die sich diese ohne Förderung nicht leisten können. Unter diesen schwierigen Rahmenbedingungen können wahrscheinlich eher größere, zum Teil auch nicht staatlich geförderte Organisationen die entwickelten Maßnahmen – wenn auch in reduzierter Form – weiterführen. Von besonderer Bedeutung ist auch, ob bzw. inwiefern das Arbeitmarktservice als weiterer Fördergeber für den sozialwirtschaftlichen Bereich fungieren könnte.



Auswirkungen auf Unternehmen

Im Bereich der Sozialwirtschaft standen vor allem soziale Organisationen und Einrichtungen im Fokus der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften. Die Partnerschaften widmeten sich vorrangig der Unterstützung und Stärkung der sozialen Dienstleistungsunternehmen, wofür z. B. relevante Informationsmaterialien via Internet zur Verfügung gestellt, Weiterentwicklungs- oder Management-Konzepte erstellt oder Auszeichnungsmöglichkeiten entworfen wurden. Weiters waren Unternehmen aus dem 3. Sektor in Kooperationen und Netzwerke involviert, wobei beispielsweise mit KünstlerInnen zusammengearbeitet wurde oder neue regionale Dienstleistungsangebote erschlossen werden sollten (siehe Fallstudie). Im Reparaturbereich kam es zur Vernetzung der Beschäftigungsinitiative mit privatwirtschaftlichen Unternehmen im Rahmen von regionalen Reparaturnetzwerken und auch im Bereich der Wohnungswirtschaft entstand eine Kooperation zwischen der Beschäftigungsinitiative von *Wohnen und Arbeiten* mit Wohnungsunternehmen (Wiener Wohnen, BUWOG).

Im Folgenden wird ein Kooperationsprojekt der Entwicklungspartnerschaft *Regionale Sozialwirtschaft als Chance für Frauen* im Rahmen einer Fallstudie näher erläutert. Diese Kooperationsprojekte zielten darauf ab, neue Dienstleistungs- und Serviceangebote zu entwickeln sowie Arbeitsplätze in der Region Steyr-Kirchdorf abzusichern bzw. zu schaffen.

Fallstudie

Die SPES-Akademie war in die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft *Regionale Sozialwirtschaft als Chance für Frauen* eingebunden und wirkte unabhängig davon mit ihrem Seminarhotel, dem SPES-Ökohotel, am Modul zur Organisationsentwicklung und zu innovativen Kooperationsmodellen mit. Im Rahmen dieses Moduls war vorgesehen, dass sich verschiedene PartnerInnen vernetzen und gemeinsame Projekte, Konzepte und Marketingstrategien entwickeln. Das SPES-Seminarhotel war in das Kooperationsprojekt „Ökoangebote in Schlierbach“ involviert, dessen Schwerpunkte im Bereich des Ökotourismus bzw. der Verbindung von touristischen und ökologischen Aspekten lagen. Weitere PartnerInnen waren u. a. das Stift Schlierbach, ein Umweltexperte, der Führungen durch die Auen anbot, Biobauernhöfe, eine Pferderanch, ein Restaurant, ein Kunstatelier sowie zwei Vereine, die Vermarktungsaktivitäten durchführten. Das Kooperationsprojekt zielte darauf ab, die Betriebe in der Region zu stärken, ihre wirtschaftlichen Überlebenschancen zu erhöhen und nach außen gemeinsam aufzutreten.

Beim SPES-Ökohotel waren drei von 15 MitarbeiterInnen in das Kooperationsprojekt involviert. Im Rahmen dieser Kooperation haben die beteiligten PartnerInnen einen gemeinsamen Folder und ein Plakat entwickelt, ihre Produkt- und Leistungspalette aufeinander abgestimmt sowie ein Programm im Bereich Ökotourismus erstellt. Durch die gemeinsamen Aktivitäten konnten die Angebote für die Gäste in der Region verbessert und erweitert werden. TouristInnen werden nun vielfältige Möglichkeiten bei ihrem Urlaub in der Region Schlierbach geboten, sie können beispielsweise an Mostverkostungen teilnehmen, Reitstunden absolvieren, Führungen durch Bio-Bauernhöfe unternehmen, das Stift Schlierbach besuchen, etc. Diese Angebote werden nun besser beworben und von TouristInnen vermehrt genutzt.

Durch das Kooperationsprojekt haben die verschiedenen PartnerInnen in der Region miteinander Kontakt aufgenommen und sind einander näher gerückt. Es ist den einzelnen PartnerInnen bewusster geworden, dass eine Kooperation auch für den eigenen Betrieb Vorteile bringen kann, wenn auch gewisse Konkurrenzverhältnisse zwischen einzelnen PartnerInnen bestehen. Weiters wurde das Bewusstsein für eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit geschaffen. Das Kooperationsprojekt konnte außerdem die Arbeitsplätze in der Region – insbesondere für Frauen, die vorrangig im Tourismusbereich tätig sind – sichern. Möglicherweise wird auch ein neuer Arbeitsplatz im Bereich der Vermarktung und Öffentlichkeitsarbeit geschaffen.



Im Moment fehlt der Zusammenarbeit in der Region Schlierbach trotz der zahlreichen Vorteile etwas der Antrieb, die Kooperation weiter zu betreiben, weil die Hauptarbeit bereits geleistet wurde. Außerdem gilt es, die kommende Urlaubssaison abzuwarten, die in gewissem Maße einen weiteren Test für die Aktivitäten der Kooperationsprojekte darstellt. Als Ergebnis der Kooperationsprojekte hat sich aber bereits herausgestellt, dass ein professionelleres Betreiben der Zusammenarbeit erforderlich ist. Daher sollen im Rahmen der 2. Antragsrunde von EQUAL größere Kooperationsprojekte in Form eines sozialwirtschaftlichen Clusters aufgebaut werden.

5.4.3 Partnerschaftlicher Ansatz

Die partnerschaftliche Zusammenarbeit wurde von den im Rahmen von EQUAL an Thema 3 beteiligten Entwicklungspartnerschaften als wertvolle Lernerfahrung, großer Nutzen, intensiver Informationsaustausch und als **produktiver Dialog** bezeichnet. Diese Art der Kooperation ermöglichte voneinander zu lernen, Erfahrungen und Know-how auszutauschen sowie Ideen gemeinsam umzusetzen. Am partnerschaftlichen Ansatz wurde vor allem geschätzt, dass alle – für die Umsetzung des Projektes notwendigen und förderlichen – Partnerorganisationen einbezogen werden konnten. Dadurch wurde die Möglichkeit geschaffen, offen auf potenzielle PartnerInnen sowie auch auf ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen zuzugehen und Kontakte zu politischen EntscheidungsträgerInnen oder Personen mit politischem Einfluss zu knüpfen bzw. zu intensivieren. Die Zusammenarbeit unterschiedlichster Einrichtungen eröffnete innerhalb der Partnerschaften neue Sichtweisen und Einblicke in die Arbeitsweise und Organisationsstruktur diverser PartnerInnen, wodurch u. a. auch der Zugang zu verschiedenen Zielgruppen erweitert wurde. Dadurch kam es zu einer Bündelung der Kompetenzen, weil bereits erarbeitetes Know-How und Wissen aus den einzelnen Fachbereichen der beteiligten PartnerInnen genutzt werden konnte.

Im Bereich der **Öffentlichkeitsarbeit** war vor allem die Unterstützung der strategischen PartnerInnen sehr hilfreich. Von einigen Entwicklungspartnerschaften wurde jedoch die Zusammenarbeit innerhalb der operativen PartnerInnen als einfacher und ergiebiger erlebt als zwischen operativen und strategischen PartnerInnen. Insgesamt konnte aber nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften ein großer Nutzen aus der Zusammenarbeit in Form von Partnerschaften gezogen werden. 86 % der befragten EQUAL-PartnerInnen in Thema 3 schätzten das Konstrukt der Entwicklungspartnerschaften als sehr bzw. eher sinnvoll ein.⁶² Teilweise besteht auch der Wunsch, nach dem Ende der EQUAL-Projekte weiterhin zusammenzuarbeiten.

Hindernisse in der partnerschaftlichen Zusammenarbeit waren nach Meinung der beteiligten Entwicklungspartnerschaften mangelnde Personalressourcen für die konkrete Zusammenarbeit und der hohe **administrative** und **zeitliche Aufwand**, der in der Budgetplanung zu wenig berücksichtigt wurde. Weiters beklagten manche Partnerschaften den hohen Abstimmungsaufwand. Einzelne Entwicklungspartnerschaften wie *Styrian Service* sind den Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit beispielsweise durch die Einrichtung eines inhaltlichen Beirates, der sich primär aus den aktiven UmsetzerInnen und potenziellen FördergeberInnen zusammengesetzt hat und der Steuerungsgruppe der Entwicklungspartnerschaft vorgeschaltet war, sowie die Integration von kompetenten Projektentwicklern und –umsetzern in die Partnerschaft begegnet, wodurch sich die Qualität der Zusammenarbeit verbessert hat.

Thematische Vernetzung

Thema des Netzwerks „Sozialwirtschaft“, an dem sich alle 12 Entwicklungspartnerschaften von Thema 3 und zwei weitere aus dem Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, beteiligten, war die Weiterentwicklung der Sozialwirtschaft und des Dritten Sektors in Österreich. Das Netzwerk verfolgte insbesondere die Zielsetzungen, die Anerkennung der Sozialwirtschaft, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich, die Gewährleistung qualitativ hochwertiger sozialer Dienstleistungen sowie deren finanzielle Absicherung zu erreichen. Die Grundlagen der Arbeit dieser Vernetzung bildeten die in den einzelnen Ent-



⁶² Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 3

wicklungspartnerschaften erarbeiteten Teilergebnisse, die durch das Netzwerk zusammengeführt wurden. Das Netzwerk befasste sich im Rahmen von Arbeitsgruppen mit den Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft, den steuerlichen und organisationsrechtlichen Rahmenbedingungen, arbeitsmarktpolitischen Strategien, Gender Mainstreaming und der Qualität u. a. in Qualifizierungs- und Ausbildungsfragen.

Das **Netzwerk „Sozialwirtschaft“** war insbesondere im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit aktiv, wobei der erste groß angelegte Kongress der Sozialwirtschaft in Österreich veranstaltet wurde, der u. a. die Bedeutung dieses Bereichs als eigener Wirtschaftszweig betonte. Weiters wurden im Rahmen dieses Netzwerkes politische Forderungen der teilnehmenden Organisationen gesammelt, gebündelt und vereint nach außen getragen, was zusätzlich dazu beitrug, den Bereich Sozialwirtschaft in der Öffentlichkeit zu thematisieren.

Ein weiteres öffentlichkeitswirksames Produkt dieses Netzwerkes ist die Zeitung der österreichischen Sozialwirtschaft „SOWISO“, die Berichte über die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften und andere interessante Informationen über die Arbeitsfelder und -bedingungen der Sozialwirtschaft enthält. Im Rahmen des Netzwerkes sind außerdem eine Kampagne zum Begriff Sozialwirtschaft und eine Sammlung von Publikationen verschiedener SozialwissenschaftlerInnen (Kurswechsel 4/2004) entstanden.

Neben dem Netzwerk „Sozialwirtschaft“ war *Styrian Service* auch in die thematische Vernetzung zum Thema „Partnerschaftlicher Ansatz und Schnittstellenproblematik im Sozial- und Arbeitsmarktbereich“ (siehe Kapitel 5.1.3) eingebunden.

Die Arbeit im Rahmen der thematischen Vernetzung wurde von den beteiligten Partnerschaften als sehr positiv beschrieben, wobei der vorrangige Nutzen in Hinblick auf den Informations- und Erfahrungsaustausch, die Verbreitung der Ergebnisse und die Entwicklung innovativer Lösungen wahrgenommen wurde.⁶³ Die Entwicklungspartnerschaften berichteten z. B. auch, dass es durch die Zusammensetzung des Netzwerkes gelungen ist, den Zugang zu politisch wichtigen AkteurlInnen zu eröffnen.

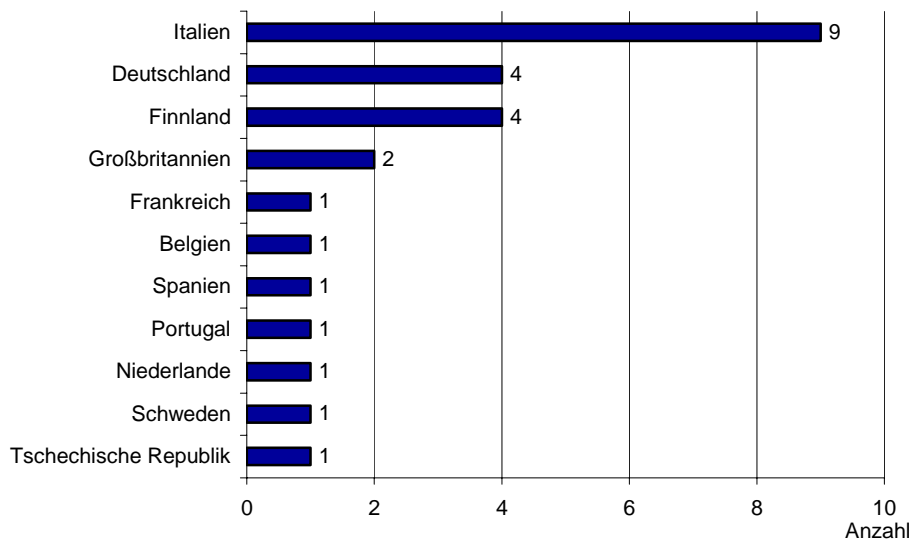
5.4.4 Transnationale Zusammenarbeit

Die 12 im Bereich der Sozialwirtschaft tätigen Entwicklungspartnerschaften waren in 11 transnationale Kooperationen eingebunden, wobei sich eine transnationale Partnerschaft aus zwei österreichischen Entwicklungspartnerschaften und einem internationalen Partner zusammensetzte. Am beliebtesten waren Kooperationen mit italienischen EQUAL-Partnerschaften, gefolgt von PartnerInnen aus Deutschland und Finnland.

⁶³ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 3



Grafik 11 Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 3



Quellen: Homepages der Entwicklungspartnerschaften, European Common Database (ECDB)

Bei der transnationalen Kooperation standen der Informations- und Erfahrungsaustausch sowie das gegenseitige Kennenlernen der Projekte und ProjektpartnerInnen im Vordergrund. Die österreichischen PartnerInnen aus dem Bereich der Sozialwirtschaft erhielten einen Einblick in die Arbeitsweise der verschiedenen sozialen Organisationen und lernten unterschiedliche sozialwirtschaftliche Systeme, Strukturen und Ansätze kennen. Dadurch wurde der Erfahrungsspielraum der Beteiligten erhöht und die gewonnenen Erkenntnisse und Ideen konnten auf eigene Arbeiten übertragen werden, was für die Umsetzung der Projekte hilfreich war.

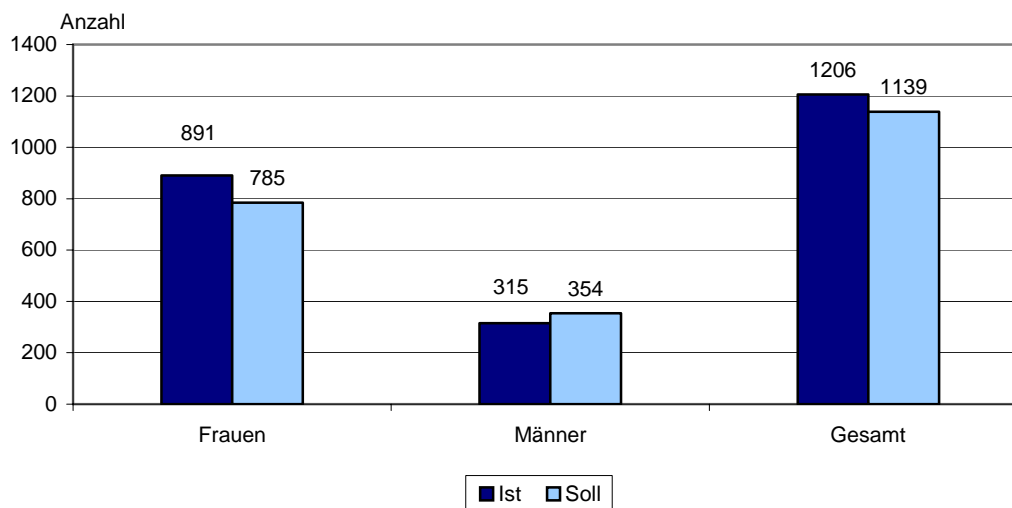
Durch die transnationale Zusammenarbeit wurden Kontakte hergestellt und neue Kooperationsmöglichkeiten mit sozialwirtschaftlichen Organisationen in Partnerländern konnten erschlossen werden. Bei der Entwicklungspartnerschaft *Regionale Sozialwirtschaft als Chance für Frauen* nahmen beispielsweise nicht nur MitarbeiterInnen der EQUAL-Projekte an der transnationalen Vernetzung teil, sondern auch Personen, die einen Bezug zu diesem Thema hatten. Dadurch konnten die Erfahrungen breiter in die Arbeit der verschiedenen beteiligten Organisationen und die Region einfließen. Generell erkannten die im Themenbereich 3 arbeitenden Entwicklungspartnerschaften durch die transnationale Zusammenarbeit die Notwendigkeit der Stärkung der Sozialwirtschaft auf europäischer Ebene.

Schwierigkeiten bei der transnationalen Zusammenarbeit ergaben sich auf Grund sprachlicher Barrieren, des höchst unterschiedlichen „Wordings“⁶⁴ in den einzelnen Ländern, der knappen personellen Ressourcen und des zum Teil unterschätzten Zeitaufwands. Die große Unterschiedlichkeit der sozialwirtschaftlichen Systeme und des Selbstverständnisses von sozialwirtschaftlicher Arbeit machte es schwierig zu gemeinsamen Forderungen und Ergebnissen zu kommen. Probleme ergaben sich auch dadurch, dass die inhaltlichen Themen der kooperierenden Partnerorganisationen teilweise unterschiedlich und nicht aufeinander abgestimmt waren. Außerdem hatte die transnationale Zusammenarbeit für die verschiedenen PartnerInnen einen höchst unterschiedlichen Stellenwert.

5.4.5 Stärkung der Handlungskompetenz

Im Themenbereich der Sozialwirtschaft sollten insgesamt rd. 1.140 Personen gefördert werden, wobei bisher schon 1.206 begünstigte Personen in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften eingebunden wurden. Generell waren in Thema 3 verhältnismäßig wenige TeilnehmerInnen involviert (nur 5 % aller rd. 22.800 begünstigten Personen), da sich ein Großteil der Entwicklungspartnerschaften mit Aktivitäten zur Stärkung und Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Sozialwirtschaft befasste und daher Organisationen des 3. Sektors ihre Zielgruppe darstellten.

Grafik 12 (Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 3, 2002 - 2005¹



¹ Es ist zu berücksichtigen, dass noch nicht alle TeilnehmerInnen im Jahr 2005 in die Datenbank eingetragen wurden.

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand November 2005

Von den 1.206 begünstigten Personen, die in Thema 3 involviert waren, war der Großteil (74 %) weiblich und nur etwa ein Viertel männlich. Rd. drei Viertel der TeilnehmerInnen fielen in die Altersgruppe zwischen 25 und 45 Jahren und etwa ein Fünftel war älter als 45 Jahre. Nur 4 % der im Bereich der Sozialwirtschaft begünstigten Personen waren jünger als 25 Jahre. Im Vergleich zur Altersverteilung aller rd. 22.800 TeilnehmerInnen zeigte sich im Bereich der Sozialwirtschaft insbesondere eine verhältnismäßig stärkere Berücksichtigung der mittleren Altersgruppe, während deutlich weniger jüngere Personen (nur 4 % statt 23 %) in die Aktivitäten einbezogen wurden.

Bezüglich der Schulbildung der TeilnehmerInnen ist zu beobachten, dass in die Aktivitäten von Thema 3 anteilmäßig wesentlich mehr Personen mit einer mittleren oder höheren Schulbildung eingebunden waren als insgesamt. 42 % der TeilnehmerInnen von Thema 3 haben eine höhere Schule oder eine Universität bzw. Fachhochschule absolviert, während nur 18 % aller begünstigten Personen ein solches Ausbildungsniveau aufwiesen. Hingegen waren Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau bei den Aktivitäten im Bereich der Sozialwirtschaft unterrepräsentiert, lediglich 14 % verfügten über maximal einen Pflichtschulabschluss, während dies auf 53 % aller TeilnehmerInnen zutraf.⁶⁵ Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Entwicklungspartnerschaften vor allem in der Sozialwirtschaft tätige Personen ansprachen, die auf Grund ihrer Profession zumeist ein höheres Ausbildungsniveau aufweisen müssen.

⁶⁵ Es ist aber zu berücksichtigen, dass nur bei etwas mehr als der Hälfte aller EQUAL-TeilnehmerInnen (12.213 von 22.811) bzw. bei 556 von 1.206 Personen in Thema 3 Daten über die höchste abgeschlossene Schulbildung in der EQUAL-Datenbank per November 2005 vorliegen.



Mehr als die Hälfte (59 %) der in Thema 3 begünstigten Personen ging auch einer Beschäftigung nach. Beinahe ein Drittel der TeilnehmerInnen wies einen anderen Status auf, d. h. sie waren ohne Status oder SozialhilfeempfängerInnen, und knapp ein Zehntel war arbeitslos. Im Vergleich zu allen rd. 22.800 TeilnehmerInnen fanden sich in Thema 3 verhältnismäßig mehr Beschäftigte und deutlich weniger arbeitslose Personen.

Generell standen im Rahmen von Thema 3 als Zielgruppen weniger begünstigte Personen an sich, sondern vor allem verschiedene Organisationen des 3. Sektors und die in diesem Bereich tätigen Personen im Vordergrund. Die Beschäftigten wurden beispielsweise in verschiedene Befragungen eingebunden, um ihre Bedürfnisse und die Bedingungen ihrer Arbeits- und Lebensumgebung entsprechend zu berücksichtigen. Weiters waren soziale Dienstleistungseinrichtungen in die Maßnahmengestaltung oder die Entwicklung von Instrumenten involviert. Empowerment von sozialen Organisationen sollte auch durch den Einsatz von Managementinstrumenten sowie entsprechendem Kompetenzzuwachs erreicht werden, wobei die Entwicklungspartnerschaften um die Entwicklung von auf die Bedürfnisse des dritten Sektors abgestimmte Produkte (z. B. im Bereich des Personal- und Qualitätsmanagements von der *Dritte Sektor in Wien*) bemüht waren. Auch der Aufbau von Kooperationen und Netzwerken lieferte einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Handlungskompetenz der sozialen Organisationen.

Die Zielgruppen (wie z. B. Beschäftigte in sozialen Einrichtungen oder KünstlerInnen) profitierten insbesondere von den Informations- und Ausbildungsangeboten der Entwicklungspartnerschaften, wobei sich vor allem Qualifizierungsmaßnahmen nützlich für das Empowerment erwiesen. Bei einzelnen Lehrgängen wie z. B. jenem Lehrgang zum/r Psychosozialen BegleiterIn wurde das Empowerment von diskriminierten Personen bereits auf Grund der Konzipierung aktiv gelebt. Dieser Lehrgang sah vor, die persönlichen Erfahrungen bei psychosozialen Krisen für eine Tätigkeit in der sozialen Altenbetreuung zu nutzen. Außerdem wurden bereits zukünftige KundInnen in die Lehrgangsgestaltung involviert, wie beispielsweise bei der Entwicklungspartnerschaft *QSI*, die behinderte Personen bereits in die Erarbeitung und Durchführung der Ausbildungen zu Integrationsfachkräften miteinbezog.

Zum Empowerment von am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen hat vor allem das zur Verfügung Stellen von Arbeitsmöglichkeiten (z. B. im Reparatur- oder Wohnungsbereich) und anschließenden Beschäftigungsperspektiven beigetragen. Bei den Beschäftigungsinitiativen wie z. B. von der Entwicklungspartnerschaft *Wohnen und Arbeiten* hat insbesondere auch die laufende Unterstützung durch SozialarbeiterInnen zu einer Stärkung des Selbstwertgefühls der TeilnehmerInnen geführt.



Die befragten TeilnehmerInnen aus Themenbereich 3, Sozialwirtschaft, wiesen im Vergleich zu den anderen EQUAL-TeilnehmerInnen ein überdurchschnittliches Bildungsniveau sowie einen außerordentlich hohen Anteil an Berufstätigen auf (siehe oben) und sind mit ihrer Lebens- und beruflichen Situation sehr zufrieden. Die Maßnahmen wurden in dieser Befragtengruppe zu einem besonders hohen Ausmaß als lösungsorientiert erlebt, wenngleich substantielle Verbesserungen der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen eher selten als unmittelbare Auswirkungen der Maßnahmen festgestellt wurden (Tabelle 26). Bei Aktivitäten zur Verbesserung von Rahmenbedingungen ist aber davon auszugehen, dass diese erst langfristig ihre Wirkung entfalten.

Tabelle 26 Beurteilung der Maßnahmen – Thema 3⁶⁶

	3 ¹⁾	gesamt ²⁾
Lebens- und Berufssituation³⁾		
Lebenszufriedenheit	93%	86%
Zufriedenheit mit beruflicher Situation	75%	64%
Empowermenteffekte⁴⁾		
Maßnahme ist auf Bedürfnisse abgestimmt	88%	83%
Maßnahme ist eine neuartige Erfahrung	70%	74%
Maßnahme macht Mut	78%	76%
Maßnahme zeigt mir neue Lösungen für Probleme	70%	58%
Maßnahme hilft, Probleme selbst in den Griff zu bekommen	44%	49%
Stabilisierungseffekte und Statusverbesserungen⁴⁾		
durch Maßnahmen neuen Job gefunden	8%	18%
durch Maßnahme Arbeitsbedingungen verbessert	17%	23%
durch Maßnahme Lohn/Gehalt verbessert	10%	18%
durch Maßnahme beruflichen Aufstieg verwirklicht	15%	15%
durch Maßnahme Arbeitsplatz behalten	13%	12%
allgemeine Maßnahmenbilanz		
Wären Verbesserungen auch ohne die Teilnahme an den Maßnahmen eingetreten? ⁵⁾	34%	30%
Zufriedenheit mit Maßnahmen ³⁾	94%	94%
Absicht, Maßnahmen nochmals zu besuchen ⁵⁾	84%	86%

¹⁾ in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ in Prozent aller Befragten

³⁾ in Prozent der Kategorien „sehr und ziemlich zufrieden“

⁴⁾ in Prozent der Kategorien „trifft sehr zu und trifft ziemlich zu“

⁵⁾ in Prozent der Kategorien „ja sicher und eher schon“

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 3) = 112;

⁶⁶ Auf Grund geringer Fallzahlen werden auf Ebene dieses Themenbereichs keine geschlechtsspezifischen Auswertungen vorgenommen.



Die Erwartungen an die Maßnahmen waren auch unter Befragten aus Themenbereich 3 sehr heterogen, bezogen sich jedoch in erster Linie auf die Aspekte Weiterbildung und Anhebung des beruflichen Selbstwertes (Tabelle 27). Ansprüche an die Maßnahmen in Zusammenhang mit der Arbeitssuche waren angesichts der vergleichsweise stabilen Arbeitsmarktsituation dieser Befragten von nachrangiger Bedeutung. Die Teilnahme an EQUAL wurde in erster Linie als Beitrag zur Sicherung des bestehenden Arbeitsverhältnisses und zur Verbesserung der Berufssituation durch Qualifizierung und die Anhebung des beruflichen Selbstwertes erachtet. Die EQUAL-Maßnahmen konnten diesbezüglichen Erwartungen und Ansprüchen der befragten TeilnehmerInnen besonders gut entsprechen. Rund drei Viertel jener Befragten, die sich von EQUAL eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation erhofft hatten, wurden in diesem Punkt nicht enttäuscht. Darüber hinaus konnten auch Erwartungen in Zusammenhang mit einer Berufsorientierung außerordentlich gut erfüllt werden.

Tabelle 27 Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 3

	Anteile der Befragten, die Erwartung an die Maßnahme gestellt haben		Anteil Erfüllung der jeweiligen Erwartung	
	3 ¹⁾	Gesamt ²⁾	3 ³⁾	Gesamt ⁴⁾
Ausbildungsniveau verbessern	76%	80%	93%	90%
sich beruflich mehr zutrauen	71%	75%	94%	88%
berufliche Situation verbessern	65%	71%	74%	61%
allgemeine Lebenssituation verbessern	56%	64%	75%	66%
Berufsorientierung erhalten	52%	52%	95%	85%
Information über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	52%	54%	90%	84%
finanzielle Situation verbessern	40%	54%	47%	49%
selbstständig eine Arbeit suchen können	33%	43%	87%	83%
Information, bei welchen Stellen man sich bezüglich Arbeit oder Arbeitssuche erkundigen kann	30%	42%	88%	85%
Computerkenntnisse erwerben bzw. verbessern	28%	44%	74%	89%
Arbeitsplatz sichern	24%	22%	89%	70%
Unterstützung bei der Arbeitssuche und Bewerbung	24%	42%	74%	74%
neuen Arbeitsplatz finden	20%	43%	50%	44%
psychische Probleme in den Griff bekommen ⁵⁾	3%	9%	33%	62%
Wohnsituation verbessern ⁵⁾	2%	10%	-	44%
ärztliche und gesundheitliche Betreuung ⁵⁾	2%	8%	100%	74%

¹⁾ Angaben in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ Angaben in Prozent aller Befragten

³⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Themenbereich

⁴⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Gesamtstichprobe

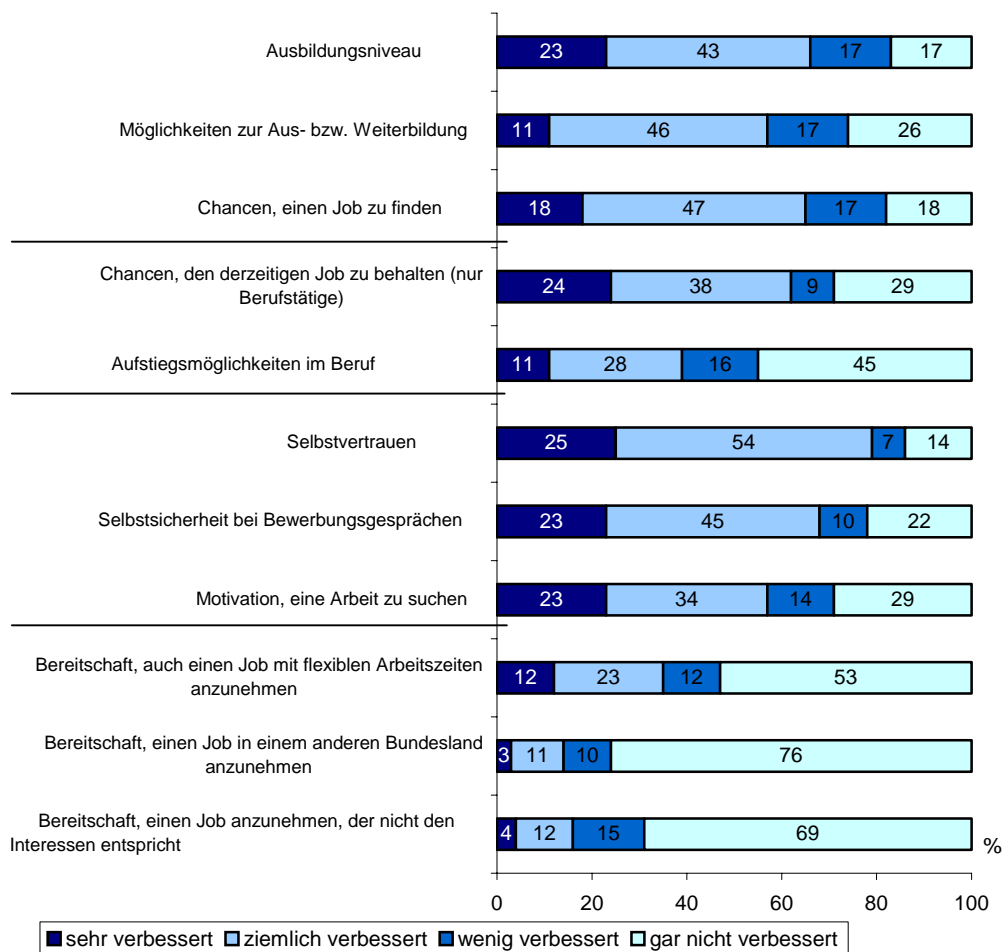
⁵⁾ Hier sind die niedrigen Fallzahlen zu beachten.

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 3) = 112;



Bei beinahe 80 % der Befragten aus Themenbereich 3, Sozialwirtschaft, ist durch ihre Beteiligung an EQUAL ihr Selbstvertrauen gestiegen und für über zwei Drittel hat sich die Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen verbessert (Grafik 13). Zwei Drittel der Befragten gaben auch an, dass sich ihr Ausbildungsniveau durch die Maßnahmenteilnahme verbessert hat und von 57 % der Befragten wurden bessere Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung wahrgenommen. Positive Effekte sind auch in Hinblick auf die beruflichen Möglichkeiten der TeilnehmerInnen eingetreten. Für 65 % haben sich die Chancen, einen Job zu finden, und für 62 % die Chancen, den derzeitigen Job zu behalten, verbessert. 39 % der Befragten gaben an, durch EQUAL bessere Aufstiegschancen im Berufsleben zu haben.

Grafik 13 Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 3



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n (Themenbereich 3) = 112; in Prozent der gültigen Angaben

5.4.6 Fazit Thema 3

Die Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich Sozialwirtschaft befassten sich vorrangig mit der Verbesserung der Arbeits-, Karriere- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten des dritten Sektors, der Nutzung der Potenziale des Dritten Sektors für die (Re-)Integration von Arbeitslosen und der Verbesserung der ökonomischen Basis der Unternehmen und NGOs. Die Entwicklungspartnerschaften lieferten Anregungen und Möglichkeiten zur Professionalisierung sozialer Organisationen sowie zur Verbesserungen der Arbeits- und Rahmenbedingungen in diesem Bereich. Auf Grund ihrer Aktivitäten wurden u. a. gesetzliche Änderungen im Sozialbereich angeregt und bereits realisiert, wie z. B. die Harmonisierung der Pflege- und Betreuungsberufe oder die Implementierung eines Dienstleistungsscheckmodells für haushaltsnahe Leistungen. Weiters leisteten sie eine intensive Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit und



schaften somit ein stärkeres Bewusstsein für die Bedeutung des Sektors Sozialwirtschaft. Diesbezüglich ist beispielsweise auch insofern bereits eine positive Entwicklung zu beobachten, als dass nun ArbeitnehmerInnenvertretungen verstärkt das Thema Sozialwirtschaft aufgreifen. Außerdem erfolgte eine umfassende Erforschung der Situation und Organisationslandschaft der Sozialwirtschaft in Österreich sowie diverser einzelner Bereiche.

EQUAL ermöglichte die Auseinandersetzung und Erprobung von neuen Ansätzen im Sozialbereich und konnte insofern zur Steigerung der Qualität der Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft beitragen, da zumindest unter EQUAL-MitarbeiterInnen nicht-prekäre Arbeitsverhältnisse gefördert wurden. Auch die TeilnehmerInnen von Maßnahmen waren mit dem Angebot sehr zufrieden, wobei die Aktivitäten vor allem zur Verbesserung ihrer beruflichen und allgemeinen Lebenssituation sowie zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze beigetragen haben. Die TeilnehmerInnen konnten dadurch ihr Selbstvertrauen und ihre Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen steigern sowie ihr Ausbildungsniveau verbessern. Positive Effekte auf die Chancen, einen Job zu finden bzw. die Chancen, den derzeitigen Job zu behalten, sind ebenfalls für einen Großteil der Befragten eingetreten.

Die Nachhaltigkeit der Aktivitäten in Hinblick auf die Übernahme neuer Ideen und Ansätze in die Regelförderung erscheint im Bereich der Sozialwirtschaft jedoch eher problematisch, weil die finanziellen Ressourcen in diesem Bereich begrenzt sind und keine klaren institutionellen Verantwortlichkeiten vorliegen. Am ehesten dürften – abgesehen von einzelnen Maßnahmen, für die bereits Förderungen zugesichert wurden – größere Organisationen diese weiterführen können, wenn auch vielleicht in eingeschränkter Form. Daher stellt die Entwicklung längerfristiger und nachhaltiger Finanzierungsmodelle eine wesentliche Herausforderung für den Sozialbereich dar.

Darüber hinaus mangelt es jedoch auch an der gesellschaftlichen bzw. politischen Berücksichtigung der spezifischen Rahmen- und Umsetzungsbedingungen dieses Zweiges. Daher ist es von Bedeutung, weiterhin Lobbyingarbeit für den sozialwirtschaftlichen Bereich zu betreiben. Um die Qualität der Leistungen in der Sozialwirtschaft zu erhalten bzw. zu steigern sowie die Qualität der Arbeitsplätze in diesem Bereich zu verbessern, wäre es wichtig, eine – den Strukturen der Sozialwirtschaft angepasste – Form der Interessensvertretung einzurichten. Jedoch erweist sich dafür die Angehörigkeit zu unterschiedlichen Berufsvertretungen und der teilweise niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad als erschwerend. Dennoch wäre es für einen an Bedeutung gewinnenden Bereich besonders wichtig, in der Öffentlichkeit präsent zu sein und anerkannt zu werden.

5.5 Thema 4: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung

Im Themenbereich Förderung des lebensbegleitenden Lernens waren nur drei Entwicklungspartnerschaften tätig, wobei zwei auf regionaler Ebene agierten und eine sektoral aktiv war. Ziel der **sektoralen Partnerschaft** war die Umsetzung des Diversity Management Konzepts im Rahmen von Pilotbetrieben. Die Aktivitäten konzentrierten sich auf die verbesserte Integration von benachteiligten ArbeitnehmerInnen. In den Pilotbetrieben erfolgte zu Beginn eine umfassende Betriebsanalyse, darauf abgestimmt wurden verschiedene Qualifizierungs-, Empowerment- und Beratungsangebote gesetzt sowie Sensibilisierungsprogramme durchgeführt.

Bei der **regionalen Entwicklungspartnerschaft** in *Tirol* standen die Vernetzung der regionalen Weiter- und Erwachsenenbildungseinrichtungen sowie die Sensibilisierung von bildungsfernen ArbeitnehmerInnen im Vordergrund. In diesem Zusammenhang wurden regionale Netzwerkinitiativen gesetzt sowie regionale und zentrale Berufs- und Bildungsberatungsstrukturen aufgebaut. Zudem entwickelte die Partnerschaft ein Bildungsförderungsmodell sowie eine Datenbank, die einen Überblick über das Bildungsangebot in Tirol lieferte, und implementierte ein Ausbildungsprogramm für BildungsberaterInnen. Auch in *Vorarlberg* bildete die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Personen, die im Zugang zu Aus- und Weiterbildung benachteiligt sind, einen Schwerpunkt. Neben der Durchführung einer regionalen Marketingkampagne ging es dabei u. a. um die Einrichtung eines „Life-long-learning Center“, das Berufs-, Bildungs-



und Laufbahnberatungen insbesondere für bildungsferne Zielgruppen anbot. Weiters wurden Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt, Lehr- und Lernmittel zum lebenslangen Lernen entwickelt sowie Aktivitäten für SchulabbrecherInnen und jugendliche MigrantInnen gesetzt.⁶⁷

5.5.1 Innovative Lösungsansätze

Zwei Entwicklungspartnerschaften in Thema 4 konzentrierten sich auf die Umsetzung von Konzepten zur Forcierung des lebensbegleitenden Lernens in der jeweiligen Region. Die politische Forderung nach **lebenslangem Lernen** ist generell eine in vielen strategischen Papieren vertretene Formel, welche jedoch im tatsächlichen Bewusstsein der Menschen nur wenig verankert ist. Die Kluft zwischen dieser Forderung und deren tatsächlicher Umsetzung ist von einem Mangel an Lernfreude, Begeisterung und dem fehlenden Bewusstsein über die Bedeutung des Lernens zur Erhöhung der eigenen Lebensqualität geprägt. Besorgniserregend ist es, dass insbesondere die den größten Bedarf aufweisenden Personen am schwierigsten zum Lernen zu motivieren sind.

Grundsätzlich sind benachteiligte und ausgegrenzte Personen, d. h. die Zielgruppen von EQUAL, den klassischen Erwachsenenbildungsinstitutionen bislang eher fern geblieben. Mit der **Fokussierung** auf sonst wenig beachtete Zielgruppen hat EQUAL eine bedeutende Innovation geschaffen. In *Tirol* wurde beispielsweise für bildungsferne Personen der Zugang zu regionaler Bildungs- und Berufsberatung durch die Entwicklung neuer Methoden und Beratungsmöglichkeiten erleichtert. Die Teilnahme an EQUAL veranlasste auch die beteiligten Bildungseinrichtungen zur Reflexion über eine nachhaltige Erreichung bildungsferner Personen und die organisatorische Verankerung des Themas Lebenslanges Lernen. Die finanzielle Absicherung der beteiligten operativen PartnerInnen schaffte ein Arbeitsklima, welches den üblicherweise vorherrschenden Konkurrenzdruck zu Gunsten der Förderung einer konstruktiven Zusammenarbeit zumindest teilweise in den Hintergrund drängte.

Zur Erreichung der Zielgruppe besteht u. a. nach Expertenmeinung die Möglichkeit, netzwerkartige Versorgungseinheiten zu etablieren, auf die die Betroffenen einerseits durch die dort tätigen BetreuerInnen direkt oder andererseits mittels spezieller Werbeaktionen aufmerksam gemacht werden können. Da es sich bei den bildungsfernen Personen um eine sehr heterogene Zielgruppe hinsichtlich des Bildungsniveaus und der soziodemographischen Merkmale handelt, ist es notwendig eine exakte **Zielgruppenspezifikation** zu betreiben, um die Marketingmaßnahmen genau auf unterschiedliche Bedarfe abzustimmen. In *Vorarlberg* fand dies bereits insofern Berücksichtigung, als dass eine spezielle Marketingkampagne für das lebensbegleitende Lernen entwickelt wurde, die sich besonders an benachteiligte Personengruppen richtete. Ebenso war die Einrichtung eines Kompetenzzentrums zum lebenslangen Lernen im Sinne eines One-Stop-Shop-Prinzips für die Region neuartig.

Ein weiterer innovativer Aspekt war der **ganzheitliche Ansatz** der Projekte, der sowohl das Arbeits- als auch das Sozialleben der TeilnehmerInnen berücksichtigte. So fand bei der Implementierung des Diversity Management Ansatzes ein sehr breites Verständnis von Vielfalt seine Anwendung, bei der eine Verknüpfung von betrieblicher Diversität mit Ansätzen im sozialen Umfeld stattgefunden hat und in experimenteller Form im Rahmen von Pilotbetrieben zum Einsatz kam. Der *Bildungswegweiser* konzipierte u. a. einen ganzheitlichen Beratungsansatz für die bildungsferne Zielgruppe.

Im Thema 4 wurden vielfältige neue Methoden entwickelt und theoretische Konzepte auf ihre Anwendbarkeit in der Praxis erprobt. Durch die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften konnten zahlreiche Erfahrungen im Umgang mit spezifischen Zielgruppen gewonnen werden und ein Grundstein für die Konzipierung von zukunftsorientierten Maßnahmen gelegt werden.

⁶⁷ Eine detaillierte Beschreibung der Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften befindet sich im Anhang.



5.5.2 Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

Im Themenbereich 4 führten die mit dem lebensbegleitenden Lernen befassten Entwicklungspartnerschaften Forschungsstudien durch. Die *Bildungspartnerschaft Vorarlberg* erforschte die Weiterbildungsbeteiligung in der Region und erhob die Motive bildungsferner Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Der Tiroler *Bildungswegweiser* führte eine Bildungsbedarfsanalyse bei Tiroler Unternehmen und Bildungsinstituten durch. Diese **Forschungsstudien** dienen der Nachhaltigkeit, da sie auch nach Abschluss der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften zur Verfügung stehen.

Weiters entwickelten die Entwicklungspartnerschaften diverse Methoden und Maßnahmen, auf die weiterhin zurückgegriffen werden kann. Beispielsweise wurden neue **Lehr- und Lernmittel** zum lebenslangen Lernen und zur Berufsorientierung konzipiert, die im Unterricht vielseitig verwendbar sind oder eine modulare Basisausbildung zur/zum BildungberaterIn. Im Bereich des Diversity Managements stehen z. B. Betriebsanalyse-Konzepte zur Erhebung von Diversity Problemfeldern und Potenzialen sowie Qualifizierungs-, Empowerment- und Sensibilisierungsprogramme zur Verfügung. Außerdem konzipierten die Entwicklungspartnerschaften in Thema 4 diverse Tools und Websites, wie z. B. eine Website für SchulabbrecherInnen (www.planbe.at), ein Selbstanalysewerkzeug (www.checkk.at), das im Rahmen einer transnationalen Partnerschaft entwickelt wurde, eine Bildungsdatenbank in Tirol, das Projektförderungsmodell update+ oder eine CD zu den Themen „Job, Leben, Zukunft“.

Zur **Weiterführung** von einzelnen Maßnahmen, Modulteilern oder Schulungen werden teilweise noch Gespräche mit potenziellen FördergeberInnen geführt, einzelne Fortführungen konnten schon gesichert werden. So kann die Bildungsdatenbank auf Grund der Unterstützung des Landes Tirol weiter betrieben werden, auch die Basisfinanzierung zur Gestaltung von Lernfesten zur weiteren Förderung der Vernetzung der Tiroler Weiterbildungseinrichtungen ist gesichert. Weiters wird das Bildungsförderungsmodell update+ in das Fördermodell des Landes Tirol integriert. Die *Bildungspartnerschaft Vorarlberg* verweist auf das Problem, ob nach Abschluss von EQUAL weiterhin alle Bildungsträger in der Region zusammen geführt werden können. Zudem erscheinen Nachstudien zur Erfolgskontrolle der einzelnen Maßnahmen erforderlich, um u. a. weitere Fördermöglichkeiten für gut funktionierende Aktivitäten zu erschließen.

Für ein effizientes Arbeiten mit der bildungsfernen Zielgruppe erscheinen aber generell eine laufende Finanzierung und die Strategie der kleinen Schritte erforderlich. Wenn nicht kontinuierliche Mittel zur Verfügung stehen, führt dies insofern zu einem Mehraufwand, als dass der Zugang zur Zielgruppe immer neu aufgebaut werden muss. Somit würde auch ein Großteil des erworbenen Wissens über die Zielgruppe ungenützt bleiben.

Weiters ist zu beachten, dass im Bereich der Erwachsenenbildung auch die betriebliche Ebene immer mehr an Bedeutung gewinnt. Die Erfahrung zeigt, dass Großbetriebe diesem Thema offener gegenüber stehen als kleinere und mittlere Unternehmen. Diese hegen oftmals Befürchtungen, dass dadurch die Ansprüche der MitarbeiterInnen bezüglich der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsentgelts in die Höhe geschraubt werden. Hier würden sich Ansatzpunkte für weitere Aktivitäten zur Forcierung des lebenslangen Lernens bieten.

Auswirkungen auf Unternehmen

Die zwei Entwicklungspartnerschaften, die sich schwerpunktmäßig mit dem lebensbegleitenden Lernen befassten, konzentrierten sich auf die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen. Eine Einbindung von Unternehmen fand aber dennoch z. B. im Rahmen der Bildungsbedarfsforschung des *Bildungswegweisers* statt, bei der die Bedürfnisse von Tiroler Unternehmen erhoben wurden. *Managing Diversity* setzte hingegen ihre Maßnahmen schwerpunktmäßig im Rahmen von Pilotbetrieben um. Die Aktivitäten zum Thema Diversity fanden im Unternehmen Flowserve, im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Wien, in zwei sozialökonomischen Betrieben (R.U.S.Z. sowie D.R.Z.) sowie im Evangelischen Flüchtlingsdienst der Diakonie Österreich statt. In der folgenden Fallstudie wird auf die Erfahrungen bei der Implementierung des Diversity Management Konzepts im evangelischen Flüchtlingsdienst näher eingegangen.



Fallstudie

Der evangelische Flüchtlingsdienst der Diakonie Österreich (EFDÖ) ist ein Arbeitszweig des Evangelischen Hilfswerks in Österreich. Die Arbeitsbereiche des Flüchtlingsdienstes umfassen Beratung (inklusive Schubhaftbetreuung), Betreuung und Unterbringung von Flüchtlingen sowie Integrations- und Jugendprojekte.

Die Beteiligung des evangelischen Flüchtlingsdienstes an den Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft *Managing Diversity* erfolgte, um die Standards der MitarbeiterInnen und der Firma zu verbessern, einen Imagegewinn zu erzielen sowie auf Grund der gebotenen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Für die Beteiligung war auch der Umstand ausschlaggebend, dass viele FlüchtlingsberaterInnen nicht aus Österreich stammen, wodurch der Umgang mit der kulturellen Diversität im Vordergrund stand. Weiters befand sich der Flüchtlingsdienst im Jahr 2004 in einer großen Wachstumsphase, die auch organisatorische Veränderungen bedingte. In dieser Umstrukturierungsphase wollte sich der EFDÖ intensiver mit dem Diversity Management befassen.

Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft begannen mit einer Betriebsanalyse, bei der qualitative Interviews mit leitenden MitarbeiterInnen durchgeführt wurden. Weiters veranstaltete *Managing Diversity* gemeinsam mit den MitarbeiterInnen des EFDÖ die „Zukunftswerkstatt“, ein fast jährlich stattfindendes Arbeitstreffen des Flüchtlingsdienstes. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden die Angebote der Entwicklungspartnerschaft zum Thema Diversity vorgestellt sowie zwei Workshops zum „Diversity Kennenlernen“ und „Diversity Blickpunkte, vielfältige Perspektiven“ durchgeführt.

Auf Basis dieser ersten Anknüpfungspunkte fanden weitere Gespräche und Coachings mit InteressentInnen und LeiterInnen statt. Die Ergebnisse der Betriebsanalyse und der Befragungen zeigten, dass sich die MitarbeiterInnen weniger stark mit dem Unternehmen identifizieren, wobei dies vor allem auf den starken Wachstumsprozess im Flüchtlingsdienst zurückzuführen ist. Weiters wurden allgemeine Managementprobleme wie Kommunikationsprobleme sowie ein gewisser Fortbildungsbedarf festgestellt.

Der evangelische Flüchtlingsdienst etablierte daher u. a. auf Grund dieser Erkenntnisse ein internes Fortbildungsprogramm, bei dem derzeit Kurse zu Basiskenntnissen wie Erste Hilfe, Excel-Kurse etc. angeboten sowie Seminare zum Umgang mit Stress und Belastungen bzw. zum Frauenempowerment veranstaltet werden.

Zum Thema Diversity Management fanden Seminare und Workshops sowie ein Führungskräfteworkshop statt. Durch diese Aktivitäten wurde das Thema Diversity Management im Flüchtlingsdienst verstärkt aufgegriffen, vor allem im Bereich der Geschäftsführung erfolgte nun eine intensivere Auseinandersetzung in Hinblick auf den Umgang mit Vielfalt. Es wird z. B. darauf geachtet, dass bei Seminaren auch MitarbeiterInnen anderer Herkunft teilnehmen und auf eine entsprechende Mischung der TeilnehmerInnen Wert gelegt. Weiters wird eine Ausgewogenheit im Sinne des Gender Mainstreamings u. a. bei Stellenbesetzungen berücksichtigt.

Nach Meinung des Geschäftsführers ist jedoch für die eigentliche Zielsetzung, die Vielfalt stärker zu nutzen, zu wenig Zeit geblieben bzw. gingen seiner Meinung nach die Aktivitäten zu wenig in die Tiefe. Er bedauert beispielsweise, dass kein Diversity Management System etabliert wurde, wobei er sich ein Controlling-System vorgestellt hätte, bei dem TeilnehmerInnenzahlen (männlich/weiblich, MigrantInnen etc.) ermittelt werden können oder eine Einbindung in das Personalwesen bzw. die Personalverrechnung. Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft konnten diese Erwartungen jedoch nicht erfüllen.

Durch die Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaft konnte aber der Begriff des Diversity Management im Evangelischen Flüchtlingsdienst bzw. insbesondere im Leitungsteam eingeführt werden. Dieses Konzept wird als sehr wichtig angesehen, es bedarf aber nach Meinung des Geschäftsführers noch einer Weiterentwicklung.



5.5.3 Partnerschaftlicher Ansatz

Im Rahmen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit waren die Entwicklungspartnerschaften im Bereich der Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung bemüht, alle relevanten operativen Akteure und strategischen PartnerInnen in ihre Aktivitäten einzubinden. Die Zusammenarbeit in Form von Entwicklungspartnerschaften ermöglichte den involvierten PartnerInnen die verschiedenen Einrichtungen kennen zu lernen, wodurch sich nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften die gegenseitige **Akzeptanz** erhöhte. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit bot auch die Möglichkeit für einen intensiven Informationsaustausch. Weiters wurde diese Kooperationsform für die Entwicklung innovativer Lösungen, zur Unterstützung der Zielgruppen, zur Umsetzung der Module sowie zur Verbreitung der Ergebnisse als nützlich erlebt.⁶⁸ Durch das Zusammenwirken der verschiedenen PartnerInnen kam es zu einer Verstärkung des Kompetenztransfers und daher zu einem nachhaltigen Kompetenzzuwachs, wodurch sich auch die Handlungskompetenz der gesamten Entwicklungspartnerschaft erhöhte.

Vom Tiroler *Bildungswegweiser* wurden im Rahmen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit z. B. auch Netzwerke von BildungsberaterInnen aufgebaut und die Vernetzung von Erwachsenen- und Primärausbildungseinrichtungen initiiert, um mehr Transparenz und Absprachen bezüglich der Bildungsangebote zu ermöglichen.

Um die Chancen für die weitere Umsetzung der Projekte in Politik und Praxis zu erhöhen, erschien es vor allem förderlich, den Aufgaben- und Verantwortungsbereich der strategischen PartnerInnen zu erweitern. Durch eine stärkere Einbindung in die **operative Arbeit** einer Entwicklungspartnerschaft konnte die Begeisterung der ModulträgerInnen spürbarer werden und auf diesem Weg ein nachhaltigeres Interesse an dem spezifischen Thema wecken. Die Intensität der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen EntwicklungspartnerInnen war jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt und liegt zwischen den Polen „Umsetzung einer gemeinsamen Mission“ und „Zusammenarbeit basierend auf losen Vereinbarungen“. Die Entwicklungspartnerschaft *Managing Diversity* berichtete beispielsweise, dass der Austausch mit den strategischen PartnerInnen nicht so intensiv war, wie ursprünglich gewünscht. Unterstützung seitens der strategischen PartnerInnen fand vorrangig für die Akquirierung der Pilotbetriebe sowie für die Öffentlichkeitsarbeit statt.

Thematische Vernetzung

An dem thematischen Netzwerk „Optimierung von Weiterbildungsangebot und -nachfrage“ waren alle Entwicklungspartnerschaften aus dem Bereich lebensbegleitendes Lernen sowie eine Partnerschaft aus dem Thema 1B, Integration von Behinderten, beteiligt. Das Netzwerk widmete sich u. a. Finanzierungsmodellen, auch anhand des Beispiels des von der Entwicklungspartnerschaft *Bildungswegweiser* entwickelten Finanzierungsinstruments, und tauschte Erfahrungen zur Koordinierung von Weiterbildung sowie zu den durchgeführten Analysen und Beratungsmaßnahmen aus. Weiteres Ziel war die Schaffung von Konzepten zur Sensibilisierung und Forcierung von lebensbegleitendem Lernen. Außerdem fand ein projektübergreifender Austausch über Möglichkeiten der Anschlussfinanzierung der Module über den Förderzeitraum hinaus statt.

An der thematischen Vernetzung schätzten die befragten EQUAL-PartnerInnen im Themenbereich 4 insbesondere den Informations- und Erfahrungsaustausch, weiters wurde diese in Hinblick auf die Ergebnisverbreitung, die Entwicklung von Innovationen und die Unterstützung der Zielgruppe als sinnvoll wahrgenommen. Einen geringeren Nutzen der nationalen Vernetzung sahen die Befragten bezüglich der Modulumsatzung, der nachhaltigen Umsetzung der Ergebnisse sowie der Veränderung von Strukturen und Systemen.⁶⁹

⁶⁸ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 4

⁶⁹ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 4



5.5.4 Transnationale Zusammenarbeit

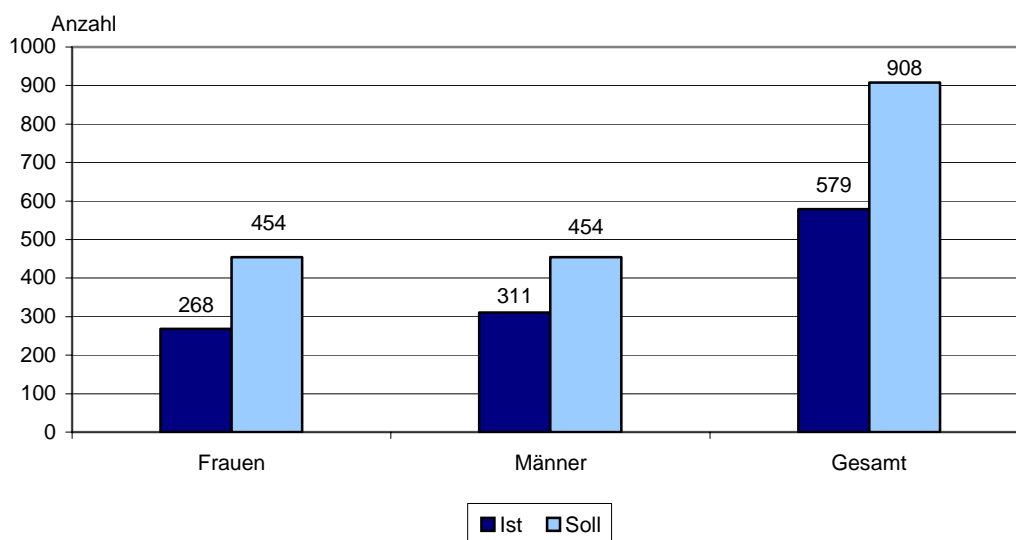
Die drei im Rahmen der Förderung des lebensbegleitenden Lernens tätigen Entwicklungspartnerschaften waren in drei unterschiedliche transnationale Partnerschaften involviert. Diese transnationalen Kooperationsgemeinschaften waren eher klein, sie setzten sich insgesamt nur aus 2 bis 4 PartnerInnen zusammen. Die *Bildungspartnerschaft Vorarlberg* kooperierte mit zwei deutschen Partnerschaften und *Managing Diversity* arbeitete mit PartnerInnen aus Italien, Deutschland und einer österreichischen Entwicklungspartnerschaft aus dem Themenbereich 1A zusammen. Der Tiroler *Bildungswegweiser* kooperierte laut ECDB nur mit einer italienischen EQUAL-Partnerschaft.

Bei der transnationalen Zusammenarbeit stand nach Meinung der befragten PartnerInnen ebenfalls der Informations- und Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Weiters dienten die internationalen Kooperationen vor allem der Verbreitung der Ergebnisse.⁷⁰

5.5.5 Stärkung der Handlungskompetenz

Im Bereich der Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung war vorgesehen, rd. 910 Personen zu unterstützen. Bisher wurden aber erst rd. 580 Personen in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften miteinbezogen, wobei aber zu berücksichtigen ist, dass die TeilnehmerInnen aus dem Jahr 2005 noch nicht enthalten sind. Generell beziehen sich die Daten der TeilnehmerInnen nur auf die Entwicklungspartnerschaften *Managing Diversity* und *Bildungswegweiser*. Die *Bildungspartnerschaft Vorarlberg* bot neben Sensibilisierungsmaßnahmen für ihre Zielgruppen u. a. Beratungsleistungen an, diese gehen jedoch auf Grund der Definition – nur Personen, die Maßnahmen in Anspruch nehmen die länger als einen halben Tag dauern – nicht in die Statistiken der begünstigten Personen ein.

Grafik 14 (Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 4, 2002 - 2004¹



¹ Es ist zu berücksichtigen, dass bisher noch keine TeilnehmerInnen im Jahr 2005 in die Datenbank eingetragen wurden.

Quelle: Report des EQUAL BÜROS ÖSTERREICH, Stand November 2005

Die rd. 580 TeilnehmerInnen setzten sich aus etwas mehr männlichen (54 %) als weiblichen (46 %) Personen zusammen. Rd. zwei Drittel der im Rahmen von Thema 4 begünstigten Personen waren zwischen 25 und 45 Jahre alt und ein Viertel hatte das Alter von 45 Jahren bereits

⁷⁰ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 4



überschritten. Nur 7 % waren jünger als 25 Jahre. Im Vergleich zur Altersverteilung aller rd. 22.800 TeilnehmerInnen ist eine anteilmäßig stärkere Berücksichtigung der mittleren und älteren Personen zu beobachten, während jüngere Zielgruppen bisher noch weniger involviert waren als im Durchschnitt (nur 7 % statt 23 %), weil sich die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften vor allem auf Maßnahmen zur Weiterbildung bezogen und daher weniger die jüngere Klientel ansprachen.

In Hinblick auf die abgeschlossene Schulbildung der TeilnehmerInnen in Thema 4 zeigt sich, dass verhältnismäßig mehr Personen mit einer höheren Schulbildung vertreten waren als insgesamt. Dies ist vor allem auf das Konzept des Diversity Managements als Top-Down-Strategie zurückzuführen. Die Hälfte der bisherigen TeilnehmerInnen im Bereich des lebensbegleitenden Lernens verfügte über einen Matura- oder Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss, während dies nur auf 18 % aller begünstigten Personen zutrifft. Nur 11 % der TeilnehmerInnen im Rahmen von Thema 4 wiesen maximal einen Pflichtschulabschluss auf. Knapp ein Viertel dieser begünstigten Personen hat eine Lehre oder Meisterprüfung absolviert, wobei diese Bildungsabschlüsse wesentlich mehr Männer (82 %) aufwiesen als Frauen.⁷¹

Alle TeilnehmerInnen von Thema 4 gingen einer Berufstätigkeit nach. Diese stärkere Berücksichtigung von Beschäftigten ist auch auf die Themenstellung der Entwicklungspartnerschaften zurückzuführen, die sich auf das lebensbegleitende Lernen und eine integrationsfördernde Arbeitsgestaltung bezog.

Um die TeilnehmerInnen zu stärken und auf ihre spezifischen Bedürfnisse eingehen zu können, waren sie sowohl aktiv in die Modulgestaltung als auch in die Modulbewertung eingebunden. Im Rahmen von Befragungen, Pilottests oder durch Feedbackmöglichkeiten wurden sie in die Maßnahmengestaltung involviert. Bei den einzelnen Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften wurden die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppen berücksichtigt, beispielsweise bei der Konzeption der BildungsberaterInnenausbildung oder der Schaffung von adäquaten Bildungsangeboten für die bildungsferne Zielgruppe vor Ort.

Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften zielten auch auf einen Abbau von Hemmschwellen in Bezug auf das lebenslange Lernen ab, beispielsweise mit Hilfe einer Marketingkampagne, die bei den Wünschen und Vorstellungen von benachteiligten Zielgruppen ansetzte, und boten Hilfe zur Selbsthilfe mit maßgeschneiderten Werkzeugen und adäquaten Beratungstools an. Weiters wurden zielgruppenbezogene Methoden zur Unterstützung des Empowerments von benachteiligten ArbeitnehmerInnen oder individuelle Qualifizierungsaktivitäten angeboten. Durch den Einsatz zielgruppenadäquater Instrumente und Methoden konnte u. a. der potenziellen Überforderung der TeilnehmerInnen entgegengewirkt werden. Beim Training von *Managing Diversity* wurde sehr individuell mit den TeilnehmerInnen gearbeitet sowie neue Lernmodelle implementiert. Dabei konnte bei den TeilnehmerInnen nach Angaben der Entwicklungspartnerschaft die Eigenverantwortung in der Konfliktlösung und Kommunikation, das eigenverantwortliche Lernen und die Know-How Weitergabe sowie das ressourcenorientierte und projektbezogene Lernen gefördert werden.

Der Empowerment-Ansatz trägt langfristig vor allem zum Aufbau interner Kontrollüberzeugungen bei und fördert das selbstverantwortliche Handeln, das gleichzeitig jedoch auch erhöhte Frustrationstoleranz und bedeutende Anstrengungen von den TeilnehmerInnen erfordert. Außerdem werden das Know-How und das Einfühlungsvermögen der TrainerInnen besonders intensiv gefordert. Vor allem für die Erarbeitung des Zugangs zur Zielgruppe sind viel Ausdauer, Zeit und die dafür notwendigen finanziellen Mittel erforderlich. Es sollte eine vertrauensvolle Beziehung zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen aufgebaut werden, um bei Misserfolgen der TeilnehmerInnen durch eine Stärkung der Frustrationstoleranz deren Ausstieg aus dem Programm zu vermeiden.

⁷¹ Es ist aber zu berücksichtigen, dass nur bei etwas mehr als der Hälfte aller EQUAL-TeilnehmerInnen (12.213 von 22.811) bzw. bei 434 von 579 Personen in Thema 4 Daten über die höchste abgeschlossene Schulbildung in der EQUAL-Datenbank per November 2005 vorliegen.



Da trotz dieser Vorgehensweise die Abbruchquote auf Grund fluktuierender Interessenslagen relativ hoch ist, ist es zielführend, Curricula bestehend aus einzelnen Modulen zu entwickeln, die nach eigenem Lerntempo absolviert werden können und die trotz temporären Ausstiegs den Abschluss nicht gänzlich gefährden.

5.5.6 Fazit Thema 4

Die Forcierung des lebenslangen Lernens ist bisher nur wenig im Bewusstsein der Menschen verankert. Zwei Entwicklungspartnerschaften aus dem Themenbereich 4 widmeten sich daher der bildungsfernen Zielgruppe, um sie mit Hilfe von Sensibilisierungs- und Marketingaktivitäten sowie mit maßgeschneiderten Beratungsaktivitäten zum weiteren Lernen zu motivieren. Die dritte Partnerschaft versuchte, ein chancengleiches und integrationsförderndes Arbeitsklima zu erreichen und setzte dafür das Diversity Management Konzept im Rahmen von Pilotbetrieben um.

Durch die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften im Bildungsbereich wurde das Augenmerk verstärkt auf benachteiligte und ausgegrenzte Personen gelegt, die bisher von Weiterbildungsmaßnahmen eher ausgeschlossen waren. Insbesondere die beteiligten Bildungseinrichtungen wurden zur stärkeren Berücksichtigung dieser Zielgruppe sowie zur organisatorischen Verankerung des lebensbegleitenden Lernens motiviert. Weiters konnten umfassende Erfahrungen im Umgang mit bildungsfernen Zielgruppen gewonnen werden und zukunftsorientierte Konzepte, wie z. B. jenes des Diversity Managements, erprobt werden.

Um mit der bildungsfernen Zielgruppe weiterhin möglichst effizient zu arbeiten, sind jedoch eine Strategie der kleinen Schritte sowie eine laufende Finanzierung von Unterstützungsmaßnahmen erforderlich. Es ist nämlich besonders schwierig, den Zugang zu diesem benachteiligten Personenkreis zu finden. Dies erfordert spezielle – auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmte – Marketingmaßnahmen sowie regionale Beratungs- und Qualifizierungsangebote, wie sie von den Entwicklungspartnerschaften angeboten wurden. Aufwändig ist es im Gegenzug, den Zugang zur Zielgruppe immer wieder neu zu erschließen.

Ein weiterer bedeutender Ansatzpunkt für zukünftige Entwicklungen stellt die Forcierung der Weiterbildung auf betrieblicher Ebene dar, da diese insbesondere in Zusammenhang mit der Erwachsenenbildung von Bedeutung ist.

5.6 Thema 5: Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt

Die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt stellte mit 11 Entwicklungspartnerschaften, wovon 10 regional agierten, den drittstärksten Themenschwerpunkt von EQUAL Österreich dar. Die einzige **sektorale Entwicklungspartnerschaft** zielte vor allem auf die Verbesserung der Situation für WiedereinsteigerInnen bzw. Frauen, die einen beruflichen Umstieg und Aufstieg planten, am Arbeitsmarkt ab. Dafür wurden Frauen zu Laufbahnberaterinnen ausgebildet, die anschließend im Rahmen von drei Frauenberatungsstellen eine flexible Beratung für Frauen in schwierigen Lagen anboten. Einen weiteren Schwerpunkt der bundeslandübergreifend agierenden Partnerschaft bildeten zahlreiche Informations- und Sensibilisierungsaktivitäten, um bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufzuzeigen.

Die überwiegend **regional tätigen Entwicklungspartnerschaften** im Themenbereich 5 versuchten Gender Mainstreaming in einzelnen Regionen oder Bereichen (Unternehmen und Organisationen) zu implementieren und widmeten sich neben der Sensibilisierungsarbeit insbesondere auch der Qualifizierung von Frauen im (informations-)technischen Bereich. In *Wien* standen das Empowerment und die Qualifizierung von niedrigqualifizierten Frauen und Mädchen ab 15 Jahren im Vordergrund. In *Niederösterreich* bildete die Implementierung von Gender Mainstreaming in die Regionalpolitik und -entwicklung den Schwerpunkt der Aktivitäten. Dafür wurde u. a. eine gendersensible Unternehmenskultur in regionalen Entwicklungsorganisationen erarbeitet, Bewusstseinsarbeit im Waldviertel geleistet oder Modelle zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben in Kooperation mit Unternehmen ent-



wickelt. Die zwei *burgenländischen* Entwicklungspartnerschaften strebten an, die geschlechtsspezifische Segregation am regionalen Arbeitsmarkt abzubauen, wobei einerseits die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien und andererseits die Bekanntmachung der Strategie des Gender Mainstreaming im Vordergrund stand. Um dieses Ziel zu erreichen bot eine Partnerschaft u. a. Qualifizierungsmaßnahmen für LernbegleiterInnen sowie im EDV-Bereich an und erprobte die Arbeitsform der Telearbeit in südburgenländischen Unternehmen, die andere widmete sich vorrangig der Sensibilisierung und führte Pilotprojekte zur Implementierung der Gender Perspektive in der ländlichen Grenzregion durch.

In der *Steiermark* standen einerseits die Verbesserung des Zugangs von Mädchen und jungen Frauen zu nicht-traditionellen, technischen Berufen und andererseits die Implementierung der Gleichstellungspolitik in die regionale Arbeitsmarktpolitik im Mittelpunkt der Aktivitäten. Um letzteres zu erreichen, wurden u. a. Lehrgänge zur Ausbildung von Gender Agents sowie für NGOs durchgeführt und Organisationen und Institutionen im Rahmen von Pilotprojekten bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten unterstützt. Die *Kärntner* Entwicklungspartnerschaft richtete sich vor allem an WiedereinsteigerInnen und Frauen mit beruflichen Veränderungswünschen, für die spezielle Beratungskonzepte entwickelt und Karriere-Coachings durchgeführt wurden. Weiters wurden Qualifizierungsmaßnahmen für SchulabbrecherInnen angeboten und Sensibilisierungsarbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet. In *Salzburg* stand der Kompetenzaufbau zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männer im Vordergrund, wobei diese Entwicklungspartnerschaft Qualifizierungsmaßnahmen im Tourismus sowie im technischen Bereich durchführte und sich auch speziell der Verbesserung der Situation von MigrantInnen am Salzburger Arbeitsmarkt widmete. Die *Tiroler* Entwicklungspartnerschaft versuchte die Situation von Frauen am Tiroler Informationstechnologiearbeitsmarkt zu verbessern, wofür sie u. a. mobile Beratungen, Ausbildungslehrgänge im IT-Bereich anbot und Sensibilisierungsarbeit z. B. durch die Aufführung eines Veränderungstheaters leistete. In *Vorarlberg* wurden neue Konzepte zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt, wobei die individuelle, die unternehmerische und die regionale Ebene ihre Berücksichtigung fanden. In diesem Zusammenhang führte die Partnerschaft u. a. Orientierungsveranstaltungen, Coachings und Lehrgänge durch, vermittelte Mentorschaften, beriet Betriebe und veranstaltete Wanderausstellungen zur Bewusstseinsbildung.⁷²

5.6.1 Innovative Lösungsansätze

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL bot die Chance, die seit langem bestehenden Forderungen zur Reduktion der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt unter veränderten Rahmenbedingungen und teilweise auch auf innovativen Wegen erneut aufzurollen. Durch dieses Programm wurden förderliche Rahmenbedingungen geschaffen, um verstärkt auf die Benachteiligung der Frau beim Berufs- und Wiedereinstieg aufmerksam zu machen.

Als innovativ ist die Berücksichtigung eines **holistischen Ansatzes** zur Bearbeitung von frauenspezifischen Problemen auf dem Arbeitsmarkt einzustufen sowie die Zusammenarbeit der unterschiedlichsten AkteurInnen. Dadurch kann das Wissen der – mit unterschiedlichen Zielgruppen arbeitenden – Organisationen in die Planung und Umsetzung von Maßnahmen integriert und ein Thema von unterschiedlichen Seiten beleuchtet werden.

Die Entwicklungspartnerschaften konzipierten neuartige Ansätze zur **Implementierung** von Gender Mainstreaming in unterschiedlichste Bereiche. *Just GeM* konzentrierte sich auf strukturelle Merkmale zur Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt, wofür die Gleichstellungspolitik einheitlich in die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten unterschiedlicher Organisationen einbezogen wurde. Die Partnerschaft *GesiR* widmete sich der Verankerung der Strategie des Gender Mainstreaming in die niederösterreichische Regionalentwicklung, um eine an Chancengleichheit orientierte regionalpolitische Praxis zu erreichen.



⁷² Eine detaillierte Beschreibung der Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften befindet sich im Anhang.

Bei der Arbeit der Entwicklungspartnerschaften nahmen Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung einen wesentlichen Platz ein, wobei auch innovative, neuartige Methoden zum Einsatz kamen. Einige Partnerschaften veranstalteten beispielsweise Wanderausstellungen, um der Bevölkerung u. a. die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt näher zu bringen. *WoMen* setzte zur Sensibilisierung die innovative Methode des Veränderungstheaters ein, bei der das Publikum aktiv in die Aufführung miteinbezogen wurde und die das Erleben sowie die Probleme beider Geschlechterrollen erfahrbar machte.

Eine auf Grund des Empowerment-Ansatzes ermöglichte zielorientierte Innovation bestand in der **Fokussierung** der durchgeführten Maßnahmen auf Frauen mit niedrigen Ausgangsqualifikationen sowie Menschen mit multiplen Vermittlungshindernissen. So unterstützte *Equalize* Frauen in schwierigen Lebenssituationen bei der Entwicklung von Karriereplänen und bot Qualifizierungsmaßnahmen für Schulabbrecherinnen an. Auch *Fempowerment* widmete sich der Ausbildung niedrig qualifizierter (junger) Frauen, wobei ein ganzheitliches Kurskonzept entwickelt wurde, das auch die Möglichkeit bot, Erfahrungen im Rahmen eines Betriebspraktikums zu sammeln. Zur Unterstützung von Frauen in schwierigen Lebenssituationen bot *NORA* spezifische Laufbahnberatungen an. Einige Entwicklungspartnerschaften versuchten durch die Vermittlung von spezifischen – vorrangig technischen – Qualifikationen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt abzubauen. *Girls Crack IT!* hatte sich z. B. zum Ziel gesetzt, den Zugang von Mädchen und Frauen zu technischen Berufen zu verbessern und es wurden vielfältige Qualifizierungsmaßnahmen im Tourismus und technischen Bereich (*Salzburg goes equal*) sowie auf dem EDV-technischen Gebiet (z. B. *WoMen* oder *Frauen und IKT im Burgenland*) angeboten.

Die Entwicklungspartnerschaften wandten bei ihrer Arbeit vielfältige neue **Methoden** an, wobei u. a. das E-Learning zum Einsatz kam. *F&Mpower* vermittelte z. B. Mentorschaften für eine bisher in diesem Zusammenhang noch nicht berücksichtigte Zielgruppe, nämlich Personen, die eine familienbedingte Auszeit nehmen, wobei neue Methoden wie Cross- und Gruppenmentoring eingesetzt wurden. Neuartig war auch, dezentrale Arbeitsplätze (Telearbeit) für Frauen in Klein- und Mittelbetrieben in ländlichen Regionen des Burgenlands zu implementieren (*Frauen und IKT im Burgenland*) oder die Gender-Perspektive in verschiedene Bereiche (Technologiezentren, Betriebe, Gemeinde) der burgenländischen Grenzregion einzuführen (*Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland*). Beim „Gendern“ einer Gemeinde kamen innovative Methoden zum Einsatz wie z. B. die „Gender Box“ und das Verteilen von „Gender Weckern“ (zum Messen der Gesprächszeiten von Männern und Frauen in Gemeinderatssitzungen) und „Gender Tüten“ für Kinder und Jugendliche.

Als weitere Innovation ist außerdem die explizite Ansprache von Männern für frauenspezifische Themen herauszustreichen. Bei den meisten Entwicklungspartnerschaften stand die Förderung von Frauen im Mittelpunkt, *F&Mpower* richtete sich jedoch auch konkret an Männer, wobei diese – ebenso wie die Frauen – nach Erwerbspausen (u. a. durch elternbedingte Karenz) beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützt und zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert wurden.

5.6.2 Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

Der Themenbereich 5, Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, war weniger forschungsintensiv, da nur zwei Entwicklungspartnerschaften eigene **Forschungsmodule** implementiert hatten bzw. sich eine weitere u. a. der Aktionsforschung widmete. Die Entwicklungspartnerschaft *WoMen* erstellte beispielsweise die Studie „Frauen sind anders. Männer auch. Chancengleichheit für Frauen und Männer am Tiroler Informationstechnologiearbeitsmarkt“ und *Girls Crack IT!* analysierte im Rahmen der Aktionsforschung die Determinanten der Berufsorientierung von Mädchen in steirischen Schulen. *Just GeM* erforschte regionale Kulturen in Zusammenhang mit Gender Mainstreaming und erstellte Regionsprofile für die Steiermark, die geschlechtsspezifische Informationen zur Beschäftigungs- und Arbeitssituation auf Bezirksebene beinhalten. Abgesehen von eigenen Forschungsmodulen widmeten sich aber auch die übrigen Entwicklungspartnerschaften u. a. der Erforschung der Situation ihrer Zielgruppe oder führten Befragungen vor bzw. zur Implementierung ihrer Projekte durch. Von *Salzburg goes equal* wurde beispielsweise die Situation von Migrantinnen am Salz-



burger Arbeitsmarkt analysiert und *Equalize* erhob die geschlechtsspezifischen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. *NORA* erstellte wiederum diverse Forschungspapiere u. a. zu den Grundlagen weiblicher Sozialisation, zu Ausbildungen im IKT-Bereich für Frauen oder zur Heranführung von Frauen in schwierigen Lagen an den Arbeitsmarkt. Diese Forschungsergebnisse stellen eine wichtige Informationsquelle dar und können als Grundlage für zukünftige Projekte dienen.

Zu den nachhaltigen Produkten der Entwicklungspartnerschaften in Thema 5 zählen die vielfältigen Lehrgangs- und Beratungskonzepte der Entwicklungspartnerschaften. Die **Lehrgänge** und Schulungen richteten sich einerseits an „benachteiligte“ Frauen und andererseits an TrainerInnen oder EntscheidungsträgerInnen in Unternehmen oder Organisationen. Die Kursinhalte reichten einerseits vom Erarbeiten von Karriereplänen über allgemeine Qualifizierungskurse bis hin zu konkreten Ausbildungslehrgängen insbesondere im technischen Bereich. Andererseits standen Schulungen zum Thema Gender Mainstreaming und Beratungs- oder Lernbegleitungslehrgänge im Vordergrund. Auf die zahlreichen erarbeiteten **Curricula** kann bei zukünftiger Maßnahmenkonzeption aufgebaut werden bzw. könnten diese – wenn ihre Finanzierung gesichert ist – ihre Fortsetzung finden.

Produkte wie vielfältige Informationsbroschüren u. a. zu untypischen Frauenberufsbildern, zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Schulungsunterlagen, Leitfäden, Materialiensammlungen, ein Methodenkoffer mit entwickelten Gender Mainstreaming-Tools oder die Fempowerment-Box mit Ergebnissen, Schulungsunterlagen und Leitfäden stehen weiterhin zur Verfügung. Die verschiedenen entwickelten **Tools** können weitere Einsatzmöglichkeiten finden, wie beispielsweise das Präventiv-Spiel (young.stars@work) von *Fempowerment*, das sich an Jugendliche richtete, die vor der Berufswahl stehen und diese auf kreative und spielerische Weise zu den Themen, die bei der Berufswahl berücksichtigt werden sollen, heranzuführt oder die Sammlung von geschlechtssensiblen Materialien für den Berufsorientierungsunterricht von *Girls Crack IT!*. Der Nachhaltigkeit dient auch die **Publikation** von Büchern, wobei z. B. die Partnerschaft *WoMen* das Buch „Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt, *Just GeM* das Handbuch „GINNOVA Gleichstellung von Frauen und Männern in regionalen Innovationszentren und im regionalen Innovationsmanagement“ herausgegeben haben und *Frauen & IKT im Burgenland* ihre Erfahrungen bei der Implementierung von Telearbeitsplätzen im Süd- und Mittelburgenland in einem Buch dokumentierten. Außerdem wurden CDs zum Thema Familie und Beruf in Balance oder zur Dokumentation der Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen erstellt und Filme z. B. von dem Theaterstück „Elektrika“ zum Thema Gleichstellung gedreht.

Die Produkte, Maßnahmen und Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaften wurden im Rahmen von Homepages, Broschüren und diversen Publikationen präsentiert. Zur Verbreitung ihrer Aktivitäten waren die Partnerschaften um Medienpräsenz bemüht und führten diverse **Veranstaltungen** durch. Die Entwicklungspartnerschaften organisierten Fachtagungen und Symposien mit nationalem und internationalem Bezug, wobei z. B. *Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland* ein internationales Symposium oder *NORA* zwei nationale und eine internationale Tagung veranstalteten, oder sie initiierten Veranstaltungen zum Abschluss ihrer Aktivitäten sowie im Rahmen ihrer thematischen Netzwerke. Die Vernetzungsaktivitäten sowie die kontinuierliche Dialogführung mit arbeitsmarktpolitisch relevanten AkteurInnen leisteten ebenfalls einen Beitrag zur Sicherung der Ergebnisse.

Die Nachhaltigkeit der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften wurde insbesondere durch die Konzentration auf Bewusstseinsbildung und Sensibilisierungsarbeit unterstützt. Die Partnerschaften versuchten in einzelnen Regionen bzw. Organisationen die teilweise vorherrschenden starren Rollenbilder aufzuweichen und das Gleichstellungsprinzip zu verankern. Die **Sensibilisierungsaktivitäten**, die u. a. die Veranstaltung von Wanderausstellungen oder Theateraufführungen umfassten, erreichten nach Angaben der Entwicklungspartnerschaften vor allem die regionale Öffentlichkeit. Weiters wurden regionale EntscheidungsträgerInnen und PolitikerInnen angesprochen, die sich nun u. a. auch diesem Thema widmen. Bewusstseinsbildung fand ebenso in Unternehmen und Organisationen statt, wobei diese beispielsweise bezüglich Verbesserungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder des Einsatzes von Frauen in technischen Berufen sensibilisiert wurden. In den involvierten Unternehmen kam es u. a. zur Implementierung von Gender Mainstreaming Grundsätzen und zum Abbau von Stereotypen.



Beispielsweise bildete die Entwicklungspartnerschaft *Just GeM* MitarbeiterInnen von arbeitsmarktpolitisch relevanten Organisationen zu Gender Agents aus, wodurch die **Genderkompetenz** direkt und nachhaltig in die jeweilige Organisation implementiert wurde und auf Grund der Initiative von *Fempowerment* kam es z. B. zur Anstellung von niedrig qualifizierten Praktikantinnen. Dennoch berichteten einige Entwicklungspartnerschaften, dass es nicht immer einfach war, das Interesse für ihre Anliegen zu wecken bzw. Unternehmen für die Umsetzung von frauenspezifischen Anliegen zu gewinnen.

Neben der Erreichung der Öffentlichkeit oder spezifischen Unternehmen wurden insbesondere die TeilnehmerInnen durch die Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Entwicklungspartnerschaften nachhaltig gestärkt. Teilweise konnten diese nach Angaben der Partnerschaften ihre **Lebenssituation** verbessern bzw. ihre persönliche, familiäre oder berufliche Situation zu ihrem Vorteil verändern. Auf Grund der Qualifizierungsprojekte war es den beteiligten Frauen möglich, Bildungsabschlüsse und Zusatzkompetenzen – insbesondere im EDV-Bereich – zu erwerben. Die Angebote zum Erwerb von EDV-Kenntnissen dienten auch dazu der digitalen Kluft entgegen zu wirken. Durch die neu erworbenen Qualifikationen im technischen Bereich wurden den Frauen bessere Berufschancen und neue berufliche Perspektiven eröffnet. Ob die Teilnehmerinnen einen entsprechenden Arbeitsplatz finden, kann zwar nicht immer genau verfolgt werden, mit den Ausbildungen wurde aber die Basis für ihren Berufseinstieg geschaffen. Um bereits nachfolgende Beschäftigungsmöglichkeiten für die beteiligten Frauen zu sichern, arbeitete beispielsweise *Salzburg goes equal* schon im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen im Tourismusbereich mit Betrieben zusammen. Weiters leisteten die Entwicklungspartnerschaften präventive Arbeit, indem sie Frauen auf nicht-traditionelle Berufslaufbahnen aufmerksam machten. Auch die positiven Erfahrungen der Pilotfirmen leisteten einen Beitrag, den Zugang für Frauen zu technischen Berufsfeldern zu erleichtern.

Transferpotenzial von Maßnahmen und Produkten besteht nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften vor allem bei den eingerichteten Kompetenz- oder Servicestellen zum Thema Gender Mainstreaming. Weiters könnten die eigens konzipierten Lehrgänge zur Ausbildung von Frauen oder zur Schulung von TrainerInnen bzw. EntscheidungsträgerInnen ihre Fortsetzung finden und von Bildungseinrichtungen übernommen werden, ebenso wie die entwickelten Beratungs- oder Mentoringkonzepte. Teilweise sind schon einzelne Folgeprojekte bzw. die Fortführung von Lehrgängen und Beratungen vorgesehen bzw. setzen einige Entwicklungspartnerschaften im Rahmen der 2. Antragsrunde von EQUAL weitere Aktivitäten in diesem Themenbereich. Gute Chancen zur Umsetzung von Folgeprojekten werden vor allem dann gesehen, wenn alle relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteure in die Entwicklungspartnerschaften eingebunden waren, wie z. B. bei der Partnerschaft *Salzburg goes equal*, die im Rahmen des Salzburger TEPs entstanden ist und alle bedeutenden regionalen PartnerInnen inkludiert hatte.

Ihre Fortsetzung können auch die konzipierten Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit finden, wie z. B. die Wanderausstellungen. Eine öffentlichkeitswirksame Aktivität konnte beispielsweise bereits gesichert werden, nämlich die Aufführung des Theaterstückes *Elektrika* am Staatstheater. Ein weiterer nachhaltiger Effekt ist z. B. die Einrichtung einer Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe im Amt der Burgenländischen Landesregierung auf Grund der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft *Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland*.

Generell liegt in Hinblick auf die Fortführung der Projekte der Entwicklungspartnerschaften in Themenbereich 5 aber die Problematik vor, dass bis dato kein Verbindungsglied besteht, das eine systematische Überführung der gewonnenen Ergebnisse insbesondere ins BMBWK oder in das AMS fördern würde. Es ist daher davon auszugehen, dass vor allem ein **Wissenstransfer** in die zukünftige Arbeit der – an EQUAL beteiligten – Organisationen stattfinden wird. Die breite Fortsetzung bzw. weitere Umsetzung von EQUAL-Modellen ist eine politische Entscheidung, die durch dieses Programm nicht eingefordert oder herbeigeführt werden kann. Dies ist eine Frage des politischen Willens, der gegebenenfalls durch die strategischen PartnerInnen in den Entwicklungspartnerschaften forciert werden kann.



Auswirkungen auf Unternehmen

In nahezu allen Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich 5 waren Unternehmen auf unterschiedliche Art und Weise eingebunden. So wurden Unternehmen in Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten oder bezüglich der Anstellung von Frauen in technischen Arbeitsbereichen sensibilisiert. Weiters waren sie in Mentoring-Programme involviert. Die Entwicklungspartnerschaften ermöglichten auch Schnuppertage und Praktika für ihre Teilnehmerinnen in Betrieben ebenso wie Ausbildungen in einem Bildungsverbund aus Unternehmen oder banden diese in Kooperationen ein, um nachfolgende Beschäftigungsmöglichkeiten für die ausgebildeten Frauen zu erschließen. In Unternehmen wurden ebenso vielfältige Modellprojekte durchgeführt. Es fand die Erprobung der Arbeitsform der Telearbeit in Unternehmen statt oder es wurden Gender Mainstreaming Grundsätze in die Betriebe modellhaft implementiert oder diese bei der Entwicklung und Umsetzung von Modellprojekten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Neben Unternehmen waren auch arbeitsmarktrelevante Organisationen oder Gemeinden in die modellhafte Umsetzung der Gender-Perspektive involviert.

Die Entwicklungspartnerschaft *Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland* versuchte, geschlechtsspezifische Handlungs- und Sichtweisen in Musterbetrieben zu verankern und konkrete Genderstrategien in den jeweiligen Handlungsfeldern zu erarbeiten. Untersuchungsobjekte waren dabei zwei Betriebe (Therme Lutzmannsburg, Firma Pfeiffer), die burgenländischen Technologiezentren und eine Gemeinde. Im Folgenden wird auf die Umsetzung der Genderanalyse bei der Firma Pfeiffer, einer Bau- und Kunstschlosserei, näher eingegangen.



Fallstudie

Die Firma Pfeiffer ist ein Familienbetrieb mit etwa 50 MitarbeiterInnen, der sich aus drei Unternehmen (Schlosserei Pfeiffer, Alu Pfeiffer und Edelstahl Pfeiffer) zusammensetzt, die alle im Südburgenland in Markt Allhau angesiedelt sind.

Zu Beginn des Projekts wurde bei der Firma Pfeiffer eine Betriebsanalyse von einer Trainerin vom Wifi durchgeführt, bei der intern die Firmengeschichte erhoben, der gesamte Arbeitsprozess und die Einbindung von Frauen analysiert wurden. Die Firma Pfeiffer ist im Bereich der Herstellung, Montage und dem Vertrieb von Toren, Zäunen, Geländern, Vordächern etc. tätig. In der Firma Pfeiffer arbeiten nur wenige Frauen, diese sind vor allem im Bürobereich und der Reinigung tätig. Die einzige technische Position, die auch mit einer Frau besetzt ist, ist jene der technischen Zeichnerin. In der Produktion sind ausschließlich Männer mit der Herstellung von Toren, Zäunen etc. betraut, da diese Tätigkeiten einen großen Kraftaufwand erfordern.

In der Firma wurde das EQUAL-Projekt sowie das Konzept des Gender Mainstreamings vorgestellt, wodurch auch eine gewisse Sensibilisierung stattfand. Innerhalb des Unternehmens wurden keine Einsatzmöglichkeiten zur Implementierung von Gender Mainstreaming gesehen. Ein Bereich der einer genaueren Analyse unterzogen werden sollte, bezog sich aber auf die KundInnenzufriedenheit. In diesem Bereich sollten die Geschlechterverhältnisse näher betrachtet sowie der Gender Mainstreaming-Ansatz getestet werden.

Es erfolgten daher teilnehmende Beobachtungen, wobei die Wifi-Trainerin den Unternehmer zu Kundenterminen begleitete und den Messestand der Firma Pfeiffer in Graz besuchte. Auf Basis dieser Beobachtungen sowie einer internen Praxisübung zum besseren KundInnenverständnis wurde ein Fragebogen zur Testung der Kundenzufriedenheit entwickelt, wobei jeweils ein eigener Fragebogen für Männer und Frauen erstellt wurde. An 206 willkürlich ausgewählte Rechnungsadressen der Familie Pfeiffer wurden jeweils zwei Fragebogen versandt. 116 Fragebögen konnten in die Analyse der KundInnenzufriedenheit einbezogen und bezüglich geschlechtsspezifischer Unterschiede ausgewertet werden.

Die Zufriedenheit mit der Firma Pfeiffer bzw. dem gekauften Produkt und der Montage ist generell sehr hoch, lediglich im Servicebereich liegt Verbesserungspotenzial. Die Serviceleistungen erscheinen nicht ausreichend bekannt, daher sollten die Informationen darüber verstärkt werden. Bei der Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der KundInnenbefragung wurden zwar keine statistisch signifikanten Unterschiede erhoben, dennoch konnten gewisse Differenzen festgestellt werden: Die Firma Pfeiffer ist beispielsweise mehr Männern durch Messeauftritte, vom Hörensagen oder durch frühere KundInnen bekannt. Bei den Antworten zur Zufriedenheit zeigte sich, dass Männer etwas weniger zufrieden sind als Frauen. Frauen sind insbesondere mit dem Design des Produkts zufriedener als Männer. Auch beim Kaufprozess konzentrieren sich Frauen vor allem auf das Design, während Männer neben dem Design auch auf den Preis und die Qualität achten.

Die Ergebnisse der genderspezifischen Analyse der KundInnenzufriedenheit lieferten der Firma Pfeiffer wertvolle Erkenntnisse, die sie beim Umgang mit den KundInnen berücksichtigen können sowie die Anregung, sich stärker auf die Serviceleistungen zu konzentrieren und diese bekannter zu machen. Diese Fallstudie zeigt keine umfassende Implementierung von Gender Mainstreaming in alle Unternehmensprozesse, sondern stellt beispielhaft die Beschäftigung mit dem Konzept in einem Teilbereich – der KundInnenzufriedenheit – dar.



5.6.3 Partnerschaftlicher Ansatz

Bei der partnerschaftlichen Zusammenarbeit im Rahmen von EQUAL in Thema 5 kam es nach Angaben der beteiligten Entwicklungspartnerschaften zu einem hilfreichen Austausch von Informationen und Erfahrungen. Weiters schrieben die Partnerschaften dieser Art der Zusammenarbeit insbesondere in Hinblick auf die Unterstützung der Zielgruppe sowie der Entwicklung innovativer Lösungen einen hohen Nutzen zu.⁷³ Die Kooperationen wurden produktiv erlebt und waren zumeist von einem partnerschaftlichen, offenen Klima und einer positiven, wertschätzenden Gesprächskultur geprägt. Die Entwicklungspartnerschaften schätzten auch, dass verschiedene Meinungen und Denkweisen in die Umsetzung des Projektes einfließen, die aber u. a. zu regen Diskussionen führten. Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit konnten die **unterschiedlichen Stärken**, Arbeitsschwerpunkte und Angebote der beteiligten Organisationen und Interessensvertretungen äußerst gewinnbringend für am Arbeitsmarkt ausgrenzte Personen eingesetzt werden.

Der partnerschaftliche Ansatz ermöglichte den einzelnen PartnerInnen andere Institutionen bzw. Konkurrenzeinrichtungen kennen zu lernen und diesbezügliche Berührungängste abzubauen. Weiters gewannen die PartnerInnen an Know-How und sammelten Erfahrung in der Entwicklung und Durchführung von Projekten. Die gemeinsame Mitarbeit an den EQUAL-Projekten bewirkte u. a. eine Imagesteigerung sowie eine höhere Bekanntheit in der Region.

Die Einbindung der strategischen PartnerInnen variierte stark, manche waren sehr aktiv, andere wiederum brachten sich kaum in die Arbeit der Entwicklungspartnerschaften ein. Insbesondere wurden diese für Verbreitungsaktivitäten oder Recherchen herangezogen. Die Einbindung ausschließlich auf strategischer Ebene wurde von den EntwicklungspartnerInnen als nicht ausreichend erachtet.

Als nachteilig stellte sich teilweise die große Anzahl an PartnerInnen heraus, die zwar einerseits eine inhaltliche Bereicherung bewirkte, aber andererseits großen Aufwand an Koordinations- und Managementleistungen verursachte. Um die Arbeitsstruktur zu vereinfachen, bildete daher z. B. *Just GeM* ein **Kernteam** auf der Ebene der operativen PartnerInnen. Weiters trafen bei der Zusammenarbeit in Form von Entwicklungspartnerschaften unterschiedliche Arbeitsstile und Herangehensweisen aufeinander. Die verschiedenen Sichtweisen der einzelnen PartnerInnen erforderten bei Entscheidungsfindungen oft ausgiebige Diskussionen, die sich als sehr zeit- und energieintensiv erwiesen, es wurde aber ein organisationsübergreifendes Arbeiten erlernt. Einige Partnerschaften merkten auch an, dass der informelle Informationsaustausch zwischen den PartnerInnen besser hätte funktionieren können, und dass teilweise noch eine gewisse Konkurrenz zwischen den verschiedenen Institutionen spürbar war. Schwierigkeiten ergaben sich u. a. durch organisationsinterne Vorgaben einzelner PartnerInnen sowie durch personelle Wechsel, die dazu führten, dass Wissen und Informationen verloren gingen und einen höheren Zeitaufwand erforderten.

Thematische Vernetzung

In Themenschwerpunkt 5 haben sich die Netzwerke „A-Gender - Strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ gebildet. Acht Entwicklungspartnerschaften aus dem Bereich Chancengleichheit arbeiteten im Rahmen der strukturellen Verankerung von Gender Mainstreaming in Politiken und Organisationen zusammen. Im Rahmen dieser Vernetzung wurde neben dem Austausch von Erfahrungen insbesondere an der Publikation von "ah - gender! Tipps und Tricks aus der österreichischen Gender Mainstreaming-Praxis" gearbeitet. Diese enthält eine Dokumentation von best and worst practices bei der Implementierung von Gender Mainstreaming auf Basis der Analyse der Erfahrungen der beteiligten Entwicklungspartnerschaften.



⁷³ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 5

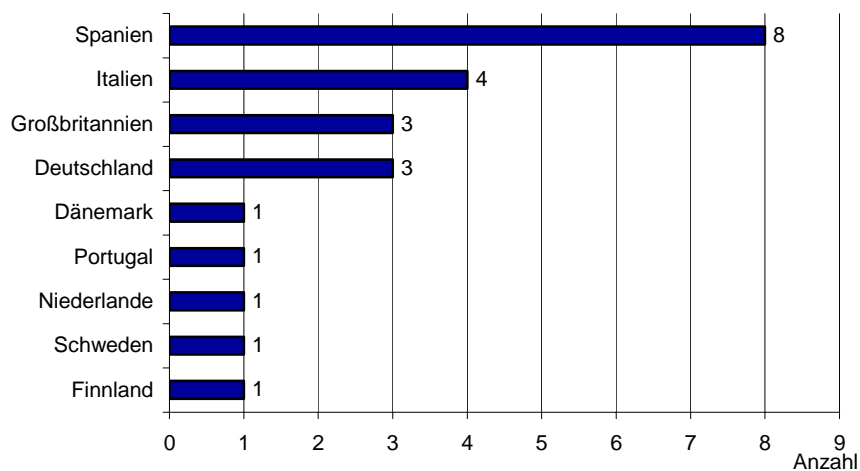
Vier Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich 5 widmeten sich der „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“.⁷⁴ Dieses Netzwerk befasste sich mit dem Austausch und der Weiterentwicklung von Konzepten zur Einbindung von Unternehmen, der Sensibilisierung von Region und Umfeld sowie der Weiterbildung und dem Empowerment von Frauen im Rahmen von drei Arbeitsgruppen. Gemeinsam wurde die Broschüre „Ansichten – Einsichten – Aussichten“ erstellt, die eine Beschreibung des Netzwerks, der wirtschaftlichen Ausgangssituation und Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Bundesländern der beteiligten Entwicklungspartnerschaften sowie der Ergebnisse der bearbeiteten Schwerpunkte enthält.

Die TeilnehmerInnen der regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen betonten, dass die nationale Vernetzung dazu beitrug, unterschiedliche Sichtweisen kennen zu lernen, zu interessanten Kontakten in ganz Österreich führte und gezeigt hat, dass auch andere Hindernisse bei der Umsetzung ihrer Projekte zu überwinden hatten. Ebenso konnten sich die TeilnehmerInnen einen guten Überblick über die Gender-Mainstreaming-Aktivitäten in Österreich verschaffen.

5.6.4 Transnationale Zusammenarbeit

Die elf im Bereich der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation tätigen Entwicklungspartnerschaften waren in zehn transnationale Kooperationen involviert, wobei zwei österreichische Entwicklungspartnerschaften in einer transnationalen Partnerschaft zusammenarbeiteten. Bei der transnationalen Zusammenarbeit in Themenbereich 5 waren spanische Entwicklungspartnerschaften die beliebtesten KooperationspartnerInnen. Italienische und britische Partnerschaften waren gemeinsam mit österreichischen PartnerInnen in drei bis vier transnationale Kooperationen involviert und drei deutsche EQUAL-PartnerInnen kooperierten im Rahmen von zwei transnationalen Partnerschaften mit österreichischen Entwicklungspartnerschaften aus Thema 5.

Grafik 15 Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 5



Quellen: Homepages der Entwicklungspartnerschaften, European Common Database (ECDB)

Erfahrungsaustausch, Kompetenzerweiterung und Know-how Transfer waren die von den im Bereich der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsplatz arbeitenden Entwicklungspartnerschaften am häufigsten genannten positiven Erfahrungen im Rahmen der transnationalen Zusammenarbeit. Die PartnerInnen konnten die regionalen Gegebenheiten in den Kooperationsländern kennen lernen und erhielten Einblicke in die dortigen wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Verhältnisse, wobei dies vor allem der Horizonterweiterung diene. Im Rahmen der transnationalen Zusammenarbeit fand ein reger Informationsaustausch statt,

⁷⁴ Die Entwicklungspartnerschaft *Equalize* war in beiden thematischen Netzwerken vertreten.

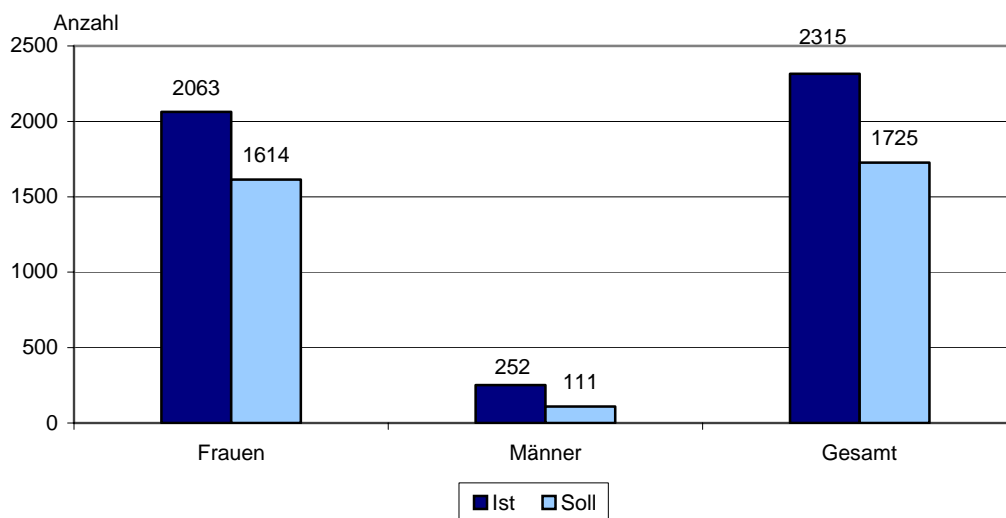
der u. a. einen Vergleich von Instrumenten und Methoden beinhaltete und ermöglichte, neue Sichtweisen in die eigene Arbeit zu integrieren und neue Ideen zu entwickeln. Weiters konnten neue Kontakte geknüpft und Kooperationen aufgebaut werden sowie Erfahrungen zur Initiierung transnationaler Aktivitäten gesammelt werden.

Hindernisse in der länderübergreifenden Zusammenarbeit ergaben sich u. a. durch die teilweise inhomogene Zusammensetzung der transnationalen Partnerschaften. Die unterschiedlichen Strukturen, Methoden und Strategien der internationalen PartnerInnen erschwerten die Abstimmungsprozesse und die inhaltliche Zusammenarbeit ebenso wie die Schwierigkeiten bei der sprachlichen Verständigung. Problematisch war auch der Personalwechsel innerhalb einiger transnationaler Partnerschaften, der zu Informationsverlust führte und die Einhaltung der vereinbarten Termine beeinträchtigte. Unterschätzt wurde häufig der Organisations- und Zeitaufwand und die damit verbundenen Kosten, die für die transnationale Zusammenarbeit erforderlich waren. Weiters bestand anfangs teilweise eine Scheu, sich auf die transnationale Kooperation einzulassen bzw. wurde diese durch die tägliche Arbeit in den Hintergrund gedrängt.

5.6.5 Stärkung der Handlungskompetenz

Im Bereich der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt sollten 1.725 Personen gefördert werden. Die geplante Anzahl wurde mit 2.315 erreichten TeilnehmerInnen bereits um etwa ein Drittel überschritten, wobei der Großteil der involvierten Personen (89 %) auf Grund der Themenstellung Frauen waren.

Grafik 16 (Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 5, 2002 - 2005¹



¹ Es ist zu berücksichtigen, dass noch nicht alle TeilnehmerInnen im Jahr 2005 in die Datenbank eingetragen wurden.

Quelle: Report des EQUAL BÜROS ÖSTERREICH, Stand November 2005

Knapp zwei Drittel der 2.315 TeilnehmerInnen waren zwischen 25 und 45 Jahre alt und ein Fünftel hat das Alter von 45 Jahren bereits überschritten. Lediglich 15 % waren jünger als 25 Jahre. Im Vergleich zu allen rd. 22.800 begünstigten Personen ist die junge Klientel im Themenbereich 5 anteilmäßig unterrepräsentiert (15 % gegenüber 23 %), weil sich die Entwicklungspartnerschaften eher auf Wiedereinsteigerinnen und weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen konzentrierten.

31 % der begünstigten Personen in Thema 5 verfügten über einen Pflichtschulabschluss und ein Fünftel hat eine Lehrausbildung bzw. die Meisterprüfung absolviert. Weitere 29 % haben eine höhere Schule bzw. eine Universität oder Fachhochschule besucht. Im Vergleich zur Schulbildung aller TeilnehmerInnen zeigt sich, dass in diesem Themenschwerpunkt deutlich weniger niedrig qualifizierte Personen vertreten waren als insgesamt (nur 2 % ohne Pflichtschulabschluss im Vergleich zu 26 % insgesamt) und mehr höher gebildete Personen involviert



waren.⁷⁵ Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass bei der Implementierung von Gender Mainstreaming-Prozessen in Unternehmen und Organisationen eher die Leitungsebene und damit u. a. gut ausgebildete Frauen angesprochen wurden bzw. die Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigerinnen gefördert wurde.

37 % der TeilnehmerInnen im Bereich der Chancengleichheit gingen einer Beschäftigung nach, während 30 % arbeitslos waren. Ein Drittel der begünstigten Personen wies einen anderen Status auf. Im Vergleich zu allen TeilnehmerInnen waren in diesem Themenbereich verhältnismäßig mehr arbeitslose (30 % gegenüber 23 %) und beschäftigte Personen (37 % gegenüber 34 %) eingebunden als insgesamt.

Um speziell die TeilnehmerInnen zu unterstützen, wurde von den Entwicklungspartnerschaften in Thema 5 besonders auf die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse geachtet. Die TeilnehmerInnen konnten aktiv an der Planung und Gestaltung von Maßnahmen und Produkten mitwirken. Diese aktive Teilnahme an der Kursgestaltung hat nach Angaben der Entwicklungspartnerschaften die Handlungsmöglichkeiten der begünstigten Personen erweitert, ihren Selbstwert gestärkt und eine positive Gruppendynamik erzeugt.

Für die beteiligten Frauen wurde insbesondere durch Qualifizierungsmaßnahmen u. a. der Zugang zum (EDV-) technischen Bereich und nicht-traditionellen Berufen eröffnet. Auf Grund ihrer neu erworbenen Qualifikationen sind ihre Chancen am Arbeitsmarkt gestiegen. In den Curricula führte der Aufbau der Lernstrukturen durch die Frauen selbst zum Empowerment der Zielgruppe. Das Lernen bzw. Arbeiten in einer Gruppe „Gleichgesinnter“ zeigte den Beteiligten, dass viele ihrer Schwierigkeiten nicht individuell, sondern strukturell sind und dass es eine Bewegung in der Gesellschaft zu ihren Gunsten gibt. Eine Stärkung der Zielgruppe fand auch durch Workshops, Soft-skill Trainings und vielfältige Beratungsangebote (z. B. laufende Coachings, mobile Beratung, frauenzentrierte Laufbahnberatung) statt. Neben den begünstigten Personen an sich waren auch Unternehmen, Gemeinden, arbeitsmarktpolitische Einrichtungen, Förderstellen etc. in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften eingebunden und u. a. in Konzept- oder Maßnahmengestaltungen involviert.

⁷⁵ Es ist aber zu berücksichtigen, dass nur bei etwas mehr als der Hälfte aller EQUAL-TeilnehmerInnen (12.213 von 22.811) bzw. bei 992 von 2.315 Personen in Thema 5 Daten über die höchste abgeschlossene Schulbildung in der EQUAL-Datenbank per November 2005 vorliegen.



Bei den befragten TeilnehmerInnen zählten Vereinbarkeitsprobleme zwischen Berufs- und Familienleben in diesem Themenschwerpunkt erwartungsgemäß zu den häufigsten Problemen der Befragten. Sowohl die Zufriedenheit mit den Maßnahmen als auch das Ausmaß der erlebten Lösungsorientierung der Maßnahmen entsprachen dem Gesamtdurchschnitt (Tabelle 28). Die Bedürfnisorientierung der Maßnahmen wurde zwar – im Vergleich zum Gesamtergebnis – etwas skeptischer bewertet, von 76 % der Befragten jedoch grundsätzlich positiv beurteilt.

Tabelle 28 Beurteilung der Maßnahmen – Thema 5⁷⁶

	5 ¹⁾	Gesamt – Frauen ²⁾
Lebens- und Berufssituation³⁾		
Lebenszufriedenheit	83%	90%
Zufriedenheit mit beruflicher Situation	63%	68%
Empowermenteffekte⁴⁾		
Maßnahme ist auf Bedürfnisse abgestimmt	76%	83%
Maßnahme ist eine neuartige Erfahrung	69%	73%
Maßnahme macht Mut	73%	77%
Maßnahme zeigt mir neue Lösungen für Probleme	56%	57%
Maßnahme hilft, Probleme selbst in den Griff zu bekommen	46%	47%
Stabilisierungseffekte und Statusverbesserungen⁴⁾		
durch Maßnahmen neuen Job gefunden	21%	17%
durch Maßnahme Arbeitsbedingungen verbessert	21%	23%
durch Maßnahme Lohn/Gehalt verbessert	22%	17%
durch Maßnahme beruflichen Aufstieg verwirklicht	18%	15%
durch Maßnahme Arbeitsplatz behalten	11%	13%
allgemeine Maßnahmenbilanz		
Wären Verbesserungen auch ohne die Teilnahme an den Maßnahmen eingetreten? ⁵⁾	30%	30%
Zufriedenheit mit Maßnahmen ³⁾	93%	95%
Absicht, Maßnahmen nochmals zu besuchen ⁵⁾	83%	88%

¹⁾ in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich (ausschließlich weibliche Befragte in diesem Themenbereich)

²⁾ in Prozent aller weiblichen Befragten

³⁾ in Prozent der Kategorien „sehr und ziemlich zufrieden“

⁴⁾ in Prozent der Kategorien „trifft sehr zu und trifft ziemlich zu“

⁵⁾ in Prozent der Kategorien „ja sicher und eher schon“

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 5) = 108;



⁷⁶ Auf Grund geringer Fallzahlen werden auf Ebene dieses Themenbereichs keine geschlechtsspezifischen Auswertungen vorgenommen.

TeilnehmerInnen aus Themenbereich 5 erwarteten sich von den EQUAL-Maßnahmen in erster Linie eine Verbesserung der beruflichen Situation durch die Anhebung des Qualifikationsniveaus und des beruflichen Selbstwertes (Tabelle 29). Überdurchschnittlich oft, nämlich von zwei Dritteln der Befragten aus diesem Themenschwerpunkt, wurde erwartet, durch die Teilnahme an den Maßnahmen eine Berufsorientierung zu erhalten. Generell ist es auch gelungen, diesbezügliche Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen zu erfüllen.

Tabelle 29 Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 5

	Anteile der Befragten, die Erwartung an die Maßnahme gestellt haben		Anteil Erfüllung der jeweiligen Erwartung	
	5 ¹⁾	Gesamt ²⁾	5 ³⁾	Gesamt ⁴⁾
berufliche Situation verbessern	82%	71%	61%	61%
sich beruflich mehr zutrauen	76%	75%	90%	88%
Ausbildungsniveau verbessern	71%	80%	94%	90%
allgemeine Lebenssituation verbessern	68%	64%	58%	66%
Berufsorientierung erhalten	66%	52%	89%	85%
finanzielle Situation verbessern	62%	54%	46%	49%
Information über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	52%	54%	71%	84%
Unterstützung bei der Arbeitssuche und Bewerbung	44%	42%	62%	74%
selbstständig eine Arbeit suchen können	41%	43%	87%	83%
Information, bei welchen Stellen man sich bezüglich Arbeit oder Arbeitssuche erkundigen kann	40%	42%	74%	85%
neuen Arbeitsplatz finden	38%	43%	34%	44%
Computerkenntnisse erwerben bzw. verbessern	34%	44%	87%	89%
Arbeitsplatz sichern	24%	22%	69%	70%
psychische Probleme in den Griff bekommen ⁵⁾	5%	9%	60%	62%
Wohnsituation verbessern ⁵⁾	3%	10%	33%	44%
ärztliche und gesundheitliche Betreuung ⁵⁾	1%	8%	100%	74%

¹⁾ Angaben in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ Angaben in Prozent aller Befragten

³⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Themenbereich

⁴⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Gesamtstichprobe

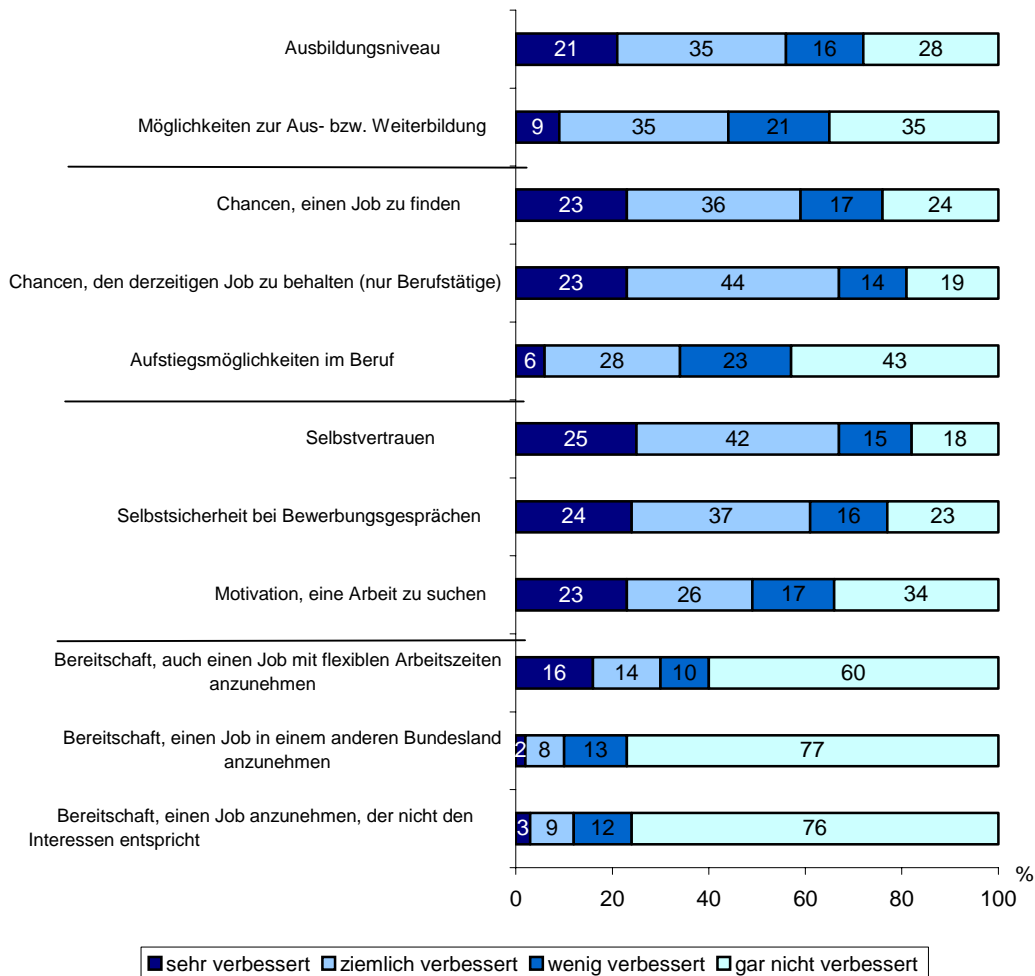
⁵⁾ Hier sind die geringen Fallzahlen zu berücksichtigen.

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 5) = 108



Der Großteil der befragten TeilnehmerInnen (67 %) aus Themenbereich 5, Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, profitierte von den Maßnahmen durch die Steigerung ihres Selbstvertrauens (Grafik 17). Mehr Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen haben außerdem 61 % erlangt. Positive Effekte haben sich auch im Bereich der Arbeitsplatzhaltung bzw. bei der Jobsuche gezeigt. Für zwei Drittel der Befragten haben sich die Chancen, den Arbeitsplatz zu behalten, verbessert und für 59 % sind die Chancen, einen Job zu finden, gestiegen. Weiters gaben 56 % der Befragten an, dass sich ihr Ausbildungsniveau durch die Teilnahme an EQUAL verbessert hat und bei knapp der Hälfte der Befragten ist die Motivation, eine Arbeit zu suchen, gestiegen.

Grafik 17 Effekte auf die Arbeitsmarktreisourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 5



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n (Themenbereich 5) = 108; in Prozent der gültigen Angaben

5.6.6 Fazit Themenbereich 5

Die Entwicklungspartnerschaften in Themenbereich 5 widmeten sich einerseits der Implementierung von Gender Mainstreaming-Konzepten sowie der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einzelnen Regionen oder Organisationen, andererseits konzentrierten sie sich auf Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die sich sowohl an TrainerInnen und EntscheidungsträgerInnen sowie u. a. an niedrig qualifizierte, benachteiligte Frauen richteten. Für Frauen sollte insbesondere der Zugang zu nicht-traditionellen, technischen Berufen eröffnet werden, wofür vielfältige Ausbildungen im (EDV-) technischen Bereich angeboten wurden.

Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften konzentrierten sich stark auf Bewusstseinsbildung und Sensibilisierungsarbeit, um die vorherrschenden Rollenbilder aufzuweichen, Gen-



der Mainstreaming-Prinzipien in einzelnen Regionen oder Unternehmen bzw. Organisationen zu verankern und auf die Benachteiligung von Frauen beim Berufs- und Wiedereinstieg aufmerksam zu machen. Dadurch konnten vor allem die regionale Bevölkerung, regionale EntscheidungsträgerInnen sowie einige Unternehmen erreicht werden. Weiters wurden Frauen, insbesondere mit niedrigen Basisqualifikationen oder multiplen Vermittlungshindernissen, durch die Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Entwicklungspartnerschaften, die vor allem auf diese Zielgruppe fokussierten, gestärkt. Neben der Verbesserung ihrer persönlichen Lebenssituation konnten die beteiligten Frauen Qualifikationen und Zusatzkompetenzen erwerben, die ihnen bessere Berufschancen und neue berufliche Perspektiven eröffnen. Die TeilnehmerInnen haben durch ihre Beteiligung an den EQUAL-Maßnahmen vor allem an Selbstvertrauen und Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen gewonnen. Außerdem haben sich dadurch die Chancen, ihren Arbeitsplatz zu behalten bzw. einen neuen Job zu finden, verbessert.

Bei einigen konzipierten Maßnahmen und Produkten besteht nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften ein Potenzial für den Transfer in die reguläre Arbeitsmarktpolitik bzw. sind auch schon Fortsetzungen von einzelnen Aktivitäten geplant. Eine systematische Überführung der Projekte in das Regelförderwesen, erscheint aber insofern problematisch, als dass kein Verbindungsglied besteht, das die gewonnenen Ergebnisse ins BMBWK oder AMS integrieren könnte. Die zurückhaltende Einbindung des AMS in die EQUAL-Aktivitäten hat aber auch den Vorteil mit sich gebracht, dass keine Orientierung am Regelprogramm des AMS bei der Entwicklung von Modulen und Produkten erfolgt ist und somit ein experimenteller arbeitsmarktpolitischer Ansatz sowie eine Erweiterung der Zielgruppen verwirklicht werden konnte. Das im Bereich der Reduktion der geschlechtsspezifischen Segregation gewonnene Wissen kann daher vor allem in die zukünftige Arbeit der beteiligten Organisationen einfließen. Die breite Fortsetzung von EQUAL-Projekten ist eine Frage des politischen Willens, der nicht eingefordert, sondern höchstens durch die strategischen PartnerInnen forciert werden kann.

5.7 Thema 6: Aktivitäten für AsylwerberInnen

Im Rahmen des Themenschwerpunktes 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, waren insgesamt drei Entwicklungspartnerschaften tätig. Die beiden **sektoralen Partnerschaften** hatten sich die Verbesserung der rechtlichen und faktischen Situation von AsylwerberInnen sowie der Integrationsmöglichkeiten in Ausbildung und Beschäftigung von unbegleiteten jugendlichen AsylwerberInnen zum Ziel gesetzt. Die wesentlichen Maßnahmen richteten sich dabei auf die Schaffung eines flächendeckenden Netzwerkes für Beratung, Spracherwerb, Arbeitsmarktorientierung und berufliche Qualifizierung sowie auf die Verbesserung des Images von AsylwerberInnen. Die **regionale Entwicklungspartnerschaft** in *Tirol* zielte auf die Verbesserung der Situation von AsylwerberInnen am Tiroler Arbeitsmarkt sowie die Integration von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen ab, wobei in erster Linie bestehende Strukturen überprüft sowie maßgeschneiderte Qualifizierungs- und Beratungsangebote entwickelt und durchgeführt wurden.⁷⁷

5.7.1 Innovative Lösungsansätze

Die Auseinandersetzung mit den Themen „Förderung der Beschäftigungsfähigkeit“ und „Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt“ von AsylwerberInnen stellt bereits eine wichtige, auf Grund der Vorgabe durch das Programm geschaffene Innovation dar. Vor EQUAL wurde dieses Thema eher unter dem Aspekt der Grundversorgung von AsylwerberInnen diskutiert. Die wesentlichste Innovation der Tätigkeiten im Themenbereich 6 bestand daher darin, dass in Österreich erstmals in einem so großen Ausmaß **arbeitsmarktpolitische Maßnahmen** und Angebote für AsylwerberInnen durchgeführt wurden.

Neuartig und innovativ waren auch einzelne Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften wie die Initiierung einer überregionalen zwischenbetrieblichen **Vernetzung** von FachmitarbeiterInnen der Flüchtlings- und AsylberaterInnen oder der Know-How-Transfer zum Thema Unternehmer-

⁷⁷ Eine detaillierte Beschreibung der Aktivitäten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften befindet sich im Anhang.



tum an AsylwerberInnen, die eine Tätigkeit im Bereich der Neuen Selbstständigkeit anstrebten. Außerdem wurden der Zielgruppe vielfältige, individuelle Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, die u. a. mit kreativen Ausdrucksmöglichkeiten verbunden waren. Weiters eröffneten die Partnerschaften der Zielgruppe durch das Erstellen diverser Produkte und Veranstalten von Ausstellungen die Möglichkeit, mit der heimischen Bevölkerung in Kontakt zu treten. Einen Erfolg sahen die Entwicklungspartnerschaften insbesondere auch in dem **ganzheitlichen Ansatz** des Angebots.

Die Forderung nach Innovation wird positiv und anregend wahrgenommen, diese führt aber auch teilweise zum Verzicht auf bereits erprobte und funktionierende Maßnahmen. Problematisch erwies sich im Asylbereich insbesondere, dass auf Grund der genauen Planung der Aktivitäten weniger flexibel auf veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen reagiert werden konnte. Dies dürfte das Innovationspotenzial der Entwicklungspartnerschaften etwas eingeschränkt haben.

5.7.2 Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

Die im Rahmen von Thema 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, gesetzten Maßnahmen konzentrierten sich vor allem auf die Schaffung eines umfangreichen **Beratungsnetzes**, die Konzeption und Durchführung von Sprachkursen, Berufsorientierungs- und Qualifizierungskursen sowie von Betriebspraktika. Der vorrangige Nutzen dieser Maßnahmen für die TeilnehmerInnen bestand darin, dass damit die Voraussetzungen für eine Arbeitsmarktintegration geschaffen wurden.

Weiters wurde u. a. eine **Studie**, die rechtliche Rahmenbedingungen der AsylwerberInnen und deren persönliche Situation wiedergibt, erstellt, auf die auch nach Abschluss der Aktivitäten des ersten EQUAL-Antragsrunde zurückgegriffen werden kann. Die einzelnen Module der Entwicklungspartnerschaft *EPIMA* wurden beispielsweise im Rahmen von insgesamt sechs bereits abgeschlossenen Diplomarbeiten evaluiert. Diese liefern einen Überblick über die jeweiligen Module und deren Bewertungen und reichen thematisch von: Spracherwerb von AsylwerberInnen über soziale Netzwerke von jungen erwachsenen AsylwerberInnen bis zu Auswirkungen der Beschäftigungssituation von minderjährigen und jungen AsylwerberInnen.

Um einerseits das Image von AsylwerberInnen in der Öffentlichkeit und andererseits deren Selbstvertrauen zu stärken, wurden im Rahmen einer **Imagekampagne** Plakate, Inserate und Videos hergestellt. Diese österreichweite Plakat- und Inseratkampagne bewirkte viele positive Anfragen. In diesem Kontext entstand auch das Theaterstück „Abari Kani“, das auf großes Interesse stieß und als Ausgangspunkt für Diskussionen in Schulen diente. Weiters wurden die Filme „...ich darf nur warten...– Asyl und Arbeit in Tirol 2004“, „Sindbad“ – eine Dokumentation der Qualifikation jugendlicher AsylwerberInnen sowie eine Videodokumentation zum Thema Arbeit und Ausbildung für AsylwerberInnen erstellt. Als durchaus positiv bezeichneten die Entwicklungspartnerschaften das öffentliche und das Medien-Echo, ebenso wie die Rückmeldungen politischer VertreterInnen abseits der aktuellen politischen Entscheidungen. Durch die intensive Öffentlichkeitsarbeit konnte die Sensibilisierung einer breiten Mehrheit bezüglich der Auswirkungen der Gesetzgebung auf die Situation von Asylwerbenden mit Hilfe einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden. Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaften wurde versucht, gesellschaftlichen Druck auf die Gesetzgebung auszuüben, eine Gesetzesänderung konnte damit aber nicht erzwungen werden.

Die zunehmend restriktiver gestaltete Gesetzeslage bezüglich des Zugangs von Asylwerbenden zum Arbeitsmarkt wirkte sich jedoch für die Umsetzung der geplanten Projekte erschwerend aus. Es bestand eine **Diskrepanz** zwischen geltendem Recht und dem Auftrag des Programms, Aktivitäten für Asylwerbende hinsichtlich deren Arbeitsmarktintegration durchzuführen. Daher musste eine Konzentration auf Angebote für den Erwerb nützlicher Fähigkeiten und Kompetenzen sowie auf das Empowerment der Asylwerbenden unabhängig von deren unklaren Zukunftsperspektiven erfolgen. Auf Grund dieser restriktiven gesetzlichen Tendenzen sahen auch die Entwicklungspartnerschaften ihre Aktivitäten tendenziell nur als eingeschränkt erfolgreich, wenngleich die Teilnahme an EQUAL für die Zielgruppe eine wesentliche Verbesserung der Lebenssituation brachte.



Die nachhaltige Nutzung der Produkte und Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaften, die im Rahmen von Thema 6 tätig waren, ist durch die umfassenden **Unterrichtsdokumentationen** und **Curricula**, ebenso wie durch die gesammelten Erfahrungen mit der Zielgruppe, auf die von unterschiedlichen Bildungsträgern zurückgegriffen werden kann, gewährleistet. Weiters wurden auch öffentlichkeitswirksame Produkte wie DVDs oder Videos erstellt. Zur Ergebnissicherung dient insbesondere auch die Datenbank des Beratungsnetzwerkes von *Don't wait*. Neben den entwickelten Materialien und Produkten werden auch die aufgebauten Beziehungen und Kontakte zu anderen Organisationen und strategischen PartnerInnen als nachhaltig eingeschätzt. So werden beispielsweise Treffen eines – im Rahmen eines thematischen Netzwerkes gegründeten – Lobbying-Arbeitskreises auch nach EQUAL fortgeführt. Diese Inklusionsstrategien fließen auch in die reguläre Arbeit der ArbeitnehmerInnenvertretungen ein.

Vereinzelt konnten auch Teile von Modulen in bereits bestehende Strukturen der Förderung von Asylwerbenden integriert werden (Clearing House Salzburg – SOS-Kinderdorf) bzw. sind auch Gespräche mit LandesvertreterInnen über eine **nachhaltige Implementierung** von Projekten geplant bzw. durchgeführt worden. Besonders hohe Transferpotenziale werden seitens der Entwicklungspartnerschaften auch dem Beratungsnetzwerk als Qualitätsnetzwerk mit entwickelter Datenbank ebenso wie der Gründungsberatung zugeschrieben. Die nachhaltige und umfassende Einbettung der Produkte und Ergebnisse in die allgemeine Arbeitspolitik kann nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften aber erst dann erfolgen, wenn es gesetzliche Erleichterungen für AsylwerberInnen gibt und sich allgemein die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt entspannt hat.

Die Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich 6 konnten zwar einen Beitrag zur Schaffung einer besseren Ausgangslage für AsylwerberInnen leisten, die Verantwortung dafür, die Situation von AsylwerberInnen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, liegt letztlich in Händen politischer EntscheidungsträgerInnen. Ungeklärt ist vor allem die Frage, welche Institution für die laufende Finanzierung von Aktivitäten für AsylwerberInnen zuständig ist, da das Arbeitmarktservice AsylwerberInnen nicht als Zielgruppe definiert und auch keine anderen Financiers für eine breite Umsetzung der Projekte zur Verfügung stehen, um die prekären Lebensverhältnisse dieser Zielgruppe etwa durch gemeinnützige Beschäftigungsprojekte zu verbessern.

Auswirkungen auf Unternehmen

Von den drei zu Thema 6 tätigen Entwicklungspartnerschaften war bei zwei Partnerschaften ein gewisser Bezug zu Unternehmen feststellbar. So hat *EPIMA* AsylwerberInnen u. a. auch in Praktikumsplätze vermittelt und *Don't wait* bot eine Gründungsberatung für AsylwerberInnen an. Diese hatte zum Ziel, AsylwerberInnen bei der Verwirklichung ihrer Geschäftsideen zu unterstützen. Auf Basis dieser Beratungen wurden selbstständige Beschäftigungen in den Bereichen Sprachunterricht, Sport und Kunst etc. aufgenommen. Die Neuen Selbstständigen bieten z. B. muttersprachlichen Französisch- oder Russischunterricht an, im Bereich Sport erstreckt sich das Angebot von Basketball-Training über Langstreckenlauf und Marathontraining bis hin zu Karatekursen. Die Neuen Selbstständigen sind hoch qualifiziert, einige verfügen über einen Hochschulabschluss und mehrere Jahre Berufserfahrung. Die Erfahrungen von zwei Neuen Selbstständigen werden im Folgenden näher beschrieben.



Fallstudie Neue Selbstständige

Herr S. stammt aus Russland und hat in Moskau ein Choreographie-Studium abgeschlossen sowie ein Diplom als Aerobicinstructor, Ballett- und Tanzlehrer absolviert. Er hat schon in Moskau als Aerobictrainer gearbeitet und wollte sich daher auch in Wien in diesem Bereich selbstständig machen. Bei der Gründungsberatung von *Don't wait* wurde er bei der Umsetzung seines Planes unterstützt, vor allem durch das Herstellen und Vermitteln von Kontakten sowie durch Werbemaßnahmen. Auf Grund der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft konnte auch ein Aerobickurs für Kinder initiiert werden. Nach dem Projektende ist jedoch die Nachfrage nach seinen Kursen zurückgegangen. Zurzeit arbeitet Herr S. in einem Tanzstudio im Museumsquartier und veranstaltet Workshops in Linz und Graz. Hierbei handelt es sich jedoch nur um kleine und zeitlich begrenzte Aufträge. Herr S. würde gerne mehr unterrichten und würde auch jetzt noch weiterhin Unterstützung benötigen.

Frau S. ist in ihrer Heimat eine bekannte Sopranistin. Sie hat ihre musikalische Ausbildung am Konservatorium in Georgien begonnen und die Stimmakademie von Osimo in Italien absolviert. Ihre größten Erfolge feierte sie in diversen Hauptrollen in den Opernhäusern von Moskau und Tiflis. In Österreich ist Frau S. als Asylwerberin durch private Kontakte auf die Gründungsberatung von *Don't wait* aufmerksam geworden, die sie zu einer selbstständigen Tätigkeit motiviert hat. Frau S. bietet nun Gesangsunterricht an und steht für Auftritte in Opern und Theatern zur Verfügung. Im Rahmen der Gründungsberatung wurde sie u. a. durch die Herstellung von Kontakten, die Bereitstellung von Infrastruktur (z. B. Internet), die Organisation von Auftritten, die Vermittlung von GesangsschülerInnen, das Auffinden eines Sponsors für ihre CD und Werbeaktivitäten unterstützt. Im Dezember 2004 endete die Unterstützung durch *Don't wait* auf Grund des Projektendes. Derzeit hat Frau S. zwei GesangsschülerInnen, sie bedauert aber, dass die Nachfrage relativ gering ist und führt diesen Umstand auch darauf zurück, dass sie im Burgenland lebt und in ländlichen Regionen wenig Interesse an Gesangsstunden besteht. Mit ihrem Status als Asylwerberin in Österreich ist ihr Leben trotz ihrer hohen Qualifikation sehr schwierig und sie ist nicht nur mit einer finanziellen Notlage sondern auch immer wieder mit Ressentiments konfrontiert. Sie würde sich daher auch weiterhin Unterstützung wünschen.

5.7.3 Partnerschaftlicher Ansatz

Die Entwicklungspartnerschaften beurteilten den Austausch, der sich aus der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Organisationen ergab, als positiv. Durch die partnerschaftliche Kooperation im Rahmen von EQUAL konnte unterschiedliches Know-how gesammelt werden. Der Nutzen für die jeweiligen PartnerInnen bestand unter anderem in der Erweiterung der Handlungskompetenzen und der Möglichkeit, Verhandlungen im Rahmen der regelmäßigen Treffen zu führen und damit zum **Abbau** politischer und ideologischer **Barrieren** in einigen Bereichen beizutragen. Daher schätzten die befragten EQUAL-PartnerInnen in Themenbereich 6 auch die Zusammenarbeit in Form von Entwicklungspartnerschaften als sehr bzw. eher sinnvoll ein.⁷⁸

Der partnerschaftliche Ansatz ermöglichte insbesondere die Herstellung bzw. Intensivierung von **persönlichen Kontakten** zu VertreterInnen strategischer Partnerorganisationen, die auch in Zukunft für die Anliegen von Asylwerbenden mobilisiert werden können sowie die Nutzung von deren **Multiplikatorenfunktion** im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Unterschiedliche Zielvorgaben sind zwar grundsätzlich für eine gemeinsame Arbeit nachteilig, es konnte aber im Rahmen der Zusammenarbeit mit den strategischen PartnerInnen zumindest ein Verständnis für differente Ziele erarbeitet werden. Das Engagement der in unterschiedlichen Entwicklungspartnerschaften involvierten MitarbeiterInnen von strategischen Partnerorganisationen wird geschätzt, dennoch wäre eine intensivere Einbindung in die Tätigkeiten der Partnerschaften wünschenswert. Dies würde jedoch umfangreichere personelle Ressourcen von Seite der strategischen PartnerInnen erfordern. Unterschätzt wurde seitens der Entwicklungspartnerschaften auch der aus der Zusammenarbeit resultierende administrative und organisatorische Aufwand.



⁷⁸ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 6

Thematische Vernetzung

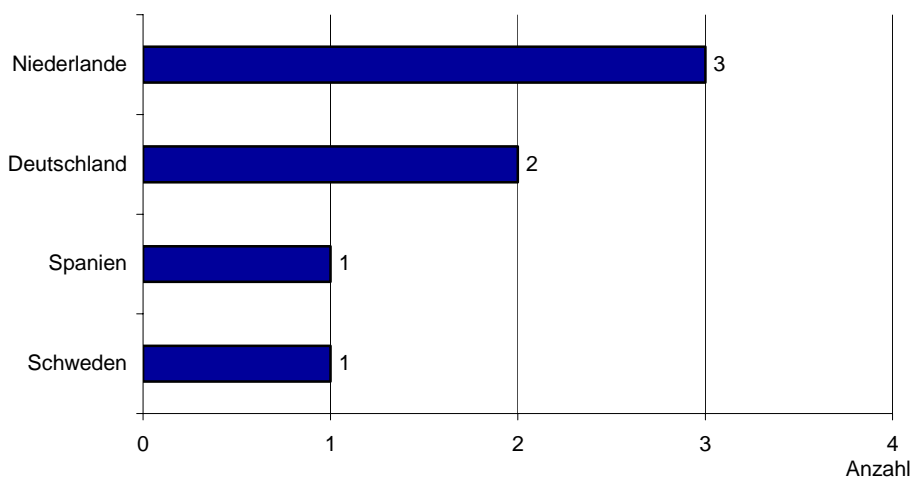
Das Netzwerk „AUTARQ – Austrian Transfer of Asylum Seekers’ and Refugees’ Qualification“ bestand aus allen 3 Entwicklungspartnerschaften, die Aktivitäten für AsylwerberInnen (Thema 6) setzten. Ziel der Vernetzung war es, die Öffentlichkeit für den Arbeitsmarktzugang von AsylwerberInnen während eines laufenden Asylverfahrens zu sensibilisieren sowie Lobbyarbeit für die Zielgruppe durchzuführen. Im Rahmen der nationalen Netzwerkaktivitäten wurde daher Zielgruppenempowerment betrieben und ein Lobbying-Papier für die Zielgruppe erstellt. Die Kooperation im Rahmen des Netzwerkes begünstigte die Erweiterung der Kompetenzen der beteiligten Entwicklungspartnerschaften, insbesondere im Hinblick auf Evaluierungsmethoden, Empowerment, Qualifizierung und Beratung der Zielgruppe.

Die befragten EQUAL-PartnerInnen in Themenbereich 6 schrieben der thematischen Vernetzung insbesondere in Hinblick auf den Informations- und Erfahrungsaustausch, die Ergebnisverbreitung sowie die Entwicklung innovativer Lösungen einen hohen Nutzen zu.⁷⁹

5.7.4 Transnationale Zusammenarbeit

Die drei im Bereich der Aktivitäten für AsylwerberInnen tätigen Entwicklungspartnerschaften waren in drei unterschiedliche transnationale Partnerschaften eingebunden. Die beliebtesten KooperationspartnerInnen stammten aus den Niederlanden, diese waren in allen drei transnationalen Partnerschaften gemeinsam mit den österreichischen PartnerInnen aus Thema 6 aktiv. Deutsche Entwicklungspartnerschaften waren in zwei dieser transnationalen Kooperationen eingebunden. Die schwedische Entwicklungspartnerschaft ist nach Angaben von *EPIMA* auf Grund von nationalen Finanzierungs- und sonstigen Problemen aus der transnationalen Kooperation ausgeschieden.

Grafik 18 Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften in Thema 6



Quellen: Homepages der Entwicklungspartnerschaften, European Common Database (ECDB)

⁷⁹ Quelle: Online-Befragung der EQUAL-PartnerInnen, Thema 6

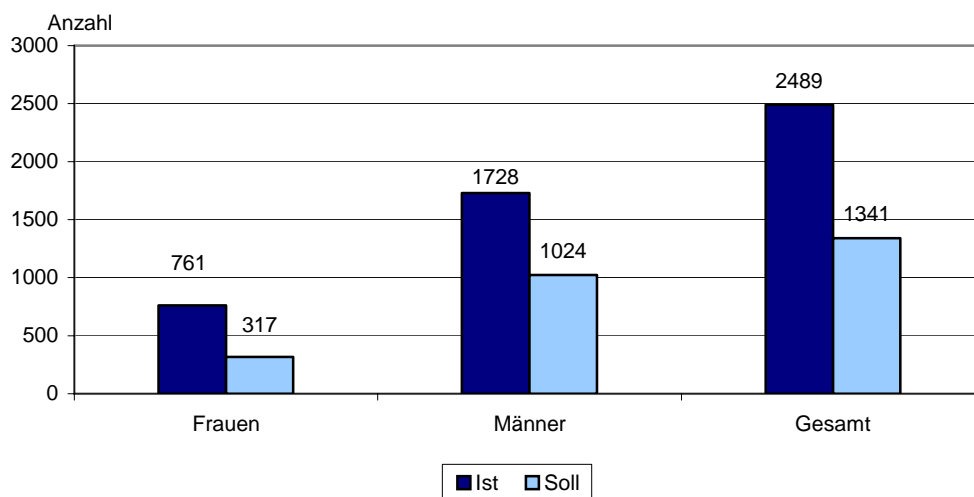
An der transnationalen Kooperation schätzten die Entwicklungspartnerschaften insbesondere den Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Möglichkeit zur Reflexion verschiedener Methoden und Inhalte. Dies hatte u. a. auch positive Effekte für die Reflexion im nationalen Rahmen, da dadurch auch auf dieser Ebene der Austausch intensiviert wurde. Eine Abstimmung der Produkte auf transnationaler Ebene war hingegen nur teilweise möglich, weil diese auf den jeweiligen nationalen Kontext abgestimmt wurden.

Schwierigkeiten ergaben sich bei der transnationalen Zusammenarbeit vor allem durch den hohen administrativen Aufwand im Rahmen von EQUAL, der u. a. auch dazu führte, dass sich PartnerInnen nicht an den Treffen beteiligen konnten. Außerdem führte der Ausstieg eines transnationalen Partners zu einem Mehraufwand für die verbleibenden Mitglieder sowie zu zeitlichen Verzögerungen.

5.7.5 Stärkung der Handlungskompetenz

Im Bereich der Aktivitäten für AsylwerberInnen wurden bisher mit rd. 2.490 TeilnehmerInnen beinahe doppelt so viele Personen gefördert, als ursprünglich vorgesehen. Von den begünstigten Personen waren mehr als zwei Drittel Männer und nur knapp ein Drittel Frauen. Dies ist sogar mehr, als geplant war, denn auf Basis der Sollwerte wurde davon ausgegangen, dass nur etwa ein Viertel der TeilnehmerInnen weiblich sein wird.

Grafik 19 (Geplante) Anzahl der TeilnehmerInnen nach Geschlecht in Thema 6, 2002 - 2005¹



¹ Es ist zu berücksichtigen, dass noch nicht alle TeilnehmerInnen im Jahr 2005 in die Datenbank eingetragen wurden.

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand November 2005

62 % der begünstigten Personen in Themenbereich 6 waren zwischen 25 und 45 Jahre alt und rd. ein Drittel der TeilnehmerInnen hat das Alter von 25 Jahren noch nicht überschritten. Lediglich 4 % der begünstigten Personen waren älter als 45 Jahre. Im Vergleich zu allen rd. 22.800 TeilnehmerInnen wurden in Thema 6 verhältnismäßig deutlich weniger die ältere Klientel (4 % statt 18 %) angesprochen, sondern mehr junge Personen eingebunden (34 % statt 23 %). Dies ist nicht verwunderlich, da sich die Entwicklungspartnerschaft *EPIMA* speziell auf minderjährige und junge erwachsene AsylwerberInnen konzentrierte.



Bezüglich der Schulbildung zeigte sich, dass beinahe alle TeilnehmerInnen (97 %) keinen positiven Pflichtschulabschluss vorweisen können, lediglich 2 % haben die Pflichtschule abgeschlossen. Im Vergleich zu den begünstigten Personen insgesamt wurden in Thema 6 besonders bildungsferne Personengruppen angesprochen.⁸⁰

Ebenso wiesen nahezu alle TeilnehmerInnen einen anderen Status (als AsylwerberInnen) auf, lediglich 2 % gingen einer Beschäftigung nach und 1 % war arbeitslos gemeldet. Von den insgesamt rd. 3.050 in der Datenbank registrierten AsylwerberInnen, waren 81 % in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften in Themenbereich 6 involviert.

Um die Handlungskompetenz dieser Zielgruppe zu stärken, setzten die Entwicklungspartnerschaften vorrangig Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ein. Die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Situation und der Erwerb von sprachlichen und sonstigen Kenntnissen steigerte nach Angaben der Entwicklungspartnerschaften das Selbstvertrauen der TeilnehmerInnen und schaffte Klarheit über ihre möglichen Perspektiven. Ebenso haben Aktivitäten, wie das gemeinsame Gestalten einer Zeitung oder eines Video zum Empowerment der Zielgruppe beigetragen. Die AsylwerberInnen wurden auch ermutigt, verstärkt an die Öffentlichkeit zu treten, sie waren z. B. in Pressekonferenzen oder Podiumsdiskussionen eingebunden. Um speziell die Handlungskompetenz der Neuen Selbstständigen im Rahmen der Gründungsberatung von *Don't wait* zu erhöhen, wurde ein gezieltes Marketing betrieben.

⁸⁰ Es ist aber zu berücksichtigen, dass nur bei etwas mehr als der Hälfte aller EQUAL-TeilnehmerInnen (12.213 von 22.811) bzw. bei 2.478 von 2.489 Personen in Thema 6 Daten über die höchste abgeschlossene Schulbildung in der EQUAL-Datenbank per November 2005 vorliegen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass hier auch das Problem der Nicht-Anerkennung von Bildungsabschlüssen zum Tragen kommen könnte.



Die befragten TeilnehmerInnen aus Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, wiesen eine – in vielen Bereichen ungesicherte – Existenz auf, die von äußerst prekären Lebens-, Wohn- und Arbeitsverhältnissen geprägt war. Sowohl die persönlichen Arbeitsmarktresourcen als auch die Arbeitsmarktchancen wurden daher besonders negativ beurteilt. Die TeilnehmerInnen waren mit den EQUAL-Maßnahmen aber außerordentlich zufrieden und würden diese auch gerne noch einmal besuchen. Dennoch wurde das arbeitsmarktspezifische Lösungspotenzial der Maßnahmen vor dem Hintergrund struktureller Ausgrenzung vergleichsweise gering bewertet (Tabelle 30).

Tabelle 30 Beurteilung der Maßnahmen – Thema 6⁸¹

	6 ¹⁾	gesamt ²⁾
Lebens- und Berufssituation³⁾		
Lebenszufriedenheit	76%	86%
Zufriedenheit mit beruflicher Situation	26%	64%
Empowermenteffekte⁴⁾		
Maßnahme ist auf Bedürfnisse abgestimmt	87%	83%
Maßnahme ist eine neuartige Erfahrung	83%	74%
Maßnahme macht Mut	74%	76%
Maßnahme zeigt mir neue Lösungen für Probleme	52%	58%
Maßnahme hilft, Probleme selbst in den Griff zu bekommen	59%	49%
Stabilisierungseffekte und Statusverbesserungen⁴⁾		
durch Maßnahmen neuen Job gefunden	17%	18%
durch Maßnahme Arbeitsbedingungen verbessert	15%	23%
durch Maßnahme Lohn/Gehalt verbessert	15%	18%
durch Maßnahme beruflichen Aufstieg verwirklicht	7%	15%
durch Maßnahme Arbeitsplatz behalten	7%	12%
allgemeine Maßnahmenbilanz		
Wären Verbesserungen auch ohne die Teilnahme an den Maßnahmen eingetreten? ⁵⁾	28%	30%
Zufriedenheit mit Maßnahmen ³⁾	100%	94%
Absicht, Maßnahmen nochmals zu besuchen ⁵⁾	94%	86%

¹⁾ in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ in Prozent aller Befragten

³⁾ in Prozent der Kategorien „sehr und ziemlich zufrieden“

⁴⁾ in Prozent der Kategorien „trifft sehr zu und trifft ziemlich zu“

⁵⁾ in Prozent der Kategorien „ja sicher und eher schon“

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 875; n (Themenbereich 6) = 46;

⁸¹ Auf Grund geringer Fallzahlen werden auf Ebene dieses Themenbereichs keine geschlechtsspezifischen Auswertungen vorgenommen.



Von den EQUAL-Maßnahmen wurde unter den Befragten aus Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, vornehmlich eine grundsätzliche sozioökonomische Stabilisierung erwartet (Tabelle 31). Die Verbesserung der finanziellen Situation bzw. der allgemeinen Lebensverhältnisse durch den Erhalt eines Arbeitsplatzes, aber auch der Mangel an Informationen über Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung waren vorrangige Motive für die Teilnahme an den Maßnahmen. Erwartungen, durch EQUAL einen Job zu finden bzw. zu behalten, konnten in dieser Gruppe erwartungsgemäß auf Grund der gesetzlichen Lage nur zu einem geringen Ausmaß erfüllt werden. Hinsichtlich der Arbeitssuche bzw. Bewerbung und der Qualifizierung der Befragten ist es jedoch bei der überwiegenden Mehrheit gelungen, die Erwartungen der TeilnehmerInnen zu erfüllen.

Tabelle 31 Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen und Erfüllung dieser Erwartungen – Thema 6⁵⁾

	Anteile der Befragten, die Erwartung an die Maßnahme gestellt haben		Anteil Erfüllung der jeweiligen Erwartung	
	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾	6 ³⁾	Gesamt ⁴⁾
allgemeine Lebenssituation verbessern	98%	64%	71%	66%
finanzielle Situation verbessern	98%	54%	33%	49%
Information über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	96%	54%	82%	84%
neuen Arbeitsplatz finden	89%	43%	32%	44%
Ausbildungsniveau verbessern	87%	80%	95%	90%
Unterstützung bei der Arbeitssuche und Bewerbung	85%	42%	87%	74%
berufliche Situation verbessern	85%	71%	44%	61%
selbstständig eine Arbeit suchen können	83%	43%	76%	83%
sich beruflich mehr zutrauen	78%	75%	78%	88%
Information, bei welchen Stellen man sich bezüglich Arbeit oder Arbeitssuche erkundigen kann	76%	42%	86%	85%
Berufsorientierung erhalten	74%	52%	82%	85%
Wohnsituation verbessern	48%	10%	50%	44%
ärztliche und gesundheitliche Betreuung	35%	8%	81%	74%
Arbeitsplatz sichern	20%	22%	44%	70%
Computerkenntnisse erwerben bzw. verbessern	20%	44%	89%	89%
psychische Probleme in den Griff bekommen	15%	9%	57%	62%

¹⁾ Angaben in Prozent der Befragten aus dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ Angaben in Prozent aller Befragten

³⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Themenbereich

⁴⁾ Angaben in Prozent der Befragten, die entsprechende Erwartung an die Maßnahme gestellt haben – Gesamtstichprobe

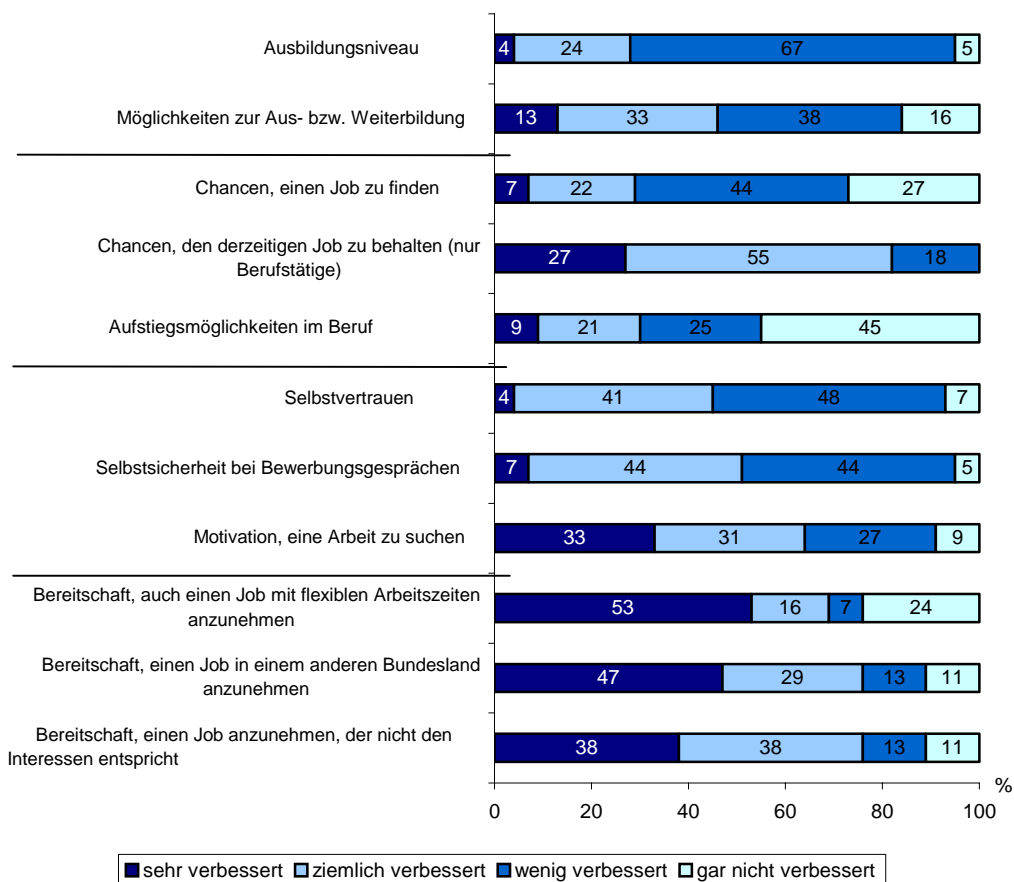
⁵⁾ In diesem Themenbereich sind generell die geringen Fallzahlen zu berücksichtigen.

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Gesamtstichprobe) = 857; n (Themenbereich 6) = 46;



Das Interesse an bzw. der Bedarf nach Arbeitsmöglichkeiten für TeilnehmerInnen aus Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, ist im Zuge der EQUAL-Maßnahmen gestiegen. Dabei sind die befragten TeilnehmerInnen auch bereit, einen Job in einem anderen Bundesland, mit flexiblen Arbeitszeiten oder eine nicht ihren Interessen entsprechende Arbeit anzunehmen (Grafik 20). Bei 64 % der Befragten hat sich die Motivation, eine Arbeit zu suchen, gesteigert. Für Befragte mit Job haben sich die Chancen, diesen auch zu behalten, deutlich erhöht. Die Chancen, einen neuen Job zu finden bzw. die beruflichen Aufstiegschancen haben sich erwartungsgemäß jedoch nur in geringem Ausmaß verbessert. Nur 28 % der befragten TeilnehmerInnen gaben an, dass sich ihr Ausbildungsniveau durch die EQUAL-Maßnahmen verbessert hat, obwohl die Entwicklungspartnerschaften zahlreiche Qualifizierungsmöglichkeiten für ihre Zielgruppe anboten. Dies könnte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass insbesondere Deutschkurse nicht als Verbesserung des Qualifikationsniveaus wahrgenommen werden.

Grafik 20 Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und -chancen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL – Thema 6



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n (Themenbereich 6) = 46; in Prozent der gültigen Angaben

5.7.6 Fazit Thema 6

Die wesentliche Errungenschaft im Themenbereich 6 bestand darin, dass erstmals in Österreich Aktivitäten für AsylwerberInnen zur Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit bzw. zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt in solch einem Ausmaß durchgeführt wurden. Dafür boten die Entwicklungspartnerschaften den AsylwerberInnen u. a. Beratungen, Berufsorientierung, Qualifizierungsmaßnahmen oder Betriebspraktika an. Außerdem wurde eine intensive Öffentlichkeitsarbeit zur Situation der AsylwerberInnen durchgeführt.



Die Umsetzung der Aktivitäten gestaltete sich demgegenüber schwierig, weil die Gesetzeslage für den Zugang von AsylwerberInnen zum Arbeitsmarkt immer restriktiver wurde. Die Entwicklungspartnerschaften konzentrierten sich daher auf Angebote für den Erwerb allgemein nützlicher Fähigkeiten sowie auf das Empowerment der Zielgruppe, auch wenn deren zukünftige Perspektiven in Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt noch unklar waren. Dies ist umso problematischer, als dass sich in dieser Zielgruppe der Bedarf bzw. das Interesse an Arbeitsmöglichkeiten im Zuge der Maßnahmen erhöht haben.

Bezüglich der weiteren Förderung von Aktivitäten für AsylwerberInnen bestehen aber noch erhebliche Unklarheiten. Es konnten zwar einzelne Projektteile in bereits bestehende Förderstrukturen integriert werden, eine Forcierung der Aktivitäten für diese Zielgruppe erscheint jedoch erst dann möglich, wenn gesetzliche Erleichterungen für AsylwerberInnen geschaffen werden und allgemein eine Entspannung am Arbeitsmarkt eingetreten ist. Problematisch ist auch, dass nicht geklärt ist, welche Institution die laufende Finanzierung von Aktivitäten für AsylwerberInnen übernehmen kann, da z. B. das Arbeitsmarktservice diese nicht als ihre Zielgruppe definiert. Zur Verbesserung der Situation von AsylwerberInnen sind vor allem politische EntscheidungsträgerInnen gefordert, die Gesetzeslage zu adaptieren und Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe zu schaffen.

5.8 Querschnittsthemen

5.8.1 Gender Mainstreaming

Das Ziel im Rahmen des Querschnittsthemas „Gender Mainstreaming“ ist es, eine geschlechterbezogene Sichtweise in *alle* politischen Konzepte, auf *allen* Ebenen und in *allen* Phasen durch *alle* an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure einzubringen. Bei der Organisation, Konzeption, Umsetzung und Evaluierung aller Aktivitäten im Rahmen von EQUAL sollen daher die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt werden. Diese Dimension beinhaltet zudem, dass der Anteil der Frauen am Gesamtprogramm EQUAL bei mindestens 50 % liegen muss.

Für viele Entwicklungspartner war GM ein neues Thema, für einige ein alt bekanntes oder selbstverständliches Tool, das nun unter neuem Deckmantel erscheint. In den Entwicklungspartnerschaften waren die Gender Mainstreaming Beauftragten für die Koordination der Querschnittsmaterie zuständig. Viele Entwicklungspartnerschaften kauften das Wissen über GM in Form von freien MitarbeiterInnen zu. Für die Umsetzung waren in der Regel die Modulverantwortlichen zuständig. In einzelnen Entwicklungspartnerschaften brachten die strategischen PartnerInnen (Sozialpartner) oder Mitglieder der öffentlichen Fachebene (AMS) ihr Know-how zum Thema GM ein.

Bei der Umsetzung dieses Querschnittsthemas wurden unter dem Einsatz eines/r Gender Beauftragten vorwiegend Workshops, Seminare, Trainings zum Thema veranstaltet sowie die Kriterien des Gender Mainstreamings im Projektalltag angewandt, wobei auf eine entsprechende Beteiligung von Frauen sowohl bei der Auswahl der TeilnehmerInnen an den angebotenen Modulen als auch des Personals der Entwicklungspartnerschaften geachtet wurde. Einige Entwicklungspartnerschaften führten auch spezielle Module nur für Frauen und Mädchen durch. Außerdem waren die Entwicklungspartnerschaften bemüht, ihre TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen in ihren Organisationen für dieses Thema zu sensibilisieren. Dabei wurde besonders auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern eingegangen, u. a. wurden auch Männer zur Übernahme eher weiblich besetzter Tätigkeiten wie z. B. der Haushaltsführung gefördert. Weiters versuchten die Partnerschaften, eine geschlechtergerechte Sprache einzusetzen, eine geschlechtssensible Gestaltung von Qualifizierungen und Skripten sowie geschlechtsspezifische Auswertungen bei Erhebungen vorzunehmen.



Notwendige Schritte für die Implementierung der Gender Mainstreaming Methode waren:

- die **Analyse** geschlechtsspezifischer Problemstellungen und die Berücksichtigung der Chancengleichheit bei der Zielformulierung
- das Formulieren von konkreten und überprüfbaren **Zielen**
- die **Umsetzung** von Gender Mainstreaming in die Praxis
- die **Evaluierung** der getroffenen Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin.

Die **Analyse** geschlechtsspezifischer Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt bildete die Ausgangsbasis für die Arbeit in den Entwicklungspartnerschaften, speziell im Themenbereich 5. Die traditionelle Berufs- und Ausbildungswahl der Frauen und Männer und deren Einfluss auf die Teilhabe an allgemeinen gesellschaftlichen Ressourcen wurden unter anderem als wesentliche Faktoren für Ungleichheit am Arbeitsmarkt z. B. durch schlechtere Bezahlung identifiziert.

Auf Basis der Analyse des Ist-Zustandes und der Identifikation der Gleichstellungshemmnisse wurden **Ziele** von den Verantwortlichen formuliert. Chancengleichheitsziele, welche in die Entwicklungspartnerschaften übernommen wurden, waren z. B. Quoten, wie viele Frauen bzw. Männer der Zielgruppe an Beratungs-, Berufsorientierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen teilnehmen und/oder über die Aktivitäten informiert und sensibilisiert werden sollten. Die Entwicklungspartnerschaften orientierten sich bei den Quoten für die Begünstigten an den in den Anträgen formulierten Zielen, diese Vorgaben wurden in keiner der im Zuge der Evaluierung durchgeführten Fallstudie unterschritten. In den untersuchten Fallstudien in Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, war zu erwarten, dass auf Grund der Zielgruppendefinition der Männeranteil höher sein wird, hier wurde korrigierend eingegriffen und versucht, Frauen und Männer gleich zu begünstigen, was den Entwicklungspartnerschaften erfolgreich geglückt ist.

Von InterviewpartnerInnen wurde kritisiert, dass zu Programmbeginn keine Vorgaben oder Beispiele für die Umsetzung von GM zur Verfügung standen. Gewünscht wurden Kriterien, anhand derer sich die Entwicklungspartnerschaften bei der Arbeit orientieren können. Vom EQUAL BÜRO ÖSTERREICH wurden später im Verlauf des Programms auf der Homepage Anregungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming (Die 4 GeM-Schritte) sowie ein Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, die von der GeM Koordinationsstelle verfasst wurden, zur Verfügung gestellt. Von den Entwicklungspartnerschaften selbst wurden, insbesondere in Themenbereich 5, GM-Tools, die erfolgreich Maßnahmen auflisten anhand derer – bedarfsgerecht und prozessorientiert – die Implementierung von GM bewertet werden kann, Best-practice-Modelle und ein GM-Handbuch erstellt. Auf diese Ergebnisse können nun die Entwicklungspartnerschaften der 2. Antragsrunde zurückgreifen und bei der Implementierung von Gender Mainstreaming auf den vorhandenen Maßnahmen und Kenntnissen aufbauen.

Bei der **Umsetzung** von GM wurden von den Entwicklungspartnerschaften der 1. Antragsrunde vor allem die unterschiedlichen Bedürfnisse der Frauen und Männer bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt. Bei der Projektgestaltung wurde versucht, Frauen und Männern die Teilnahme an den Maßnahmen gleichermaßen zu ermöglichen. Bei der Wahl der Veranstaltungszeiten und -orte wurde darauf geachtet, dass diese mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sind und es wurde Kinderbetreuung angeboten. Bei der Auswahl der TeilnehmerInnen in den Modulen wurde berücksichtigt, dass das Geschlechterverhältnis bei der Zusammensetzung der Zielgruppe den GM Ansprüchen genügt, der Anteil der weiblichen TeilnehmerInnen war dabei meist etwas höher als gefordert. Bei allen getroffenen Maßnahmen mussten die Folgen für Frauen und Männer berücksichtigt werden, damit Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt durch diese nicht verstärkt werden. Die strukturelle Verankerung von GM in den Entwicklungspartnerschaften war ein langwieriger Prozess, wobei aber bereits erste Schritte in Richtung gleichstellungsorientiertes (Um-)Denken zu erkennen waren. Am Beginn galt es noch Missverständnisse zu diesem Thema zu klären und zu einer Übereinkunft zu kommen, was GM für die Entwicklungspartnerschaften bedeuten kann. Danach wurde an der Umsetzung dieser Übereinkunft gearbeitet. Nicht alle Entwicklungspartnerschaften waren dabei



gleich erfolgreich, nicht alle haben sich gleich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. Besonders in Themenbereich 5, in dem Entwicklungspartnerschaften an Projekten zum Thema GM arbeiteten, musste geklärt werden, dass damit nicht automatisch die Querschnittsmaterie GM umgesetzt wird. Wie die Fallstudien gezeigt haben, beschränkte sich GM in vielen Entwicklungspartnerschaften auf die Erfüllung der Frauen-Quote bei der Zielgruppenauswahl und die geschlechtssensible Schreibweise und Datenauswertung. Ungleichheitsstrukturen wurden damit allein noch nicht abgebaut. Mit Sensibilisierung und Information wurde zwar erreicht, dass traditionelle Denk- und Handlungsmuster hinterfragt werden, doch müssten noch alternative Handlungsmöglichkeiten angeboten werden, die von der Zielgruppe nachgefragt werden können. In einer der an den Fallstudien beteiligten Partnerschaften wurden konkret solche Handlungsmöglichkeiten für Frauen in Form von Qualifizierung in nicht-traditionellen und gleichzeitig zukunftssträchtigen und gut dotierten Arbeitsgebieten angeboten. In den übrigen in den Fallstudien untersuchten Partnerschaften wurde GM nicht durchgehend umgesetzt, weil dies entweder nicht von Beginn an so konzipiert war oder pragmatisch Reduktionen in der Umsetzung gemacht wurden (werden mussten). Um etwa arbeitsmarktferne Personen überhaupt in den Arbeitsmarkt zu bekommen, wurden z. B. Abstriche bei der Einkommenssicherheit oder der nicht traditionellen Berufswahl gemacht. GM war aber ein Thema und wurde durch die Zusammensetzung in Entwicklungspartnerschaften nach außen weiter getragen. Die Verbreitungsstrategien der Entwicklungspartnerschaften orientierten sich am Grundsatz der Chancengleichheit (Auswahl der Medien, Layout, Motive etc.).

Bei der **Evaluierung** der getroffenen Maßnahmen sollte nach Meinung der Entwicklungspartnerschaften die Qualität der Beschäftigungen in Bezug auf arbeits- und sozialrechtliche Sicherung in den Vordergrund gestellt werden. Bei arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen gelte es zu prüfen, ob existenzsichernde Einkommen erreicht wurden und welche Beschäftigungsmöglichkeiten nach Abschluss des Projektes bestehen. Es sollte verhindert werden, dass die finanziellen und sozialrechtlichen Nachteile der Frauen, die sich auf Grund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Teilzeit) ergeben, verstärkt werden, indem sie in Bereichen gefördert werden, in denen atypische Beschäftigungen häufig vorkommen. Die geschlechtssensible Datenaufschlüsselung, d. h. die getrennte Aufschlüsselung der Daten nach Frauen und Männern in den Entwicklungspartnerschaften hilft, die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern, mit ihren unterschiedlichen Voraussetzungen und daraus resultierenden Folgen, besser abzubilden.

5.8.2 Informations- und Kommunikationsgesellschaft

Die arbeitsmarktpolitische Dimension der Informationsgesellschaft als zweites Querschnittsthema in EQUAL bezieht sich auf eine doppelte Dimension: Zum einen soll das beschäftigungspolitische Potenzial der Informationsgesellschaft im Rahmen der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften besser erschlossen werden. Zum anderen sollte die Art der neuen Ungleichheiten in Zusammenhang mit den Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) beschrieben, der potenziellen Gefahr in Hinblick auf Zugang und Nutzung von IKT in allen Themenfeldern begegnet und neue Ansätze und Modelle zur Vermeidung von neuen Ungleichheiten, Ausgrenzung und Diskriminierung entwickelt und erprobt werden.

Aus der Sicht einzelner AntragstellerInnen war es inhaltlich zwar nicht immer sinnvoll, für jedes Modul IKT wie auch GM zu spezifizieren. Laut ExpertInnenmeinung wurde das Querschnittsthema Informationsgesellschaft jedoch unterbewertet. Es wurde rein formal über die ausgewählten Themenbereiche übergestülpt und erschöpfte sich meist in der Arbeit mit Computern. Die geringe Beachtung, die diese Querschnittsmaterie innerhalb der Entwicklungspartnerschaften fand, wurde von den ExpertInnen unter anderem auch auf das Nachhinken Österreichs im technologischen Fortschritt zurückgeführt.



Für einzelne EQUAL-Zielgruppen war jedoch das Arbeiten am PC keine Selbstverständlichkeit und daher eine Heranführung an IKT über die Nutzung von PC und Internet in den Modulen bereits ein Fortschritt, wie ein/e BeraterIn des EBÖ zu bedenken gab. Insofern trugen die in EQUAL umgesetzten Maßnahmen im Bereich IKT sehr wohl zu einer Verringerung von Ungleichheiten im Sinne von „information gap“ und „digital divide“ bei, wenngleich diese per se nicht den Anspruch auf Innovation haben. Bei einigen Entwicklungspartnerschaften wurde jedoch das Querschnittsthema Informations- und Kommunikationstechnologien besonders stark berücksichtigt und innovativ eingesetzt, wie zum Beispiel im Rahmen des Telelearnings für HaftinsassInnen.

Informations- und Kommunikationstechnologien wurden sowohl auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften als auch jener der TeilnehmerInnen eingesetzt. Auf der Ebene der Partnerschaften wurde oftmals eine Internet-Plattform zur internen Kommunikation zwischen den PartnerInnen eingerichtet und die PartnerInnen tauschten auch Informationen per E-Mail aus. Die meisten Entwicklungspartnerschaften richteten eine eigene Homepage ein und versandten Newsletter, um ihre Neuigkeiten zu verbreiten. Mit transnationalen PartnerInnen wurden u. a. auch Videokonferenzen abgehalten und eigene Homepages zur Kommunikation im Rahmen dieser Netzwerke eingerichtet.

Die Umsetzung der Querschnittsmaterie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) auf der Ebene der TeilnehmerInnen erfolgte auf unterschiedliche Weise. Einerseits wurden in den Entwicklungspartnerschaften für die Zielgruppen neue Beschäftigungsfelder mit IKT erschlossen oder Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt, andererseits galt es vor allem bei sehr arbeitsmarktfernen Zielgruppen Hemmnisse und Barrieren beim Zugang zu IKT abzubauen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass speziell für diese Zielgruppe Basics, wie das Anlegen von E-Mail-Adressen, Informationsrecherchen und die Jobsuche im Internet wichtig sind. Den TeilnehmerInnen wurde daher der Zugang zu Computer und Internet ermöglicht und es wurden Schulungen im IT-Bereich angeboten und IT-bezogene Curricula durchgeführt. Für die TeilnehmerInnen wurden außerdem EDV-gestützte Lernmaterialien und IT-Instrumente entwickelt sowie spezielle Übungs-, Ausbildungs- und Lern-CD-ROMs etc. erstellt. Einige Entwicklungspartnerschaften setzten auch einen Schwerpunkt im Bereich E-Learning. Dabei wurden z. B. in einem Fall E-learning Einheiten durchgeführt, obwohl die teilnehmenden Personen nicht alle über einen PC mit Internetanschluss verfügten, was dann individuell von den TeilnehmerInnen selbst gelöst werden musste. Die TeilnehmerInnen im Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, konnten beispielsweise IKT nach EQUAL nicht selbstständig nutzen, da die dafür notwendigen PCs in den Heimen fehlten, woran allerdings bereits gearbeitet wurde. Im Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung, und 3, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, wurden für die Zielgruppe arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und in Schulungen vermittelt.

Auffällig war, dass einzelne ModulpartnerInnen unter dem Querschnittsthema IKT nur die Zusammenarbeit innerhalb der Partnerschaft unter Einsatz von IKT verstanden, was aber nicht dem primären Programmziel dieser Querschnittsmaterie entsprach. Dennoch wurde es für die Zielerreichung als hilfreich angesehen, wenn die Entwicklungspartnerschaften die neuen Medien selbst nutzen.⁸² Durch den Einsatz von IKT auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften wurde auch die Umsetzung von IKT auf Ebene der TeilnehmerInnen erleichtert.

6 Analyse der kurzfristigen Effekte von EQUAL Österreich

Im Rahmen dieses Kapitels werden die Effekte von EQUAL auf die Zielgruppen anhand der Ergebnisse einer TeilnehmerInnenbefragung analysiert. Die EQUAL-Maßnahmen werden dabei hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Vermittelbarkeit, die Integration, Anpassungsfähigkeit und das Empowerment der TeilnehmerInnen bewertet. Die Analyse der Bedarfsgerechtigkeit und des Lösungspotenzials der Maßnahmen erfolgt in Bezug auf die arbeitsmarktspezifischen Vermittlungs- und Integrationshemmnisse der befragten TeilnehmerInnen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird unter Berücksichtigung individueller Arbeitsmarktressourcen und -perspektiven sowie struktureller Benachteiligungen bzw. Diskriminierungsfaktoren beurteilt. Um Veränderungen der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der TeilnehmerInnen nicht nur im Gesamtergebnis, sondern auch auf individueller Ebene untersuchen zu können⁸³, wurde eine zweiphasige Wiederholungsbefragung (Panelerhebung) durchgeführt. Für die Befragten, die in der zweiten Erhebungswelle erreicht werden konnten, liegen somit vergleichbare Messungen über arbeitsmarktrelevante Problemlagen vor. Dadurch können – durch die Teilnahme an EQUAL induzierte – Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation dieser Befragten identifiziert werden.

6.1 Methodik der TeilnehmerInnenerhebung und Struktur der Stichprobe

Von den 526 Befragten der ersten Erhebungswelle, die im Zeitraum Mai bis August 2003 durchgeführt wurde, konnten im März 2005 37 % (194 Personen) wiederholt befragt werden (Tabelle 32)⁸⁴. Angesichts der – auf Grund schlechter Erreichbarkeit – erhebungstechnisch schwierigen Zielgruppen von EQUAL kann diese Ausschöpfung als angemessen erachtet werden. Problematisch ist jedoch, dass der Panelmortalität systematische Ausfälle zugrunde liegen, da insbesondere Personen mit schwerwiegenden Vermittlungs- und Integrationshemmnissen im Zuge der Wiederholungsbefragung nicht mehr erreicht werden konnten. Durch den überproportionalen Wegfall arbeitsmarktferner, benachteiligter bzw. ausgegrenzter Personen (etwa TeilnehmerInnen aus dem Themenbereich 1A, Langzeitarbeitslose, Personen mit Migrationshintergrund oder Behinderung) werden die Ergebnisse in Zusammenhang mit der Effektivität der Maßnahmen systematisch verzerrt. Daher fokussiert die Analyse der Effekte der EQUAL Maßnahmen auf die aktuelle TeilnehmerInnenbefragung, die als Ergänzungsstichprobe zur Wiederholungsbefragung dient und unter 875 EQUAL-TeilnehmerInnen durchgeführt wurde. Dieser Stichprobenumfang liefert eine solide Basis für globale Aussagen über die Effektivität der Maßnahmen und erlaubt darüber hinaus Vergleiche zwischen verschiedenen Subgruppen sowie geschlechtsspezifische Analysen. Die Panelstichprobe wird vornehmlich zur Validierung der Ergebnisinterpretation herangezogen.

⁸³ Zur Messung von Ergebnisindikatoren des Konzepts der zurückgelegten Distanz siehe auch: Institute for Employment Studies: Guide to Measuring Soft Outcomes and Distance travelled, Brighton 2000.

⁸⁴ Im ursprünglichen Untersuchungsdesign der TeilnehmerInnenerhebung war eine wesentlich größere Ausgangsstichprobe vorgesehen, um bei der Wiederholungsbefragung trotz einer erwarteten Panelmortalität von 60 Prozent einen ausreichenden Stichprobenumfang erzielen zu können. Da sich jedoch viele EQUAL-Module im Erhebungszeitraum der ersten Befragungswelle in der konzeptionellen Phase befanden und noch keine TeilnehmerInnen hatten, konnte die ursprünglich intendierte Stichprobengröße nicht realisiert werden. Allerdings wurde die Ergänzungsstichprobe der zweiten Erhebungswelle entsprechend ausgeweitet, um die Effektivität der EQUAL-Maßnahmen anhand einer breiten Datenbasis differenziert beurteilen zu können.



Tabelle 32 Datenstruktur der zweiphasigen Wiederholungsbefragung unter TeilnehmerInnen von EQUAL Maßnahmen

Stichprobe	Befragungszeitpunkt	
	2003 (Welle 1)	2005 (Welle 2)
Stichprobe Welle 1	Befragte Welle 1 gesamt (n = 526)	Ausfälle in Welle 2 (n = 332, Panelmortalität = 63 Prozent (darunter vor allem Personen mit prekärer Arbeitsmarktsituation))
Stichprobe Welle 2: Panelgruppe	Panelgruppe (n = 194)	
Stichprobe Welle 2: Kontrollgruppe	in Welle 1 nicht befragt	aktuelle Teilnehmerbefragung (Ergänzungsstichprobe) (n = 875)

Im Zuge der zweiten Erhebungswelle wurden analog zur Befragung von 2003 VertreterInnen der (zum Erhebungszeitpunkt noch nicht ausgelaufenen) Entwicklungspartnerschaften kontaktiert, um mit diesen die Abwicklung der TeilnehmerInnenerhebung zu koordinieren. Dabei wurden 2.223 Adressen von EQUAL-TeilnehmerInnen erhoben, wovon – wie bereits erwähnt – 875 Personen befragt werden konnten. In der realisierten Stichprobe sind TeilnehmerInnen aus dem Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, vor allem auf Grund schlechter Erreichbarkeit unterrepräsentiert. Angesichts der geringen Fallzahl können über diesen Bereich nur tendenzielle Aussagen getroffen werden. Der Themenbereich 4, Lebenslanges Lernen, ist in der Stichprobe nicht abgebildet, da einzelne Maßnahmen zum Erhebungszeitpunkt schon beendet waren und kein – für eine standardisierte Befragung – ausreichendes Adressmaterial zur Verfügung stand.

39 % der Befragten haben im Rahmen von EQUAL Qualifizierungsmaßnahmen besucht (Tabelle 33). 26 % nahmen an Computerkursen teil. Jeweils 16 % der Befragten haben Beratungs- bzw. Informationsangebote oder Bewerbungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen in Anspruch genommen. In 5 % der Fälle handelte es sich um Beschäftigungsmaßnahmen. 22 % der Befragten konnten die besuchte Maßnahme nicht einem bestimmten Maßnahmentypus zuordnen.

Tabelle 33 Befragte TeilnehmerInnen an EQUAL nach Maßnahmentyp

	Welle 2 gesamt
Aus-, Weiterbildung allgemein	39%
Computerausbildung	26%
Beratung, Information	16%
Bewerbungstraining, Berufsorientierung	16%
Beschäftigung	5%
anderes	22%
Gesamt	124%¹⁾ (n²⁾ = 1.080)

Anteile in Prozent

¹⁾ Mehrfachnennungen möglich

²⁾ Anzahl Nennungen

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n=875;



Insgesamt sind 78 % der Befragten weiblich (Tabelle 34). Teilnehmerinnen sind – mit Ausnahme der Bereiche 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, in allen erfassten Themenbereichen überrepräsentiert. Der Anteil der über 40jährigen TeilnehmerInnen beträgt in der Stichprobe 45 %. Jede/r fünfte Befragte war zum Zeitpunkt der Befragung unter 31 Jahre alt.

Tabelle 34 Frauenanteil und Altersverteilung der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt

	Geschlecht		Alter			
	Männer	Frauen	bis 30	31-35	36-40	über 40
1A Reintegration	43%	57%	32%	19%	19%	31%
1B Behinderte	5%	95%	9%	9%	15%	68%
2 Antirassismus	11%	89%	11%	14%	18%	56%
3 Sozialwirtschaft	14%	86%	13%	15%	19%	54%
5 Chancengleichheit	1%	99%	20%	19%	28%	32%
6 AsylwerberInnen	72%	28%	52%	20%	17%	11%
Gesamt	22%	78%	20%	16%	19%	45%

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875;

58 % der Befragten waren zum Erhebungszeitpunkt berufstätig (Tabelle 35). Der Anteil der arbeitslosen Befragten beträgt 19 %. Jede/r zehnte Befragte war zum Zeitpunkt der Befragung im Haushalt tätig bzw. zu Hause. Jeweils 4 % der Befragten waren auf Grund von Ausbildung, Karenzierung oder Pensionierung nicht erwerbstätig.

Tabelle 35 Erwerbstatus der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt

	Themenbereiche						Gesamtstichprobe		
	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾	davon männl.	davon weibl.
berufstätig	44%	95%	44%	71%	67%	24%	58%	39%	63%
arbeitslos	30%	1%	21%	6%	8%	59%	19%	44%	12%
im Haushalt, zu Hause	7%	-	21%	6%	9%	15%	10%	5%	11%
in Ausbildung	6%	1%	3%	4%	7%	2%	4%	7%	4%
in Karenz	8%	1%	2%	4%	6%	-	4%	-	6%
in Pension	4%	1%	7%	8%	1%	-	4%	4%	4%
keine Angabe	1%	1%	1%	-	1%	-	1%	1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹⁾ in Prozent der jeweiligen Themenbereiche

²⁾ in Prozent aller Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875;



Die überwiegende Mehrheit der berufstätigen Befragten befand sich (zum Erhebungszeitpunkt) in einem Anstellungsverhältnis, davon handelte es sich jedoch zum großen Teil um Teilzeitbeschäftigungen (Tabelle 36). Relativ kleine Gruppen waren selbstständig bzw. geringfügig oder befristet beschäftigt.

Tabelle 36 Beschäftigungsverhältnis der befragten berufstätigen TeilnehmerInnen an EQUAL

	Anzahl	Anteil ¹⁾
Anstellung Vollzeit	215	42%
Anstellung Teilzeit	232	46%
selbstständig	25	5%
geringfügige Beschäftigung	10	2%
befristete Beschäftigung	18	4%
freier Dienstvertrag	10	2%
Werkvertrag	1	-
sonstige	8	1%
Gesamt	519	102%

¹⁾ in Prozent der berufstätigen Befragten; Mehrfachnennungen möglich

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n (Berufstätige) = 507;

Betrachtet man den Erwerbsstatus der Befragten getrennt nach unterschiedlichen Diskriminierungsfaktoren, zeigt sich, dass arbeitslose bzw. inaktive Personen unter männlichen Befragten und Personen mit Behinderung, insbesondere jedoch unter den befragten MigrantInnen überrepräsentiert sind (Tabelle 37).

Tabelle 37 Erwerbstatus der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Diskriminierungsformen

	männlich ¹⁾	weiblich ¹⁾	nicht MigrantIn ¹⁾	MigrantIn ¹⁾ <small>85</small>	ohne Behinderung ¹⁾	mit Behinderung ¹⁾ <small>86</small>	Gesamt ²⁾
berufstätig	39%	63%	61%	33%	59%	44%	58%
arbeitslos	44%	12%	15%	50%	18%	29%	19%
im Haushalt, zu Hause	5%	11%	9%	13%	10%	7%	10%
in Ausbildung	7%	4%	5%	4%	4%	9%	4%
in Karenz	-	6%	5%	1%	5%	-	4%
in Pension	4%	4%	4%	-	3%	9%	4%
keine Angabe	1%	1%	1%	-	1%	1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹⁾ in Prozent der Befragten aus den jeweiligen Themenbereichen

²⁾ in Prozent aller Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875;

⁸⁵ Die Zuordnung der Befragten zu „MigrantInnen“ bzw. zu Personen mit Migrationshintergrund“ beruht auf einer Selbsteinstufung durch die Befragten.

⁸⁶ Die Zuordnung der Befragten zu „Personen mit Behinderungen“ beruht auf einer Selbsteinstufung durch die Befragten.



Die sozioökonomische Heterogenität der EQUAL-TeilnehmerInnen wird auch in der Verteilung der Bildungsschichten innerhalb und zwischen einzelnen Themenschwerpunkten abgebildet (Tabelle 38)⁸⁷. 2 % der Befragten gaben an, die Pflichtschule nicht abgeschlossen zu haben. 23 % der Befragten hatten einen Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsgrad, 25 % verfügten über einen Matura- bzw. Universitätsabschluss. Diese polare Bildungsstruktur lässt sich – mit Ausnahme des Bereichs Sozialwirtschaft – in allen EQUAL-Themenschwerpunkten feststellen. Die Anteile der Befragten mit Matura scheinen angesichts der Zielgruppendefinitionen von EQUAL etwas erhöht. Ein methodischer Selektionseffekt bei der Stichprobengewinnung ist in diesem Zusammenhang jedoch nicht auszuschließen.

Tabelle 38 Bildungsgrad der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt

	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾
ohne Pflichtschulabschluss	6%	-	2%	-	3%	7%	2%
Pflichtschule	27%	29%	19%	5%	12%	24%	21%
Lehre	33%	30%	33%	27%	26%	37%	31%
BMS	17%	24%	22%	27%	33%	9%	22%
Matura, Universität	19%	18%	26%	42%	29%	24%	25%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹⁾ in Prozent der Befragten aus den jeweiligen Themenbereichen

²⁾ in Prozent aller Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875;

⁸⁷ Um vergleichbare Ergebnisse zu erhalten, wurde bei der Erhebung des Bildungsniveaus der Befragten ein Kategorienschema für alle TeilnehmerInnengruppen verwendet. Länderspezifische Unterschiede wurden durch diese Standardisierung nicht berücksichtigt, was speziell für den Bereich AsylwerberInnen, und den Bereich Antirassismus, der einen hohen MigrantInnenanteil aufweist, zu beachten ist.



So vielfältig die sozioökonomische Struktur der EQUAL-TeilnehmerInnen ist, so unterschiedlich sind auch die Zugangskanäle zu den EQUAL-Maßnahmen. Jeweils 19 % der Befragten haben über ihr soziales Umfeld bzw. durch Zeitungen und Inserate von EQUAL erfahren (Tabelle 39). In 17 % der Fälle war das Arbeitsmarktservice die Schnittstelle zum Programm. Über andere Beratungseinrichtungen haben 13 % der Befragten von EQUAL erfahren. Über Bildungseinrichtungen sind 11 % zu EQUAL gekommen. Nur 5 % sind durch Plakate, Broschüren oder Folder auf EQUAL aufmerksam gemacht worden.

Tabelle 39 Zugangskanäle zu EQUAL nach Themenschwerpunkt

von EQUAL erfahren durch...	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾
FreundInnen, Familienangehörige, KollegInnen	15%	15%	26%	20%	22%	7%	19%
Zeitungen, Inserate	22%	2%	28%	14%	29%	4%	19%
AMS	21%	22%	20%	5%	15%	4%	17%
andere Beratungseinrichtungen	19%	3%	6%	13%	12%	37%	13%
Bildungseinrichtung	11%	4%	8%	24%	4%	33%	11%
Plakate, Broschüren, Folder	4%	-	10%	9%	3%	-	5%

¹⁾ in Prozent der Befragten der jeweiligen Themenbereiche; Mehrfachnennungen möglich

²⁾ in Prozent aller Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875

6.2 Problemlagen der TeilnehmerInnen an EQUAL

Die spezifische Problematik der befragten EQUAL-TeilnehmerInnen lässt sich anhand vielschichtiger Integrationshemmnisse in Hinblick auf den Arbeitsmarkt analysieren. Dabei können analog zur ersten Befragungswelle folgende zusammenhängende Problembereiche identifiziert werden: „existenzielle Probleme“, „Qualifikationsprobleme“, „Vereinbarkeitsprobleme“, „Ratlosigkeit und Beziehungskrisen“, „soziale Absicherung“ und „psychische bzw. gesundheitliche Probleme“^{88 89}.

⁸⁸ Um die Vielzahl der erhobenen Problemlagen auf einige überschaubare Einflussfaktoren zu reduzieren, wurde eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Dabei werden aus der Matrix der Korrelationen aller betreffenden Variablen Dimensionen (Faktoren) extrahiert. Jene Variablen, die einem bestimmten Faktor zugeordnet werden, hängen untereinander besonders stark zusammen und können daher zu einem neuen „Konstrukt“ zusammengefasst werden. Von diesem wird angenommen, dass es das gemessene Antwortverhalten auf den jeweiligen Items determiniert. Die Anzahl der Faktoren wurde durch das Kaiser-Kriterium bestimmt, welches festlegt, dass nur Faktoren mit einem Eigenwert, der größer als eins ist, berücksichtigt werden. Angewendet wurde ein obliques Rotationsverfahren (oblimin-Rotation), welches von der Annahme ausgeht, dass die Faktoren untereinander korreliert sein dürfen.

⁸⁹ Die Probleme „Lehrstellenmangel“ und „Drogensucht“ bilden eine Restkategorie, da sie statistisch nicht eindeutig einer der genannten Dimension zugeordnet werden können. Auf Grund der niedrigen Fallzahlen wird diese Restkategorie in Tabelle 40 zwar ausgewiesen, jedoch im Folgenden nicht näher erörtert.



Tabelle 40 Struktur der Problemlagen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL

Problemlagen nach Dimensionen und Geschlecht	Gesamt ¹⁾	davon männlich	davon weiblich
Dimension: existenzielle Probleme			
zu geringes Einkommen	37%	59%	31%
kein fixer Job	29%	52%	22%
kein regelmäßiges Einkommen	17%	28%	14%
Dimension: Qualifikationsprobleme			
mangelnde Möglichkeiten zur Weiterbildung	19%	28%	17%
zu geringe oder unpassende Ausbildung	20%	29%	17%
mangelnde Arbeitserfahrung	15%	26%	11%
Dimension: Vereinbarkeitsprobleme			
Probleme, den Beruf mit der Familie zu vereinbaren	13%	4%	16%
Probleme beim Wiedereinstieg in den Beruf nach der Karenz	10%	2%	12%
Probleme bei der Kindererziehung oder Kinderbetreuung	8%	1%	10%
Dimension: Ratlosigkeit, Beziehungskrisen			
Ratlosigkeit, wie es überhaupt im Leben weitergehen soll	9%	23%	5%
Isolation, Vereinsamung	5%	14%	3%
Beziehungsprobleme, Scheidung	5%	7%	4%
Dimension: soziale Absicherung			
keine ausreichende soziale Absicherung	11%	25%	7%
Probleme mit Ämtern	4% ²⁾	8% ²⁾	2% ²⁾
Wohnungsnot	3% ²⁾	7% ²⁾	2% ²⁾
Dimension: gesundheitliche, psychosoziale Probleme			
gesundheitliche Probleme	14%	23%	11%
psychische Probleme	8%	19%	5%
Dimension: fehlende Lehrstellen – Drogenkonsum			
mangelndes Lehrstellenangebot	3% ²⁾	8% ²⁾	2% ²⁾
Drogen-, Alkoholprobleme	2% ²⁾	5% ²⁾	2% ²⁾

¹⁾ in Prozent aller Befragten

²⁾ geringe Fallzahl ist zu berücksichtigen

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 857; Faktorenanalyse

Am häufigsten waren die befragten TeilnehmerInnen von existenziellen Problemen betroffen, die mit Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitsplatzunsicherheit verbunden waren (Tabelle 40). Für Probleme der Arbeitsmarktintegration waren in erster Linie (individuelle) Qualifikationsdefizite, aber auch (strukturelle) Benachteiligungen, wie die Vereinbarkeitsproblematik von Arbeits- und Familienleben verantwortlich. Die Problemfelder der Befragten lassen deutliche geschlechtsspezifische Strukturen erkennen. Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konzentrierten sich auf die befragten Frauen. Von existenziellen Notlagen, Ausbildungsdefiziten und psychosozialen Problemen waren männliche Teilnehmer überdurchschnittlich oft betroffen. Ein niedriges Bildungsniveau stellte in dieser Gruppe ein zentrales Vermittlungs- bzw. Integrationshemmnis dar.⁹⁰

⁹⁰ In der Stichprobe haben 36 % der Männer nur einen Pflichtschulabschluss, unter den Frauen beträgt dieser Anteil 19 %. 39 % der befragten Männer und 63 % der befragten Frauen waren zum Erhebungszeitpunkt berufstätig.

Die Arbeitsmarktprobleme der Befragten variieren zwischen den einzelnen Themenschwerpunkten von EQUAL: Die Prekarität der Lebenssituation von AsylwerberInnen in Österreich spiegelt sich im hohen ökonomischen und psychosozialen Problemdruck von TeilnehmerInnen aus dem Bereich 6, Aktivitäten für AsylbewerberInnen. Benachteiligungen in Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund der Befragten wurden auch in Themenschwerpunkt 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, sichtbar. TeilnehmerInnen aus diesem Bereich waren ebenfalls überdurchschnittlich oft von Einkommens- und Arbeitsplatzunsicherheit sowie von Ausbildungsdefiziten und mangelnden Bildungschancen betroffen.

Strukturelle bzw. soziale Benachteiligungen wirken insbesondere bei MigrantInnen kumulativ (Tabelle 41). 43 % der befragten MigrantInnen, die an EQUAL-Maßnahmen teilnehmen bzw. teilgenommen haben, gaben als Problem an, dass ihre Ausbildung in Österreich nicht anerkannt wird. Schwierigkeiten mit Aufenthalts- und Beschäftigungsgesetzen wurden von 31 % angeführt. Sprachbarrieren kamen in über der Hälfte der Fälle zum Tragen. 7 % der befragten MigrantInnen gaben an, am Arbeitsplatz mit Ausländerfeindlichkeit konfrontiert zu sein. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anteil der Berufstätigen in dieser Befragtengruppe nur 33 % beträgt.

Tabelle 41 Spezifische Problemlagen von MigrantInnen

	Anteil Betroffene ¹⁾
Ausbildung wird in Österreich nicht anerkannt	43%
Probleme mit Ausländergesetzen (Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung)	31%
Probleme mit der deutschen Sprache	51%
Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz	7%

¹⁾ in Prozent der befragten MigrantInnen

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n (MigrantInnen) = 93

Tabelle 42 gibt einen Einblick in die Arbeitsmarktproblematik von TeilnehmerInnen mit Behinderung. Rd. die Hälfte dieser Befragtengruppe war am Arbeitsmarkt mit Zugangs- bzw. Verbleibsbarrrieren konfrontiert. Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz wurden in Zusammenhang mit dem Verhalten der KollegInnen von 23 %, in Zusammenhang mit der Arbeitsgestaltung von 13 % der Befragten mit Behinderung angegeben.

Tabelle 42 Spezifische Problemlagen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL mit Behinderung

	Anteil Betroffene ¹⁾
auf Grund einer Behinderung keinen Job finden	57%
auf Grund einer Behinderung den Job nicht mehr ausüben können	47%
auf Grund einer Behinderung von Kollegen unfair behandelt werden	23%
Arbeitsplatz ist nicht behindertengerecht gestaltet	13%

¹⁾ in Prozent der Befragten mit Behinderung

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n (Befragte mit Behinderung) = 86

Insgesamt zählten auch in der zweiten Befragungswelle finanzielle Schwierigkeiten bedingt durch eine unsichere Beschäftigungs- bzw. Einkommenssituation und Qualifikationsdefizite zu den häufigsten Problemen der EQUAL-TeilnehmerInnen. 37 % der Befragten hatten ein zu geringes Einkommen, wobei der finanzielle Druck unter Befragten des Themenbereichs 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, vor allem jedoch unter Befragten des Bereichs 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, besonders hoch war. Probleme in Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildung hatte etwa ein Fünftel der Befragten, wobei hier strukturelle Benachteiligungen für Personen mit Migrationshintergrund kumulativ wirksam wurden. Die spezifischen Problemlagen der Befragten entsprechen im Wesentlichen den inhaltlichen Programmvorgaben, was – auf globaler Ebene – auf eine Erfüllung des Grundsatzes der thematischen Konzentration schließen lässt.

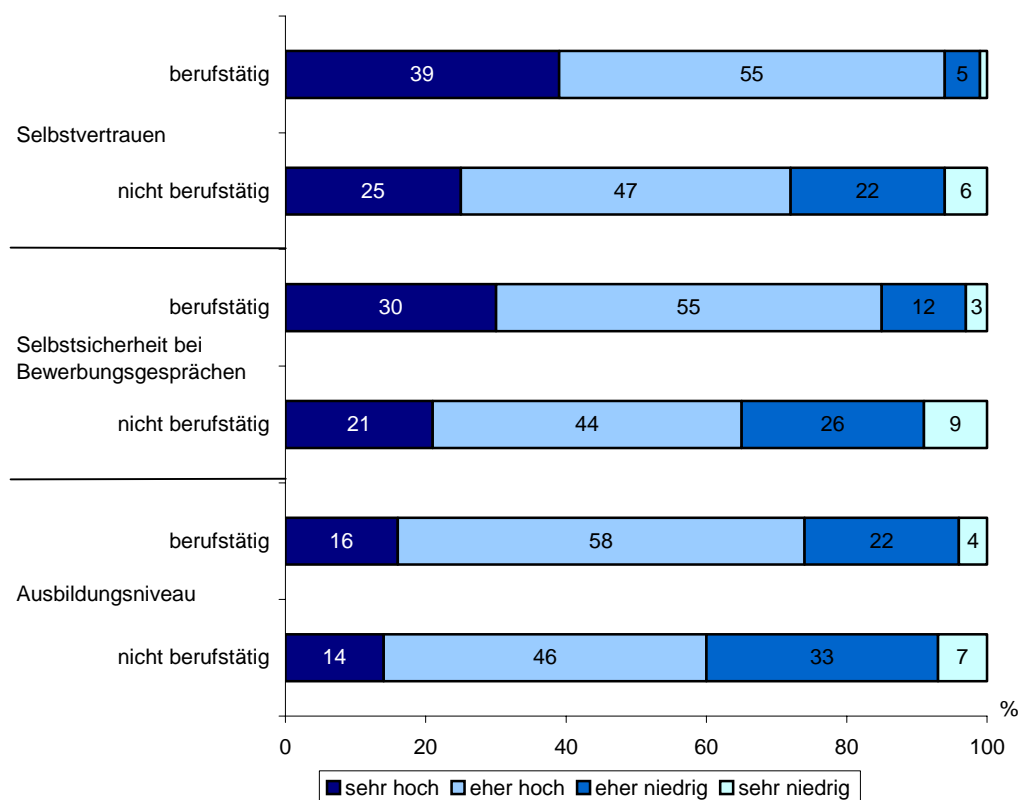


6.3 Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der TeilnehmerInnen an EQUAL

Die subjektive Einschätzung der Arbeitsmarktressourcen auf den Dimensionen „Selbstvertrauen – Selbstsicherheit“ und „Ausbildung“ wird im Folgenden der Bewertung der individuellen Arbeitsmarktchancen (Arbeitsplatzperspektiven) sowie der Arbeitsmarktflexibilität der Befragten (Anpassungsdruck) gegenübergestellt.⁹¹ Diese Selbsteinschätzungen sollen Aufschluss geben über die Ausgangssituation der Befragten am Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund der dabei ermittelten Defizite und Potenziale erfolgt in Abschnitt 6.5.3 die Bewertung der Effekte der Maßnahmen auf die TeilnehmerInnen.

Es zeigt sich, dass sowohl die *harten* Arbeitsmarktressourcen (Qualifikation) als auch *weiche* Faktoren (Selbstvertrauen, Selbstsicherheit) von berufstätigen Personen durchgängig höher eingestuft wurden als von Befragten ohne Job (Grafik 21). 94 % der berufstätigen Befragten beurteilten ihr Selbstvertrauen als sehr bzw. ziemlich hoch. Dieser Anteil beträgt unter Personen, die zum Erhebungszeitpunkt nicht im Arbeitsleben standen 72 %. Die Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen wurde von 85 % der berufstätigen und von 65 % der nicht berufstätigen Befragten als sehr bzw. ziemlich hoch eingeschätzt. Knapp drei Viertel der berufstätigen Befragten stufen ihr Ausbildungsniveau als sehr bzw. ziemlich hoch ein. Unter Befragten ohne Job beläuft sich dieser Anteil auf 60 %.

Grafik 21 Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen TeilnehmerInnen an EQUAL

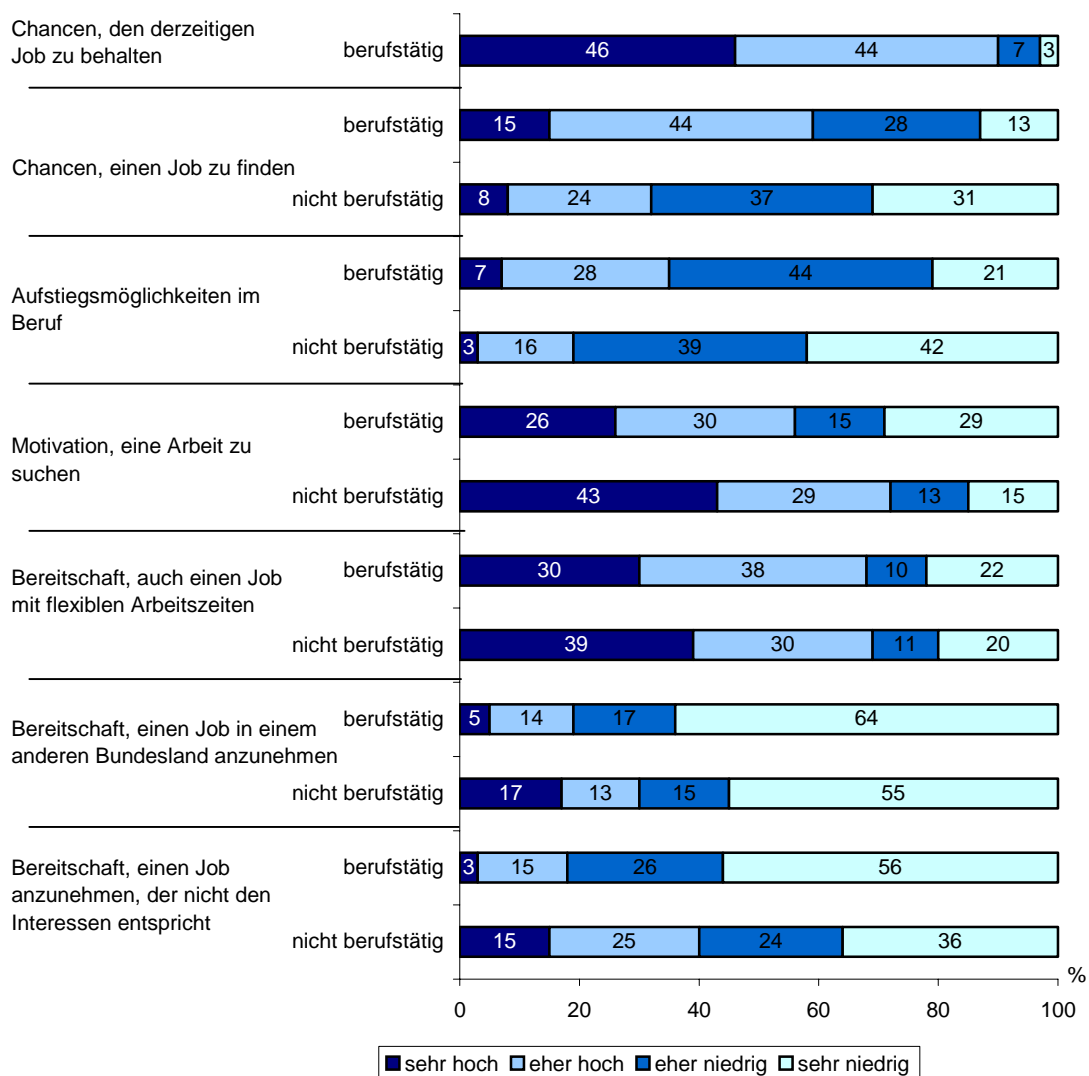


Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875; in Prozent der gültigen Angaben

⁹¹ Diese Systematisierung der Arbeitsmarktsituation der Befragten erfolgte ebenfalls anhand einer Faktorenanalyse (vgl. Fußnote 88).

Entsprechend zur höheren Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktressourcen wurden auch die Arbeitsmarktperspektiven von berufstätigen Befragten wesentlich optimistischer beurteilt als von Personen, die zum Erhebungszeitpunkt nicht ins Erwerbsleben integriert waren (Grafik 22). Die Chancen, einen Job zu finden, wurden von 59 % der Befragten als sehr bzw. ziemlich hoch eingeschätzt. Unter den nicht berufstätigen Befragten beträgt dieser Anteil nur 32 %. Analog dazu wurden auch die beruflichen Aufstiegschancen von Personen, die ins Arbeitsleben integriert waren, positiver eingeschätzt als von nicht berufstätigen Befragten. Diese mangelnden Arbeitsmarktchancen schlagen sich in dieser Gruppe in einem erhöhten Anpassungsdruck nieder. Für einen Verbleib bzw. die Integration in den Arbeitsmarkt werden erhöhte Anforderungen an die eigene Mobilität in Kauf genommen und berufliche vor persönliche Interessen gestellt. 19 % der berufstätigen Befragten wären bereit, einen Job in einem anderen Bundesland anzunehmen. In der Gruppe der nicht Berufstätigen beträgt dieser Anteil 30 %. Von den berufstätigen Befragten würden 18 % einen Job akzeptieren, der nicht den persönlichen Interessen entspricht. Dieser Anteil beträgt unter Befragten, die zum Erhebungszeitpunkt nicht im Arbeitsleben standen, 40 %.

Grafik 22 Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen von berufstätigen und nicht berufstätigen befragten TeilnehmerInnen an EQUAL



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Welle 2) = 875; in Prozent der gültigen Angaben



Die Arbeitsmarktperspektiven der Befragten werden von persönlichen Ressourcen aber auch strukturellen Barrieren und – wie bereits erwähnt – dem aktuellen Grad der Arbeitsmarktintegration beeinflusst und variieren daher zwischen den verschiedenen Themenbereichen von EQUAL. Besonders schlecht gestaltet sich dabei die Ausgangssituation am Arbeitsmarkt für TeilnehmerInnen aus Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen. Auch Personen aus dem Bereich 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, bewerteten sowohl ihre Chancen, einen Job zu finden und als auch ihre Aufstiegsperspektiven unterdurchschnittlich. Überwiegend positiv wurden die Arbeitsmarktressourcen und –chancen hingegen von Befragten aus dem Themenschwerpunkt 3, Sozialwirtschaft, eingeschätzt.⁹²

Vor allem von Befragten mit Behinderung wurde die persönliche Arbeitsmarktsituation eher negativ eingeschätzt (Tabelle 43). Erhöhter Anpassungsdruck zeigt sich vor allem bei männlichen Befragten, aber auch unter TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund. Dies hängt mit dem niedrigen Grad der Arbeitsmarktintegration in diesen Befragtengruppen zusammen: 50 % der befragten MigrantInnen und 44 % der Männer waren zum Erhebungszeitpunkt arbeitslos.

Tabelle 43 Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Diskriminierungsform

Arbeitsmarktchancen und -ressourcen nach Dimensionen	männl. ¹⁾	weibl. ¹⁾	nicht MigrantIn ¹⁾	MigrantIn ¹⁾	ohne Behinderung ¹⁾	mit Behinderung ¹⁾	Gesamt ²⁾
Dimension: weiche und harte Arbeitsmarktressourcen							
Selbstvertrauen	69%	88%	85%	75%	89%	61%	84%
Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen	62%	68%	67%	63%	69%	44%	67%
Ausbildungsniveau	49%	72%	68%	61%	69%	45%	67%
Dimension: Anpassungsdruck							
Motivation, eine Arbeit zu suchen	69%	53%	53%	84%	57%	57%	57%
Bereitschaft, auch einen Job mit flexiblen Arbeitszeiten anzunehmen	76%	61%	62%	86%	65%	63%	64%
Bereitschaft, auch einen Job in einem anderen Bundesland anzunehmen	40%	17%	17%	60%	22%	16%	22%
Bereitschaft, auch einen Job anzunehmen, der nicht Ihren Interessen entspricht	46%	20%	21%	68%	26%	24%	26%
Dimension: Arbeitsplatzperspektiven							
Chancen, einen Job zu finden	40%	43%	44%	27%	44%	24%	42%
Chancen, den derzeitigen Job zu behalten ³⁾	85%	86%	87%	77%	87%	79%	86%
Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf	24%	27%	27%	22%	28%	13%	26%

¹⁾ Angaben in Prozent der Befragten in der jeweiligen TeilnehmerInnengruppe (Kategorien „sehr hoch“ und „eher hoch“)

²⁾ Angaben in Prozent aller Befragten (Kategorien „sehr hoch“ und „eher hoch“)

³⁾ nur berufstätige Befragte

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875;

⁹² In diesem Bereich waren Befragte mit höheren Bildungsabschlüssen (Matura, Universität) überrepräsentiert.



6.4 Erwartungen an die EQUAL- Maßnahmen und ihr Problemlösungspotenzial aus Sicht der TeilnehmerInnen

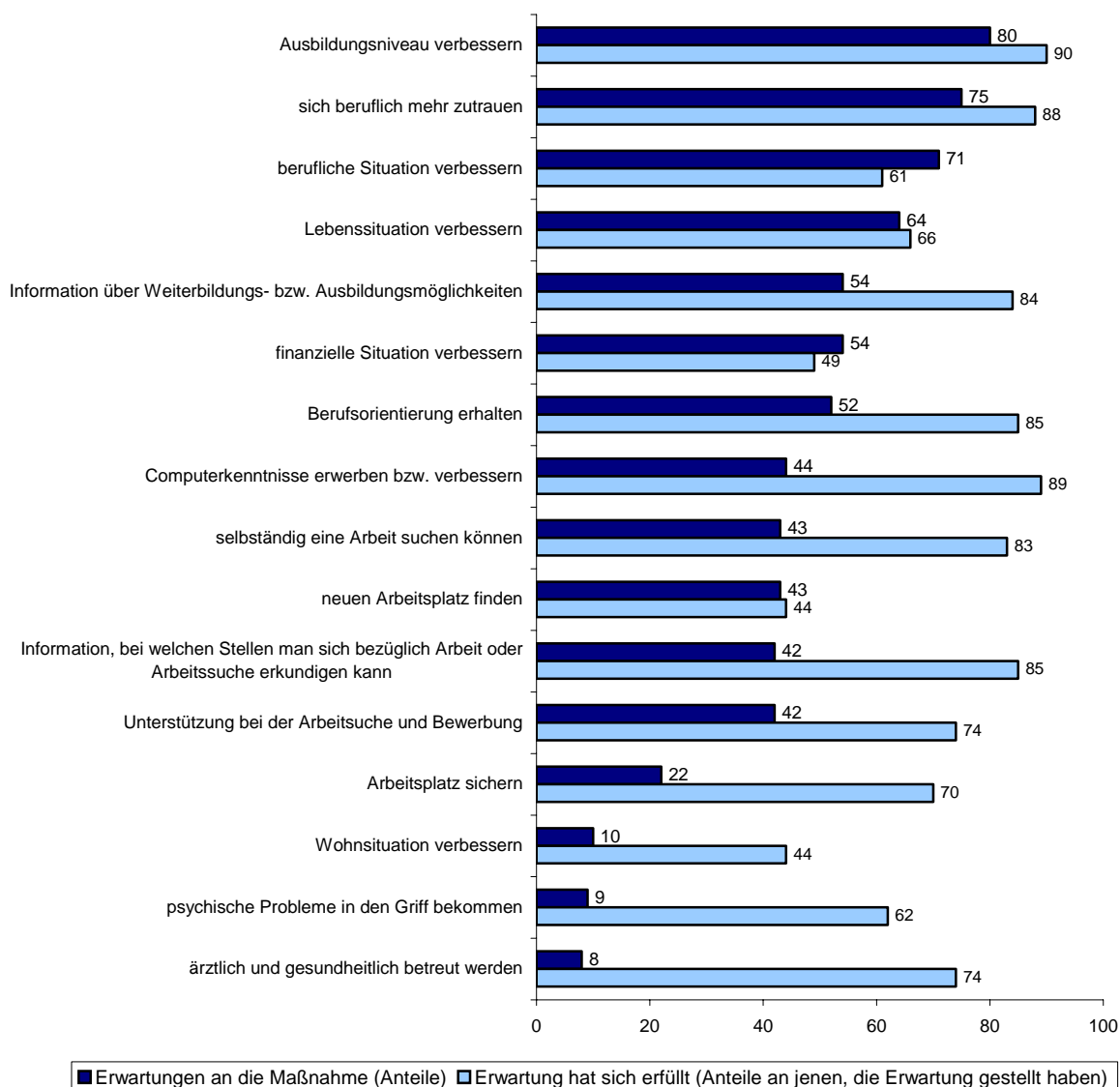
Die Heterogenität der Problemlagen, Ressourcen und Diskriminierungsformen der befragten EQUAL-TeilnehmerInnen kommt auch in den Ansprüchen an die Maßnahmen zum Ausdruck. Das Spektrum der Ansprüche an die Maßnahmen reichte von Stabilisierungserwartungen hin zu Erwartungen bezüglich einer Verbesserung des Arbeitsmarktstatus bzw. eines Arbeitsplatzwechsels oder einer beruflichen Um- bzw. Neuorientierung.⁹³

Im Vordergrund steht jedoch grundsätzlich die Absicht, im Zuge der Maßnahme das Ausbildungsniveau zu verbessern – 80 % aller Befragten hatten diese Erwartung an die EQUAL-Maßnahmen (Grafik 23). Einen herausragenden Stellenwert hatte auch der Anspruch, sich – durch die Teilnahme an EQUAL – im Beruf mehr zuzutrauen. Drei Viertel erwarteten von den Maßnahmen eine Steigerung des beruflichen Selbstwertes. 71 % erhofften sich grundsätzlich eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation. Eine Verbesserung der allgemeinen Lebenssituation erwarteten knapp zwei Drittel der befragten TeilnehmerInnen. 54 % hofften, dass sich durch die Teilnahme an EQUAL letztlich auch ihre finanzielle Situation verbessern würde. Spezifischere Bedarfe hinsichtlich konkreter Schritte für eine Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation durch Informationen über Weiter- und Ausbildungsmöglichkeiten, den Erwerb von Computerkenntnissen oder das Erlangen einer Berufsorientierung wurden von etwa der Hälfte der EQUAL-TeilnehmerInnen geäußert. 22 % der Befragten erwarteten sich durch die Maßnahmen die Sicherung des Arbeitsplatzes. Erwartungen hinsichtlich einer grundlegenden Stabilisierung der privaten Verhältnisse, wie etwa die Verbesserung der Wohnsituation oder Betreuung bei psychischen oder gesundheitlichen Problemen, spielten eine eher untergeordnete Rolle.

⁹³ Um die Erwartungen zu typisieren, wurde eine hierarchische Clusteranalyse durchgeführt. Dabei handelt es sich um ein statistisches Verfahren, das die unterschiedlichen Items zu den Erwartungen an die Maßnahmen in möglichst homogene Erwartungstypen (Cluster) bündelt (vgl. Backhaus et al.: Multivariate Analysemethoden; Berlin Heidelberg 2003).



Grafik 23 Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an die EQUAL Maßnahmen



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; n (Welle 2) = 875; in Prozent

Abhängig von den Problemlagen der Befragten hatten die Erwartungen an die Maßnahmen in den einzelnen Themenschwerpunkten von EQUAL einen unterschiedlichen Fokus. Insbesondere für arbeitsmarktferne Gruppen aus den Bereichen 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, nahmen Unterstützungsleistungen bei der Jobsuche einen zentralen Stellenwert ein. Für diese Befragten waren auch Hilfestellungen zur Bewältigung problematischer Wohnverhältnisse sowie psychischer und gesundheitlicher Beeinträchtigungen überdurchschnittlich wichtig. TeilnehmerInnen von Maßnahmen aus dem Themenbereich 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, wollten im Zuge der EQUAL-Maßnahmen besonders häufig Computerkenntnisse erwerben. Für Befragte aus dem Bereich 1B, Integration von Behinderten, hatten Erwartungen hinsichtlich der Sicherung des derzeitigen Arbeitsplatzes besonders hohe Bedeutung, da in dieser Gruppe TeilnehmerInnen von Beschäftigungsmodulen überrepräsentiert waren. Von TeilnehmerInnen aus dem Bereich 5, geschlechtsspezifische Segregation, wurde besonders häufig der Anspruch, eine Berufsorientierung zu erhalten, erhoben.

Der erhöhte existenzielle Problemdruck unter männlichen Befragten und Personen mit Migrationshintergrund in Kombination mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit (vgl. Abschnitt 6.2) resultiert in gesteigerten Erwartungen bzw. Hoffnungen, durch die Teilnahme an den Maßnahmen einen Job zu finden und dadurch auch private Probleme in den Griff zu bekommen (Tabelle 44). Die überwiegende Mehrheit dieser Befragten erhoffte sich außerdem von der Teilnahme an EQUAL eine Verbesserung der finanziellen Situation. Unterstützungsangebote bei der Jobsuche sowie Informationen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten hatten daher in diesen Befragtengruppen eine überdurchschnittliche Bedeutung. Darüber hinaus wollten knapp zwei Drittel dieser Befragten im Rahmen der Maßnahmen eine Berufsorientierung erlangen. Eine Verbesserung der Wohnsituation erhofften 22 % der männlichen und nur 7 % der weiblichen Befragten. Diesbezügliche Erwartungen wurden allerdings am häufigsten von MigrantInnen artikuliert. Jede/r dritte Befragte mit Migrationshintergrund erwartete als Folge der Teilnahme an EQUAL eine Verbesserung der Wohnverhältnisse. Die – in der Gesamtstichprobe eher nachrangigen Bedarfe an Hilfestellungen bei der Bewältigung psychischer Probleme und an gesundheitlichen Betreuungsangeboten – hatten für männliche Befragte und Personen mit Behinderung einen überdurchschnittlichen Stellenwert. Personen mit Behinderung erwarteten sich außerdem besonders häufig Informationen in Zusammenhang mit Weiter- bzw. Ausbildungsmöglichkeiten und benötigten in einem überdurchschnittlichen Ausmaß Unterstützungsleistungen bei der Arbeitssuche.



Tabelle 44 **Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Diskriminierungsformen**

	männl. ¹⁾	weibl. ¹⁾	nicht MigrantIn ¹⁾	Migr. ¹⁾	ohne Behinderung ¹⁾	mit Behinderung ¹⁾	Gesamt ²⁾
Erwartungstyp: Statusverbesserung in Hinblick auf den Arbeitsmarkt							
dass Sie Ihr Ausbildungsniveau verbessern	79%	80%	79%	88%	80%	73%	80%
dass Sie sich beruflich mehr zutrauen	76%	75%	74%	82%	74%	78%	75%
dass sich Ihre berufliche Situation verbessert	80%	68%	69%	85%	71%	74%	71%
dass sich allgemein Ihre Lebenssituation verbessert	82%	58%	60%	92%	63%	74%	64%
dass sich Ihre finanzielle Situation verbessert	69%	49%	50%	87%	54%	51%	54%
Erwartungstyp: berufliche Neuorientierung, Jobsuche, Arbeitsplatzwechsel							
dass Sie über Weiter- bzw. Ausbildungsmöglichkeiten informiert werden	68%	51%	51%	81%	53%	66%	54%
dass Sie eine Berufsorientierung erhalten	64%	49%	51%	64%	52%	56%	52%
dass Sie selbstständig eine Arbeit suchen	65%	37%	39%	74%	42%	51%	43%
dass Sie darüber informiert werden, bei wem Sie sich wegen einer Arbeitsstelle erkundigen können	64%	35%	38%	70%	39%	62%	42%
dass Sie einen neuen Arbeitsplatz finden	65%	37%	38%	83%	42%	55%	43%
dass Sie bei der Arbeitssuche und Bewerbung unterstützt werden	67%	35%	37%	80%	40%	57%	42%
dass Sie Computerkenntnisse erwerben	43%	44%	49%	35%	43%	50%	44%
Erwartungstyp: Stabilisierung							
dass Sie Ihren Arbeitsplatz sichern	17%	23%	21%	25%	22%	20%	22%
dass sich Ihre Wohnsituation verbessert	22%	7%	7%	33%	10%	8%	10%
dass Sie eventuelle psychische Probleme in den Griff bekommen	20%	6%	9%	11%	8%	24%	9%
dass Sie ärztlich und gesundheitlich betreut werden	15%	5%	6%	22%	7%	14%	8%

¹⁾ Angaben in Prozent der Befragten in den jeweiligen TeilnehmerInnengruppe

²⁾ Angaben in Prozent aller Befragten

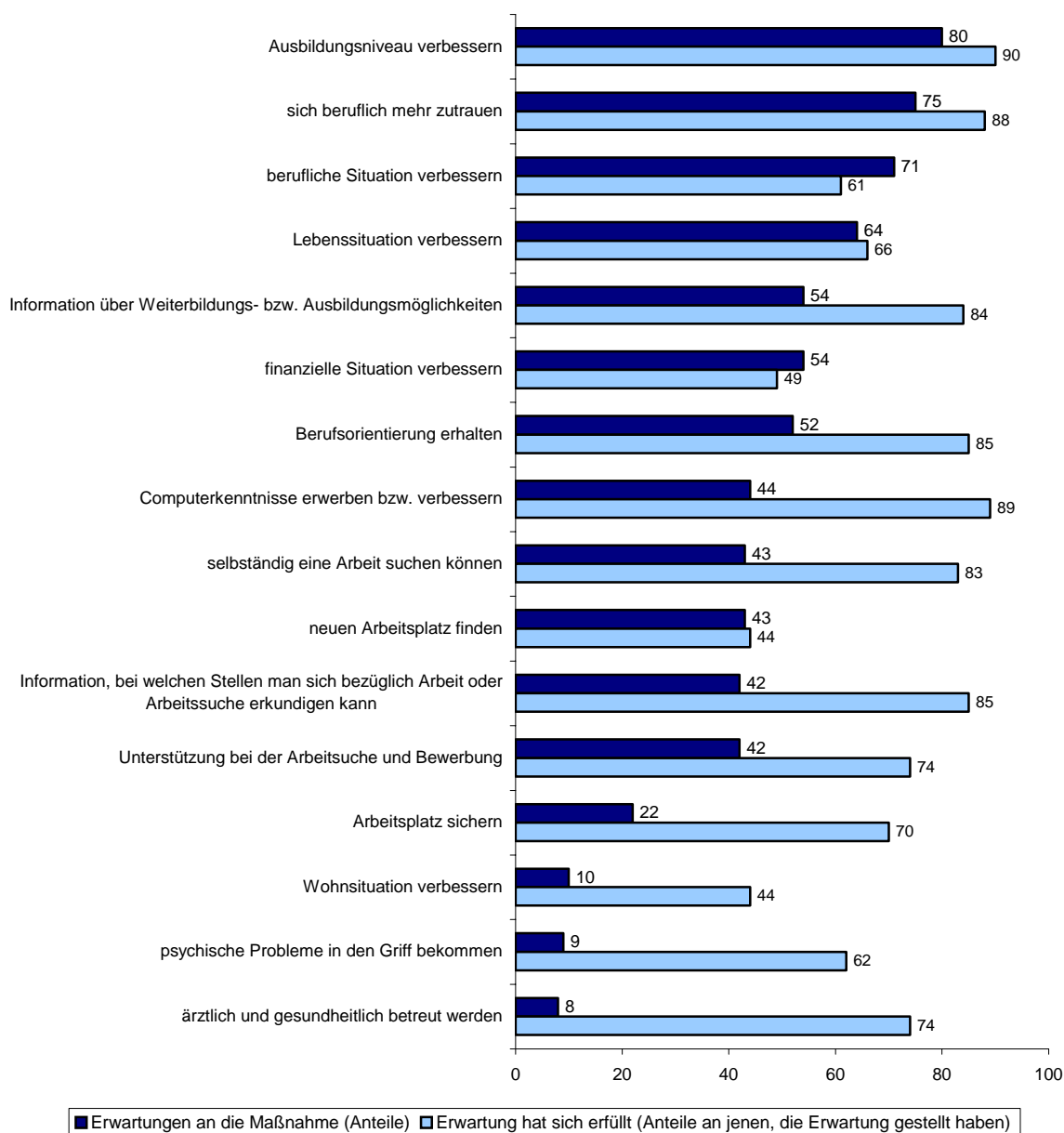
Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875;



Die Erfüllung der TeilnehmerInnenerwartungen ist am häufigsten bei der Qualifizierung und Anhebung des beruflichen Selbstwertes benachteiligter Gruppen sowie bei der Bewältigung einzelner Schritte bei der Arbeitssuche (Hilfe zur Selbsthilfe) gelungen (Grafik 24). Von den insgesamt 80 % der Befragten, die sich von den EQUAL-Maßnahmen eine Verbesserung des Ausbildungsniveaus erwartet hatten, gab die überwiegende Mehrheit (90 %) an, dass sich diese Erwartung erfüllt hat. Ansprüche hinsichtlich des Erwerbs von Computerkenntnissen konnten in 89 % der Fälle zufrieden gestellt werden. Der – von 54 % der Befragten artikulierte – Informationsbedarf über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten konnte in 84 % der Fälle abgedeckt werden. Sich beruflich mehr zuzutrauen, haben sich ursprünglich drei Viertel der Befragten als Ergebnis von den Maßnahmen erwartet. In 88 % dieser Fälle wurde dieser Anspruch erfüllt. 85 % der Befragten, die im Zuge der EQUAL-Maßnahmen eine berufliche Orientierung erlangen wollten, gaben außerdem an, dass sich diesbezügliche Erwartungen erfüllt haben. Der Bedarf nach Unterstützungs- und Informationsangeboten in Zusammenhang mit der Arbeitssuche konnte ebenfalls mehrheitlich erfüllt werden. Eine grundsätzliche Verbesserung der beruflichen Situation hatten sich insgesamt 71 % der Befragten erhofft und ist in 61 % der Fälle auch eingetreten. Von den 64 % der Befragten, die von den Maßnahmen eine Verbesserung der allgemeinen Lebenssituation erwartet hatten, gaben zwei Drittel an, dass sich diesbezügliche Erwartungen erfüllt haben. Für immerhin 49 % der Befragten, die sich von den Maßnahmen positive finanzielle Effekte erwartet hatten, sind diese auch eingetreten. Die Erfolgsrate hinsichtlich der Erwartung, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, ist zwar unterdurchschnittlich (44 %), kann jedoch unter Berücksichtigung der EQUAL-Leitprinzipien des gestuften bzw. schrittweisen Erfolges und der breiten Abdeckung des Bedarfs an Qualifizierungsangeboten und Unterstützungsleistungen bei der Arbeitssuche als positiv gewertet werden.



Grafik 24 Erfüllung der Erwartungen der TeilnehmerInnen in Bezug auf die EQUAL Maßnahmen



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875; Erwartungen in Prozent aller Befragten, Erfüllung der Erwartungen in Prozent jener Befragten, die die jeweilige Erwartung an die Maßnahmen gestellt hatten

Die Erwartungen der Befragten an die Maßnahmen wurden in den einzelnen Themenschwerpunkten in einem unterschiedlichen Ausmaß erfüllt. In Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, mussten Hoffnungen hinsichtlich einer nachhaltigen Stabilisierung der Arbeits- und Lebenssituation der Befragten auf Grund ungünstiger rechtlicher Rahmenbedingungen überdurchschnittlich oft enttäuscht werden.⁹⁴ Auch in Themenbereich 2, Antirassismus und Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit, sind Verbesserungen der beruflichen Situation besonders häufig nicht im erwarteten Ausmaß eingetreten. Erwartungen hinsichtlich einer Anhebung des Selbstvertrauens, der Verbesserung des Ausbildungsniveaus und der Unterstützung bei der Arbeitssuche sind jedoch in allen Themenbereichen mehrheitlich erfüllt worden.

⁹⁴ Die Detaillauswertung der Erfüllung der TeilnehmerInnenerwartungen getrennt nach Themenbereichen ist Kapitel 5 zu entnehmen.

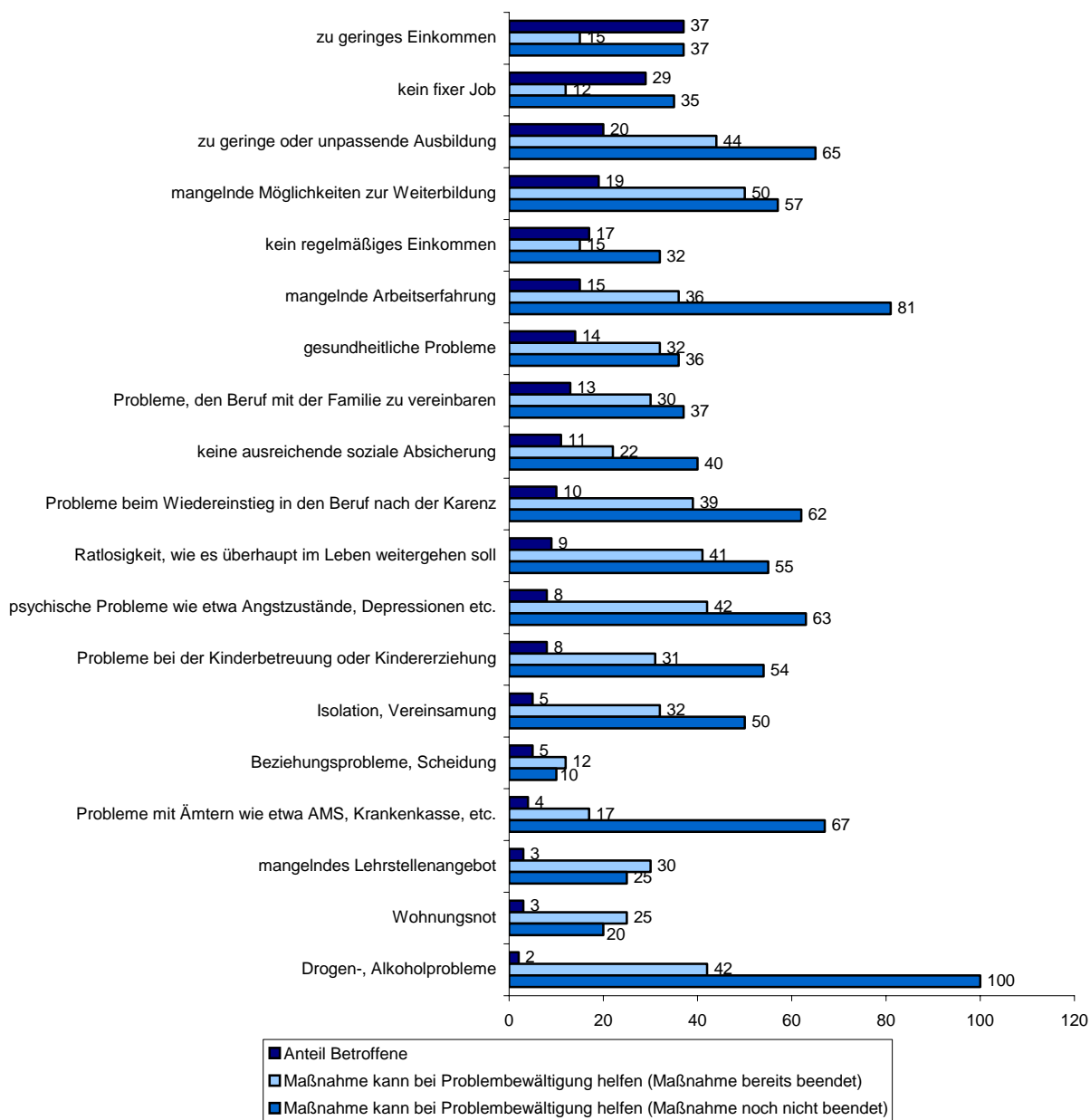
Der Grad zu dem die Erwartungen der TeilnehmerInnen an die EQUAL-Maßnahmen erfüllt werden konnten, variiert zwischen einzelnen Befragtengruppen bzw. Diskriminierungsformen. Verbesserungen der beruflichen Situation, insbesondere die Erwartung, durch die Maßnahmen teilnahme einen neuen Job zu bekommen bzw. den Arbeitsplatz zu sichern, sind unter männlichen Befragten, MigrantInnen und Personen mit Behinderung in einem vergleichsweise geringen Ausmaß eingetreten. Auf Grund der Prekarität der Arbeitsmarktsituation der befragten Männer und der Benachteiligungen der Personen mit Migrationshintergrund bzw. Behinderung ist hier die Wirkungsmacht von EQUAL begrenzt. Eine schrittweise Verbesserung der Arbeitsmarktsituation dieser Gruppen konnte jedoch auch hier durch Qualifizierung und Unterstützung bei der Arbeitssuche erzielt werden.

Nachdem gezeigt wurde, dass die EQUAL-Maßnahmen den Erwartungen der TeilnehmerInnen insbesondere hinsichtlich der Aspekte Qualifizierung und Stärkung des beruflichen Selbstwertes entsprochen haben, werden nun die Lösungspotenziale und -kapazitäten der Maßnahmen in Bezug auf unterschiedliche Problemlagen näher untersucht. Dabei zeigt sich, dass Befragte, deren Maßnahmen zum Erhebungszeitpunkt noch nicht beendet waren, deren Lösungspotenziale höher einschätzten als Befragte, deren Maßnahmen bereits abgeschlossen waren (Grafik 25). Gegebenenfalls wurde die Wirkungsmacht der Maßnahmen im Vorhinein etwas überschätzt. Besonders hoch wurde das Lösungspotenzial der Maßnahmen jedoch in beiden Gruppen bei der Überwindung von Ausbildungsdefiziten und mangelnder Arbeitserfahrung eingeschätzt⁹⁵. Als besonders hilfreich erwiesen sich die Maßnahmen darüber hinaus hinsichtlich der Bewältigung von Orientierungslosigkeit und bei Schwierigkeiten im Zuge eines beruflichen Wiedereinstiegs. Die Wahrscheinlichkeit, durch EQUAL einen fixen Job zu finden und dadurch die Einkommensverhältnisse zu verbessern, wurde hingegen als eher gering eingeschätzt.

⁹⁵ Auf Grund der niedrigen Fallzahlen werden selten auftretende Problemlagen (z. B. Probleme mit Ämtern, Wohnungsnot, psychische Probleme, mangelndes Lehrstellenangebote) hier nicht näher behandelt.



Grafik 25 Problemlösungspotenziale der EQUAL Maßnahmen getrennt nach beendeten und laufenden Teilnahmen



Quelle: Teilnehmerbefragung; Welle 2: n = 875; n (Befragte mit – zum Erhebungszeitpunkt – beendeter Maßnahme) = 755, n (Befragte mit – zum Erhebungszeitpunkt – noch nicht beendeter Maßnahme) = 120; in Prozent



Konkrete Veränderungen, die für die TeilnehmerInnen durch die Maßnahmen eingetreten sind, können anhand eines Zeitvergleichs der Arbeitsmarktprobleme der Befragten, die 2003 und 2005 wiederholt befragt wurden (Panelgruppe), festgestellt werden (Tabelle 45).⁹⁶ In Bezug auf harte Ergebnisindikatoren der Arbeitsmarktintegration konnten in erster Linie signifikante Verbesserungen hinsichtlich der Beseitigung sehr grundlegender Defizite und Benachteiligungen erzielt werden.⁹⁷ Diese Stabilisierungseffekte kommen in der Behebung mangelnder Arbeitserfahrung, der Einbeziehung in das Netz sozialer Absicherung und der Existenzsicherung durch fixe Jobs zum Ausdruck. Von den 194 EQUAL-TeilnehmerInnen, die sowohl 2003 als auch 2005 zu ihrer Lebens- und Arbeitssituation befragt wurden, hatten in der ersten Erhebungswelle 37 % keinen fixen Job. Dieser Anteil hat sich bis zur zweiten Welle auf 23 % reduziert. Der Anteil an Befragten ohne regelmäßiges Einkommen ist von 23 % auf 16 % gesunken. Integrationserfolge lassen sich auch am Rückgang der Anteile der befragten TeilnehmerInnen mit mangelnder Arbeitserfahrung und unzureichender sozialer Absicherung festmachen. Darüber hinaus haben sich Probleme in Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildung tendenziell verbessert. Da Veränderungen auf der Dimension „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in unterschiedliche Lebensbereiche und -verhältnisse der Befragten eingebettet und nicht direkt auf eine Maßnahmenteilnahme rückführbar sind, können auf Basis der Panelstichprobe diesbezüglich keine Aussagen über die Wirksamkeit von EQUAL getroffen werden.⁹⁸

⁹⁶ Auf Grund der – in Abschnitt 6.1 beschriebenen – systematischen Panelausfälle und der kleinen Stichprobengröße von 194 TeilnehmerInnen, die sowohl 2003 als auch 2005 befragt werden konnten, ist der Geltungsbereich der Panelvergleiche stark eingeschränkt. Die Ergebnisse können daher (quantitativ) nicht verallgemeinert werden, liefern jedoch Hinweise auf die (qualitative) Wirkungsweise der Maßnahmen.

⁹⁷ Veränderungen der betreffenden Problemlagen sind mittels Wilcoxon-Test getestet worden. Dabei handelt es sich um einen statistischen Test für nicht parametrische Daten, der die Unterschiede zwischen den zwei Befragungszeitpunkten auf Signifikanz überprüft.

⁹⁸ Darüber hinaus muss von einer Analyse der Maßnahmeneffekte auf Ebene psychosozialer und gesundheitlicher Probleme der TeilnehmerInnen sowie des Lehrstellenmangels auf Grund der unzureichenden Stichprobengröße bzw. zu geringer Fallzahlen abgesehen werden.



Tabelle 45 Panelvergleich: arbeitsmarktspezifische Problemlagen von EQUAL TeilnehmerInnen 2003 und 2005

Problemlagen nach Dimensionen: Vergleich Welle 1 (2003) und Welle 2 (2005)	Anteil Betroffene 2003 ¹⁾	Anteil Betroffene 2005 ²⁾
Dimension: existenzielle Probleme		
zu geringes Einkommen	43%	39%
kein fixer Job	37%	23%
kein regelmäßiges Einkommen	23%	16%
Dimension: Qualifikationsprobleme		
mangelnde Möglichkeiten zur Weiterbildung	26%	20%
zu geringe oder unpassende Ausbildung	25%	19%
mangelnde Arbeitserfahrung	23%	9%
Dimension: Vereinbarkeitsprobleme		
Probleme, den Beruf mit der Familie zu vereinbaren	24%	18%
Probleme beim Wiedereinstieg in den Beruf nach der Karenz ³⁾	16%	15%
Probleme bei der Kindererziehung oder Kinderbetreuung ³⁾	15%	14%
Dimension: Ratlosigkeit, Beziehungskrisen		
Ratlosigkeit, wie es überhaupt im Leben weitergehen soll ³⁾	11%	8%
Isolation, Vereinsamung ³⁾	2%	4%
Beziehungsprobleme, Scheidung ³⁾	8%	6%
Dimension: soziale Absicherung		
keine ausreichende soziale Absicherung	18%	11%
Probleme mit Ämtern ³⁾	15%	6%
Wohnungsnot ³⁾	8%	2%
Dimension: gesundheitliche, psychosoziale Probleme		
gesundheitliche Probleme ³⁾	9%	11%
psychische Probleme ³⁾	7%	7%
Dimension: fehlende Lehrstellen, Drogenkonsum		
mangelndes Lehrstellenangebot ³⁾	4%	1%
Drogen-, Alkoholprobleme ³⁾	1%	1%

¹⁾ in Prozent der Befragten der Panelgruppe (Kategorien „sehr und ziemlich betroffen“ zum **ersten** Erhebungszeitpunkt (2003))

²⁾ in Prozent der Befragten der Panelgruppe (Kategorien „sehr und ziemlich betroffen“ zum **zweiten** Erhebungszeitpunkt (2005))

³⁾ geringe Fallzahl ist zu berücksichtigen

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung: nur Personen, die sowohl 2003 als auch 2005 befragt wurden; n (Panelgruppe) = 194

Drei Viertel der wiederholt befragten TeilnehmerInnen, die in der ersten Erhebungswelle (2003) angaben, keinen fixen Job zu haben, waren 2005 nicht mehr von diesem Problem betroffen (Tabelle 46). Von jenen Befragten die zum ersten Erhebungszeitpunkt mangelnde Arbeitserfahrung als Problem bei der Arbeitsmarktintegration nannten, waren zum zweiten Erhebungszeitpunkt 86 % nicht mehr betroffen. Für knapp drei Viertel der Befragten, die 2003 keine ausreichende soziale Absicherung hatten, stellte dies 2005 kein Problem mehr dar. Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die EQUAL-Maßnahmen im Bereich der Stabilisierung recht gute Erfolgsraten erzielen konnten. Allerdings ist die Stichprobenbasis – wie bereits erwähnt – zu gering, um diese Befunde auf die Gesamtheit der EQUAL-TeilnehmerInnen zu generalisieren.

Tabelle 46 Panelvergleich: Ausmaß der eingetretenen Verbesserungen der Probleme „kein fixer Job“, „mangelnde Arbeitserfahrung“ und „keine ausreichende soziale Absicherung“

Stabilisierung durch EQUAL Maßnahmen: Vergleich Welle 1 (2003) und Welle 2 (2005)	Anteil Betroffene 2003 ¹⁾	Anteil Betroffene 2005 ²⁾	Anteil der Betroffenen, für die sich zwischen 2003 und 2005 das Problem verbessert hat ³⁾
kein fixer Job	37%	23%	75%
mangelnde Arbeitserfahrung	23%	9%	86%
keine ausreichende soziale Absicherung	18%	11%	74%

¹⁾ in Prozent der Befragten der Panelgruppe (Kategorien „sehr und ziemlich betroffen“) zum **ersten** Erhebungszeitpunkt (2003)

²⁾ in Prozent der Befragten der Panelgruppe (Kategorien „sehr und ziemlich betroffen“) zum **zweiten** Erhebungszeitpunkt (2005)

³⁾ in Prozent der **betroffenen Panelbefragten**, also jener TeilnehmerInnen, die sowohl 2003 als auch 2005 befragt wurden und zum ersten Erhebungszeitpunkt angaben, vom jeweiligen Problem betroffen zu sein;

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung: nur Personen, die wohl 2003 als auch 2005 befragt wurden; n (Panelgruppe) = 194

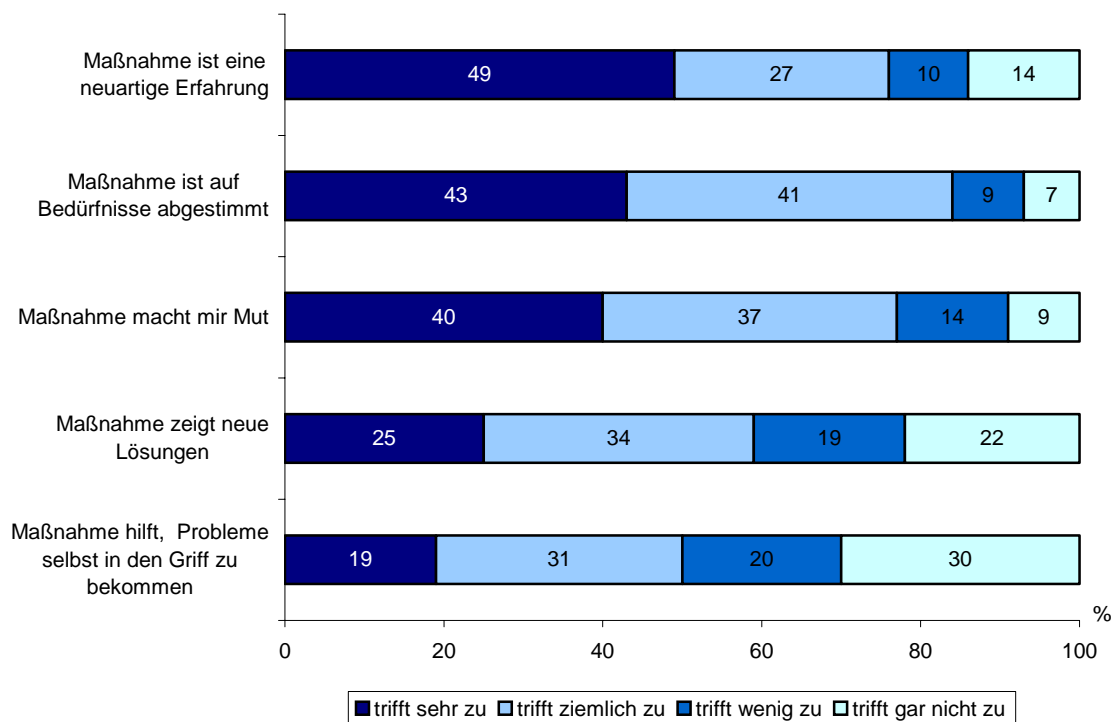


6.5 Bewertung der Maßnahmen – Wirksamkeit und Teilnehmerzufriedenheit

6.5.1 Empowerment

Im Rahmen von EQUAL soll das Selbsthilfepotenzial benachteiligter Gruppen am Arbeitsmarkt anhand des Empowerment-Grundsatzes verbessert werden, um Diskriminierungseffekte auch auf Ebene der Selbstkonzepte und Selbstwahrnehmungen bearbeiten zu können. Bei der Analyse der Arbeitsmarkttressourcen der Befragten haben sich diesbezüglich vor allem unter arbeitsmarktfernen TeilnehmerInnen Defizite hinsichtlich der Selbstsicherheit und des Selbstvertrauens herausgestellt (vgl. Abschnitt 6.3). Die Rückmeldungen der befragten Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigen, dass die Maßnahmen individuelle Bedürfnisse berücksichtigt haben sowie mehrheitlich als ermutigend und lösungsorientiert erlebt wurden (Grafik 26). Die Maßnahmen wurden vor allem auch von TeilnehmerInnen mit vielschichtigen Arbeitsmarktproblemen (arbeitsmarktferne Personen, MigrantInnen und Befragte mit Behinderung) als hilfreich beurteilt. Allerdings glaubte jede/r zweite Befragte nicht, dass er/sie seine/ihre Probleme durch die Maßnahmen selbst in den Griff bekommen kann.⁹⁹

Grafik 26 Beurteilung der Maßnahmen hinsichtlich des Empowerment



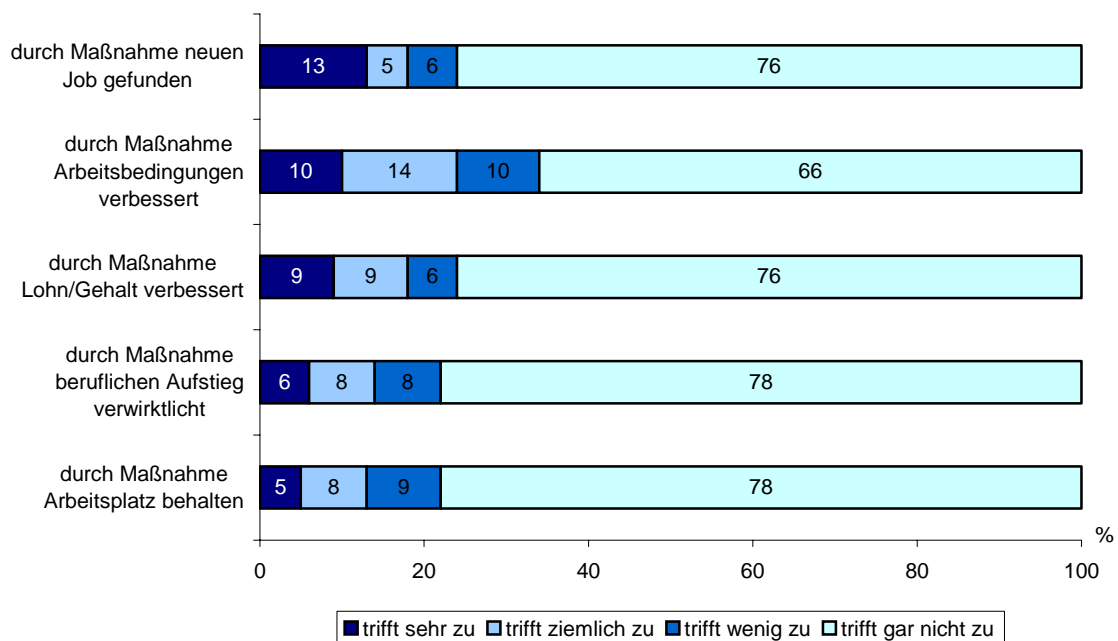
Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875; in Prozent der gültigen Angaben, gereiht nach Anteilen in der Kategorie „trifft sehr zu“

⁹⁹ Die themenspezifischen Auswertungen der Maßnahmenbewertung auf den Dimensionen „Empowerment“ und „unmittelbare Auswirkungen auf den Arbeitsmarktstatus“ werden in Kapitel 5 vorgenommen.

6.5.2 Unmittelbare Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitssituation der Befragten

Wie bereits erwähnt, konnten die Maßnahmen in erster Linie indirekt – etwa durch Qualifizierungsangebote und Selbstwertsteigerungen – Verbesserungen der Arbeitssituation der TeilnehmerInnen erzielen (vgl. Abschnitt 6.4). Dies bestätigt sich grundsätzlich in den Rückmeldungen der Befragten hinsichtlich der unmittelbaren Auswirkungen der Maßnahmen (Grafik 27). Allerdings gaben immerhin 18 % der Befragten an, durch die Maßnahmen bzw. als Folge der Maßnahmenteilnahme einen Job gefunden zu haben. Jede/r fünfte Befragte führte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen als Maßnahmenergebnis an. Eine bessere Entlohnung wurde in 18 % der Fälle mit der Teilnahme an der Maßnahme in Verbindung gebracht. Verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten führte jede/r siebente Befragte auf die EQUAL-Maßnahme zurück. Diese direkten Auswirkungen der Maßnahme variieren nicht systematisch nach dem Geschlecht und den Diskriminierungsformen der Befragten, wurden jedoch überdurchschnittlich oft von Befragten aus dem Themenbereich 1B, Integration von Menschen mit Behinderung, und in unterdurchschnittlichem Ausmaß von Befragten aus Themenbereich 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, wahrgenommen. Der Umstand, dass direkte Arbeitsplatzauswirkungen der Maßnahmen zwar im Themenbereich 1B überdurchschnittlich oft eingetreten sind, jedoch von Personen mit Behinderung nicht in erhöhtem Ausmaß genannt wurden, hängt damit zusammen, dass Berufstätige in Themenbereich 1B überrepräsentiert, unter Befragten mit Behinderung in der Gesamtstichprobe jedoch unterrepräsentiert sind¹⁰⁰. Eine vergleichbare Diskrepanz der Ergebnisse ist hinsichtlich des Diskriminierungsfaktors Migrationshintergrund und der Zuordnung der Befragten zu Themenbereich 2 festzustellen. Dies ist ebenfalls auf einen höheren Grad der Arbeitsmarktintegration unter Befragten aus Themenbereich 2 (44 % Berufstätige) als unter Befragten, die sich selbst als MigrantIn einstufen (33 % Berufstätige) zurückzuführen.

Grafik 27 Beurteilung der unmittelbaren Auswirkungen der Maßnahmen



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875; in Prozent der gültigen Angaben, gereiht nach Anteilen in der Kategorie „trifft sehr zu“

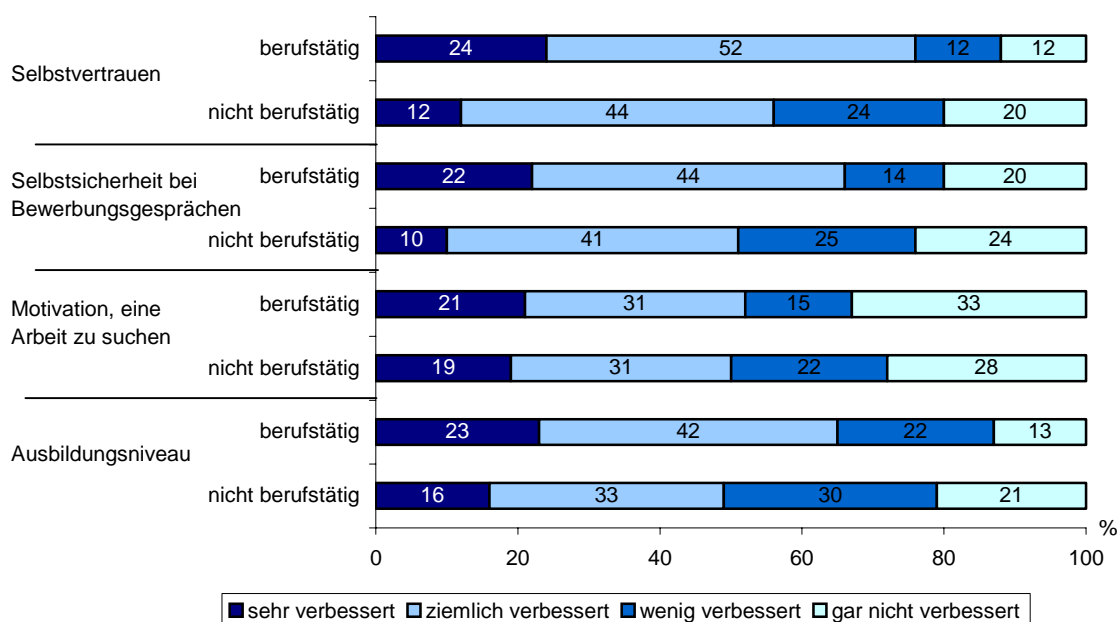
¹⁰⁰ Der Anteil der Berufstätigen beträgt unter den Befragten aus Bereich 1B, Integration von Menschen mit Behinderung, 95 Prozent, unter Befragten, die als spezielles Integrationshemmnis eine Behinderung angeben, 44 Prozent.



6.5.3 Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen und –chancen der Befragten

Laut Einschätzung der Befragten sind durch die EQUAL-Maßnahmen vor allem Verbesserungen hinsichtlich des Ausbildungsniveaus und des Selbstvertrauens bzw. der Selbstsicherheit eingetreten – genau in jenen Bereichen also, in denen die Erwartungshaltung der TeilnehmerInnen ursprünglich sehr hoch war (Grafik 28). Positive Effekte wurden allerdings häufiger von berufstätigen Befragten festgestellt, die bereits ein höheres Ausgangsniveau hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktressourcen vorweisen konnten (vgl. Abschnitt 6.3). Rund drei Viertel der berufstätigen Befragten gaben an, dass sich ihr Selbstvertrauen durch die Teilnahme an EQUAL sehr bzw. ziemlich verbessert hat. Unter den nicht berufstätigen Befragten beträgt dieser Anteil 56 %. Positive Effekte auf die Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen wurden von rd. zwei Drittel der berufstätigen und von rd. der Hälfte der nicht berufstätigen Befragten festgestellt. In einem vergleichbaren Ausmaß konnte das Ausbildungsniveau der befragten TeilnehmerInnen angehoben werden. Verbesserungen der Qualifikation konnten 65 % der Berufstätigen und 49 % der Befragten ohne Job feststellen.

Grafik 28 Effekte auf die Arbeitsmarktressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen Befragten

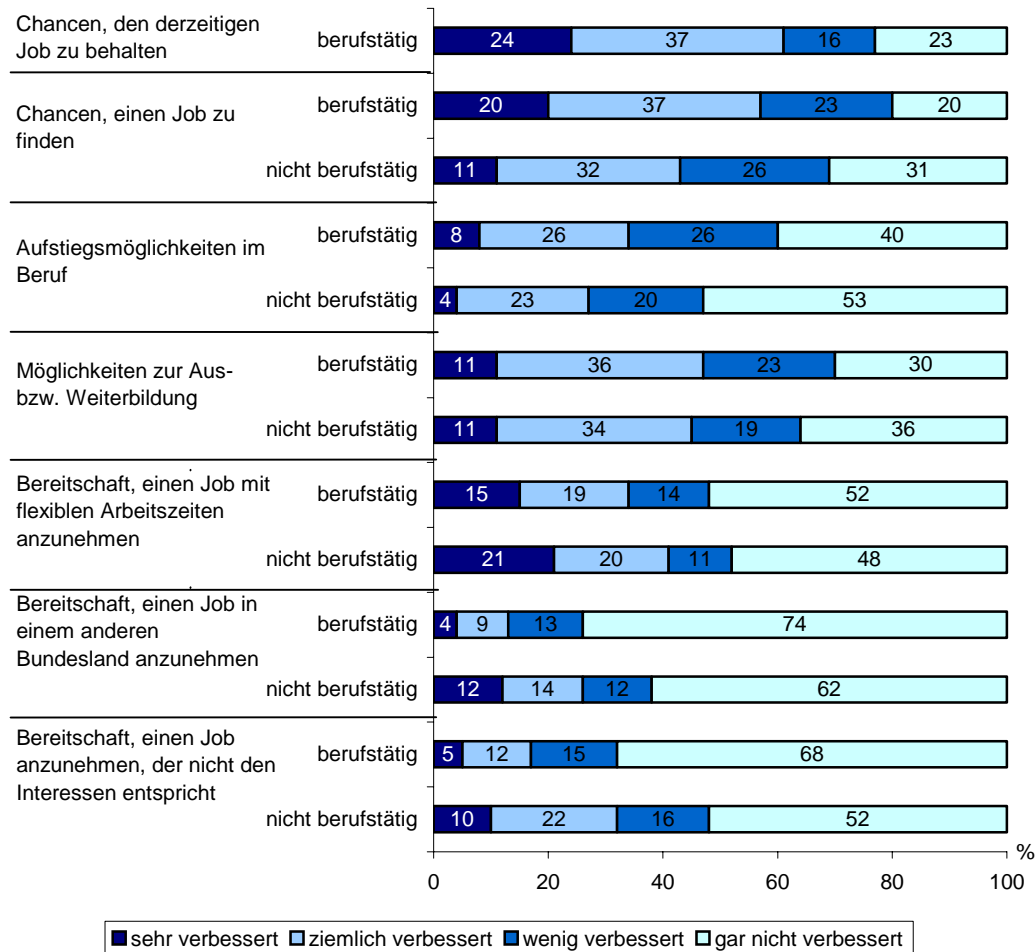


Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875; in Prozent der gültigen Angaben

Die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitsmarktchancen wurden von den befragten TeilnehmerInnen etwas höher eingeschätzt als die direkten arbeitsmarktbezogenen Effekte (Grafik 29). Sowohl die Perspektive, einen Job zu finden als auch die Arbeitsplatzsicherheit hat sich bei etwa der Hälfte der Befragten verbessert. Auch hinsichtlich der wahrgenommenen Wirksamkeit der Maßnahmen sind jedoch erhebliche Unterschiede zwischen berufstätigen und nicht berufstätigen TeilnehmerInnen zu erkennen. Positive Effekte auf die Arbeitsmarktsituation wurden – mit Ausnahme der Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung – häufiger von berufstätigen Befragten wahrgenommen. Bessere Chancen, einen Job zu finden, wurden von 57 % der berufstätigen und von 43 % der nicht berufstätigen Befragten festgestellt. In beiden Gruppen wurden die Effekte der Maßnahmen auf persönliche Karrierechancen gleichermaßen gering eingeschätzt. 34 % der Berufstätigen und 27 % der Befragten ohne Job gaben an, dass sich ihre Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf durch die Teilnahme an EQUAL verbessert haben. Die Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung haben sich für 47 % der berufstätigen und für 45 % der nicht berufstätigen Befragten verbessert.

Die Anpassungsbereitschaft der Befragten hat vor allem unter jenen Personen zugenommen, die zum Erhebungszeitpunkt keinen Job hatten und dürfte auch einen steigenden Flexibilisierungsdruck am Arbeitsmarkt widerspiegeln. Grundsätzlich wurden die Anpassungsbereitschaft und Mobilität der Befragten durch die EQUAL-Maßnahmen jedoch nicht maßgeblich gesteigert. Am ehesten hat die individuelle Flexibilität in Hinblick auf die Arbeitszeiten zugenommen. Unter 34 % der berufstätigen und 41 % der nicht berufstätigen Befragten ist die Bereitschaft, einen Job mit flexiblen Arbeitszeiten anzunehmen, gestiegen.

Grafik 29 Effekte auf die Arbeitsmarktchancen von berufstätigen und nicht berufstätigen Befragten



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2; n = 875; in Prozent der gültigen Angaben



Da in den einzelnen EQUAL-Themenbereichen verschiedene Problemlagen bzw. Benachteiligungsformen bearbeitet und unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden, variieren auch die Teilnehmereffekte zwischen den thematischen EQUAL-Schwerpunkten.¹⁰¹ Insbesondere bei den subjektiven Einschätzungen der Arbeitsmarktperspektiven durch die Befragten aus dem Themenbereich 6, Aktivitäten von AsylwerberInnen, wurde die begrenzte Wirkungsmacht der Maßnahmen angesichts problematischer struktureller Rahmenbedingungen deutlich. Eine weitere Einschränkung für die Wirksamkeit der Maßnahmen hinsichtlich einer Verbesserung individueller Arbeitsmarktchancen ist auf den vergleichsweise geringen Grad der Arbeitsmarktintegration von TeilnehmerInnen aus Themenbereich 2 zurückzuführen. Da in dieser Befragtengruppe der Anteil inaktiver bzw. arbeitsloser Personen besonders hoch war, wurden auch die Effekte der Maßnahmen auf die Jobchancen eher unterdurchschnittlich eingeschätzt. Überdurchschnittliche Verbesserungen der Chancen, einen Job zu finden, konnten hingegen in den Themenbereichen 3, Sozialwirtschaft, und 5, Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation, erzielt werden. Jeweils etwas mehr als die Hälfte (55 %) der Befragten aus diesen Bereichen gaben an, dass sich ihre Chancen, einen Job zu finden, durch die EQUAL-Maßnahmen (sehr bzw. ziemlich) verbessert haben. Dieser Anteil beträgt demgegenüber in Themenbereich 2, Antirassismus und Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit, 34 % und in Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, 28 %.

¹⁰¹ Die Detailauswertung der Maßnahmeneffekte getrennt nach EQUAL Themenschwerpunkten ist Kapitel 5 zu entnehmen.



Die Effekte der Maßnahmen auf die Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der Befragten weisen unter den befragten Männern, MigrantInnen und Personen mit Behinderung ein unterdurchschnittliches Niveau auf (Tabelle 47). Dies hängt – wie bereits erwähnt – mit der vergleichsweise niedrigen Erwerbsquote dieser Gruppen zusammen, und kommt bei männlichen Befragten sowie bei MigrantInnen in einer besonders stark ausgeprägten Anpassungsbereitschaft an Arbeitsmarkt- und Arbeitszeiterfordernisse zum Ausdruck.

Tabelle 47 Effekte auf Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Diskriminierungsform

Arbeitsmarktchancen und -ressourcen nach Dimensionen	männl. ¹⁾	weibl. ¹⁾	nicht Migr. ¹⁾	Migr. ¹⁾	ohne Behind. ¹⁾	mit Behind. ¹⁾	Gesamt ²⁾
Dimension: weiche und harte Arbeitsmarktreissen							
Selbstvertrauen	56%	68%	67%	55%	67%	52%	66%
Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen	51%	52%	52%	56%	54%	37%	52%
Ausbildungsniveau	48%	60%	59%	42%	58%	48%	57%
Dimension: Anpassungsdruck							
Motivation, eine Arbeit zu suchen	50%	41%	42%	55%	44%	37%	43%
Bereitschaft, auch einen Job mit flexiblen Arbeitszeiten anzunehmen	43%	30%	30%	56%	34%	23%	33%
Bereitschaft, auch einen Job in einem anderen Bundesland anzunehmen	33%	11%	12%	50%	17%	8%	16%
Bereitschaft, auch einen Job anzunehmen, der nicht Ihren Interessen entspricht	35%	16%	16%	53%	21%	11%	20%
Dimension: Arbeitsplatzperspektiven							
Chancen, einen Job zu finden	46%	46%	46%	42%	47%	34%	46%
Chancen, den derzeitigen Job zu behalten ³⁾	63%	53%	53%	77%	55%	55%	55%
Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf	32%	26%	26%	37%	28%	20%	27%

¹⁾ in Prozent der Befragten in den jeweiligen TeilnehmerInnengruppen (Kategorien „sehr verbessert“ und „eher verbessert“)

²⁾ in Prozent aller Befragten (Kategorien „sehr verbessert“ und „eher verbessert“)

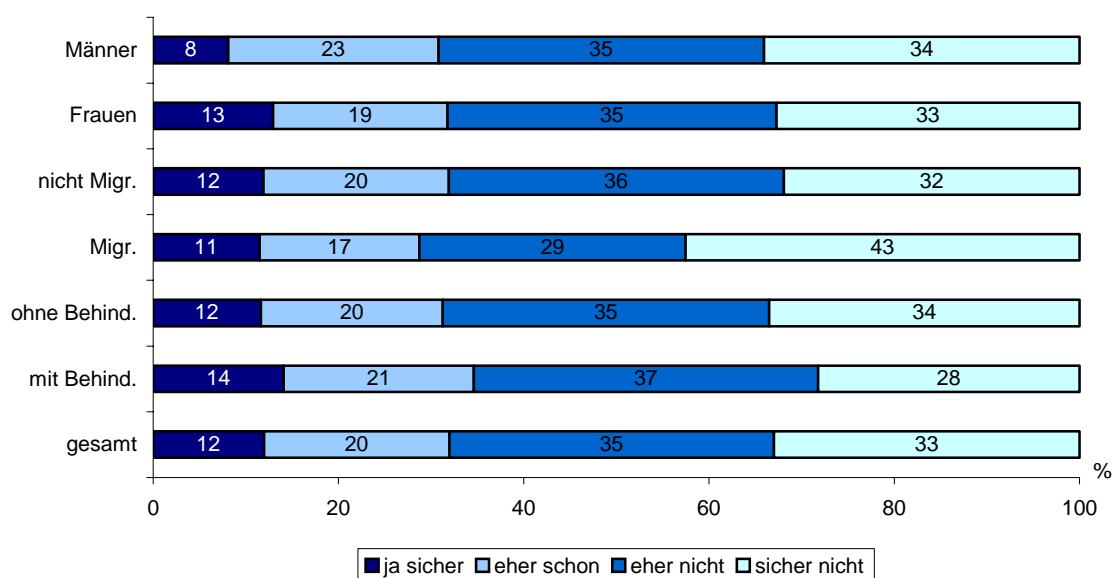
³⁾ nur berufstätige Befragte

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875;



Mehr als zwei Drittel (68 %) der Befragten gaben an, dass die eingetretenen Verbesserungen hinsichtlich der persönlichen Arbeitsmarktsituation ohne EQUAL eher bzw. sicher nicht eingetreten wären. Etwa ein Drittel der Befragten nahm an, dass die genannten Verbesserungen der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen auch ohne Teilnahme an den EQUAL-Maßnahmen erfolgt wären. Besonders hoch ist der Anteil der Befragten, die davon überzeugt waren, dass die erzielten Effekte ohne Maßnahmenteilnahme nicht möglich gewesen wären, im Bereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, bzw. unter Befragten mit Migrationshintergrund (Grafik 30). In dieser Befragtengruppe gingen 43 % davon aus, dass Verbesserungen ihrer Arbeitsmarktchancen ohne EQUAL sicher nicht eingetreten wären. Der Anteil jener Befragten, die angaben, dass die eingetretenen Effekte ohne EQUAL eher nicht eingetreten wären, beträgt hier 29 %. Dabei ist zu berücksichtigen, dass vor der Gemeinschaftsinitiative EQUAL entsprechende arbeitsmarktpolitische Angebote für diese Zielgruppen nur in beschränktem Ausmaß bzw. gar nicht zur Verfügung standen. Für diese Befragtengruppen dürften die EQUAL-Maßnahmen daher ein einzigartiges Angebot zur Bewältigung arbeitsmarktbezogener Problemlagen darstellen.

Grafik 30 Wären Verbesserungen auch ohne Teilnahme an der Maßnahme eingetreten? (nach Diskriminierungsform)



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875, in Prozent der gültigen Angaben

Einen Hinweis auf die – im Zuge der Teilnahme an EQUAL – tatsächlich eingetretenen Veränderungen und auf die Nachhaltigkeit dieser Wirkungen liefert der Zeitvergleich der Selbsteinschätzung individueller Ressourcen und Chancen jener Befragten, die sowohl 2003 als auch 2005 befragt wurden (Tabelle 48). Dabei zeigt sich, dass Verbesserungen vor allem hinsichtlich der sogenannten *soft outcomes*, nämlich des Selbstvertrauens und der Selbstsicherheit eingetreten sind.¹⁰² Der Anteil der Befragten in der Panelgruppe, die ihr Selbstvertrauen als sehr bzw. ziemlich hoch einschätzten ist zwischen 2003 und 2005 von 80 % auf 88 % gestiegen. Ein vergleichbarer Anstieg ist hinsichtlich der Selbsteinschätzung der Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen durch die Panelbefragten festzustellen. Eine signifikante Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen ist hingegen nicht eingetreten. Vielmehr zeichnet sich – zumindest auf Basis der vorliegenden Daten – ein zunehmender Anpassungsdruck an Erfordernisse des Arbeitsmarktes ab, denn die Bereitschaft, einen Job anzunehmen, der nicht den persönlichen Interessen der Befragten entspricht, hat zwischen 2003 und 2005 tendenziell zugenommen. Dies kann jedoch nicht als Versagen der EQUAL-Maßnahmen gewertet werden, sondern muss zur Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation benachteiligter bzw. niedrig qualifizierter Gruppen und zur steigenden Arbeitslosigkeit in Bezug gesetzt werden.

Tabelle 48 Panelvergleich: eingetretene Veränderung der Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen jener TeilnehmerInnen an EQUAL, die sowohl 2003 als auch 2005 befragt wurden

Arbeitsmarktchancen und -ressourcen nach Dimensionen	Anteile positive Selbsteinschätzung 2003 ¹⁾	Anteile positive Selbsteinschätzung 2005 ²⁾
Dimension: weiche und harte Arbeitsmarktressourcen		
Selbstvertrauen	80%	88%
Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen	82%	89%
Ausbildungsniveau	79%	81%
Dimension: Anpassungsdruck		
Motivation, eine Arbeit zu suchen	78%	72%
Bereitschaft, auch einen Job mit flexiblen Arbeitszeiten anzunehmen	76%	77%
Bereitschaft, auch einen Job in einem anderen Bundesland anzunehmen	21%	26%
Bereitschaft, auch einen Job anzunehmen, der nicht Ihren Interessen entspricht	20%	28%
Dimension: Arbeitsplatzperspektiven		
Chancen, einen Job zu finden	52%	56%
Chancen, den Job zu behalten	76%	74%
Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf	43%	37%

¹⁾ in Prozent der Befragten der Panelgruppe (Kategorien „sehr hoch“ und „ziemlich hoch“ zum **ersten** Erhebungszeitpunkt (2003)

²⁾ in Prozent der Befragten der Panelgruppe (Kategorien „sehr hoch“ und „ziemlich hoch“ zum **zweiten** Erhebungszeitpunkt (2005)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Panelvergleich n (Panelgruppe) = 194;

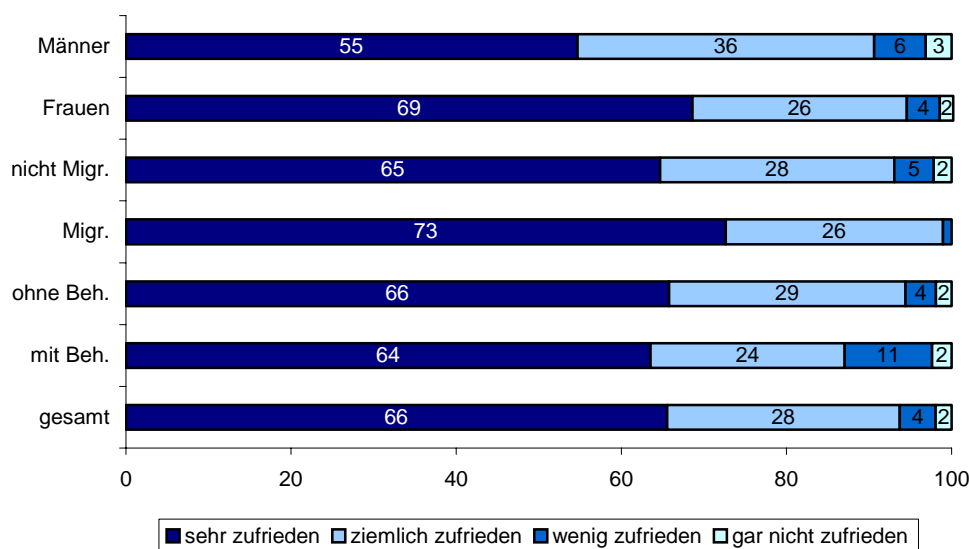
¹⁰² Auch hier gilt der eingeschränkte Geltungsbereich der Panelvergleiche auf Grund systematischer Panelfälle und des kleinen Stichprobenumfangs.



6.5.4 Allgemeine Maßnahmenbilanz

Im Zuge der vorangehenden Analysen konnte eine hohe Bedarfs- und Bedürfnisgerechtigkeit der Maßnahmen festgestellt werden. Dies bestätigt sich auch durch den außerordentlich hohen Zufriedenheitsgrad der TeilnehmerInnen mit den betreffenden EQUAL-Maßnahmen (Grafik 31). 94 % aller Befragten waren mit den Maßnahmen sehr bzw. ziemlich zufrieden, nur 6 % waren wenig bzw. gar nicht zufrieden. Herausragende Zufriedenheitswerte verzeichnen die Bereiche 1B, Integration von Menschen mit Behinderung, 3, Sozialwirtschaft, und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen. Weibliche Befragte sind tendenziell zufriedener mit den Maßnahmen als männliche Teilnehmer. Besonders hoch ist der Zufriedenheitsgrad unter Befragten mit Migrationshintergrund. Unter den Personen mit Behinderung sind unzufriedene TeilnehmerInnen etwas häufiger vertreten als in der Gesamtstichprobe. Die allgemeine Akzeptanz der EQUAL-Maßnahmen durch die Befragten spiegelt sich auch in der Bereitschaft, eine ähnliche Maßnahme wieder zu besuchen. Insgesamt würden 85 % wieder an einer ähnlichen Maßnahme teilnehmen. Überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil unter Befragten mit Migrationshintergrund sowie in den Themenschwerpunkten 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, und 1B, Integration von Menschen mit Behinderung.

Grafik 31 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Kurs nach Diskriminierungsform



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; Welle 2: n = 875; in Prozent der gültigen Angaben

7 Gesamtbetrachtung von EQUAL

7.1 Die Relevanz von EQUAL

Ein Blick auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingung im Allgemeinen und die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Besonderen zeigt, dass die Gemeinschaftsinitiative EQUAL genau jene Bereiche und Personengruppen ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt hat, die auch als sehr problematisch eingestuft werden können. Da bei einer sich verschlechternden Arbeitsmarktlage zudem benachteiligte Gruppen und Personen mit Vermittlungshemmnissen noch mehr unter Druck geraten, hat EQUAL über die gesamte Laufzeit nichts an seiner **Aktualität** und **Bedeutung** verloren. Zudem fügt sich EQUAL in die Strategie der europäischen und österreichischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ein, indem die im Rahmen von EQUAL gesetzten Maßnahmen einen Beitrag zu einer umfassenden Integration benachteiligter, ausgegrenzter bzw. diskriminierter Bevölkerungsgruppen und damit zu mehr sozialem Zusammenhalt leisten sollen.

Auch von den interviewten Sozial- und ArbeitsmarktpolitikexpertInnen wird EQUAL angesichts der konjunkturellen und wirtschaftlichen Entwicklungen sowie der Verschlechterungen der Arbeitsmarktsituation benachteiligter Gruppen nach wie vor als außerordentlich wichtig eingestuft. Für das vorhandene Spektrum arbeitsmarktpolitischer Strukturen und Instrumente wird auf Grund des Strukturwandels und der damit verbundenen Veränderungen am Arbeitsmarkt ein kontinuierlicher Innovationsbedarf diagnostiziert. Traditionelle Ansätze der Arbeitsmarktintegration müssen laufend an die veränderten Verhältnisse und Rahmenbedingungen angepasst werden. Das Globalziel von EQUAL, nämlich für benachteiligte Arbeitsmarktgruppen bedarfsorientierte innovative Lösungsansätze hervorzubringen, wird daher als sinnvolle und wichtige Ergänzung zur aktuellen Arbeitsmarktpolitik erachtet.

Da Innovationen jedoch immer mit dem Risiko des Scheiterns behaftet sind, müssen diese abseits des öffentlichen Sektors entwickelt und erprobt werden. EQUAL erschließt dafür ein **Experimentierfeld**, in dem durch die Einbindung von NGOs und strategischen Partnern unterschiedliche Zugänge und Handlungsfelder im Rahmen einer gemeinsamen Projektstrategie und Projektvermarktung zusammengeführt werden. Durch diese Umsetzungsbedingungen sind die grundlegenden Voraussetzungen gegeben, um bedarfsgerechte arbeitsmarktpolitische Innovationen zu fördern, die an institutionelle Strukturen und Praktiken anschlussfähig sind. Zum einen können Investitionen bzw. Risiken, die mit der Entwicklung und Erprobung der neuen Ansätze und Modelle verbunden sind, durch die Übertragbarkeit in neue Anwendungskontexte abgesichert werden. Zum anderen bestehen ausreichend Freiheitsgrade zur Erprobung neuer Ideen und Konzepte. Laut Einschätzung der ExpertInnen gibt es in der aktuellen Arbeitsmarktpolitik keinen vergleichbaren experimentellen Teil, der substanzielle Innovationen hervorbringt. EQUAL darf jedoch keinen Ersatz für notwendige Weiterentwicklungen in Hinblick auf die Optimierung des Regelbetriebes und seine Adaptierung an veränderte Anforderungen der Arbeitsvermittlung und -integration darstellen.

7.2 Innovationen durch EQUAL

Der Innovationsgehalt von EQUAL wird nicht als global bewertet, sondern hinsichtlich seines **Mehrwertes** durch den experimentellen, themenbezogenen und vernetzten Ansatz reflektiert. Innovative Elemente, die sich durch die Modellversuche der österreichischen Entwicklungspartnerschaften bzw. aufgrund der Erfahrungswerte aus den transnationalen Kooperationen bewährt haben, können somit aufbauend auf einem Grundstock vorhandener Instrumente und Ansätze in die Arbeitsmarktförderung und Qualifizierung übernommen werden, ohne dass weitere Entwicklungs- oder Pilotierungskosten anfallen. Dadurch können sich die – in ihrem Ausmaß von vielen Seiten als überproportional wahrgenommenen – Kosten und Aufwände für Vernetzungs-, Abstimmungs- und Koordinierungsaktivitäten zumindest teilweise amortisieren.



Grundsätzlich ist der Netzwerkansatz der Entwicklungspartnerschaften als sehr ressourcen- und zeitintensiv zu beurteilen. Allerdings hat er sich hinsichtlich der Bewältigung der komplexen Anforderungen an EQUAL-Innovationen, die sowohl Ansprüchen der Neuartigkeit als auch der Nachhaltigkeit gerecht werden müssen unter bestimmten Voraussetzungen bewährt. **Innovationsimpulse** sind dabei vornehmlich sozialen Organisationen, insbesondere kleinen NGOs zuzuschreiben. Der starke Praxisbezug und die ausgeprägte soziale Orientierung bzw. Überzeugung verbunden mit einer hohen Risikobereitschaft sind ausgesprochen wichtige Faktoren für die Innovationsfähigkeit der – von großen Trägerorganisationen geprägten – NGO-Landschaft in Österreich. Allerdings stellt die Komplexität und das benötigte Investitionsvolumen eines Programms wie EQUAL gerade kleine NGOs vor besondere Herausforderungen. Als besondere Einschränkung für die Aufrechterhaltung innovativer Prozesse ist beispielsweise der administrative Aufwand zu erachten. Die bürokratischen Anforderungen an die Entwicklungspartner wurden vielfach als Widerspruch zum Grundsatz der Innovativität empfunden und haben auch laut Einschätzung der ExpertInnen zum Teil negative Signale ausgesandt.

Die **Bedarfsgerechtigkeit** der entwickelten Ansätze und Modelle ist strukturell durch die (partnerschaftliche) Vernetzung von NGOs und strategischen Partnern sowie verschiedener Politik- und Praxisfelder gewährleistet. Darüber hinaus sind der Empowermentansatz sowie die Analysen und Befunde der Begleitforschung als zentrale Elemente der Bedarfs- und Bedürfnisorientierung der Maßnahmen zu sehen. Die Pilotierungen und die Evaluationsforschung als integraler Teil vieler Entwicklungspartnerschaften erbringen den Nachweis für die Machbarkeit der innovativen Ansätze und liefern arbeitsmarktrelevanten EntscheidungsträgerInnen wichtige Informationen über die erforderlichen Umsetzungsbedingungen neuer Konzepte. Dies ist gemeinsam mit der Einbindung der strategischen Partner und dem laufenden Kontakt zu potenziellen TransferadressatInnen als Basis für die **Nachhaltigkeit** der Maßnahmen zu werten. EQUAL hat insgesamt sowohl kontext- als auch prozess- (bzw. produkt-) und zielorientierte Innovationen hervorgebracht.

7.2.1 Kontextorientierte Innovationen

Insgesamt ist das zentrale Innovationsmerkmal von EQUAL in neuartigen **Kooperationsformen (kontextorientierte Innovationen)**, die sich im Zuge von EQUAL herausgebildet haben, zu sehen. Auch die Entwicklungspartnerschaften selbst sehen im partnerschaftlichen Ansatz eine herausragende Innovation, obwohl er mit einem erhöhten Konfliktpotenzial und einem Abstimmungsaufwand verbunden war, der a priori nicht abzuschätzen war. Die Wichtigkeit und Neuartigkeit der Zusammenarbeit wird sowohl auf horizontaler (Zusammenarbeit verschiedener NGOs und Trägerorganisationen) als auch auf vertikaler (Zusammenarbeit von NGOs und Fördergebern bzw. Entscheidungsträgern auf Verwaltungsebene) Ebene betont ebenso wie die Zusammenarbeit über Bundesländergrenzen hinweg.

Die **horizontale Zusammenarbeit** ist in dem Sinne neu, als die Trägerorganisationen mit ähnlicher Zielsetzung im sozialen Bereich bis dato in einem Konkurrenzverhältnis um Fördergelder zueinander standen. Nunmehr bündelten sie ihre Kompetenzen, um die gemeinsamen Ziele bestmöglich und mit größter Effizienz zu erreichen. Die Zusammenarbeit mit den Fördergebern (z.B. Bundessozialamt, AMS) bildete darüber hinaus die Voraussetzung auch auf **vertikaler Ebene** die Kooperationsstrukturen neu zu ordnen und partnerschaftlicher zu gestalten, da durch EQUAL verdeutlicht werden konnte, dass alle in diesem Bereich tätigen Organisationseinheiten „an einem Strang ziehen“ und das Ziel verfolgen, diskriminierte bzw. benachteiligte Gruppen bestmöglich zu unterstützen. Das vernetzte Vorgehen ermöglichte es zum Teil, die EQUAL-Zielgruppen dabei überhaupt erst zu erreichen. Die gemeinsame Arbeit in den Entwicklungspartnerschaften hat einerseits dazu beigetragen, die Sichtweisen und die Rahmenbedingungen unter denen agiert wird, gegenseitig besser kennenzulernen und zu verstehen. Andererseits ist das Zusammentreffen unterschiedlichster Organisations- und Arbeitsformen nicht immer konfliktfrei verlaufen. Dennoch könnte der Grundstein für ein friktionsfreieres Verhältnis zwischen Fördergebern und -nehmern gelegt worden sein. Aber auch die Zusammenarbeit in den sektoralen Entwicklungspartnerschaften stellt insofern ein Novum dar, als gerade im Sozial- und Behindertenbereich auf Grund unterschiedlicher regionaler Regelungen bislang der Austausch



über Bundesländergrenzen hinweg begrenzt war. Diese **Bundesländervernetzung** fand zudem in den thematischen Netzwerken statt, die eine Plattform für einen breiten Erfahrungsaustausch boten und verschiedene Herangehensweisen an ein Thema bündelten. Der Erfolg der thematischen Netzwerke wurde jedoch umso größer eingeschätzt, je ähnlicher die Themenstellung bzw. Zielsetzung der beteiligten Entwicklungspartnerschaften war.

Neben dem Konstrukt der Entwicklungspartnerschaften und der thematischen Netzwerke ist insbesondere auch das Innovationspotenzial der **transnationalen Komponente** zu betonen. Die Vorteile der entstandenen Netzwerke liegen vor allem auf der Ebene der persönlichen Kontakte, der Zusammenführung von unterschiedlichen Wissensformen und der Entstehung gemeinsamer Dialogwelten. Inwieweit diese neuen Kontakt- und Kommunikationsschienen die Basis für nachhaltige Kooperationssysteme bilden, kann jedoch nicht global beurteilt werden. Auch die Entwicklungspartnerschaften selbst sehen die Innovationskraft der transnationalen Kooperation, betonten aber die damit verbundenen Ressourcenaufwendungen, die aus ihrer Sicht in keinem unmittelbaren Nutzen gerechtfertigt sind. Es bleibt aber in jedem Fall die Neuerung, die internationale Komponente in diesen Bereich einzuführen.

Eine weitere EQUAL-Innovation besteht auf Ebene der arbeitsmarktpolitischen Strukturen und Regulierungen darin, dass für benachteiligte bzw. ausgegrenzte Personengruppen neue **Zugangsmöglichkeiten** zu Beschäftigungsmaßnahmen erschlossen wurden, und somit vor allem im niederschweligen Bereich strukturelle **Diskriminierungen** abgebaut wurden. In Zusammenhang damit kann die Beschäftigung mit Themen gesehen werden, die bis dato in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in dieser Breite noch nicht diskutiert wurden. Vor allem die Behandlung und Institutionalisierung der Thematik (Anti-)Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Zudem wurde ein Sektor – die Sozialwirtschaft – in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt, dessen wachsende Bedeutung zwar anerkannt wurde, der aber bis dahin abseits von wissenschaftlichen Studien und theoretischen Diskussionen noch nicht als solcher in Erscheinung getreten ist. Auch ist in diesem Zusammenhang der Fokus einiger Entwicklungspartnerschaften zu nennen, v.a. im **ländlichen Raum** aktiv zu werden, in dem traditionelle Rollenmuster eine gesellschaftliche Segregation fördern.

7.2.2 Zielorientierte Innovationen

Hinsichtlich der Formulierung neuer Ziele und Inhalte in der Arbeitsmarktpolitik (**zielorientierte Innovationen**) ist die starke **Fokussierung** auf **benachteiligte Gruppen** zu nennen. Es wurden Personengruppen ins Zentrum der Maßnahmen gerückt, die bis dato in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt wenig bzw. keine Förderung erfuhren. Insbesondere AsylwerberInnen wurden erstmals in Hinblick auf eine Arbeitsmarktintegration unterstützt, aber auch Personen mit Migrationshintergrund wurden erst durch EQUAL in diesem Ausmaß gefördert. Daneben sind aber auch z.B. Prostituierte, Drogenabhängige oder HaftinsassInnen zu nennen, die durch vorbereitende Maßnahmen an den Arbeitsmarkt herangeführt werden sollten. In allen Fällen handelte es sich überwiegend um niedrig qualifizierte Personen mit kumulativen Problemlagen, wie auch z.B. Jugendliche mit Behinderung. Neu war in diesem Zusammenhang auch die Verknüpfung bestimmter Zielgruppen mit bestimmten Maßnahmen, so z. B. die Verknüpfung des Themas Weiterbildung mit bildungsfernen Personen, Technik und IKT mit niedrig qualifizierten Frauen oder eben Arbeitsmarkt und AsylwerberInnen.

Eine zentrale Innovation war diesbezüglich auch aus Sicht der befragten ExpertInnen die – durch EQUAL aufgezeigte – Notwendigkeit von (maßgerechten) Reintegrationsmaßnahmen für marginalisierte Gruppen. Im Zuge der EQUAL-Module wurden Kontakte zu Personen mit kumulativen Arbeitsmarktproblemen hergestellt und jene Kenntnisse über die Zielgruppen erworben, die es nun ermöglichen, bedarfsgerechte Maßnahmen anzubieten. Damit steht nun ein Bündel kurativer und präventiver Ansätze zur Verfügung, anhand derer die Zielgruppen auch erreicht werden können.



Neben diesen direkt Betroffenen zielten aber auch zahlreiche EQUAL-Maßnahmen auf Personen ab, die nicht direkt von Diskriminierungen betroffen sind, aber eine wichtige Rolle im arbeitsmarktpolitischen System bzw. im Umfeld der benachteiligten Personen spielen. Die Entdeckung von **Schlüsselpersonen im Umfeld** als Zielgruppe und das Vorhandensein von (finanziellen) Mitteln, diese auch zu erreichen, ist als äußerst innovativ zu betrachten. So wurden verstärkt MultiplikatorInnen, BetriebsrätInnen, die Leitungsebene von Unternehmen etc. aber auch Eltern Betroffener angesprochen bzw. ein Teil der Maßnahmen direkt auf diese Personen-Gruppe zugeschnitten.¹⁰³ Damit sollte das betriebliche Klima und das soziale Umfeld dahingehend verändert werden, dass Diskriminierungen erkannt und bekämpft werden. Somit könnte der Wirkungskreis der EQUAL-Maßnahmen weit über die unmittelbar geförderten Personen hinausgehen, sofern die Arbeit mit den Schlüsselpersonen in einer nachhaltigen Sensibilisierung mündete. (siehe Kapitel 7.4.2).

Als zentrale Komponente der beschriebenen Innovationen wird der **Empowermentgrundsatz** erachtet, durch den neue Zielsetzungen und Bedarfsformulierungen entstanden sind. Anhand des – auf die Stärkung des Selbsthilfepotenzials – ausgerichteten Arbeitsansatzes erfahren außerdem Konzepte des gestuften Erfolgs eine Aufwertung. Dadurch werden bei den TeilnehmerInnen der Maßnahmen Stabilisierungseffekte erzielt, die eine Grundvoraussetzung für den langfristigen Prozess beruflicher Integration darstellen. Durch die gezielte Ansprache arbeitsmarktferner Personen und die Anpassung der Gestaltungs- und Erfolgskriterien der Maßnahmen an die Möglichkeiten und Fähigkeiten der Zielgruppen können außerdem Creaming-Effekte vermieden werden, die in der Regel für Personen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen als Zugangsbarrieren zu solchen Arbeitsmarktmaßnahmen wirksam werden.

Als wesentliche inhaltliche Innovation ist die breite Auseinandersetzung mit **Gender Mainstreaming** zu werten, die durch EQUAL initiiert bzw. neu belebt worden ist. Auch ExpertInnen aus dem wissenschaftlichen Bereich verorten eine neue Qualität von Gender Mainstreaming, die auf dessen verpflichtender Implementierung in den Entwicklungspartnerschaften zurückzuführen ist. Gleichzeitig ist jedoch der Eindruck entstanden, dass auch in EQUAL-Entwicklungspartnerschaften vage und oberflächliche Auffassungen von Gender Mainstreaming vorzufinden sind. Die Orientierung an numerischen (statt an hierarchischen) Disparitäten, die lückenhafte Rückkoppelung an Gleichstellungsziele und fehlende Top-Down Verbindlichkeiten hinsichtlich der Realisierung von GM-Strategien sind als Zeichen für ein mangelndes Verständnis bzw. für eine untergeordnete praktische Bedeutung des Querschnittsthemas zu interpretieren.

EQUAL rückte auch die Bedeutung von **Forschung** für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ins Blickfeld. Fast die Hälfte aller Entwicklungspartnerschaften widmete der Forschung ein eigenes Modul, fast zwei Drittel beschäftigten sich mit der Evaluierung ihrer Arbeit bzw. reservierten sogar ein Modul für die Evaluierung. Damit konnten wichtige Grundlagenforschungen finanziert werden, auf Grund derer die Maßnahmenplanung und Umsetzung bedarfsorientierter und zielgerichteter gestaltet werden konnte.

Obwohl der Forschungsbereich zwar nicht zu den zentralen Interventionsfeldern von EQUAL zählt, hat sich durch die breite Beteiligung von Forschungseinrichtungen in den Entwicklungspartnerschaften eine ausgeprägte Dynamik entwickelt, die von der klassischen Forschungsförderung durch den starken Anwendungsbezug wissenschaftlichen Arbeitens abhebt. Empirische Grundlagenarbeit, Bedarfserhebungen und Maßnahmenevaluierungen waren durch den engen Kontakt der Begleitforschung zu den operativen Modulen geprägt. Dadurch wurden sowohl neue Forschungsfragen aufgeworfen als auch innovative Prozesse der Wissensproduktion und -vermittlung forciert.

¹⁰³ Damit entsprach eine nicht unerhebliche Anzahl von EQUAL-TeilnehmerInnen in Hinblick auf das Qualifikationsprofil und den Arbeitsmarktstatus nicht den „typischen“ TeilnehmerInnen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.



Insgesamt betrachtet fällt auf, dass EQUAL als arbeitsmarktpolitisches Programm verstärkt die **Rahmenbedingungen** der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie das gesellschaftliche Umfeld in den Fokus der Aufmerksamkeit rückt. Ziel der Entwicklungspartnerschaften war es, neben den „klassischen“ Zielsetzungen der Höherqualifizierung und Vermittlung von ausgegrenzten oder von Ausgrenzung bedrohten Personen und damit der (un-)mittelbaren Verbesserung der konkreten Lebenssituation dieser, die Rahmenbedingungen für die Zielgruppen zu verbessern, hemmende Strukturen zu identifizieren und aufzubrechen und die Grundlagen für ein diskriminierungsfreieres wirtschaftliches und soziales Umfeld zu schaffen. Diese Basisarbeit ist im Ausmaß von EQUAL neu und nur in einem Programm möglich, das abseits von Vermittlungs- und Quotendruck langfristige Ziele, deren Erreichung vielleicht auch nicht immer sofort sichtbar wird, zu verfolgen.

7.2.3 Prozessorientierte Innovationen

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften fühlten sich grundsätzlich dem **ganzheitlichen Ansatz** verpflichtet und machten diesen zum zentralen methodischen Leitmotiv. Dies bedeutet, dass zum einen versucht wird, diskriminierenden Faktoren auf allen Ebenen zu begegnen, d.h. Faktoren, die in der Person des Diskriminierten liegen, wie z.B. mangelnde Qualifikation, und Faktoren, die im gesellschaftlichen Rahmen begründet sind, wie z.B. Vorurteile, strukturelle Ungleichbehandlungen etc. Zum anderen zielten die Maßnahmen nicht nur auf die Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch auf die Eingliederung der Zielgruppen in alle gesellschaftlichen Bereiche, da diese die Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration bilden. So wurden neben „reinen“ arbeitsmarktpolitischen Projekten auch begleitende Maßnahmen zur Wohnungssituation, zur Schuldnerberatung etc. gesetzt.

Die operativen Module der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften haben eine Fülle neuartiger **Instrumente** und **Methoden** zur Unterstützung benachteiligter Personen am Arbeitsmarkt bzw. am Arbeitsplatz hervorgebracht. Diese reichen von neuartigen Qualifizierungsmethoden über theatrale Sensibilisierungsmethoden bis hin zu Wanderausstellungen etc. Darüber hinaus wurden einige Organisationen umfassend durchleuchtet oder „gegendert“. Insgesamt wurde ein beträchtlicher Teil der Arbeit der Entwicklung neuer methodischer Tools gewidmet, was in einer Vielfalt neuer Lehr- und Lernmaterialien bis hin zu ganzen Curricula reichte. Auch wurden neue Standards (der Ausbildung, der Beschäftigung) oder (Betriebs-)Vereinbarungen wie Code of Conducts entwickelt und diese in Pilotprojekten umgesetzt und erprobt. Darüber hinaus wurden – nicht zuletzt auf Grund der Vorgabe zum Querschnittsthema – vermehrt neue Informations- und Kommunikationstechnologien angewandt, was sich u.a. in einer Vielzahl von EDV-gestützten Materialien oder entwickelten Datenbanken äußerte.

Zu erwähnen sind aber auch (Lobbying-)Strategien anhand derer die Interessen benachteiligter bzw. ausgegrenzter Personengruppen in unterschiedlichen Institutionen besser vertreten werden können. Für diese Inklusionsstrategien konnten im Zuge der Arbeit der Entwicklungspartnerschaften zunächst unterschiedliche Blickwinkel zusammengeführt und eine Schnittmenge gemeinsamer Interessen definiert werden. Damit wurde die Basis für eine koordinierte Lobbyingarbeit, aber auch für eine gemeinsame Vermarktungsstrategie bzw. Öffentlichkeitsarbeit geschaffen. Dieses gemeinsame Vorgehen ist als innovatives Element zu bewerten, das die Wirkungsgrade aller beteiligten Organisationen erhöhen könnte.

Ein zentrales prozessbestimmendes Innovationsmerkmal von EQUAL ist in der durchgängigen Einbeziehung der Zielgruppen gemäß den Anforderungen des **Empowermentgrundsatzes** zu sehen. Durch diese Einbindung bei der Konzeption, Gestaltung und Umsetzung der Maßnahmen konnte ein außerordentlich hoher Grad an Bedürfnis- und Bedarfsorientierung erzielt werden. Darüber hinaus bewirkt der Grundsatz der „Anwaltschaft in eigener Sache“ und die Auseinandersetzung mit bzw. die Überwindung der Opferrolle der zu fördernden Personen die Erhöhung des Selbstwertgefühls und schafft damit auch die Voraussetzung zur Selbsthilfe, da die Zielgruppen als AkteurInnen wahrgenommen werden und sich auch als solche wahrnehmen können. Diese Bedarfsorientierung resultierte u. a. in der Anwendung wichtiger Grundsätze wie



z. B. Freiwilligkeit oder langsame Eingewöhnung und Heranführung. Ziel aller Entwicklungspartnerschaften war in diesem Zusammenhang die **Niederschwelligkeit** der Angebote.

Zudem konnten durch die Begleitforschung, vor allem jedoch durch die Rückkoppelung von Forschungsergebnissen auf die operative Ebene der Entwicklungspartnerschaften, neue Formen der **Qualitätssicherung** verwirklicht werden. (Begleitende oder formative) Evaluierungen garantierten die Möglichkeit der laufenden Qualitätskontrolle und der gegebenenfalls notwendigen Anpassungen von Konzepten und Methoden.

7.3 Auswirkungen von EQUAL: Wirkungsmacht und Wirkungsgrad

7.3.1 Arbeitsmarkteffekte von EQUAL: Qualität vs. Quantität

Aufgrund der globalen Zielsetzung, dem Hervorbringen von Innovationen, wirkt sich EQUAL in erster Linie **qualitativ** auf arbeitsmarktpolitische Inhalte und Prozesse aus, **quantitativ** bedeutet das Programm eine wirksame Mittelausweitung für aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich, welche für zahlreiche Organisationen bzw. Projekte notwendige Finanzierungsmöglichkeiten erschlossen hat. Speziell für jene Bereiche, in denen Finanzierungsmöglichkeiten gekürzt wurden – wie etwa im Feld der Frauenförderung – ist nicht auszuschließen, dass durch EQUAL Projekte gefördert wurden, für die keine alternativen Finanzierungsquellen zur Verfügung standen.

Das Hervorbringen v. a. qualitativer Veränderungen begründet sich aber gerade in den Zielsetzungen und Vorgaben von EQUAL. So konnten etwa in Thema 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, auf Grund der gesetzlichen Lage gar keine quantitativen Effekte im Sinne der Vermittlung in „klassische“ Arbeitsverhältnisse – abgesehen vom Eintritt einiger AsylwerberInnen in den Arbeitsmarkt als Neue Selbständige – erzielt werden, aber auch in den anderen Themenbereichen wurde die qualitative Dimension in den Vordergrund gerückt. So äußert sich z. B. die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit oder die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt zuerst in einer – kaum zu quantifizierenden – Veränderung des gesellschaftlichen Klimas. Darüber hinaus zeichnet sich EQUAL gerade damit aus, dass Mittel für vorbereitende Maßnahmen und grundlegende Arbeiten (Sensibilisierung, Heranführen an den Arbeitsmarkt, Grundlagenforschung, Betriebsvereinbarungen, Implementierung von Gender Mainstreaming etc.) zur Verfügung stehen, die nicht unmittelbar messbare Ergebnisse wie die Vermittlung von Arbeitslosen oder Gehaltserhöhungen etc. hervorbringen.

Von befragten ExpertInnen wird die Flächenwirkung von EQUAL allerdings als gering eingeschätzt. Der Wirkungsgrad liegt nach Meinung der InterviewpartnerInnen eher darin, **Pilotprojekte** zu neuen Problemstellungen und Lösungsansätzen durchzuführen. Aufgrund der Zielgruppenorientierung und der Passgenauigkeit der Maßnahmen werden durchwegs positive Effekte der Arbeitsmarktintegration bzw. Stabilisierungseffekte erwartet. Diese dürften jedoch auf Grund des hohen Vernetzungs- und Koordinierungsaufwandes von Entwicklungspartnerschaften für eine – verglichen mit den Regelprogrammen des AMS – quantitativ eher kleine Personengruppe eintreten. Für diese Gruppe sind jedoch im Vergleich zu bestehenden Angeboten besonders hochwertige und intensive Betreuungsleistungen geboten worden. Der Schritt von qualitativen hin zu quantitativen Wirkungen ist wohl von der **Nachhaltigkeit** der Maßnahmen, respektive dem Erfolg des vertikalen Mainstreamings abhängig. Wenn es gelingt, EQUAL-Ansätze in die reguläre Politik und Praxis zu transferieren, kann der Wirkungskreis von EQUAL spürbar ausgeweitet werden.



7.3.2 Teilnehmerbezogene Ergebnisse und Wirkungen

Positive Auswirkungen auf die TeilnehmerInnen der Maßnahmen sind unbestritten. Diese Effekte sind vor allem auf die individuellen und organisatorischen Implikationen des Empowermentgrundsatzes zurückzuführen. Der ressourcen- und bedürfnisorientierte Arbeitsansatz erlaubte den TeilnehmerInnen, ihre Potenziale unter Beweis zu stellen, was eine wesentliche Voraussetzung für die Stabilisierung verschiedener Aspekte der Lebens- und Arbeitssituation darstellt.

Die befragten EQUAL-TeilnehmerInnen weisen dabei eine sehr **heterogene Qualifikationsstruktur** und unterschiedliche Niveaus der Integration in den Arbeitsmarkt auf. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil an arbeitsmarktfernen Befragten verzeichneten gemäß den thematischen Zielvorgaben von EQUAL die Bereiche 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, 2, Bekämpfung von Antirassismus und Fremdendfeindlichkeit, und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen. Befragte dieser Themenschwerpunkte waren besonders häufig mit **kumulativen Problemlagen** auf Grund struktureller Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen und individueller Vermittlungshemmnisse konfrontiert.

Die prekäre Arbeitsmarktsituation brachte für diese Gruppen Schwierigkeiten bei der Existenzsicherung mit sich, für die in der Regel auch die Teilnahme an EQUAL keine unmittelbare Lösung darstellte. Die Wiederholungsbefragung unter EQUAL-TeilnehmerInnen lieferte jedoch Hinweise darauf, dass die Maßnahmen einen wichtigen Beitrag zur **Stabilisierung** der Lebenssituation arbeitsmarktferner Gruppen geleistet haben und damit zumindest eine Grundlage für eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt schaffen konnten. Unter den EQUAL-TeilnehmerInnen, die sowohl 2003 als auch 2005 zu ihrer Lebens- und Arbeitssituation befragt wurden, zeichneten sich entsprechende **Integrationserfolge** am Rückgang der Anteile der Personen mit ungesicherten Arbeitsverhältnissen, mangelnder Arbeitserfahrung und unzureichender sozialer Absicherung ab.

Global betrachtet wurden Verbesserungen der Arbeits(markt)situation der Befragten jedoch in erster Linie durch die Bewältigung von Ausbildungsdefiziten, die Stärkung des beruflichen Selbstwertes und die Anhebung des Selbsthilfepotenzials bei der Arbeitssuche erzielt. Generell konnten die EQUAL-Maßnahmen den ursprünglichen Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen durch die Erschließung von Qualifizierungsmöglichkeiten und die Bearbeitung von Diskriminierungs- bzw. Benachteiligungseffekten auf Ebene der persönlichen Selbstkonzepte bzw. Selbstwahrnehmungen gerecht werden. Konkrete Verbesserungen hinsichtlich des Arbeitsmarktstatus sind aus Sicht der Befragten allerdings nicht im erwarteten Ausmaß eingetreten. Hoffnungen, im Zuge der Teilnahme an EQUAL einen Arbeitsplatz zu finden, mussten in etwa der Hälfte der Fälle enttäuscht werden. Allerdings konnten den befragten TeilnehmerInnen in der Regel jene Unterstützungsangebote und Hilfestellungen zur Verfügung gestellt werden, die für eine selbständige Arbeitssuche bzw. die Bewerbungsphase benötigt wurden. Somit ist es gelungen, auf individueller Ebene **arbeitsmarktrelevante Ressourcen** zu aktivieren bzw. zu stärken und dabei die heterogenen Problem- und Bedarfslagen der EQUAL-Zielgruppen zu berücksichtigen.

Die in EQUAL gesetzten Maßnahmen erzielten daher auch außerordentlich **hohe Zufriedenheits- und Akzeptanzwerte** unter den befragten TeilnehmerInnen. Die Maßnahmen wurden von den Befragten mehrheitlich als bedürfnisgerecht, ermutigend und lösungsorientiert erlebt. Auch Personen mit vielschichtigen Arbeitsmarktproblemen, wie Befragte mit Behinderung oder Migrationshintergrund und arbeitslose bzw. inaktive TeilnehmerInnen beurteilten die Maßnahmen als hilfreich.

Positive (kurzfristige) Effekte durch die Teilnahme an EQUAL sind – wie im Zusammenhang mit der Erfüllung der Erwartungen der Befragten an die Maßnahmen bereits angedeutet – vornehmlich auf Ebene der Qualifikation und des beruflichen Selbstwertes eingetreten. Verbesserungen des Ausbildungsniveaus wurden von 57 % der Befragten festgestellt. Zwei von drei Befragten führten ein gesteigertes Selbstvertrauen als Maßnahmenergebnis an. Verbesserungen individueller Arbeitsmarktresourcen sind unter männlichen Befragten, TeilnehmerInnen



mit Behinderung und MigrantInnen in etwas geringerem Ausmaß eingetreten als im Gesamtdurchschnitt. Angesichts der geringeren Arbeitsmarktintegration sowie struktureller Benachteiligungen und Barrieren wurde die Wirksamkeit der Maßnahmen in diesen Befragten Gruppen eher unterdurchschnittlich eingeschätzt.

In etwa der Hälfte aller Fälle konnten durch EQUAL die subjektiv wahrgenommenen **Arbeitsmarktperspektiven** verbessert werden. Unmittelbare Auswirkungen der Maßnahmen hinsichtlich einer **substanziellen Verbesserung** der persönlichen Arbeitsplatz- bzw. Arbeitsmarktsituation wurden jedoch in einem geringeren Ausmaß festgestellt. Allerdings gaben 18 % der Befragten an, im Zuge der Maßnahmen bzw. als Folge der Maßnahmenteilnahme einen Job gefunden zu haben. Ein ebenso hoher Anteil brachte eine Gehaltsaufbesserung mit der Maßnahmenteilnahme in Verbindung. 23 % führten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen als Maßnahmenergebnis an. Verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf führte etwa jede/r siebente Befragte auf die EQUAL-Maßnahmen zurück. 12 % der Befragten erachteten die Maßnahmen als Beitrag zur Sicherung des Arbeitsplatzes.

7.3.3 Lerneffekte für Politik und Praxis

EQUAL gilt als **Lernfeld**, das vielen Personen ermöglicht hat, neue Kenntnisse und Kompetenzen, etwa hinsichtlich komplexer Antragsstellungen sowie der Anbahnung und Aufrechterhaltung von Kooperationsbeziehungen zu erwerben. Allerdings sind entsprechende Professionalisierungsgewinne gefährdet, sofern nach der Laufzeit von EQUAL auf Grund mangelnder Finanzierungsmöglichkeiten weiterführender Projekte eine Abwanderung in andere Branchen und Bereiche droht. Lerneffekte wurden auch durch die Begleitforschung unterstützt, indem eine dritte Sichtweise eingebracht wurde und neue Wissensbestände über die Zielgruppen gewonnen wurden. Anhand der Daten über die Problemlagen, Bedürfnisse, Verhaltensweisen und Maßnahmenverläufe der Zielpersonen von EQUAL können nun Informationsdefizite der Politik und Praxis ausgeglichen werden. Dies kann einer Versachlichung und stärkeren Lösungsorientierung der Diskussionen über die öffentliche Förderung arbeitsmarktferner Personen, wie etwa in Zusammenhang mit der Debatte um die Sozialhilfe, dienen.

Ein weiterer Lerneffekt von EQUAL ist die Ermöglichung konkreter **Erfahrungen** mit neuen Ansätzen wie etwa Gender Mainstreaming oder Diversity Management. So wurden Organisationen „gegendert“ und die Erfahrungen bei der Implementierung stehen nunmehr anderen Organisationen zur Verfügung, die sich diesem Prozess unterziehen wollen. Besonders sichtbar wurde dieser Lern- bzw. Erfahrungsprozess bei der Interpretation und Implementierung von Gender Mainstreaming in den Entwicklungspartnerschaften. Auch wenn diese Auseinandersetzung mit unterschiedlicher Intensität und Tiefe erfolgt ist, gibt es nun eine gewachsene Anzahl von Maßnahmenträgern, Projektträgern und ExpertInnen, die in diesem Bereich Kompetenzen aufgebaut haben. Ob der GM-Ansatz dadurch eine tatsächliche Aufwertung erfahren hat, ist jedoch nicht eindeutig feststellbar. Aber auch die Einführung von Diversity Management in oder die interkulturelle Öffnung von Musterbetrieben kann als **Experimentierfeld** gesehen werden. Diese Ergebnisse und Erfahrung gilt es nunmehr der Öffentlichkeit zu präsentieren, da sie zeigen, dass diese neuen Konzepte in die betriebliche Praxis integrierbar sind.

Schließlich hat der partnerschaftliche Ansatz dazu beigetragen, verschiedene Kooperationsformen zu erproben und hat fördernde und hemmende Faktoren für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu Tage gefördert. Bei einer weiterführenden **Kooperation** oder Vernetzung können nunmehr die interessierten Organisationen diese Erfahrungen nützen, um die **Netzwerke** effizient und nutzbringend zu gestalten. Darüber hinaus ermöglichte die Arbeit in Entwicklungspartnerschaften, thematischen und transnationalen Netzwerken die Sicht, Arbeitsweise und Struktur der anderen Player kennen zu lernen und somit neben dem Know-How-Transfer wichtige Informationen über die jeweilige Szene zu erhalten.



7.4 Nachhaltigkeit: Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

Die – der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zugrunde liegende – Strategie zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Maßnahmen umfasst sowohl Verbreitungs- als auch Transferphasen sowie horizontale und vertikale Mainstreamingprozesse. Für die Breitenwirkung von EQUAL spielen die Qualität bzw. der Erfolg dieser Programmphasen eine zentrale Rolle. Allerdings ist es derzeit noch zu früh für eine summative Bewertung des Transferprozesses und eine Generalisierung der erst in Ansätzen identifizierbaren Ergebnisse von EQUAL. Daher können noch keine endgültigen Aussagen über die Nachhaltigkeit von EQUAL getroffen werden, die folgende Analyse fokussiert vielmehr auf die Frage, inwiefern die Voraussetzungen für erfolgreiche Transferprozesse in EQUAL gegeben sind.

7.4.1 Dokumentations- und Verbreitungsprozess

Als Basisbedingung für Transferprozesse ist die Herstellung von **Transparenz** über die Ergebnisse der EQUAL-Projekte und die dahinter liegenden Abläufe zu sehen. Im Zuge der Verbreitungsphase geht es um die Information arbeitsmarktrelevanter EntscheidungsträgerInnen, sowie VertreterInnen der öffentlichen Verwaltung, der beruflichen (Weiter)Bildung und der Sozialpartnerorganisationen über die Ergebnisse und Prozesse von EQUAL. Die **Bündelung** und Weitergabe von entscheidungsrelevanten Informationen nimmt im gesamten Transferprozess eine Schlüsselrolle ein, da Innovationen nur sofern sie den entsprechenden Fachöffentlichkeiten bekannt sind, nutzbar gemacht werden können und dadurch Nachhaltigkeit entfalten.

Zur Verbreitung steht eine Vielzahl von **Materialien** der Entwicklungspartnerschaften und Netzwerke zur Verfügung. Diese reichen von Informationsbroschüren, Zeitschriften und Bücher über elektronische Medien wie Filme, Homepages oder Datenbanken bis zu Lehr- und Lernmaterialien, Handbüchern und Forschungsberichten. Alle diese Produkte könnten über die bloße Dokumentation der EQUAL-Maßnahmen hinaus in der weiterführenden arbeitsmarktbezogenen Arbeit Verwendung finden, wenn sie den relevanten AkteurInnen bzw. der Allgemeinheit bekannt und zugänglich sind.

Im Zuge der **Verbreitungsaktivitäten** der Entwicklungspartnerschaften werden denn auch gezielt breite und zielgruppenspezifische Informationskanäle eingesetzt, wenngleich unterschiedliche Strategien zum Tragen kommen. Vor allem spielen die Kommunikationsmedien der Sozialpartner (wie z. B. Zeitschriften, Informationsbroschüren und Veranstaltungen) eine wichtige Rolle, da es diese ermöglichen, auch Gruppen außerhalb des Wirkungskreises von NGOs zu erreichen und anzusprechen. Aber auch durch EQUAL geschaffene Periodika (Newsletter, Zeitschriften) von Entwicklungspartnerschaften oder Netzwerken leisten hier wertvolle Dienste. Als außerordentlich wichtig hat sich zudem der Kontakt der Entwicklungspartnerschaften zu Betrieben, Personalverantwortlichen, ArbeitgeberInnen und Vorgesetzten erwiesen. Dennoch ist weder die Frage nach den Verbreitungsmedien noch der Verantwortlichkeit für die Verbreitung nach Beendigung des Programms geklärt. Hinzu kommt die Frage nach der Aktualisierung vorhandener Datenbanken und Nachschlagemedien bzw. der Homepages.

7.4.2 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Als eine weitere Transfervoraussetzung ist die Akzeptanz der Maßnahmen durch die Transferadressaten bzw. deren Sensibilisierung für die Zielsetzungen und Inhalte von EQUAL zu nennen. Darüber hinaus scheint es jedoch notwendig, Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsmarkt – trotz oder gerade wegen ungünstiger Arbeitsmarktbedingungen – zu einem öffentlichen Thema zu machen, um dagegen wirksam vorgehen zu können und den Druck auf politische bzw. wirtschaftliche Akteure diesbezüglich zu erhöhen.



Die Entwicklungspartnerschaften haben dem durch **Sensibilisierungsmaßnahmen** auf multiplen Ebenen Rechnung getragen. So widmeten sich einige Module und Projekte ausschließlich der Bewusstseinsbildung von wirtschaftlichen AkteurInnen und der Öffentlichkeit, wobei sowohl auf breite Öffentlichkeitswirksamkeit über Medienkampagnen als auch auf die Arbeit in Organisationen und Personengruppen durch die konkrete Aufdeckung von Diskriminierungsmustern und die Bewusstseinsbildung bei MultiplikatorInnen gesetzt wurde. Dabei galt es, ein allgemein positives Klima für die Ziele und Anliegen der Entwicklungspartnerschaften durch Werbebotschaften und Kampagnen zu schaffen und in einzelnen Organisationen und Betrieben Diskriminierungsmuster zu entlarven und neue Konzepte zu deren Überwindung bekannt zu machen. Damit trugen die Entwicklungspartnerschaften der Notwendigkeit Rechnung, in einem ersten Schritt über Diskriminierungstatbestände aufzuklären, in denen Ursachen und Wirkungen diskriminierendes Verhalten beschrieben werden. Dies sollte den Boden für nachhaltige Änderungen von Einstellungen und Denkmustern bereiten.

Hinsichtlich des Abbaus **gesellschaftlicher Vorurteile** ist einzuwenden, dass die EQUAL-Projekte nicht zum politischen Tagesgespräch geworden sind. EQUAL wirkte auch hier nicht flächendeckend. Am ehesten scheinen EQUAL-Themen durch Imagekampagnen über einzelne benachteiligte Gruppen (wie etwa KünstlerInnen und AsylwerberInnen) Aufmerksamkeit in einer breiteren Öffentlichkeit erregt zu haben. Für die weitere Sensibilisierungsarbeit bleiben in jedem Fall im Rahmen von EQUAL entwickelte Materialien (z.B. Filme, Spiele), auf die zurückgegriffen werden kann.

Im Bereich der **Bewusstseinsbildung** muss aber auch auf die beteiligten Organisationen verwiesen werden. EQUAL hat zwar einerseits – wie bereits erwähnt – durch die Überbürokratisierung viele negative Botschaften an die – v. a. mit der Administration befassten – beteiligten Organisationen ausgesandt, andererseits aber bei den Partnern die Offenheit und das Verständnis in Zusammenhang mit Diskriminierung und Benachteiligung gefördert. EQUAL wirkt insbesondere über diese Sensibilisierungsprozesse in die politischen Schlüsselfunktionen (über die strategischen Partner) hinein. Damit verbundene Multiplikatorwirkungen sind zwar möglich, allerdings wird von befragten ExpertInnen bezweifelt, dass EQUAL-Themen in die politische Alltagskultur einfließen. Eine Durchdringung aller Machtebenen scheint daher zurzeit unwahrscheinlich, obwohl etwa bei den Sozialpartnerorganisationen Anknüpfungspunkte durch Beratungs- und Vertretungstätigkeiten (Arbeiterkammer und Gewerkschaft) sowie durch den Diskurs der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung) gegeben sind. Zu bemerken ist allerdings, dass vor allem die Veränderung der gesellschaftlichen Denkmuster einen langfristigen Prozess darstellt, der über ein Programm wie EQUAL sicherlich wichtige Anstöße erfahren kann, eine fortgesetzte Dynamik aber vom politischen Willen und weiterer Aktivitäten abhängig ist.

7.4.3 Transfer von Innovationen in Institutionen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Grundsätzlich ist es erst nach Ende der Programmlaufzeit möglich, die Nachhaltigkeit von EQUAL auf der Ebene des Transfers in sozial- und arbeitsmarktpolitische Institutionen zu beurteilen. Vielfach stehen die Entwicklungspartnerschaften mit den relevanten Stellen „in Verhandlung“ bzw. haben breite Marketingaktivitäten begonnen. Eine Einschätzung der Erfolgsaussichten dieser Verhandlungsprozesse muss jedoch vorhandene budgetäre Zwänge und politische Prioritäten berücksichtigen. Allerdings arbeiten viele Organisationen auch in der 2. Antragsrunde von EQUAL mit und es werden Projekte mit einem anderen oder erweiterten Fokus fortgeführt, erst danach wird eine Übernahme in die Regelförderung betrieben. Dennoch kann bereits auf einzelne konkrete Erfolge verwiesen werden, die zeigen, dass EQUAL-Aktivitäten bereits Eingang in die Arbeits- und Sozialpolitik gefunden haben.

So gab es einige **gesetzliche Neuerungen**, die zumindest zum Teil auf Pilotprojekte im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative zurückzuführen sind. Zu nennen ist z. B. in diesem Zusammenhang die Teilqualifizierungslehre, die in Entwicklungspartnerschaften in Thema 1B erprobt wurde und nunmehr Eingang in die integrative Berufsausbildung gefunden hat. Bei der Implementierung des neuen Gesetzes kann auf die im Rahmen von EQUAL gemachten Erfahrungen



und Vorarbeiten zurückgegriffen werden. Aber auch der Dienstleistungsscheck wurde im Rahmen eines EQUAL-Projekts erprobt. Ebenso zur Verfügung steht nunmehr ein Musterkollektivvertrag für den Sozial- und Gesundheitsbereich, dessen zahlreiche Inhalte bereits Eingang in Betriebsvereinbarungen etc. gefunden haben.

Verschiedenste Aktivitäten haben zur **Standardisierung** und **Formalisierung** vor allem im Ausbildungsbereich sozialer Dienste geführt. So wurden Ausbildungen nicht nur harmonisiert sondern auch durch die Schaffung von Standards qualitativ aufgewertet, was auch durch die geschaffenen Lehrgänge auf höherem Bildungsniveau erreicht wurde. Damit wurde ein wichtiger Beitrag zur Formalisierung geleistet und die Qualität im Sozialbereich wird nunmehr überprüfbar.¹⁰⁴ Aber auch neue Berufsbilder mit klaren Kompetenzen wurden geschaffen. Die Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen wird davon abhängen, inwieweit sich die Standards durchsetzen können und Lehrgänge in (Weiter-)Bildungseinrichtungen Eingang finden. In einigen Fällen ist die Weiterführung von Lehrgängen durch Finanzierungszusagen aber bereits gesichert. Daneben stehen nach EQUAL unzählige Lehr- und Lernmaterialien, methodische **Konzepte** und **Curricula** zur Qualifizierung diskriminierter Personengruppen zur Verfügung. Die Verbreitung dieser Hilfsmittel scheint durch die NGOs und ihre Vernetzungspartner, die in diesem Bereich tätig sind, gesichert.

Für die Fortsetzung von **Projekten in Betrieben** spielen naturgemäß Kriterien des Unternehmenserfolgs, konkret der Nutzen für die betriebliche bzw. Unternehmensebene eine zentrale Rolle. Der Aufbau dieser Projekte muss daher sowohl inhaltlich als auch organisatorisch auf die Logik, den Sprachgebrauch und die Interessen der Unternehmen abzielen. Informations- und Beratungsdienstleistungen für Unternehmer hinsichtlich der Einstellung von Menschen mit Behinderungen und Ansätze des Diversity Management oder des Gender Mainstreaming und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben daher Chancen, nicht nur in den EQUAL-Pilotbetrieben, sondern auch in anderen Unternehmen umgesetzt zu werden. Der Vorteil bei der Übertragbarkeit liegt darin, auf bereits erprobte Instrumente (z.B. Code of Conduct) zurückgreifen zu können. In Hinblick auf das Gender Mainstreaming gilt, dass nunmehr in einigen Organisationen Gender-Agents installiert sind oder der GM-Grundsatz formal verankert ist. Arbeitsgruppen zur weiteren Implementierung sind in Verwaltungseinheiten bereits im Einsatz bzw. in Planung. Auch hier gilt, dass die Erfahrungen der EQUAL-Projekte genützt werden können. So wird z. B. der Aufwand für eine Organisation, die sich „gendern“ lassen will, absehbar.

Eine wesentliche Nachhaltigkeitskomponente wird im erfolgreichen **Empowerment** von NGOs gesehen, da Prozesse nur dann selbst tragend sind, wenn deren Akteure ausreichend Potenzial haben, um ihre Anliegen und Ideen gegenüber den Fördergebern auch nach Wegfall von EQUAL durchzusetzen. In diesem Zusammenhang wird auch entscheidend sein, inwieweit durch EQUAL initiierte Kooperationen bestehen bleiben und weiterentwickelt werden. Dies ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt global nicht abschätzbar. In einzelnen Projekten bzw. auf Netzwerkebene zeichnen sich jedoch bereits Kooperationen ab, die über EQUAL hinausgehen (z.B. Netzwerk Sozialwirtschaft).

Der Schwerpunkt der Mainstreamingaktivitäten der Sozialpartner lag in der **Verbreitung** von Informationen zu EQUAL durch das Publizieren in den Zielgruppenmedien oder in eigens geschaffenen Medien und die Organisation von Veranstaltungen und Tagungen auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften oder der (nationalen und transnationalen) Netzwerke sowie zahlreiche (elektronische) Publikationen, die den Inhalt, die Ergebnisse, aber auch angewandte Materialien und Tools beinhalteten. Die dezentralen Strukturen der Interessenvertretungen förderten dabei eine breite regionale Streuung der Informationsarbeit.

Grundsätzlich sind dort die Voraussetzungen für eine Übernahme ins Regelförderwesen optimal, wo die **Einbindung der strategischen Partner** auf allen Ebenen der Entwicklungspartnerschaften und in alle Phasen der Aktivitäten erfolgt ist. So wurde garantiert, dass die für die

¹⁰⁴ Einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung kann auch das Sozialgütesiegel leisten.



Regelförderung verantwortlichen Stellen umfassend informiert sind über Stärken und Schwächen der jeweiligen Ansätze und die Durchführbarkeit der Maßnahmen von diesen begleitend überprüft werden konnte. Damit entfällt einerseits ein ressourcenaufwändiger Informationsaustausch, andererseits konnten die Projekte von den EntscheidungsträgerInnen beeinflusst und auf ihre Bedürfnisse adaptiert werden, was eine größere Affinität zu den Projekten und eine bessere Kompatibilität der Projekte in Hinblick auf bestehende arbeitsmarktpolitische Instrumente vermuten lässt. In diesem Zusammenhang können Top-Down-Prozesse bei der Formulierung der Innovationsbedarfe und bei der Auswahl der Innovationsansätze als förderlich für Transfermechanismen erachtet werden. Beispiel für diese Vorgehensweise ist die starke Involvierung der Bundessozialämter in alle Entwicklungspartnerschaften in Thema 1B. In diesem Zusammenhang ist die verpflichtende Einbindung der **Sozialpartnerorganisationen** positiv zu sehen. Das Engagement der Sozialpartner und deren Mitgestaltung an den Prozessen der Entwicklungspartnerschaften variierten jedoch beträchtlich mit der Nähe zu den Inhalten, Zielen und Instrumenten der EPs. Die Form der Einbindung der strategischen Partner reichte von Verhandlungsprozessen hin zur Informationsdrehscheibe für Entwicklungspartner, Beschäftigte und Betriebe. **Nachfolgeprojekte** scheinen in jenen Fällen eher wahrscheinlich, in denen eine unvermittelte Einbettung in bereits bestehende Initiativen der Sozialpartnerorganisationen (wie z. B. in Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung oder des demographischen Wandels) erfolgen kann. Projekte, die sich nicht unter diese Themen subsumieren lassen, wie etwa Projekte für AsylwerberInnen oder Prostituierte, haben dagegen wenig Chancen, von den Sozialpartnern aufgegriffen zu werden.

Insgesamt dürften es darüber hinaus regionale Entwicklungspartnerschaften leichter haben, eine Fortsetzung ihrer Initiativen zu erreichen. Gründe dafür sind die Nähe zu und die Bekanntheit mit relevanten AkteurInnen, die auf die spezifische Situation der Region zugeschnittenen Lösungskonzepte und der abgegrenzte Wirkungsbereich, die oftmals für die politisch Verantwortlichen unmittelbare Wirkungen versprechen. In diesem Zusammenhang kommt auch der Frage der **Finanzierung** bzw. Weiterförderung von EQUAL-Projekten übergeordnete Bedeutung zu. Ansätze des Transfers der Modelle in die Regelförderung orte auch die befragten ExpertInnen vermehrt auf Ebene der **Länder**, insbesondere dort, wo Landesregierungen in Entwicklungspartnerschaften finanzierender Partner waren. Die Möglichkeiten, regionale bzw. lokale Netzwerke oder auch persönliche Kontakte zu EntscheidungsträgerInnen zu nutzen sowie einfachere politische Zuständigkeiten und schnellere Umsetzungsmöglichkeiten, scheint den Transfer auf regionaler Ebene zu vereinfachen. Dieser Prozess ist auf **Bundesebene** generell langwieriger, da er eine ausführliche Sondierungsphase und Abwägung hinsichtlich komplexer politischer und budgetärer Implikationen erfordert.



8 Schlussfolgerungen

Mit dem Ende der 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich kann eine erste Bilanz über das Programm gezogen werden. Wie aus den vorangegangenen Kapiteln ersichtlich, entstanden im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative eine Vielzahl von Projekten, Kooperationen und Innovationen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, neue Konzepte und Ansätze konnten entwickelt und erprobt werden. Es wurden zahlreiche Initiativen gesetzt, um das gesellschaftliche Klima für die Anliegen von diskriminierten und benachteiligten Personen am Arbeitsmarkt zu sensibilisieren und zu gewinnen. Zahlreiche benachteiligte, arbeitsmarktfremde bzw. ausgegrenzte Personen konnten mit Hilfe der Maßnahmen qualifiziert, auf den Arbeitsmarkt vorbereitet oder vermittelt werden. Die Arbeits- bzw. Lebenssituation benachteiligter Gruppen konnte durch eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt, durch Hilfestellungen bei der Arbeitssuche und durch die Aufarbeitung von Defiziten auf Ebene der beruflichen Selbstkonzepte und Qualifikationen verbessert werden. Die Bilanz der – direkt oder indirekt an EQUAL beteiligten – AkteurInnen aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der TeilnehmerInnen, EntscheidungsträgerInnen, ZielgruppenrepräsentantInnen, ExpertInnen, etc. ist somit eine grundsätzlich positive. Besonders hervorzuheben sind neben konkreten Ergebnissen (gesetzliche Änderungen, Produkte, etc.) in den einzelnen Themenbereichen (siehe Kapitel 5) u. a.:

- Die **Relevanz** von EQUAL: Die Zielgruppen von EQUAL sind diejenigen Personengruppen, die mit besonderen Schwierigkeiten und Diskriminierungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Auf Grund der wirtschaftlichen Entwicklung hat EQUAL nichts an Aktualität verloren, im Gegenteil stellt sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt für diese Zielgruppen noch prekärer dar als noch vor ein paar Jahren. Die Ziele von EQUAL haben daher tendenziell an Bedeutung gewonnen.
- Die **Innovativität** von EQUAL: Das Programm brachte eine Fülle neuer Projekte, Methoden und Instrumente zur Integration diskriminierter Personengruppen auf den Arbeitsmarkt im Sinne kontext-, prozess- und zielorientierter Innovationen hervor. Dabei hat sich insbesondere die ganzheitliche Herangehensweise an die Problematik Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsmarkt bewährt: Zum einen wurden die betreffenden Personen nicht nur in Hinblick auf unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Fähigkeiten gefördert, vielmehr wurde auf die gesamte Persönlichkeit und die Lebenssituation der EQUAL-TeilnehmerInnen abgezielt (Empowerment). Zum anderen setzten sich viele Entwicklungspartnerschaften das Ziel neben der „Symptombekämpfung“ vor allem Ursachenforschung zu betreiben und diese Erkenntnisse in die Bemühung um strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt einfließen zu lassen. Die als hemmende Faktoren identifizierten Rahmenbedingungen, Einstellungen, Vorurteile, etc. sollten verändert bzw. abgebaut werden. Grundsätzlich bot EQUAL die Möglichkeit und Ressourcen, abseits von Quotendruck innovative Ansätze zu erproben, experimentell zu arbeiten und für Personengruppen maßgeschneiderte Leistungen anzubieten, die bislang aufgrund budgetärer bzw. politischer Einschränkungen in diesem Ausmaß keine Unterstützung bzw. Förderung erhielten.
- Die **Kooperation** im Rahmen von EQUAL: Der partnerschaftliche Ansatz bedingte eine Bündelung von Kompetenzen bzw. einen Professionalisierungsgewinn in einem Bereich, der bis dato von einem Nebeneinander von verschiedenen Projektträgern, Fördergebern und EntscheidungsträgerInnen sowie unterschiedlichen Arbeitsweisen und Professionalisierungsgraden bis hin zu einem hohen Maß an ehrenamtlichem Engagement geprägt war. Dadurch wurden ein Know-How-Transfer und Synergieeffekte erreicht ebenso wie die Möglichkeit einer zukünftigen gemeinsamen Zielformulierung. Die transnationale Zusammenarbeit brachte darüber hinaus die internationale Komponente mit ein, die es ermöglichte, „über den Tellerrand zu blicken“ und international erprobte Ansätze kennenzulernen und auf den eigenen Arbeitskontext umzulegen. Der Vernetzungsansatz von EQUAL hat die – für die Entwicklung von Innovationen notwendigen – Austausch- und Lernprozesse unterstützt, brachte jedoch auch einen vergleichsweise hohen administrativen Aufwand mit sich, sodass es das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Vernetzung für mögliche zukünftige Programme abzuwägen gilt.



Wichtigste Komponente bzw. Erfolgsvoraussetzung in Hinblick auf die langfristigen Effekte (bzw. die globale Wirkungsmacht) von EQUAL scheint aber eine Beurteilung der **Nachhaltigkeit** des Programms und die Auswirkungen auf Politik und Praxis im Allgemeinen sowie auf die zukünftige arbeitsmarktpolitische Lage der Zielgruppen im Besonderen. Um arbeitsmarkt- bzw. sozialpolitische Institutionen sowie politische und wirtschaftliche Ebenen mit den Anliegen und Zielen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Hinblick auf die Bekämpfung bzw. Reduzierung von Benachteiligungen und Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu durchdringen, müssen nachhaltige Multiplikatoreffekte erzielt werden, indem die – durch EQUAL – initiierten Sensibilisierungsprozesse weiterhin in Schlüsselfunktionen und Entscheidungspositionen hineinwirken. Während die Bedeutung des Aspekts der **Verbreitung** bereits auf Ebene der Programmplanung durch die Reservierung erheblicher Mittel für Aktion 3 deutlich wird, erfordert die Einschätzung der Ergebnisse der Mainstreamingaktivitäten eine Analyse von Transferprozessen in die Bereiche der Wirtschaft, Politik und Praxis arbeitsmarktrelevanter Organisationen. Hierbei wird ersichtlich, dass EQUAL zwar den Weg für substantielle Neuerungen geebnet hat, und einige Veränderungen in der arbeitsmarktpolitischen Praxis durch die Übernahme von Projekten in das Regelförderwesen, gesetzliche Änderungen, die Verbreitung von neuen Managementkonzepten in Betrieben und Organisationen etc. erfolgt sind, aber eine erheblich höhere Anzahl entwickelter und zum Transfer geeigneter Projekte noch brachliegt. Um dieses (noch) ungenutzte Potenzial zu fördern und zu nützen, sollten folgende Punkte Beachtung finden:

- Bis jetzt ist es nicht gelungen, EQUAL als „Marke“ zu etablieren. Die Problematik Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsmarkt ist weder zum öffentlichen Thema noch zum politischen Tagesgespräch geworden. Ein breiter gesellschaftlicher Diskurs bzw. eine offene, kritisch hinterfragende Reflexion über – auf individueller und gesellschaftlicher Ebene verankerte – diskriminierende Strukturen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen wurde durch EQUAL nicht initiiert. Auf Ebene der öffentlichen und veröffentlichten Meinung dürfte dafür das Fehlen einer Gesamtkommunikationsschiene für EQUAL mitverantwortlich sein. Gerade deshalb ist eine Bündelung, Dokumentation und Aufarbeitung von EQUAL-Projekten, Ansätzen und Ergebnissen wichtig, umso mehr als sich nun die Entwicklungspartnerschaften neuen Projekten widmen, Personen, die in keinen äquivalenten Tätigkeitsbereichen bzw. Projekten unterkommen, in andere Bereiche oder Branchen abwandern, Homepages nicht mehr upgedatet werden und Verbreitungsaktivitäten wie Veranstaltungen bereits erfolgt sind. Der Öffentlichkeit, die bis dato nicht erreicht wurde und auch nicht über MultiplikatorInnen kontaktiert werden kann, steht keine umfassende **Informationsdrehscheibe** zur Verfügung, um über die EQUAL-Aktivitäten informiert zu werden. Zwar findet sich auf der EQUAL-Homepage ein Verzeichnis der Produkte der Entwicklungspartnerschaften, dieses ist jedoch nicht vollständig. Zudem scheint bis heute die Homepage eher nur „Insidern“ zugänglich bzw. bekannt. Es sollte daher ein virtueller Ort verfügbar sein, an dem alle Aktivitäten, Ergebnisse und Produkte der Entwicklungspartnerschaften ersichtlich sind und zum Download zur Verfügung stehen. Auch ist anzudenken, ob neben den diversen Abschlussveranstaltungen der einzelnen Entwicklungspartnerschaften und Netzwerke nicht eine Tagung bzw. **EQUAL-Konferenz**, bei der die Gesamtergebnisse von EQUAL (1. und 2. Antragsrunde) nicht nur intern sondern mit einer breiten Öffentlichkeit diskutiert werden, eine größere Breitenwirkung erzielen könnte.
- Besondere Bedeutung für die weitere Wirksamkeit von EQUAL kommt auch der Forschung zu. In EQUAL wurde den Forschungsaktivitäten großes Augenmerk gewidmet, für Grundlagenforschung zu Zielgruppen, regionalen Strukturen oder Konzepten, Bedarfsanalysen, Begleitforschung und Evaluierungen etc. wurden nicht unerhebliche Ressourcen reserviert und aufgewendet. Die in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik tätige Wissenschaft kann auf den gewonnen Erkenntnissen aufbauen, es gilt daher, darauf zu achten, dass die Forschungs- und Evaluierungsberichte nicht „in der Schublade verschwinden“. Auch hier könnten sämtliche EQUAL-Ergebnisse auf einer **Forschungsplattform** in strukturierter Form zugänglich und auffindbar und auch im Kreise der WissenschaftlerInnen bzw. der mit den jeweiligen Materien befassten ExpertInnen aus Politik und Verwaltung entsprechend publik gemacht werden.



- In Hinblick auf die **Übertragbarkeit** von in EQUAL erprobten Konzepten und Projekten in die Regelförderung fehlen bisher **Mechanismen**, die überprüfen, welche Instrumente für eine weitere Förderung oder für das Regelförderwesen geeignet sind. Dies scheint umso wichtiger in den Bereichen, die an der Schnittstelle von Ministerien, Arbeitsmarktservice und Sozialbehörden angesiedelt sind, und für die daher außerhalb von EQUAL keine geklärten Zuständigkeiten bestehen. Diese drohen dann, wiewohl „förderwürdig“ und auch effizient, auf Grund fehlender Verantwortlichkeiten keine weiteren Mittel zu erhalten. Auf Grund festzulegender Indikatoren könnte in einer Kommission eine Vorauswahl der Projekte oder Konzepte getroffen werden, die weitergeführt werden sollten.
- Zum gegebenen Zeitpunkt kann – abgesehen von wenigen (eher punktuellen) bereits erfolgten Änderungen in der arbeitsmarktpolitischen und betrieblichen Praxis – eine Sondierung über das Ausmaß der nachhaltigen Wirkungen von EQUAL, nur gegründet auf Indizien, kurzfristigen Effekten, Absichtserklärungen und auf Grund des Vorliegens fördernder und hemmender Faktoren hinsichtlich des Transferpotenzials, angestellt werden. In Hinblick auf eine umfassende, resümierende Beurteilung der langfristigen Effekte von EQUAL müsste in einem angemessenen Zeitraum noch einmal überprüft werden, ob EQUAL nachhaltige Spuren hinterlassen hat. Zu untersuchen wäre dabei u. a. ob Kooperationen weiterhin bestehen, ob die Produkte weiter Anwendung finden, welche und wie viele Projekte Eingang in das Regelförderwesen gefunden haben, welche (Management-)Konzepte von der betrieblichen Praxis übernommen wurden und welcher Beschäftigungs- und Lebenssituation sich die TeilnehmerInnen gegenübersehen. Diese **Nachbetrachtung** wäre nicht nur hinsichtlich der Gesamtbeurteilung von EQUAL wichtig, sondern könnte vielmehr auch Aufschluss über den Wirkungsmechanismus und -umfang von Sonderprogrammen und politischen Interventionen im arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Bereich geben.
- Grundsätzlich ist aufgrund der Komplexität und der damit einhergehenden Problematik der Überschaubarkeit und Bilanzierung von EQUAL eine Gesamtreflexion auf der Metaebene des Programms im Sinne eines weiterführenden sozialen Dialogs anzuregen, in der eine Zusammenschau der „**Lessons Learned**“ hinsichtlich übergeordneter arbeitsmarkt- bzw. sozialpolitischer Reformbedarfe und Innovationspotenziale erfolgen kann. Ein derartiger Austausch bzw. Abgleichungsprozess sollte auch auf interministerieller Ebene bzw. auf Ebene der Sozialpartnerschaft erfolgen. Indem die grundlegenden Erkenntnisse aus den entstandenen Kooperationen und aus der konkreten Arbeit mit den Zielgruppen auf Gesamtebene bilanziert werden, können sie besser in die Politikformulierung und Implementierung einfließen und damit einen zusätzlichen Mehrwert erzielen.

Insgesamt ist es durch EQUAL gelungen, neue Wege der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik aufzuzeigen, Strukturen zu hinterfragen und teilweise auch aufzubrechen. Dies scheint insbesondere dort gelungen zu sein, wo eine Offenheit bzw. Toleranz sowie ein grundsätzliches Verständnis und die Anerkennung unterschiedlicher Problem- und Interessenslagen vorhanden war, wo einzelne Personen bzw. Organisationen eine Investitionsbereitschaft für die Anliegen benachteiligter bzw. diskriminierter Gruppen gezeigt haben und zumindest Anknüpfungspunkte an institutionelle Logiken, Zielsetzungen und Vorgaben gegeben waren.

Die politische Praxis wird zeigen, welche Ansätze und Konzepte Zukunft haben. Dieses Beschreiten neuer und mutiger Wege und die Erprobung experimenteller Konzepte kann die reguläre Arbeitsmarktpolitik unter den derzeitigen Bedingungen auf Grund ihrer Vorgaben und Zielsetzungen nicht leisten. Dieser Austauschprozess kann somit als zentraler Faktor für den Gesamterfolg der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich und die Anpassungsfähigkeit der institutionellen arbeits- und sozialpolitischen Arrangements an veränderte Strukturen und Bedingungen am Arbeitsmarkt gewertet werden.



Anhang





Beschreibung der einzelnen Entwicklungspartnerschaften

Thema 1A: Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung

Sektorale Entwicklungspartnerschaften in Thema 1A

Die Partnerschaft **Erweiterter Arbeitsmarkt – Integration durch Arbeit (ida)** unterstützte vorrangig langzeitarbeitslose Personen und SozialhilfeempfängerInnen bei dem Weg zurück ins Arbeitsleben. Die sektorale Partnerschaft war in 5 Bundesländern (Wien, Burgenland, Steiermark, Salzburg, Tirol) tätig, in denen jeweils niederschwellige Angebote zur Arbeitsmarktintegration (wie z. B. durch stundenweise Arbeitsmöglichkeiten) im Vordergrund standen. In Wien konnten sich langzeitarbeitslose Personen im Rahmen eines Tagesstrukturzentrums an einen geregelten Tagesablauf gewöhnen, in einer Kreativwerkstatt bzw. in weiteren Bereichen (wie z. B. in einer Möbelwerkstätte, bei Reinigungs- oder Küchenarbeiten) stundenweise tätig werden sowie eine Beratung zur Aktivierung in Anspruch nehmen. Im Burgenland (im Bezirk Oberwart) wurden langzeitarbeitslose Roma beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben unterstützt, wobei diese in den Arbeitsbereichen „Waldarbeit“ und „Wäsche“ (Second Hand Shop, Waschen, Bügeln) aktiv werden konnten. In der Steiermark standen in 3 Bezirken (Hartberg, Knittelfeld und Voitsberg) Jobqualifizierungs- und Jobmanagement-Maßnahmen für Langzeitarbeitslose zur Verfügung, die unterschiedliche Beschäftigungsansätze berücksichtigten: In Hartberg stand die begleitete Beschäftigung, in Knittelfeld die mobilitätsorientierte Beschäftigung und in Voitsberg die Vermittlung in Gemeinden, Pfarren, Firmen in Zusammenhang mit Tätigkeitsfeldern im Bereich von Reinigung, Gartenarbeiten, Verkaufstätigkeiten, handwerkliche Hilfstätigkeiten, etc. im Vordergrund. Auch in Salzburg gab es für arbeitslose Menschen die Möglichkeit, stundenweise niederschwellige Arbeiten zu verrichten. In Tirol wurden Arbeitsmöglichkeiten für drogenkonsumierende Menschen im Ausmaß von bis zu 20 Wochenstunden offeriert, um eine (weitere) Stabilisierung dieser Zielgruppe zu erreichen. In jedem der 5 Bundesländer fanden zudem Vernetzungsaktivitäten mit den jeweiligen regionalen Institutionen, Behörden, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen etc. statt.¹⁰⁵

Die Entwicklungspartnerschaft **Integration von Randgruppen durch Modellbildung und Konzertierung von Angeboten (IRMKA)** konzentrierte sich auf stark benachteiligte Randgruppen, die schon lange vom Erwerbsprozess ausgegrenzt waren. In einem Analysemodul wurden zu Beginn die Ressourcen und Belastungen von benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt erhoben, darauf aufbauend erfolgte eine Konzertierung bestehender Maßnahmen, um Betreuungslücken zu schließen und Fehlbetreuung zu minimieren. Weiters erfolgte eine Umsetzung von Modellprojekten in drei Bundesländern. In Niederösterreich standen der Zielgruppe Kurse zur Basisbildung, Alphabetisierung und EDV-Grundkurse sowie zu den Themen Gesundheit und Kreativität zur Verfügung. In Salzburg wurde im Rahmen eines Gesundheitsprojektes versucht, die gesundheitlichen und persönlichen Belastungen von langzeitarbeitslosen Personen zu verringern und ihren Wiedereinstieg ins Berufsleben zu fördern. In der Steiermark konzentrierten sich die Angebote auf die Bereiche Kreativität und Aktivität, um so die Potenziale der langzeitbeschäftigungslosen Zielgruppe sichtbar zu machen.¹⁰⁶

Die sektorale Entwicklungspartnerschaft **Kinderbetreuung am Bauernhof** hatte zum Ziel, neue Erwerbsmöglichkeiten für Bäuerinnen und Bauern zu schaffen, die direkt am landwirtschaftlichen Betrieb ausgeübt werden können. Daher wurde das Berufsbild „Tagesmutter/Tagesvater am Bauernhof“ entwickelt sowie ein bundesweit abgestimmtes Curriculum für die Tagesmütter/Tagesväter-Ausbildung geschaffen. Dieser Ausbildungslehrgang umfasste 10 Module (z. B. zur Kindersicherheit am Bauernhof, Entwicklungspsychologie, Pädagogik etc.) und wurde teilweise

¹⁰⁵ Quellen: www.ida-equal.at, EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Integration durch Arbeit: Jahresbericht 2003

¹⁰⁶ Quelle: www.irmka.at



in Form von E-Learning umgesetzt. In Niederösterreich, der Steiermark, Salzburg und Vorarlberg absolvierten 75 Bäuerinnen die Ausbildung zur Tagesmutter am Bauernhof und in Oberösterreich haben 32 Bäuerinnen und 1 Bauer die Basisausbildung zur flexiblen Kinderbetreuung am Bauernhof abgeschlossen. Damit konnten 108 Personen eine zusätzliche Erwerbsmöglichkeit am Bauernhof eröffnet werden.¹⁰⁷

Die Partnerschaft **SCHULDEN-SHREDDER** befasste sich mit dem Thema Schulden als Arbeitsaufnahmehindernis. In diesem Zusammenhang erfolgte die Entwicklung eines Infodienst-Centers, das ein Webportal mit einem ExpertInnen-Datenbanksystem mit Online-Informationen für Betroffene enthält. In 9 Schuldenberatungsstellen wurden PCs mit Selbsthilfetools wie z. B. zur Kredit-, Pfändungsberechnungen, Gläubigerlisten und Haushaltsbüchern aufgestellt, um auch sozial benachteiligten Personen den Zugang zu den neuen Technologien zu ermöglichen. Weiters wurde eine Studie zur Situation von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bei Überschuldung erstellt. Alle diese Produkte des SCHULDEN-SHREDDERS (Studie, Beratungs-, Seminar-konzepte und Selbsthilfetools) stehen im InfodienstCenter online zur Verfügung. Außerdem fand eine gezielte Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen in Hinblick auf den Umgang mit überschuldeten Personen in Zusammenhang mit Entschuldungsprozessen statt, um den Arbeitsplatzverlust bzw. die Aufnahme von überschuldeten Personen zu forcieren. Ein Schwerpunkt im Bereich der Schuldenprävention lag auch in der Information bzw. Beratung über die besondere Verschuldungssituation von Jugendlichen und Lehrlingen. Des Weiteren wurden in vier Bundesländern Schuldnerberatungskonzepte für arbeitsmarktferne Zielgruppen wie z. B. Alleinerziehende, Arbeitslose in Kursmaßnahmen des AMS, Straffällige etc. entwickelt, um durch die Niederschwelligkeit des Beratungsangebots den Zugang zur Schuldenberatung für diese Zielgruppen zu erleichtern.¹⁰⁸

Die sektorale Entwicklungspartnerschaft **Telearnen für HaftinsassInnen (Telfi)** bereitete HaftinsassInnen auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vor, um ihre Chancen nach der Haftentlassung zu verbessern. Dabei standen Qualifizierungsangebote unter Einsatz der E-Learning-Methodik im Vordergrund. In sechs Justizanstalten erfolgte der Aufbau der technischen Infrastruktur für die Telearnkurse und die Einrichtung eines auf die Sicherheitsanforderungen des Strafvollzugs angepassten „Strafvollzugsbildungs-Servers“. Weiters stellte die Entwicklungspartnerschaft die Lernsoftware zusammen und entwickelte Kurskonzepte wie z. B. für IT-Grundlagenkurse, Deutschkurse, Kurse im Bereich Lagerverwaltung, Büro sowie im Metall- und Holzarbeitsbereich etc. Zusätzlich zu den E-Learningmaßnahmen wurden die KursteilnehmerInnen einmal pro Woche von einem/r TrainerIn vor Ort unterrichtet und von VollzugsmitarbeiterInnen, die eine Ausbildung zu TeletutorInnen absolvierten, unterstützt. Ein weiterer zentraler Bestandteil dieses Projekts war eine durchgehende individuelle Förderplanung, die mit der Auswahl der TeilnehmerInnen für die Kurse begann und eine laufende psychologische Betreuung während des gesamten Ausbildungsprozesses umfasste. Auch die Haftentlassungshilfe war in die TeilnehmerInnenauswahl sowie die Förderplanung involviert und bot bereits während des Kursverlaufes Beratung und Unterstützung in Hinblick auf die Überführung in die Freiheit, auf den Arbeitsmarkt oder zu weiterführenden Maßnahmen an.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Quellen: www.kinderbetreuung.at, EQUAL-Projekt Kinderbetreuung am Bauernhof: Berufsbild Tagesmutter und Tagesvater am Bauernhof sowie Curriculum – Ausbildung zur Tagesmutter und zum Tagesvater am Bauernhof.

¹⁰⁸ Quelle: www.schuldenberatung.at

¹⁰⁹ Quelle: www.telfi.at



Regionale Entwicklungspartnerschaften in Thema 1A

Die regionale Entwicklungspartnerschaft **An der offenen Grenze** war in der niederösterreichischen Grenzregion tätig, um dort arbeitsmarktferne Personen bei der Integration in den Arbeitsmarkt und ihr soziales Umfeld zu unterstützen. Im Rahmen von zwei LOT-Häusern (Lernen - Orientieren - Tun) in Korneuburg und Waidhofen an der Thaya wurden für die Zielgruppe Informationen, Beratungen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (z. B. EDV oder Sprachen) sowie vielfältige Kurse (z. B. im Bereich einer Kreativ-Werkstätte, zur Persönlichkeitsbildung, zu den Themen Gesundheit und Wellness etc.) sowie gemeinsame Aktivitäten angeboten. Weiters stellten LotsInnen den Kontakt zu ArbeitgeberInnen in der Region her und unterstützten die arbeitsmarktferne Zielgruppe bei ihrer Arbeitsaufnahme. TrainerInnen (u. a. auch der LOT-Häuser) konnten auch einen Lehrgang zur Förderung von selbstorganisiertem Lernen Erwachsener absolvieren. Darüber hinaus wurde eine Dialogplattform zu regionalen Entwicklungsperspektiven eingerichtet, die einen laufenden Erfahrungsaustausch zwischen den AkteurInnen der Entwicklungspartnerschaft und der interessierten Öffentlichkeit bot. Im Rahmen dieser Dialogplattform fanden u. a. sechs Regionalkonferenzen statt, die sich jeweils mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen (z. B. Berufliche Weiterbildung, EU-Erweiterung, Integrationspfade in der Arbeitsmarktpolitik, regionale Mobilität der Zukunft) befassten.¹¹⁰

Die Kernzielgruppe der Tiroler Entwicklungspartnerschaft **AQUA – Lehre mit Qualität** stellten benachteiligte Jugendliche dar, für die der Zugang zum Arbeitsmarkt durch eine Verbesserung im Bereich der Lehrausbildung erleichtert werden sollte. Die Ausgangsbasis dieses Projekts bildete eine qualitative Studie, welche die Lehrlingsausbildung aus unterschiedlichen Perspektiven (von Lehrlingen, AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen) betrachtete. Darauf aufbauend erfolgte eine pädagogische Qualifizierung von AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen, um sie für den Umgang mit benachteiligten Lehrlingen zu sensibilisieren. Weiters wurde die Vernetzung aller relevanten AkteurInnen im Bereich der Lehrausbildung durch die Veranstaltung von regionalen und branchenspezifischen Vernetzungstammtischen gefördert. Darüber hinaus entwickelte AQUA Berufsprofile beispielhaft für den Lehrberuf im Einzelhandel und konzipierte Potenzialanalysen für die Lehrlingseinstellung in Betrieben. Auf Basis dieser Berufsprofile erfolgte die Erarbeitung von Schlüsselqualifikationen, die den Lehrlingen (in Zusammenarbeit mit ihren AusbilderInnen) im Bereich der Sozialkompetenzen in Form von erlebnispädagogischen Seminaren vermittelt wurden. Weiters entwickelte AQUA drei Lernprogramme für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, die sich auf die Vermittlung der Schlüsselqualifikationen in den Bereichen sprachliche Kompetenz, Grundfertigkeiten im Rechnen sowie Lerntechniken zur Verbesserung der Konzentrationsfähigkeit konzentrierten. Lernschwache Lehrlinge konnten außerdem mittels Telelearning EDV-Basiskenntnisse erwerben.¹¹¹

Die Partnerschaft **Arbeitsmarktintegration Obersteiermark Ost** hatte zum Ziel, zielgruppenspezifischen Ausgrenzungstendenzen auf lokaler und regionaler Ebene entgegen zu wirken. Einerseits wurden psychisch kranke Personen u. a. mit Hilfe von CasemanagerInnen an den Arbeitsmarkt herangeführt, die der Zielgruppe Unterstützung beim Übergang von der Tagesstruktur der Beratungszentren in Trainingsarbeitsplätze boten. Zur Förderung der Integration von Personen mit psychischen Problemen wurde die Vernetzung relevanter AkteurInnen weiter vorangetrieben sowie Sensibilisierungsaktivitäten für die Öffentlichkeit gesetzt. Andererseits wandte sich die Entwicklungspartnerschaft an Frauen aus ländlichen Regionen, um sie an Beratungs- und Qualifizierungsprojekte heranzuführen und für arbeitsmarktrelevante Probleme zu sensibilisieren. In diesem Zusammenhang fand eine Informationsoffensive mit Hilfe einer Magazins und einer Vortragsreihe statt, um Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihr Selbsthilfepotenzial zu stärken. Eine weitere Zielgruppe der Entwicklungspartnerschaft stellten verschuldete Personen dar, wobei die Schuldenprävention und die Verhinderung ihrer Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt im Vordergrund standen. Dafür wurden Schulungen von Trai-

¹¹⁰ Quelle: www.offene-grenze.at

¹¹¹ Quellen: www.lehre.or.at bzw. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft AQUA/ Hafelekar Unternehmensberatung (2003): Stärken stärken – Schwächen schwächen Endbericht, Innsbruck bzw. Externer Evaluationsbericht: Pädagogische Qualifizierung – Modul 2.2. Durchgang sowie von Modul 3 Telecoach-Lehrgang, EDV-Basisqualifikation.



nerInnen und BetreuerInnen durchgeführt sowie diverse Instrumente zur Schuldenprävention (z. B. Diagnosetools, Arbeitsmaterialien) erprobt, um einen niederschweligen Zugang zu Information und Beratung zum Thema Schulden zu ermöglichen und bereits dem Entstehen von Schulden entgegen zu wirken.¹¹²

Die Wiener Entwicklungspartnerschaft **druGaddicts@WoRk** konzentrierte sich auf die Integration von suchtmittelabhängigen Personen in den Arbeitsmarkt. Abstinente oder stabil substituierte Personen konnten u. a. an diversen Kursen teilnehmen (z. B. zur Prüfungsvorbereitung oder für WiedereinsteigerInnen), um arbeitsmarktrelevante Qualifikationen sowie Stabilität zu erlangen. Weiters wurde im Rahmen der Berufsassistenz Beratung und Betreuung für die Zielgruppe angeboten, um sie beim beruflichen (Wieder-)Einstieg zu unterstützen. Darüber hinaus konnten neue Arbeitsfelder für suchtkranke Personen im Rahmen der Beschäftigungsmodule erschlossen werden. Ehemalige Suchtabhängige arbeiteten in sozialökonomischen Betrieben wie z. B. in einer Kreativwerkstatt, in der aus alten, wertlosen Gegenständen Designerstücke hergestellt wurden, in einem Ausstellungs- und Verkaufslokal sowie in einem Tele-Center für aktives Telefonmarketing, um sie auf eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Durch die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft konnte insgesamt das arbeitsmarktrelevante Angebot für suchtkranke Personen in Wien deutlich erweitert sowie die Leistungsfähigkeit der Zielgruppe sichtbar gemacht werden.¹¹³

Die regionale Entwicklungspartnerschaft **Integrationsfirmen** verfolgte in Oberösterreich das Ziel, Menschen mit Beeinträchtigungen in den Regelarbeitsmarkt zu integrieren. Dabei bestand für beeinträchtigte Personen die Möglichkeit, ein spezielles Qualifizierungs- und Integrationsprogramm zu absolvieren, wobei nach einer 4-monatigen Abklärungs- und Schulungsphase eine Entscheidung über die Art der Integration in den Arbeitsmarkt getroffen wurde. Neben der direkten Integration in den 1. Arbeitsmarkt oder einer Verlängerung der Orientierungs- und Qualifizierungsphase konnte die Zielgruppe mit Hilfe einer betreuten Arbeitskräfteüberlassung („Supported Employment“) am ersten Arbeitsmarkt tätig werden. Bei dieser neuen Form der geschützten Arbeit wurden Menschen mit Beeinträchtigungen in betreuter und begleiteter Form an Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes überlassen. Weiters unterstützte die Entwicklungspartnerschaft die Gründung von Integrationsfirmen, die behinderten Menschen ebenfalls eine dauerhafte Integration am Regelarbeitsmarkt ermöglichte. Insgesamt wurden 11 Integrationsfirmen gegründet, die 35 Menschen mit Beeinträchtigungen einen Arbeitsplatz boten. Mit diesen Aktivitäten leistete die Entwicklungspartnerschaft einen Beitrag zur Öffnung des geschützten Bereichs und schaffte neue Übergänge zum Regelarbeitsmarkt.¹¹⁴

Die Wiener Entwicklungspartnerschaft **Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen** erforschte den Arbeitsmarkt für MigrantInnen im Bereich Gesundheit und Soziales in Wien, um neue Betätigungsfelder in der interkulturellen Arbeit zu erschließen. Dabei erfolgte zu Beginn eine Qualifizierung von MigrantInnen für eine Befragungs- und Beratungstätigkeit im Sozialwesen, bei der Grundlagen und Schwerpunktthemen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich sowie rechtliche und EDV-Kenntnisse vermittelt wurden. Im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme führten die neu ausgebildeten BeraterInnen mit Migrationshintergrund im Rahmen einer 7-monatigen Beschäftigung Hausbesuche bei älteren MigrantInnen durch, um den zu erwartenden Hilfs- und Pflegebedarf von ausländischen SeniorInnen im Rahmen von muttersprachlichen Beratungen und Befragungen zu erheben. Auf Basis dieser Informationen wurden neue fachspezifische Beschäftigungsmöglichkeiten im 3. Sektor sowie weitere Maßnahmen zur Betreuung älterer MigrantInnen entwickelt.¹¹⁵

¹¹² Quellen: www.equal-steiermark.at bzw. EQUAL-Datenbank Österreich

¹¹³ Quelle: www.work.at

¹¹⁴ Quelle: www.integrationsfirmen.at

¹¹⁵ Quellen: EQUAL-Datenbank Österreich, www.waff.at bzw. www.wiso.or.at



Die regionale Entwicklungspartnerschaft **Mehrstufige Arbeitsintegration bei komplexen sozialen Problemlagen (Ways to Work)** konzentrierte sich auf die Gruppe der Sozialhilfe- bzw. NotstandshilfeempfängerInnen mit komplexen Problemlagen in Wien, mit dem Ziel deren Integration in den Arbeitsmarkt mit Hilfe eines modularen Arbeitsangebots zu unterstützen. Die Beratungsstelle clear it vermittelte die Zielgruppe in eines der drei Arbeitsprojekte (holzfabrik.at, profare, work_train). Im Tischlereiprojekt holzfabrik.at standen 10 Trainingsarbeitsplätze für Personen mit psychischen Beeinträchtigungen mit einem Arbeitsausmaß von 15 Stunden pro Woche zur Verfügung. Das Beschäftigungsprojekt profare bot niederschwellige Arbeitsplätze in drei Bereichen (Sperrmüllsortierung, allgemeine Lagertätigkeit und Büroarbeit) im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung an und bei work_train wurde die langzeitarbeitslose Klientel mit Sozialhilfebezug auf Arbeitsplätze (mit Trainingscharakter) bei gemeinnützigen Organisationen (z. B. Wiener Volkshilfe, Hilfswerk etc.) oder der Gemeinde Wien für eine Maximaldauer von 18 Monaten und einem Ausmaß von 25 bis 30 Stunden pro Woche integriert. Für die TeilnehmerInnen bestand auch die Möglichkeit, von einem Projekt in das andere (bzw. von stundenweiser Beschäftigung bis hin zur Teilzeitarbeit) zu wechseln oder mittels professioneller Beratungsunterstützung im 2. oder 1. Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Des Weiteren wurde von der Entwicklungspartnerschaft das Thema der Schnittstellenproblematik im Rahmen einer Studie zum Thema „Schnittstelle Arbeitsmarkt und Sozialhilfe in Wien“ aufgegriffen.¹¹⁶

Die Entwicklungspartnerschaft **Netzwerk Arbeit** hatte die Verbesserung der Lebenssituation besonders benachteiligter Personen im Salzkammergut zum Ziel. Zu Beginn wurde eine Regionalstudie zur „Situation und neuen Chancen der beruflichen Wiedereingliederung von schwerstvermittelbaren Personen im Salzkammergut“ erstellt. Weiters erfolgte die Initiierung bzw. Intensivierung der Vernetzung von Betreuungseinrichtungen in der Region u. a. auch durch die Schaffung einer Placement-Drehscheibe. Im Rahmen dieser Vernetzungs-Placement-Drehscheibe wurden u. a. Einrichtungsprofile erstellt, regelmäßige „Praktiker-Arbeitskreise“, gemeinsame Aktivitäten im Bereich der MitarbeiterInnen-Weiterbildung sowie eine Wanderausstellung über Projekte und Erzeugnisse aus den Werkstätten durchgeführt. Für TeilnehmerInnen bestand dadurch auch die Möglichkeit, in anderen Einrichtungen Praktika zu absolvieren. Benachteiligte Personen konnten beim Modellprojekt PRIMAVERA im Bereich sozialer Gartenbau Unterstützung bei ihrer Lebensbewältigung auf Basis von Aspekten der Gartentherapie finden. Im Rahmen dieses sozialen Gartenbauprojekts stand nicht die gärtnerische Ausbildung, sondern die Aktivierung der Selbsthilfepotenziale der TeilnehmerInnen im Vordergrund. 12 Betreuungsplätze wurden dort für eine sehr heterogene Zielgruppe, die bisher kaum auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen konnte, angeboten.¹¹⁷

Die Wiener Entwicklungspartnerschaft **Niederschwellige Beratung und Qualifizierung für weibliche Prostituierte (SILA)** richtete das Beratungszentrum SILA ein, das sich auf diese Zielgruppe konzentrierte. SILA war eine niederschwellige Beratungsstelle, die Streetwork, Beratungen, Begleitungen, Aus- und Weiterbildungskurse sowie Workshops für österreichische und migrierte Prostituierte in Wien anbot. Im Rahmen der Beratungsaktivitäten konnten sich Prostituierte zu Themen wie die Sicherheit am Arbeitsplatz, der Umgang mit Gewaltsituationen, Ausstiegsmöglichkeiten, Laufbahnberatung, die materielle Existenzsicherung etc. beraten lassen sowie medizinische und rechtliche Beratungen in Anspruch nehmen. Außerdem wurden speziell für diese Zielgruppe konzipierte Kursmaßnahmen wie z. B. Deutsch- oder Computer-Kurse durchgeführt. Des Weiteren diente der Einsatz des Konzepts der kulturellen Mediation dazu, für MigrantInnen in der Sexarbeit den Zugang zu medizinischen Einrichtungen, Gesundheitsämtern und ÄrztInnen zu erleichtern. Dafür wurden spezielle kulturelle MediatorInnen, die selbst einen Migrationshintergrund aufwiesen, ausgebildet, die dann als kulturelle, soziale und sprachliche VermittlerInnen fungierten. Außerdem konnten migrierte Prostituierte Workshops besuchen, die das Ziel verfolgten, das Selbstbewusstsein und die Unabhängigkeit dieser Frauen zu stärken.¹¹⁸

¹¹⁶ Quellen: www.ways-to-work.at, EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Mehrstufige Arbeitsintegration bei komplexen sozialen Problemlagen: Gesamtjahresbericht 2003

¹¹⁷ Quelle: www.netzwerk-arbeit.at

¹¹⁸ Quelle: www.sila.or.at



Die Wiener Entwicklungspartnerschaft **Qualifikation stärkt** unterstützte erwachsene MigrantInnen bei ihrer beruflichen Qualifizierung, um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihren beruflichen Aufstieg zu fördern. MigrantInnen konnten eine spezielle Beratung zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsfragen sowie in Zusammenhang mit der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen in Anspruch nehmen. Migrierten Frauen, deren Bildungsabschlüsse in Österreich nicht anerkannt wurden, standen Basisqualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung und sie fanden Unterstützung beim Bewerbungsprozess bzw. beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Weiters richtete sich die Entwicklungspartnerschaft mit zielgruppenspezifischen Bildungsaktivitäten auch an von Gewalt betroffene Migrantinnen. Zudem wurde für MigrantInnen und Flüchtlinge ein Sprachen- und Qualifikationsportfolio (Handbuch und CD-Rom inklusive Übersetzungen) entwickelt, indem vorhandene Kompetenzen und Qualifikationen der Zielgruppe differenziert dargestellt werden können, um eine gezielte Weiterentwicklung sprachlicher Kompetenzen für den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Eine weitere Entwicklung betraf das Online Fachsprachenglossar, das gemeinsam von KursteilnehmerInnen und AusbilderInnen zur Unterstützung von Personen mit nicht-deutscher Muttersprache beim Erlernen von Fachbegriffen im Bereich von Bau/Holz-, EDV-, Metall- und Elektroausbildungen erarbeitet wurde. Darüber hinaus führte die Entwicklungspartnerschaft einen Lehrgang zur Sensibilisierung und Erweiterung der interkulturellen Handlungskompetenzen für MitarbeiterInnen von Erwachsenenbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen durch.¹¹⁹

¹¹⁹ Quelle: www.migrant.at



Thema 1B: Erleichterung der Integration von Behinderten

Sektorale Entwicklungspartnerschaften in Thema 1B

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft **Arbeitsfähigkeit Erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen – AEIOU** wurden in insgesamt 6 Modulen umfassende Maßnahmen entwickelt, die dazu führen sollten, dass die ÖsterreicherInnen länger erwerbstätig bleiben können und die Zahl der krankheitsbedingten Frühpensionierungen sinkt. Dies beinhaltete sowohl die Unterstützung von Einzelpersonen bei der Bewältigung der beruflichen Belastungen als auch die Verbesserung gesundheitsbelastender Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, d.h. es wurde eine Doppelstrategie gewählt, die sowohl auf das Verhalten als auch auf die Verhältnisse einwirkt. Grundlage bildete u. a. die Studie „Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit“, der ein eigenes Modul gewidmet war. Mit „Humane Arbeitswelt“ wurde eine Beratungsstelle für Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz mit dem Ziel des Wissenstransfers und Wissensmanagements in diesem Bereich eingerichtet. Je zwei Module widmeten sich der Gesundheitsprävention in Pflegeberufen und boten Maßnahmen für gesundheitlich und psychisch beeinträchtigte Personen mit dem Ziel der Arbeitsplatzhaltung. Zur Verbreitung des Themas und zum fachlichen Austausch wurden darüber hinaus zahlreiche Tagungen veranstaltet, deren Unterlagen auf der Homepage zugänglich waren.¹²⁰

SENSI_TEC zielte auf die Schaffung neuer Zugänge auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung unter besonderer Berücksichtigung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit mit Hilfe einer Medieninitiative mit großem Medienecho, die durch ein eigenes Redaktionsteam bestehend aus sechs Personen mit Behinderung und einer Projektleiterin gestartet wurde, und von Mittel- und Großunternehmen und MultiplikatorInnen stand dabei im Vordergrund. So wurden Recruiting-Verfahren durchleuchtet und Personalentwickler und Personalverantwortliche informiert, wie die Einstellungs- und Personalpolitik integrativer gestaltet werden kann. Praktische Ergänzung zu diesen Maßnahmen war die Schaffung einer BewerberInnen-Datenbank als Jobbörse für Personen mit Behinderung, die ArbeitnehmerInnen und Unternehmen aber auch Integrationsfachdienste (Arbeitsassistenten) nützen können. Zweiter Schwerpunkt der Entwicklungspartnerschaft bildete die Verbesserung der Nutzung von IKT durch beeinträchtigte Personen, zum einen durch die Entwicklung neuer Lernmethoden in der EDV-Aus- und Weiterbildung, zum anderen durch die Forcierung der Verbreitung des barrierefreien Webs. SENSI_TEC wurde begleitend auf Ebene der Entwicklungspartnerschaft, aber auch der Module und der transnationalen Partnerschaft evaluiert, wobei die Evaluierungsergebnisse in einem interaktiven Prozess den PartnerInnen zur Diskussion standen.¹²¹

Regionale Entwicklungspartnerschaften in Thema 1B

INTequal war in den Region Weinviertel und im Bezirk Baden mit dem Ziel der Vernetzung und der Errichtung neuer Integrationsmaßnahmen für Jugendliche mit Behinderung an der Schnittstelle Schule/Beruf tätig. Dabei wurde sowohl die berufliche als auch die soziale Integration der Zielgruppe angestrebt. So wurden in den verschiedenen Projekten der Entwicklungspartnerschaft Jugendliche mit Lernbehinderung zu LandschaftsgärtnerInnen, Bürogehilfinnen oder KellnerInnen ausgebildet bzw. in Berufsvorbereitungskursen auf die Anforderungen an den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet. Andere Projekte boten Freizeitassistenten für Jugendliche mit Behinderungen und setzten Maßnahmen, um Freizeiteinrichtungen für die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Behinderung Elternabende und Infotage, psychologische Beratung und die Vernetzung der Familien organisiert und eine Infobroschüre „...nach der Schule“ erstellt. Die wissenschaftliche Begleitforschung stellte die Erhebung wichtiger Grundlegendendaten sicher, war mit der (formativen) Evaluierung der Pilotprojekte vertraut und unter-

¹²⁰ Quelle: www.equal-aeiou.at

¹²¹ Quelle: www.sensitec.info



stützte die Entwicklungspartnerschaft bei der Dokumentation sowie bei der wissenschaftlichen Politikempfehlung mit dem Ziel der Nachhaltigkeit der Ergebnisse.¹²²

Die Entwicklungspartnerschaft **styria integra** trat an, um zur Errichtung eines lückenlosen Systems von Unterstützungsangeboten für Jugendliche mit Behinderung in Hinblick auf die berufliche Integration in der Steiermark beizutragen. Ein Modul beschäftigte sich mit der Erarbeitung eines Modells zur Teilqualifizierungslehre und einer ersten Umsetzung dieses Modells sowie der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen mit dem Ziel der gesetzlichen Verankerung, das mit dem Inkrafttreten der integrativen Berufsausbildung im September 2003 auch erreicht wurde. Im Projekt „Implacement“ wurde versucht, die Anforderungen von vorhandenen Arbeitsplätzen, wie sie in Stellenanzeigen vorliegen, mit dem Fähigkeitsprofil von benachteiligten Jugendlichen durch Trainings-, Bildungs- und Förderpläne abzugleichen. Der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen in Hinblick auf neue Wohn- und Mobilitätsformen widmete sich ein weiteres Modul. Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft wurde aber auch ein Sozialplan für die Steiermark entwickelt, der auf der Grundlage der vorhandenen Angebote für Jugendliche mit Behinderung in den Bereichen Beratung, Bildung, Qualifikation und berufliche Integration und einer Bedarfserhebung in den einzelnen Regionen die notwendigen Entwicklungen zum Ausbau des Unterstützungsangebots deutlich machen soll. Begleitet wurde styria integra darüber hinaus durch umfangreiche Forschung. Die Unterstützungsschiene betraf vor allem die Erforschung von modulspezifischen Zusammenhängen und die Erhebung von Grundlagendaten bzw. Beratungstätigkeiten für Forschungsarbeiten in den Modulen, die Evaluierungsschiene sollte den Umsetzungsprozess und die Zielerreichung der Entwicklungspartnerschaft analysieren.¹²³

Eine nachhaltige Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt in Oberösterreich war das Ziel von **Youth Entry**. Schwerpunkte der Tätigkeit in den einzelnen Modulen der Entwicklungspartnerschaft waren Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Jugendlichen. So stand die Entwicklung beruflicher Perspektiven, das Sammeln praktischer Berufserfahrung und die Vermittlung auf einem Arbeitsplatz im Vordergrund eines Projekts, ein anderes vermittelte konkrete Kenntnisse in EDV und im Bereich der Lagerhaltung mit dem Ziel einer Anstellung im Logistikbereich. Auch die Teilqualifizierungslehre und supported employment wurden im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft angeboten. Die Evaluierung und wissenschaftliche Begleitung sollte darüber hinaus unter anderem Best-Practice-Beispiele zu Tage fördern.¹²⁴

Mensch im Mittelpunkt (MIM) in Tirol ging davon aus, dass die soziale Integration eine grundlegende Voraussetzung für eine gelungene berufliche Integration bildet. So wurden Menschen mit Behinderung bei ihrer individuellen Freizeitplanung unterstützt, indem sie über Angebote in der Region informiert wurden und bestehende Freizeitangebote und Vereine für die Bedürfnisse dieser Menschen sensibilisiert wurden. Ein Modul der Partnerschaft widmete sich darüber hinaus dem Empowerment der Zielgruppe mit dem Ziel, das Menschen mit geistiger Behinderung ermutigt werden, sich selbst und ihre Rechte zu vertreten. Der Aufbau eines Netzwerkes an Beratungsstellen in ganz Tirol unter zu Hilfenahme der Expertise von Eltern von Menschen mit Behinderung war ein weiterer Schwerpunkt. Direkt mit der beruflichen Integration befassten sich zwei weitere Projekte, wobei eines Jugendliche mit schwerer bzw. Mehrfachbehinderung durch Zukunftsplanung, Jobcreation, Jobcoaching oder Arbeitsassistenz an den ersten Arbeitsmarkt heranführte, das andere die Öffnung von Erwachsenenbildungsinstituten für integrativen Unterricht zum Ziel hatte.¹²⁵

¹²² Quelle: www.intequal.at

¹²³ Quelle: www.styria-integra.at

¹²⁴ Quelle: www.bbrz-gruppe.at

¹²⁵ Quelle: www.mim.tsn.at



Thema 2: Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt

Sektorale Entwicklungspartnerschaften in Thema 2

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft **MIDAS** erfolgte eine flächendeckende Analyse der migrantischen Vereinskultur, wobei 447 Vereine in Österreich ermittelt wurden. Auf Basis der Erhebungen im Rahmen der Forschungsarbeit fand die Förderung der Vernetzung von regionalen MigrantInnenvereinen statt, wobei im Rahmen von regionalen Vernetzungsforen 15 Arbeitsgruppen in Graz, Linz und Innsbruck gebildet wurden. Des Weiteren führte die Entwicklungspartnerschaft drei Pilotprojekte zur interkulturellen Öffnung in der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse, im Kurzentrum Eisenkappl in Kärnten sowie im SOS Kinderdorf Clearing-Haus in Salzburg durch. Dazu wurden 14 Personen mit Migrationshintergrund zu „interkulturell kompetenten Coaches“ ausgebildet, die aufgeteilt auf drei Teams jeweils für ein Jahr eines dieser Pilotprojekte betreuten. Darüber hinaus wandte sich MIDAS auch an Jugendliche, die mit Hilfe des neu entwickelten Antirassismus-Planspiels Miramix für das Thema Rassismus sensibilisiert wurden. Zudem erfolgte im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft eine Sammlung von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsmaterialien, die sich auf Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft konzentrierte und sich vor allem an ArbeitnehmerInnen richtete, die selbst von Diskriminierung betroffen waren bzw. sind.¹²⁶

Die Entwicklungspartnerschaft **Managing Diversity through Culture (MaDiCu)** befasste sich mit dem Thema Rassismus in Unternehmen und wandte sich parallel an beschäftigte Personen mit und ohne Migrationshintergrund sowie an arbeitssuchende MigrantInnen, wobei theatrale Methoden im Vordergrund standen. Nach einer Unternehmensbefragung zur Analyse der Erfahrungen im Umgang mit kulturellen Unterschieden wurden in 5 Unternehmen aus Branchen, in denen zahlreiche MigrantInnen arbeiten (Bau-, Gastgewerbe, Reinigung und Altenbetreuung), im Rahmen eines „Unternehmenstheaters“ von SchauspielerInnen neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit dargestellt und erprobt, gefolgt von einer Organisationsberatung, um eine Verbesserung der Kooperationskultur in den Unternehmen zu erreichen. Weiters wurde am Empowerment der Zielgruppe von arbeitssuchenden Personen mit Migrationshintergrund mit Hilfe von Workshops, Gruppenberatungen, Assessments sowie mit theatralen Aktionen gearbeitet.¹²⁷

Den Schwerpunkt der Arbeit der sektoralen Entwicklungspartnerschaft **INTERkulturLOTSEN Österreich (IKLÖ)** bildete die speziell konzipierte Ausbildung zum/r InterkulturlotsIn, welche eine bessere interkulturelle Verständigung und den Abbau von interkulturellen Diskriminierungen und Konfliktsituationen in Organisationen ermöglicht. An dieser Ausbildung haben insgesamt 71 Personen in 5 Lehrgängen teilgenommen, die TeilnehmerInnen stammten aus 18 verschiedenen Organisationen, Privatbetrieben, NGOs und der öffentlichen Verwaltung. Jede/r InterkulturlotsIn führte im Anschluss an die Ausbildung in seiner/ihrer Organisation ein Praxisprojekt durch, bei dem – unter professioneller Begleitung – das Gelernte in Abstimmung mit der organisationsspezifischen Situation umgesetzt wurde. Auch baute die Entwicklungspartnerschaft ein Netzwerk der InterkulturlotsInnen, der IKLÖ-Pool, auf und initiierte eine laufende Veranstaltungsreihe zur Fortbildung der InterkulturlotsInnen sowie für alle Interessierten.¹²⁸

Die Entwicklungspartnerschaft **open up** verfolgte das Ziel, ein MultiplikatorInnen-Netzwerk gegen Rassismen am Arbeitsmarkt und in Betrieben zu implementieren, wofür zahlreiche Initiativen gesetzt wurden. Im Rahmen von Ras Migras stand die Entwicklung von Strategien gegen die vielfältigen Formen von Diskriminierung in der Arbeitswelt sowie eines Curriculums zur Berufsorientierung für Migrantinnen auf der Suche nach Arbeit, das auch in Form von Workshopreihen erprobt wurde, im Vordergrund. An der Schnittstelle von Technologie und Antirassismus bot Open up eine Linux-Ausbildung an, um Migrantinnen Medienkompetenz zu

¹²⁶ Quelle: www.midasequal.com

¹²⁷ Quelle: www-gewi.kfunigraz.ac.at

¹²⁸ Quelle: www.interkulturlotsen.at



vermitteln und sie zu Linux-Technikerinnen und Trainerinnen auszubilden. Weiters entwickelte die Partnerschaft ein antirassistisches Weiterbildungscurriculum für ArbeitnehmervertreterInnen und AktivistInnen, welches in Form von Antirassismus-Seminaren im Rahmen der AK Akademie abgehalten wurde. Außerdem fanden Antirassismus-Konferenzen statt, um Betroffene und relevante AkteurInnen zusammenzuführen. Im Bereich der Empowerment- und Antirassismusforschung wurden Forschungsberichte zu den Themen „Identität und Heimat“, „Migrantinnen und Arbeitssuche“ und „Ressourcen und Netzwerke“ erstellt sowie ein Muster für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung entwickelt.¹²⁹

Regionale Entwicklungspartnerschaften in Thema 2

Die Wiener Entwicklungspartnerschaft **Gleiche Chancen im Betrieb** befasste sich mit der Bekämpfung von rassistischen Diskriminierungen auf betrieblicher Ebene und verfolgte das Ziel, die Stellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt und in Unternehmen zu verbessern, wobei auch die verstärkte Nutzung der Stärken der multikulturellen Arbeitsgesellschaft im Vordergrund stand. Gemeinsam mit 7 Musterbetrieben erfolgte die Erarbeitung maßgeschneiderter Codes of Conduct mit konkreten Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung, welche durch Unterstützung von Trainings und Workshops in den Betrieben implementiert wurden. In den einzelnen betrieblichen Projekten mit einer Dauer von 12 bis 18 Monaten führte die Entwicklungspartnerschaft Sensibilisierungsmaßnahmen durch und identifizierte auch konkrete strukturelle und organisatorische Verbesserungspotenziale. Durch die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft wurde nach eigenen Angaben der EntwicklungspartnerInnen eine Verbesserung des Arbeitsklimas in den Unternehmen erreicht, die Betriebe wurden auf bisher ungenützte Potenziale ihrer MitarbeiterInnen aufmerksam, es kam zu einer Motivationssteigerung und ihr betriebliches Image verbesserte sich. Auch die ArbeitnehmerInnen gewannen gemäß der EntwicklungspartnerInnen an Lebensqualität und Selbstachtung. Teilweise konnte in den Unternehmen der Anreiz geweckt werden, verstärkt MigrantInnen einzustellen. Des Weiteren wurden in den Unternehmen Ombudspersonen, Beschwerdestellen oder Gleichbehandlungsbeauftragte eingesetzt, um eine Fortsetzung der Antirassismusarbeit nach Abschluss der Projekte zu gewährleisten.¹³⁰

Bei der niederösterreichische Entwicklungspartnerschaft **Verschiedene Herkunft – Gemeinsame Zukunft** bildeten vier Modellgemeinden (Traismauer, Krems, Hainburg und Guntramsdorf), welche einen hohen MigrantInnenanteil aufweisen, den Ausgangs- und Ansatzpunkt. Hier wurden 5 interkulturelle MitarbeiterInnen ausgebildet, die in diesen Gemeinden sowie in verschiedenen Kindergärten ihre Tätigkeit aufnahmen. Weiters entwickelte die Entwicklungspartnerschaft einen Lehrgang für „interkulturelle Pädagogik“, an dem aus jeder der 4 Gemeinden rd. 20 Personen teilnahmen, die anschließend in der jeweiligen Region als MultiplikatorInnen zum Einsatz kamen. In den Modellgemeinden wurden auch kommunale Integrationsleitbilder, die wesentliche Bereiche der Gemeindepolitik (wie z. B. Gesundheit, Soziales, Wohnen, Arbeitsmarkt, Jugend, öffentliche Kommunikation, politische Beteiligung) berücksichtigen und das interkulturelle Zusammenleben nachhaltig verbessern sollen, geschaffen und umgesetzt. Darüber hinaus wurde auch jeweils ein MigrantInnen-Vertrauens-Personenkomitee gegründet, das als Bindeglied zwischen den MigrantInnen, den Gemeinden, der Wirtschaft und Politik fungierte und einen Informationsaustausch ermöglichte. Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft „Verschiedene Herkunft – Gemeinsame Zukunft“ führten nach eigenen Angaben der EntwicklungspartnerInnen generell zu einer Verbesserung der Kommunikation zwischen den Einheimischen und MigrantInnen und ermöglichten mehr gemeinsame Aktivitäten im Gemeindeleben.¹³¹

¹²⁹ Quelle: www.no-racism.net/openup

¹³⁰ Quelle: www.gleiche-chancen.at

¹³¹ Quelle: www.equal-noe-lak.at



In Oberösterreich wurden im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft **Miteinander arbeiten und leben** vielfältige Maßnahmen gesetzt, um Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am regionalen Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Einerseits erstellte die Entwicklungspartnerschaft eine umfassende Forschungsstudie zur Situation von ArbeitsmigrantInnen in Oberösterreich, andererseits initiierte sie verschiedene Aktivitäten für MigrantInnen und engagierte ÖsterreicherInnen. So wurden Beratungen in der neu eingerichteten Antirassismus-Anlaufstelle ARAS angeboten, eine Workshop-Reihe für Minoritäten und Majoritäten zur Reflexion von Rassismuserfahrungen veranstaltet sowie ein Lehrgang zur Antirassismuserfahrung durchgeführt. Zudem konnten sich MigrantInnen mit der Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien vertraut machen, wobei sich das Angebot dieses betreuten Internetzugangs als besonders nützlich erwiesen hat. Auch bereitete die Entwicklungspartnerschaft speziell die Region Mühlviertel/Südböhmen mit Hilfe von Workshopreihen, Gemeindeveranstaltungen, Seminaren und branchenspezifischen Integrationszirkeln auf die Öffnung der Arbeitsmärkte im Zuge der Erweiterung der Europäischen Union vor. In diesem Zusammenhang wurden auch mit Hilfe einer interaktiven Wanderausstellung die kulturellen und wirtschaftlichen Gemeinsamkeiten der MühlviertlerInnen und ihrer tschechischen NachbarInnen erlebbar gemacht. Darüber hinaus entwickelte die Partnerschaft ein Modell für ein demokratisches Wahl- und Mitbestimmungssystem, das ausländischen ArbeitnehmerInnen bei der Betriebsratswahl ermöglichen soll, ihre Interessen einzubringen. Um eine stärkere Einbindung von MigrantInnen in die innerbetriebliche Interessensvertretung zu erreichen, fand auch ein Tandem-Lehrgang für BetriebsrätInnen und KollegInnen mit Migrationshintergrund statt.¹³²

Im Rahmen der **Obersteirischen Initiativen zur interkulturellen Öffnung der Region (IKÖF)** standen die Nutzung von „importierten“ Qualifikationen von ZuwanderInnen sowie die interkulturelle Öffnung am Arbeitsmarkt im Vordergrund. Zu Beginn wurde eine Forschungsstudie zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation von ZuwanderInnen in der Region erstellt. Weiters entwickelte die Entwicklungspartnerschaft Instrumente, um Probleme, die in Zusammenhang mit dem Transfer von Berufsausbildungsabschlüssen, die im Ausland absolviert wurden, zu reduzieren. Dazu konzipierte die Partnerschaft ein mehrstufiges Verfahren (eine Potenzialanalyse), um importierte Qualifikationen und Kompetenzen zu validieren und entsprechende (Re-)Qualifizierungsmaßnahmen darauf aufzubauen. Außerdem bot sie interkulturelle Beratungen für Organisationen an, um diese bei ihrem interkulturellen Öffnungsprozess zu begleiten und zu unterstützen. Weiters wurden u. a. auch interkulturelle Trainings durchgeführt sowie Mediationsangebote für Konfliktsituationen bereitgestellt. Ausgehend von den interkulturellen Organisationsberatungen wurde in den beteiligten Institutionen an verschiedenen Produkten wie z. B. einem Erhebungsinstrument oder einem Beratungsleitfaden für das AMS zum Umgang mit MigrantInnen oder an Unterrichtsmaterialien zum Thema Interkulturalität gearbeitet.¹³³

¹³² Quelle: www.miteinanderarbeitenundleben.at

¹³³ Quellen: Institut für Arbeitsmarktbetreuung und –forschung Steiermark (2004): Begleitende Evaluierung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Interkulturelle Öffnung der Regionen –IKÖF. Graz. bzw. www.ikoef.at



Thema 3: Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft

Sektorale Entwicklungspartnerschaften in Thema 3

Ziel der Entwicklungspartnerschaft **ARTWORKS - Künstlerische Dienstleistung im dritten Sektor** war es, Maßnahmen zu entwickeln, die die Arbeits- und Einkommensverhältnisse von KünstlerInnen in Österreich verbessern sollten, wobei die Entwicklung neuer Arbeitsfelder für KünstlerInnen und deren Dienstleistungen im Mittelpunkt standen. Im Rahmen der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft wurde zunächst der Status-quo erhoben und Markt- und Bedarfsanalysen aus Sicht der KünstlerInnen sowie jener der Non-Profit-Organisationen (NPOs) erstellt. Kooperationen zwischen KünstlerInnen verschiedener Sparten und Unternehmen aus dem 3. Sektor wurden initiiert und u. a. durch eine gemeinsame Trainingswoche für KünstlerInnen und NPOs unterstützt. Die Entwicklungspartnerschaft bot außerdem im Rahmen einer Gründerinnenwerkstatt ein Fortbildungsprogramm für Künstlerinnen an, um diese bei ihrem Schritt in die Selbstständigkeit zu unterstützen. In diesem Zusammenhang wurde gemeinsam mit der Wirtschaftskammer/Frau in der Wirtschaft ein Gründungsleitfaden für Künstlerinnen erstellt, der erstmals auch die speziellen Anforderungen von Künstlerinnen berücksichtigt.¹³⁴

Die Entwicklungspartnerschaft **Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten** verfolgte das Ziel, bundesweit einheitliche Berufsbilder für das Personal der Gesundheits- und Sozialberufe zu schaffen. Zu Beginn wurde eine IST-Analyse der Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich in Österreich durchgeführt. Diese Analyse bestätigte die Notwendigkeit, eine systematische Abstimmung der Ausbildungsmöglichkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen zu schaffen. Aufbauend auf diese Studienergebnisse entwickelte die Entwicklungspartnerschaft einheitliche Berufsbilder und arbeitete an den Rahmenbedingungen für bundesweit einheitlich geregelte modulare Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Weiters beschäftigte sich die Partnerschaft mit lebenssituationsabhängigen Zugangsmöglichkeiten (Ein-, Um- und Wiedereinstieg) zu Gesundheits- und Sozialberufen und entwickelte u. a. ein Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit. Die Entwicklungspartnerschaft befasste sich auch mit der Ausbildung des gehobenen Dienstes der Krankenpflege auf Fachhochschulniveau und analysierte die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf soziale Dienste in Österreich und den neuen EU-Ländern.¹³⁵

Die Entwicklungspartnerschaft **Empowerment kleiner und mittlerer sozialer Organisationen** widmete sich der Unterstützung kleiner und mittlerer im Sozialbereich tätigen Organisationen. Um den Problemstellungen dieser Non-Profit-Organisationen zu begegnen, wurde ein umfangreiches Webportal mit diversen Instrumenten eingerichtet. Die Partnerschaft stellte für die sozialen Organisationen beispielsweise eine sozialpolitische Datenbank mit Texten zu diesem Thema zur Verfügung. Weiters wurde ein Performance und Quality Compass als Online-Tool gemeinsam mit Familienberatungsstellen entwickelt, mit dessen Hilfe die NPOs ihr Leistungsprofil erarbeiten und reflektieren können. Die Entwicklungspartnerschaft bot auch Informationen zum Aufbau und der Vernetzung von Organisationen sowie zur Weiterbildung an, wobei u. a. auch eine Terminplattform für Fort- und Weiterbildungsaktivitäten im Bereich Sozialwirtschaft zur Verfügung gestellt wurde. Außerdem führte die Partnerschaft das Schulungsprogramm „eQualifikation“ durch, bei dem die Programmierung von Websites mit Redaktionssystemen vermittelt wurde. Jede/r TeilnehmerIn erstellte im Rahmen dieser Schulung eine Website für eine sozialwirtschaftliche Organisation und leistete damit einen Beitrag für die Infrastruktur der Einrichtung.¹³⁶

¹³⁴ Quelle: www.equal-artworks.at

¹³⁵ Quelle: www.berufsbilder.org

¹³⁶ Quelle: www.sozial-wirtschaft.at



Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft **Erarbeitung eines nicht diskriminierenden bundesweiten Muster-Kollektivvertrags** stand die Entwicklung eines diskriminierungsfreien Muster-Kollektivvertrags (KV) für den Gesundheits- und Sozialbereich im Vordergrund. Zu Beginn wurden vorhandene gesetzliche Rahmenbedingungen und Alternativen zum Kollektivvertrag in den Gesundheits- und sozialen Diensten in Österreich, Deutschland und der Tschechischen Republik analysiert sowie die Erwartungen der Betroffenen erhoben. Auf diesen Ergebnissen aufbauend wurde gemeinsam mit ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen sowie mit ExpertInnen ein Muster-Kollektivvertrag für den Gesundheits- und Sozialbereich inklusive Behindertenwesen und Kinder- und Jugendwohlfahrt erarbeitet, der innovative Regelungen zu den Themen Arbeitszeitflexibilisierung, diskriminierungsfreie, analytische Arbeitsbewertungssysteme, flachere Gehaltskurven und Möglichkeit zur Verteilung leistungsbezogener Entgeltbestandteile enthält. Beim Entwicklungsprozess führte die Entwicklungspartnerschaft auch modellhafte Verhandlungen durch, die sich von üblichen Kollektivvertragsverhandlungen durch die Anwendung von Techniken der Moderation, Mediation und des Verhandlung-coachings unterschieden. Abschließend wurde der Muster-KV von einer Kontrollgruppe aus dem Bereich der Gesundheits- und sozialen Dienste überprüft und ein Kriterienkatalog für die Implementierung dieses Vertrags in Österreich sowie auf europäischer Ebene erstellt.¹³⁷

QSI – Quality Supported Skills for Integration befasste sich mit der Qualitätssicherung in der Integrationsarbeit, wobei die Partnerschaft Qualitätskriterien, einheitliche Standards und Curricula für die Ausbildung von Integrationsfachkräften entwickelte. Im Zentrum der Arbeit von QSI stand die Durchführung von vier Pilotlehrgängen, in denen qualifizierte Integrationsfachkräfte für die Bereiche Elternbildung mit Schwerpunkt Eltern behinderter Kinder, Familienberatung mit Schwerpunkt Integration, für individuelle Hilfe und familienentlastende Dienste sowie für die Schulassistenz ausgebildet wurden. Weiters analysierte die Partnerschaft integrative Ausbildungen in Österreich und produzierte den Film *BlickBestimmung*, der zeigt wie behinderte Menschen in Österreich ihr Leben selbst bestimmen gestalten können. Außerdem wurden neue Wege der integrativen Radiogestaltung erprobt, bei denen der barrierefreie Informationsaustausch für hörbehinderte Menschen im Vordergrund stand.¹³⁸

Die Entwicklungspartnerschaft **RepaNet Reparturnetzwerk Österreich** forcierte den Reparaturgedanken in Österreich, um die Ressourcen zu schonen und gleichzeitig die Entstehung von neuen Arbeitsplätzen zu fördern. Eine der Hauptaktivitäten war der Auf- und Ausbau der Geschäftsfelder im Reparaturbereich bei fünf Beschäftigungsinitiativen. Dafür wurden zu Beginn „feasibility studies“ durchgeführt, um die relevanten regionalen Markt- und Rahmenbedingungen zu prüfen. Bei den Beschäftigungsinitiativen in Wien, Graz, Liezen, Ried im Innkreis und Hohenems wurden anschließend am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen zu ReparateurInnen von Haushalts- und Gebrauchsgegenständen qualifiziert. Außerdem erfolgte ein Auf- und Ausbau von regionalen Reparturnetzwerken in den Regionen rund um diese fünf Beschäftigungsinitiativen, um den AbgängerInnen dieser Ausbildung Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Weiters wurde u. a. ein österreichweites Netzwerk aus an Umweltdienstleistungen interessierten sozialwirtschaftlichen Betrieben gebildet, das neben den fünf Beschäftigungsinitiativen weitere 15 Organisationen umfasste. Dieses Netzwerk beschäftigte sich mit ökologischen Themen insbesondere im Bereich der Ressourcenschonung.¹³⁹

Um eine Vergleichbarkeit und Standardisierung der Arbeit in den sozialen Integrationsbetrieben zu erreichen, widmete sich die Partnerschaft **Sozialgütesiegel für Soziale Integrationsunternehmen** der Entwicklung eines anerkannten Gütesiegels. Dabei wurden Qualitätskriterien für das Sozialgütesiegel erarbeitet und im Rahmen eines Pilotversuches getestet. Das konzipierte Gütesiegel stellt eine Auszeichnung für österreichische Integrationsunternehmen (sozial-ökonomische Betriebe, Beschäftigungsgesellschaften und ähnliche Einrichtungen) dar, die über klar definierte soziale, organisatorische und wirtschaftliche Qualitätsstandards verfügen. Zur

¹³⁷ Quelle: www.musterkv.at

¹³⁸ Quelle: www.qsi.at

¹³⁹ Quelle: www.repanet.at



Verleihung des Gütesiegels müssen sich die sozialen Unternehmen u. a. einem zweitägigen Assessment in ihrer Organisation unterziehen. Eine eigens eingerichtete Jury, die zweimal jährlich tagt, entscheidet auf Basis des Berichts der AssessorInnen über die Vergabe dieser Auszeichnung. Das Gütesiegel ist für eine Verwendung von zwei Jahren ausgerichtet und soll qualitätssichernde bzw. -steigernde Entwicklungen in den sozialen Unternehmen anregen.¹⁴⁰

Regionale Entwicklungspartnerschaften in Thema 3

Die Wiener Entwicklungspartnerschaft **Der Dritte Sektor in Wien: Bestandaufnahme und Weiterentwicklung eines beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereiches** erstellte eine Bedarfs- und Potenzialanalyse, innerhalb welcher knapp 700 Organisationen des dritten Sektors in Wien befragt wurden. Auf Basis dieser Studie befasste sich die Entwicklungspartnerschaft mit der Weiterentwicklung des Dritten Sektors und entwickelte diverse Konzepte u. a. auch im Bereich des Personal- und Qualitätsmanagements. Im Rahmen eines Entwicklungsprojekts wurden Strategien zur Verbesserung der „Qualität der Arbeit“ und des „Qualitätsmanagements“ in Dritt-Sektor-Einrichtungen konzipiert und umgesetzt. Beispielhaft entwickelte die Partnerschaft für den Bereich des Personalmanagements ein portalgestütztes Human Resources Management Konzept. Die erarbeiteten Instrumente wurden bei Pilotpartnerorganisationen implementiert und getestet, um allfälligen Anpassungsbedarf zu erkennen. Weiters wurde das Weiterentwicklungskonzept für den Dritten Sektor in Wien einer praktischen Überprüfung unterzogen und optimiert.¹⁴¹

Die oberösterreichische Entwicklungspartnerschaft **Regionale Sozialwirtschaft als Chance für Frauen** verfolgte das Ziel, Arbeitsplätze in der Region zu schaffen, abzusichern und aufzuwerten sowie neue Dienstleistungs- und Serviceangebote zu entwickeln. Im Rahmen dieses EQUAL-Projektes wurden drei Studien zur Situation der Sozialwirtschaft in Österreich, zu neuen Beschäftigungspotenzialen auf regionaler Ebene sowie zu Frauen in der Sozialwirtschaft erstellt. Weiters entwickelte die Partnerschaft einen Dienstleistungsatlas („Die guten Seiten“), der online und als Broschüre eine Übersicht über das Angebot der Sozialwirtschaft in der Region Steyr-Kirchdorf bietet und richtete ein Impulszentrum für Beratungen ein. Außerdem wurden verschiedene Lehrgänge und Workshops wie z. B. zu den Berufsmöglichkeiten in der Sozialwirtschaft, zur Unterstützung auf dem Weg in die Selbstständigkeit, zum Innovations- oder Vereinsmanagement etc. angeboten. Ein weiteres Ziel der Entwicklungspartnerschaft war es, Kooperationen und Netzwerke aufzubauen, um das Dienstleistungsangebot in der Region zu erhöhen. In diesem Zusammenhang sind die Netzwerke "Bionetzwerk: Bildungsarbeit für Gesunde Ernährung" und "Familienfreundliche Gemeinden" sowie drei Kooperationsprojekte zu den Themen: "Ökoangebote in Schlierbach", "Kinderbüro - kindgerechte Gemeinden" und "Reichraming - das Tor zum Nationalpark" entstanden.¹⁴²

Die Kärntner Entwicklungspartnerschaft **Social Networking** strebte eine Imagesteigerung, Bewusstseinsbildung und nachhaltige Stärkung der Sozialwirtschaft zur Absicherung bzw. Schaffung neuer Arbeitsmöglichkeiten im Sozialbereich an. Dazu wurde eine Studie zur Situation der sozialen Non-Profit-Organisationen in Kärnten sowie der Arbeits-, Bildungs- und Lebensbedingungen der dort Beschäftigten erstellt. Weiters entwickelte diese Partnerschaft Strategien zu neuen und innovativen Finanzierungsmöglichkeiten für soziale NPOs. Im Bereich der Qualifizierung konzipierte die Entwicklungspartnerschaft zwei Lehrgänge im sozialwirtschaftlichen Bereich. Der WIFI-zertifizierte Lehrgang „Sozialmanagement“ ermöglichte MitarbeiterInnen im sozialen Bereich eine berufsbegleitende Höherqualifizierung, um das Management von Sozialorganisationen zu professionalisieren. Der Lehrgang „Psychosoziale/r BegleiterIn“ richtete sich an Menschen mit psychischen Erkrankungen, wobei diese im Rahmen des Lehrgangs die Möglichkeit erhielten, ihre eigenen Erfahrungen zu reflektieren. Gleichzeitig sollte mit diesem Lehrgang auf die steigende Nachfrage im Bereich der psychosozialen Alten-

¹⁴⁰ Quelle: www.soeb.at

¹⁴¹ Quellen: www.waff.at; www.lrsocialresearch.at

¹⁴² Quelle: www.eqnet.at



betreuung reagiert werden. Darüber hinaus wurde für soziale Non-Profit-Organisationen mit Hilfe einer Internetplattform die Möglichkeit geschaffen, ihre Dienstleistungen und Produkte zu präsentieren sowie ihre Ergebnisse und Erfahrungen auszutauschen.¹⁴³

Die Entwicklungspartnerschaft **Styrian Service** befasste sich mit dem Wandel der Altersstruktur und dem damit verbundenen steigenden Bedarf an (haushaltsnahen) persönlichen Dienstleistungen. Zu Beginn analysierte die Partnerschaft die Rahmenbedingungen zur Erbringung von haushaltsnahen Dienstleistungen in der Steiermark. Nach der Betrachtung internationaler Finanzierungsmodelle wurde ein Basis-Dienstleistungsscheckmodell für Österreich entwickelt, das auch einer praktischen Erprobung unterzogen wurde. Weiters erarbeitete die Entwicklungspartnerschaft das Berufsbild eines/r WohnungsanpassungsberaterIn, um ältere Menschen zu unterstützen, damit sie möglichst lange in ihrer gewohnten Lebensumgebung bleiben können. Bei dieser Wohnungsanpassungsberatung standen vor allem sicherheitstechnische Aspekte im Vordergrund. Darüber hinaus wurde eine lokale bzw. regionale Informationsplattform über Betreuungs- und Dienstleistungs- sowie weitere Serviceangebote für die Zielgruppe erstellt. Im Rahmen eines weiteren Projekts griff die Entwicklungspartnerschaft die Idee eines virtuellen Altenheims auf, um mittels Bildkommunikation die Betreuung von zu Hause lebenden pflegebedürftigen Personen zu erleichtern, wobei diese Informations- und Kommunikationsstruktur auch von pflegenden Angehörigen genutzt werden kann.¹⁴⁴

Die Wiener Entwicklungspartnerschaft **Wohnen und Arbeiten** verknüpfte die Bedürfnisse der Zielgruppe, die über kein Einkommen verfügen und von Wohnungsverlust bedroht sind, mit dem Bedarf der Wohnungswirtschaft nach einem neuartigen Dienstleistungsangebot. Die Partnerschaft erfasste im Rahmen einer Studie die Beratungs- und Betreuungseinrichtungen von delogierungsgefährdeten Personen, befasste sich näher mit der Zielgruppe und analysierte die Nachfrage von Wohnungsunternehmen. Weiters wurde die Vernetzung zwischen der Wohnungslosenhilfe und dem neu gegründeten Beschäftigungsprojekt „Wohnen mit Service“ initiiert. Im Rahmen dieser Beschäftigungsinitiative wurden arbeitslose, delogierungsbedrohte Personen für die Durchführung von Reinigungs-, Reparaturarbeiten, Grünraumpflege sowie von haushaltsnahen Dienstleistungen angestellt und durch eine/n SozialarbeiterIn betreut. Parallel dazu erfolgte eine kontinuierliche Weiterqualifizierung. Darüber hinaus führte die Partnerschaft den neu konzipierten Ausbildungslehrgang zum/r ObjektbetreuerIn durch, um der Zielgruppe qualifizierte Jobchancen in der Hausverwaltung und -betreuung zu eröffnen.¹⁴⁵

¹⁴³ Quelle: www.socialnet.or.at

¹⁴⁴ Quelle: www.equal-steiermark.at

¹⁴⁵ Quelle: www.wohnen-arbeiten.at



Thema 4: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung

Sektorale Entwicklungspartnerschaft in Thema 4

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft **Managing Diversity** zielte in ihren Aktivitäten einerseits auf die verbesserte innerbetriebliche Integration unterschiedlicher Gruppen von Beschäftigten ab, andererseits sollte dadurch ein breites Spektrum an neuen Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für das Unternehmen geschaffen werden. Die Partnerschaft konzentrierte sich sowohl auf die Problemwahrnehmung und -beseitigung von Benachteiligungen in Unternehmen als auch auf die Wahrnehmung und Stärkung der Potenziale von Diversität. Zu Beginn wurden verschiedene arbeitsmarktspezifische Diversity-Tools, d. h. Ansatzpunkte und Maßnahmen zur Unterstützung benachteiligter ArbeitnehmerInnen entwickelt. Die konkrete Umsetzung der Aktivitäten erfolgte in Pilotbetrieben mit Hilfe einer umfassenden Betriebsanalyse, in der Diversity-Problemfelder und Potenziale erhoben sowie versteckte Ausschließungspraktiken und Benachteiligung von MitarbeiterInnen sichtbar gemacht wurden. Zur Förderung der Potenziale von benachteiligten ArbeitnehmerInnen wurden Qualifizierungs- und Empowermentprogramme durchgeführt sowie Beratungsangebote im sozialen Kontext gesetzt, um das soziale Umfeld für diese Zielgruppe zu entproblematisieren. Weiters erfolgte eine Sensibilisierung in Form von Seminaren von KollegInnen, ArbeitgeberInnen, BetriebsrätInnen und anderen EntscheidungsträgerInnen für die Potenziale von Vielfältigkeit, um nachhaltig ein chancengleiches und integrationsförderndes Arbeitsklima zu erreichen.¹⁴⁶

Regionale Entwicklungspartnerschaften in Thema 4

Die Entwicklungspartnerschaft **Bildungspartnerschaft Vorarlberg** verfolgte das Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung der Vorarlberger Bevölkerung zu heben und vor allem jene Menschen, die beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen benachteiligt sind, zu erreichen. Zu Beginn hatte die Partnerschaft eine Studie zur Weiterbildungsbeteiligung in Vorarlberg durchgeführt und die Motive bildungsferner und benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt erhoben. Auf Grundlage dieser Studie wurde das Konzept für eine regionale Marketingkampagne unter dem Motto „Lernen bringt's“ entwickelt, um eine positive Sensibilisierung für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu betreiben und eine Bewusstseinsänderung bei den benachteiligten Zielgruppen zu erreichen. Weiters richtete die Entwicklungspartnerschaft ein Chancencenter – ein Kompetenzzentrum im Bereich des lebenslangen Lernens – ein, das Berufs-, Bildungs- und Laufbahnberatungen für Jugendliche und Erwachsene anbot und sich insbesondere auch an bildungsferne Personengruppen richtete. Zudem gab es Sensibilisierungsmaßnahmen für eine zukunftsorientierte Berufswahl von Jugendlichen und eine lebensbegleitende Weiterbildung bei Lehrpersonen an Vorarlberger Schulen. In diesem Zusammenhang wurden u. a. auch Lehr- und Lernmittel zum lebenslangen Lernen und der Berufsorientierung entwickelt, verstärkt Aktivitäten für SchulabbrecherInnen gesetzt (z. B. durch die Einrichtung der Website www.planbe.at) und spezielle Unterstützung für jugendliche MigrantInnen geboten.¹⁴⁷

Auch die Tiroler Entwicklungspartnerschaft **Bildungswegweiser** hatte sich die Aufgabe gesetzt, gering qualifizierte, bildungsferne ArbeitnehmerInnen für eine Höherqualifizierung durch Weiterbildung zu sensibilisieren und die Vernetzung der Weiterbildungseinrichtungen zu forcieren. Zu Beginn wurden im Rahmen einer rollierenden Bildungsbedarfsforschung die Bedürfnisse von Tiroler Unternehmen und Bildungsinstitutionen erhoben. Die Partnerschaft entwickelte ein Bildungsförderungsmodell (update+), das darauf abzielte, dass Erwachsenenbildungseinrichtungen Weiterbildungsangebote für bildungsbenachteiligte Personen konzipieren und durchführen. Zur Abstimmung des Kursangebotes wurden drei regionale Netzwerkiniciativen im Oberland, Unterland und in Osttirol unter Einbindung der Erwachsenenbildungseinrichtungen vor Ort gesetzt und mit dem zentralen Weiterbildungskompass Tirol ein Überblick über alle

¹⁴⁶ Quelle: www.managing-diversity.at

¹⁴⁷ Quelle: www.bildungspartnerschaft.at



Tiroler Weiter- und Erwachsenenbildungseinrichtungen geschaffen. Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft umfassten außerdem die Erstellung einer allgemein zugänglichen internettauglichen Datenbank, die jedem Bildungswilligen einen Überblick zum gesamten Bildungsangebot und den Fördermöglichkeiten in Tirol lieferte. Die Entwicklungspartnerschaft erarbeitete auch ein Ausbildungsprogramm für BildungsberaterInnen, das sich insbesondere auf die Beratung von bildungsfernen Zielgruppen konzentrierte. Weiters wurden regionale und zentrale Berufs- und Bildungsberatungsstrukturen mit einer Beratungsstelle in Innsbruck und in Imst aufgebaut, bei denen der schwellenlose Zugang für bildungsferne ArbeitnehmerInnen im Vordergrund stand.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Quelle: www.tu-was.com



Thema 5: Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt

Sektorale Entwicklungspartnerschaft in Thema 5

Im Zentrum der Arbeit der sektoralen Entwicklungspartnerschaft **NORA – netzwerk neue berufsperspektiven für frauen** standen die Förderung der beruflichen Ein- und Aufstiegschancen sowie die Schaffung neuer beruflicher Perspektiven für Frauen. Dabei war die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und das Empowerment von beruflichen Wiedereinsteigerinnen durch Vernetzung und Beratung ebenso ein Anliegen, wie die Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen und die Motivation von Frauen zur Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Zu den Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft zählten die Konzeption und die Durchführung des Lehrgangs „Frauzentrierte Laufbahnberatung“, in dem Frauen zu LaufbahnberaterInnen ausgebildet wurden, um die Lehrinhalte im Rahmen ihrer Tätigkeit (bei einer Beratungseinrichtung, dem AMS, etc.) anzuwenden. Die neu ausgebildeten BeraterInnen boten im Rahmen des Pilotprojektes „Berufliche Laufbahnberatung für Frauen“ ein neues flexibles Beratungskonzept für Frauen in schwierigen Situationen in drei verschiedenen Frauenberatungsstellen in Salzburg, Wien und Zwettl an. Weiters wurde die Wanderausstellung „Kompetenz!! Karriere!? Kohle??“ in verschiedenen Einrichtungen veranstaltet, die die Chancen und Hemmnisse für Frauen am Arbeitsmarkt entlang der Themen Ausbildung, Beruf und Einkommen zeigte. Weitere Produkte der Entwicklungspartnerschaft waren u. a. einige kurze Forschungsberichte, Informationsbroschüren sowie Schulungsunterlagen zum Basiswissen für PC-Anwenderinnen für das Selbststudium.¹⁴⁹

Regionale Entwicklungspartnerschaften in Thema 5

Die im Rahmen der Kärntner Entwicklungspartnerschaft **EQUALIZE** entwickelten und umgesetzten Maßnahmen zielten in erster Linie darauf ab, das unfreiwillige Ausscheiden von Frauen aus dem Arbeitsmarkt zu verhindern bzw. einen Wiedereinstieg zu unterstützen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern. Das Projekt FemBack beschäftigte sich mit der Entwicklung eines Beratungskonzepts für BerufsrückkehrerInnen und WiedereinsteigerInnen, das der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen und zu einer Sensibilisierung beitragen sollte. Unternehmen, Frauen und Männer wurden vor und während der Karenz diesbezüglich informiert und beraten. Im Rahmen des Female Career Coachings wurden Karrierepläne speziell für Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, WiedereinsteigerInnen und Frauen, die berufliche oder private Veränderung wünschen, erarbeitet. Die Begleitung der Berufsplanung und Karriereförderung erfolgte in Form von Gruppen- und Einzelcoachings. „Start up“ bot Frauen, die Brüche in ihrer Ausbildungslaufbahn aufwiesen, die Möglichkeit einen Formalabschluss zu erlangen. Die Grundlage des Projekts „Balance - von Chancengleichheit zur Gleichstellung“ bildete eine Befragung von 600 Frauen bzw. 50 Firmen. Darauf aufbauend wurde eine Beratungsstelle für gleichstellungspolitische Anliegen eingerichtet und Gender Trainings, Workshops und Schulprojekte umgesetzt, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Carnica-Region im Rosental zu fördern.¹⁵⁰

F&Mpower entwickelte neue Konzepte und Umsetzungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Vorarlberg, wobei die Ebene der Individuen, der Unternehmen und der Regionen miteinbezogen wurde. Die Nutzung von Berufspausen für eine ganzheitliche und partnerschaftliche Berufs- und Lebensplanung war Kern des Projektes „CONSTANZe“. Die innerhalb dieses Projektes entwickelten Angebote erstreckten sich von einer Orientierungsveranstaltung über Coachings bis hin zu einem Lehrgang für Schlüsselkompetenzen und Seminaren. Im Rahmen des Projekts „M.I.P. – Mentoring in Practice“ wurden Mentorschaften vermittelt, um Personen, die eine familienbedingte Auszeit wahrnahmen, zu unterstützen. Dafür wurden Mentoring-Programme in Unternehmen, Cross-

¹⁴⁹ Quelle: www.netzwerk-frauenberatung.at

¹⁵⁰ Quelle: www.frauenplattform.at



Mentoring für WiedereinsteigerInnen sowie ein Gruppenmentoring in der Region Großes Walsertal angeboten. Das Projekt „UND – Familie UND Erwerbstätigkeit“ bot Beratungen für Betriebe in Hinblick auf neue Gestaltungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an und veranstaltete Wanderausstellungen zu Themen wie „Frauen am Arbeitsmarkt“, „Wiedereinstieg“, „Karenz“, um die Bevölkerung entsprechend zu sensibilisieren. Mit diesen Aktivitäten sollte das Bewusstsein für Arbeit als grundlegenden Faktor für unabhängige Existenzsicherung und Verwirklichung der eigenen Potenziale geweckt werden.¹⁵¹

Ziel der Wiener Entwicklungspartnerschaft **FEMPOWERMENT – Stärkung und Qualifizierung von Mädchen und Frauen** war es, niedrig qualifizierten Frauen ab 15 Jahren den Zugang zu Weiterbildung sowie den Einstieg in den Arbeitsmarkt u. a. durch das Aufzeigen von zukunftssträchtigen Berufswegen zu erleichtern. Dafür wurde ein 26-wöchiges Kursprogramm angeboten, bei dem die Kursteilnehmerinnen in zwei Altersgruppen aufgeteilt waren (15-21 Jahre und ab 22 Jahre). Zu Beginn standen die Stärkung der persönlichen Handlungskompetenz und Selbsthilfe, eine Erstorientierung sowie die Erstellung von Qualifizierungs- und Karriereplänen im Vordergrund. Anschließend wurden Schlüsselqualifikationen und EDV-Kenntnisse vermittelt und im Rahmen einer Projektarbeit eine Internetplattform von und für Frauen erstellt. Danach erfolgte eine bedarfsgerechte Qualifizierung mit Hilfe neuer Lernformen wie E-learning. Begleitend zu den Lerninhalten gab es auch die Möglichkeit für die Kursteilnehmerinnen, Erfahrungen im Rahmen eines Betriebspraktikums zu sammeln. FEMPOWERMENT entwickelte u. a. das Wissensquiz young.stars@work, um SchülerInnen im Alter von 14 und 17 Jahren auf spielerische Art und Weise mit Wissensfragen und Fragen der Berufsorientierung zu konfrontieren sowie zur Auseinandersetzung mit den Themen Empowerment und Gender Mainstreaming anzuregen. Dieses Quiz wurde im November und Dezember 2004 im Rahmen der Berufsorientierungstage an zwei Wiener Hauptschulen getestet. Die Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft werden in Form einer Fempowerment-Box zur Verfügung gestellt, die einen Überblick über die Inhalte und Methoden zur Qualifizierung und Begleitung von niedrig qualifizierten Frauen bieten soll.¹⁵²

Aufgabenbereich der Entwicklungspartnerschaft **Frauen und IKT im Burgenland** war die Entwicklung von Lösungsstrategien zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Segregation am burgenländischen Arbeitsmarkt mit Hilfe der Nutzung von IKT im weitesten Sinn. Erster Schritt war die Gründung und der Aufbau eines Servicecenters, bei dem Frauen, Bildungs- und Beratungseinrichtungen, Unternehmen und Interessensvertretungen Informationen über Ausbildungen, das lebensbegleitende Lernen, E-Learning und den Einsatz dezentraler Arbeitsmöglichkeiten erhielten. Die weiteren Arbeitsschritte bezogen sich auf die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen, wobei der Lehrgang „Lernbegleitung“ für KursleiterInnen der Erwachsenenbildung, BeraterInnen diverser Institutionen und andere Interessierte, EDV-Schnupperworkshops und EDV-Basisausbildungen angeboten wurden. Weiters fand eine Erprobung der flexiblen, modernen Arbeitsform der Telearbeit in Unternehmen im Südburgenland statt. Dafür erstellte die Entwicklungspartnerschaft u. a. spezifische Beratungsleitfäden und schulte UnternehmensberaterInnen zu diesem Thema.¹⁵³

Ziel der Entwicklungspartnerschaft **Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland** war die Strategie des Gender Mainstreaming im Burgenland bekannter zu machen. Gleichzeitig sollte damit zum Abbau der geschlechtsspezifischen vertikalen wie horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt beigetragen werden. Am Anfang standen die Entwicklung und der Aufbau eines regionalen Kompetenzzentrums für Gender Mainstreaming im Burgenland. Weiters wurden zielgruppenspezifische Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für Personen aus Bildungsinstituten oder anderen Organisationen durchgeführt, wobei die institutionsinterne Sensibilisierung zur Ausbildung gehörte. Außerdem fand eine modellhafte Implementierung der Gender Perspektive in der ländlichen Grenzregion des Burgenlands statt. Dazu wurden die burgenländischen Technologiezentren aus der Gender Perspektive betrachtet

¹⁵¹ Quelle: www.fmpower.at

¹⁵² Quellen: www.fempowerment.at, www.ams.or.at

¹⁵³ Quelle: www.equal-burgenland.at



sowie zwei burgenländische Betriebe im Rahmen von Pilotprojekten „gegendert“. Das Pilotprojekt in der Gemeinde Baumgarten hatte zum Ziel, Gender Mainstreaming praktisch lebbar zu machen. In Form von Veranstaltungen für die Bevölkerung (Vortrag, Infostand, Kabarett, Diskussionen, etc.) wurden stereotype gesellschaftliche Erwartungshaltungen analysiert und geschlechtergerechte Modelle z. B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgestellt. Erstes konkretes Ergebnis dieses Gender-Projektes war z. B. die Planung eines gendergerechten Spielplatzes in der Gemeinde. Die Entwicklungspartnerschaft setzte auch Aktivitäten zur Implementierung von Gender Mainstreaming in burgenländischen Vergabe- und Verwaltungsstellen für EU-Förderungen, wofür GM-Tools entwickelt und in einem Methodenkoffer gesammelt wurden.¹⁵⁴

Die Entwicklungspartnerschaft **GesiR - Gendersensible Regionalentwicklung** zielte darauf ab, die Strategie des Gender Mainstreaming in der niederösterreichischen Regionalentwicklung zu verankern, um künftig bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu reduzieren und die unterschiedlichen Kompetenzen und Potenziale von Frauen und Männern besser nutzen zu können. Damit soll letztlich auch die Regionalentwicklung kreativer und innovativer werden. GesiR analysierte Regionalprogramme und regionale Entwicklungskonzepte und Förderrichtlinien in Hinblick auf die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und entwickelte diesbezüglich Verbesserungsvorschläge. Weiters wurden regionale Entwicklungsorganisationen mit Hilfe einer systematischen Organisationsentwicklung dabei unterstützt, selbst Gender Mainstreaming in ihren eigenen Strukturen und Prozessabläufen zu implementieren und eine gendersensible Unternehmenskultur zu entwickeln. Im Waldviertel erfolgte eine spezielle Bewusstseinsarbeit, um Wissensdefizite und Verständnisprobleme zur unterschiedlichen Situation von Frauen und Männern abzubauen, wofür eine Gender-Werkstatt zum Erfahrungsaustausch eingerichtet wurde sowie die Gender-Perspektive in der Dorfgestaltung ihre Berücksichtigung fand. Außerdem wurden Unternehmen im Triestingtal bei der Entwicklung und Umsetzung von Modellprojekten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Gleichzeitig entstand ein Netzwerk lokaler AkteurInnen (regionale Einrichtungen, ArbeitnehmerInnen und BewohnerInnen). Eine weitere Aktivität der Entwicklungspartnerschaft war eine gendersensible Beratung für Gründerinnen, um Gründungsbarrieren von Frauen abzubauen.¹⁵⁵

Die Entwicklungspartnerschaft **Girls Crack IT! Mädchen und junge Frauen in nichttraditionellen Berufen** in der Steiermark hatte sich zum Ziel gesetzt, den Zugang von Mädchen und Frauen zu nicht-traditionellen Berufen zu verbessern, vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden Segregation des Arbeitsmarktes in „Frauenberufe“ und „Männerberufe“, die mit Diskriminierung, geringeren Erwerbschancen und erhöhten Risiken verbunden ist. Um die Barrieren auf dem Weg in technische Berufe zu verringern, wurde mit Hilfe von Informationsveranstaltungen, praxisorientierten, geschlechtssensiblen Workshops und Role Models das Interesse bei Mädchen und Frauen für technische Berufe geweckt und diese bei der Berufswahl und Bildungsentscheidungen unterstützt. In diesen Prozess wurden auch alle wichtigen AkteurInnen wie Eltern, LehrerInnen und Unternehmen miteinbezogen. Auf Basis von Analysen der Geschlechter Einstellungen und der Geschlechterpraxis in Schulen auf Seiten der LehrerInnen sowie der SchülerInnen sind Erkenntnisse für die zukunftsorientierte Arbeit an gleichstellungsorientierten Schulen entwickelt worden. Außerdem wurden Unternehmen durch Informationen über die Potenziale von Mädchen und Frauen in technischen Berufen, durch Beratungen hinsichtlich der Veränderungen, die für eine gewinnbringende Integration von Mädchen und Frauen erforderlich sind sowie durch die gemeinsame Strategieentwicklung zur Ausbildung und Beschäftigung von Mädchen und Frauen aktiv in die Projektarbeit involviert.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Quelle: www.chancengleichheit-burgenland.at

¹⁵⁵ Quelle: www.gesir.at

¹⁵⁶ Quelle: www.girls-crack-it.org



Ziel der Entwicklungspartnerschaft **Just GeM** in der Steiermark war durch die Implementierung von Gender Mainstreaming strukturverändernde Prozesse im Hinblick auf die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligung am Arbeitsmarkt in Gang zu setzen, um damit in Zukunft eine umfassende Gleichstellungspolitik in der regionalen Arbeitsmarktpolitik zu erreichen. Zum Kompetenzerwerb hat die Entwicklungspartnerschaft zwei Lehrgänge angeboten, einerseits eine Ausbildung zum Gender Agent, um die Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen zu forcieren, und andererseits einen Lehrgang für NGOs zur Integration von Gender Mainstreaming in der Planung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Im Rahmen von 11 verschiedenen Pilotprojekten wurde die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei den arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten von relevanten Organisationen und Institutionen gezielt unterstützt, wobei dieser Implementierungsprozess bei ausgewählten Organisationen von einer Case Study Forschung begleitet wurde. Weiters widmete sich die Partnerschaft der Sammlung geschlechtsspezifischer Informationen zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation auf der steirischen Bezirksebene, entwickelte ein Instrument zur Darstellung geschlechtsspezifischer Disparitäten (Gender Radar Steiermark) und erforschte die regionalen Mentalitäten in Zusammenhang mit der Chancengleichheit in Unternehmen.¹⁵⁷

Die Entwicklungspartnerschaft **Salzburg goes equal** verstand sich in erster Linie als Katalysator, um die Voraussetzungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhöhen und in Modellprojekten in Betrieben bzw. für ausgewählte Zielgruppen konkrete Verbesserungen und einen Abbau von Diskriminierung zu erzielen. Zu diesem Zweck hat die Entwicklungspartnerschaft Workshops zur Vermittlung von Gender-Kompetenz und zu Umsetzungsmöglichkeiten von Equality Management entwickelt und abgehalten. Weiters wurden verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert, deren Inhalte sich sowohl am wirtschaftlichen Bedarf als auch an der Ausgangssituation der interessierten Frauen orientierten. Im Tourismusbereich wurde ein Lehrgang zur Ausbildung von Wellbeing-Trainerinnen konzipiert und durchgeführt sowie eine enge Kooperation mit der Nationalparkregion Hohe Tauern initiiert, um gemeinsam Projektideen für Angebote in dieser Region bzw. für Unternehmensgründungen zu entwickeln. Im technischen Bereich bot die Entwicklungspartnerschaft Ausbildungen für Lokführerinnen, Lackiererinnen und zur technischen Höherqualifizierung von betriebsinternen Mitarbeiterinnen an. Die technischen Ausbildungen fanden sowohl in einem Bildungsverbund aus Unternehmen als auch bei regionalen Bildungsträgern statt, wobei neben dem Fachwissen auch Schlüsselkompetenzen vermittelt wurden. Weiters war die Vernetzung von Unternehmen, die Erfahrung mit Frauen in technischen Berufen gesammelt haben bzw. noch gewinnen wollten, mit ExpertInnen, MultiplikatorInnen und erfolgreichen Frauen im Rahmen der Plattform „technik.A“ vorgesehen. Darüber hinaus wurde ein Migrantinnen-Forum eingerichtet, das die Situation von Migrantinnen am Salzburger Arbeitsmarkt analysierte und im Rahmen von Arbeitsgruppen konkrete Modellprojekte durchführte, um mit Hilfe der erarbeiteten Maßnahmen die Chancen von Migrantinnen am Arbeitsmarkt zu verbessern.¹⁵⁸

Um Ungleichbehandlung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt abzubauen und die Chancen von Frauen im Bereich der Informationstechnologien zu erhöhen, hat die Tiroler Entwicklungspartnerschaft **WoMen - Tiroler Projekt für Chancengleichheit, Qualifizierung und Beratung in IKT** zahlreiche Maßnahmen gesetzt. Zu Beginn wurde die Situation von Frauen am Tiroler Informationstechnologiearbeitsmarkt analysiert sowie die Ursachen und Motive für die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich untersucht. Die Zielgruppe der Entwicklungspartnerschaft waren Frauen, die sich beruflich auf dem Informationstechnologiemarkt weiterentwickeln, qualifizieren bzw. dort einsteigen wollten. Diese Frauen wurden im Rahmen eines mobilen Beratungsangebotes des Women Career Centers bei ihrer Karriereplanung und im Umgang mit ihren Betreuungspflichten unterstützt. Weiters bot **WoMen** frauenspezifische Ausbildungslehrgänge zur EDV-Trainerin sowie für den höherqualifizierten IT-Bereich an. In drei ausgewählten Tiroler Unternehmen mit einem höheren Anteil an höherqualifizierten IKT-Arbeitsplätzen fand eine modellhafte Implementierung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern statt. Dieser Prozess wurde von Videoaufnahmen

¹⁵⁷ Quelle: www.justgem.at

¹⁵⁸ Quelle: www.equal-salzburg.at



begleitet und abschließend ein Maßnahmenkatalog mit Handlungsempfehlungen erstellt. Weiters leistete die Entwicklungspartnerschaft Sensibilisierungsarbeit u. a. zu Gender Mainstreaming in Unternehmen, durch die Aufführung des Veränderungstheaters Elekrika, welches ein unmittelbares Erleben der Geschlechterrollen ermöglichte, oder die Präsentation von Good-Practice Modellen in der Kinderbetreuung.¹⁵⁹

¹⁵⁹ Quelle: www.women.or.at



Thema 6: Aktivitäten für AsylwerberInnen

Sektorale Entwicklungspartnerschaften in Thema 6

Die Verbesserung der faktischen und rechtlichen Situation von AsylwerberInnen, deren Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt und des Image in der Öffentlichkeit waren die Anliegen der Entwicklungspartnerschaft **Don't wait – Arbeit und Ausbildung für AsylwerberInnen**. Als erster Schritt wurde eine Studie über die Situation von AsylwerberInnen am österreichischen Arbeitsmarkt durchgeführt. Weitere Aktivitäten waren der Aufbau eines österreichischen Beratungsnetzwerks, die Entwicklung und Durchführung von Sprach- und EDV-Kursen und die Gründungsberatung in Wien. Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen war es, den AsylwerberInnen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten adäquat zum Einsatz zu bringen anstatt sie zur raschen Aufnahme eines unqualifizierten Jobs zu bewegen. Zur Verbesserung des Images von AsylwerberInnen wurde auch eine Kampagne mit Broschüren, Plakaten, Inseraten gestartet sowie eine Pressekonferenz durchgeführt.¹⁶⁰

Ziel der Entwicklungspartnerschaft **EPIMA Integrationsmaßnahmen für unbegleitete minderjährige und junge erwachsene AsylwerberInnen** war es, durch die Schaffung von Qualifizierungsmodellen, die spezifischen Benachteiligungen von jungen AsylwerberInnen wie Sprachprobleme, Orientierungslosigkeit, fehlende Information über Berufe und Ausbildungen und Konsequenzen, die aus dem unterbrochenen Bildungsweg resultieren, zu verringern. Im Rahmen des Projektes „Sindbad“, das sich auf praxisorientierte berufliche Vorerfahrung konzentrierte, verbrachten Jugendliche insgesamt sechs Wochen auf unterschiedlichen Praktikumsplätzen. In Linz wurden jungen AsylwerberInnen Qualifizierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen angeboten und in Salzburg fand ein 12 Monate dauernder Ausbildungskurs für diese Zielgruppe statt. Bei diesen beiden Maßnahmen waren ebenso wie bei der Schulung im Burgenland, intensives Deutschtraining, Berufsorientierung, die Stärkung sozialer und kommunikativer Fähigkeiten wesentliche Elemente. In Graz fand für unbegleitete minderjährige AsylwerberInnen eine Alphabetisierung und Lernbetreuung statt. Weiters konzentrierte sich ein Kreativprojekt in Graz auf die Aktivierung der Ressourcen und Fähigkeiten der jungen AsylwerberInnen, wobei die Arbeit in Lernwerkstätten, Exkursionen in Betriebe und die Bearbeitung von Werkstücken auf dem Programm standen.¹⁶¹

Regionale Entwicklungspartnerschaft in Thema 6

Im Zentrum der Tiroler Entwicklungspartnerschaft **Job-Shop Chance für AsylwerberInnen am Tiroler Arbeitsmarkt** stand die Integration von AsylwerberInnen in den Tiroler Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wurden individuelle Qualifizierungsmaßnahmen für AsylwerberInnen gesetzt, die – im Falle einer freiwilligen Rückkehr – geeignet sind, eine Reintegration im Heimatland zu ermöglichen. Die Entwicklungspartnerschaft führte Beratungen von AsylwerberInnen zur sozialen und beruflichen Integration durch, wobei potenzielle ArbeitgeberInnen im Rahmen von Informationsveranstaltungen mit einbezogen wurden. Die sprachliche und berufliche Qualifizierung wurde durch diverse Lehrgänge gefördert, wobei sich die beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen auf ausgewählte Bereiche konzentrierten, die sich im Vorfeld als besonders geeignet herauskristallisiert hatten. Parallel dazu stand in Form eines Beratungs- und Betreuungsdienstes ein psychologisches Service für AsylwerberInnen, sowie für BetreuerInnen, HeimleiterInnen und ArbeitgeberInnen zur Verfügung.¹⁶²

¹⁶⁰ Quellen: www.caritas-salzburg.at, www.integrationsportal.at, www.integrationshaus.org

¹⁶¹ Quelle: www.epima.at

¹⁶² Quelle: www.jobshop.at

