



Endbericht Halbzeitbewertung

Begleitende Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 - 2006

Wien, Dezember 2003



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

Verfasserinnen des Berichts:

Sonja Sheikh (KMU FORSCHUNG AUSTRIA)
Andrea Dorr (KMU FORSCHUNG AUSTRIA)
Eva Heckl (KMU FORSCHUNG AUSTRIA)
Isabella Kaupa (SORA)
Verena Paul (SORA)
Sabine Westphal (SORA)
Karin Steiner (abif)
Andrea Egger (abif)

Layout:
Susanne Fröhlich

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research



A-1040 Wien, Gußhausstraße 8
Tel. +43-1 505 97 61, Fax +43-1 503 46 60
office@kmuforschung.ac.at
www.kmuforschung.ac.at

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung		1
1	Einleitung	5
2	Evaluierungsgegenstand und Ziele der Evaluierung	7
2.1	Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL	7
2.2	Ziele der Evaluierung und zentrale Evaluierungsfragen	15
3	Evaluierungsdesign und Evaluierungsmethoden	17
4	Analyse des Kontextes und der Interventionslogik von EQUAL Österreich	21
4.1	Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen	21
4.1.1	Allgemeine wirtschaftliche Entwicklung in Österreich	21
4.1.2	Der österreichische Arbeitsmarkt	22
4.1.3	Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich	35
4.1.4	Bildungspolitik (Erwachsenenbildung) in Österreich	44
4.1.5	Gleichstellungspolitik in Österreich	47
4.1.6	Asyl- und Fremdenpolitik in Österreich	56
4.1.7	Behindertenpolitik in Österreich	59
4.2	Analyse der Ziele und Strategien von EQUAL Österreich	64
4.3	Analyse der Relevanz von EQUAL Österreich	68
4.3.1	Beurteilung der Gesamtrelevanz von EQUAL Österreich	68
4.3.2	Die Relevanz der einzelnen Themenschwerpunkte von EQUAL	69
4.3.3	Die Bedeutung der nicht ausgewählten Themenschwerpunkte	71
5	Operationelle Umsetzung von EQUAL Österreich	73
5.1	Die Rolle und Aufgaben der Ministerien	73
5.2	Die Rolle und Aufgaben des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH	75
5.3	Der Begleitausschuss	77
5.4	Die Sozialpartner	78
5.5	Die EQUAL Datenbank	80



6	Erste Analyse der Aktion 1	85
6.1	Einreichung zur Aktion 1 von EQUAL Österreich.....	85
6.2	Auswahl für die Zulassung zu Aktion 1	88
6.3	Charakteristika der für die Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften.....	91
6.3.1	Art und Umfang der gebildeten Entwicklungspartnerschaften	91
6.3.2	Rechtsstruktur und Finanzverantwortung der Entwicklungspartnerschaften	93
6.4	Probleme und Schwierigkeiten im Rahmen der Aktion 1	95
6.5	Analyse der Ressourcenverwendung für die Aktion 1	99
7	Erste Analyse der Aktion 2 und 3	101
7.1	Auswahl für Aktion 2 und 3.....	101
7.2	Charakteristika der für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften.....	106
7.2.1	Art und Umfang der gebildeten Entwicklungspartnerschaften	106
7.2.2	Verteilung der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich	109
7.2.3	Rollenverteilung und Zusammenarbeit der Entwicklungspartnerschaften	117
7.2.4	Art und Umfang der gebildeten Netzwerke	119
7.3	Probleme und Schwierigkeiten im Rahmen der Aktion 2 und 3	122
7.4	Analyse der Ressourcenverwendung für die Aktion 2 und 3	125
7.5	Erste Analyse von Zielabweichungen	127
8	Erste Analyse der Umsetzung der Grundsätze und Querschnittsthemen	130
9	Analyse der kurzfristigen Effekte von EQUAL Österreich	140
9.1	Struktur und Charakteristika der TeilnehmerInnen an EQUAL	140
9.2	Problemlagen der TeilnehmerInnen an EQUAL.....	144
9.3	Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der TeilnehmerInnen an EQUAL.....	148
9.4	Erwartungen an die EQUAL- Maßnahmen und ihr Problemlösungspotenzial aus Sicht der TeilnehmerInnen.....	153
9.5	Erste Effekte auf die TeilnehmerInnen an EQUAL.....	156
9.6	Beurteilung der Maßnahmen durch die TeilnehmerInnen an EQUAL	159
10	Schlussfolgerungen und Lerneffekte	163

Anhang

- I Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich
- II Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung
- III Arbeitsteilung und Zeitplan
- IV Zielpyramide der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Planbudget für EQUAL Österreich	10
Tabelle 2:	Wirtschaftsindikatoren, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	21
Tabelle 3:	Arbeitsmarktentwicklung, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000	23
Tabelle 4:	Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000	24
Tabelle 5:	Vorgemerkte Arbeitslose, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000	25
Tabelle 6:	Arbeitslos vorgemerkte AusländerInnen, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000	27
Tabelle 7:	Arbeitslos vorgemerkte Behinderte und begünstigte Behinderte, Veränderung gegenüber dem Vorjahr, absolut	28
Tabelle 8:	Beschäftigte begünstigte Behinderte, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000	28
Tabelle 9:	Vorgemerkte Arbeitslose nach Bundesländern, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000	29
Tabelle 10:	Mittel für arbeitspolitische Maßnahmen 2001 in Mrd Euro	31
Tabelle 11:	Armutgefährdung und akute Armut, 1999	36
Tabelle 12:	NotstandshilfebezieherInnen, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000	38
Tabelle 13:	BezieherInnen von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in der offenen Sozialhilfe, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000	39
Tabelle 14:	Entwicklung der Erwerbsquoten in Prozent der Wohnbevölkerung von 15 bis 64 Jahre, 1971 - 2000	51
Tabelle 15:	Erwerbsquoten nach sozioökonomischen Kriterien, 2000	52
Tabelle 16:	Wohnbevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren nach höchster abgeschlossener Schulbildung in %	53
Tabelle 17:	Beitragspflichtiges Brutto-Arbeitseinkommen der ArbeiterInnen und Angestellten, mittleres Monatseinkommen (Median) in Euro	54
Tabelle 18:	Einwanderungen und Einbürgerungen 1999 bis 2001	58
Tabelle 19:	Asylstatistik 1999 bis 2001	59
Tabelle 20:	Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften nach Themenschwerpunkt und Bundesland	67
Tabelle 21:	Informationen bezüglich der Entwicklungspartnerschaften in der EQUAL Datenbank Österreich	81
Tabelle 22:	Für Aktion 1 eingereichte Anträge nach Themenschwerpunkt	86
Tabelle 23:	Beurteilung der eingereichten Anträge zur Zulassung zu Aktion 1	90
Tabelle 24:	Ablehnungsrate für Aktion 1	90



Tabelle 25:	Budgets der zugelassenen Entwicklungspartnerschaften für Aktion 1 im Vergleich zu dem für die Aktion 1 veranschlagten Budget (1. Antragsrunde), nach Themenschwerpunkt	99
Tabelle 26:	Für Aktion 2 und 3 eingereichte Anträge nach Themenschwerpunkt	101
Tabelle 27:	Beurteilung der Anträge zur Zulassung für Aktion 2 und 3	103
Tabelle 28:	Ablehnungsrate für Aktion 2 und 3	104
Tabelle 29:	Budgets der zugelassenen Entwicklungspartnerschaften für Aktion 2 und 3 im Vergleich zu dem für die Aktion 2 und 3 veranschlagten Budget (1. Antragsrunde) nach Themenschwerpunkt	125
Tabelle 30:	Ausgaben der EQUAL Entwicklungspartnerschaften im Jahr 2002	126
Tabelle 31:	Aktivitätsziele für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich	127
Tabelle 32:	Budgetabweichungen bei EQUAL Österreich in der 1. Antragsrunde nach Themenschwerpunkt	129
Tabelle 33:	Befragte TeilnehmerInnen an EQUAL nach Maßnahmentyp	141
Tabelle 34:	Frauenanteil und Altersverteilung der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt	141
Tabelle 35:	Erwerbstatus der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt	142
Tabelle 36:	Beschäftigungsverhältnis der befragten berufstätigen TeilnehmerInnen an EQUAL	142
Tabelle 37:	Bildungsgrad der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt	143
Tabelle 38:	Struktur der Problemlagen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenbereichen	144
Tabelle 39:	Spezifische Problemlagen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL mit Behinderung	145
Tabelle 40:	Spezifische Problemlagen von MigrantInnen	146
Tabelle 41:	Problembereiche nach Zielgruppen von EQUAL	146
Tabelle 42:	Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt	151
Tabelle 43:	Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt	153
Tabelle 44:	Lösungspotenzial nach Themenschwerpunkt	155
Tabelle 45:	Effekte auf die Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt	158
Tabelle 46:	Beurteilung der Maßnahmen nach Themenschwerpunkt	161



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Methoden-Mix für die Evaluierung von EQUAL Österreich	17
Abbildung 2:	Organigramm der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich	73
Abbildung 3:	Beteiligung der Sozialpartner an den 58 Entwicklungspartnerschaften	79
Abbildung 4:	Für Aktion 1 eingereichte Anträge regionaler Entwicklungspartnerschaften nach Bundesland in Bezug zum Anteil der Erwerbspersonen 2001 in Prozent	86
Abbildung 5:	Für Aktion 1 zugelassene Entwicklungspartnerschaften nach Themenschwerpunkt	91
Abbildung 6:	Für Aktion 1 zugelassene regionale Entwicklungspartnerschaften nach Bundesland	92
Abbildung 7:	Vergleich der Ablehnungsraten von Aktion 1 und 2 nach Themenschwerpunkt	104
Abbildung 8:	Für Aktion 2 und 3 zugelassene Entwicklungspartnerschaften nach Themenschwerpunkt	106
Abbildung 9:	Für Aktion 2 und 3 zugelassene regionale Entwicklungspartnerschaften nach Bundesland	107
Abbildung 10:	Art der PartnerInnen in den für Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften	108
Abbildung 11:	Größe der für Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften	108
Abbildung 12:	Geplante Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Themenschwerpunkt	109
Abbildung 13:	Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich 2002 und 2003 nach Themenschwerpunkt, laut Eintragungen in die EQUAL Datenbank	110
Abbildung 14:	Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Art der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften*)	111
Abbildung 15:	Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Bundesland	112
Abbildung 16:	Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Altersgruppen	113
Abbildung 17:	Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach höchstem Bildungsabschluss und Geschlecht*)	114
Abbildung 18:	Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach höchstem Bildungsabschluss und Themenbereich*)	115
Abbildung 19:	Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Status	116
Abbildung 20:	Anzahl der beteiligten Entwicklungspartnerschaften an den thematischen Netzwerken	120
Abbildung 21:	Vergleich der Aktivitätsziele mit der Anzahl der tatsächlich für Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften	128
Abbildung 22:	Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen	133
Abbildung 23:	Mittelwertvergleich nach Art der Innovation (Soll- und Ist-Stand)	134
Abbildung 24:	Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen befragten TeilnehmerInnen an EQUAL (I)	148



Abbildung 25:	Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen befragten TeilnehmerInnen an EQUAL (II)	149
Abbildung 26:	Lösungspotenzial der Maßnahmen nach Problemen	154
Abbildung 27:	Effekte auf die Arbeitsmarktchancen und -ressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen Befragten (I)	156
Abbildung 28:	Effekte auf die Arbeitsmarktchancen und -ressourcen von berufstätigen und nicht-berufstätigen Befragten (II)	157
Abbildung 29:	Allgemeine Zufriedenheit mit dem Kurs nach Themenschwerpunkt	159
Abbildung 30:	Absicht, Maßnahme nochmals zu besuchen	160
Abbildung 31:	Beurteilung verschiedener Aspekte der Maßnahmen	161



Zusammenfassung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) hat die KMU FORSCHUNG AUSTRIA (ehemals Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung, IfGH) 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 Januar 2006. Das **Ziel der Evaluierung** ist die Analyse und Bewertung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich in Hinblick auf die Erreichung ihres globalen Ziels, nämlich 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 und die Umsetzung ihrer 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). Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um die Halbzeitbewertung von EQUAL Österreich, die im Herbst 2003 abgeschlossen wurde.

Der für die Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL vorgesehen **Methoden-Mix** kombiniert quantitative und qualitative Evaluierungsmethoden und stellt eine Verbindung aus "top-down" und "bottom-up" Ansätzen dar, wobei die Einbindung des gesamten Netzwerkes von EQUAL Beteiligten und Interessierten sichergestellt wird. Insbesondere basiert die Evaluierung auf einer ausführlichen Dokumentenanalyse der Arbeitsprogramme, Vereinbarungen und Berichte der Entwicklungspartnerschaften, der relevanten Rechtsgrundlagen und Vorgaben der Verwaltung sowie diverser Unterlagen und Daten in Zusammenhang mit den sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen von EQUAL Österreich, einer kontinuierlichen Auswertung der Monitoringdatenbank für EQUAL Österreich, der Durchführung von insgesamt 11 Fallstudien mit ausgewählten Entwicklungspartnerschaften, einer schriftlichen Befragung aller für die Aktion 2 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften, einer zweistufigen Panelerhebung bei den TeilnehmerInnen des EQUAL Programms, einer Befragung der an EQUAL beteiligten Unternehmen, einer zweistufigen Panelbefragung von jeweils vier ExpertInnen aus den Bereichen Forschung und Politik sowie einer Befragung von RepräsentantInnen der wichtigsten Zielgruppen von EQUAL.

Österreich hat aus den neun von der Europäischen Kommission vorgegebenen **Themenschwerpunkten** 6 ausgewählt und diese im Programmplanungsdokument näher erläutert. Es handelt sich hierbei um die 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 und 6) Aktivitäten für AsylwerberInnen. 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 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 und Generationen (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, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens.

Generell ist die durch die Programmverantwortlichen getroffene **Themenauswahl** für die 1. Antragsrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Österreich sehr zu befürworten. EQUAL deckt mit der Konzentration auf die ausgewählten sechs Themenschwerpunkte wichtige Problembereiche des österreichischen Arbeitsmarktes ab und lässt neue inhaltliche Impulse vor allem in jenen Bereichen erwarten, die bislang aus verschiedenen, auch gesellschaftspolitischen Gründen nicht Hauptthemen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik waren und in denen politischer Handlungsbedarf besteht. Konkret angesprochen werden dabei die Themen „Sozialwirtschaft“, „Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus am Arbeitsplatz“ und „Lebenslanges Lernen“. Von österreichischen ExpertInnen aus den Bereichen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wird sowohl dem Gesamtprogramm als auch den einzelnen Themenschwerpunkte von EQUAL durchwegs eine hohe **Relevanz** bescheinigt, die durch eine umfangreiche Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in Österreich sowie der Situation und aktuelle Entwicklung in den für EQUAL relevanten Politikbereichen bestätigt werden kann.

Die **Umsetzung** der Gemeinschaftsinitiative EQUAL erfolgt in Österreich durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) in Kooperation mit dem Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG) und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK). 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 Arbeitsgestaltung. Alle anderen Themenschwerpunkte liegen im Verantwortungsbereich des BMWA. In der Umsetzung und Abwicklung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird das BMWA durch das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH unterstützt. Zudem überwacht ein Begleitausschuss die Durchführung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, der nach Genehmigung der Programmplanung einberufen wurde. Die wichtigsten Ergebnisse von EQUAL werden jährlich von der Verwaltungsbehörde (dem BMWA) und der Europäischen Kommission geprüft. Von den Entwicklungspartnerschaften wird die **Zusammenarbeit** mit den Ministerien, insbesondere mit der ESF-Abteilung, und mit dem EBÖ als sehr gut erlebt. Kritisch werden von den Entwicklungspartnerschaften lediglich einige Elemente der vom EBÖ in Kooperation mit Cap Gemini eingerichteten EQUAL Datenbank Österreich beurteilt.

In Folge des ersten Aufrufs zur **Einreichung von Anträgen** für die Aktion 1 wurden in Österreich 148 Anträge eingereicht, davon 94 (64 %) von regionalen und 54 (36 %) von sektoralen Entwicklungspartnerschaften. Beinahe ein Drittel aller eingereichten regionalen Förderanträge stammt von in Wien ansässigen Institutionen gefolgt von Tirol mit 15 % der eingereichten regionalen Förderanträge für die Aktion 1. Die im Vergleich zur Größe des Bundeslandes (gemessen an dem Anteil der Erwerbspersonen) verhältnismäßig hohe Teilnahme von Institutionen aus Tirol und Wien an der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist dabei in erster Linie auf den hohen Grad an Verantwortung zurückzuführen, den das Land Tirol bzw. der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff) in Wien in Bezug auf die Umsetzung von EQUAL übernommen haben. In diesem Zusammenhang wird in den guten Zusammenarbeitsstrukturen zwischen Bund und Land sowie in dem persönlichen Kontakt zu den Entwicklungspartnerschaften durch eine vor Ort vorhandene Anlaufstelle ein wichtiges **Erfolgskriterium** für eine hohe Beteiligung von Institutionen an der Gemeinschaftsinitiative gesehen.

Von den 148 eingereichten Anträgen für die **Aktion 1** wurden 68 Anträge abgelehnt, davon 6 aus formalen Gründen. Vor allem innerhalb jener Themenschwerpunkte, die vom BMSG (1B, Erleichterung der Integration von Behinderten) und vom BMBWK (4, Förderung des lebensbegleitenden Lernens) betreut wurden, war die Ablehnungsrate bei Aktion 1 mit jeweils 63 % verhältnismäßig hoch. **Probleme** bereiteten den Entwicklungspartnerschaften im Rahmen der Aktion 1 vor allem der verzögerte Start der Implementierung von EQUAL sowie der daraus resultierende Zeitdruck. Insbesondere stellten auch der verhältnismäßig hohe administrative Aufwand, die verstärkte Betonung juristischer Aspekte sowie die Gewinnung einzelner Sozialpartner (vor allem der Wirtschaftskammer) für eine Zusammenarbeit im Rahmen von EQUAL größere Schwierigkeiten für einige Entwicklungspartnerschaften dar. Dennoch beurteilen die Entwicklungspartnerschaften die Tatsache, dass ihnen für die Durchführung der Aktion 1 Budget zur Verfügung stand, sehr positiv, auch wenn einige Partnerschaften, insbesondere Größere, ihre Personalkosten damit nicht zur Gänze abdecken konnten.

Von den 80 für die Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften haben 72 Anträge für die **Aktion 2 und 3** eingereicht, wovon wiederum 58 zugelassen wurden. 14 Anträge wurden negativ beurteilt, davon 8 auf Grund formaler Mängel. Während die **Ablehnungsraten** in Themenschwerpunkt 4, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens, auch bei Aktion 2 und 3 wieder sehr hoch war (63 %), senkte sich diese in Schwerpunkt 1B, der Erleichterung der Integration von Behinderten, von 63 % auf 0 %. Einer der Gründe dafür, dass alle Entwicklungspartnerschaften, die im Schwerpunkt 1B zu Aktion 1 zugelassen waren auch bei Aktion 2 und 3 positiv beurteilt wurden, mag daran liegen, dass die Entwicklungspartnerschaften im Verlauf der Aktion 1 intensiv vom Bundessozialamt (BSB) und vom BMSG unterstützt wurden. Die hohe Ablehnungsrate bei Aktion 2 und 3 in Themenbereich 4 ist demgegenüber unter anderem auf **Budgetprobleme des BMBWK** zurückzuführen. Auf Grund der mangelnden Kofinanzierung durch das BMBWK war es nicht möglich, mehr Entwicklungspartnerschaften zu Aktion 2 und 3 zuzulassen. So musste im Schwerpunkt lebensbegleitendes Lernen z.B. ein qualitativ hochwertiger Antrag, der auch vom EBÖ und Begleitausschuss als gut und förderfähig bewertet wurde, wegen Budgetproblemen abgewiesen werden.

Der größte Anteil der für die **Aktion 2 und 3** zugelassenen Partnerschaften befasst sich mit Thema 1A, der Reintegration in den Arbeitsmarkt (15 von 58). Mit 12 geförderten Entwicklungspartnerschaften stellt Thema 3, die Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, den zweitgrößten Schwerpunkt von EQUAL Österreich dar, gefolgt von Thema 5, der Chancengleichheit von Frauen und Männern (11) und Thema 2, der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (8). Die geringste Zahl an Entwicklungspartnerschaften (jeweils 3) ist in Thema 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen und Thema 4, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens, tätig. Von den 58 für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften sind dabei 36 (62 %) regional und 22 (38 %) sektoral tätig. Insgesamt kann damit die **Zielvorgabe**, ca. 60 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen von EQUAL Österreich zu fördern als durchaus erreicht betrachtet werden. Während jedoch die Anzahl der geförderten Partnerschaften in Themenschwerpunkt 1A, der Reintegration in den Arbeitsmarkt, jener der vorgesehenen nahezu entspricht, ist vor allem in Themenbereich 4, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens, eine deutliche Unterschreitung des entsprechenden Aktivitätsziels zu beobachten. Eine deutliche Überschreitung der Zielvorgabe liegt demgegenüber bei Thema 3 der Verbesserung von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft vor.

An den 58 für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften beteiligen sich 494 unterschiedliche Institutionen aus ganz Österreich. Beinahe die Hälfte **der PartnerInnen** (48 %) sind Nicht-Regierungsinstitutionen (NGOs), gefolgt von PartnerInnen der öffentlichen Fachenebene (18 %) sowie anderen PartnerInnen (17 %). Die 58 Entwicklungspartnerschaften setzen sich aus insgesamt 783 Institutionen zusammen, da sich einige Einrichtungen an mehreren Partnerschaften beteiligen. Von den Entwicklungspartnerschaften sollen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL insgesamt rd. 30.000 auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personen gefördert werden, davon rd. 16.400 (54 %) Frauen und 13.700 (46 %) Männer. Den größten Anteil an vorgesehenen **TeilnehmerInnen** weist mit rd. 11.300 (38 %) Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt auf. Die zweitgrößte Sollzahl an TeilnehmerInnen liegt bei Thema 4, lebensbegleitendes Lernen, mit rd. 10.500 Personen (35 %) vor, obgleich dieser Schwerpunkt nur von 3 Entwicklungspartnerschaften bearbeitet wird.

Probleme und Schwierigkeiten für die Entwicklungspartnerschaften in Zusammenhang mit der **Aktion 2 und 3** ergaben sich, ähnlich wie bei Aktion 1, in erster Linie als Folge ihres verspäteten Starts. Auch die Kritik an Aktion 1, die Formalismen und den administrativen Aufwand entsprechend setzt sich in Aktion 2 fort. Schwierigkeiten bereiten den Entwicklungspartnerschaften im Rahmen der Aktion 2 und 3 auch die Abrechnungsmechanismen, die zum Teil sehr umständliche Handhabung der EQUAL-Datenbank sowie die teilweise unzureichende Budgetierung von Vernetzungsaktivitäten. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass durch die Formalismen in EQUAL dessen Dynamik und Flexibilität gehemmt werden. Eine Entschlackung und Vereinfachung des Programms wird daher von allen Seiten angestrebt. Trotz des hohen bürokratischen Aufwandes, beabsichtigen die Entwicklungspartnerschaften jedoch, bei einer neuen Runde von EQUAL wieder einzureichen, sofern sie eine gute Projektidee haben.

Im Rahmen der 1. Antragsrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich wurden insgesamt 88 % der vorgesehenen Fördermittel ausgeschöpft. D.h., die für die Aktionen 1, 2 und 3 veranschlagten Mittel wurden um 12 % unterschritten. Diese **Budgetunterschreitung** ist jedoch allein auf die deutlich geringere als ursprünglich vorgesehene Anzahl an zugelassenen Entwicklungspartnerschaften in Themenschwerpunkt 4, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens zurückzuführen, die allein in diesem Schwerpunkt zu einer Unterschreitung der Mittel um 80 % führt. Auch in Themenschwerpunkt 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen werden die vorgesehenen Mittel nicht voll ausgeschöpft (-36 %), in allen anderen Themenbereichen liegen die mit den EntwicklungspartnerInnen vertraglich vereinbarten Budgets über den ursprünglich veranschlagten Mitteln.

In Bezug auf die **Grundsätze** der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist festzustellen, dass insbesondere der Grundsatz der Partnerschaftlichkeit von den Entwicklungspartnerschaften sehr ernst genommen und verhältnismäßig streng ausgelegt wird. Die Zusammenarbeit in den Entwicklungspartnerschaften ist sehr eng, es werden Konsensentscheidungen angestrebt und unter dem Motto „Kooperation statt Konkurrenz“ gehandelt. Auch die Verpflichtung zur transnationalen Zusammenarbeit wird von den Entwicklungspartnerschaften als sehr positiv beurteilt und als ein wichtiger Schritt zur Europäisierung und Mobilitätsförderung angesehen. Der innovative, experimentelle Charakter von EQUAL erfährt vor allem auch durch österreichische Arbeitsmarkt- und SozialpolitikexpertInnen eine überaus positive Bewertung und wird als tatsächliche Chance gesehen, dauerhaft Diskriminierungen am Arbeitsmarkt abzubauen. Hier sind von den Entwicklungspartnerschaften umfangreiche prozessorientierte, zielorientierte, kontextorientierte und Produktinnovationen in Arbeit. In Bezug auf das Mainstreaming und die Nachhaltigkeit der Ergebnisse werden vor allem hohe Erwartungen an die Sozialpartner und das Arbeitsmarktservice gestellt. In welchem Ausmaß EQUAL dazu beitragen kann, nachhaltige Veränderungen herbeizuführen machen ExpertInnen jedoch davon abhängig in wie weit die Gemeinschaftsinitiative durch die Regierung und Ministerien unterstützt und mitgetragen wird.

In Bezug auf das **Querschnittsthema** Gender Mainstreaming (GM) gehen die Meinungen in den Entwicklungspartnerschaften stark auseinander. Obwohl die Entwicklungspartnerschaften über gut ausgearbeitete Konzepte zum Thema Gender Mainstreaming (GM) verfügen, wird Gender Mainstreaming von vielen als „Feigenblatt“ oder als „Scheinpolitik“ bezeichnet. Andere Entwicklungspartnerschaften wiederum halten GM für selbstverständlich und praktizieren es seit langem. Bei einer dritten Kategorie von Entwicklungspartnerschaften ist bereits durch die Ausrichtung der Projekte Gender Mainstreaming gegeben, in dem zum Beispiel gezielt weibliche TeilnehmerInnen gefördert werden. Das Querschnittsthema Informationsgesellschaft wird in den Entwicklungspartnerschaften vor allem durch Lernprogramme, Benutzung von PCs, Schulungstools, Verwendung von Internet als Kommunikationsmedium, etc. umgesetzt. Aus der Sicht einzelner AntragstellerInnen ist es inhaltlich zwar nicht immer sinnvoll, für jedes Modul IKT wie auch GM zu spezifizieren. Laut ExpertInnenmeinung wird dieses Querschnittsthema jedoch unterbewertet. Die geringe Beachtung, die diese Querschnittsmaterie innerhalb der Entwicklungspartnerschaften findet, wird von den ExpertInnen unter anderem auch auf das Nachhinken Österreichs im technologischen Fortschritt zurückgeführt.

Im Rahmen von EQUAL ist es in einem erheblichen Ausmaß gelungen, arbeitsmarktfremde Personen zu aktivieren. Dies zeigt sich unter anderem an dem relativ hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen bzw. Personen im Haushalt. Es ist jedoch zu vermuten, dass der Anteil höher qualifizierter Personen unter den TeilnehmerInnen von EQUAL vergleichsweise hoch ist. Ein hohes **Problemlösungspotenzial** haben die EQUAL Maßnahmen aus Sicht der Betroffenen in erster Linie bei der Kompensation von Qualifikationsdefiziten, der Bewältigung von Ungewissheit über den weiteren Lebensverlauf sowie in Bezug auf Jobunsicherheit. Für die Lösung von Problemen, die entweder in komplexer Weise in der persönlichen Lebensgeschichte der Befragten oder in der Struktur des Beschäftigungs- bzw. Wirtschaftssystems sowie in gesellschaftlichen Wertemustern verankert sind, wird den Maßnahmen ein nur begrenzter Wirkungsradius zugeschrieben. Erste **kurzfristige Effekte** der EQUAL Maßnahmen auf die TeilnehmerInnen zeigen sich vor allem hinsichtlich des Ausbildungsniveaus und des Selbstvertrauens der Betroffenen. Zudem weisen die TeilnehmerInnen von EQUAL eine außerordentlich hohe **Zufriedenheit** in Bezug auf die besuchten Maßnahmen auf.

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BWA) hat die KMU FORSCHUNG AUSTRIA (ehemals Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung, IfGH) 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 Januar 2006. Es handelt sich dabei 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 von EQUAL Österreich, die im Herbst 2003 abgeschlossen wurde und die Ende 2005, aktualisiert wird.

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 geht es darum, die Beschäftigungschancen vor allem jener Menschen zu erhöhen, die bisher von der positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes wenig oder auch gar nicht profitieren konnten. 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 sowie der Halbzeitbewertung 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 und Effizienz der EQUAL-Aktivitäten.

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL befindet sich derzeit in der Implementierungsphase. Die Vorbereitungen zur Konstituierung der Entwicklungspartnerschaften für die 1. Antragsrunde sind bereits abgeschlossen (Aktion 1) und die Entwicklungspartnerschaften arbeiten an der Durchführung ihrer jeweiligen Arbeitsprogramme (Aktion 2) sowie an der Vernetzung und Verbreitung der Ergebnisse (Aktion 3). Die vorliegende Halbzeitbewertung beinhaltet insofern, 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, die auch eine sich daraus ableitende Beurteilung der Relevanz von EQUAL beinhaltet (Kapitel 4), eine Analyse der operationellen Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (Kapitel 5) basierend auf Fallstudien und einer ausführlichen Dokumentenanalyse, eine detaillierte Analyse der Aktion 1 (Kapitel 6) sowie eine erste Analyse der Aktion 2 und 3 (Kapitel 7) auf Grundlage von Auswertungen aus der Monitoringdatenbank, der Dokumentenanalyse und Fallstudien, eine erste Analyse der Umsetzung der Grundsätze und Querschnittsthemen von EQUAL (Kapitel 8), basierend auf Eintragungen in die EQUAL-Datenbank, Fallstudien und Interviews mit österreichischen Arbeitsmarkt- und SozialpolitikexpertInnen, sowie eine Analyse der kurzfristigen Effekte von EQUAL (Kapitel 9) auf Grundlage einer TeilnehmerInnenbefragung. Schließlich werden auf Basis der Ergebnisse der Analysen Schlussfolgerungen und Lerneffekte in Hinblick auf die 2. Antragsrunde von EQUAL abgeleitet (Kapitel 10).

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 Sub-initiativen 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:¹

- 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.

¹ 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 Europäische 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 für vorgegeben:²

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.

² 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.³

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.

³ 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 beruflichen 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 Erprobung der 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 Chancengleichheit	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 und Generationen (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 und Generationen (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 Mitgliedsstaaten 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 zufrieden stellend 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 und Generationen (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), den Bundesländern, der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs (PRÄKO-LWK) sowie einer Gruppe von Nicht-Regierungs Organisationen (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 ProgrammevaluatorInnen 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.⁴

⁴ Programmplanungsdokument der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006 (PGI)

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 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 Ländern der EU-Beitrittskandidaten 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 Ergebnisse 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.⁵

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 beträgt 18 – 36 Monate. Im Juni/Juli 2004 beginnt laut europäischem Zeitplan die 2. Antragsrunde zur Umsetzung von EQUAL Österreich für die Jahre 2005 – 2006, für die 34 % der gesamten budgetären Mittel vorgesehen sind.

⁵ 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.

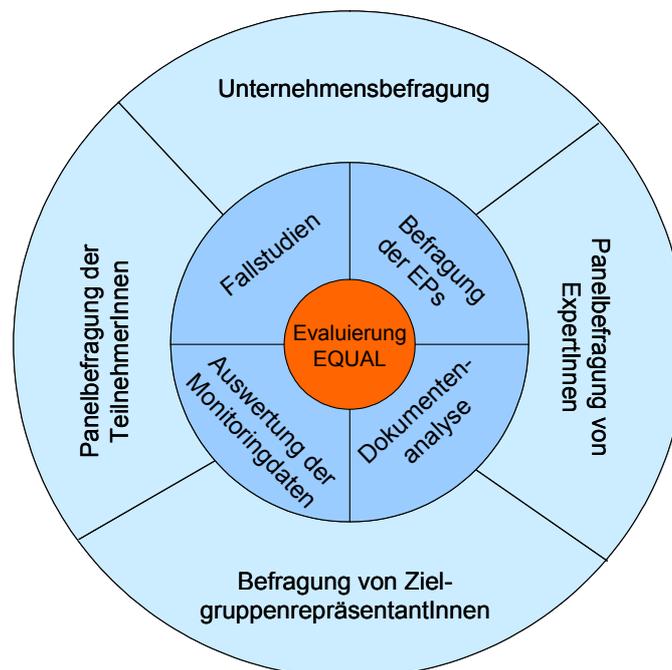
Zentrale Fragestellungen, die im Rahmen der vorliegenden Halbzeitbewertung von EUQUAL beantwortet werden, lauten:

- 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?
- Welche Probleme gab es bei der operationellen Umsetzung von EQUAL auf Seiten der Programmverantwortlichen?
- Welche Probleme und Schwierigkeiten hatten die Entwicklungspartnerschaften bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten während Aktion 1 und Aktion 2 und 3?
- Wie bzw. in welchem Umfang würden die Grundsätze und Querschnittsthemen von EQUAL innerhalb der Entwicklungspartnerschaften umgesetzt?
- Welche kurzfristigen Effekte hat die Gemeinschaftsinitiative EQUAL auf die TeilnehmerInnen an den Modulen der Entwicklungspartnerschaften?
- Welche Empfehlungen lassen sich aus den Analysen in Hinblick auf die 2. Antragsrunde von EQUAL 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 kombiniert daher quantitative und qualitative Evaluierungsmethoden und stellt eine Verbindung aus "top-down" und "bottom-up" Ansätzen dar (siehe Abbildung 1), wobei die Einbindung des gesamten Netzwerkes der Beteiligten und an EQUAL Interessierten sichergestellt wird. Damit soll das Evaluierungsdesign dem experimentellen Charakter von EQUAL gerecht werden. Folgende Methoden kommen im Rahmen der Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zum Einsatz:

Abbildung 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 werden. Im Zentrum der Dokumentenanalyse stehen 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 beispielsweise 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. Im Rahmen der Kontextanalyse werden des Weiteren 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 zu aktualisierende Dokumentenanalyse dient 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, werden laufend statistisch ausgewertet und interpretiert, wobei beispielsweise Daten zur finanziellen Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative bzw. zur sozioökonomischen Struktur der TeilnehmerInnen analysiert werden. Zudem erfolgt eine Beschreibung und Beurteilung des Gesamtprogramms auf Basis der Monitoringdaten in Bezug auf die thematischen Schwerpunkte, die Ziele, Aktivitäten, Grundsätze und Querschnittsthemen und die Zielgruppen der einzelnen Entwicklungspartnerschaften. Die laufende Auswertung und Interpretation der Monitoringdaten soll 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 geht es darum, 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 werden 11 Fallstudien (d.h. mit 11 Entwicklungspartnerschaften) durchgeführt, wobei zum Zeitpunkt der Halbzeitbewertung 5 Fallstudien abgeschlossen und weitere 6 für Anfang 2004 geplant sind. Die Auswahl der Entwicklungspartnerschaften erfolgt im Sinne einer optimalen Fallkontrastierung nach den Kriterien Themenschwerpunkt, regionale/sectorale Entwicklungspartnerschaft, Größe der Entwicklungspartnerschaft und Verteilung nach Bundesländern. In den Fallstudien werden Leitfadengestützte 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 dient 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 wird 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 Frühling 2004 stattfinden wird, sollen 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 werden. Thema der Befragung wird vor allem die Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften sein (z.B. Bildung von Entwicklungspartnerschaften, operationale Umsetzung der Grundsätze und Querschnittsthemen, Zusammenarbeit innerhalb der Entwicklungspartnerschaften, etc.). Die Befragung aller Entwicklungspartnerschaften soll insbesondere eine über die Monitoringdaten hinausgehende systematische Identifizierung der Effekte und Wirkungen von EQUAL bzw. der in diesem Sinne durchgeführten Aktivitäten ermöglichen. Die Auswahl der zu befragenden PartnerInnen erfolgt in enger Kooperation mit den jeweiligen Trägerinstitutionen, wobei zumindest eine Kontaktperson innerhalb der koordinierenden PartnerIn und mindestens 2 - 3 weitere PartnerInnen jeder Entwicklungspartnerschaft befragt werden sollen. Die Befragung der Entwicklungspartnerschaften erfolgt schriftlich, d.h. die EntwicklungspartnerInnen erhalten einen Fragebogen mit sowohl qualitativen (offenen) als auch standardisierten (geschlossenen) Fragen. Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass im Rahmen von EQUAL unterschiedliche Projekte und Module durchgeführt werden, sind entsprechende Adaptionen in den jeweiligen Fragebögen vorgesehen.

E) Panelbefragung der TeilnehmerInnen

Im Zuge einer zweiphasigen Panelbefragung wird ein repräsentatives Sample von TeilnehmerInnen an den von den Entwicklungspartnerschaften abgehaltenen Modulen (Kursen, Beratungen, Schulungen, Qualifizierungsmaßnahmen, etc.) befragt. Voraussetzung für die Einbeziehung in die Befragung ist dabei, dass die jeweiligen Zielpersonen den Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften in einem Ausmaß ausgesetzt sind, dass messbare Einstellungs- bzw. Verhaltensänderungen zu erwarten sind. Durch die Wiederholungsbefragung lassen sich dabei nicht nur statische sondern auch dynamische Informationen über die Effekte und Wirkungen von EQUAL auf seine Zielgruppen gewinnen. Die Befragung erfolgt je nach Zielgruppe, schriftlich, telefonisch oder persönlich. Im Zentrum der Befragung stehen so genannte „soft outcomes“, welche vor allem in Zusammenhang mit der Stärkung der Handlungskompetenz der Zielgruppen von besonderer Relevanz sind (z.B. individuelle Motivation, subjektives Empfinden von TeilnehmerInnen bezüglich ihrer Vermittelbarkeit, Einschätzung von TeilnehmerInnen bezüglich ihrer eigenen Selbstsicherheit, etc.). Die erste Erhebungswelle wurde von Mai bis August 2003 durchgeführt. In diesem Zeitraum konnten etwa 500 Interviews realisiert werden, die in die Auswertungen für die vorliegende Halbzeitbewertung einfließen. Bei der zweiten Welle wird versucht werden, die in der ersten Welle erreichten Zielpersonen wieder zu befragen. Auf Grund der schwierigen Erreichbarkeit der Befragten ist allerdings davon auszugehen, dass etwa 50 % Personen tatsächlich nochmals befragt werden können; als Ergänzung soll eine weitere Kontrollstichprobe herangezogen werden.

F) Befragung der Unternehmen

Ziel der Unternehmensbefragung, die im Frühling 2005 durchgeführt wird, ist eine Analyse der Effekte der Gemeinschaftsinitiative auf die an EQUAL beteiligten Unternehmen. Dabei geht es in erster Linie darum, die Auswirkungen von EQUAL (z.B. Einstellungsveränderungen in Unternehmen, Auswirkungen innerbetrieblicher Maßnahmen gegen Rassismen auf das Betriebsklima, etc.) auf die an dem Programm beteiligten Unternehmen zu analysieren. Zu diesem Zweck werden zum einen an EQUAL beteiligte Unternehmen befragt, um Einstellungen und kurzfristige Effekte analysieren zu können, zum anderen sollen Unternehmen herangezogen werden, deren Teilnahme an EQUAL mit Ablauf des Jahres 2003 endet, um die Nachhaltigkeit der EQUAL-Aktivitäten in Unternehmen überprüfen zu können. Schließlich gilt es eine Vergleichsgruppe von nicht am Programm beteiligten Unternehmen zu befragen, um jene (Netto-)Effekte isolieren zu können, die allein auf die Gemeinschaftsinitiative zurückzuführen sind. Im Zuge der Vergleichsgruppenanalyse wird in einem Stichprobenverfahren eine Vergleichsgruppe gebildet, die weitgehend identische Merkmale aufweist (z.B. in Bezug auf Sektor, Größe sowie Standort der Unternehmen) wie die Gruppe der befragten programmteilnehmenden Unternehmen („Matching Pairs“). Es wird angestrebt, jeweils rd. 150 Unternehmen aus jeder der genannten drei Gruppen zu befragen.

G) Panelbefragung von ExpertInnen

Im Rahmen der Panel-Befragung von ExpertInnen wird 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 fehlt. Die erste Befragungswelle erfolgte bereits im April und Mai 2003. Auf Basis eines entsprechenden 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 dabei die Beurteilung der Relevanz und der Grundsätze und Querschnittsthemen von EQUAL sowie die Erwartungen der ExpertInnen an die Gemeinschaftsinitiative EQUAL. In der zweiten Welle, die für Frühjahr 2005 vorgesehen ist, soll anhand der Einschätzungen der ExpertInnen der Erfolg des Programms hinsichtlich seiner Zielsetzungen sowie seiner globalen Effekte und Wirkungen überprüft werden.

H) Befragung von ZielgruppenrepräsentantInnen

Im Zuge der Zielgruppenbefragung gilt es die subjektiven Ansichten von RepräsentantInnen der wichtigsten Zielgruppen von EQUAL Österreich zu ermitteln. Dabei sollen vor allem RepräsentantInnen der im Rahmen der 6 Themenschwerpunkte von EQUAL geförderten Zielgruppen (z.B. VertreterInnen des Arbeitsmarktservice, des Bundessozialamtes und des Integrationsfonds, VertreterInnen von Behindertenverbänden, AusländerInnenbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragte, VertreterInnen großer NGOs, etc.) nach den globalen Auswirkungen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL auf die Situation der jeweiligen Personengruppen befragt werden. Insofern kommt auch der Zielgruppenbefragung eine besondere Bedeutung in Bezug auf die Evaluierung der Grundsätze und Querschnittsthemen bzw. die Analyse der globalen Effekte und Wirkungen von EQUAL sowie in Bezug auf die Beurteilung seiner Relevanz zu. Die Befragung erfolgt im Rahmen qualitativer persönlicher Interviews, die auf einem Gesprächsleitfaden basieren, der zum einen allgemeine Fragen zum Programm enthalten und zum anderen individuell auf den jeweiligen Themenbereich zugeschnitten sein wird.

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 2002 um 1 % (siehe Tabelle 2). Die Konjunktur entwickelte sich dabei vor allem im 1. Halbjahr zufrieden stellend, im 2. Halbjahr blieb die Dynamik schwach und der Konjunkturaufschwung kam nicht wie erwartet in Gang; hier schlugen sich die Börsenkrise und die Zweifel an der Robustheit der internationalen Konjunktur nieder. Auch die Produktionsausfälle infolge der Hochwasserschäden wirkten kurzfristig dämpfend. In diesem Jahr wird das Wirtschaftswachstum mit einem Plus von 0,7 % noch geringer ausfallen und damit das dritte aufeinander folgende Jahr praktisch stagnieren. Die Gründe für die fortgesetzte Stagnation liegen in der anhaltend schwachen Inlandsnachfrage und der Stagnation der Warenexporte.

Tabelle 2: Wirtschaftsindikatoren, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent

	1999	2000	2001	2002	2003
Bruttoinlandsprodukt (BIP) real	+2,7	+3,5	+0,7	+1,0	+0,7
Sachgütererzeugung real	+3,0	+6,5	+1,3	+0,3	+0,3
Private Konsumausgaben real	+2,3	+3,3	+1,5	+0,9	+1,3
Bruttoanlageinvestitionen real	+2,1	+5,9	-2,2	-4,6	+0,8
davon Ausrüstungen	+4,9	+11,8	-2,9	-9,4	0,0
davon Bauten	0,0	+1,2	-1,5	-0,5	+1,4
Warenexporte real	+7,7	+13,1	+7,5	+4,3	+2,5
Warenimporte real	+6,9	+10,9	+5,7	-1,6	+1,7
Leistungsbilanzsaldo (in % des BIP)	-3,2	-2,6	-1,9	+0,7	+0,4
Verbraucherpreise	+0,6	+2,3	+2,7	+1,8	+1,3

Quelle: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Juni 2003

Die **Investitionsbereitschaft** der Unternehmen sank 2002 auf einen Tiefpunkt. In Ausrüstungsgütern wurde um ein Zehntel weniger investiert als im Vorjahr. Dieser Rückgang fiel wesentlich stärker aus als im EU-Durchschnitt. Die günstigere Bautätigkeit und der starke Rückgang der Importe glichen jedoch den Effekt des massiven Investitionseinbruchs auf das Wirtschaftswachstum weitgehend aus. Auch heuer wird nur mit einem bescheidenen Plus der Bruttoanlageinvestitionen gerechnet (+0,8 %), wobei sich die Anzeichen einer Belebung in der Baubranche mehren. Dies sollte zu einem Zuwachs bei den Bauinvestitionen führen, die Ausrüstungsinvestitionen werden sich auf Vorjahresniveau bewegen.

Die **privaten Konsumausgaben** wirkten in den vergangenen zwei Jahren konjunkturstabilisierend und hielten auch 2002 besser der Konjunkturschwäche stand als etwa in Deutschland. Die Verbraucher gaben real um knapp 1 % mehr aus als im Vorjahr, auch 2003 dürfte es zu einer neuerlichen Steigerung der privaten Konsumausgaben (+1,3 %) kommen. Auch Export und Tourismus entwickelten sich angesichts des internationalen Konjunkturreinbruchs relativ günstig. Die **realen Warenexporte** wurden um 4,3 % ausgeweitet; die Exporteure konnten vor allem Marktanteile auf den südost- und osteuropäischen Märkten bzw. in Asien gewinnen. Auf Grund der anhaltend schwachen Konjunktur wichtiger Handelspartner und der real-effektiven Aufwertung des Euro wird die Steigerung der Warenexporte in diesem Jahr aber etwas schwächer ausfallen (+2,5 %).

Der Außenbeitrag war 2002 die wichtigste Komponente des Wirtschaftswachstums. Die **realen Warenimporte** gingen merklich zurück, da die Nachfrage nach Investitionsgütern und Pkw einbrach. Handels- und Leistungsbilanz verbesserten sich dadurch massiv. Die Leistungsbilanz war 2002 erstmals seit 1991 nicht nur ausgeglichen, sondern mit 0,7 % des BIP sogar positiv. Auch 2003 dürfte es zu einem Überschuss kommen. Die **Verbraucherpreise** stiegen 2002 um 1,8 %; dank der Beruhigung der Energiepreise um fast 1 %-Punkt langsamer als 2001. Heuer sollte es zu einer weiteren Abschwächung der **Inflationsrate** auf 1,3 % kommen.

4.1.2 Der österreichische Arbeitsmarkt

4.1.2.1 Die Arbeitsmarktlage und -entwicklung in Österreich

Die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums hatte 2001 und 2002 einen ungewöhnlich starken Anstieg der Arbeitslosigkeit zur Folge, da die Nachfrage nach Beschäftigten der Konjunkturlage entsprechend zurückging während das Arbeitskräfteangebot gleichzeitig beträchtlich zunahm (siehe Tabelle 3). Die **Zahl der Arbeitsplätze** war im Jahresdurchschnitt 2002 um rd. 14.000 (-0,5 %) niedriger als im Vorjahr. Von den Arbeitsplatzverlusten besonders betroffen waren die Sachgüterproduktion, die Bauwirtschaft und zuletzt auch der Handel. Die Zahl der Arbeitsplätze wurde etwa in jenem Ausmaß verringert, wie es auf Grund der Konjunkturabschwächung zu erwarten war. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ging jedoch über den konjunkturbedingten Effekt hinaus. Die **Arbeitslosenquote** laut Eurostat stieg 2002 von 3,6 % auf 4,1 %, laut AMS (d.h. in % der unselbstständigen Erwerbspersonen) von 6,1 % auf 6,9 %. Die Zahl der Arbeitslosen laut AMS erhöhte sich 2002 um rd. 28.500. Wegen des Aufnahmestopps in vielen Betrieben waren zunehmend auch Jüngere von Arbeitslosigkeit betroffen.

Der überdurchschnittlich starke Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2002 ging auf den deutlichen Zuwachs des **Arbeitskräfteangebots** zurück (+15.000). 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 und der Erhöhung des inländischen Angebots durch Einbürgerungen. Im 2. Halbjahr verringerte sich der Anstieg des Arbeitskräfteangebotes und damit auch der Arbeitslosigkeit deutlich. Das deutet auf eine Stabilisierung der Arbeitslosigkeit im Jahr 2003 hin. Das wachsende Angebot an Arbeitskräften und die Verringerung der Zahl der Arbeitsplätze führten dazu, dass die **Erwerbsquote** im Jahr 2002 von 72,2 % auf 72,6 % gestiegen, die **Beschäftigungsquote** aber von 68,2 % auf 68,0 % gesunken ist.

Tabelle 3: Arbeitsmarktentwicklung, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	1999	2000	2001	2002
Arbeitskräftenachfrage				
Erwerbstätige ¹⁾	+38,2	+30,8	+15,1	-13,1
Unselbstständig Beschäftigte ²⁾	+30,3	+27,1	+15,0	+6,3
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	<i>1,0 %</i>	<i>0,9 %</i>	<i>0,5 %</i>	<i>0,2 %</i>
davon Frauen	+20,6	+24,0	+23,9	+22,7
davon Männer	+9,6	+3,1	-8,9	-16,3
davon AusländerInnen	+7,2	+13,6	+9,9	+4,9
Selbstständig Beschäftigte	+1,0	+1,9	+1,5	+1,1
Arbeitskräfteangebot				
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64)	+19,8	+25,2	+28,1	+22,9
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-59)	-2,6	-17,5	-14,2	-5,5
Erwerbspersonen im Inland ¹⁾	+22,2	+3,4	+24,7	+14,9
Überschuss an Arbeitskräften				
Vorbemerkte Arbeitslose ³⁾	-16,1	-27,4	+9,6	+28,5
Arbeitslosenquote				
in % der Erwerbspersonen (Eurostat)	3,9	3,7	3,6	4,0
in % der Erwerbspersonen (AMS)	6,0	5,3	5,5	6,2
in % der unselbstständigen Erwerbspersonen (AMS)	6,7	5,8	6,1	6,9
Frauen	6,9	5,9	5,9	6,4
Männer	6,5	5,8	6,2	7,2
Erwerbsquote¹⁾⁴⁾	71,2	71,5	72,2	72,6
Beschäftigungsquote¹⁾⁵⁾	66,9	67,7	68,2	68,0

¹⁾ ohne BezieherInnen von Karenz/Kinderbetreuungsgeld, ohne Präsenzdienner

²⁾ lt. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

³⁾ lt. Arbeitsmarktservice (AMS)

⁴⁾ Erwerbspersonen in % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-59)

⁵⁾ Erwerbstätige in % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-59)

Quelle: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Dezember 2002

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 2002 6,3 % der unselbstständig Beschäftigten, im Jahr 2001 waren es noch 6,1 %. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten (+6.300) weniger stark gestiegen ist als jene der geringfügig Beschäftigten (+6.800). Von der geringfügigen Beschäftigung sind vor allem Frauen betroffen. Von den 211.643 geringfügig Beschäftigten waren im Jahr 2002 über 70 % Frauen. Besonders häufig ist diese Beschäftigungsform in den Bereichen Handel, Fremdenverkehr und Realitäten/Forschung/unternehmensbezogene Dienstleistungen (z.B. Reinigung) vorzufinden.

Tabelle 4: Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	1999	2000	2001	2002	Anteil 2002 ¹⁾
Geringfügig Beschäftigte²⁾					
insgesamt	+18,5	+7,7	+8,3	+6,8	100 %
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	+12,3	+5,3	+5,9	+4,0	72 %
Männer	+6,2	+2,3	+2,5	+2,8	28 %
Freie Dienstverträge³⁾					
insgesamt	+4,5	+3,0	+1,5	+1,0	100 %
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	+2,1	+1,4	+0,9	+0,7	49 %
Männer	+2,4	+1,6	+0,6	+0,3	51 %
Teilzeitbeschäftigte⁴⁾					
insgesamt	+27,2	+6,0	+45,3	⁵⁾	100 %
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	+30,5	+8,2	+36,8	⁵⁾	85 % ⁶⁾
Männer	-3,3	-2,2	+8,6	⁵⁾	15 % ⁶⁾

¹⁾ Anteil an den geringfügig Beschäftigten bzw. an den Freien Dienstverträgen 2002

²⁾ Ein Beschäftigungsverhältnis ist geringfügig, wenn das monatliche Entgelt den Betrag (2003) von € 309,38 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, Microzensus, nach Labour Force-Konzept, d.h. Teilzeitbeschäftigte sind alle Erwerbstätigen, die eine Arbeitszeit von 1 bis 35 Wochenstunden angeben, beinhaltet auch geringfügig Beschäftigte

⁵⁾ derzeit keine Daten verfügbar

⁶⁾ Anteil an den Teilzeitbeschäftigten 2001

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Im Jahr 2002 gab es 24.649 **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 steigt jedoch kontinuierlich an, im Jahr 2002 gab es um rd. 1.000 freie Dienstverträge mehr als im Jahr zuvor. Die freien Dienstverträge sind zudem stark auf die Bundeshauptstadt konzentriert, im Jahr 2002 wurde knapp die Hälfte (48 %) aller freien Dienstverträge in Wien abgeschlossen.

Im Jahr 2001 gingen 620.000 Personen, das sind knapp ein Fünftel (17 %) aller Vollzeitbeschäftigten, einer **Teilzeitbeschäftigung** nach. Die Teilzeitbeschäftigung betrifft - wie auch der Spezialfall der geringfügigen Beschäftigung - in erster Linie Frauen. 85 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass vor allem in Branchen in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind (z.B. Einzelhandel), diese Beschäftigungsform häufig anzutreffen ist. Zudem ist die Anzahl der weiblichen Teilzeitkräfte in den letzten Jahren stark angestiegen. 2001 waren um 36.800 weibliche Personen mehr teilzeitbeschäftigt als im Jahr zuvor, der Zuwachs bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten betrug im gleichen Zeitraum nur 8.600.

4.1.2.2 Arbeitslosigkeit in Österreich

Insgesamt waren im Jahr 2002 232.418 Personen arbeitslos, d.h. um 28.500 Personen oder um 14 % mehr als im Vorjahr (siehe Tabelle 5). Von den insgesamt Arbeitslosen waren 134.377 Männer (58 %) und 98.041 Frauen (42 %). Damit ist die Arbeitslosenquote bei den Männern mit 7,2 % etwas höher als jene bei den Frauen mit 6,4 %. 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.

Tabelle 5: Vorgemerkte Arbeitslose, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	1999	2000	2001	2002	Anteil 2002 ¹⁾
Arbeitslose					
insgesamt	-16,1	-27,4	+9,6	+28,5	100 %
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	-6,8	-12,4	+4,9%	+14,0	
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	-8,1	-14,0	+1,8	+9,5	42 %
Männer	-7,9	-13,4	+7,8	+19,1	58 %
<i>nach Alter</i>					
Jugendliche (15 - 24-jährige)	-4,5	-4,0	+3,0	+5,7	16 %
25 – 49-jährige	-12,3	-16,4	+7,3	+17,3	63 %
Ältere (50 und mehr Jahre)	+0,8	-7,1	-0,8	+5,5	21 %
<i>nach Vormerkdauer</i>					
unter 3 Monate	+1,9	-6,6	+13,2	+9,5	59 %
3 bis unter 6 Monate	-4,2	-4,6	+4,4	+8,8	22 %
6 Monate bis unter 1 Jahr	-7,6	-3,7	-0,2	+8,7	14 %
1 Jahr und länger	-6,2	-12,6	-7,8	+1,6	6 %
<i>nach höchster Ausbildung</i>					
keine abgeschlossene Ausbildung	-0,1	-0,2	+1,2	+1,3	4 %
Pflichtschule	-6,8	-10,0	+4,6	+10,3	41 %
Lehre	-5,9	-12,1	+2,2	+9,8	38 %
Mittlere Schule	-1,3	-2,0	+0,03	+1,6	6 %
Höhere Schule	-1,2	-2,3	+1,1	+3,8	8 %
Universität/Fachhochschule	-0,8	-0,8	+0,5	+1,6	3 %

¹⁾ Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit 2002 in Prozent

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Jugendarbeitslosigkeit

16 % der Arbeitslosen im Jahr 2002 waren Jugendliche (15 - 24-jährige), um 5.700 mehr als im Jahr zuvor. Dabei ist die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen im Jahr 2002 mit 18,4 % deutlich stärker gestiegen, als die Gesamtarbeitslosigkeit (14,0 %). Etwa 80 % der arbeitslosen Jugendlichen haben eine Vormerkdauer von maximal 3 Monaten, rd. 3 % gelten bereits als langzeitarbeitslos (Vormerkdauer über 6 Monate). Zudem gab es im Jahr 2002 im Jahresdurchschnitt rd. 4.700 Lehrstellensuchende, die rd. 2.750 offenen Lehrstellen gegenüber standen. Die Situation am Lehrstellenmarkt hat sich damit gegenüber 2001 deutlich verschärft, da die Nachfrage nach Lehrstellen um 13 % bzw. rd. 500 Personen gestiegen, das Angebot aber um 6 % gesunken ist.

Altersarbeitslosigkeit

Ein Fünftel der Arbeitslosen ist über 50 Jahre alt. Gegenüber dem Vorjahr ist die Arbeitslosigkeit bei den über 50-jährigen um 13 % gestiegen (+5.500). Dies ist unter anderem auf die Anhebung des Frühpensionierungsalters zurückzuführen. 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 anderer Arbeitsloser 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 2002 waren knapp 13.000 Personen langzeit-, d.h. über ein Jahr arbeitslos, das sind 6 % der Arbeitslosen. Weitere 14 % der Arbeitslosen bzw. 32.000 Personen waren von 6 Monaten bis ein Jahr arbeitslos, davon 1.000 Jugendliche. Die Gruppe der Personen, die länger als ein halbes Jahr arbeitslos waren, ist gegenüber 2001 um 30 % (+10.300) gestiegen. Langzeitarbeitslosigkeit ist dabei in erster Linie Altersarbeitslosigkeit. Arbeitslose mit einer Vormerkdauer von über einem Jahr waren 2002 durchschnittlich 49 Jahre, jene mit einer Vormerkdauer von 6 Monate bis zu einem Jahr durchschnittlich 43 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt der Arbeitslosen insgesamt lag hingegen - wie schon in den Jahren 1998 bis 2001 - bei 38 Jahren. Die Korrelation zwischen Alter und Langzeitarbeitslosigkeit steigt zudem im Zeitablauf. 1998 lag das durchschnittliche Alter der über ein Jahr Vorgemerkten noch bei 44 Jahren.

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 2002 fielen 45 % der Arbeitslosen in diese Kategorie. Weitere 38 % verfügten „nur“ über einen Lehrabschluss. Lediglich 14 % der Arbeitslosen, hatten eine mittlere oder höhere Schule absolviert und nur 3 % waren AkademikerInnen. Auch ein Vergleich der Arbeitslosenquoten zeigt, dass Arbeitslosigkeit mit niedrigem Bildungsniveau korreliert. Bei einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 6,1 % im Jahr 2001, lag die Arbeitslosenquote unter den PflichtschulabsolventInnen bei 12,8 %, jene unter den AkademikerInnen dagegen nur bei 1,8 %.

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. 36.131 AusländerInnen waren im Jahr 2002 arbeitslos, das sind 16 % aller als arbeitslos gemeldeten Personen (siehe Tabelle 6). Zwei Drittel der arbeitslosen Ausländer 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 2001 ist die Zahl der Arbeitslosen insgesamt um 14 %, jene der arbeitslosen AusländerInnen hingegen um 18 % gestiegen. Auch die Arbeitslosenquote unter den AusländerInnen (9,8 %) ist deutlich höher als unter InländerInnen (6,5 %). Nur etwa jede zehnte arbeitslose AusländerIn ist Angehörige eines EWR-Staats. Der überwiegende Teil der AusländerInnen ohne Arbeit stammt aus einem nicht-EWR-Staat (14 % aller Arbeitslosen).

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

	1999	2000	2001	2002	Anteil 2002 ¹⁾
insgesamt	-1,3	-1,4	+4,8	+5,5	16 %
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	<i>-4,4 %</i>	<i>-5,3 %</i>	<i>+18,8 %</i>	<i>+18,0 %</i>	
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	-0,4	-0,3	+1,5	+1,7	5 %
Männer	-0,8	-1,1	+3,4	+3,8	10 %
<i>nach Staatsbürgerschaft</i>					
EWR	-0,1	-0,2	+0,3	+0,6	1 %
nicht EWR	-1,1	-1,3	+4,6	+4,9	14 %

¹⁾ Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit 2002 in Prozent

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung

Behinderte 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 meist Gegenstand besonderer Förderungen und genießen auch höhere Schutzmaßnahmen am Arbeitsmarkt. Im Jahr 2002 waren 31.000 aller Arbeitslosen Menschen mit Behinderung, das sind 13 % aller arbeitslos gemeldeten Personen. 36 % der behinderten Arbeitslosen waren Frauen, 6 % waren Jugendliche und 34 % waren ältere Menschen über 50 Jahren. An den Gesamtarbeitslosen stellen die behinderten Frauen und die älteren Behinderten einen Anteil von jeweils 5 % und die jugendlichen Behinderten einen Anteil von 1 %. Die Anzahl der Behinderten ohne Arbeit ist im Jahr 2002 gegenüber dem Vorjahr um 4%, das entspricht rd. 1.300 Personen, gestiegen (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.

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

	1999	2000	2001	2002	Anteil 2002 ²⁾
Behinderte					
insgesamt	-1.162	-7.230	-2.380	+1.272	13 %
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	-2,8%	-18,4%	-7,4%	+4,3%	
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	-360	-2.545	-970	+127	5 %
Männer	-802	-4.687	-1.409	+1.143	9 %
<i>nach Alter</i>					
Jugendliche (15 - 24-jährige)	-	-	-203	-343	1 %
25 – 49-jährige	-	-	-1.210	+340	8 %
Ältere (50 und mehr Jahre)	-	-	-968	+1274	5 %
davon begünstigte Behinderte³⁾					
insgesamt	+125	-564	-40	+461	2 %
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	+2,4%	-10,6%	-0,8%	+9,8%	
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	+90	-166	-45	+141	1 %
Männer	+35	-398	+4	+319	1 %

¹⁾ derzeit keine Daten verfügbar

²⁾ Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit 2002 in Prozent

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

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

17 % der behinderten Arbeitslosen im Jahr 2002 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 2001 ist die Anzahl der begünstigten Behinderten ohne Arbeit um 10 % gestiegen. Insgesamt zählten 2002 2 % aller arbeitslos gemeldeten Personen zu den begünstigten Behinderten. Andererseits gingen im Jahr 2002 von den insgesamt 87.000 begünstigten Behinderten in Österreich 57.100 einer Beschäftigung nach. Dabei waren fast 95 % 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, jedoch mit abnehmender Steigerungsrate. Im Jahr 2002 waren um 1,6 % bzw. 900 begünstigte Behinderte mehr beschäftigt als im Vorjahr.

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

	1999	2000	2001	2002	Anteil 2002 ¹⁾
insgesamt	+2,4	+2,3	+1,6	+0,9	100%
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	4,8%	+4,3%	+3,0%	+1,6%	
davon selbstständig Beschäftigte	+0,2	+0,1	+0,2	+0,1	6%
davon unselbstständig Beschäftigte	+2,3	+2,1	+1,5	+0,8	94%

¹⁾ Anteil an den beschäftigten begünstigten Behinderten 2002 in Prozent

Quelle: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG)

Arbeitslosigkeit nach Bundesländern

Von den insgesamt über 230.000 Arbeitslosen in Österreich im Jahr 2002 war fast ein Drittel (32,2 %), nämlich rd. 75.000 Personen, in Wien gemeldet. 16,5 % der Arbeitslosen (38.000) waren in den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice in Niederösterreich, 14,5 % (34.000) in der Steiermark und 11,4 % (27.000) in Oberösterreich registriert. 7,4 % der Arbeitslosen lebten in Kärnten (17.000), 6,6 % in Tirol (15.000), nur 3,4 % im Burgenland (8.000) bzw. 3,1 % in Vorarlberg (7.000). Gegenüber 2001 stieg die Anzahl der Arbeitslosen in der Bundeshauptstadt (+11.400) am meisten, gefolgt von Niederösterreich (+4.300), Oberösterreich (+3.700) und der Steiermark (+3.600).

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

	1999	2000	2001	2002	Anteil 2002 ¹⁾
Arbeitslose					
insgesamt	-16,1	-27,4	+9,6	+28,5	100 %
<i>nach Bundesland</i>					
Burgenland	-0,4	-0,5	+0,4	+0,6	3,4 %
Kärnten	-0,9	-1,9	+0,4	+1,3	7,4 %
Niederösterreich	-2,2	-3,7	+2,3	+4,3	16,5 %
Oberösterreich	-1,5	-4,0	+0,5	+3,7	11,4 %
Salzburg	-0,8	-1,1	+0,6	+1,5	4,8 %
Steiermark	-3,2	-4,3	+0,7	+3,6	14,5 %
Tirol	-1,3	-2,0	+0,8	+0,8	6,6 %
Vorarlberg	-0,8	-1,2	0,0	+1,4	3,1 %
Wien	-4,9	-8,7	+3,8	+11,4	32,2 %

¹⁾ Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit 2002 in Prozent

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Wien weist nicht nur die höchste Zahl an Arbeitslosen auf, sondern hat im Bundesländervergleich auch die höchste **Arbeitslosenquote** (9,0 %). Eine traditionell hohe - und in den Jahren 1997 bis 2001 auch höchste - Arbeitslosenquote hat das Burgenland (8,6 % im Jahr 2002). Überdurchschnittlich betroffen von der Arbeitslosigkeit waren zudem die südlichen Bundesländer Kärnten und die Steiermark mit Arbeitslosenquoten von 8,2 % bzw. 7,2 %. Eine durchschnittliche Arbeitslosenquote wies Niederösterreich auf (6,9 %). In den westlichen Bundesländern Tirol (5,3 %), Vorarlberg (5,1 %), Salzburg (4,9 %) und Oberösterreich (4,7 %) lag die Arbeitslosenquote nicht nur im Jahr 2002 unter dem Bundesdurchschnitt, diese Bundesländer haben auch traditionell eine weniger angespannte Arbeitsmarktlage 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:⁶

- 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 der Gebarung Arbeitsmarktpolitik 57 % beträgt, der Anteil der aktiven arbeitsmarktpolitischen Ausgaben nur 20 %.⁷ Jedoch erreichten die Mittel für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Jahr 2001 das bisher höchste Niveau, (+22 % gegenüber dem Vorjahr), während die Ausgaben für passive Leistungen (+2 % gegenüber dem Vorjahr) stagnierten (siehe Tabelle 10).

⁶ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Oktober 2002

⁷ Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2001.

Tabelle 10: Mittel für arbeitspolitische Maßnahmen 2001 in Mrd Euro

	1999	2000	2001	2002 ¹⁾
passive Leistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Karenzgeld, Sondernotstandshilfe und Sonderunterstützung)	2,85	2,64	2,68	
aktive Arbeitsmarktpolitik (Beratung/Vermittlung/Schulung/ Lohnsubventionen)	0,78	0,78	0,95	

¹⁾ derzeit keine Daten verfügbar

Quelle: BMWA, Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Oktober 2002

Österreich verzeichnet damit einen Anteil der aktiven Ausgaben (gemäß OECD Definition) am Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Höhe von 0,53 % (2001) und liegt mit diesem Wert unter dem EU-Durchschnitt von 0,73 %. Auch der Anteil passiver Leistungen am Bruttoinlandsprodukt ist in Österreich mit 1,07 % niedriger, als der Durchschnitt aller OECD-Länder (2001: 1,10 %).

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik orientiert sich in ihrer Ausrichtung primär an der **Europäischen Beschäftigungsstrategie**. Dabei werden im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) die beschäftigungspolitischen Leitlinien (2001) der Europäischen Union konkretisiert. Aktivitäten, die in Österreich im Jahr 2001 im Rahmen der vier Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie umgesetzt wurden umfassen neben zahlreichen Anpassungen auf rechtlicher Ebene, wie beispielsweise der Erhöhung des Weiterbildungsgeldes, der Erleichterung des Zugangs zum Altersteilzeitgeld, der unbefristeten Verlängerung des Neugründungs-Förderungsgesetzes (NeuFöG), der Verbesserung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz, der Erhöhung des steuerlichen Bildungsfreibetrages, der Regelung von Rahmenbedingungen für Telearbeit und Ausweitung der Rahmenregelungen für Arbeitszeitflexibilisierungen durch Kollektivverträge (KV), der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes anstelle des Karenzgeldes und der Anhebung der Zuverdienstgrenze während der Bezugszeit von Kinderbetreuungsgeld, unter anderem folgende Maßnahmen.⁸ Eine detaillierte Auflistung aller im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung angeführten Maßnahmen findet sich im Anhang.

I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Um den Zugang zu lebenslangem Lernen zu verbessern, wurden die **regionalen Bildungszentren** weiter ausgebaut. Im Jahr 2001 wurden von Seiten des Bundes elf regionale Bildungszentren mit einer Gesamtfördersumme von € 660.000 gefördert. Maßnahmen der einzelnen Länder sind in diesem Betrag nicht enthalten. Die regionalen Bildungszentren bieten vermehrt auch IT-Schwerpunkte an.

Zum Ausbau der IT und eLearning-Aktivitäten im schulischen und Universitätsbereich wird von 2001 bis 2003 im Rahmen eines nationalen Entwicklungsprogrammes "**eFit-Austria**" ein Bündel von Maßnahmen umgesetzt. Die Maßnahmen betreffen alle Bildungsinstitutionen in rd. 200 unterschiedlichen Projekten. Seit 2001 wurden rd. € 20 Mio in Förderaktionen, Infrastrukturmaßnahmen, Kampagnen und in die Schaffung eines überregionalen Bildungsportals investiert. In der Erwachsenenbildung werden durch die **IT-Weiterbildungsoffensive** ("eTraining Austria") Basisbildung, höhere allgemeine wie berufliche Bildung und universitäre Bildung unabhängig von Ort und Zeit zugänglich gemacht. Die Maßnahmen im Bereich der IT-Weiterbildungsoffensive innerhalb der allgemeinen Erwachsenenbildung des BMBWK wurden im Jahr 2001 in der Höhe von € 940.000 an nationalen Mitteln und € 50.000 an ESF Mitteln gefördert. Insgesamt nahmen im Jahr 2001 rd. 18.100 Personen an den Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen der Initiative teil.

⁸ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Umsetzungsbericht 2002 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung Österreich, Mai 2002

Das Arbeitsmarktservice (AMS) stellte 2001 € 524,32 Mio für **Qualifizierungsmaßnahmen** zur Verfügung. Beispielsweise wurden im Jahr 2001 auf regionaler Ebene zur Unterstützung der Besetzung von Arbeitsplätzen im IKT-Bereich 255 Personen in Informations- und Kommunikationstechnologien ausgebildet. Ausbildungen nach Maß ("Training on Demand") wurden im Jahr 2001 insbesondere in Form von **Implacement-Stiftungen** forciert, d.h. für Unternehmen mit Fachkräftebedarf wurden von der Stiftungseinrichtung bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt. Die Kosten für die Umsetzung werden hauptsächlich von den Unternehmen getragen, das AMS finanziert die Kosten der Existenzsicherung der TeilnehmerInnen.

Im Jahr 2001 wurde seitens der Bundesregierung und des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung eine Beschäftigungsoffensive, die sog. **Behindertenmilliarde** gestartet. Im Rahmen der Beschäftigungsoffensive wird beispielsweise mit Qualifizierungsmaßnahmen, der Schaffung eines Unternehmerservices, der Erleichterung des Zugangs zu Informations- und Kommunikationstechnologien und Clearingmaßnahmen für Jugendliche versucht, Menschen mit Behinderung in das Berufsleben zu integrieren. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Maßnahmen für junge Menschen mit Behinderung im Schnittstellenbereich Schule-Beruf. Weiters wurden im Jahr 2001 im Zuge der "**Technologie-offensive**" Maßnahmen gefördert, um Menschen mit Behinderung die Zugänglichkeit zu Informationen, Kommunikation und Weiterbildung zu ermöglichen.

Das **AMS-Fördervolumen** für die arbeitsmarktpolitische Integration Behinderter wurde im Jahr 2001 auf rd. € 102 Mio erhöht, wovon rd. € 51 Mio für Qualifizierungsmaßnahmen, rd. € 45 Mio für Beschäftigungsmaßnahmen und rd. € 6 Mio für Unterstützungsmaßnahmen aufgewendet wurden.

II. Entwicklung des Unternehmensgeistes

Im Konjunkturpaket hat die Bundesregierung und die Wirtschaftskammer Österreich eine "**Internationalisierungspartnerschaft**" als Nachfolgeprogramm der Exportoffensive (1998-2000) vereinbart. Die Initiative bietet eine spezielle Unterstützung für exportinteressierte kleine und mittlere Unternehmen (KMU). € 727.000 werden für dieses Exportkooperationspaket ausgegeben.

Die Bundesregierung hat Anfang des Jahres 2001 das mit 01.07.2002 in Kraft tretende **Konjunkturbelebungs-gesetz 2002** verabschiedet. Die darin beschlossenen Maßnahmen beinhalten unter anderem die Erhöhung und Verbreiterung des Forschungs- und Bildungsfreibetrages sowie infrastrukturelle Maßnahmen.

Im Jahr 2001 wurden im Rahmen der **Territorialen Beschäftigungspakte (TEP)**, die seit 1997 in Österreich aufgebaut werden rd. € 300 Mio für arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen umgesetzt. Ende 2001 bestanden erstmals in allen österreichischen Bundesländern TEP.

III. Förderung der Anpassungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

In diesem Bereich sind neben den oben erwähnten rechtlichen Adaptierungen, wie beispielsweise der Verbesserung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz, der Erhöhung des steuerlichen Bildungsfreibetrages, der Regelung von Rahmenbedingungen für Telearbeit und der Ausweitung der Rahmenregelungen für Arbeitszeitflexibilisierungen durch Kollektivverträge (KV) sowie der Fortsetzung des Projektes **JUNIOR**, in dem SchülerInnen Basiswissen über Unternehmensgründungen vermittelt wird und originelle Ideen für Produkte oder Dienstleistungen entwickelt und real umgesetzt werden, keine weiteren Maßnahmen mit ähnlichem Charakter wie die Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Umsetzungsbericht 2002 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung enthalten.

IV. Chancengleichheit

Im Qualifikationsbereich wurden vom AMS Aus- und Weiterbildungsprojekte durchgeführt, insbesondere in Berufsfeldern, die Frauen Aufstiegschancen bieten und in denen sie wenig vertreten sind (z.B. das Pilotprojekt **„Frauen als Finanzcoach“**, das ein neues Berufsbild mit einem Frauenförderungsprogramm verbindet). Auch im Bildungsbereich wurden verschiedene Projekte durchgeführt (z.B. **„FIT – Frauen in die Technik“**, das Schülerinnen der 11. bis 13. Schulstufe u.a. Informations- und Schnuppertage an technischen Universitäten anbietet, **„MUT – Mädchen und Technik“**, das auf technische Berufsausbildungen abzielt sowie Maßnahmen für einen niederschweligen Zugang für Frauen zu Computer, Internet und Lernsoftware im Rahmen der Erwachsenenbildung des BMBWK).

Derzeit läuft die Förderung von Frauen in neuen Berufsfeldern durch das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG) mit einem umfassenden **„Frauen-Technologie-Projekt Österreich“**, das mit 1. Dezember 2001 gestartet wurde und in Kooperation mit dem Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) bis Oktober 2003 durchgeführt wird.

Das AMS bietet ein flächendeckendes Angebot an **Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen** an, die über qualifizierte Beratung und auf den Einzelfall bezogene Kursmaßnahmen bis hin zu Arbeitstrainings und Eingliederungsbeihilfen reichen.

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, Langzeit-arbeitslose, 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 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 Interessensausgleichs 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:⁹

⁹ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Oktober 2002

- 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.

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. 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. Grundsätzlich wird dabei zwischen Armutsgefährdung und akuter Armut unterschieden.¹⁰ **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 (1999: € 9.370,- für einen Ein-Personen-Haushalt).¹¹ Wenn zu diesen beschränkten finanziellen Verhältnissen eine der folgenden Situationen kommt, wird von **akuter Armut** gesprochen:

- Substandardwohnung;
- Rückstände bei Zahlungen von Mieten und Krediten;
- Probleme beim Beheizen der Wohnung;
- Unmöglichkeit, abgenutzte Kleidung durch neue Kleidung zu ersetzen;
- Unmöglichkeit, zumindest einmal im Monat nach Hause zum Essen einzuladen.

4.1.3.1 Die Entwicklung von Armut in Österreich

Im Jahr 1999 waren in Österreich 11 % der Bevölkerung bzw. rd. 880.000 Personen **armutsgefährdet**, ein Drittel davon, d.h. rd. 310.000 Personen bzw. 4 % der Gesamtbevölkerung waren darüber hinaus als **akut arm** zu bezeichnen. 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.

¹⁰ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Bericht über die soziale Lage 2001 – 2002, Wien 2002

¹¹ 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.

Tabelle 11: Armutsgefährdung und akute Armut, 1999

	armutsgefährdete Bevölkerung		Bevölkerung in akuter Armut	
	Anzahl in 1.000	Armutsrate in % ¹⁾	Anzahl in 1.000	Armutsrate in % ¹⁾
insgesamt	876	11,0	313	3,9
<i>nach Geschlecht</i>				
Frauen	536	13,0	204	4,9
Männer	340	8,9	110	2,9
<i>nach Alter</i>				
Kinder und Jugendliche (bis 20)	227	12,4	87	4,8
Junge Erwachsene (10-29)	75	9,0	28	3,4
Erwachsene (30-49)	172	7,4	58	2,5
Ältere Erwachsene (50-59)	85	7,9	33	3,1
SeniorInnen (über 60)	316	17,0	107	5,7
<i>nach Bildung</i>				
Pflichtschule	371	15,9	146	6,3
Lehre / mittlere Schule	225	8,1	73	2,6
Matura	66	6,7	27	2,7
Hochschule / Universität	24	5,5	8	1,7
<i>nach Herkunft</i>				
Österreich und EU	80,5	10,6	290	3,8
Nicht-EU	71	21,5	24	7,2

¹⁾ die Armutsrate entspricht der Anzahl der Armen in Prozent der jeweiligen Bevölkerungsgruppe

Quelle: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG)

Frauen haben mit 13 % ein wesentlich höheres Armutsgefährdungsrisiko als Männer (9 %). Mehr als eine halbe Mio Frauen gegenüber 340.000 Männern waren 1999 armutsgefährdet. Auch die akute Armut trifft Frauen stärker, 5 % der Frauen waren im Jahr 1999 akut arm gegenüber 3 % der Männer. Ein höheres Armutsrisiko besteht auch bei **älteren Menschen** über 60 Jahre. Ihre Armutsrate lag 1999 bei 17 %, in akuter Armut befanden sich 6 % der entsprechenden Bevölkerungsgruppe. 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 Erwerbchancen. 50 % der Alleinerziehenden, die keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, waren armutsgefährdet und hatten zudem höhere Einkommenslücken (die Einkommenslücke beschreibt die Differenz des tatsächlichen Einkommens einer Person zur Armutsschwelle) als Alleinerziehende mit Erwerbsarbeit, deren Armutsrate mit 14 % etwas über dem Durchschnitt lag.

Eine Analyse nach sozioökonomischen Kriterien zeigt, dass **geringe Schulbildung** das Risiko der Armutsgefährdung und der akuten Armut um etwa die Hälfte erhöht. Die Armutsrate der Menschen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss aufweisen, lag 1999 bei 16 %, Menschen mit einer über dem Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildung wiesen unterdurchschnittliche Armutsraten auf.

Unter **AusländerInnen** ist die Armut besonders hoch. Nicht-EU-BürgerInnen wiesen mit 21 % eine doppelt so hohe Armutsrate auf wie ÖsterreicherInnen bzw. EU-BürgerInnen, von akuter Armut betroffen waren über 7 % der Nicht –EU-BürgerInnen. Eine Behinderung bedeutet ebenso ein erhöhtes Armutsrisiko. 22 % der **behinderten Menschen** waren 1999 armutsgefährdet, 7 % akut arm.

Auch Menschen ohne Erwerbstätigkeit haben ein höheres „Armutsrisiko“. 17 % der **Arbeitslosen** waren 1999 armutsgefährdet, bei den **Langzeitarbeitslosen** (mehr als 6 Monate ohne Arbeit) betrug die Armutsrate sogar 31 %, darüber hinaus lebten 17 % der Langzeitarbeitslosen in akuter Armut. Beschäftigung stellt also einen Schutz vor Armutsrisiken dar. Menschen, die einer Beschäftigung nachgehen, haben eine weitaus geringere Armutsrate. Nur rd. 5 % der Vollzeitbeschäftigten bzw. 8 % der Teilzeitbeschäftigten waren 1999 armutsgefährdet, 1 % bzw. 3 % lebten in akuter Armut. Dennoch waren 1999 rd. 180.000 Menschen trotz Erwerbstätigkeit von Armut bedroht und 50.000 von akuter Armut betroffen. 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 Gesamtbevölkerung¹². 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 den vom BMWA publiziertem 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.

¹² 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 möglicher 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 2001 71.694 Personen von der Notstandshilfe und waren daher von Ausgrenzung bedroht, das entspricht 35 % der Arbeitslosen insgesamt (siehe Tabelle 12). 45 % der von Ausgrenzung Bedrohten waren Frauen und 30% der NotstandshilfebezieherInnen waren ältere Menschen über 50 Jahre. Bei immerhin 8 % der von Ausgrenzung Bedrohten handelte es sich im Jahr 2001 um Jugendliche.

Tabelle 12: NotstandshilfebezieherInnen, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in 1.000

	1999	2000	2001	2002 ¹⁾	Anteil 2001 ²⁾
insgesamt	-7,6	-11,9	-3,2		35 %
<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>	-8,1 %	-13,7 %	-4,3 %		
<i>nach Geschlecht</i>					
Frauen	-4,6	-6,5	-2,4		16 %
Männer	-3,0	-5,4	-0,8		19 %
<i>nach Alter</i>					
Jugendliche (15 - 24-jährige)	-1,5	-1,3	+0,3		3 %
25 – 49-jährige	-7,1	-7,8	-2,2		22 %
Ältere (50 und mehr Jahre)	+0,9	-2,9	-1,3		11 %
<i>nach StaatsbürgerInnenenschaft</i>					
Nicht-Österreichische StaatsbürgerInnen	-0,5	+1,5	+1,4		3 %
davon EWR			+0,0		0,3 %

¹⁾ derzeit keine Daten verfügbar

²⁾ Anteil an den Arbeitslosen 2001 in Prozent

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Die Anzahl der NotstandshilfebezieherInnen ist in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen, im Jahr 2001 bezogen um 3.200 Personen weniger diese Form der Arbeitslosenunterstützung als 2000. Auch die Dauer des Bezugs der Notstandshilfe hat sich gegenüber 2000 verringert und lag bei durchschnittlich 181 Tagen. Problematisch erscheint jedoch die Veränderung der Altersstruktur der von Ausgrenzung Bedrohten. Während die Anzahl der über 50-jährigen NotstandshilfebezieherInnen im Jahr 2001 gegenüber dem Vorjahr ebenso gesunken ist (-1.300) wie die Anzahl der NotstandshilfebezieherInnen in der Altersgruppe der 25 – 59-jährigen (-2.200), ist diese bei den über 60-jährigen um mehr als 700 Personen und bei den Jugendlichen um knapp 300 Personen gestiegen. Dies zeigt wieder die zunehmende Korrelation zwischen Alters- und Langzeitarbeitslosigkeit (auch in den Jahren 1999 und 2000 stieg die Anzahl der NotstandshilfebezieherInnen in der Gruppe der über 60-Jährigen, obwohl die Zahl der Arbeitslosen deutlich gesunken ist).

Rd. 9 % (6.313 Personen) der NotstandshilfebezieherInnen (das sind 3 % der Arbeitslosen insgesamt) hatten im Jahr 2001 keinen österreichischen Pass, das entspricht einem Plus von 1.400 Personen gegenüber 2000. Die Anzahl der ausländischen von Ausgrenzung bedrohten Personen ist im Gegensatz zu den NotstandshilfebezieherInnen insgesamt in den letzten zwei Jahren gestiegen. Rd. 41 % der ausländischen NotstandshilfebezieherInnen waren Frauen.

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. 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 ¹⁾	2002 ¹⁾	Anteil 2000 ²⁾
Leistungsbezieher offene Sozialhilfe³⁾					
insgesamt	+6,4	+2,8			100 %
davon Dauerunterstützte					
insgesamt	+1,2	-0,2			45 %

¹⁾ derzeit keine Daten verfügbar

²⁾ Anteil an den SozialhilfeempfängerInnen in der offenen Sozialhilfe

³⁾ 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 2000 bezogen 65.750 Personen in Österreich Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in der offenen Sozialhilfe, dies bedeutet um 2.800 Personen oder 4,5 % mehr als im Jahr 1999. Die Zahl der Dauerunterstützten war mit 29.700 leicht rückläufig (-200). Insgesamt ist die Gewährung von einmaligen oder kurzzeitigen Geldleistungen der vorherrschende Leistungstyp in der offenen Sozialhilfe. In allen Unterstützungskategorien ist eine höhere Betroffenheit der Frauen zu erkennen. Der Anteil der weiblichen SozialhilfebezieherInnen beträgt bei den Mitunterstützten 59 %, bei den Allein- und Hauptunterstützten 57 % und bei den Dauerunterstützten 58 %.

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 Familienbeihilfen und Karenz- bzw. Kindergeld, sind dies Arbeitslosengeld, Sozialhilfe, Wohnbeihilfe etc.) wäre die Armutsgefährdungsrate in Österreich 1999 beispielsweise bei 23 % gelegen,¹³ d.h. dass altersunabhängige Sozialtransfers die Anzahl der armen Personen um mehr als die Hälfte reduzieren. Daneben verringern die oben genannten öffentlichen Transferleistungen auch die Armutsdauer deutlich.

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 im Mai 2001 ein Nationaler Aktionsplan (NAP) gegen Armut und soziale Ausgrenzung verabschiedet. Der NAP gegen Armut und soziale Ausgrenzung beinhaltet folgende Schwerpunktsetzungen:

- Reduktion der Zahl der Personen ohne Pflichtschulabschluss bzw. mit maximal einem Pflichtschulabschluss;
- Anhebung der Mindestlöhne und -gehälter in den Kollektivverträgen;
- Schaffung von Arbeitsplätzen und Abbau der Arbeitslosigkeit, v.a. der Langzeitarbeitslosigkeit (siehe NAP für Beschäftigung);
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Stärkung des Aktivierungscharakters der Sozialleistungen;
- Verstärkte Unterstützung von Menschen mit Behinderung;
- Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt (und in einigen Bundesländern zu Sozialwohnungen) für arbeitswillige AusländerInnen;
- Schaffung einer eigenständigen Alterssicherung für Frauen;
- Spezielle Förderung für Personen mit einem kumulierten Armutsrisiko;
- Verbesserung des Zugangs zu Gesundheitseinrichtungen, leistbaren Wohnungen, Kommunikationsdiensten und Justiz;
- Erhöhung der Transparenz und Vernetzung der Sozialsysteme mit einem verstärkten Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden im NAP gegen Armut und sozialer 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 4.1.3). Der Aktionsplan gegen Armut und sozialer 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 mit Stand Mai 2001 umgesetzt, bzw. sind geplant. Eine vollständige Auflistung aller im NAP gegen Armut und sozialer Ausgrenzung genannten Maßnahmen findet sich am Anhang.

¹³ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Bericht über die soziale Lage 2001 – 2002, Wien 2002

FÖRDERUNG DER TEILNAHME AM ERWERBSLEBEN UND DES ZUGANGS ALLER ZU RESSOURCEN, RECHTEN, GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN

I. Förderung der Teilhabe am Erwerbsleben

Die Teilhabe am Erwerbsleben soll durch Förderungen des Zugangs zu einer Beschäftigung und die Beschäftigungsfähigkeit betreffende Verbesserungen erreicht werden. Im **Bildungs- und Ausbildungsbereich** stellen dabei **Mädchen und Frauen** eine besondere Zielgruppe der Förderungen dar. Des Weiteren sollen **Kinder nichtdeutscher Muttersprache** besonders gefördert werden. Als Instrumente nennt der NAP gegen Armut und sozialer Ausgrenzung den besonderen Förderunterricht Deutsch, den muttersprachlichen Zusatzunterricht und die Entwicklung von Lehrerhandbüchern und Unterrichtsmaterialien zum interkulturellen Lernen. Im Bereich **Behinderte** soll der gemeinsame Unterricht von behinderten und nicht-behinderten Kindern auf das 9. Schuljahr ausgedehnt werden. Zudem gilt es die berufliche Integration der SchulabgängerInnen durch Qualifizierungsprojekte zu verstärken. Die **Lehrlingsausbildung** im Rahmen des dualen Berufsausbildungssystems wird flexibler und attraktiver gestaltet.

Da die Armutsgefährdung in Haushalten mit Kindern überdurchschnittlich hoch ist (siehe Kapitel 4.1.5.1) zielen zahlreiche Maßnahmen auf die bessere **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ab. Die Maßnahmen der für die Kinderbetreuung zuständigen Länder und Gemeinden in diesem Bereich reichen von einer quantitativen Ausweitung traditioneller und alternativer (z.B. Tagesmütter, Kindergruppen) Betreuungsformen bis zu einer Verbesserung der Öffnungszeiten vor allem am Nachmittag und in den Ferien. Auch bewusstseinsbildende Maßnahmen wie eine Zertifizierung und Prämierung von Betrieben sollen die Verantwortung der Unternehmen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wecken. Best practice-Modelle der **familienfreundlichsten Unternehmen** können dabei als Vorbild für andere dienen.

MigrantInnen soll eine stufenweise Integration am Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Vor allem Familienangehörigen von langjährig im Arbeitsmarkt integrierten AusländerInnen und Jugendlichen, die kurz vor Ende ihrer Schulpflicht zu ihren Familien nach Österreich kommen, soll der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden. Eine Evaluierung der Integrationsmaßnahmen soll zu einer Optimierung weiterer Maßnahmen führen.

II. Förderung des Zugangs aller zu Ressourcen, Rechten, Gütern und Dienstleistungen

Frauen waren bisher in der Pension auf Grund ihrer Erwerbsbiographie benachteiligt und mit der Pension aus eigener Erwerbstätigkeit oder über die aus der Ehe abgeleitete Witwenpension oft nur ungenügend abgesichert. Eine **eigenständige Alterssicherung für Frauen**, die bisher keine Pensionsansprüche hatten, sind geplant.

Gewisse Sozialleistungen dienen der **Mindestsicherung**. Hierzu zählt beispielsweise die bedarfsorientierte Mindestsicherung in der Pension, die als Ausgleichszulageverfahren organisiert ist, wenn das Gesamteinkommen des Pensionsbeziehers und seines im selben Haushalt wohnenden Ehepartners unterhalb des Ausgleichszulagenrichtsatzes liegt. Die bedarfsorientierte Mindestsicherung in der Pension ist ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung der Altersarmut. Seit 1.1.2001 gibt es einen neuen Berechnungsmodus für das **Arbeitslosengeld**, wenn dieses unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegt. Durch den Ergänzungsbetrag wird das Arbeitslosengeld (Grundbetrag und Familienzuschläge) jedenfalls auf die Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes aufgestockt. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass durch diese Erhöhung der Leistung Arbeitslose, denen kein Familienzuschlag zusteht, nicht mehr erhalten als maximal 60 % des täglichen Nettoeinkommens laut Bemessungsgrundlage bzw. Arbeitslose, denen Familienzuschläge zuzuerkennen sind, nicht mehr erhalten als 80 % des täglichen Nettoeinkommens laut Bemessungsgrundlage.

Die **Sozialhilfe** der Bundesländer ist eine subsidiäre Sozialleistung. Verbesserungswürdig ist die Vernetzung, Strukturierung und Koordinierung der verschiedenen Formen der Unterstützung des Bundes und der Länder. Schwerpunkt des NAP zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung ist in diesem Zusammenhang der Ausbau der aktivierenden Elemente in den **Sozialschutzsystemen**. Neben den Maßnahmen des NAP für Beschäftigung sollen Neuerungen im Bereich der Invaliditätspension – wie eine zunächst nur zeitlich befristete Gewährung der Pension – eine Wiedereingliederung in das Erwerbsleben fördern.

Für sozial benachteiligte Menschen bestehen Zugangsprobleme zu kostengünstigen **Wohnungen**. Die österreichische Förderpolitik setzt primär auf die Objektförderung, 50 % bis 60 % aller Haushalte erhalten Mittel aus der Wohnbauförderung. Allerdings profitieren laut WIFO mittlere und höhere Einkommen stärker aus diesem Titel. Um die soziale Treffsicherheit zu erhöhen, gibt es in einigen Ländern die Initiative, die Wohnbauförderung stärker für sozial Schwächere einzusetzen. Zurzeit gibt es im Bereich der Subjektförderung die Wohnbeihilfen der Länder, die Mietzinsbeihilfe des Bundes und im Rahmen der Sozialhilfe gewährte Mietbeihilfen.

Armut und soziale Ausgrenzung gehen miteinander einher. Ein Mindestmaß an gesellschaftlicher Teilhabe soll unabhängig vom Einkommen gewährt werden. Daher können **einkommensschwache Personen** wie SozialhilfeempfängerInnen, PflegegeldbezieherInnen, Behinderte, Pensionisten, Studenten und Arbeitslose eine Befreiung von der Telefongrundgebühr beantragen. Zudem gibt es begünstigte Verkehrs- und Sozialtarife für Kultur- und Bildungsangebote. Daneben bieten die Verfahrenshilfe und der unentgeltliche Rechtsbeistand Mittel einkommensschwachen Personen, den Zugang zum Rechtssystem zu erleichtern.

DEN RISIKEN DER AUSGRENZUNG VORBEUGEN

I. Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien

Die neuen **Informations- und Kommunikationstechnologien** ermöglichen eine breite Streuung von Wissen und Information und bieten die Chance für benachteiligte Gruppen an unserer Wissensgesellschaft zu partizipieren. Grundlegende Verwaltungsdienste über Internet sollen die Zugangsmöglichkeiten zu den öffentlichen Dienstleistungen verbessern, die Transparenz erhöhen und die Verfahrensdauer reduzieren.

II. Solidarität in der Familie

Neben der materiellen Absicherung von Familien und der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte die Familienpolitik Unterstützung bei innerfamiliären Problemen bieten. Eine Unterstützung für Menschen, die ihre pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, stellt die **begünstigte Weiterversicherung** für die pflegenden Angehörigen dar.

Um die Armutgefährdung bei AlleinerzieherInnen zu bekämpfen, steht das Instrument des **Unterhaltsvorschusses** zur Verfügung, wenn der Unterhaltsschuldner bei den Unterhaltszahlungen zugunsten von Minderjährigen säumig ist. Seit 1999 wurde zudem ein neuer Unterhaltstatbestand ins Ehegesetz aufgenommen. So lange einem geschiedenen Ehegatten nicht zugemutet werden kann, sich selbst zu erhalten, ist diesem unabhängig vom Verschulden Unterhalt zu gewähren. Damit sollen soziale Härtefälle vermieden werden, wenn (meistens) eine Frau nach der Eheschließung die Ausbildung oder den Beruf aufgegeben hat und die Kinder über Jahre hin betreut hat.

III. Hilfen in speziellen Notsituationen

Zur Vermeidung von sozialen Härten in Notlagen gibt es die **Unterstützungsfonds** der Sozialversicherungsträger und des Familienlastenausgleichsfonds, die in konkreten Notlagen finanzielle Überbrückungshilfen gewähren sollen. Sie sind unbürokratische Instrumente in Akutfällen.

Da **Überschuldung** auf Grund des hohen Arbeitsaufwandes bei der Lohnpfändung eine hohe berufliche Einstiegshürde bedeutet, sind Erleichterungen für Drittschuldner (d.h. den Arbeitgeber) geplant. Des Weiteren ist es im Wege des Privatkonkurses möglich, außergerichtliche Lösungen mit Gläubigern zu finden, auch wenn kein kostendeckendes Vermögen vorhanden ist. Verschuldeten Personen soll der Weg zum Privatkonkursverfahren erleichtert werden. Bei Unternehmensinsolvenz schützt das **Insolvenzausfallgeld** den Arbeitnehmer vor Einkommensverlusten und sichert alle arbeitsrechtlichen Ansprüche.

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**¹⁴ 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.

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.

¹⁴ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK): Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Materialien zur Erwachsenenbildung 1/2001.

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 Länderbericht ¹⁵ und im Hintergrundbericht zum österreichischen Länderbericht ¹⁶ 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.
- 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.

¹⁵ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK): Österreichischer Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Materialien zur Erwachsenenbildung 5/2001

¹⁶ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK): Hintergrundbericht zum österreichischen Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Materialien zur Erwachsenenbildung 6/2001

- 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 Wissenschaft (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, beinhaltet 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 2001 Gültigkeit hat. Dieses gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen. Hierin ist die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts 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.

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 und Generationen 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 und steht den zuständigen Gerichten beratend zur Seite. Zudem kann sie auch im Vorfeld oder zur Vermeidung eines gerichtlichen Rechtsstreits beratend oder schlichtend eingreifen. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird mit einem rechtlich nicht verbindlichen Gutachten abgeschlossen.

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 sämtlicher Gemeinschaftspolitiken einbeziehender Ansatz verfolgt werden. Der Kommissionsentwurf für ein **neues Aktionsprogramm 2001 – 2005** sieht 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.

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 fünfte Bericht wurde 1999 vorgelegt und beinhaltet die frauenspezifischen Aktivitäten Österreichs und die Situation von Frauen in den Jahren 1996 bis Mitte 1999. Darin listet Österreich folgende Maßnahmen schwerpunktmäßig auf, die zur Verwirklichung der Konvention verfolgt werden:

- Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen;
- Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen durch frauenspezifische arbeitsmarktpolitische Förderungsprogramme;
- Maßnahmen gegen eine geschlechtsstereotype Berufswahl; Maßnahmen zur Höherqualifizierung von Frauen mit dem Ziel der Erhöhung ihrer Anzahl in Leistungsfunktionen;

- Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, durch Schaffung eines ausreichenden Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen und durch Förderung des partnerschaftlichen Teilens der Versorgungsarbeit;
- Verbesserung der sozialrechtlichen Absicherung von Frauen im Alter durch eine Berücksichtigung spezifisch weiblicher Lebensläufe bei der Pensionsbemessung;
- Sicherung der materiellen wie immateriellen Grundbedürfnisse von Frauen und ihren Kindern;
- Maßnahmen zur Gewaltprävention und Hilfe für die Betroffenen, vor allem durch Informations- und Aufklärungsarbeit und die Bereitstellung von Einrichtungen für Gewaltopfer;
- Integration einer umfassenden Genderperspektive in Programmen und Projekten der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (EZA);
- Parteinahme für die Menschenrechte von Frauen auf der internationalen Ebene;

Das CEDAW-Komitee hebt in seinen Empfehlungen zum Bericht als positive Aspekte die ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, die Programme zur Bekämpfung sexueller Gewalt gegen behinderte Personen, die vielfältigen Maßnahmen zur Bekämpfung des Frauenhandels und die Förderung der Beteiligung von Frauen auf dem Gebiet der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien hervor. Als Faktoren, welche die Umsetzung der Konvention negativ beeinflussen, werden die bestehenden kulturellen Klischees von Frauen als Hauswirtschaftsleiterinnen und Kindererzieherinnen erwähnt. Folgende **Problembereiche** ortet das Komitee bzw. folgende **Maßnahmen** werden u.a. empfohlen:

- Regelmäßige Bewertung und Erfassung der geschlechterbezogenen Auswirkungen der staatlichen Mittel bzw. der staatlichen Strategien und Programme für Frauen;
- Erleichterung von Arbeitsbewilligungen für Migrantinnen;
- Implementierung von geschlechtsspezifischen Asylgründen (z.B. Genitalverstümmelung);
- Ausdehnung von Sensibilisierungsmaßnahmen in Hinblick auf die Gewalt gegen Frauen auf Gesundheitsberufe;
- Verstärkte Förderung der Ausbildung von Mädchen in einer dem Pflichtschulabschluss hinausgehendem Maß, Implementierung geschlechtsspezifischer Studien und der Frauenforschung an den Universitäten;
- Setzung von Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen von Frauen dominierten und von Männern dominierten Berufen;
- Ausweitung der Kompetenzen der Gleichbehandlungskommission;
- Berücksichtigung der Situation allein stehender Frauen bei Sozialrechtsreformen;
- Sondermaßnahmen zur Hebung des Frauenanteils in den gesetzgebenden Körperschaften;
- Anwendung einer geschlechtsbezogenen Perspektive im Gesundheitswesen;
- Bereitstellung geschlechtsspezifischer segregierter Daten über die Wirkung von Maßnahmen und Programmen;
- Weite Verbreitung der Konvention, der allgemeinen Empfehlungen des Komitees und der Kommentare zu Österreich.

Gender Mainstreaming

In jüngster Zeit rückt mit dem **Gender Mainstreaming** (GM) eine neue Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik in den Vordergrund.¹⁷ 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 wird 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.

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. Zur Umsetzung auf Bundesebene wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG Gender Mainstreaming) eingerichtet. 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.

¹⁷ Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Gender Mainstreaming. Begriffsschema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken, Wien 2000; www.gendermainstreaming.at

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.

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 2000 80 % der Männer, aber nur 62 % 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 Dezennien 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 2000 immer noch 18 %-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 - 2000

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

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 Männer 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 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

	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: Statistik Austria

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

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

Frauen finden sich mehrheitlich in **niedrigen Bildungsschichten**, ihr Anteil liegt deutlich über dem der Männer: Über 40 % der Frauen, aber nur 26 % der Männer verfügten im Jahr 2000 über lediglich einen Pflichtschulabschluss. Ebenso standen 13 % der Frauen 7 % der Männer gegenüber, die eine mittlere Schule absolvierten. Dagegen überwiegt der Anteil der Männer in höheren Bildungsschichten: Eine abgeschlossene Lehre konnten 45 % der Männer, aber nur 26 % der Frauen vorweisen. Schließlich hatten 8 % der Männer, aber nur 6 % der Frauen einen Universitätsabschluss. Nur bei den höheren Schulen gab es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede, jeweils 15 % der Männer und Frauen hatten 2000 als höchste abgeschlossene Bildung eine Matura vorzuweisen. 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 2001 betrug das mittlere Einkommen der ArbeiterInnen und Angestellten € 1.860,-, wobei das Median-Einkommen der Männer um fast 50 % über dem der Frauen lag. Die größten **Einkommensunterschiede** nach Geschlecht weisen die Angestellten mit rd. € 1.100,- bzw. 67 % auf. 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 2001 bei € 2.115,- jenes in den Dienstleistungsbranchen bei € 1.670,-. 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 ²⁾
insgesamt	1.782	1.812	1.860	
<i>nach Geschlecht</i>				
Frauen	1.395	1.420	1.460	
Männer	2.078	2.118	2.177	
ArbeiterInnen				
insgesamt	1.634	1.659	1.701	
<i>nach Geschlecht</i>				
Frauen	1.165	1.181	1.208	
Männer	1.878	1.909	1.958	
Angestellte				
insgesamt	2.009	2.043	2.090	
<i>nach Geschlecht</i>				
Frauen	1.614	1.640	1.680	
Männer	2.685	2.739	2.811	

¹⁾ einschließlich Sonderzahlungen, 12x jährlich

²⁾ derzeit keine Daten verfügbar

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Geschlechtsspezifische Disparitäten im internationalen Vergleich

Auch EU-weit verdienen Frauen weitaus weniger als Männer. 1998 lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn der weiblichen Vollzeitbeschäftigten rd. 17 % unter dem der Männer. Während aber etwa in Dänemark, Portugal und Belgien der **Durchschnittsverdienst** der Frauen weniger als 10 % unter dem der Männer lag, verdienten Frauen in Deutschland um 24 % weniger als ihre männlichen Kollegen. In Österreich war die Lohndifferenz 1998 am zweithöchsten, Frauen erhielten um rd. 19 % weniger Gehalt als Männer.

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.¹⁸

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, finden 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.

¹⁸ 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.

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, Schlüsselkräfte¹⁹, 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.

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 2003 wurde ein Kontingent von 8.070 quotenpflichtigen Niederlassungsbewilligungen festgelegt (Niederlassungsverordnung 2003; BGBl. II Nr. 236/2003). 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.

¹⁹ 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.

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.²⁰

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 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, für das Jahr 2003 beträgt 270.607 (BGBl. II Nr. 433/2002). Nach Überschreiten der jeweils relevanten 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

²⁰ Bundesministerium für Inneres (BMI): Integrationsguide 2003

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.²¹ 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 2001 ließen sich rd. 75.000 AusländerInnen in Österreich nieder (Tabelle 18) Mehr als drei Viertel der AusländerInnen, die nach Österreich kamen, stammten aus dem Nicht-EU-Ausland. Im gleichen Jahr verließen rd. 51.000 ausländische StaatsbürgerInnen Österreich, darunter 80 %, die nicht aus einem Land der Europäischen Union stammen.

Tabelle 18: Einwanderungen und Einbürgerungen 1999 bis 2001

	1999	2000	2001	2002 ¹⁾
Zuzug				
gesamt	72.379	65.954	74.786	
<i>Veränderung in %</i>	+22,2%	-8,9%	+13,4%	
EU-AusländerInnen	13.326	13.528	16.526	
Nicht-EU-AusländerInnen	59.053	52.426	58.260	
Wegzug				
gesamt	47.279	44.367	51.010	
<i>Veränderung in %</i>	+5,4%	-6,2%	-15,0%	
EU-AusländerInnen	7.653	7.977	10.134	
Nicht-EU-AusländerInnen	39.626	36.390	40.876	
Einbürgerungen				
gesamt	24.678	24.320	31.731	
<i>Veränderung in %</i>	+38,7%	-1,5%	+30,5%	
EU-AusländerInnen	133	138	157	
Nicht-EU-AusländerInnen	24.545	24.182	31.574	

¹⁾ derzeit keine Daten verfügbar

Quelle: Statistik Austria

Fast 32.000 Menschen aus dem Ausland erhielten im Jahr 2001 die **österreichische Staatsbürgerschaft**, um fast ein Drittel mehr als im Jahr davor. Nur rd. 150 davon stammen aus dem EU-Ausland, der überwiegende Teil der Neo-ÖsterreicherInnen stammt aus dem ehemaligen Jugoslawien bzw. der Türkei.

²¹ Statistik Austria, Volkszählung 2001

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. Der Entwurf zur **Asylgesetz-Novelle 2003** hat die Steigerung der Effizienz, die Verfahrensvereinfachung und die Hintanhaltung von Asylmissbrauch zum Ziel. Der Entwurf, der auf Anträge, die ab dem 1. Jänner 2004 gestellt werden, Anwendung finden soll, schreibt zudem sichere Dritt- und Herkunftsländer fest. So sollen Asylanträge wegen Drittstaatsicherheit unzulässig sein.

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.

Tabelle 19: Asylstatistik 1999 bis 2001

	1999	2000	2001	2002
Asylanträge	20.129	18.284	30.135	39.354
<i>Veränderung in %</i>	+45,8 %	-9,2 %	+64,8 %	+30,6%
Asylgewährung	3.393	1.002	1.113	1.018
<i>Veränderung in %</i>		-70,5%	+11,1%	-8,5%

Quelle: Bundesministerium für Inneres (BMI)

Im Jahr 2002 beantragten fast 40.000 Menschen (siehe Tabelle 19) **Asyl** in Österreich, dies entspricht einem Anstieg um rd. 31 % gegenüber dem Vorjahr. Gleichzeitig wurde in rd. 1.000 Fällen Asyl gewährt, um knapp 9 % weniger als 2001.

4.1.7 Behindertenpolitik in Österreich

Die Behindertenpolitik ist in Österreich als **Querschnittsmaterie**²² 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.

²² 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:²³

- Prävention: Vermeidung des Entstehens von Behinderungen durch Vorsorgemaßnahmen;
- Integration: Bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben;
- Normalisierung: Das Leben Behinderter soll sich möglichst wenig von dem Nicht-behinderter 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;
- Benützbarkeit 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).

²³ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Bericht über die Lage der behinderten Menschen in Österreich, Wien 2003

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 jeden Arbeitgeber, der 25 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigt, vor, auf je 25 Beschäftigte einen begünstigten Behinderten einzustellen. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommt, hat er für jede nicht besetzte Pflichtstelle eine Ausgleichstaxe (€ 196,22/Monat) zu entrichten. Im Jahr 2001 waren 65 % der 84.869 Pflichtstellen besetzt, d.h. auf 54.818 Pflichtstellen waren begünstigte Behinderte beschäftigt, 30.051 dieser Stellen blieben unbesetzt. Der **Ausgleichstaxfonds**, der durch diese Mittel gespeist wird, fördert Menschen mit Behinderungen zur Integration am Arbeitsmarkt und Arbeitgeber, die behinderte Arbeitnehmer beschäftigen. Zuletzt wurden rd. € 53,7 Mio an Ausgleichstaxe vorgeschrieben.²⁴

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**²⁵, 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. Es beinhaltet die Möglichkeit der Absolvierung einer Teillehre für behinderte Jugendliche bzw. die Möglichkeit, die Lehrzeit bedarfsgerecht zu verlängern.

²⁴ Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Bericht über die Lage der behinderten Menschen in Österreich, Wien 2003

²⁵ Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Die Behindertenmilliarde. Eine Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für behinderte Menschen. Konzept, Wien

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 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.²⁶

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** will die EU folgende Ziele erreichen²⁷:

- 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.

²⁶ Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm (BABE), Wien

²⁷ Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG): Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003. Österreichisches Arbeitsprogramm, Wien 2002

Die Maßnahmen sollen sowohl auf europäischer Ebene (Treffen, Veranstaltungen, Konferenzen, Information und Werbung, Studien) als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten (Veranstaltungen, Informationskampagnen, Preise und Wettbewerbe, Studien) gesetzt werden. Die von Österreich gesetzten Maßnahmen reichen 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“.

4.2 Analyse der Ziele und Strategien von EQUAL Österreich

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL verfolgt das *globale 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. Mit der Auswahl der sechs Themenschwerpunkte für EQUAL Österreich erfolgte eine Festlegung der *Teilziele* der Gemeinschaftsinitiative für Österreich, die in der Ergänzung zur Programmplanung (EZP) in Form von Wirkungszielen näher spezifiziert sind und den Handlungsspielraum für die jeweiligen Entwicklungspartnerschaften definieren. Darüber hinaus verfolgt jede Entwicklungspartnerschaft *spezifische Projektziele*, die in den im Rahmen der Aktion 1 zu erstellenden Vereinbarungen über die Entwicklungspartnerschaft sowie über die transnationale Zusammenarbeit zu definieren waren (siehe auch Kapitel 7.1) und in Form von Modulen umgesetzt werden (*operationelle Ziele*). Die sog. Zielpyramide (siehe Anhang II) erlaubt eine strukturierte und logische Darstellung dieser Ziele und bildet eine wichtige Grundlage für die folgende Analyse der Aktivitäten und Strategien der 58 im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften.

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

Das Thema Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung bildet mit 5 sektoralen und 10 regionalen für Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften den größten Schwerpunkt von EQUAL Österreich. Die sektoralen Entwicklungspartnerschaften setzen sich in erster Linie für Langzeitarbeitslose, für Personen in schwierigen sozialen Situationen, Personen mit fehlenden oder mangelnden Qualifikationen, Gefangene, die bald aus der Haft entlassen werden, arbeitslose Drogenabhängige sowie für Personen mit Problemen wie Schulden, Straffälligkeit, Drogen, BäuerInnen und LandarbeiterInnen mit eingeschränkte Möglichkeiten der Existenzsicherung, Angehörige ethnischer Minderheiten etc. ein. Diese Zielgruppen gilt es durch Qualifizierungsangebote, Motivationsprogramme und Stabilisierungsmaßnahmen zu aktivieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zu diesem Zweck sollen Angebote der begleitenden Beratung und Betreuung entwickelt werden, die auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten sind.

In den 5 Wiener Entwicklungspartnerschaften werden Drogenabhängige, MigrantInnen, weibliche Prostituierte, Sozialhilfe- und NotstandshilfeempfängerInnen, AsylantInnen, psychisch Kranke, Behinderte, Obdachlose etc. in speziell auf diese Zielgruppen orientierte Maßnahmen eingebunden. Diese umfassen Angebote der persönlichen Stabilisierung sowie des Aufbaus von Tagesstrukturen und Einrichtung von Beratungszentren. Zur Vorbereitung der Integration in den Arbeitsmarkt sollen spezielle, auf die Zielgruppe abgestimmte Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsprogramme entwickelt und durchgeführt werden. Ziel ist es, die betreuten Personen in Übungsbetriebe einzubinden, in Transitarbeitsplätzen unterzubringen oder entsprechend ihrer eingeschränkten Fähigkeiten in niederschweligen Arbeitsplätzen zu beschäftigen.

Bei den Maßnahmen, die in den anderen Bundesländern umgesetzt werden, geht es beispielsweise um die Entwicklung von Beratungs- und Lernorten bzw. Lernprogrammen für WiedereinsteigerInnen, ältere ArbeitnehmerInnen, Langzeitarbeitslose, Sozialhilfe- bzw. NotstandshilfebezieherInnen, etc. (Niederösterreich) sowie um die Schaffung von geeigneten Betätigungsfeldern für arbeitsmarktferne Frauen, Personen mit psychischen oder sozialen Problemen, verschuldete Personen, Obdachlose, etc. (Steiermark). In Oberösterreich steht die Integration in den Regelarbeitsmarkt von Personen mit Problemen wie Haft, Alkohol, Drogen, etc. bzw. Personen mit Behinderungen im Vordergrund. Hier sollen zum Beispiel Angebote der Stabilisierung und Begleitung sowie Integrationsmodelle für den Arbeitsmarkt entwickelt und durchgeführt werden. In Tirol wird der Fokus auf die Integration von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten bzw. mit kognitiven und sozialen Defiziten gesetzt, wobei neben Stabilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Modelle zur Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt entwickelt werden sollen.

Thema 1B: Erleichterung der Integration von Behinderten

In dem Themenschwerpunkt Erleichterung der Integration von Behinderten sind 2 sektorale und 4 regionale Entwicklungspartnerschaften aktiv. Die sektoralen Entwicklungspartnerschaften zielen in erster Linie auf die Integration bzw. Reintegration von älteren ArbeitnehmerInnen und behinderten Personen in den Arbeitsmarkt. Der Fokus der integrierenden Maßnahmen liegt auf der Entwicklung von Konzepten zur Gestaltung von behindertenfreundlichen Unternehmen bzw. Arbeitsplätzen. Zur Erhöhung der Bereitschaft von UnternehmerInnen, Behinderte in die Betriebe zu integrieren, sollen Informations-, Beratungs-, und Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte, PersonalistInnen, MedienvertreterInnen, etc. durchgeführt werden. Es geht dabei unter anderem um die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen in den Bereichen Personalpolitik, Personalaufnahme und Aus- und Weiterbildung sowie um Maßnahmen der Prävention, Diagnostik, Rehabilitation und Reintegration in den Arbeitsmarkt.

Die regionalen Entwicklungspartnerschaften setzen thematische Schwerpunkte in den Bereichen Verbesserung bzw. Ausbau des Angebots an Ausbildungen bzw. Berufsausbildungen vor allem für jugendliche Behinderte bzw. AbsolventInnen von Sonderschulen (Niederösterreich, Steiermark) sowie Verbesserung des Übergangs zwischen Schule, Ausbildung und Beruf durch Qualifizierungsmaßnahmen, Bewerbungstrainings, Training on the Job und Jobcoaching (Oberösterreich). Weiters sollen zur Verbesserung der beruflichen Integration Beratungsnetzwerke aufgebaut (Tirol) bzw. integrative Arbeitsplätze geschaffen werden (Steiermark). Begleitend zu den Maßnahmen aller Entwicklungspartnerschaften, die sich direkt auf die Arbeit mit Behinderten beziehen, werden Aufklärungs- und Informationskampagnen durchgeführt, um die Öffentlichkeit und Unternehmen für das Thema Behinderung bzw. Diskriminierung von Behinderten in der Gesellschaft nachhaltig zu sensibilisieren.

Thema 2: Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt

Zu dem Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wurden im Rahmen von EQUAL Österreich 8 Entwicklungspartnerschaften, davon 4 sektorale und 4 regionale zu Aktion 2 und 3 zugelassen. Die sektoralen Entwicklungspartnerschaften zielen im Wesentlichen auf die Gestaltung rechtlicher und sozialer Rahmenbedingungen für MigrantInnen in Bezug auf die Integration in den Arbeitsmarkt und die interkulturelle Öffnung von Unternehmen mit multikultureller Belegschaft in Form von Pilotbetrieben ab. Weiters geht es um die Entwicklung von Strategien zur Integration von MigrantInnen in Beispielunternehmen und die Errichtung eines Netzwerks von MultiplikatorInnen gegen Rassismen am Arbeitsmarkt. In Letzteres sollen sowohl PersonalvertreterInnen und ArbeitgebervertreterInnen als auch EntscheidungsträgerInnen im Bereich Arbeitsmarktpolitik eingebunden werden. Die Aktivitäten der sektoralen Entwicklungspartnerschaften im Bereich Rassismus und Fremdenfeindlichkeit umfassen unter anderem die Durchführung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen in Betrieben, die Ausbildung von interkulturellen Lotsen bzw. MediatorInnen, die Gründung eines österreichweiten Selbsthilfenetzwerkes für MigrantInnen, die Umsetzung von Lernprojekten und Angebote der Berufsorientierung und -ausbildung für MigrantInnen.

Die regionalen Entwicklungspartnerschaften haben sich unter anderem die Entwicklung von diskriminierungsfreien Musterbetrieben aus besonders von Diskriminierung betroffenen Branchen (Wien) sowie die Entwicklung von Strategien für eine Integrationspolitik speziell in Gemeinden mit hohem Anteil an MigrantInnen (Niederösterreich) zum Ziel gesetzt. Bei letzterem stehen insbesondere die Qualifizierung von interkulturellen MitarbeiterInnen, die Integration von MigrantInnen in den öffentlichen Dienst und die Hilfestellung bei Existenzgründungen von MigrantInnen im Vordergrund. In Oberösterreich wird die Verbesserung der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen für inländische und ausländische ArbeitnehmerInnen durch den Aufbau einer Antirassismus-Anlaufstelle und die Entwicklung von Beratungs-, Unterstützungs- und Überwachungsinstrumenten in Bezug auf Antirassismus angestrebt und in der Steiermark soll ein interkultureller Öffnungsprozess bei MigrantInnen und Betrieben initiiert werden, wobei es unter anderem auch um die Entwicklung von interkulturellen Qualitätsstandards für Betriebe geht.

Thema 3: Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft

Die Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft bildet mit 7 sektoralen und 5 regionalen Entwicklungspartnerschaften den zweitgrößten Schwerpunkt von EQUAL Österreich. Auf sektoraler Ebene wird dabei unter anderem die Erarbeitung von sozialen, organisatorischen und wirtschaftlichen Standards für sozioökonomische Betriebe, die Schaffung eines diskriminierungsfreien Muster-Kollektivvertrages für den Dritten Sektor, die Entwicklung von bundesweit einheitlichen Berufsbildern für das Personal der Gesundheits- und Sozialberufe, die Öffnung neuer Arbeitsfelder und Dienstleistungen für KünstlerInnen sowie die Entwicklung eines Systems zur Unterstützung und Sicherung kleiner und mittlerer Organisationen im sozialen Bereich angestrebt.

Die Aktivitäten in Wien zielen in erster Linie auf die Konzipierung neuer Berufsbilder und die Entwicklung qualifizierter Dauerarbeitsplätze in der Wohnungswirtschaft sowie die Entwicklung eines umfassenden Weiterbildungskonzeptes zur Stärkung und die Erarbeitung von Reformvorschlägen für die arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen des Dritten Sektors. Die Substitution der Schattenwirtschaft im Gesundheits- und Sozialbereich durch die Entwicklung innovativer personennaher Dienstleistungen und neuer nachfrageorientierter Finanzierungsmodelle (Steiermark), die Absicherung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Bereich psychosozialer Dienste durch Qualifizierungsmaßnahmen und neue Finanzierungsmodelle (Kärnten) und die Verbesserung von Arbeitsplätzen im Dritten Sektor durch die Entwicklung von Netzwerken und Kooperationen, z.B. Public-Private-Partnership (Oberösterreich) stehen in den anderen Bundesländern im Mittelpunkt der Aktivitäten der für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften in diesem Themenschwerpunkt.

Thema 4: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung

In dem Themenbereich Förderung des lebensbegleitenden Lernens sind nur drei Entwicklungspartnerschaften tätig, wobei zwei auf regionaler Ebene agieren und eine sektoral aktiv ist. Ziel der sektoralen Partnerschaft ist die Umsetzung des EU-Konzepts „Diversity Management“, wobei vor allem ArbeitnehmerInnen, die auf Grund ihrer ethnischen Herkunft, Geschlecht, Alter, etc. benachteiligt werden durch Qualifizierungsmaßnahmen weitergebildet sowie Kompetenzentwicklungszentren für MultiplikatorInnen aufgebaut und Personalverantwortliche und BetriebsrätInnen geschult werden sollen. Bei der regionalen Entwicklungspartnerschaft in Tirol stehen die Vernetzung aller für den Arbeitsmarkt relevanten Einrichtungen sowie die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für WiedereinsteigerInnen, ältere ArbeitnehmerInnen, gering qualifizierte und körperlich behinderte Personen sowie für BildungsberaterInnen im Vordergrund. In Vorarlberg wird schließlich die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Personen, die bezüglich des Zugangs zur Aus- und Weiterbildung benachteiligt sind, angestrebt. Neben der Durchführung von Informations- und Beratungsmaßnahmen geht es dabei unter anderem um die Einrichtung eines „Life-long-learning Center“ als Kompetenzzentrum für alle Fragen in Zusammenhang mit dem lebensbegleitenden Lernen.

Thema 5: Reduktion der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsplatz

Die Reduktion der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsplatz stellt mit 11 Entwicklungspartnerschaften, wovon 10 regional agieren den drittstärksten Themenschwerpunkt von EQUAL Österreich dar. Im Rahmen der sektoralen Entwicklungspartnerschaft geht es vor allem darum, die Situation am Arbeitsmarkt für WiedereinsteigerInnen bzw. Frauen, die einen beruflichen Umstieg planen, zu verbessern. Zu diesem Zweck sollen unter anderem Informations- und Beratungsangebote entwickelt, Empowermentmaßnahmen durchgeführt und Laufbahnberatungen für Frauen angeboten werden.

In Wien liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung innovativer Ansätze zum Empowerment von Mädchen und Frauen mit niedriger Qualifikation bzw. mit abgebrochener Schul- oder Berufsausbildung. In Niederösterreich stehen die Einführung des Gender Mainstreamings in die Regionalentwicklung sowie die Erarbeitung von Modellen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben im Mittelpunkt der Aktivitäten der für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften. Die burgenländischen Entwicklungspartnerschaften streben die Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im IT-Bereich sowie die Implementierung von Gender Mainstreaming in alle Strukturen, Körperschaften, Gemeinden und Interessensvertretungen an. In der Steiermark sollen strukturelle Voraussetzungen für Chancengleichheit an Schulen und in der IKT-Lehrausbildung geschaffen sowie das Gender Mainstreaming in Unternehmen, in der regionalen Arbeitsmarktpolitik und auf institutioneller Ebene verankert werden. Die Entwicklungspartnerschaften in den anderen Bundesländern streben unter anderem die Erhöhung der Frauenerwerbsquote und Eindämmung des beruflichen Ausstiegs von Frauen auf Grund von Kinderbetreuungspflichten (Kärnten und Vorarlberg) und die Bewusstseinsbildung und den Kompetenzaufbau zur Herstellung von Chancengleichheit vor allem in technischen und Tourismusberufen (Salzburg) sowie am IKT-Arbeitsmarkt (Tirol) an.

Thema 6: Aktivitäten für AsylwerberInnen

Aktivitäten für AsylwerberInnen werden von insgesamt drei (davon zwei sektoralen und einer regionalen) Entwicklungspartnerschaften durchgeführt. Die beiden sektoralen Partnerschaften haben sich die Verbesserung der rechtlichen und faktischen Situation von AsylwerberInnen sowie die Erhöhung der Chancengleichheit in Ausbildung und Beschäftigung von unbegleiteten jugendlichen AsylwerberInnen zum Ziel gesetzt. Die wesentlichen Maßnahmen richten 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 zielt 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 und maßgeschneiderte Qualifizierungs- und Beratungsangebote entwickelt und durchgeführt werden sollen.

Folgende Tabelle 20 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Aktivitäten im Rahmen von EQUAL Österreich nach Themenschwerpunkt und Bundesland.

Tabelle 20: Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften nach Themenschwerpunkt und Bundesland

	sektoral	W	NÖ	B	St	K	OÖ	Sb	T	V	Gesamt
1A Reintegration	5	5	1		1		2		1		15
1B Behinderte	2		1		1		1		1		6
2 Antirassismus	4	1	1		1		1				8
3 Sozialwirtschaft	7	2			1	1	1				12
4 Lebensbegl. Lernen	1								1	1	3
5 Chancengleichheit	1	1	1	2	2	1		1	1	1	11
6 AsylwerberInnen	2								1		3
Gesamt	22	9	4	2	6	2	5	1	5	2	58

Quelle: EQUAL Datenbank

4.3 Analyse der Relevanz von EQUAL Österreich

4.3.1 Beurteilung der Gesamtrelevanz von EQUAL Österreich

Die Unterstützung benachteiligter Gruppen und der Abbau von Diskriminierungen werden von österreichischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikexperten konsensuell als **relevante Zielsetzungen** für den österreichischen Arbeitsmarkt betrachtet. Den hohen Stellenwert einer gezielten und umfassenden Förderung benachteiligter Personen im Rahmen von EQUAL argumentieren sie insbesondere im Kontext steigender Arbeitslosigkeit, dem Strukturwandel der Wirtschaft und der erwarteten Konjunkturentwicklung. Betont wird in diesem Zusammenhang die wichtige Rolle der europäischen Beschäftigungspolitik als Ergänzung zur nationalen Arbeitsmarktpolitik. Dies bezieht sich insbesondere auf erweiterte Finanzierungsmöglichkeiten als Ausgleich zu beschränkten nationalen Budgetmitteln und auf eine gesteigerte Konzentration auf aktive Arbeitsmarktpolitik. Außerdem erwarten sich die ExpertInnen neue inhaltliche Impulse vor allem in jenen Bereichen, die bislang, aus verschiedenen, auch gesellschaftspolitischen Gründen, nicht Hauptthemen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik waren und in denen politischer Handlungsbedarf besteht. Konkret angesprochen werden dabei die Themen „Sozialwirtschaft“, „Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus am Arbeitsplatz“ und „Lebenslanges Lernen“. Die Bearbeitung dieser Themen im Rahmen von EQUAL wird als Reaktion auf grundlegende Aspekte gesellschaftlichen Wandels und als wesentliche Innovation bisheriger Arbeitsmarktpolitik in Österreich gewertet.

In der **Langfristigkeit** des Programms und der gezielten Förderung **experimenteller** Arbeitsmarktinitiativen liegt großes Potenzial. Die lange Laufzeit von EQUAL ist zu vergleichbaren Programmen eine notwendige Weiterentwicklung und wird vor allem in Hinblick auf die **Nachhaltigkeit** derartiger Initiativen positiv beurteilt. Als Grundvoraussetzung für die Nachhaltigkeit von EQUAL sehen die ExpertInnen allgemein die Herausbildung neuer Formen der Zusammenarbeit zwischen arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen, die als Ergebnis der vorgesehenen Vernetzungsaktivitäten erwartet werden. Der dreijährige Zeitrahmen von EQUAL sollte das Entstehen derartiger Strukturen ermöglichen. Der Vorteil von langfristigen Projekten mit experimentellem Design besteht auch darin, dass neue Modelle und Ansätze entwickelt und erprobt werden können. Dieser dynamische Zugang zur Lösung von Problemen am Arbeitsmarkt wird generell positiv reflektiert, dennoch bestehe die Gefahr, dass es möglicherweise am Ende von EQUAL zu einer Reihe von Detaillösungen kommt. Das Zusammen- bzw. Überführen dieser Detaillösungen in die reguläre Arbeitsmarktpolitik wird ein wesentliches Erfolgskriterium für EQUAL sein.²⁸ Einen Nachteil von EQUAL im Vergleich zu standardisierten und wenig experimentellen Beschäftigungsinitiativen sieht ein Vertreter der Wirtschaftskammer darin, dass in den einzelnen Maßnahmen seiner Wahrnehmung nach eher wenige TeilnehmerInnen betreut werden. Somit beschränke sich der unmittelbare Wirkungskreis des Programms auf eine – im Verhältnis zu den aufgewandten Mitteln – relativ kleine Personenzahl. Mit dieser Einschränkung könne EQUAL nur als bedingt relevant erachtet werden. In diesem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL nicht nur die Förderung von Individuen, sondern vielmehr auch die Schaffung von Strukturen und geeigneter arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen eine wichtige Zielsetzung darstellen.

Kritische Einwände gibt es vor allem auch dahingehend, ob sich EQUAL als flexibel genug erweisen kann, um auf den Wandel der Rahmenbedingungen am österreichischen Arbeitsmarkt angemessen zu reagieren. In diesem Zusammenhang wird EQUAL auch als Maßnahmenbündel zur **Integration marginalisierter Personen** diskutiert. Hier geht es um besonders arbeitsmarktfremde Personen, etwa Langzeitarbeitslose, SozialhilfebezieherInnen und Personen, die der Familienverband bislang finanziell auffängt. Diese werden – indem sie im Rahmen von EQUAL zunächst identifiziert und dann aktiviert werden – zu potenziellen Erwerbstätigen. Wenn es nicht gelänge, die Beschäftigung unter diesen Personen zu erhöhen, drohe gleichzeitig mit den Integrationsmaßnahmen ein Anstieg der Arbeitslosigkeit in den betreffenden Zielgruppen.

²⁸ Ausführungen einer Sozialpolitikexpertin der Wirtschaftsuniversität

Auf Grund dieser Problematik wird bezweifelt, dass die Integrationsmaßnahmen im Rahmen von EQUAL auf lange Frist politisch haltbar sind, da gegebenenfalls eine verschärfte Problematik in Form erhöhter Arbeitslosigkeit in Kauf genommen werden müsse.²⁹ Auch ein Sozialpolitikexperte der Wirtschaftskammer problematisiert die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit ausgegrenzter Personengruppen vor dem Hintergrund möglicher Verschlechterungen am Arbeitsmarkt bis zum Ende der Laufzeit von EQUAL.

Generell wird die Bedeutung von EQUAL nicht nur in Bezug auf den Arbeitsmarkt sondern auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext erkannt. Diskriminierungen bzw. Benachteiligungen am Arbeitsmarkt haben sowohl strukturelle als auch kulturelle Ursachen und Effekte. In Zusammenhang mit gesellschaftlichen Wertestrukturen und normativen Zuschreibungen werden von EQUAL wertvolle Anstöße zur **Sensibilisierung** der Arbeitgeberseite und der Interessensvertretungen erwartet. Dieser Aspekt wird vor allem in Zusammenhang mit älteren Personen, Frauen – insbesondere WiedereinsteigerInnen –, Menschen mit Behinderung und MigrantInnen thematisiert. Die geminderten Beschäftigungs- bzw. Aufstiegschancen dieser Gruppen werden unter anderem auf Vorurteile und das Umgehen von gesetzlichen Bestimmungen zurückgeführt. Hier ist zu hoffen, dass EQUAL insbesondere bei potenziellen ArbeitgeberInnen einen Einstellungswandel hinsichtlich der Produktivität und der Fähigkeiten benachteiligter Personengruppen induziert und dazu beiträgt, Phänomene der Benachteiligung und Diskriminierung in die öffentliche Diskussion einzubringen und ein entsprechendes Problembewusstsein zu schaffen.

4.3.2 Die Relevanz der einzelnen Themenschwerpunkte von EQUAL

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich deckt mit der Konzentration auf die ausgewählten sechs Themenschwerpunkte wichtige Problembereiche auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ab. Die zunehmende Jugend-, Alters- und Langzeitarbeitslosigkeit, die vergleichsweise hohe und stark steigende Arbeitslosigkeit unter niedrig Qualifizierten und AusländerInnen, die zunehmende Anzahl an jugendlichen NotstandshilfebezieherInnen sowie die erheblichen Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen deuten darauf hin, dass Maßnahmen in Bereichen wie beispielsweise der „Integration von arbeitsmarktfernen Personengruppen in den Regelarbeitsmarkt“ (Thema 1A), der „Reduzierung der Diskriminierung am Arbeitsmarkt auf Grund rassistischer und fremdenfeindlicher Vorurteile“ (Thema 2), der „Reduzierung geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt“ sowie der „Verbesserung von Arbeitsmarktperspektiven von AsylwerberInnen“ (Thema 6) dringend erforderlich sind und die Probleme auf dem österreichischen Arbeitsmarkt reflektieren. Dennoch wird die Bedeutung bzw. Relevanz der einzelnen Themenschwerpunkte von EQUAL von österreichischen Arbeitsmarkt- und SozialpolitikexpertInnen zum Teil unterschiedlich beurteilt.

Thema 1A: Reintegration in den Arbeitsmarkt

Während die Notwendigkeit von Aktivitäten zur Reintegration in den Arbeitsmarkt benachteiligter Personengruppen und die Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung nicht angezweifelt werden, erscheint diese Thematik den dazu befragten ExpertInnen zu wenig präzisiert. Es wird befürchtet, dass durch die Heterogenität der Aktivitäten in diesem Bereich zu wenig auf die Ausgangslagen und spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen eingegangen wird. Inwieweit dies zutrifft, bleibt im Rahmen der weiteren Evaluierung zu überprüfen.

Thema 1B: Erleichterung der Integration von Behinderten

Das Thema Erleichterung der Integration von Behinderten ist traditionell in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik und in einem Netz verschiedener Institutionen verankert. Trotz einiger Bemühungen, insbesondere durch rechtliche Regelungen die Situation von Behinderten zu verbessern, bleiben Benachteiligungen und Diskriminierungen von Behinderten jedoch bestehen. Den Aktivitäten für Behinderte im Rahmen von EQUAL wird daher vor allem in Hinblick auf die geplanten Mainstreaming-Aktivitäten große Bedeutung beigemessen.

²⁹ So eine Arbeitsmarktpolitikexpertin aus dem Bereich Wissenschaft und Forschung

Thema 2: Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Die Situation von MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt wird als besonders prekär eingeschätzt. Begrüßt wird in diesem Zusammenhang, dass durch EQUAL-Aktivitäten zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt angestoßen werden, zumal es sich dabei um ein brisantes gesellschaftspolitisches Thema handelt und MigrantInnen bislang kaum Möglichkeiten des Lobbyings für ihre Gruppe offen stehen.

Thema 3: Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft

Als besonders innovativer Schwerpunkt wird der Themenbereich Sozialwirtschaft eingeschätzt. Der Dritte Sektor ist zu einem nicht unerheblichen Teil durch schlechte Arbeitsplatzbedingungen gekennzeichnet. Prekäre Arbeitsverhältnisse, unregelmäßige Arbeitszeiten, geringe Entlohnung und uneinheitlich geregelte Ausbildungen sind jene Problembereiche, deren Verbesserung unbedingt mit dem raschen Wachsen dieses Arbeitsmarktsektors vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich, aber auch bei der Kinderbetreuung einhergehen muss. Auf Grund der in diesem Bereich bestehenden Defizite und der Tatsache, dass in Österreich generell eher vergleichsweise wenig für die Qualität von Arbeitsplätzen getan wird, werden die Maßnahmen innerhalb von EQUAL als sehr wichtig erachtet. Darüber hinaus sind zugleich die Sozialpartner gefordert. Wichtig ist aus Sicht der ExpertInnen unter anderem die österreichweite Vereinheitlichung der Ausbildung im Sozialbereich, um die Möglichkeit zur „Binnenösterreich-Mobilität“ zu schaffen. Darüber hinaus stößt der Gedanke, auch innerhalb von Non-Profit-Organisationen Arbeitsplätze zu schaffen bzw. durch die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder Bereiche aufzubauen, in denen später Arbeitsplätze geschaffen werden können, auf hohen Zuspruch. Gelingt es, das hohe Potenzial, das an Arbeitskräften in diesem Bereich verfügbar ist, durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu binden, könnten nachhaltige Beschäftigungseffekte in der Sozialwirtschaft erzielt werden.

Thema 4: Förderung des lebensbegleitenden Lernens

Ein schwerwiegendes Problem, das sich für Arbeitskräfte in allen Lebensphasen stellt, ist die geringe allgemeine Qualifikation. Daneben könne sich allerdings auch zunehmend die fachliche Qualifikation, die dem Bedarf am Arbeitsmarkt nicht mehr entspricht, als problematisch erweisen. Die Verschärfung dieser Problematik wird in erster Linie auf den beschleunigten strukturellen Wandel des Arbeitsmarktes zurückgeführt. Als Ursachen dafür werden die Europäisierung der Wirtschaft, die Integration in ost- und zentraleuropäische Wirtschaftssysteme sowie die Technisierung der Arbeitswelt genannt. Durch diese Entwicklungen erhält das Prinzip des lebenslangen Lernens besondere Bedeutung. Die Problematik steigender Anforderungen an die Qualifikation von Arbeitskräften darf nach ExpertInnenmeinung nicht individualisiert werden. Angeregt wird in diesem Zusammenhang eine übergreifende institutionelle Struktur für die umfassende Bereitstellung beruflicher Aus- und Weiterbildungsangebote. Insbesondere das Bildungsministerium sei gefordert, in diesem Bereich die notwendigen Strukturen zu entwickeln. Insofern ist es bedauerlich, dass nur wenige Entwicklungspartnerschaften in diesem Bereich realisiert werden konnten. Institutionalisierte Formen des lebenslangen Lernens haben außerdem die Funktion geschlechtsspezifische Unterschiede, die bereits im Ausbildungssystem angelegt sind und am Arbeitsmarkt wirksam werden, auszugleichen. Hier geht es vor allem auch darum, die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen von Frauen nachhaltig zu verbessern.

Thema 5: Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt

Frauen werden generell als benachteiligte Gruppe mit kumulativen Problemlagen definiert. Darum wird in diesem Zusammenhang die Relevanz der EQUAL-Aktivitäten zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt betont und als eine wichtige Ergänzung zu familienpolitischen Neuerungen hervorgehoben. Da Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie von EQUAL nicht als gezielte Frauenförderung erachtet werden kann, gewinnt dieser Themenschwerpunkt zusätzlich an Bedeutung. Gleichzeitig wird die Wirkungsmacht von EQUAL relativiert, denn die Benachteiligungen von Frauen sind in der Gesellschaft in komplexer Weise auf so vielen verschiedenen Ebenen verankert, dass EQUAL sie unmöglich ausgleichen kann. Eine Expertin aus dem wissenschaftlichen Bereich formuliert außerdem den Einwand, dass der Themenbereich 5 zu weit gefasst sei und stellt sich die Frage, ob es möglich

sein wird, mit dieser allgemeinen Zieldefinition die gewünschten Personengruppen zu erreichen. Sie schlägt vor, diesen Bereich problembezogen genauer zu spezifizieren, etwa in Form einer Konzentration auf Frauen mit Qualifikationsdefiziten, regionalen Defiziten, Mobilitätsdefiziten oder erhöhten Barrieren in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Thema 6: Aktivitäten für AsylwerberInnen

Hinsichtlich des Themenbereichs Aktivitäten für AsylwerberInnen bestehen unterschiedliche Einschätzungen seitens der ExpertInnen, wobei sich kritische Stellungnahmen vor allem auf die Frage beziehen, ob es sich bei AsylwerberInnen auf Grund der legalen Regelungen überhaupt um eine arbeitsmarktrelevante Gruppe handeln kann. Reformen im Asylverfahren als Grundvoraussetzung zur Lösung der Problematik von AsylwerberInnen werden an dieser Stelle besonders vehement von einem Vertreter der Arbeiterkammer eingefordert. Positiv wird die Forcierung von Aktivitäten für AsylwerberInnen gesehen, weil diesem Bereich im regulären Fördersystem vergleichsweise wenig Beachtung zukommt und EQUAL traditionelle Institutionen, die bislang AsylwerberInnen betreuten, unterstützt, wodurch deren Aktivitäten sichtbarer gemacht werden und eine Aufwertung erfahren.

4.3.3 Die Bedeutung der nicht ausgewählten Themenschwerpunkte

Von den neun durch die Europäische Kommission vorgegebenen Themenschwerpunkten für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL wurden in Österreich sechs ausgewählt und in die Programmplanung für die 1. Antragsrunde aufgenommen. Als nicht bzw. weniger relevant für den österreichischen Arbeitsmarkt wurden von den Programmverantwortlichen in diesem Zusammenhang die vorgeschlagenen Themen „Erleichterung von Unternehmensgründungen“, „Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen“ und „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ betrachtet. Im Folgenden sei kurz auf die Bedeutung dieser nicht ausgewählten Themenbereiche aus Sicht österreichischer Arbeitsmarkt- und SozialpolitikexpertInnen eingegangen.

Thema 2A: Erleichterung der Unternehmensgründung für alle

Österreich weist mit 7,4 % (2001) eine im EU-Durchschnitt vergleichsweise niedrige Gründungsrate auf.³⁰ Erleichterungen für Unternehmensgründungen werden insofern nach wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten – insbesondere von einem Vertreter der Wirtschaftskammer – als durchaus sinnvoll erachtet, im Kontext von EQUAL als Programm zur Unterstützung benachteiligter Gruppen jedoch kritisch hinterfragt. Sowohl ExpertInnen aus dem wissenschaftlichen Bereich als auch ein Vertreter der Arbeiterkammer weisen darauf hin, dass sich selbstständige Arbeit als Alternative zur abhängigen Arbeit für benachteiligte Gruppen als besonders problematisch erweisen kann. Dies wird vor allem in sozialpolitischen Belangen etwa in Hinblick auf eine mangelnde Arbeitslosen- und Pensionsabsicherung für Selbstständige argumentiert. Von dieser Problematik sind verstärkt Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Dies wird auch im vereinbarten Themenbereich 3, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, behandelt. Ein Vertreter der Arbeiterkammer betont, dass über die Selbstständigkeit zwar ein Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann, warnt jedoch gleichzeitig vor Verschlechterungen in der sozialen Absicherung. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Lebensqualität der betreffenden Personen auf Grund geringer Verdienste grundlegend verbessert. In manchen Fällen drohe sogar eine finanzielle Verschlechterung. Weiters wird auch darauf verwiesen, dass ein beträchtlicher Teil der Privatin insolvenzen in Österreich im Zusammenhang mit missglückten Unternehmensgründungen steht. Insofern scheint die Nicht-Aufnahme dieses Themenschwerpunktes in die Programmplanung für EQUAL Österreich durchaus gerechtfertigt und nachvollziehbar.

³⁰ European Commission: Observatory for European SMEs, No. 5, Business Demography in Europe, Brussels 2003

Thema 3B: Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen

Der nicht ausgewählte Schwerpunkt „Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen“ wird von den befragten ExpertInnen als sehr wichtig erachtet, zumal sich der strukturelle wirtschaftliche Wandel auf bereits benachteiligte Gruppen besonders negativ auswirken kann. Generell dürfen die Kosten der Anpassung nicht auf das Individuum bzw. auf Institutionen wie das Arbeitsmarktservice (AMS) verlagert werden. Ein Beitrag von EQUAL könnte sein, Bedingungen zu schaffen, um eventuelle negative Auswirkungen dieses Strukturwandels auf benachteiligte Gruppen abzufedern. Ein möglicher Grund dafür, dass dieser Themenbereich nicht ausgewählt wurde, wird darin gesehen, dass es bei der Auswahl der EQUAL Themen primär darum ging, sozialpolitische Probleme vorrangig vor Problemen des Wirtschaftsstandortes Österreich zu lösen, was unter anderem auch als ein Mitgrund für die Ablehnung des Themas „Erleichterungen für Unternehmensgründungen“ vermutet wird. Dem Nachhinken Österreichs im technologischen Fortschritt steuere darüber hinaus die Querschnittsmaterie Informationsgesellschaft entgegen. Dank dieser werden neue Ansätze und Modelle innerhalb aller Entwicklungspartnerschaften entwickelt und erprobt. Neuen Formen der Diskriminierung und Ausgrenzung, die der Übergang in die Informationsgesellschaft mit sich bringt, kann somit innerhalb aller Themenbereiche begegnet werden. Dennoch gilt darauf hinzuweisen, dass dem Thema „Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen“ in Österreich entsprechend dem Umsetzungsbericht 2002 zum Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung offensichtlich eine nur vergleichsweise geringe Bedeutung beigemessen wird. Neben einigen Anpassungen im rechtlichen Bereich, wie beispielsweise der Verbesserung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz, der Erhöhung des steuerlichen Bildungsfreibetrages und der Regelung von Rahmenbedingungen für Telearbeit und Arbeitszeitflexibilisierungen, werden in diesem Bereich in Österreich kaum Maßnahmen ergriffen.

Thema 4A: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Dass der Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL nicht als Schwerpunktthema ausgewählt wurde, wird in erster Linie darauf zurückgeführt, dass die Vereinbarkeitsproblematik ohnehin ein politisches Hauptthema darstellt und es in diesem Bereich bereits von der Bundesregierung induzierte Reformen gibt. Generell wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch als Grundvoraussetzung für die Verbesserung der beruflichen Perspektiven von Frauen gegenüber Männern gewertet. Dass hier noch immer enormer Handlungsbedarf besteht wird mit mangelnden und nicht bedarfsgerechten institutionellen Kinderbetreuungsangeboten argumentiert (Das Angebot an öffentlichen Betreuungseinrichtungen für Kinder zwischen null und drei Jahren, das einen entscheidenden Faktor für den Ausstieg von Frauen aus dem Arbeitsmarkt darstellt, ist in Österreich mit 3 %, d.h. für drei von 100 Kindern dieses Alters stehen Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung, vergleichsweise gering.³¹). Jedoch könnten jene Maßnahmen, die in Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsproblematik im Themenbereich 5, der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, gesetzt werden, gängigen Klischees entgegenarbeiten, die den idealen Arbeitnehmer als männlich und im mittleren Alter und Frauen primär für Familie und Kindererziehung zuständig sehen. Veränderungen im gesellschaftlichen Bewusstsein dahingehend, dass auch Männer ihre Verantwortung gegenüber der Familie umdefinieren, werden auch von der Querschnittsmaterie Gender Mainstreaming erhofft, die eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf alle Ebenen und durch alle an Entscheidungsprozessen beteiligten AkteurInnen einzubringen versucht. So wird einerseits bedauert, dass das Thema „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nicht ausgewählt wurde, andererseits werden durch die Thematisierung dieses Problemfeldes im Bereich „Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt“, der mit 11 Entwicklungspartnerschaften einen wesentlichen Schwerpunkt der 1. Antragsrunde von EQUAL darstellt, und durch die Querschnittsmaterie Gender Mainstreaming auch Veränderungen in diesem Zusammenhang erwartet. Eine Expertin wünscht sich vor diesem Hintergrund die zusätzliche Einbindung reiner Frauenorganisationen in alle Entwicklungspartnerschaften.

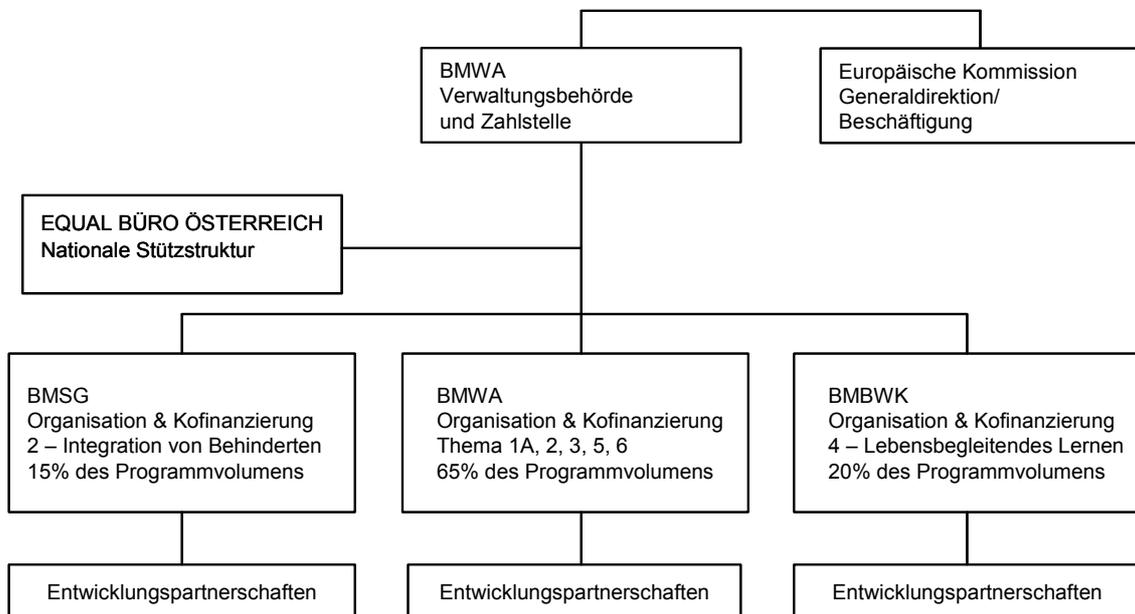
³¹ Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Frauenpolitik: Für einen durchgreifenden Wandel in der Familienpolitik, I+P Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung, Nr. 9 / 26.04.2002; Angabe bezieht sich auf 1997.

5 Operationelle Umsetzung von EQUAL Österreich

5.1 Die Rolle und Aufgaben der Ministerien

Entsprechend der in der Bundesverfassung festgelegten Zuständigkeit für arbeitsmarktpolitische Angelegenheiten ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) für die Planung und Administration der Programme des Europäischen Sozialfonds (ESF) zuständig. In den Aufgabenbereich des BMWA fällt daher die gesamte Koordination und Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich. Des Weiteren sind das Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG) sowie das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) in die Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL eingebunden. Zur Unterstützung der Ministerien bei der Umsetzung wurde das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH als nationale Stützstruktur eingerichtet. Zur Veranschaulichung der Rolle der einzelnen AkteurInnen dient folgendes Organigramm:

Abbildung 2: Organigramm der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich



Quelle: EQUAL 1. Inforunde – PowerPoint Präsentation

Das **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)** ist sowohl als Verwaltungsbehörde und Zahlstelle im Bereich der generellen Koordination und Umsetzung von EQUAL Österreich tätig (siehe auch Kapitel 2.1) als auch für die Organisation und Kofinanzierung von 5 Themenbereichen und die Betreuung der entsprechenden Entwicklungspartnerschaften verantwortlich. Dabei fallen folgende Themengebiete in den Zuständigkeitsbereich des BMWA:

- Thema 1A: Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung
- Thema 2: Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt
- Thema 3: Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft
- Thema 5: Reduktion der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsplatz
- Thema 6: Aktivitäten für AsylwerberInnen

Jene Entwicklungspartnerschaften, die in diesen Themenschwerpunkten tätig sind, werden durch das BMWA kofinanziert. Die Mittel dafür stammen aus dem Budget der Arbeitsmarktpolitik. Bei einigen Entwicklungspartnerschaften werden zudem die Kurskosten für TeilnehmerInnen an den einzelnen Modulen bzw. Zuschüsse zu den Lebenshaltungskosten der TeilnehmerInnen durch das Arbeitsmarktservice (AMS) gewährt. Mit Stand Ende 2002 beteiligte sich das AMS Wien mit € 1,2 Mio an einzelnen Modulen der Gemeinschaftsinitiative. Weitere Beteiligungen sind noch im Gespräch. Im Rahmen von Aktion 2 und 3 ist das BMWA auch in Themenschwerpunkt 4, der Förderung des Lebensbegleitenden Lernens, eingebunden, da das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) auf Grund finanzieller Probleme die nationale Kofinanzierung für die 3 ausgewählten Entwicklungspartnerschaften nicht alleine übernehmen konnte.

Als **Verwaltungsbehörde** übernimmt das BMWA für folgende Aufgaben die Verantwortung:

- die Errichtung eines Datenerfassungssystems;
- die Ausschreibung und Auswahl der EvaluatorInnen;
- die Anpassung und Durchführung der Ergänzung zur Programmplanung;
- die Erstellung von Durchführungs- und Jahresberichten sowie der Halbzeitbewertung;
- die Gewährleistung der Verwendung eigener Abrechnungs- oder Kodierungssysteme;
- die Ordnungsmäßigkeit, die Vereinbarkeit mit der EU-Politik und die Information und Publizität;
- die Prüfung der wichtigsten Durchführungs- und Evaluierungsergebnisse, gemeinsam mit der Europäischen Kommission.³²

Als **Zahlstelle** ist das BMWA berechtigt, Zahlungsanträge an die Europäische Kommission zu stellen und Zahlungen zu empfangen. Die finanziellen Mittel des Europäischen Sozialfonds fließen daher über das Bundesministerium für Finanzen an das BMWA, das als Verwaltungsbehörde und Zahlstelle sicherstellen muss, dass nicht programmgemäß eingesetzte Beträge zurückgefordert und entsprechend dem Programm verwendet werden. Die Koordination der Finanzkontrolle erfolgt seitens der Innenrevision des BMWA, die hinsichtlich ihrer Aufgabenwahrnehmung an die Weisungen des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit gebunden ist.³³ Außerdem ist das BMWA im Begleitausschuss als stimmberechtigtes Mitglied vertreten.

Die Entwicklungspartnerschaften in Themenschwerpunkt 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, werden vom **Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen** (BMSG) betreut und kofinanziert. Das BMSG stellt seine Mittel aus dem Budget der Behindertenmilliarde für EQUAL zur Verfügung. Zusätzlich wird jede Entwicklungspartnerschaft von Institutionen kofinanziert, die in der Entwicklungspartnerschaft vertreten sind, wie z.B. die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und einzelne Bundesländer. Nach Angaben des BMSG wurde diese Finanzierungsstruktur gewählt, um die für die Themen zuständigen und finanzkräftigen Organisationen in die Verantwortung zu nehmen, die jeweiligen Projekte auch mit zu tragen. Dabei trägt in jeder 1B-Entwicklungspartnerschaft das jeweilige Bundessozialamt die volle finanzielle Verantwortung.

Die Entwicklungspartnerschaften, die im Themenbereich 4, Förderung des Lebensbegleitenden Lernens tätig sind, werden vom **Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur** (BMBWK) kofinanziert. Vom BMBWK wurden jedoch erheblich weniger Fördermittel zur Verfügung gestellt als ursprünglich zugesagt worden waren, wodurch sich die Anzahl der in diesem Themenbereich tätigen Entwicklungspartnerschaften im Rahmen von Aktion 2 und 3 deutlich reduziert hat (siehe Kapitel 7.1).

³² Programmplanungsdokument der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006 (PGI)

³³ Programmplanungsdokument der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006 (PGI)

5.2 Die Rolle und Aufgaben des EQUAL BÜROS ÖSTERREICH

Das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH (FAA Holding & Cap Gemini Ernst & Young Consulting Österreich AG) wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) im Mai 2001 beauftragt, dieses bei der Umsetzung und Abwicklung der Gemeinschaftsinitiative zu unterstützen.³⁴ Dabei wurde vor allem die administrative Betreuung der Entwicklungspartnerschaften an das EBÖ übertragen. Die mit Werkvertrag vereinbarten Tätigkeiten entsprechen denen einer Nationalen Stützstruktur, welche in der Europäischen Union auch als „Servicegesellschaft“ bzw. „Technische Hilfe“ bezeichnet wird.³⁵ Insgesamt ist das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH für die Erbringung folgender Leistungen verantwortlich:³⁶

- Unterstützung der Verwaltungsbehörde (des BMWA) bei allen Aktivitäten in Zusammenhang mit EQUAL sowie bei der Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission im Rahmen der Verbreitung und Bewertung auf europäischer Ebene;
- Einrichtung einer Monitoring-Datenbank;
- Erstellung und laufende Betreuung einer EQUAL-Web-Site und eines EQUAL-Periodikums;
- Organisation des Berichtswesens inklusive der Abnahme der Zwischen- und Endberichte der Entwicklungspartnerschaften sowie die Verfassung von Berichten über die (transnationalen) Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften;
- Durchführung von Beratungsgesprächen mit den Entwicklungspartnerschaften, insbesondere während der Vorbereitungs- und Gründungsphase der Aktion 1, sowie laufend im Rahmen von Aktion 2, wobei vor allem den finanziell verantwortlichen PartnerInnen Unterstützung angeboten wird;
- Aufbereitung der Konzeptvorschläge von Entwicklungspartnerschaften in 2 Antragsrunden für die Entscheidung zur Zulassung durch die Verwaltungsbehörde;
- Organisation von Maßnahmen im Rahmen der Aktion 3 und Unterstützung der Entwicklungspartnerschaften bei der transnationalen Zusammenarbeit;
- Zusammenarbeit mit den nationalen Stützstrukturen der anderen Mitgliedstaaten;
- Definition von Best-Practice-Kriterien und Erarbeitung beschäftigungspolitischer Mainstreamingmodelle;
- Aufbau und Umsetzung von PR-Konzepten für EQUAL und die Entwicklungspartnerschaften;
- Erstellen von Grundinformationen in Form von Handbüchern, Projektdokumentationen, Informationsmaterial;
- Zusammenarbeit mit dem Evaluierungsteam, mit den für Ziel 3 und den weiteren für Strukturfondsprogramme zuständigen Stellen, mit der PR-Stelle Ziel 3 Österreich sowie der Gender Mainstreaming Stelle Ziel 3 Österreich.

³⁴ <http://www.equal-esf.at/new/index.html>

³⁵ Sonderrichtlinie gemäß Punkt 6 der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Februar 2002

³⁶ Ergänzung zur Programmplanung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 - 2006 (EZP)

Vom EQUAL BÜRO ÖSTERREICH wurden bereits einige Instrumente entwickelt, um den Entwicklungspartnerschaften Hilfestellungen bei der administrativen Abwicklung ihrer Projekte zu bieten. Folgende Leitfäden werden in diesem Zusammenhang vom EBÖ auf der Homepage zur Verfügung gestellt:

- Leitfaden zum Berichtswesen Aktion 2, 3, transnationale Zusammenarbeit
- Leitfaden zur Abrechnung Aktion 2, 3, transnationale Zusammenarbeit
- BenutzerInnen-Leitfaden EQUAL Datenbank Österreich

Die Entwicklungspartnerschaften oder EQUAL-Interessierte haben auch die Möglichkeit, von der EQUAL-Homepage noch weitere relevante Dokumente abzurufen. Das EBÖ hat außerdem das Periodikum EQUartAL verfasst, wobei das erste Heft im November 2002 herausgegeben wurde. Des Weiteren organisiert das EBÖ regelmäßig Informationsveranstaltungen, nimmt selbst an EQUAL-relevanten Tagungen teil und bietet den Entwicklungspartnerschaften Beratungs- und Unterstützungsleistungen an.

Zusammenarbeit mit den Entwicklungspartnerschaften

Das **EQUAL BÜRO ÖSTERREICH**, das für eine Reihe von Aufgaben zuständig ist, wird von den Entwicklungspartnerschaften in erster Linie in seiner Beratungsfunktion wahrgenommen, die u.a. die Beratung und Hilfestellung bei der Berichtslegung sowie die Beratung über Abrechnungen und die Bereitstellung von Mustern und Tools beinhaltet. Die MitarbeiterInnen des EBÖ werden von den befragten Entwicklungspartnerschaften als sehr bemüht und rasch handelnd erlebt. Sie bieten Programmberatung, Beratung zur Antragstellung, zu den Antragstools sowie zu EQUAL-spezifischen Begriffen und den Erfordernissen des Monitorings etc. an, was von den PartnerInnen als sehr hilfreich empfunden wird. Die Antworten auf einige spezifische Fragen sind jedoch teilweise unbefriedigend, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass die Partnerschaften vor allem in Aktion 1 viele rechtliche Auskünfte einforderten. Das Erteilen von Rechtsauskünften ist aber nicht im Leistungsspektrum des EBÖ enthalten. In der Abweichung der Erwartungen der Partnerschaften an das EBÖ und dessen tatsächlich angebotenen Leistungen wird deutlich, dass es in Aktion 1 ein Vakuum an Rechtsberatung gegeben hat, welches im Einzelfall von den Entwicklungspartnerschaften durch Zukauf von externer Rechtsberatung beseitigt werden musste.

Einige Entwicklungspartnerschaften wandten sich mit ihren Fragen gleich, bzw. nachdem die Antwort aus dem EBÖ unbefriedigend war, an die jeweiligen **Ministerien**. Vor allem bei Rechtsfragen und spezifischen Förderfragen wurde die ESF-Abteilung im BMWA kontaktiert. Auch hier erhielten die Entwicklungspartnerschaften nach eigenen Angaben nicht immer die klare Auskunft, die sie sich gewünscht hätten, was beispielsweise dazu führte, dass einzelne PartnerInnen auf eigenes Risiko hin Anschaffungen tätigten, in der Hoffnung, dass diese später gefördert würden. Insgesamt wird die Zusammenarbeit mit den Ministerien, insbesondere mit der ESF-Abteilung und dem EBÖ jedoch von den Entwicklungspartnerschaften als sehr gut erlebt. Die Unklarheiten und Probleme die es gab, werden nicht den handelnden Personen zugeschrieben, sondern auf die Neuheit des Programms, die Partnerschaftsstruktur und auf den Umstand, dass das Bundesvergabegesetz geändert wurde und Richtlinien und Leitfäden erst entwickelt werden mussten, zurückgeführt.

5.3 Der Begleitausschuss

Als ein zusätzliches Gremium zur Administration von EQUAL wurde der **Begleitausschuss** installiert (siehe Kapitel 2.1). Dieser setzt sich aus VertreterInnen des BMWA, des BMSG und des BMBWK sowie der Bundesministerien für Inneres (BMI) und für Finanzen (BMF), aus den Sozialpartnern, dem Arbeitsmarktservice (AMS), LändervertreterInnen, VertreterInnen von NGOs aus den Themenbereichen Asyl, Behinderung, Chancengleichheit, Sozialwirtschaft, soziale Ausgrenzung und Anti-Rassismus sowie der Europäischen Kommission zusammen. Zusätzlich sind VertreterInnen des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH (EBÖ) und je nach Agenda auch ExpertInnen vertreten, die über kein Stimmrecht verfügen. Die Aufgaben des Begleitausschusses, der sich ca. viermal jährlich trifft, umfassen unter anderem die Bestätigung bzw. Anpassung der Ergänzung zur Programmplanung und die Prüfung und Genehmigung der Auswahlkriterien der Entwicklungspartnerschaften, der jährlichen Durchführungsergebnisse und -berichte, des Kommunikations- und Mainstreamingplans, des Pflichtenhefts für die Evaluierung, des Arbeitsplans für die nationale Stützstruktur sowie inhaltlicher Programmänderungsvorschläge. Außerdem verfügt der Begleitausschuss über ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Verbesserung der Zielerreichung oder der Administration, behandelt Fragen des Gender Mainstreamings und der Chancengleichheit bezüglich ihrer Umsetzung in ESF Maßnahmen und dient als Diskussionsforum für EQUAL.³⁷

Im Verlauf der Evaluierung stellte sich der Begleitausschuss als ein entscheidungsfähiges und beschlusskräftiges Gremium dar, das wesentlich zur Transparenz und Objektivierung beiträgt. Da im Begleitausschuss alle für EQUAL relevanten Stellen vertreten sind, können Anfragen der einzelnen VertreterInnen rasch geklärt oder zumindest an die entscheidenden Stellen adressiert werden. Probleme und Anfragen werden in dem Ausschuss offen diskutiert und Informationen an die Entwicklungspartnerschaften über die jeweiligen InteressenvertreterInnen weitergegeben. Dem Begleitausschuss werden auch alle Evaluierungsberichte vorgelegt und die Mitglieder eingeladen, entsprechende Stellungnahmen abgeben. Über den **Unterausschuss Evaluierung**, der eine beratende Funktion hat, fließen die Erkenntnisse der Evaluierung in die Programmplanung für die 2. Ausschreibungsrunde von EQUAL ein. Insbesondere sind auch die ProgrammevaluatorInnen eingeladen, an den Sitzungen des Unterausschusses Evaluierung teilzunehmen, um so eine bestmögliche Verbreitung und Nutzung der Evaluierungsergebnisse sicherzustellen.

Einige der stimmberechtigten Mitglieder im Begleitausschuss sind auch als **PartnerInnen in Entwicklungspartnerschaften** tätig, was für den Bewertungs- und Auswahlprozess der Entwicklungspartnerschaften auf den ersten Blick problematisch erscheint, für die Reprogrammierung und die Qualität der Arbeit des Ausschusses jedoch einen Mehrwert bedeutet, da diese Personen umfangreiche Erfahrungen auch aus den Arbeiten in den Entwicklungspartnerschaften einbringen können. Auf Grund des mehrstufigen Prozesses, der eindeutigen Bewertungskriterien und der großen Anzahl der BewerberInnen im Rahmen des Auswahlverfahrens ist die Einflussnahme von Einzelpersonen auf die Auswahlresultate sehr klein. Dennoch wird derzeit von Seiten der Programmverantwortlichen eine Trennung zwischen beratenden und bewertenden Personen bzw. Institutionen in Bezug auf den Auswahlprozess der Entwicklungspartnerschaften diskutiert. Ein unabhängiges ExpertInnengremium könnte die Bewertung und Auswahl der Entwicklungspartnerschaften vornehmen, jedoch fehlen dafür ExpertInnen, die über das entsprechende EQUAL-relevante und fachliche Know-how verfügen und bisher noch nicht in irgendeiner beratenden oder operativen Funktion in EQUAL eingebunden sind.

³⁷ Geschäftsordnung des Begleitausschusses

5.4 Die Sozialpartner

Ein österreichisches Spezifikum stellt die Vorgabe an die österreichischen ProgrammplanerInnen dar, dass in jeder Entwicklungspartnerschaft beide Sozialpartner vertreten sein müssen, das heißt es müssen entweder der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) oder die Bundesarbeitskammer (BAK) *und* entweder die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) oder die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs (PRÄKO-LWK) beziehungsweise jeweils eine der nachgeordneten Organisationen an jeder Entwicklungspartnerschaft als eine/r der PartnerInnen beteiligt sein. Die Sozialpartner sind in vielfältiger Weise im politischen System Österreichs verankert. Der **Österreichische Gewerkschaftsbund** vertritt die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der ArbeiterInnen, Angestellten und öffentlich Bediensteten in Kooperation mit den 13 Gewerkschaften im ÖGB. Auch die **Arbeiterkammer** setzt sich für die Interessen der ArbeitnehmerInnen in Österreich ein. Mitglieder der Arbeiterkammer sind laut Gesetz alle ArbeitnehmerInnen, Lehrlinge, KarenzurlauberInnen und Arbeitslose mit Ausnahme von leitenden Angestellten mit Arbeitgeberfunktionen und bestimmte Gruppen öffentlicher Bediensteter. Die Vertretung der Arbeitgeberseite erfolgt durch die Wirtschaftskammer sowie die Landwirtschaftskammern. Die **Wirtschaftskammer Österreich** vertritt die Interessen der Unternehmer in der Öffentlichkeit und befasst sich mit der Sicherung der Arbeitsplätze. Die **Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs** hat die Förderung der gesamtwirtschaftlichen Aufgaben der Land- und Forstwirtschaft sowie die Vertretung gemeinsamer Interessen gegenüber dem Staat und anderen Berufsgruppen zum Ziel.

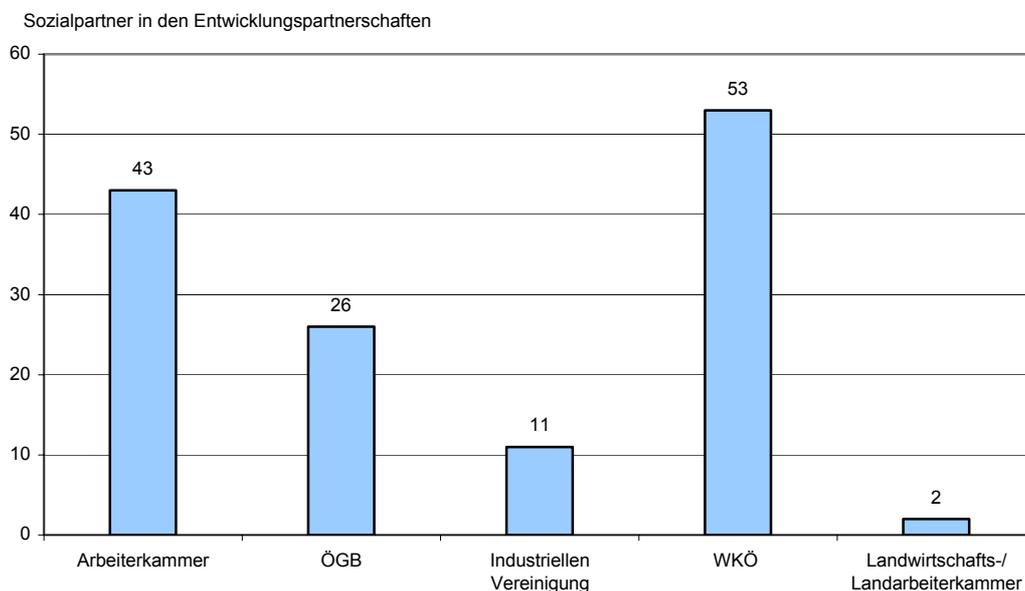
Da in EQUAL Nachhaltigkeit und Mainstreaming auch im Sinne von Politik gefordert sind, stellt die Vorgabe, beide Sozialpartner in eine Entwicklungspartnerschaft aufzunehmen, eine durchaus sinnvolle Ergänzung für Österreich dar. Bei der Umsetzung dieser Vorgabe stießen jedoch sowohl die Entwicklungspartnerschaften als auch die Programmverantwortlichen auf Schwierigkeiten. So weigerte sich zu Programmbeginn beispielsweise die Wirtschaftskammer Österreich, sich an EQUAL zu beteiligen, da das Gesamthema von EQUAL nicht zu den zentralen Arbeitsthemen der Wirtschaftskammer gehört. Dennoch konnten schließlich für alle Entwicklungspartnerschaften bis auf eine, VertreterInnen der Wirtschaftskammer gewonnen werden.

Allen vier Bundesorganisationen der Sozialpartner wurde angeboten, jeweils eine Person zu finanzieren, die allein für EQUAL zuständig ist. Bis auf die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs nahmen alle Sozialpartner dieses Angebot an.³⁸ Da formal jedoch nur eine einzelne Person bei den jeweiligen Einrichtungen als AnsprechpartnerIn für alle Themenschwerpunkte von EQUAL fungiert, besteht die Gefahr, dass der Mehrwert, der durch die Einbeziehung der Sozialpartner erwartet wird, verloren geht. Tatsächlich bestehen jedoch Hinweise darauf, dass die Ansprechpersonen bei den Sozialpartnern unterschiedliche sind, wodurch die Möglichkeit gegeben ist, dass die Ideen und die Ergebnisse der unterschiedlichsten Module der Entwicklungspartnerschaften auf verschiedenen Ebenen und über unterschiedliche, für das jeweilige Thema zuständige Stellen in die Kammern getragen werden. In diesem Zusammenhang erwarten sich die ProjektkoordinatorInnen und PartnerInnen der Entwicklungspartnerschaften Vorteile durch die Einbeziehung der Sozialpartner, auch wenn es zunächst schwierig war, diese zur Mitarbeit zu gewinnen.

³⁸ Alle anderen auf öffentlicher Ebene beteiligten PartnerInnen wie Gemeinden, Länder oder Ministerien erhalten keine Zuschüsse durch EQUAL, sofern sie nicht eigens Personal dafür anstellen, lediglich anfallende Spesen bei Auslandsaufenthalten werden entsprechend der Förderrichtlinien von EQUAL getragen. Bis auf wenige Ausnahmen werden keine Personen in öffentlichen Ämtern von EQUAL finanziert.

An den für Aktion 2 und 3 ausgewählten 58 Entwicklungspartnerschaften nehmen die 4 Sozialpartner mit ihren bundesweiten Organisationen sowie ihren Landeseinrichtungen teil. Die Wirtschaftskammer Österreich ist mit den Wirtschaftskammern in allen Bundesländern, der Interessensvertretung der unternehmerisch tätigen Frauen „Frau in der Wirtschaft“ sowie mit dem Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) an EQUAL beteiligt. Bei der Arbeiterkammer (AK) nehmen alle Landesarbeiterkammern sowie die Bundesarbeiterkammer an EQUAL teil, der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist durch die Bundesorganisation sowie 3 Landesorganisationen vertreten. Im Bereich der Landwirtschaft nehmen 2 Organisationen, nämlich die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreich (PRÄKÖ-LWK) sowie der Österreichische Landarbeiterkammertag an EQUAL teil. Die österreichische Industriellenvereinigung beteiligt sich mit der Bundesorganisation und 7 Landesorganisationen im Rahmen von EQUAL. Die Industriellenvereinigung setzt sich für die Industrieinteressen in Europa und Österreich ein und versucht diese als Lobbyingorganisation nachhaltig zu vertreten.

Abbildung 3 Beteiligung der Sozialpartner an den 58 Entwicklungspartnerschaften



Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand September 2003

Die Sozialpartner sind in den 58 Entwicklungspartnerschaften insgesamt 135 Mal vertreten, da sich die einzelnen Organisationen an mehreren Partnerschaften beteiligen. Abbildung 3 gibt einen Überblick über die Beteiligung der Sozialpartner in den Entwicklungspartnerschaften. Die Arbeiterkammern der 9 Bundesländer sind an 38 Entwicklungspartnerschaften beteiligt und die Bundesarbeiterkammer unterstützt 5 sektorale Partnerschaften. Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist in 20 Entwicklungspartnerschaften vertreten, die Landesorganisationen des Gewerkschaftsbundes in Tirol, der Steiermark und in Salzburg unterstützen 6 regionale Partnerschaften. Die österreichische Industriellenvereinigung beteiligt sich an 2 sektoralen Entwicklungspartnerschaften, die Industriellenvereinigungen in Kärnten, Niederösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien sind in 9 Entwicklungspartnerschaften vertreten. Die Wirtschaftskammer Österreich ist an 17 sektoralen Entwicklungspartnerschaften beteiligt und die Interessensvertretung „Frau in der Wirtschaft“ unterstützt eine sektorale Partnerschaft. Die Landeskammern aller Bundesländer sind in 33 regionalen Entwicklungspartnerschaften vertreten und das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) unterstützt 2 weitere regionale Partnerschaften. Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs sowie der Österreichische Landarbeiterkammertag beteiligen sich jeweils an einer sektoralen Partnerschaft.

5.5 Die EQUAL Datenbank

In der EQUAL-Datenbank Österreich werden alle in Österreich genehmigten Entwicklungspartnerschaften erfasst. Die Bestandteile der Datenbank sind größtenteils durch die europäische Datenbank (European Common Database – ECDB) und die Anforderungen der Europäischen Kommission vorgegeben. Die Datenbank dient vor allem der Verwendung durch die Entwicklungspartnerschaften im Rahmen des Projektmonitorings und dem allgemeinen Monitoring auf der Ebene des Gesamtprogramms. Der Zugang zur Datenbank wird über die Homepage des EQUAL BÜROS ÖSTERREICH unter www.EQUAL-esf-at/Datenbanken ermöglicht, einige Daten werden auch in regelmäßigen Abständen an die europäische Datenbank übermittelt und sind dort unter www.europa.eu.int/comm/EQUAL zugänglich.

Datenbankverantwortung

Das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH hat die EQUAL-Datenbank für Österreich eingerichtet. Dabei wurden die Datenstruktur auf Basis der im Programmplanungsdokument festgelegten Monitoringanforderungen sowie der Anforderungen der ECDB-Schnittstelle bestimmt sowie ein Archivierungssystem und - für einen ausgewählten Nutzerkreis zugängliche – Auswertungsmöglichkeiten entwickelt. In Hinblick auf die grafische Gestaltung wurde die Datenbank, wie auch die gesamte Homepage, dem vom EBÖ entwickelten EQUAL Design angepasst. Das EBÖ steht bei Fragen zur Datenbank als Ansprechpartner für die Entwicklungspartnerschaften zur Verfügung. Zur Erleichterung des Umgangs mit der Datenbank wurde auch ein Leitfaden mit BenutzerInnenhinweisen entwickelt.

Computersystem

Bei der EQUAL-Datenbank handelt es sich um eine komplexe Webapplikation mit hierarchischem Aufbau. Eine gute Performance der Datenbank ist auf Grund ihrer Komplexität nur bei einer raschen Internetverbindung (mit einer Leistungskapazität von mindestens 512 KB) sichergestellt. Die Verantwortung hinsichtlich des technischen Systems liegt bei Cap Gemini Ernst & Young Consulting.

In der EQUAL-Datenbank werden für jede Entwicklungspartnerschaft umfangreiche Informationen aufgelistet. Zur Auswertung dieser Datensätze wurden vom EQUAL BÜRO ÖSTERREICH Abfrage- und Berichtsmöglichkeiten entwickelt, die seit dem Sommer 2003 zur praktischen Anwendung für ausgewählte Nutzer zur Verfügung stehen.

Datenbankeingaben

Die in der Datenbank dargestellten Daten werden von den Entwicklungspartnerschaften erhoben und selbst eingetragen. Dabei müssen die Entwicklungspartnerschaften quartalsweise über den Stand der Ausgaben und möglicher Einnahmen berichten sowie Jahresberichte spätestens bis zum 30. April des nachfolgenden Jahres einarbeiten. Diese Eintragungen werden von dem/der jeweils datenverantwortlichen PartnerIn der Entwicklungspartnerschaft vorgenommen, welcher in der Datenbank unter der Rubrik „EP-Stammdaten“ als PartnerIn mit Datenverantwortlichkeit aufscheint. Diese/r PartnerIn hat die Möglichkeit, alle Daten der jeweiligen Entwicklungspartnerschaft zu lesen, einzugeben und zu verändern. Die übrigen PartnerInnen der Entwicklungspartnerschaft können die zur Verfügung stehenden Daten nur lesen, nicht aber verändern. Alle PartnerInnen können jedoch ihre eigenen PartnerInnendaten unter der Rubrik „EP-Stammdaten“ aktualisieren. Die PartnerInnen- und Rollenzuordnungen auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften bzw. diesbezügliche Änderungen sind nur mit der Berechtigung des EBÖ möglich.

Datenqualität und -sicherheit

Um den datenverantwortlichen PartnerInnen den Umgang mit der Datenbank zu erleichtern, wurden vom EBÖ Einschulungstermine angeboten, die von einem Großteil der Entwicklungspartnerschaften in Anspruch genommen wurden. Die Datenqualität und -sicherheit werden auf Grund der Möglichkeit zur Rückverfolgung der Dateneingaben sowie durch Kontrollen seitens des EBÖ gewährleistet.

Struktur der Datenbank

Die Grundstruktur der Datenbank lässt sich folgendermaßen erläutern: Es gibt 2 Hauptlisten, eine EP-Liste sowie eine PartnerInnenliste. In der EP-Liste sind alle 80 Entwicklungspartnerschaften eingetragen, wobei diejenigen, die nur im Rahmen von Aktion 1 genehmigt wurden, mit dem Status „Projekt abgeschlossen“ gekennzeichnet sind. In der EP-Liste wird jede Entwicklungspartnerschaft ausführlich beschrieben, wobei ihre Stammdaten, die Partnerzuordnungen, die Modullisten, die Finanzdaten etc. genau dargestellt sind. In der PartnerInnenliste werden alle PartnerInnen mit Kontaktpersonen und -adressen angeführt, wobei diese alle BenutzerInnen umfasst.

Information und Kodierung

Von der Europäischen Kommission werden europaweit Indikatoren vorgegeben, die innerhalb der EQUAL-Datenbank erhoben werden müssen. Dies gilt insbesondere für Informationen über alle Interventionen und Maßnahmen hinsichtlich der verschiedenen Programmstufen, die jährlich zur Verfügung gestellt und in Jahresberichten an die Kommission übermittelt werden müssen.³⁹ Im Rahmen der österreichischen EQUAL-Datenbank werden folgende **Informationen** erhoben:

Tabelle 21: Informationen bezüglich der Entwicklungspartnerschaften in der EQUAL Datenbank Österreich

Aktion 1	Aktion 2	Aktion 3	Finanzdaten
Stammdaten	Stammdaten A2	Stammdaten	Budgetmodule
geplante Aktivitäten	Aktivitäten der EP	Budget A3	Gesamtkoordination
Transnationalität	Innovation der EP	Partnerzuordnung	Budget A3
Innovation	begünstigte Personen		transnationales Budget
begünstigte Personen	begünstigte Systeme		Budget A2 + A3
begünstigte Systeme	Modulliste		EP-Gesamtbudget
Finanzdaten	Modulbeschreibung		EP Soll Jahre
geplante Module	Partnerzuordnung		EP Jahresbudget
Modulbeschreibung	Leistungsdaten für spezielle Modultypen		Quartalsmeldungen
Partnerzuordnung	begünstigte Personen		
	Finanzdaten		

Quelle: EQUAL Datenbank

³⁹ The European Commission: Evaluation of the Quality of the Monitoring Systems of the ESF, February 2002

Schnittstellen

Von der EQUAL Datenbank Österreich werden ausgewählte Daten der Entwicklungspartnerschaften der europäischen Datenbank (ECDB) übermittelt. In der ECDB werden folgende Fakten einer Entwicklungspartnerschaft dargestellt:

- Generelle Daten (PartnerInnen, EQUAL-Thema, Art der Partnerschaft, juristischer Status, etc.);
- arbeitsmarktpolitischer Hintergrund;
- Zielsetzung der Entwicklungspartnerschaften;
- Innovation (Art der experimentellen Aktivitäten, Art der Innovationen der EPs, Budget Aktion 2);
- Begünstigte Personen/LeistungsempfängerInnen;
- Stärkung der Handlungskompetenz/Empowerment (der LeistungsempfängerInnen und zwischen den nationalen PartnerInnen);
- Transnationalität (Sprachkompetenz, Budget, transnationale Partnerschaften);
- Kontext (Einbindung in vorangegangene EU-Programme).

Im Anschluss werden die nationalen PartnerInnen mit detaillierten Informationen aufgelistet sowie ihre getroffenen Vereinbarungen bezüglich Aufgaben- und Arbeitsteilung kurz beschrieben. Die in der ECDB dargestellten Daten hinsichtlich des Budgets oder der begünstigten Personen beziehen sich auf Soll-Daten. In der österreichischen EQUAL-Datenbank sind die Pflichtfelder, die auch für den ECDB-Transfer notwendig sind, speziell gekennzeichnet. Außerdem sind unter der Rubrik „EP-Monitoring“ der österreichischen EQUAL-Datenbank folgende ECDB-Schnittstellenfelder zusammengefasst:

- EP-Monitoring für die Jahre 2002-2005 – Stammdaten;
 - nationale und transnationale Netzwerkaktivitäten;
 - nationale und transnationale Aktivitäten;
 - EP-Ausgaben im jeweiligen Jahr;
- Aktivitäten aufgeschlüsselt nach deren Ausgabenanteil im Jahr in Prozent;
- Transnationale Aktivitäten nach ihrem Ausgabenanteil im Jahr in Prozent;
- Ausgaben nach Aktionen in Prozent.

Die im Rahmen des EP-Monitorings zu übertragenden Daten beziehen sich auf Ist-Zahlen des jeweiligen Jahres, da die Angaben des Jahresberichtes sowie des transnationalen Berichtes eingearbeitet werden. Weiters ist eine österreichische Schnittstelle mit den Entwicklungspartnerschaften in Entwicklung, wobei die einzelnen PartnerInnen ihre Daten, insbesondere die Finanzdaten, in die Datenbank übertragen können.

Problembereiche in der Anwendung

Die Homepage, die das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH betreut, wird von den Entwicklungspartnerschaften als ein notwendiger Beitrag zur Transparenz gesehen und stößt daher auf hohe Akzeptanz. Die Entwicklungspartnerschaften greifen auf die angebotenen Informationen zu und schätzen deren Vollständigkeit. Die Möglichkeit, sich anhand der Datenbank und des ersten EQUartALs⁴⁰ über andere Partnerschaften und Module informieren zu können trägt auch zu einem verstärkten Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung der Entwicklungspartnerschaften bei. Hingegen wird die EQUAL-Datenbank von den befragten Entwicklungspartnerschaften als recht beschwerlich erlebt. Wünschenswert aus ihrer Sicht wäre es beispielsweise, die Daten direkt aus den Excel-Sheets, die den Anträgen beigelegt wurden, in die Datenbank importieren zu können anstatt diese händisch und aufwändig gesondert eingeben zu müssen.

Probleme gibt es auch im Bereich der Anbindung der EQUAL Datenbank an die Buchhaltungen der Entwicklungspartnerschaften und in Bezug auf den nicht erwarteten Zeitaufwand für die Dateneingabe. Einige Entwicklungspartnerschaften lassen Anbindungen programmieren, damit Daten aus der Buchhaltung der Finanzverantwortlichen direkt in die Monitoringdatenbank eingespielt werden können. Hier gibt es beispielsweise Zusammenschlüsse von Entwicklungspartnerschaften in Tirol, die gemeinsam an einer solchen Lösung arbeiten. Die Einrichtung einer elektronischen Schnittstelle zu den Entwicklungspartnerschaften wird daher als sehr dringlich angesehen. Bedeutend erscheint den Entwicklungspartnerschaften dabei, dass diese elektronischen Schnittstellen im Rahmen der 2. Antragsrunde von Anfang an einsatzfähig sind. Nach den derzeitigen Erfahrungen des EBÖ funktioniert jedoch teilweise die händische Dateneingabe besser als die direkten Übertragungen aus den Buchhaltungen.

Seit Sommer 2003 stehen seitens des EBÖ Abfragemöglichkeiten aus der EQUAL Datenbank zur Verfügung, die sich auf Finanz-, TeilnehmerInnen-, Leistungsdaten etc. beziehen. Diese Auswertungsmöglichkeiten können derzeit nur von einem ausgewählten Personenkreis genutzt werden, es ist jedoch geplant, ausgewählte Abfrageergebnisse im Rahmen der EQUAL-Homepage der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

⁴⁰ EQUAL BÜRO ÖSTERREICH: EQUartAL 1 – Die österreichischen Entwicklungspartnerschaften, Antragsrunde 2001, November 2002

6 Erste Analyse der Aktion 1

Nach der Genehmigung des österreichischen EQUAL-Programms durch die Europäische Kommission am 2. Mai 2001 wurde am 1. Juni 2001 der erste Aufruf zur Einreichung von Anträgen für die Aktion 1 gestartet. Die Aktion 1 hatte zum Ziel, die Entwicklungspartnerschaften zu gründen und die transnationale Partnerschaft aufzubauen sowie ein detailliertes Arbeitsprogramm für die Aktionen 2 und 3 vorzubereiten. Die Frist für die Einreichung der Anträge zu Aktion 1 endete mit 17. August 2001, wobei folgende Kriterien zu erfüllen waren:

- Die Kern-Entwicklungspartnerschaft musste aus mindestens 2 Kategorien von unterschiedlichen PartnerInnen bestehen.
- Die Rollenaufteilung in koordinierende/r und ein finanziell verantwortliche/r PartnerIn war festzulegen.
- Die Programmplanung bezüglich Aktion 1 musste die Gesamtstrategie, das Arbeitsprogramm und die Budgetplanung beinhalten. Für Aktion 2 sollte die Grobstruktur des Arbeitsprogramms erläutert und für Aktion 3 die geplanten Aktivitäten angeführt werden.

Eine österreichspezifische Vorgabe war weiters, dass in jeder endgültigen Formation der Entwicklungspartnerschaft beide **Sozialpartner** vertreten sein müssen, das heißt es müssen entweder der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) oder die Bundesarbeitskammer (BAK) und entweder die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) oder die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs (PRÄKO-LWK) beziehungsweise jeweils eine der nachgeordneten Organisationen PartnerIn in jeder Entwicklungspartnerschaft sein. Für die Durchführung der Aktion 1 wurde eine Dauer von 6 Monate, vom 15. November 2001 bis 15. Mai 2002, veranschlagt, wobei dieser Zeitraum der EU-weiten Vorgabe entspricht. Österreichspezifisch wurde ein maximaler Förderbetrag für Aktion 1 von € 50.000 pro Entwicklungspartnerschaft festgelegt.

6.1 Einreichung zur Aktion 1 von EQUAL Österreich

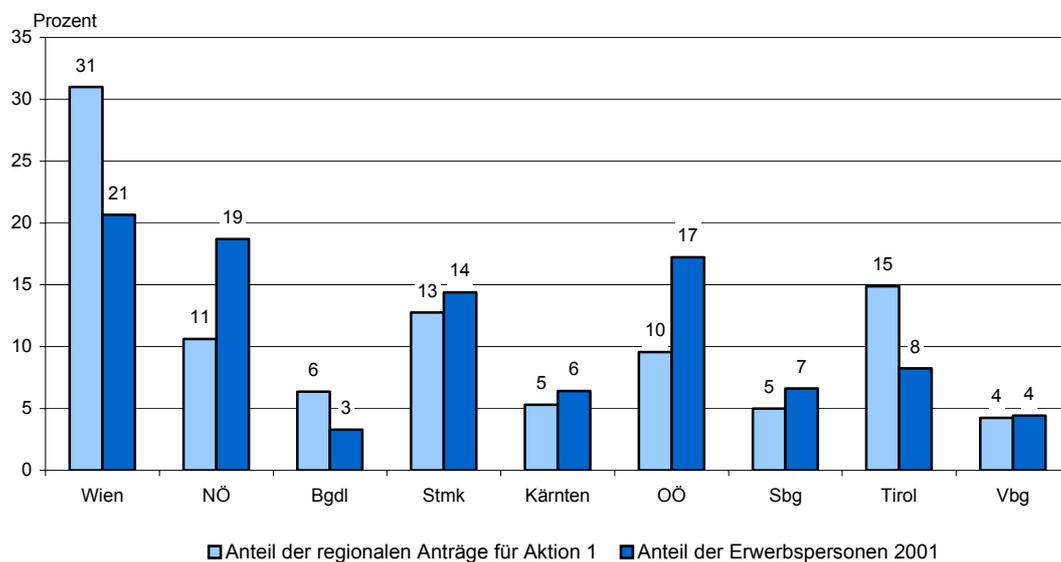
In Folge des Aufrufs zur Einreichung von Entwicklungspartnerschaften, der am 1. Juni 2001 in vier österreichischen Tageszeitungen (Der Standard, KURIER, Wiener Zeitung, und Tiroler Tageszeitung) erfolgte, wurden in Österreich 148 Anträge für die Aktion 1 eingereicht. Dabei waren einige Organisationen bereits vor dem Aufruf über Kontakte zu den Ministerien über die Gemeinschaftsinitiative EQUAL informiert, andere erfuhren durch den Aufruf und die an einige Organisationen direkt adressierte Einladung zur einer entsprechenden Informationsveranstaltung von EQUAL. Vor allem zwischen dem BMSG, den Bundessozialämtern und einigen Entwicklungspartnerschaften aus Themenschwerpunkt 1B gab es teilweise bereits vor der Antragsphase zu Aktion 1 Gespräche und unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit. Tabelle 22 zeigt die Verteilung der eingereichten Anträge nach Themenschwerpunkt.

Tabelle 22: Für Aktion 1 eingereichte Anträge nach Themenschwerpunkt

Thema	Zuständigkeit	Anzahl der eingereichten Anträge
1A Reintegration	BMWA	36
1B Behinderte	BMSG	19
2 Antirassismus	BMWA	11
3 Sozialwirtschaft	BMWA	30
4 Lebensbegleitendes Lernen	BMBWK	27
5 Chancengleichheit	BMWA	21
6 AsylwerberInnen	BMWA	4
Summe		148

Quelle: EQUAL Jahresbericht 2001

Zu Thema 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt (36), Thema 3, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft (30), und Thema 4, Förderung des lebensbegleitenden Lernens (27), wurden die meisten Anträge für die Aktion 1 eingereicht. Die niedrigste Zahl der Einreichungen erfolgte mit nur 4 Anträgen für Thema 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen. Differenziert nach Art der Partnerschaften wurden insgesamt 94 (64 %) Anträge für regionale und 54 (36 %) Anträge für sektorale Entwicklungspartnerschaften eingereicht. Bei Betrachtung der Verteilung der regionalen Entwicklungspartnerschaften nach Bundesländern (Abbildung 4) wird deutlich, dass vor allem Institutionen in Wien und Tirol zur Einreichung von Entwicklungspartnerschaften angesprochen wurden.

Abbildung 4: Für Aktion 1 eingereichte Anträge regionaler Entwicklungspartnerschaften nach Bundesland in Bezug zum Anteil der Erwerbspersonen 2001 in Prozent

Quelle: listegesamt_ba_131101, CIP Codierung, Statistik Austria

Beinahe ein Drittel (31 %) aller eingereichten regionalen Förderanträge (29 von 94) für die Aktion 1 stammt von in Wien ansässigen Institutionen, gefolgt von Tirol mit 15 % der eingereichten regionalen Förderanträge für die Aktion 1, sowie der Steiermark und Niederösterreich mit jeweils 13 % bzw. 11 %. Wird die Anzahl der eingereichten regionalen Förderanträge der Größe des jeweiligen Bundeslandes, gemessen an dem Anteil der Erwerbspersonen (Beschäftigte und Arbeitslose nach Labour-Force Konzept) gegenübergestellt, so wird deutlich, dass der Anteil der Einreichungen aus Wien und Tirol den Anteil der Erwerbspersonen in diesen Bundesländern deutlich übersteigt, während der Anteil der Einreichungen beispielsweise aus Ober- und Niederösterreich vergleichsweise gering ist in Relation zu der Größe des jeweiligen Bundeslandes.

Dieses Ergebnis lässt einen Zusammenhang zwischen der Wahl des Mediums für den Aufruf zur Einreichung von Entwicklungspartnerschaften und der Beteiligung an der Ausschreibung für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich vermuten: In Wien und Tirol, den beiden Bundesländern, in denen der Aufruf zur Einreichung in einer Lokalzeitung (Wiener Zeitung⁴¹ und Tiroler Tageszeitung) erfolgte, ist die Beteiligung an der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich nicht nur höher als in den anderen Bundesländern, sondern auch überproportional hoch im Verhältnis zu seinem Anteil an Erwerbspersonen.

Eine genauere Analyse der diesbezüglichen Situation in Tirol und Wien weist jedoch auf andere entscheidende Erfolgsfaktoren für eine hohe Teilnahme von Institutionen an der Gemeinschaftsinitiative EQUAL hin. Das Land Tirol hat von Anfang an die Schirmherrschaft über die Umsetzung von EQUAL übernommen und eine Reihe von Informationsveranstaltungen, auch unter Beteiligung der verantwortlichen Stellen in Wien (BMWA, BMBWK, BMSG und EBÖ), durchgeführt. Die Aussage, dass das Land maßgebliche Verantwortung in der Umsetzung von EQUAL übernehmen wird (finanziell verantwortlicher Partner und koordinierender Partner) hat einigen Institutionen einen Teil der Belastung durch die Antragstellung abgenommen und ihnen ermöglicht, inhaltlicher freier zu agieren. Ausschlaggebend für die vergleichsweise hohe Beteiligung aus Tirol war nach entsprechenden Aussagen wohl auch die Tatsache, dass es in Tirol eine Reihe von Institutionen gibt, die bereits über umfangreiche Erfahrungen in der Umsetzung von Programmen der Europäischen Kommission verfügen sowie zahlreiche sehr initiativ NGOs. In Wien hat der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) zahlreiche Initiativen zur Förderung der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL gesetzt und sich von Beginn an mit großem Engagement beteiligt, was unter anderem die hohe Anzahl an Wiener Einreichungen zur Folge hatte.

Aus den Erfahrungen der Bundesländer Tirol und Wien scheint es in Bezug auf die Beteiligung an der Gemeinschaftsinitiative EQUAL demnach förderlich zu sein, wenn eine Gebietskörperschaft, wie das Land, oder auch eine andere größere Institution, wie etwa der waff, einen maßgeblichen Akteur für EQUAL darstellt und damit eine Stelle vorhanden ist, die sich in dem Programm auskennt, die aus der Bundeshauptstadt aktuelle und wichtige Informationen erhält und die diese an die entsprechenden Adressaten weiterleitet. Die Wiener Institutionen hatten darüber hinaus den Vorteil, dass sie mit dem EBÖ und den jeweiligen Ministerien, quasi über Anlaufstellen „vor Ort“ verfügten. Insbesondere scheint dies zum Zweck der Impulssetzung für ein zum Zeitpunkt der 1. Antragsrunde von EQUAL noch neues Programm sehr wichtig gewesen zu sein. Zwar ändert sich die Situation in Hinblick auf die 2. Antragsrunde dahingehend, dass sich viele Institutionen und damit potenzielle ProjektträgerInnen mit der Abwicklung von EQUAL bereits auskennen und diese Erfahrungen auch weitergeben können, dennoch wird in dem persönlichen Kontakt zu den Entwicklungspartnerschaften durch eine vor Ort vorhandene Anlaufstelle ein wichtiges Erfolgskriterium für die hohe Beteiligung an EQUAL gesehen.

⁴¹ Genau genommen kann die Wiener Zeitung nicht als Regionalzeitung betrachtet werden, dennoch ist zu vermuten, dass diese insbesondere in Wien eine vergleichsweise große Leserschaft hat.

6.2 Auswahl für die Zulassung zu Aktion 1

Der Auswahlprozess für die Zulassung zu Aktion 1 erfolgte in mehreren Etappen, wobei das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH eine Vorauswahl der 148 eingereichten Anträge nach formalen und inhaltlichen Kriterien übernahm. Es erfolgte eine Gegenprüfung durch das jeweils zuständige Bundesministerium (siehe Tabelle 22), die mit dem Begleitausschuss abgestimmt wurde.

Das Prüfverfahren war in eine Formalprüfung und in eine Detailbewertung unterteilt. Im Rahmen der **Formalprüfung** wurden der Antrag und die erforderlichen Beilagen auf formale Vollständigkeit und Korrektheit überprüft. D.h. das EBÖ überprüfte bei der Formalprüfung, ob der Antrag vollständig ausgefüllt und von mindestens 2 PartnerInnen unterschiedlicher Kategorien unterzeichnet wurde und kontrollierte, ob alle geforderten Unterlagen insbesondere die Rechtsgrundlagen rechtsgültig, vollständig und in den verlangten 3 Exemplaren vorlagen. Eine mangelhafte formale Bewertung konnte im Rahmen einer Nachfrist korrigiert werden.

Alle Anträge, die nach der Nachreichfrist vollständig vorlagen, wurden entsprechend der vom Begleitausschuss beschlossenen Auswahlkriterien für die Zulassung zu Aktion 1 einer inhaltlichen **Detailbewertung** unterzogen. Die Detailprüfung erfolgte im Vieraugenprinzip, wobei überprüft wurde, wie weit der Antrag mit den Programmvorgaben übereinstimmte, wie nachvollziehbar und schlüssig er war und wie plausibel der geplante Ressourceneinsatz erschien. Das Detailbewertungsschema wurde in zwei Teile gegliedert: 1) Kriterien zur Programmstrategie und 2) Kriterien zur Prüfung und Bewertung der Angaben zur Umsetzung.

Die **Programmstrategie** wurde nach den folgenden Programmgrundsätzen beurteilt:

- Arbeitsmarktpolitische Ausgangsproblematik
- Gesamtstrategie / allgemeine Zielsetzungen
- Zielgruppen und arbeitsmarktpolitische Problemgruppen
- Ansatz und Methodik in der Arbeit mit den Zielgruppen
- Innovative Elemente
- Transnationale Zusammenarbeit
- Stärkung der Handlungskompetenz
- Verbreitung und Vernetzung in Politik und Praxis
- Berücksichtigung von Querschnittsthemen

Die Prüfung und Bewertung der **Umsetzung** erfolgte anhand folgender Kriterien:

- Arbeitsprogramm Aktion 1
- Operationelle Ziele Aktion 2
- Projekinhalt und Aktivitäten: Beschreibung der Module in Aktion 2
- Arbeitsprogramm Grobstruktur Aktion 2
- Erwartete Ergebnisse
- Budget Aktion 1

Jedes dieser Kriterien wurde zumindest einer der Kategorien: Programmkonformität, Nachvollziehbarkeit der Darstellung, innere Schlüssigkeit und Plausibilität zugeordnet und mit 0 - 2 Punkten bewertet. Die Punkteanzahl des jeweiligen Kriteriums wurde mit einem Prioritätsfaktor 1 - 3 multipliziert, wobei den Kriterien, die für die programmkonforme Umsetzung relevant und zu diesem Zeitpunkt besonders wichtig waren, eine höhere Priorität zugeordnet wurde.

Höchste Priorität und damit einen Multiplikationsfaktor von 3 erhielten alle Kriterien zu den Themen:

- Thematischer Strategieansatz
- Innovation
- Berücksichtigung des Querschnittsthemas Gender Mainstreaming
- Arbeitsprogramm und Budget der Aktion 1
- operationelle Ziele der Aktion 2
- Projektinhalte und Aktivitäten für Aktion 2
- erwartete Ergebnisse

Mittlere Priorität und damit ein Multiplikationsfaktor von 2 wurde folgende Kriterien zugeordnet:

- Verbreitung und Vernetzung, Umsetzung in Politik und Praxis
- Berücksichtigung von Querschnittsthema Informations- und Kommunikationstechnologien
- Arbeitsprogramm Grobstruktur für Aktion 2

Geringe Priorität für die Aktion 1 hatten folgende Kriterien:

- Transnationalität und
- Stärkung der Handlungskompetenz

Alle formal korrekten Anträge wurden nach dem **Detailbewertungsschema** bewertet, wobei anhand der resultierenden Punktzahl die Zulassung der Anträge beurteilt wurde. Im Detailbewertungsschema waren auch Kriterien enthalten, die zum bedingungslosen Ausscheiden aus dem Verfahren führen konnten, wenn 0 Punkte erreicht wurden. Dabei handelt es sich vor allem um ausgewählte Kriterien der Kategorien Programmkonformität, Plausibilität und Nachvollziehbarkeit der Darstellung. Außerdem wurden Anträge nicht zur Zulassung empfohlen, wenn in den Kategorien Nachvollziehbarkeit der Darstellung und innere Schlüssigkeit eine Mindestpunktzahl von 29 bzw. 17 nicht erreicht wurde. Maximal konnten bei dem Detailbewertungsschema 222 Gesamtpunkte erreicht werden, wovon 114 Punkte auf den Bereich der Programmstrategie und 108 Punkte auf die Umsetzung entfielen.

Bei der Genehmigung der Aktion 1 wurde keine Begrenzung des Gesamtbudgets oder der Zahl der zuzulassenden Entwicklungspartnerschaften vorgenommen, d.h. es erfolgte keine Reihung der Anträge, sondern ausschließlich eine Bewertung der 148 eingereichten Anträge hinsichtlich der oben beschriebenen Auswahlkriterien.

Im Anschluss an die Vorprüfung durch das EBÖ wurden die Anträge sowie die im Rahmen der Detailprüfung bearbeiteten Checklisten den Bundesministerien zur endgültigen Zulassungsentscheidung übermittelt. Auch die einreichenden Entwicklungspartnerschaften erhielten eine kurze Beurteilung mit Anmerkungen oder möglichen Adaptierungsvorschlägen seitens des EBÖ. Das Ergebnis des Auswahlprozesses für die Zulassung zu Aktion 1 ist in Tabelle 23 dargestellt:

Tabelle 23: Beurteilung der eingereichten Anträge zur Zulassung zu Aktion 1

Beurteilung	Anzahl der eingereichten Anträge für Aktion 1
positiv	80
negativ	68
<i>davon formal negativ</i>	6
<i>davon inhaltlich negativ</i>	62
Gesamt	148

Quelle: Begleitausschussprotokoll 13.11.2001

Von den 148 eingereichten Anträgen für die Aktion 1 wurden 68 Anträge abgelehnt, davon 6 Anträge aus formalen Gründen (diese wurden zweifach überprüft). Insgesamt wurden 80 Anträge von den Bundesministerien in Zusammenarbeit mit dem Begleitausschuss positiv beurteilt und als förderungswürdig für die Aktion 1 eingestuft. Tabelle 24 stellt die Ablehnungsrate für die Aktion 1 in Bezug auf die einzelnen Themenbereiche und die Zuständigkeit der jeweiligen Bundesministerien dar.

Tabelle 24: Ablehnungsrate für Aktion 1

Thema	Zuständigkeit	positive Beurteilung	negative Beurteilung	Ablehnungsrate
1A Reintegration	BMWA	21	15	42 %
1B Behinderte	BMSG	7	12	63 %
2 Antirassismus	BMWA	9	2	18 %
3 Sozialwirtschaft	BMWA	16	14	47 %
4 Lebensbegleitendes Lernen	BMBWK	10	17	63 %
5 Chancengleichheit	BMWA	13	8	38 %
6 AsylwerberInnen	BMWA	4	0	0 %
Gesamt		80	68	46 %

Quelle: EQUAL Jahresbericht 2001

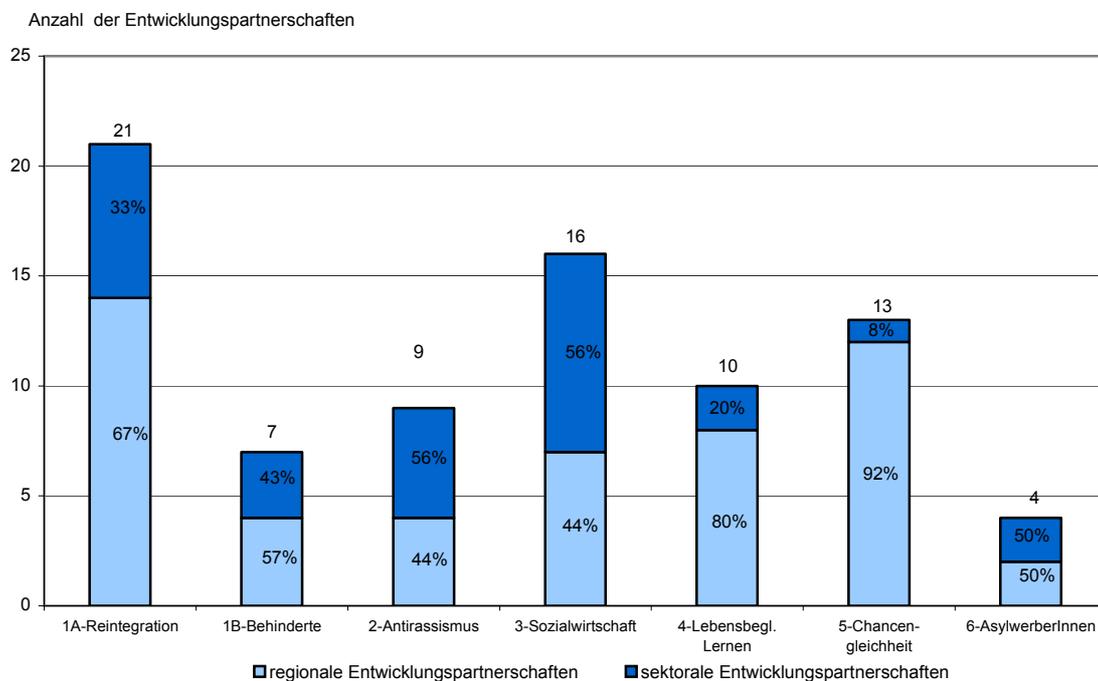
Es wird deutlich, dass vor allem innerhalb jener Themenschwerpunkte, die vom BMSG (1B Erleichterung der Integration von Behinderten) und vom BMBWK (4 Förderung des lebensbegleitendes Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung) betreut wurden, die Ablehnungsrate mit jeweils 63 % verhältnismäßig hoch war. Zudem ergaben sich beim BMBWK nach Genehmigung der 10 Entwicklungspartnerschaften für die Aktion 1 budgetäre Probleme, die darin resultierten, dass nur für 3 dieser 10 Partnerschaften die nationale Kofinanzierung aufgebracht werden konnte. Die Kosten für die verbleibenden 7 Partnerschaften mussten zu 100 % aus ESF-Mitteln gedeckt werden.

6.3 Charakteristika der für die Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften

6.3.1 Art und Umfang der gebildeten Entwicklungspartnerschaften

Bei den 80 für die Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften handelte es sich bei 51 (64 %) um regionale und bei 29 (36 %) um sektorale Entwicklungspartnerschaften. Regionale Entwicklungspartnerschaften sind Zusammenschlüsse auf geografischer bzw. regionaler Ebene, wobei die für den jeweiligen Themenschwerpunkt relevanten Akteure in einer bestimmten Region miteinander kooperieren. Sektorale Entwicklungspartnerschaften sind jene, die ihre Aktivitäten nicht nur in einem Bundesland, sondern bundeslandübergreifend durchführen. Die für die Aktion 1 zugelassenen regionalen und sektoralen Entwicklungspartnerschaften verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Themenbereiche (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Für Aktion 1 zugelassene Entwicklungspartnerschaften nach Themenschwerpunkt

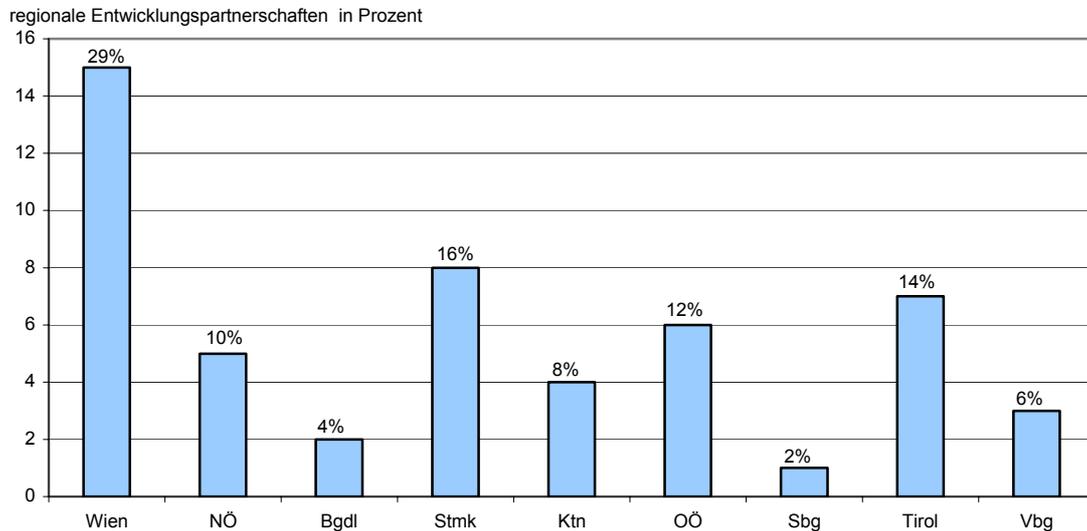


Quelle: EQUAL Jahresbericht 2001, Anhang 1, EQUAL Datenbank

Der größte Anteil (26 %) der für die Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften setzte sich mit dem Themenbereich 1A, der Reintegration in den Arbeitsmarkt und der Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung, auseinander (21 von 80). Innerhalb dieses Schwerpunktes wurden 14 (67 %) regionale und 7 (33 %) sektorale Entwicklungspartnerschaften gegründet. Der Themenschwerpunkt 3, Verbesserung von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, wies mit 20 % den zweitgrößten Anteil der genehmigten Entwicklungspartnerschaften für die Aktion 1 auf, wobei innerhalb dieses Themas, ähnlich wie auch in Thema 2, der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt, mehrheitlich sektorale, d.h. bundesweite Aktivitäten vorbereitet wurden. Demgegenüber wurden vor allem in Hinblick auf die Problematik der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie jener des lebensbegleitenden Lernens im Rahmen der Aktion 1 überwiegend regionale Partnerschaften gegründet. Nur 4 Entwicklungspartnerschaften bereiteten Aktivitäten für AsylwerberInnen vor, diese wurden vor allem in der Steiermark und in Tirol forciert.

Der Beteiligung an der Ausschreibung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL entsprechend (siehe Abbildung 4) ist auch eine Konzentration der für die Aktion 1 *zugelassenen* regionalen Entwicklungspartnerschaften auf Wien feststellbar (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Für Aktion 1 zugelassene regionale Entwicklungspartnerschaften nach Bundesland



Quelle: EQUAL Jahresbericht 2001, Anhang 1, EQUAL Datenbank

Der größte Anteil (29 %) der insgesamt 51 für die Aktion 1 zugelassenen regionalen Entwicklungspartnerschaften war im Rahmen der Aktion 1 in Wien tätig. Vergleichsweise umfangreiche regionale Aktivitäten wurden auch in der Steiermark, in Tirol sowie in Oberösterreich vorgesehen, wo zwischen 12 % und 16 % der regionalen Partnerschaften aktiv waren. Den geringsten Anteil an für die Aktion 1 zugelassenen regionalen Entwicklungspartnerschaften wiesen Salzburg, das Burgenland und Vorarlberg auf.

6.3.2 Rechtsstruktur und Finanzverantwortung der Entwicklungspartnerschaften

Im Rahmen der Aktion 1 nahm die Frage der formalen Konstruktion der Entwicklungspartnerschaften viel Raum ein - sowohl in der Kommunikation zwischen den einzelnen PartnerInnen als auch zwischen der Verwaltungsbehörde und den Entwicklungspartnerschaften - was die große Bedeutung der Rechtskonstruktion für die Partnerschaften verdeutlicht. Im Zentrum standen dabei die rechtliche und finanzielle Absicherung der Partnerschaft wie auch jene der einzelnen ModulträgerInnen für den Fall, dass ein/e PartnerIn ausscheidet.

Die Rechtsstruktur und die Übernahme der Finanzverantwortung in den Entwicklungspartnerschaften sind durch die Programmabwicklung bedingt. Den vom BMWA betreuten Partnerschaften stand grundsätzlich frei, ob sie eine eigene Rechtskonstruktion für die Entwicklungspartnerschaft erstellen bzw. welche Rechtsform sie dafür wählen. In den 1B-Entwicklungspartnerschaften trägt vorgegebener Weise das jeweilige **Bundessozialamt**, als eine dem BMSG nach geordnete Behörde, die volle finanzielle Verantwortung. Darin liegt eine Entlastung der einzelnen PartnerInnen, weil diese keine Haftung für die gesamte Entwicklungspartnerschaft übernehmen müssen und keine weitere rechtliche Konstruktion in Form von „Firmengründungen“ nötig ist, was sicherlich zu einer Erleichterung der Arbeit in Aktion 1 geführt hat. In den regionalen Entwicklungspartnerschaften hat das jeweilige **Land** (z.B. Tirol und Oberösterreich) direkt oder indirekt (z.B. in Wien über den waff) die Finanzverantwortung, mit Ausnahme der Länder Steiermark und Niederösterreich. Dabei fällt auf, dass in der Steiermark relativ viele regionale Entwicklungspartnerschaften abgewickelt werden, obwohl in keinem Fall das Land finanzverantwortlicher Partner ist. Hier wurde die Finanzverantwortung wie in den meisten sektoralen Entwicklungspartnerschaften von einzelnen NGO's, in eigens für EQUAL von den EntwicklungspartnerInnen gegründeten Gesellschaften (z.B. Volkshilfe Österreich Equal Gemeinnützige GmbH) oder in einigen Fällen von professionellen DienstleisterInnen übernommen (Die „Agentur für Förderungsprogramme“ DatenverarbeitungsgmbH hat z.B. die Finanzverantwortung in den Entwicklungspartnerschaften 1A-18/115, 3-01/61 und 3-18/118 und übernimmt auch die Dienstleistung für das Bundessozialamt Oberösterreich, bei dem die Finanzverantwortung für die Entwicklungspartnerschaft 1B-14/120 liegt). Nach Angaben der gemeinsamen Ländervertreter wurde die Einbindung der Länder deswegen notwendig, da das AMS, das mit der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMA) betraut ist, als finanzverantwortlicher Partner ausgefallen ist. Für Wien übernahm der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) diese Aufgabe. In der vom BMBWK kofinanzierten Entwicklungspartnerschaft hat das Land Vorarlberg (Landesregierung Vorarlberg, Abteilung Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten) die Finanzverantwortung.

Die einzelnen Institutionen lösten die Aufgabe der **Rechtskonstruktion** für die Entwicklungspartnerschaft auf unterschiedliche Weise. Häufig wurde die Rolle des finanziell verantwortlichen Partners von einer GmbH übernommen. Dies reduziert das Risiko für die Partnerschaft, falls eine PartnerIn in Konkurs geht. Einige Partnerschaften haben auch eine KEG gegründet. In einer für die Fallstudien herangezogenen Entwicklungspartnerschaft hatte eine NGO die alleinige Finanzverantwortung und Koordination inne. Sowohl die PartnerInnen als auch der/die KoordinatorIn berichten von einem bisher problemlosen Ablauf, klaren Zuständigkeiten und Unterverträgen. In einer weiteren befragten Entwicklungspartnerschaft, in der eine NGO die Koordination und eine andere NGO die Finanzverantwortung übernommen hatte, wurde von langwierigen Verhandlungen im Anschluss an die Zulassung zu Aktion 2 berichtet, bis die Verträge zwischen den ModulträgerInnen und dem finanzverantwortlichen Partner zustande gekommen waren. Von dieser Entwicklungspartnerschaft wurde auch der Wunsch nach Musterverträgen geäußert. In beiden Fällen wurde keine eigene Rechtsform für die Entwicklungspartnerschaft gegründet, was ein Risiko für den/die Finanzverantwortliche/n und die einzelnen PartnerInnen im Falle einer Zerschlagung der Entwicklungspartnerschaft oder dem Ausscheiden einzelner PartnerInnen darstellt, das viele Entwicklungspartnerschaften nicht eingehen wollten.

Ein Beispiel für eine relativ komplexe Rechtskonstruktion ist die waff – Programm Management GmbH und Co KEG. Die Rechtsform der GmbH und Co KEG wurde auf Grund eines Rechtsgutachtens gewählt, das vom waff beauftragt und von Prof. Dr. Dr. Torggler durchgeführt wurde. Dieses Rechtsgutachten steht inzwischen allen Entwicklungspartnerschaften zur Verfügung.

Der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) hat eine eigene Gesellschaft mit beschränkter Haftung gegründet, die für alle neun regionalen Wiener Entwicklungspartnerschaften die Finanzverantwortung (insgesamt ca. 20 Millionen Euro) und die arbeitsmarktpolitische Fachebene wahrnimmt. Die **waff – Programm Management GmbH** hat sich wiederum mit jeder Entwicklungspartnerschaft zu einer GmbH und Co KEG zusammengeslossen, worin fast alle PartnerInnen, auch die öffentlichen und Sozialpartner, vertreten und mittels Gesellschaftsvertrag aneinander gebunden sind. Abgerechnet wird innerhalb dieser Konstruktionen in der üblichen Förderlogik, das heißt, die waff – Programm Management GmbH hat mit jedem/r einzelnen der 49 operativen PartnerInnen, die Fördergelder erhalten,⁴² einen Fördervertrag abgeschlossen. Der Vorteil dieser Konstruktion liegt für den waff in der beschränkten Haftung und in der – im Notfall – Steuerungsmöglichkeit der Entwicklungspartnerschaften. Die waff – Programm Management GmbH verfügt damit über zwei Steuerungsinstrumente für die Entwicklungspartnerschaften bzw. die einzelnen PartnerInnen: zum einen über die Förderverträge, zum anderen über die Gesellschaftsverträge, da die waff – Programm Management GmbH in den Gesellschaften 51% der Anteile hat. Ein Vorteil dieser Konstruktion liegt, laut waff, auch in der Reduzierung des Risikos für jede einzelne PartnerIn. Bei den Partnerschaften stieß diese Konstruktion anfangs jedoch auf massiven Widerstand, einerseits wurde der Grundsatz der Partnerschaftlichkeit als gefährdet, andererseits wurden Überreglementierung und zusätzlicher Aufwand für die PartnerInnen gesehen. Auch die Verträge, die der waff vorlegte, stießen auf Kritik, da einzelne Absätze nicht für jede PartnerIn annehmbar waren, was dazu geführt hat, dass auch PartnerInnen auf eigene Kosten Rechtsexpertise einholen mussten. Nach Angaben der waff – Programm Management GmbH konnten die einzelnen PartnerInnen aber von der Nützlichkeit und zusätzlichen Sicherheit dieser Konstruktion überzeugt werden.

Die waff – Programm Management GmbH sieht sich, verglichen mit anderen professionellen Finanzdienstleistern, als eine kostengünstige **Serviceorganisation**, die vor allem kleinen PartnerInnen Sicherheit und Struktur gibt. Die Entwicklungspartnerschaften wenden sich mit Fragen an die eigens für EQUAL angestellten und tätigen MitarbeiterInnen, welche Rücksprache mit den einzelnen PartnerInnen, beispielsweise zu ihren monatlichen Abrechnungen halten. Die jeweiligen SachbearbeiterInnen nehmen auch an den Steuerungsgruppentreffen teil und können zu Finanzangelegenheiten direkt Auskunft geben. Jedoch dienen auch alle übrigen finanzverantwortlichen PartnerInnen als Ansprechpartner für finanzielle Belange für die weiteren PartnerInnen in den Entwicklungspartnerschaften.

Unabhängig von der Rechtskonstruktion ist jede Entwicklungspartnerschaft verpflichtet, die sachliche Richtigkeit der Abrechnungen durch eine **SteuerprüferIn** bestätigen zu lassen. Lediglich die 1B-Partnerschaften sind davon entbunden, da die Bundessozialämter als finanzverantwortliche Stellen die Prüfung der Abrechnungen auf Grund der umfangreichen Erfahrungen im Bereich der Förderungsprüfung selbst übernehmen können. Das Bundessozialamt würde ohnehin als zusätzlicher Fördergeber die Mittelverwendung kontrollieren, ebenso wie die weiteren kofinanzierenden PartnerInnen (z.B. Länder) dies tun. Der Verzicht auf eine zusätzliche externe Prüfung ist daher als Kostenersparnis zu bewerten.

⁴² Insgesamt bestehen die 9 Entwicklungspartnerschaften, in denen der waff vertreten ist, aus ca. 100 PartnerInnen. Die Hälfte davon bezieht Fördergelder.

Allgemein stellt sich in Bezug auf die Rechtskonstruktion die Frage, inwieweit unter dem Aspekt der rechtlichen Sicherheit der Aufwand gerechtfertigt ist bzw. ob nicht **einfachere und schlankere Konstruktionen** ebenfalls zum Ziel führen. Kompliziert wird es für einzelne PartnerInnen besonders dann, wenn innerhalb der Entwicklungspartnerschaft Verträge abgeschlossen werden, in denen zusätzlich zu den Förderrichtlinien des BMWA weitere Kriterien zu erfüllen sind.

6.4 Probleme und Schwierigkeiten im Rahmen der Aktion 1

Bei der Implementierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL kam es zeitweise zu erheblichen **Verzögerungen**, die den Entwicklungspartnerschaften Probleme bereiteten. Zu Beginn des Programms standen die Entwicklungspartnerschaften unter einem massiven Zeitdruck, da die Zeit zwischen dem Aufruf zu Aktion 1 und dem Ende der Einreichfrist für Förderanträge lediglich eineinhalb Monate betrug. Des Weiteren mussten die Entwicklungspartnerschaften im Rahmen von Aktion 1 teilweise auf Grund mündlicher Förderungszusagen mit ihrer Arbeit beginnen, um die Fristen für die Einreichung zu Aktion 2 und 3 einhalten zu können. Zusätzlich tauchten während der Aktion 1 in den Entwicklungspartnerschaften **Unklarheiten und Unsicherheiten** auf, vor allem was die Antragstellung und die Förderkriterien betraf. Die AntragstellerInnen wandten sich zwar mit Fragen an das EQUAL BÜRO ÖSTERREICH und die Ministerien, im Arbeitsalltag wurden diese Unklarheiten, die auch durch Nachfragen nicht immer beseitigt werden konnten - das EBÖ war nicht damit beauftragt, Rechtsberatung anzubieten - jedoch zum Ärgernis für viele AntragstellerInnen. Offene Fragen betrafen vor allem die Rechtskonstruktionen der Entwicklungspartnerschaften, die Finanzstruktur und die Mehrwertsteuerproblematik (siehe auch Kapitel 6.3.2). Die Antragstellung für die Aktion 2 und 3 wurde demnach in einigen Entwicklungspartnerschaften zu einer Belastungsprobe, insbesondere für jene Personen, die die Antragstellung koordinierten. Dabei waren die Antrag stellenden Institutionen nicht immer identisch mit den späteren ProjektkoordinatorInnen.

Da das BMSG mit den nachgeordneten Bundessozialämtern und den Ländern bereits über eigene etablierte **Förderkriterien** verfügt und diese ESF-konform sind, wurden diese auch für EQUAL angewendet. Es galten somit für die Entwicklungspartnerschaften des Schwerpunktes 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, andere Förder- und Richtlinien als für die Entwicklungspartnerschaften des BMWA und des BMBWK. Die unterschiedlichen Förderkriterien sind vor allem darauf zurückzuführen, dass die nationale Kofinanzierung aus einem anderen Bereich zur Verfügung gestellt wird (z.B. beim BMSG aus dem Ausgleichstaxfonds) und somit anderen Vorschriften unterliegt. Dies führte insbesondere bei Institutionen, die sowohl an BMSG- und an BMWA-kofinanzierten Partnerschaften teilnahmen, anfänglich zu Unsicherheiten und Verwirrungen, so die Auskunft des BMSG. Den Entwicklungspartnerschaften stand zwar ein umfangreicher Projektleitfaden für die Antragstellung und Abrechnung zur Verfügung, laut Antragshandbuch sind jedoch nicht alle Punkte der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ZL. 44.101/45-6/2000) auf EQUAL übertragbar und es wird empfohlen, mit dem BMSG Rücksprache zu halten⁴³. Die Fallstudie aus dem Bereich der BMSG geförderten Partnerschaften weist auf einen Mehraufwand bei der Antragstellung hin. Die Entwicklungspartnerschaft verfasste den Antrag auf zwei Arten, einmal entsprechend der EQUAL-Leitlinien des Handbuches zur Vorbereitung der Aktion 2 und 3 und ein weiteres Mal im Format des Bundessozialamtes. Entsprechend der leicht divergierenden Abrechnungsbestimmungen kam es zu kleineren Abweichungen im geplanten Budget. Ob hier Missverständnisse auf Seiten der Organisationen vorlagen, wie vom BMSG vermutet, oder diese doppelte Antragsarbeit von den Entwicklungspartnerschaften verlangt wurde, ist ungeklärt.

⁴³ EQUAL BÜRO ÖSTERREICH: Handbuch zur Vorbereitung der Aktion 2 und der Aktion 3, Wien 2002

Undurchsichtig war offensichtlich auch die Situation für die Entwicklungspartnerschaften aus dem **Förderbereich des BMBWK**, wie am Beispiel von zwei Fallstudien deutlich wird.

Erst gegen Ende der Aktion 1 erfuhr die für die Antragstellung verantwortliche Person aus inoffiziellen Quellen, dass es **Budgetschwierigkeiten** im Themenbereich 4, lebensbegleitendes Lernen, gab. Vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) gab es bezüglich dieser Problematik keine offiziellen Stellungnahmen. Seitens der ESF-Abteilung wird jedoch angegeben, dass den Entwicklungspartnerschaften angeboten worden war, in einen anderen Themenschwerpunkt zu wechseln, was jedoch einige Partnerschaften ablehnten. Kritik an Aktion 1 gibt es auch von Seiten einer abgelehnten Entwicklungspartnerschaft aus dem Förderbereich des BMBWK. Während der mitgeteilte Ablehnungsgrund auf inhaltlichen Mängeln im Antrag aufbaut, sieht sich diese Partnerschaft als Opfer der Budgetkürzung. Die Kritik am Antrag ist für sie nicht nachvollziehbar. Wünschenswert wäre aus ihrer Sicht eine offenere und aktivere Informationspolitik gewesen.

Die AntragstellerInnen und konzipierenden PartnerInnen hatten während der Aktion 1 große Mengen an Information, Richtlinien und Leitfäden zur Hand, parallel dazu waren Partnersuche und Abstimmungsarbeiten mit nationalen und transnationalen PartnerInnen und nicht zuletzt inhaltliche Arbeiten zu leisten, was insbesondere dann, wenn die gesamte Arbeit im Wesentlichen von einer Person koordiniert und zum Teil auch ausgeführt wurde, zu einer massiven **Überlastung** führte. Der Vergleich zweier unterschiedlicher Ansätze weist auf einen entscheidenden Erfolgsfaktor in Bezug auf eine erfolgreiche Antragstellung hin.

In einer Fallstudie zeigt sich, dass die gesamte Arbeit überwiegend von einer Person koordiniert und zum Teil auch ausgeführt wurde, was natürlich zu einer massiven Überlastung führte. In einer anderen, für die Fallstudien herangezogenen, Entwicklungspartnerschaft wurde eine Person damit befasst, den Antrag zu schreiben bzw. die Schreibearbeiten zwischen den ModulträgerInnen aufzuteilen sowie die Rechts- und formalen Angelegenheiten zu klären, während sich andere PartnerInnen auf die Partnersuche und inhaltliche Arbeiten konzentrierten. In der letztgenannten Entwicklungspartnerschaft wurde der Aufwand in Aktion 1 von den PartnerInnen und auch von dem/der AntragstellerIn als annehmbar empfunden. Von entscheidendem Vorteil in dieser Entwicklungspartnerschaft war es auch, dass die antragstellende Person viel Erfahrung auf dem Gebiet der EU-Förderungen mit sich brachte und seit Jahren für das Projektmanagement in diesem Bereich verantwortlich war.

Eine gute Arbeitsteilung von Beginn an bzw. die Einstellung oder Beauftragung eines eigenen Büros, das die formalen Angelegenheiten regelt und das **Projektmanagement** in der Antragsphase professionell übernimmt, scheint demnach eine gute Möglichkeit zu sein, den Aufwand in Aktion 1 bewältigen zu können. Auch der Fall einer Entwicklungspartnerschaft, die nicht zu Aktion 2 und 3 zugelassen wurde, deutet darauf hin, dass es wichtig ist, neben guten Ideen und formalen Voraussetzungen auch über ein „Antragsmanagement“ zu verfügen, um Konsistenz und Qualität der geplanten Projekte im Antrag auch entsprechend gut darstellen zu können.

Der **Zeitdruck**, unter dem sie während der Aktion 1 standen, stellte vor allem für große Entwicklungspartnerschaften ein Problem dar. Fallweise mussten die Entwicklungspartnerschaften die Anträge mehrfach überarbeiten, worin die AntragstellerInnen unnötigen Mehraufwand sahen. Das Handbuch zur Antragsstellung wurde von den Entwicklungspartnerschaften als ein hilfreiches, wenn auch sehr umfangreiches, Instrument betrachtet. Die detaillierten Angaben zwangen die AntragstellerInnen dazu, ihre Budget- und Projektpläne genau durchzukalkulieren, was im Nachhinein als positiv gewertet wird. Kritisiert werden zum Teil die Finanztools. Bei einer neuerlichen Runde von EQUAL erwarten sich die Entwicklungspartnerschaften jedoch eine diesbezügliche Erleichterung, da die entsprechenden Handbücher und Leitfäden bereits von Beginn an zur Verfügung stehen. Wünschenswert wären aus ihrer Sicht aber Beispiele für die verschiedenen Tools, auf die sie zurückgreifen können.

Die **Partnerfindung** scheint für die in den Fallstudien befragten Entwicklungspartnerschaften eher unproblematisch gewesen zu sein. Zwischen den befragten EQUAL-PartnerInnen gab es bereits vor der Einreichung bei EQUAL Kooperationen und gemeinsame Projekte. Vor allem im Behindertenbereich konnte bereits auf umfassende Zusammenarbeits- und Förderstrukturen zurückgegriffen werden. Auch mit den transnationalen PartnerInnen hatten die KoordinatorInnen und einzelnen PartnerInnen zum Teil schon vor EQUAL Kontakt. Die weitere Suche nach transnationalen PartnerInnen erfolgte über die europäische Datenbank. Zwar waren die österreichischen Entwicklungspartnerschaften bereits mit 15. November 2002 in der ECDB registriert, bei der Suche über die Datenbank gab es jedoch trotzdem einige Probleme, da viele Einrichtungen schon im Vorfeld Kontakt mit potenziellen Partnern in anderen Mitgliedstaaten aufgenommen und sich dadurch bereits Partnerschaften formiert hatten. Die Verpflichtung zur transnationalen Partnerschaft wird dennoch als sehr positiv gesehen.

Generell lassen sich zwei unterschiedliche Herangehensweisen in Bezug auf die **Gründung der Entwicklungspartnerschaften** identifizieren.

- 1) Ausgehend von der Projektidee einer Organisation werden PartnerInnen gesucht und die entsprechende Idee weiterentwickelt.
- 2) Verschiedene Organisationen schließen sich zusammen, finden Gemeinsamkeiten in ihre Produktpaletten und entwerfen gemeinsam Projektideen entlang der von EQUAL vorgegebenen Themen.

Es lässt sich die Hypothese ableiten, dass die Entwicklungspartnerschaften im Betreuungsbereich des BMSG die als 2) bezeichnete Vorgehensweise verfolgten, während sich unter den Entwicklungspartnerschaften im Betreuungsbereich des BMWA viele Entwicklungspartnerschaften finden, die eher auf die als 1) bezeichnete Vorgehensweise zurückgriffen. Dadurch ließe sich auch erklären, dass in den einzelnen Modulen einer Entwicklungspartnerschaft teilweise sehr unterschiedliche Projekte für verschiedene Zielgruppen durchgeführt werden. Die Bedienung unterschiedlicher Zielgruppen innerhalb einer Entwicklungspartnerschaft ist jedoch durchaus programmkonform, da EQUAL ein themenzentriertes und kein direktes Zielgruppen-Programm ist.

Schwierigkeiten bei der **Zusammenstellung der Entwicklungspartnerschaften** gab es lediglich dabei, die Wirtschaftskammer zur Mitarbeit zu bewegen. In einer Entwicklungspartnerschaft weigerte sich die Wirtschaftskammer bis zum Schluss mitzuwirken. Diese Entwicklungspartnerschaft musste somit auf Grund dieses formalen Mangels ausscheiden. Dennoch wird die Miteinbeziehung der Sozialpartner von den übrigen PartnerInnen als wichtig eingeschätzt und es werden hohe Erwartungen in diese, insbesondere was das Mainstreaming und die Nachhaltigkeit der EQUAL Aktivitäten betrifft, gesetzt.

Insgesamt kam es aus Sicht der Entwicklungspartnerschaften in Aktion 1 zu einer extremen **Betonung der juristischen Aspekte**. Es wurden von verschiedenen Seiten JuristInnen und AnwältInnen damit befasst, die Verantwortlichkeiten und Haftungsaspekte in Entwicklungspartnerschaften zu klären, wodurch bei den Entwicklungspartnerschaften auch entsprechende Kosten anfielen. Einige KoordinatorInnen berichten, dass durch die zahlreichen formalen Kriterien kaum Zeit für das Wesentliche blieb, nämlich die inhaltliche und konzeptionelle Arbeit. Zeitdruck und formale Kriterien in dem Programm werden teilweise als Widerspruch zu dem Innovationsanspruch und der Idee des Experimentierens in EQUAL gesehen. Dennoch nehmen in der Reflexion einige Entwicklungspartnerschaften den Spielraum, den sie hatten, als positiv wahr. Auch die Tatsache, dass ihnen für die Durchführung der Aktion 1 Budget zur Verfügung stand, wird im Nachhinein sehr positiv beurteilt, auch wenn die Partnerschaften, insbesondere Große, mit vielen Modulen, ihre Personalkosten damit bei Weitem nicht abdecken konnten.

Im Rahmen der durchgeführten Fallstudien wurden **von den Entwicklungspartnerschaften** folgende **Verbesserungsvorschläge** in Hinblick auf die Aktion 1 der 2. Antragsrunde von EQUAL gemacht:

- Früherer Aufruf zur Aktion 1 sowie Verfügbarkeit der entsprechenden Richtlinien und Informationen bereits zum Zeitpunkt des 1. Aufrufes;
- Mehr Geldmittel für die Aktion 1;
- Klare, unmissverständliche Richtlinien in Bezug auf Abrechnungsfragen sowie Modifikation der Leasingkriterien;
- Verkürzung des Zeitraumes zwischen Abgabe des Antrages für Aktion 2 und 3 und dem Start der Aktionen, die insbesondere zu einer früheren Ausbezahlung der ersten Fördergelder führen soll;
- Einfache Beispiele für die einzelnen Antragstools im Handbuch;
- Musterverträge für die Zusammenarbeit innerhalb der Entwicklungspartnerschaften sowie einer Art „survival kit“ für PartnerInnen, ähnlich denen anderer EU-Programme;
- Einhaltung der Fristen seitens der Ministerien und des EBO sowie eine offenere Informationspolitik, wenn im Programmverlauf Probleme auftreten.

6.5 Analyse der Ressourcenverwendung für die Aktion 1

Im Rahmen von Aktion 1 konnten finanzielle Förderungen im Ausmaß von maximal € 50.000 für folgende Aktivitäten beantragt werden:

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

Von den 80 in der 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich für die Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften sind Aufwendungen in Höhe von insgesamt rd. € 3,8 Mio für die Durchführung der Aktion 1 veranschlagt. Tabelle 25 setzt die Budgets der 80 Entwicklungspartnerschaften in Verhältnis zu den im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich für die Aktion 1 der 1. Antragsrunde vorgesehenen Mittel pro Themenbereich in Höhe von insgesamt € 4,028 Mio. Es wird deutlich, dass diese Mittel von den zu Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften nicht zur Gänze ausgeschöpft wurden. Deutliche Unterschiede zeigen sich dabei in Hinblick auf die einzelnen Themenbereiche.

Tabelle 25: Budgets der zugelassenen Entwicklungspartnerschaften für Aktion 1 im Vergleich zu dem für die Aktion 1 veranschlagten Budget (1. Antragsrunde), nach Themenschwerpunkt

Thema	veranschlagtes Budget für Aktion 1 in Euro	Budget der EPs für Aktion 1 in Euro	Abweichung in %
1 Gesamt (1A, 1B, 2)	1.936.863	1.763.979	-9 %
1A Reintegration	1.050.361	1.012.254	-4 %
1B Behinderte	589.000	320.646	-46 %
2 Antirassismus	297.502	431.079	+45 %
3 Sozialwirtschaft	411.663	773.314	+88 %
4 Lebensbegleitendes Lernen	888.758	490.277	-45 %
5 Chancengleichheit	488.716	589.263	+21 %
6 AsylwerberInnen	301.958	198.089	-34 %
Gesamt	4.027.958 ¹⁾²⁾	3.814.922	-5 %

¹⁾ entspricht 3,15 % des Gesamtbudgets für die 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich ohne technische Hilfe (Basis: € 127.552.000 statt € 134.608.000, deshalb 3,15 % statt der für Aktion 1 vorgesehenen 3 % lt. PGI)

²⁾ entspricht nicht 3 % des Gesamtbudgets in Höhe von € 134.608.000 da die technische Hilfe für die 1. Antragsrunde 5,24 % anstelle der veranschlagten 5 % des Gesamtbudgets beträgt.

Quelle: Original-Anträge der 80 für die Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften unter Berücksichtigung der Veränderungen bei den Nachreichungen

Insgesamt liegt eine Unterschreitung der für die Aktion 1 der 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich vorgesehenen Mittel um 5 % vor. Dabei wurden vor allem die budgetierten Mittel für die Themenschwerpunkte 1 B, Erleichterung der Integration von Behinderten, 4, Förderung des lebensbegleitenden Lernens, und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen von den zu Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften nicht voll ausgeschöpft. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass in diesen Themenschwerpunkten (zum Teil deutlich) weniger Entwicklungspartnerschaften gefördert wurden als geplant. Demgegenüber ist insbesondere bei Themenschwerpunkt 3, der Verbesserung von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft eine deutliche Überschreitung der budgetierten Mittel zu beobachten. Auch bei Thema 2, der Bekämpfung von Rassismus und Thema 5, Chancengleichheit von Frauen und Männern liegen die Planbudgets der Entwicklungspartnerschaften deutlich über den für die Aktion 1 vorgesehenen Mittel. Es handelt sich hierbei um jene Themenbereiche, in denen mehr Partnerschaften zugelassen wurden als ursprünglich geplant (siehe auch Kapitel 7.5).

7 Erste Analyse der Aktion 2 und 3

Im Rahmen von Aktion 2 erfolgt die eigentliche inhaltliche Umsetzung der in Aktion 1 erarbeiteten Arbeitsprogramme. Parallel dazu findet Aktion 3 statt, nämlich die Vernetzung und Verbreitung der Aktivitäten sowie die Integration der Erfahrungen und Ergebnisse in Politik und Praxis (Mainstreaming). Bis 15. März 2002 waren von den Entwicklungspartnerschaften ihre Rohkonzepte für Aktion 2 und 3 einzureichen. Entscheidend für die Genehmigung einer Entwicklungspartnerschaft für die Aktion 2 und 3 war dabei die Einbindung aller relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteure einer Region bzw. eines arbeitsmarktpolitischen Themas. Dementsprechend mussten die Entwicklungspartnerschaften im Rahmen von Aktion 2 und 3 VertreterInnen aus folgenden 4 Ebenen einbeziehen:

- Sozialpartnerorganisationen: mindestens eine Arbeitnehmer- und eine ArbeitgebervertreterIn;
- PartnerInnen auf regionaler Ebene: zum Beispiel eine Abteilung der Landesregierung (für Regionalpolitik), ein ausgelagerter Rechtskörper, die BürgermeisterIn, Städte- oder GemeindevertreterInnen, Gemeinderäte-, verbände oder die Bezirkshauptmannschaft für regionale Entwicklungspartnerschaften;
- PartnerInnen der öffentlichen Fachebene: inhaltlich zuständige öffentliche Institutionen, wie z.B. das AMS, BSB, Fachabteilungen, Landesschulräte, Frauenpolitik etc. und
- mindestens 3 Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs).

Insgesamt haben Aktion 2 und 3 eine Laufzeit von zwei bis drei Jahre.

7.1 Auswahl für Aktion 2 und 3

Von den 80 für die Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften haben 72 Anträge für die Aktion 2 und 3 eingereicht (siehe Tabelle 26). Vier der 80 Partnerschaften strebten keine Fortsetzung ihrer Aktivitäten an und weitere vier hatten sich zusammengeschlossen.

Tabelle 26: Für Aktion 2 und 3 eingereichte Anträge nach Themenschwerpunkt

Thema	Zuständigkeit	Anzahl der eingereichten Anträge
1A Reintegration	BMWA	19
1B Behinderte	BMSG	6
2 Antirassismus	BMWA	9
3 Sozialwirtschaft	BMWA	12
4 Lebensbegleitendes Lernen	BMBWK/BMWA	8
5 Chancengleichheit	BMWA	14
6 AsylwerberInnen	BMWA	4
Gesamt		72

Quelle: Übersicht Ergebnis der Formalprüfung gemäß EQUAL BÜRO ÖSTERREICH

Der Zulassung zu Aktion 1 entsprechend erfolgten die meisten Einreichungen für die Aktion 2 und 3 in Themenschwerpunkt 1A, der Reintegration in den Arbeitsmarkt. Von den 21 in diesem Themenschwerpunkt für Aktion 1 genehmigten Entwicklungspartnerschaften hatten sich 19 um eine Fortsetzung ihrer Aktivitäten beworben. In Themenschwerpunkt 5, der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, ist eine Partnerschaft hinzugekommen, die von Themenbereich 4 auf diesen Schwerpunkt gewechselt ist. Bei Thema 3, der Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft (12 von 16), wurden um 4 Förderanträge weniger für die Aktion 2 und 3 eingereicht, als für die Aktion 1 zugelassen waren.

Die Auswahl für die Zulassung zu Aktion 2 und 3 erfolgte auf Basis der im Rahmen der Aktion 1 zu erstellenden Vereinbarungen über die Entwicklungspartnerschaft und über die transnationale Zusammenarbeit.

Die für die Zulassung zu Aktion 2 und 3 relevante **Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft** musste folgende Elemente umfassen:

- Angaben zu den beteiligten PartnerInnen;
- eine Entwicklungsstrategie mit Bewertungen der am Arbeitsmarkt bestehenden Diskriminierungen zum jeweiligen Thema und der Festlegung der Ziele und Handlungsschwerpunkte;
- einen Aktionsplan mit einer Auflistung der geplanten innovativen Aktivitäten in Form von Modulen und ein genaues Arbeitsprogramm, in dem auch die Organisationsstruktur und die Rolle der einzelnen Partner festgelegt sind;
- ein Kosten- und Finanzierungsplan;
- Konzepte für die Verbreitungs- und Nachhaltigkeitsstrategien sowie die Verpflichtung an thematischen Netzwerken teilzunehmen;
- Strategien zur Einbeziehung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen (Gender Mainstreaming) und
- die Berücksichtigung der Informations- und Kommunikationstechnologien.

Die **Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit** musste folgende Angaben beinhalten:

- Angabe aller Partner;
- Zielformulierungen der Entwicklungspartnerschaften;
- das transnationale Arbeitsprogramm, das die Inhalte, Arbeitsschritte und die Arbeitsteilung beinhalten soll;
- die Modalitäten der Entscheidungsfindung und der Kommunikation;
- einen Zeit- und Phasenplan inklusive aller wichtigen Aktivitäten;
- einen Kosten- und Finanzierungsplan, wobei die Kosten von jeder PartnerIn selbst zu budgetieren und die gemeinsamen Kosten für die transnationale Zusammenarbeit aufzuteilen waren;
- Verwaltungsvorkehrungen und
- eine gemeinsame Methodik für die Begleitung und Bewertung der Tätigkeiten.

Im Rahmen der Auswahl für Aktion 2 und 3 wurden zu Beginn alle geforderten Unterlagen vom EBÖ auf ihre formale Korrektheit und Vollständigkeit geprüft. Für die anschließende inhaltliche **Detailprüfung** wurden wieder, in Zusammenarbeit mit dem Begleitausschuss, genaue Prüfkriterien festgelegt. Die zwei Überkategorien bildeten die Programmkonformität sowie der Bereich der Qualität, Effektivität und Effizienz.

1) Programmkonformität

Bei der Beurteilung der Programmkonformität wurde die Konformität mit den Vorgaben und Zielen des Programms überprüft. Dabei erfolgte eine Bewertung der Beschreibungen der Ausgangslage, der Zielgruppe sowie des Diskriminierungszusammenhangs und des innovativen Charakters auf der Gesamtebene der Entwicklungspartnerschaft. Bezüglich Aktion 2 wurden die innovativen Elemente pro Modul geprüft und das Ausmaß der Einbeziehung der Querschnittsthemen Gender Mainstreaming und Informations- und Kommunikationstechnologien auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften und auf Ebene der gesamten Module bewertet. Weiters erfolgte eine Überprüfung des Ansatzes zur Stärkung der Handlungskompetenz der Entwick-

lungspartnerschaften und der Zielgruppe. Im Hinblick auf den Aspekt der Transnationalität wurden die Konformität mit den Programmzielen, das Modell der Zusammenarbeit, die innovativen Elemente und der Beitrag zur nationalen Zielerreichung beurteilt. Bei Aktion 3 stellten die Konformität mit den Programmzielen, die Verbreitung der Ergebnisse, die Vernetzung mit anderen Entwicklungspartnerschaften sowie der Strategie des Mainstreamings Gegenstand der Prüfung dar.

2) Qualität, Effektivität und Effizienz

Die Qualität und Stringenz des gesamten Konzepts wurde hinsichtlich der Nachvollziehbarkeit, des Aufbaus, der Struktur und der inneren Schlüssigkeit beurteilt. Die Effektivität wurde sowohl anhand der integrierten Gesamtstrategie bezogen auf die Region/Branche und auf die Zielgruppe geprüft als auch bezüglich des integrierten Konzepts des Aktionsplans, der Module, der messbaren operationellen Ziele, der Ergebnisrelevanz und der erwarteten Auswirkungen auf Region, Branche und Zielgruppe. Die Bewertung der Effizienz des Mitteleinsatzes erfolgte auf Basis der Relation der Gesamtkosten der Entwicklungspartnerschaft zu den erwarteten Ergebnissen, wobei ein realistisches Budget und eine kostengünstige Umsetzung im Vordergrund standen. Im Detail wurde die Effizienz des Mitteleinsatzes auf Modulebene, in Bezug auf die transnationalen Aktivitäten, hinsichtlich der Aktion 3 sowie dessen Einklang mit den üblichen Marktbedingungen beurteilt. Weiters erfolgte eine Überprüfung des unmittelbaren Zusammenhangs der Kosten mit den Aktivitäten des Arbeitsprogramms sowie eine Kontrolle der Zeitpläne und eine Einschätzung der Effizienz des Ressourceneinsatzes.

Insgesamt konnten bei diesem **Detailbewertungsschema** maximal 100 Punkte erreicht werden, wobei mindestens 50 Punkte zu erzielen waren. Maximal 52 Punkte entfielen auf den Bereich der Programmkonformität und 48 Punkte konnten bei der Bewertung der Qualität, Effektivität und Effizienz erreicht werden. Jene Kriterien, mit denen Innovation, Nachhaltigkeit und Empowerment bewertet wurden, wurden jeweils mit maximal 5 Punkten beurteilt, bei allen anderen Kriterien konnten jeweils maximal 3 Punkte erzielt werden. Im Laufe der Prüfung der Rohkonzepte wurde jedoch bei jenen Themenbereichen, in denen keine Budgetüberschreitungen vorlagen (Thema 1A, 1B, 2, 3 und 6), keine Bepunktung mehr vorgenommen, sondern ausschließlich eine Prüfung auf Ausschlussgründe (d.h. ausgewählte K.O.-Kriterien).⁴⁴

Das Ergebnis des Auswahlprozesses für die Aktion 2 und 3 ist in Tabelle 27 dargestellt, wobei das EBÖ, ähnlich wie in Aktion 1, die Vorprüfung übernahm. Die endgültige Entscheidung über die Zulassung zu Aktion 2 und 3 erfolgte durch das jeweils zuständige Bundesministerium (siehe Tabelle 28), in Abstimmung mit dem Begleitausschuss.

Tabelle 27: Beurteilung der Anträge zur Zulassung für Aktion 2 und 3

Beurteilung	Anzahl der eingereichten Anträge für Aktion 2 und 3
positiv	58
negativ	14
<i>davon formal negativ</i>	8
<i>davon inhaltlich negativ</i>	6
Gesamt	72

Quelle: Übersicht Formalprüfung 4. BA 29.05.02, BA Detailprüf Übersicht 180702

Von den 72 eingereichten Anträgen wurden 58 Entwicklungspartnerschaften für die Aktion 2 und 3 zugelassen, 14 Anträge wurden negativ beurteilt, davon 8 auf Grund formaler Mängel. Tabelle 28 stellt die Ablehnungsrate für Aktion 2 und 3 in Zusammenhang mit den einzelnen Themenschwerpunkten und der Zuständigkeit der jeweiligen Bundesministerien dar.

⁴⁴ siehe Begleitausschussbeschluss vom 29. Mai 2002 sowie Aussage vom BMWA 28.1.2003

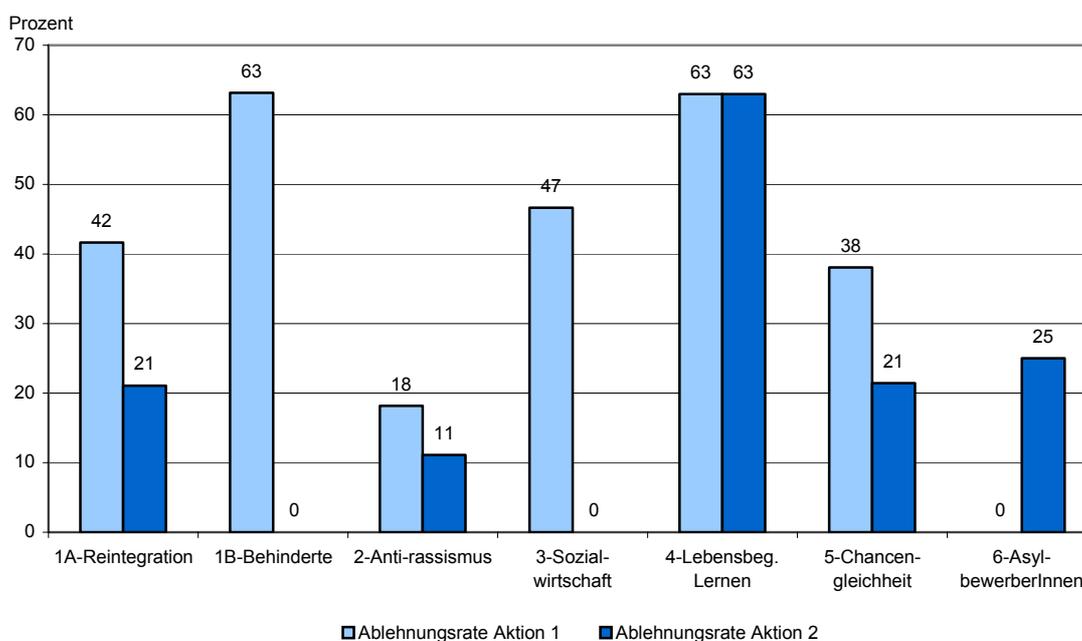
Tabelle 28: Ablehnungsrate für Aktion 2 und 3

Thema	Zuständigkeit	positive Beurteilung	negative Beurteilung	Ablehnungsrate
1A Reintegration	BMWA	15	4	21%
1B Behinderte	BMSG	6	0	0%
2 Antirassismus	BMWA	8	1	11%
3 Sozialwirtschaft	BMWA	12	0	0%
4 Lebensbegleitendes Lernen	BMBWK/BMWA	3	5	63%
5 Chancengleichheit	BMWA	11	3	21%
6 AsylwerberInnen	BMWA	3	1	25%
Gesamt		58	14	19%

Quelle: EQUAL Datenbank, Übersicht Ergebnis der Formalprüfung gemäß EQUAL BÜRO ÖSTERREICH

Wie auch schon bei Aktion 1, ist die Ablehnungsrate bei Aktion 2 und 3 in Themenschwerpunkt 4, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens, welcher im Rahmen von Aktion 2 und 3 vom BMBWK und BMWA gemeinsam betreut wird, mit 63 % verhältnismäßig hoch. 5 der insgesamt 8 in diesem Schwerpunkt für die Aktion 2 und 3 eingereichten Anträge wurden nicht genehmigt, wobei ein Antrag auf Grund formaler Mängel, drei inhaltlich und ein positiv beurteilter Antrag auf Grund budgetärer Probleme des BMBWK abgewiesen werden mussten. Keine Ablehnung für die Teilnahme an der Aktion 2 und 3 erfolgte in den Themenbereichen 1B, der Erleichterung der Integration von Behinderten, und 3, der Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft.

Ein Vergleich des Auswahlprozesses für die Aktion 1 und die Aktion 2 und 3 in Abbildung 7 zeigt eine Halbierung der durchschnittlichen Ablehnungsrate bei Aktion 2 und 3 (19 %) gegenüber Aktion 1 (46 %) auf. Dennoch sind erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Themenbereichen zu beobachten.

Abbildung 7: Vergleich der Ablehnungsraten von Aktion 1 und 2 nach Themenschwerpunkt

Während die Ablehnungsrate in Themenschwerpunkt 4, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens, auch bei Aktion 2 und 3 wieder sehr hoch war, senkte sich diese in Schwerpunkt 1B, der Erleichterung der Integration von Behinderten, von 63 % auf 0 %. Auch bei Thema 3, der Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, wurde bei der Auswahl zu Aktion 2 und 3 kein Antrag mehr abgelehnt.

Einer der Gründe dafür, dass alle Entwicklungspartnerschaften, die in Schwerpunkt 1B zu Aktion 1 zugelassen waren, auch bei Aktion 2 und 3 positiv beurteilt wurden, mag daran liegen, dass die Entwicklungspartnerschaften im Verlauf der Aktion 1 intensiv vom Bundessozialamt (BSB) und vom BMSG unterstützt wurden. Die hohe Ablehnungsrate bei Aktion 2 und 3 in Themenbereich 4, dem lebensbegleitenden Lernen, ist unter anderem auf die Budgetprobleme des BMBWK zurückzuführen. Auf Grund der mangelnden Kofinanzierung durch das BMBWK musste im Schwerpunkt lebensbegleitendes Lernen z.B. ein qualitativ hochwertiger Antrag, der auch vom EBÖ und Begleitausschuss als gut und förderfähig bewertet wurde, abgewiesen werden. Schon im Rahmen von Aktion 1 konnte das BMBWK die nationale Kofinanzierung für nur 3 der 10 positiv beurteilten Entwicklungspartnerschaften aufbringen, bei Aktion 2 und 3 war dies nur für eine von insgesamt 3 zugelassenen Partnerschaften möglich. Die nationale Kofinanzierung für die verbleibenden 2 Entwicklungspartnerschaften, die im Rahmen der Aktion 2 und 3 positiv beurteilt wurden, wurde vom BMWA übernommen.

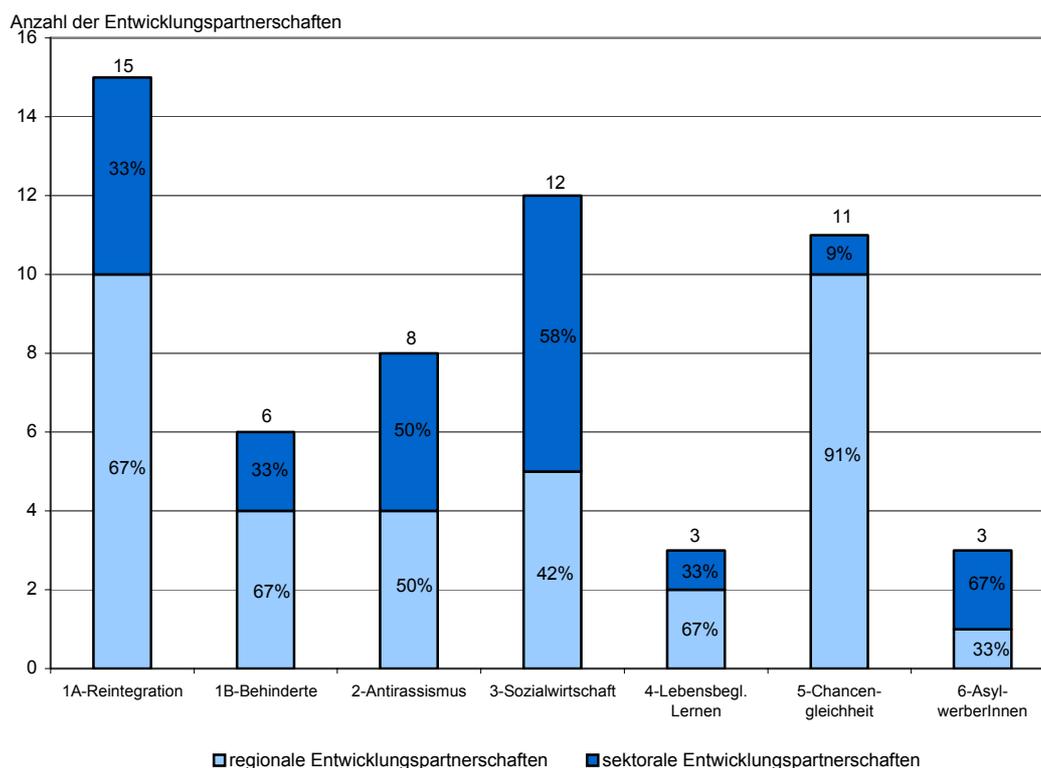
Die durchgeführten Fallstudien zeigen, dass bei den für die Aktion 2 und 3 abgelehnten Entwicklungspartnerschaften zum Teil große Enttäuschung vorherrscht, was auf Grund des hohen Arbeitsaufwandes, der in Aktion 1 gesteckt wurde, verständlich erscheint. Viele der für Aktion 2 und 3 abgelehnten Entwicklungspartnerschaften schafften es jedoch, dass Teile ihrer Module vom BMWA oder auch von anderen Fördergebern in reduzierter Form finanziert werden. Dennoch wären im Sinne einer effizienteren Ressourcenverteilung und Vorbeugung von Frustrationen auf Seiten der Entwicklungspartnerschaften Überlegungen einer Änderung des Procederes dahingehend gerechtfertigt, dass mit der Genehmigung der Aktion 1 eine Option auf die Aktion 2 und 3 erteilt wird, sofern entsprechende Mindeststandards erfüllt sind.

7.2 Charakteristika der für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften

7.2.1 Art und Umfang der gebildeten Entwicklungspartnerschaften

Von den 58 für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften handelte es sich bei 36 (62 %) um regionale und bei 22 (38 %) um sektorale Entwicklungspartnerschaften, die sich folgendermaßen auf die 6 Themenbereiche verteilen (siehe Abbildung 8)

Abbildung 8: Für Aktion 2 und 3 zugelassene Entwicklungspartnerschaften nach Themenschwerpunkt

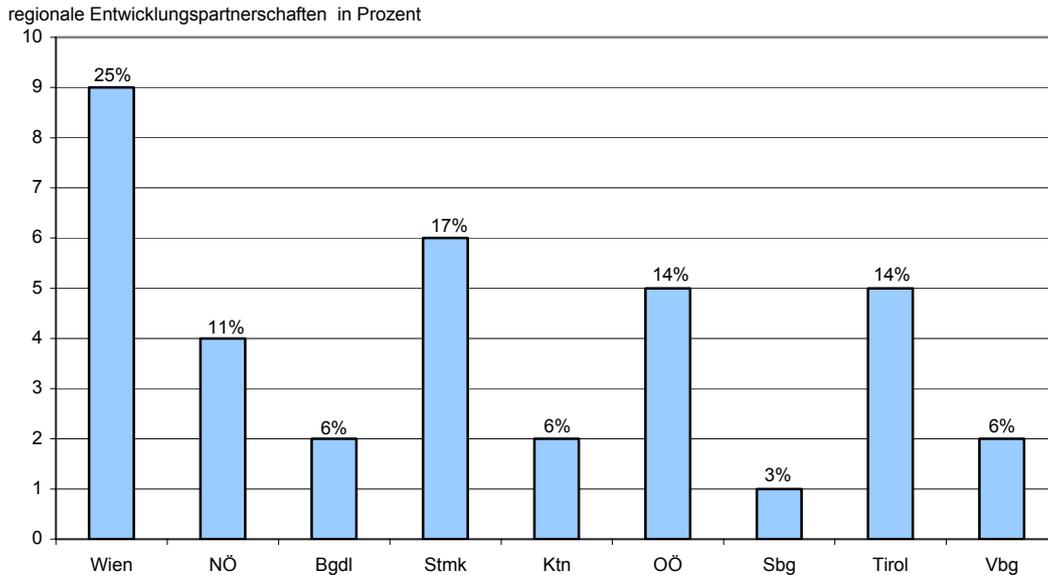


Quelle: EQUAL Datenbank: CIP-Codierung

Wie auch bei Aktion 1 befasst sich der größte Anteil (26 %) der für Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften mit dem Thema 1A, der Reintegration in den Arbeitsmarkt und der Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung (15 von 58), wobei 10 dieser Entwicklungspartnerschaften (67 %) regional und 5 (33 %) sektoral, d.h. bundesweit, tätig sind. Mit 12 im Rahmen der Aktion 2 und 3 geförderten Entwicklungspartnerschaften stellt Thema 3, die Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, den zweitgrößten Schwerpunkt von EQUAL Österreich dar, gefolgt von Thema 5, der Chancengleichheit von Frauen und Männern, das mit 10 regionalen von insgesamt 11 Partnerschaften überwiegend auf Bundeslandebene bearbeitet wird. Thema 4, die Förderung des lebensbegleitenden Lernens, wird von einer sektoralen und 2 regionalen Entwicklungspartnerschaften in Tirol und Vorarlberg behandelt und weist gemeinsam mit Thema 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen mit zwei sektoralen und einer regionalen Partnerschaft in Tirol, die insgesamt geringste Zahl an Entwicklungspartnerschaften auf (jeweils 3).

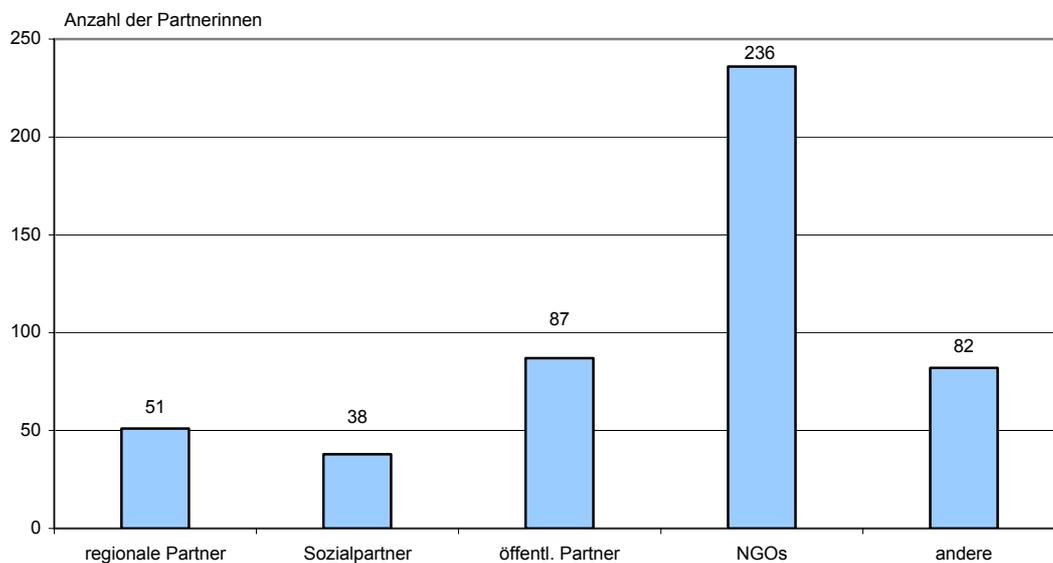
Die Darstellung der regionalen Entwicklungspartnerschaften nach Bundesländern (siehe Abbildung 9) zeigt, dass ähnlich wie bereits bei Aktion 1 auch im Rahmen der Aktion 2 und 3 der größte Anteil (25 %) der insgesamt 36 zugelassenen regionalen Entwicklungspartnerschaften in Wien tätig ist. Auch in der Steiermark, in Oberösterreich und in Tirol werden umfangreiche regionale Aktivitäten gesetzt. Jeweils nur 1 - 2 regionale Entwicklungspartnerschaften sind im Rahmen von Aktion 2 und 3 im Burgenland, in Kärnten, in Salzburg und in Vorarlberg aktiv.

Abbildung 9: Für Aktion 2 und 3 zugelassene regionale Entwicklungspartnerschaften nach Bundesland



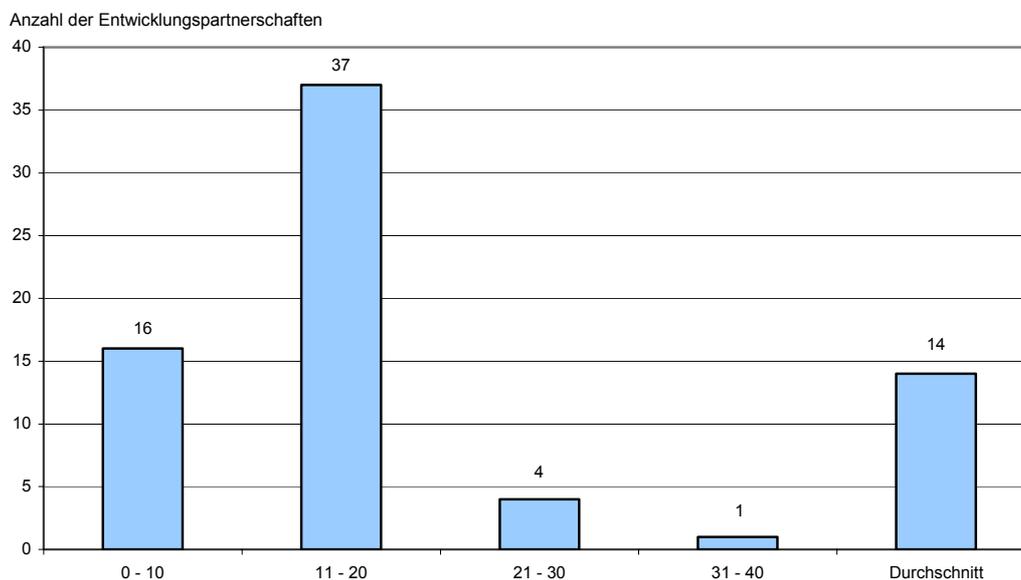
Quelle: EQUAL Datenbank: CIP-Codierung

An den 58 für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften beteiligen sich insgesamt 494 Institutionen aus ganz Österreich. Beinahe die Hälfte der PartnerInnen (48 %) sind Nicht-Regierungsinstitutionen (NGOs), wobei die starke Präsenz dieser Einrichtungen auch auf die Programmvorgaben zurückzuführen ist, in denen vorgesehen war, dass eine Entwicklungspartnerschaft aus mindestens 3 NGOs bestehen muss. Den zweitgrößten Anteil machen PartnerInnen der öffentlichen Fachebene (18 %) sowie andere PartnerInnen (17 %) aus. Darüber hinaus sind 51 (10 %) regionale PartnerInnen und 38 (8 %) Sozialpartner in den Entwicklungspartnerschaften vertreten (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10 Art der PartnerInnen in den für Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften

Quelle: EQUAL Datenbank, EP Stammdateneinträge, Stand Juni 2003

Die 58 im Rahmen der Aktion 2 und 3 an EQUAL beteiligten Entwicklungspartnerschaft verfügen jeweils über durchschnittlich 14 PartnerInnen (siehe Abbildung 11), wobei die kleinste Entwicklungspartnerschaft aus 9 und die größte aus 33 Partnerorganisationen besteht.

Abbildung 11: Größe der für Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften

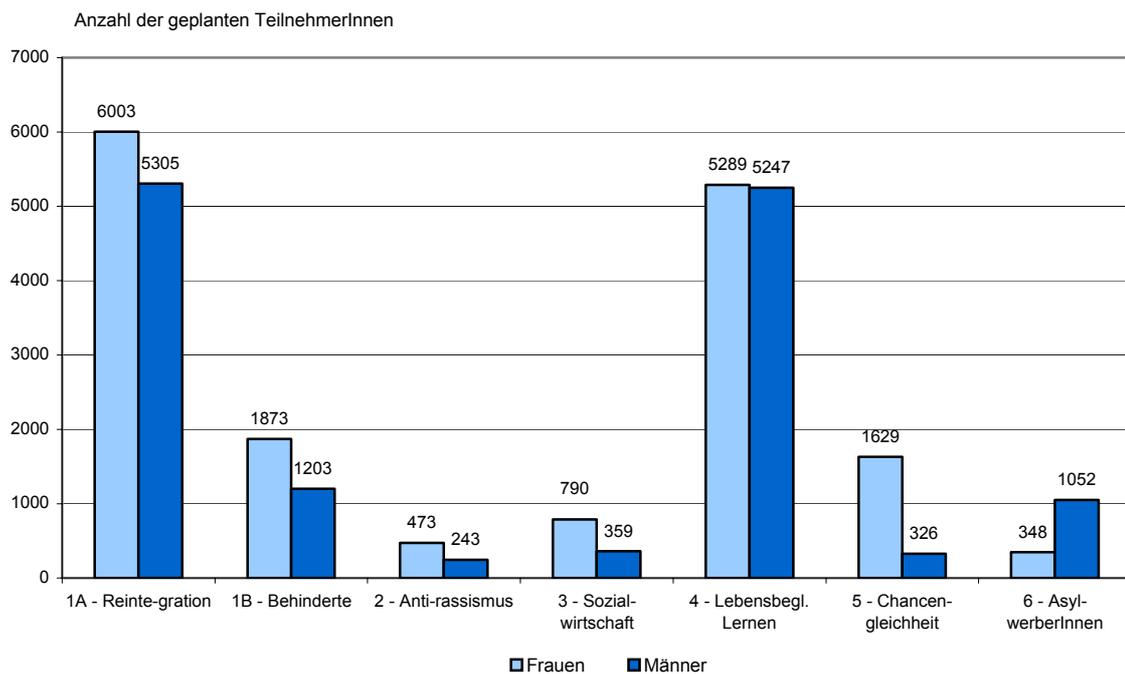
Quelle: EQUAL Datenbank, EP Stammdateneinträge, Stand Juni 2003

Der größte Anteil der an EQUAL beteiligten Entwicklungspartnerschaften (64 %) setzt sich aus 11 bis 20 PartnerInnen zusammen (37 von 58). 16 (28 %) der Entwicklungspartnerschaften setzen ihre Aktivitäten mit 9 bis 10 PartnerInnen um und nur 9 % der an Aktion 2 und 3 beteiligten Partnerschaften verfügen über mehr als 20 Partnerorganisationen.

7.2.2 Verteilung der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich sollen insgesamt rd. 30.000 auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personen gefördert werden.⁴⁵ Dabei ist geplant rd. 16.400 (54 %) Frauen und 13.700 (46 %) Männer in die einzelnen Module der Entwicklungspartnerschaften im Rahmen der Aktion 2 und 3 einzubinden. Abbildung 12 zeigt die Verteilung der geplanten Anzahl von TeilnehmerInnen an den Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften nach Themenbereich.

Abbildung 12: Geplante Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Themenschwerpunkt



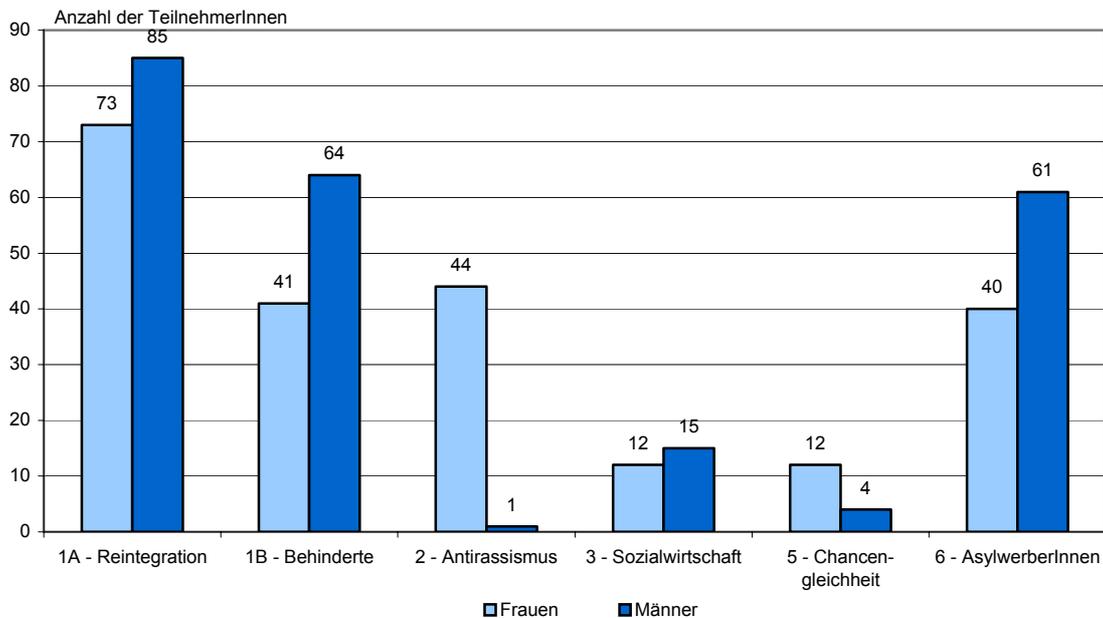
Quelle: EQUAL Datenbank, Aktion 2, begünstigte Personen, Soll-Daten, N = 52 EPs, Stand September 2003

Der größte Anteil an Personen soll mit rd. 11.300 (38 %) in Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, gefördert werden. Die zweitgrößte Sollzahl an TeilnehmerInnen weist Thema 4, lebensbegleitendes Lernen, mit rd. 10.500 Personen (35 %) auf, obgleich dieser Schwerpunkt nur von 3 Entwicklungspartnerschaften bearbeitet wird. Die geringsten vorgesehenen TeilnehmerInnenzahlen weisen die Entwicklungspartnerschaften im Themenschwerpunkt 2, Bekämpfung von Rassismus, mit rd. 700 Personen (2 %) sowie im Thema 3, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, mit rd. 1.150 TeilnehmerInnen (4 %) auf. In diesen Bereichen stehen die Verbesserung von Rahmenbedingungen und die Entwicklung von Strategien im Vordergrund. Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, ist der einzige, in dem der Anteil der zu fördernden Männer mit 75 % gegenüber dem der Frauen deutlich überwiegt.

⁴⁵ Diese Angabe bezieht sich auf 52 der 58 für die Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften, da 6 Partnerschaften laut Eintragungen in der EQUAL-Datenbank keine TeilnehmerInnen in ihre Aktivitäten einbeziehen.

Bisher wurden laut EQUAL Datenbank von den Entwicklungspartnerschaften Maßnahmen für 452 TeilnehmerInnen durchgeführt,⁴⁶ das entspricht 1,5 % der geplanten Anzahl der insgesamt zu fördernden Personen (rd. 30.000). Der Großteil der Entwicklungspartnerschaften steht zum jetzigen Zeitpunkt noch am Beginn der Umsetzung ihrer Aktivitäten. Abbildung 13 zeigt die Verteilung der bereits geförderten TeilnehmerInnen in Hinblick auf die einzelnen Themenbereiche.

Abbildung 13: Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich 2002 und 2003 nach Themenschwerpunkt, laut Eintragungen in die EQUAL Datenbank^{*)}



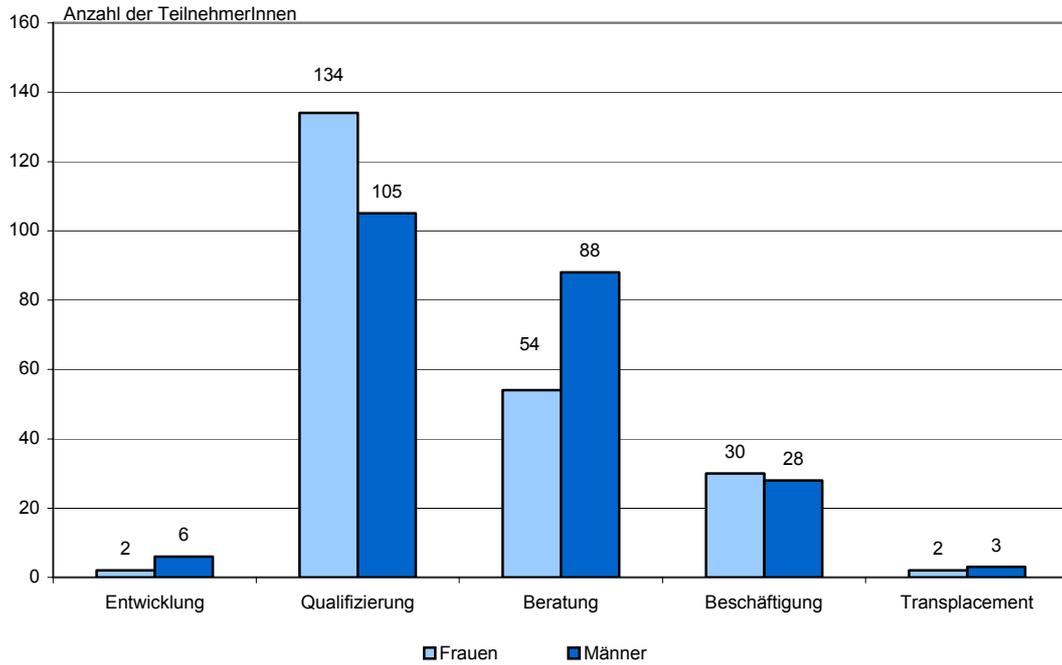
^{*)} Die Eintragung der Anzahl der TeilnehmerInnen für das Jahr 2003 muss erst bis 30.04.04 erfolgen.

Quelle: EQUAL Datenbank, Aktion 2, begünstigte Personen, Ist-Daten, N = 16 EPs, Stand September 2003

Die meisten TeilnehmerInnen (158 bzw. 35 %) wurden im Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, gefördert, wobei dies aber erst 1,4 % der geplanten TeilnehmerInnenanzahl entspricht, während bei Thema 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, mit 101 geförderten Personen bereits 7 % des Sollwertes von 1.400 Personen erfüllt sind. Auch in Themenschwerpunkt 2, der Bekämpfung von Rassismus, wurden mit 45 geförderten TeilnehmerInnen bereits 6 % des Zielwertes erreicht, wobei diese Maßnahmen zu 98 % Frauen zugute kamen. In Themenbereich 1B, der Integration von Behinderten, wurden 105 Personen, davon mehrheitlich Männer (61 %), in die Förderungen einbezogen, wobei auch in den Themengebieten 1A, 3 und 6 bisher mehr Männer als Frauen gefördert wurden. Insgesamt liegt jedoch ein beinahe ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen (51 %) und weiblichen (49 %) TeilnehmerInnen vor. Im Themenbereich 4 wurden noch keine TeilnehmerInnen in die Aktivitäten eingebunden.

⁴⁶ Im Jahr 2002 wurden von 14 Entwicklungspartnerschaften Maßnahmen für 408 TeilnehmerInnen durchgeführt. Für das Jahr 2003 haben erst 2 Partnerschaften ihre TeilnehmerInnen in die EQUAL Datenbank eingetragen.

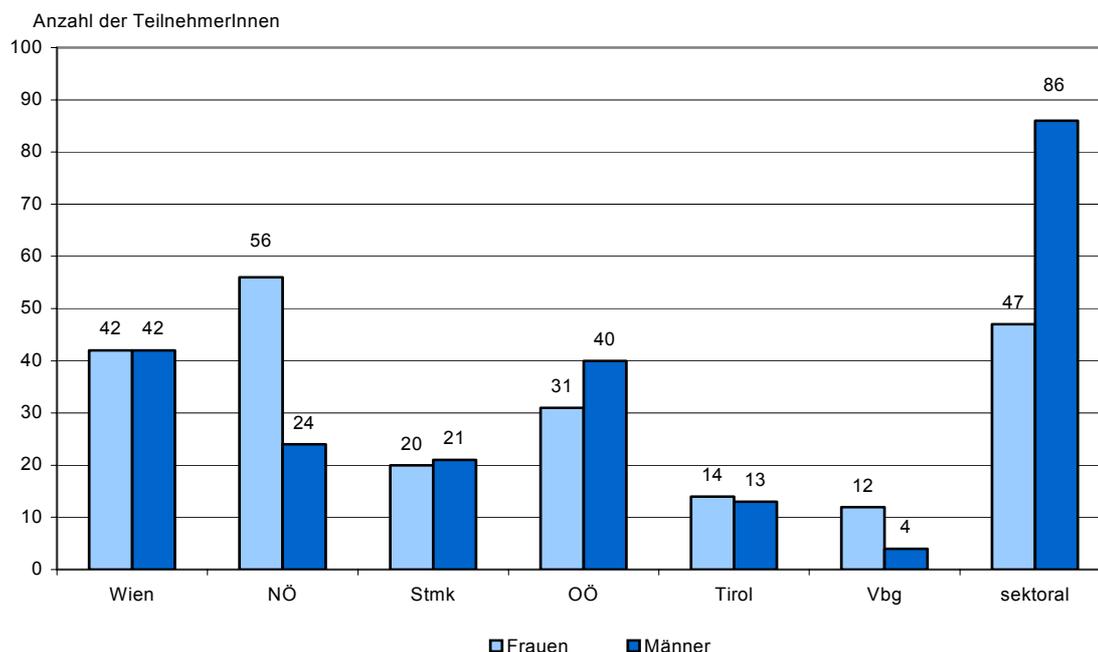
Abbildung 14 Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Art der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften*)



*) bezogen auf die bis September 2003 in der EQUAL Datenbank registrierten TeilnehmerInnen

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand September 2003

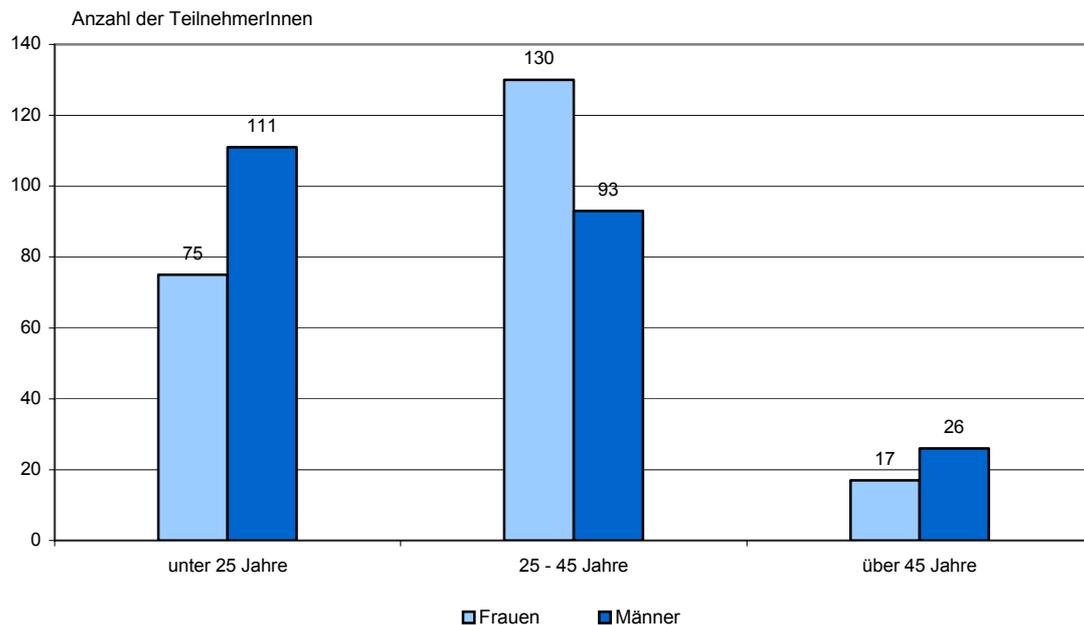
Die 452 EQUAL TeilnehmerInnen nahmen überwiegend an Qualifizierungsmaßnahmen (53 %) sowie an Beratungen (31 %) teil, wobei die Qualifizierungen stärker von Frauen (56 %) und Beratungsleistungen vorwiegend von Männern (62 %) in Anspruch genommen wurden. An Beschäftigungsmaßnahmen beteiligten sich 13 % der TeilnehmerInnen (siehe Abbildung 14).

Abbildung 15 Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Bundesland*)

*) bezogen auf die bis September 2003 in der EQUAL Datenbank registrierten TeilnehmerInnen

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand September 2003

In den 36 regionalen Entwicklungspartnerschaften wurden bisher 71 % der 452 TeilnehmerInnen gefördert, auf die 22 sektoralen Partnerschaften entfielen 29 % der TeilnehmerInnen. In den regionalen Entwicklungspartnerschaften wurden bisher mehr Frauen (175 von 319) berücksichtigt, während bei den sektoralen Partnerschaften vorwiegend Männer (86 von 133) an den entsprechenden Aktivitäten teilgenommen haben. Die meisten TeilnehmerInnen wurden bisher in Wien, Nieder- und Oberösterreich gefördert (siehe Abbildung 15). Im Burgenland, in Kärnten und Salzburg sind derzeit noch keine TeilnehmerInnen in die EQUAL-Aktivitäten eingebunden.

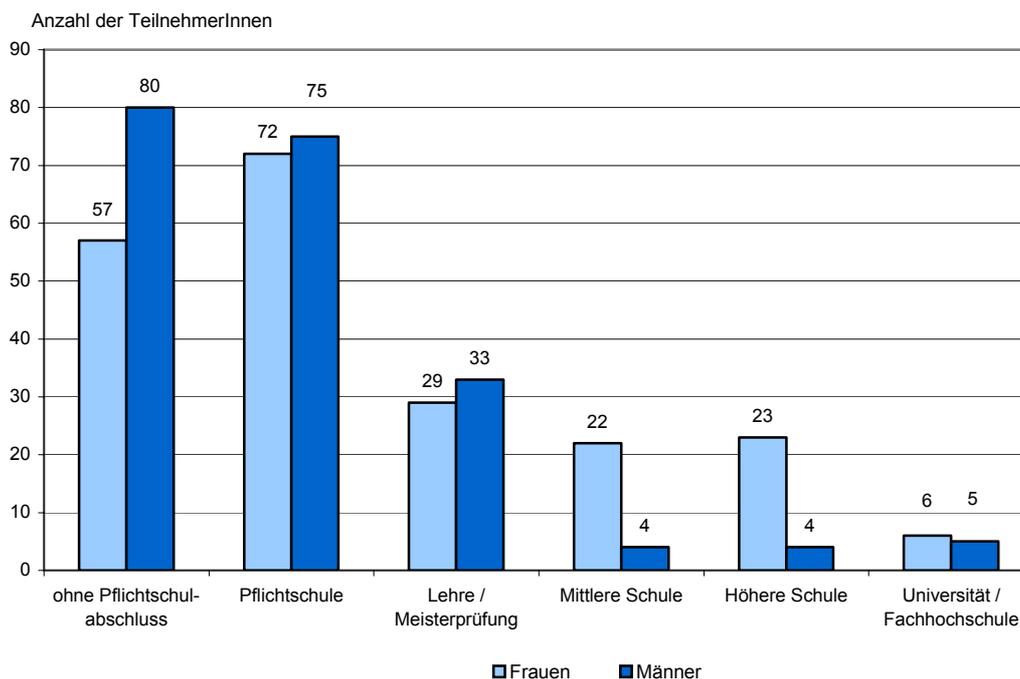
Abbildung 16 Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Altersgruppen^{*)}

^{*)} bezogen auf die bis September 2003 in der EQUAL Datenbank registrierten TeilnehmerInnen

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand September 2003

Bezüglich der Altersstruktur der 452 EQUAL TeilnehmerInnen zeigt sich in Abbildung 16, dass die Hälfte der bisher geförderten Personen zwischen 25 und 45 Jahre alt ist. In dieser Altersgruppe überwiegt der Anteil der Frauen (58 %), in den beiden anderen Altersklassen, also jenen Personen unter 25 bzw. über 45 Jahren, werden mehr Männer (jeweils 60 %) gefördert, wenn gleich die TeilnehmerInnen über 45 Jahren bisher lediglich 10 % ausmachen. 41 % bzw. 186 der in die Aktivitäten von EQUAL eingebundenen Personen sind unter 25 Jahre alt, wobei die Hälfte dieser Personen in Themenbereich 1B, Integration von Behinderten, gefördert wird.

Abbildung 17 Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach höchstem Bildungsabschluss und Geschlecht^{*)}

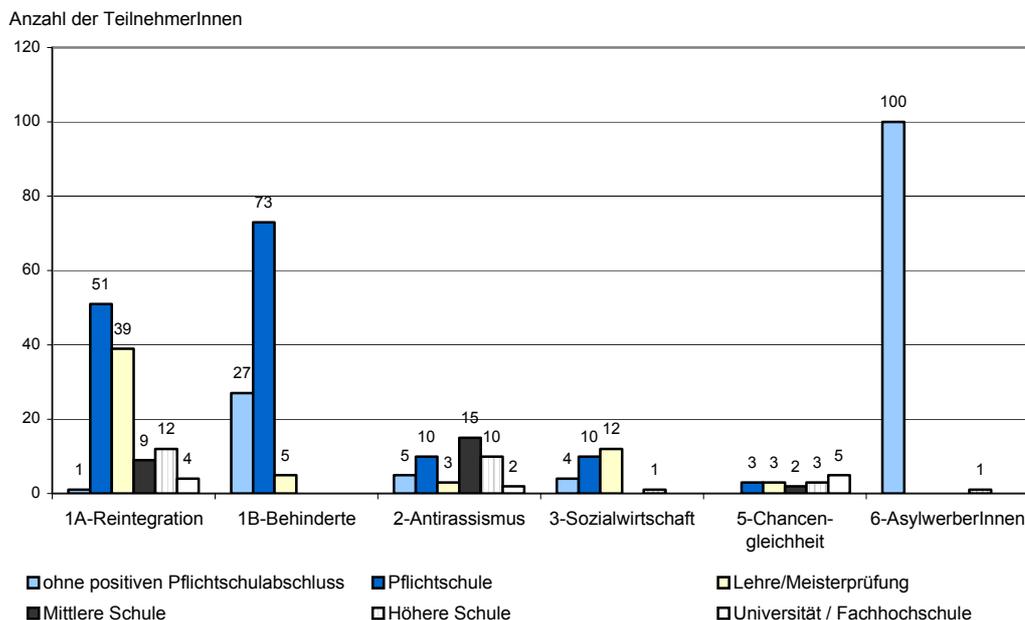


^{*)} bezogen auf die bis September 2003 in der EQUAL Datenbank registrierten TeilnehmerInnen

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand September 2003, N = 410

In Hinblick auf die abgeschlossene Schulbildung der TeilnehmerInnen zeigt sich in Abbildung 17 dass - gemäß der Intention von EQUAL, insbesondere bildungsferne Personen anzusprechen - beinahe 70 % der bis September 2003 in der EQUAL Datenbank registrierten TeilnehmerInnen über maximal einen Pflichtschulabschluss verfügen. In den niedrigeren Bildungsschichten sind vorwiegend Männer vertreten (z.B. 58 % ohne Pflichtschulabschluss), während der Frauenanteil bei jenen TeilnehmerInnen mit einem Abschluss einer mittleren oder höheren Schule deutlich überwiegt (jeweils 85 %).

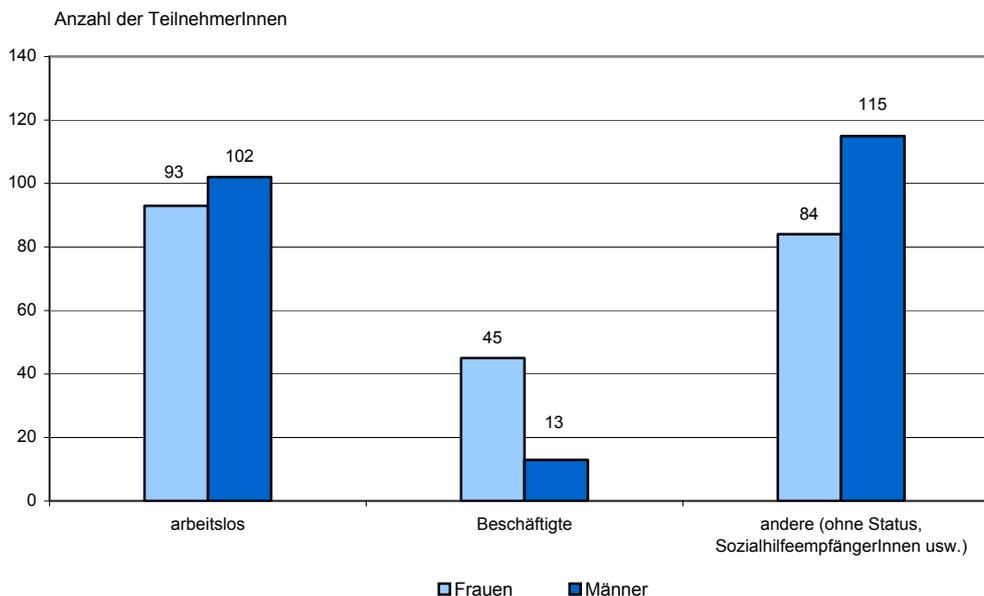
Abbildung 18 Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach höchstem Bildungsabschluss und Themenbereich^{*)}



^{*)} bezogen auf die bis September 2003 in der EQUAL Datenbank registrierten TeilnehmerInnen

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand September 2003, N = 410

Bezüglich des Bildungsabschlusses der TeilnehmerInnen in den einzelnen Themenbereichen zeigt sich, dass 73 % der Personen ohne Pflichtschulabschluss dem Thema 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, zuzuordnen sind (siehe Abbildung 18). TeilnehmerInnen mit einem Pflichtschulabschluss sind vorwiegend in die Themenbereiche 1B, Integration von Behinderten (50 %) und 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt (35 %) eingebunden. 63 % der Personen, die eine Lehre oder die Meisterprüfung abgeschlossen haben, werden im Rahmen des Themas 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, unterstützt. TeilnehmerInnen, die eine mittlere oder höhere Schule absolviert haben, sind vor allem im Themenbereich 2, Bekämpfung von Rassismus (47 %) sowie wiederum im Thema 1A (40 %) vertreten, wobei im letzteren bisher die meisten TeilnehmerInnen gefördert wurden.

Abbildung 19 Anzahl der TeilnehmerInnen an EQUAL Österreich nach Status*)

*) bezogen auf die bis September 2003 in der EQUAL Datenbank registrierten TeilnehmerInnen

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand September 2003

43 % der bisherigen 452 EQUAL-TeilnehmerInnen sind arbeitslos, 44 % verfügen über einen anderen Status, d.h. sie sind beispielsweise SozialhilfeempfängerInnen oder weisen keinen Status auf, was vorwiegend auf Personen des Themenbereiches 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, (94 von 199 TeilnehmerInnen) zutrifft (Abbildung 19). Lediglich 13 % der TeilnehmerInnen gehen einer Beschäftigung nach, wobei Frauen zu 78 % in dieser Personengruppe vertreten sind. 76 % der beschäftigten Frauen sind dem Themenbereich 2, Bekämpfung von Rassismus, zuzuordnen.

Von den 452 TeilnehmerInnen sind 60 MigrantInnen oder ethnischen Minderheiten zugehörig, die vorwiegend (52 %) im Themenbereich 2, Bekämpfung von Rassismus, unterstützt werden. Darüber hinaus sind 101 AsylwerberInnen in die Aktivitäten des Themenschwerpunktes 6 eingebunden. 132 behinderte Personen werden im Rahmen der Themenbereiche 1B, Integration von Behinderten, und 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt gefördert. Besonders hervorzuheben ist hier auch die Drogenabhängigkeit als spezifische Diskriminierung: 57 drogenabhängige Personen werden in Thema 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, unterstützt.

7.2.3 Rollenverteilung und Zusammenarbeit der Entwicklungspartnerschaften

Die **Rollen der einzelnen PartnerInnen** in den Entwicklungspartnerschaften sind klar verteilt und festgelegt. In zwei befragten Entwicklungspartnerschaften sind finanzverantwortliche/r und koordinierende/r PartnerIn in einer Organisation vereint. In einer dieser beiden Partnerschaften funktioniert diese Konstellation bisher sehr gut, in der anderen wird diese Rollenidentität eher als ein Schwachpunkt gewertet, da sich finanzielle Differenzen auch auf die Koordinationstätigkeit beziehungsweise die Zusammenarbeit zwischen PartnerInnen und KoordinatorIn auswirken. Generell lässt sich sagen, dass die operativen PartnerInnen die Module ausführen, während die PartnerInnen auf öffentlicher und regionaler Ebene eher die Rolle des „Türöffners“ innehaben. Sie verfügen über Kontakte zu verschiedenen Organisationen und Betrieben, die sie den Entwicklungspartnerschaften zur Verfügung stellen können, übernehmen Erstkontakte und bringen verschiedene Maßnahmenträger mit ähnlichen oder komplementären Interessen zusammen. Sie fungieren auch als Schnittstelle und transportieren Wissen weiter.

Bei den **Sozialpartnern** übernehmen die ArbeitnehmervertreterInnen eine sehr aktive Rolle und haben großes Interesse an der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, wie die ersten Fallstudien zeigen. Unter anderem beteiligen sie sich maßgeblich an der Öffentlichkeitsarbeit, stellen Räumlichkeiten für Treffen zur Verfügung, etc. Auch die AMS VertreterInnen sind stark in die EQUAL Aktivitäten eingebunden. Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer wird jedoch von „nicht vorhanden“ bis zu „eher schwierig“ beschrieben, obwohl aus Sicht der befragten Entwicklungspartnerschaften beide Sozialpartner wichtige PartnerInnen für EQUAL darstellen. Auf Grund ähnlicher Aussagen kann vermutet werden, dass in diesen Entwicklungspartnerschaften mit Beginn 2003 nicht vollständig geklärt ist, welche Rolle die Wirtschaftskammer spielen könnte bzw. welchen Beitrag die WK-VertreterInnen für die Entwicklungspartnerschaften bzw. die Entwicklungspartnerschaften für die WK-VertreterInnen leisten können. In einer der näher untersuchten Entwicklungspartnerschaften ist diese Rollendefinition jedoch durchaus gelungen und die gegenseitigen Erwartungen, die insbesondere in Bezug auf die Wirtschaftskammer in die Verbreitung der Ergebnisse, das Mainstreaming, das gemeinsame Auftreten und die Öffentlichkeitsarbeit gesetzt werden, sind geklärt. In einer weiteren Fallstudie hat die Wirtschaftskammer im Verlauf des ersten Halbjahres 2003 Ressourcen bereitgestellt und beispielsweise Aussendungen übernommen und wird sich im späteren Verlauf von EQUAL wieder verstärkt einbringen, wenn die Arbeit in den Modulen vorangeschritten ist. Dies entspricht auch den Konzepten der Partnerschaften.

Die für die Fallstudien herangezogenen Entwicklungspartnerschaften haben die in dem Programmplanungsdokument vorgeschlagenen Organisationsstrukturen weitgehend übernommen,⁴⁷ wobei eine Trennung zwischen **strategischen und operativen PartnerInnen** nicht bei allen Entwicklungspartnerschaften erfolgte, wie eine Fallstudie zeigt. Hier wurden im Sinne der Partnerschaftlichkeit alle operativen PartnerInnen auch als strategische PartnerInnen bezeichnet. Bei den gemeinsamen Sitzungen interessieren sich jedoch die „rein“ strategischen PartnerInnen wenig für organisatorische und finanzielle Angelegenheiten. Wie sich in jeder der für die Fallstudien herangezogenen Entwicklungspartnerschaften feststellen lässt, sind die operativen PartnerInnen diejenigen, die intensiv in die Planung und Entscheidungsfindung eingebunden sind. Es werden regelmäßige Treffen der Steuerungsgruppen und des Lenkungsausschusses durchgeführt, teilweise sogar häufiger als geplant. Eine der befragten Entwicklungspartnerschaften hat sogar eine Reflexionsgruppe eingeführt und überlegt auch Supervision in Anspruch zu nehmen, um auftretende Hindernisse in der Moduldurchführung und Probleme in der Kommunikation untereinander schneller bewältigen zu können. Auch die Hinzunahme weiterer Personen in den Kreis der strategischen PartnerInnen wird in dieser Entwicklungspartnerschaft diskutiert.

⁴⁷ Programmplanungsdokument der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 - 2006 (PGI)

Innerhalb der Entwicklungspartnerschaften wird viel Wert auf die Umsetzung des Prinzips der Partnerschaftlichkeit gelegt sowie darauf, dass kleine Organisationen und ModulträgerInnen das gleiche Mitsprache- und Entscheidungsrecht haben wie größere PartnerInnen. Dass der **Grundsatz der Partnerschaftlichkeit** in den Entwicklungspartnerschaften offensichtlich als ein von echter Zusammenarbeit, Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung zwischen kleinen und großen PartnerInnen geprägter Ansatz interpretiert wird, macht verständlich, dass jede noch so kleine Schiefelage in der Zusammenarbeit bemerkt und als nicht optimal beschrieben wird. Deutlich wird das in einer für die Fallstudien herangezogenen Entwicklungspartnerschaft, in der nationale **kofinanzierende Partner**, das Bundessozialamt und Land, als Fördergeber in der Steuerungsgruppe vertreten sind. Sie bestimmen über die Mittelverwendung ihres eigenen Finanzbeitrages und kontrollieren diesen. Die Rolle des Fördergebers Land wird hier als relativ dominant in administrativen und finanziellen Belangen erlebt. Die NGOs sind um gutes Einvernehmen bemüht, um den Fördergeber über EQUAL hinaus zu erhalten. So wird bei der Öffentlichkeitsarbeit und bei der Mittelverwendung immer wieder Rücksprache mit den Ländervertretern gehalten, um finanziell abgesichert zu sein, was in dem speziellen Fall zu einem erhöhten Arbeitsaufwand für alle Beteiligten führt. Das Bundessozialamt als weiterer kofinanzierender Partner hat eher eine vermittelnde, koordinierende und unterstützende Rolle. Hier dürften die weitgehend übereinstimmenden Interessen zwischen Bundessozialamt und NGOs, die frühzeitigen Vorgespräche mit den möglichen PartnerInnen in dem Bundessozialamt und das sehr hohe Engagement der zuständigen Personen die Basis für gute partnerschaftliche Zusammenarbeit sein. Die Möglichkeit für das Bundessozialamt durch EQUAL neue Projekte zu fördern, die von der Breite der Ausrichtung weiter und ganzheitlicher sind, wird als sehr positiv wahrgenommen, sowohl von dem/der befragten VertreterIn des Amtes selbst als auch von weiteren befragten PartnerInnen. Die zwei Arten der Partnerschaftsarchitektur, mit kofinanzierenden PartnerInnen in der Steuerungsgruppe und ohne weitere kofinanzierende PartnerInnen, wirken sich somit nicht nur auf der Verwaltungsebene aus, sondern dürften auch Einfluss auf die Zusammenarbeit in der Entwicklungspartnerschaft haben. Die bisherigen Ergebnisse aus den Fallstudien entsprechen der Erwartung des BMWA: EQUAL nicht über die bewährte Förderstruktur, sondern über das BMWA direkt abzuwickeln birgt einen strukturellen Vorteil für die Umsetzung des Grundsatzes der Partnerschaftlichkeit. Der Nachteil liegt in einem vergleichsweise höheren administrativen Aufwand derart geförderter Entwicklungspartnerschaften.

Von den PartnerInnen selbst werden in diesem Zusammenhang folgende **Erfolgsfaktoren** als Grundlage für eine gut funktionierende und effiziente Zusammenarbeit in der Entwicklungspartnerschaft genannt:

- Miteinbeziehung aller PartnerInnen in Entscheidungen und Diskussionsprozesse;
- eine gemeinsame Kommunikationsbasis und entsprechende Kompromissbereitschaft unter den PartnerInnen;
- Identifikation der MitarbeiterInnen mit dem Projekt und persönliches Engagement der einzelnen MitarbeiterInnen;
- klare Aufgaben- und Rollenverteilung;
- klare Rahmenbedingungen außerhalb und schriftliche Vereinbarungen auch innerhalb der Entwicklungspartnerschaften;
- Festlegen und Einhalten eines Zeit- und Budgetplanes;
- Trennung von koordinierenden und finanzverantwortlichem/er PartnerIn sowie Ausüben einer sog. „Servicefunktion“ durch den/die koordinierende/n PartnerIn.

Insgesamt wird die bisherige **Zusammenarbeit in den Entwicklungspartnerschaften** als sehr gut beschrieben, obwohl es immer wieder kleinere Probleme gibt und vor allem die Vertragsgestaltung innerhalb der Entwicklungspartnerschaften teilweise schwierig war. In der befragten 1B Partnerschaft wird jedoch deutlich, dass sich die anfängliche Konkurrenzsituation in Aktion 1 nun zu einer sehr guten Zusammenarbeit entwickelt hat und einander gegenseitig großes Vertrauen entgegen gebracht wird. Die einzelnen PartnerInnen sind sehr zuversichtlich, dass über EQUAL hinaus Kontakte und auch Kooperationen bestehen bleiben.

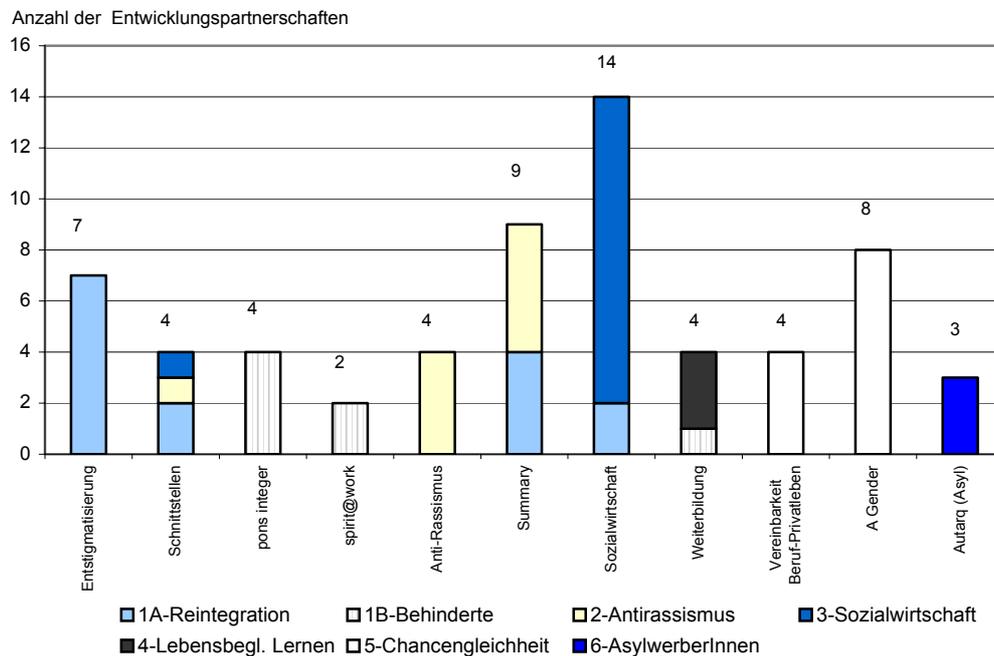
7.2.4 Art und Umfang der gebildeten Netzwerke

Die thematische Vernetzung dient dazu, den Informationsfluss sowie den Austausch von Methoden, Ansätzen und Ergebnissen zwischen den Entwicklungspartnerschaften, zu gewährleisten und bildet einen wesentlichen Bestandteil von Aktion 3 der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Durch die thematische Vernetzung sollen die gleichen Standards gewahrt, gemeinsame Ergebnisse und Produkte erarbeitet sowie gemeinsame Aktivitäten gesetzt werden. Dabei stehen insbesondere die Sicherung der Nachhaltigkeit der Ergebnisse sowie die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit im Vordergrund der Vernetzungsaktivitäten. Neben der thematischen Vernetzung auf nationaler Ebene findet auch eine thematische Vernetzung auf transnationaler Ebene statt, welche entlang der Säulen der europäischen Beschäftigungspolitik erfolgt, wobei Aktivitäten für AsylwerberInnen als zusätzlicher Themenbereich aufgegriffen wurde. Die europäische Vernetzung der nationalen thematischen Netzwerke wird dadurch gewährleistet, dass sich jeweils eine Entwicklungspartnerschaft aus einem nationalen thematischen Netzwerk an dem jeweiligen europäischen thematischen Netzwerk beteiligt, wodurch ein Informationsfluss zwischen nationaler und transnationaler Ebene ermöglicht wird.

Im Rahmen der thematischen Vernetzung muss jede Entwicklungspartnerschaft zumindest an einem Themen-Netzwerk teilnehmen, hat jedoch auch die Möglichkeit, sich an mehreren Netzwerken zu beteiligen. Ein Netzwerk muss mindestens aus drei Entwicklungspartnerschaften bestehen, die mindestens 2 Mal jährlich im Rahmen von Netzwerktreffen zusammenkommen sollten. Darüber hinaus wird angeregt, einen weiteren Arbeitsschwerpunkt wie zum Beispiel Gender Mainstreaming, Empowerment oder den partnerschaftlichen Ansatz im Rahmen der Netzwerkarbeit aufzugreifen. Für die Organisation der thematischen Netzwerke muss ein Leading Partner bestimmt werden, wobei eine Rotation der Führungsverantwortung möglich ist. Der Leading Partner ist dafür verantwortlich, dass der Kommunikationsfluss im Netzwerk bestehen bleibt und die notwendigen Unterlagen, Protokolle und Berichte erstellt werden. Weiters muss im Rahmen einer Agenda festgelegt werden, welche Entwicklungspartnerschaft an dem entsprechenden europäischen Netzwerk teilnimmt.

Bezüglich der Vernetzungsthemen wurden einige Themenvorschläge von Seiten des BMWA und des EBÖ entwickelt, die auch größtenteils von den Entwicklungspartnerschaften aufgegriffen wurden. Insgesamt haben sich die 58 Entwicklungspartnerschaften zu 11 thematischen Netzwerken zusammengeschlossen, wobei sich einige Entwicklungspartnerschaften auch an 2 Netzwerken beteiligen. Das größte Netzwerk ist das Netzwerk Sozialwirtschaft in Themenbereich 3, an dem insgesamt 14 Entwicklungspartnerschaften beteiligt sind. Das kleinste Netzwerk stellt das Subnetzwerk „spirit@work“ in Themenschwerpunkt 1B dar, das nur aus 2 Entwicklungspartnerschaften besteht. Insgesamt setzen sich 7 der 11 thematischen Netzwerke aus Entwicklungspartnerschaften zusammen, die innerhalb des gleichen Themenschwerpunktes tätig sind, in 4 thematischen Netzwerken arbeiten Partnerschaften aus unterschiedlichen Themenbereichen zusammen (siehe Abbildung 20).

Das thematische Netzwerk „Entstigmatisierung“ setzt sich aus 7 Entwicklungspartnerschaften aus dem Themenbereich 1A zusammen, die gemeinsam versuchen, Beiträge und Maßnahmen zur Entstigmatisierung zu entwickeln sowie die Handlungskompetenz arbeitsmarktferner Personengruppen zu stärken. 4 Entwicklungspartnerschaften aus verschiedenen Themengebieten (1A, 2 und 3) befassen sich mit den Schnittstellen zwischen öffentlichen und privaten Einrichtungen, Systemen bzw. Unternehmen in Hinblick auf die Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen. An diesem thematischen Netzwerk ist auch die Österreichische TEP-Koordinationsstelle beteiligt. Im Rahmen von Themenbereich 1B behandelt das thematische Netzwerk „pons integer“ den Übergang Schule-Beruf von behinderten Jugendlichen, während das Subnetzwerk „spirit@work“ versucht, 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.

Abbildung 20: Anzahl der beteiligten Entwicklungspartnerschaften an den thematischen Netzwerken

Quelle: Übersicht Netzwerke

Im Rahmen des „Anti-Rassismus“-Netzwerkes versuchen 4 Entwicklungspartnerschaften aus diesem Themenschwerpunkt für das Thema Antirassismus zu sensibilisieren. Das thematische Netzwerk „Summary – Synergien durch Unterschiede und Ähnlichkeiten“, in dem sich Entwicklungspartnerschaften aus den Themenschwerpunkten 2, Bekämpfung von Rassismus, und 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, zusammengeschlossen haben, zielt darauf ab, innovative Impulse zur Bekämpfung von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt zu setzen.

Das Netzwerk „Sozialwirtschaft“, an dem alle Entwicklungspartnerschaften aus dem Themengebiet 3 beteiligt sind und das sich mit der Weiterentwicklung des Dritten Sektors befasst, hat sich bereits im Rahmen von Aktion 1 zusammengeschlossen. Zu diesem frühen Zusammenschluss kam es, weil das EBÖ die Entwicklungspartnerschaften darauf aufmerksam machte, dass es Parallelen in den Studienvorhaben gab und eine Abstimmung der Projekte nötig wäre. Die Entwicklungspartnerschaften koordinierten daraufhin ihre geplanten Aktivitäten und unterstützten sich gegenseitig bei der Antragstellung zu Aktion 2 und 3. Diese Strategie könnte auch dazu beigetragen haben, dass beim Auswahlverfahren für die Aktion 2 und 3 kein Projekt innerhalb dieses Themenschwerpunktes abgelehnt wurde.

An dem thematischen Netzwerk „Optimierung von Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsbeteiligung“ sind alle Entwicklungspartnerschaften aus dem Bereich lebensbegleitendes Lernen sowie eine Partnerschaft aus dem Thema 1B, Integration von Behinderten, beteiligt. Dabei sollen Finanzierungsmodelle im Weiterbildungsbereich erarbeitet, Studien zu Weiterbildungsangebot und -nachfrage durchgeführt, präventive Ansätze zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens entwickelt sowie die Qualität von Beratungen analysiert werden.

In Themenschwerpunkt 5, Chancengleichheit, haben sich die Netzwerke „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ und „A-Gender – Strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming“ gebildet. Bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden die 3 Arbeitsschwerpunkte Einbindung von Unternehmen, Sensibilisierung von Region und Umfeld sowie die Weiterbildung und das Empowerment von Frauen behandelt. Im Rahmen der strukturellen Verankerung von Gender Mainstreaming steht die Entwicklung eines gemeinsamen Dictionary, in dem die konkreten Erfahrungen zum Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming dokumentiert sowie „best and worst practices“ beschrieben werden, im Vordergrund.

Das Netzwerk „AUTARQ – Austrian Transfer of Asylum Seekers´ and Refugees´Qualification“ besteht aus allen 3 Entwicklungspartnerschaften, die Aktivitäten für AsylwerberInnen (Thema 6) setzen. Gemeinsam sollen insbesondere die Öffentlichkeit für den Arbeitsmarktzugang während eines laufenden Asylverfahrens sensibilisiert sowie Lobbyarbeit für die Zielgruppe betrieben werden.

Weiters erfolgt eine Vernetzung der Gender Mainstreaming Beauftragten im Rahmen eines Querschnittsnetzwerks, an dem sich auch die GeM-Koordinationsstelle beteiligt. Im Rahmen dieses Netzwerks (GMBnet) sind unterschiedliche Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themenbereichen in Zusammenhang mit Gender Mainstreaming tätig. Alle Gender Mainstreaming Beauftragten der Entwicklungspartnerschaften werden regelmäßig über den aktuellen Arbeitsstand des Querschnittsnetzwerks informiert.

7.3 Probleme und Schwierigkeiten im Rahmen der Aktion 2 und 3

Probleme und Schwierigkeiten für die Entwicklungspartnerschaften in Zusammenhang mit der Aktion 2 und 3 ergaben sich in erster Linie, ähnlich wie bei Aktion 1, als Folge ihres verspäteten Starts. Die Konzepte und Planbudgets der Entwicklungspartnerschaften sahen einen Projektstart entsprechend der im Handbuch⁴⁸ veröffentlichten Termine im Verlauf des Sommers und spätestens mit 16. September 2002 vor, jedoch hatten bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht alle Entwicklungspartnerschaften ihre Förderverträge. Die Verträge wurden vom BMWA teilweise erst im November ausgegeben. Für die praktische Arbeit der Entwicklungspartnerschaften hatte dies zur Folge, dass es im September zwar schon Förderzusagen gab, jedoch noch keine Gelder ausgezahlt wurden. Um der **zeitlichen Verzögerung** entgegen zu wirken, wurde den Entwicklungspartnerschaften vom BMWA angeboten, bereits mit ihrer Arbeit zu beginnen, obwohl die Kosten erst nach Zulassung und Vertragsunterzeichnung ausbezahlt würden. Dieses Risiko konnten jedoch nicht alle Entwicklungspartnerschaften tragen und auch die Vorfinanzierung war teilweise nicht möglich oder mit erheblichem Aufwand bzw. finanziellen Nachteilen verbunden. Startete eine Entwicklungspartnerschaft auf Grund einer Förderzusage entsprechend früher, bekam sie zwar die Förderung rückwirkend, anfallende Bankzinsen wurden den Entwicklungspartnerschaften jedoch nicht ersetzt, da diese nicht förderfähig sind. Diese können lediglich mit späteren Habenzinsen gegen gerechnet werden. Die Vorfinanzierung war vor allem für kleine PartnerInnen schwierig.

Zu der Verzögerung des Starts von Aktion 2 und 3 kam es auf Grund des mehrstufigen Auswahlverfahrens, der Nachverhandlungen, der Vertragsgestaltung und der internen Abläufe in den Ministerien. Pro Themenbereich war ein gewisses Budget fixiert, das in den meisten Themenbereichen jedoch von den Entwicklungspartnerschaften überschritten wurde. In der Folge wurden diese angehalten, ihr Planbudget zu reduzieren. Auch nach Abschluss des Auswahlverfahrens kam es zu Nachverhandlungen mit vielen Entwicklungspartnerschaften, wodurch eine wesentliche Qualitätsverbesserung der Anträge erreicht werden konnte. Jedoch wurden das Hinausschieben des Arbeitsbeginnes und der Auszahlung der Fördermittel von den Entwicklungspartnerschaften als sehr belastend empfunden. Im Falle einer MitarbeiterIn in einer Entwicklungspartnerschaft hatte die Projektverzögerung sogar zur Folge, dass diese während dieser Zeit arbeitslos wurde. In den Fallstudien wurde jedoch auch deutlich, dass die verantwortlichen Stellen sehr bemüht waren und sind, die Verspätung wieder aufzuholen.

Die Befürchtungen seitens der Entwicklungspartnerschaften, dass die inhaltliche Arbeit und die Arbeit mit den Zielgruppen zu kurz kommt, da ein Großteil der zeitlichen und finanziellen Ressourcen von der Administration verschluckt wird, zeigt, dass sich die Kritik an Aktion 1, die **Formalisten und den administrativen Aufwand** entsprechend, auch in Aktion 2 fortsetzt. Vor allem bei Organisationen, die in mehreren Partnerschaften sind, ist der Verwaltungsaufwand unproportional hoch, so der Eindruck in einzelnen Institutionen. In einzelnen Fällen wird der potenzielle Widerspruch zwischen der Einstellung der EntwicklungspartnerInnen und der Ausrichtung des Programms deutlich: Die MitarbeiterInnen in den Entwicklungspartnerschaften denken zielgruppenorientiert, die grundsätzliche europäische Ausrichtung von EQUAL ist jedoch eher themenzentriert. Insofern scheint der Vorwurf „*das Programm vergisst die Zielgruppe*“ zwar als Beobachtung der PartnerInnen, als Vorwurf an das Programm nicht gerechtfertigt, dennoch lassen Einschätzungen einer KoordinatorIn, „*dass bis zu 80 % der Ressourcen von Administration und Vernetzung verschluckt werden, bis schlussendlich 20 % der Zielgruppe zugute kommen*“, aufhorchen. Die PartnerInnen erwarten sich jedoch, dass sich ihr Blickpunkt im Laufe des Programms weg von Formalismen hin zur Zielgruppe bzw. zum Thema wendet.

⁴⁸ EQUAL BÜRO ÖSTERREICH: Handbuch zur Vorbereitung der Aktion 2 und der Aktion 3, Wien 2/2002

Auch in Bezug auf die **Abrechnungsmodalitäten** gibt es Kritik von den Entwicklungspartnerschaften. Vor allem die Zeitaufzeichnungen und prozentuellen Sachkostenabrechnungen, wie beispielsweise die Nutzung von Telefon etc. stoßen auf Widerstand, wenngleich diese Erfordernisse im Zuge eines ESF-kofinanzierten Programms vorgeschrieben und bekannt sind. Im Einzelfall führten die Vorgaben dazu, dass eigene Telefone beziehungsweise Telefonleitungen angemietet wurden, um die Abrechnung zu erleichtern. Die Zeitaufzeichnungen entsprechen in einigen Organisationen nicht der Arbeitsrealität und aus Sicht einzelner PartnerInnen sind auch die Buchhaltungskosten zu hoch. Die Aufschlüsselung der Sachkosten empfinden ProjektleiterInnen der Institutionen, die es gewohnt sind, in Vollkosten abzurechnen, als Rückschritt in der Abrechnungsmethode, da die Gesamtkosten der Institution, die jährlich mehrmals nach einem Schlüssel angepasst werden, für EQUAL-Abrechnungen wieder aufgeschlüsselt werden müssen. Eine Änderung der Abrechnungsmodalitäten ist laut ESF-Abteilung im BMWA jedoch nicht möglich, da diese auf den Verordnungen der Europäischen Kommission beruhen und vertraglich mit den Entwicklungspartnerschaften fixiert wurden. Nach Aussagen des EBÖ haben jedoch einige Entwicklungspartnerschaften sehr kompliziert budgetiert, was unter anderem zu dem erhöhten Abrechnungsaufwand führt. So wird vom EBÖ empfohlen, dass eine Person nur in einem Modul und nicht in mehreren mitarbeitet bzw. nicht Koordination und Modulmitarbeit vereint, da es dann erforderlich ist, Zeitaufzeichnungen zu führen. Für Abrechnungszwecke am einfachsten wäre es, wenn jeweils eine Organisation ein Modul übernehmen würde. In der Realität gibt es in den Entwicklungspartnerschaften jedoch vielfältige Verschachtelungen, die die Abrechnung erschweren.

In Bezug auf die Aktion 3 ist im Rahmen der Interviews mit den Entwicklungspartnerschaften festzustellen, dass die **Vernetzungsaktivitäten** im Frühjahr 2003 von diesen noch hinten angestellt wurden. Hier wird deutlich, dass die Vernetzung und das Mainstreaming für die Entwicklungspartnerschaften zu diesem Zeitpunkt eine eher nachgeordnete Bedeutung hatten. Probleme ergaben sich in erster Linie dadurch, dass einige Entwicklungspartnerschaften zu wenig Geld für die Aktion 3 budgetiert haben. Aus einer Entwicklungspartnerschaft wird beispielsweise berichtet, dass die thematische Vernetzung mehr Ressourcen fordert als ursprünglich angenommen. Das EBÖ setzt dem entgegen, dass immer wieder auf die Aktion 3 sowie eine entsprechende Budgetierung der Vernetzungsaktivitäten hingewiesen wurde, es wird jedoch vermutet, dass die Entwicklungspartnerschaften nach der Aufforderung zur Einsparung in erster Linie bei der Aktion 3 Kosten reduziert haben.

In Zusammenhang mit der Vernetzung stößt insbesondere auch der **top-down - Ansatz** auf Kritik. Es ist bzw. war den Entwicklungspartnerschaften nicht zu jedem Zeitpunkt klar, welche Aktivitäten im Rahmen der europäischen Vernetzung auf sie zukommen würden bzw. welche Rolle das EBÖ in Bezug auf die Vernetzung spielt. Einige Partnerschaften zeigten sich insbesondere von der Aufforderung der Vernetzung der/des Gender Mainstreaming-Beauftragten irritiert. In der Zwischenzeit scheint diesbezüglich mehr Klarheit unter den Entwicklungspartnerschaften zu herrschen, dennoch wird von diesen darauf hingewiesen, dass bei einer erfolgreichen Netzwerkarbeit klare Ziele für die einzelnen TeilnehmerInnen wichtig sind. Diese müssen wissen, wie sie von dem Netzwerk profitieren und was sie dem Netzwerk anbieten können. Einige der Befragten vertreten die Ansicht, dass Vernetzung aus dem Bedürfnis der Betroffenen heraus entstehen sollte und nicht von oben herab, dennoch bekennen sich die befragten Entwicklungspartnerschaften grundsätzlich zur Vernetzung, insbesondere auch zur europäischen, und halten diese für sehr wichtig und äußerst sinnvoll. Obwohl der top-down Ansatz teilweise auf Widerstand stößt, dürften die Vorgaben und die Pflicht zur Vernetzung – wie die Agenden der 11 österreichischen Netzwerke zeigen – durchaus förderlich sein, und tragen vor allem dazu bei, dass Vernetzung stattfindet und nicht im Tagesgeschäft untergeht. Von den Entwicklungspartnerschaften werden zum Teil große Erwartungen in diese Netzwerke gesetzt. In wie weit diese erfüllt werden gilt es im Rahmen der weiteren Evaluierung zu analysieren.

In jenen Entwicklungspartnerschaften, die mit TeilnehmerInnen arbeiten, sind umfangreiche **Evaluierungsmaßnahmen** geplant, die sowohl prozessorientiert sind als auch Veränderungsmessungen bei den TeilnehmerInnen vorsehen. Die Fallstudien weisen darauf hin, dass die Begleitforschung einen hohen Stellenwert in der Arbeit der Entwicklungspartnerschaften hat und von diesen auch sehr begrüßt wird. Kritisiert wird in diesem Zusammenhang jedoch die mangelnde Abstimmung mit den ProgrammevaluatorInnen. Hier hat es auf Seiten der Entwicklungspartnerschaften zum Teil auch Unklarheiten in Bezug auf die Rolle und Funktion der Programmevaluierung gegenüber den jeweiligen internen Evaluierungen gegeben. Eine bessere Vorabinformation der Entwicklungspartnerschaften sowie die Schaffung von Zusammenarbeitsstrukturen zwischen Programm- und ModulevaluatorInnen könnten sich diesbezüglich als hilfreich erweisen. Aus Sicht der befragten Entwicklungspartnerschaften wäre auch eine verstärkte Publikation der Ergebnisse der internen Evaluierungen wünschenswert, was vereinzelt überlegt wird.

Insgesamt entsteht im Rahmen der Fallstudien der Eindruck, dass durch die Formalismen in EQUAL dessen Dynamik und Flexibilität gehemmt werden. Eine **Entschlackung und Vereinfachung** des Programms wird daher von allen Seiten angestrebt. Trotz des hohen bürokratischen Aufwandes, über den die meisten der Befragten in den Fallstudien klagen, geben jedoch fast alle Personen an, bei einer neuen Runde von EQUAL wieder einreichen zu wollen, sofern dies möglich ist und sie gute Projektideen haben.

Generell wurden im Rahmen der durchgeführten Fallstudien **von den Entwicklungspartnerschaften** folgende **Verbesserungsvorschläge** in Hinblick auf die Aktion 2 im Rahmen der zweiten Antragsrunde gemacht:

- Entschlackung der Formalismen und Vereinfachung des gesamten Programms;
- Vereinfachung der Förderkriterien sowie der Abrechnungsrichtlinien und Abläufe;
- Möglichkeit der Abrechnung über Gesamtkosten im Rahmen der Förderverträge;
- Vereinfachung der Vergabe von Werkverträgen;
- Jahresberichte statt Quartalsberichte;
- Keine 100%, sondern eine stichprobenartige Prüfung der Belege
- Vorinformation über die Programmevaluierung sowie bessere Abstimmung zwischen Programm- und Modul-EvaluatorInnen;
- Bessere Anbindungsmöglichkeiten an die Monitoringdatenbank.

7.4 Analyse der Ressourcenverwendung für die Aktion 2 und 3

Im Rahmen der Aktion 2 und 3 sind von den 58 an EQUAL beteiligten Entwicklungspartnerschaften Aufwendungen in Höhe von rd. € 108,5 Mio veranschlagt. Davon entfallen rd. € 4 Mio (4 %) auf die transnationale Zusammenarbeit. Tabelle 29 setzt die Budgets der 58 Entwicklungspartnerschaften in Verhältnis zu den im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich für die Aktion 2 und 3 der 1. Antragsrunde budgetierten Mittel pro Themenbereich in Höhe von insgesamt € 123,5 Mio. Es wird deutlich, dass diese Mittel von den zu Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften nicht zur Gänze ausgeschöpft werden, was in erster Linie auf eine deutliche Unterschreitung in Themenschwerpunkt 4, dem lebensbegleitenden Lernen zurückzuführen ist.

Tabelle 29: Budgets der zugelassenen Entwicklungspartnerschaften für Aktion 2 und 3 im Vergleich zu dem für die Aktion 2 und 3 veranschlagten Budget (1. Antragsrunde) nach Themenschwerpunkt

Thema	veranschlagtes Budget für Aktion 2 und 3 in Euro	Budget der EPs für Aktion 2 u. 3 in Euro	Abweichung in %
1 Gesamt (1A, 1B, 2)	59.397.137	62.980.439	+6%
1A Reintegration	32.211.067	32.690.079	+1%
1B Behinderte	18.062.669	19.542.054	+8%
2 Antirassismus	9.123.400	10.748.305	+18%
3 Sozialwirtschaft	12.624.337	15.610.878	+24%
4 Lebensbegleitendes Lernen	27.255.242	5.409.956	-80%
5 Chancengleichheit	14.987.284	18.522.118	+24%
6 AsylwerberInnen	9.260.042	5.924.688	-36%
Gesamt	123.524.043 ^{1) 2)}	108.448.078	-12%

¹⁾ entspricht 96,85 % des Gesamtbudgets für die 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich ohne technische Hilfe (Basis: € 127.552.000 statt € 134.608.000, deshalb 96,85 % statt der für Aktion 2 und 3 vorgesehenen 92 % lt. PGI)

²⁾ entspricht nicht 92 % des Gesamtbudgets in Höhe von € 134.608.000 da die technische Hilfe für die 1. Antragsrunde 5,24 % anstelle der veranschlagten 5 % des Gesamtbudgets beträgt.

Quelle: EZP Finanzen Aktuell1 – Budget Euro Jahre, Vertragssummen-Übersicht

Insgesamt werden die für die Aktion 2 und 3 der 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich budgetierten Mittel um 12 % unterschritten. Dies ist jedoch allein auf die deutlich geringer als vorgesehene Anzahl an zugelassenen Entwicklungspartnerschaften in Themenschwerpunkt 4, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens zurückzuführen (siehe auch Kapitel 7.3), die allein in diesem Schwerpunkt zu einer Unterschreitung der Mittel um 80 % führt. Auch in Themenschwerpunkt 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, werden die budgetierten Mittel nicht voll ausgeschöpft, in allen anderen Themenbereichen liegen die mit den Entwicklungspartnern vertraglich vereinbarten Kosten über den ursprünglich veranschlagten Mitteln.

Im Jahr 2002 wurden € 5,6 Mio Kosten von den 58 Entwicklungspartnerschaften verursacht. Diese Kosten stellen 5 % des gesamten Budgets der Entwicklungspartnerschaften für Aktion 2 und 3 in Höhe von € 108,5 Mio dar. Im Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen entsprechen die im Jahr 2002 verursachten Kosten 7 % des Budgets, in Thema 4, lebensbegleitendes Lernen, machen sie 3 % der für diesen Bereich budgetierten Mittel aus.

Tabelle 30 Ausgaben der EQUAL Entwicklungspartnerschaften im Jahr 2002

Themen	Personal	TeilnehmerInnen	Sachkosten	transnat. Sachkosten	Gesamtkosten
1A Reintegration	959.279	9.993	371.480	40.323	1.381.074
1B Behinderte	592.033	3.256	507.689	29.947	1.132.925
2 Antirassismus	410.451		136.559	8.880	555.890
3 Sozialwirtschaft	605.684	47.570	289.337	9.290	951.881
4 Lebensbegleitendes Lernen	117.742		51.532	7.155	176.428
5 Chancengleichheit	648.235	282	335.247	23.204	1.006.969
6 AsylwerberInnen	300.473	9.505	86.607	4.447	401.032
Gesamt	3.633.897	70.606	1.778.451	123.246	5.606.200

Quelle: Report des EQUAL BÜROs ÖSTERREICH, Stand September 2003

Der Großteil der im Jahr 2002 verursachten Kosten (65 %) liegt im Personalbereich, gefolgt von sachlichen Aufwendungen (32 %). Auf Transnationale Aktivitäten entfallen 2 % der Kosten und für TeilnehmerInnen wurde bisher 1 % der Ausgaben aufgewendet.

7.5 Erste Analyse von Zielabweichungen

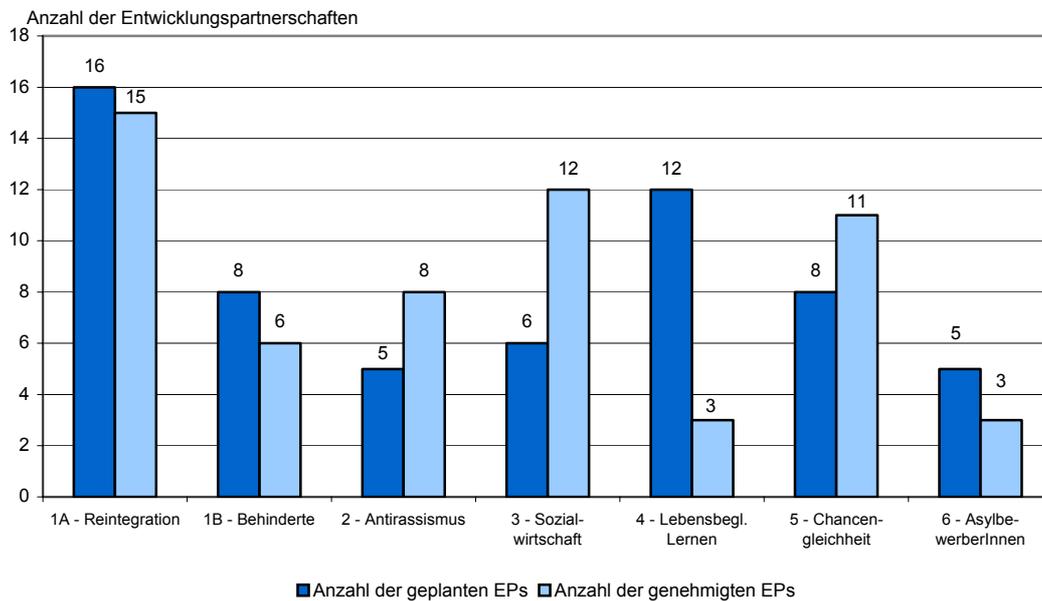
In der Ergänzung zur Programmplanung (EZP) sind für jeden Themenschwerpunkt sog. Aktivitätsziele vorgegeben, die sich insbesondere auf die Anzahl der pro Themenbereich zu fördernden Entwicklungspartnerschaften beziehen. Tabelle 31 fasst diese Aktivitätsziele zusammen, die als Grundlage für eine erste Analyse von Zielabweichungen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich herangezogen werden.

Tabelle 31: Aktivitätsziele für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich

Themenschwerpunkt	Aktivitätsziel
1A: Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung	Förderung von ca. 16 EPs im Rahmen einer Antragsrunde mit jeweils zumindest drei Teilmodulen, die der Verwirklichung der genannten Teilziele dienen.
1B: Erleichterung der Integration von Behinderten	Förderung von ca. 8 EPs im Rahmen einer Antragsrunde mit jeweils zumindest drei Teilmodulen, die der Verwirklichung der genannten Teilziele dienen.
2: Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt	Förderung von ca. 5 EPs im Rahmen einer Antragsrunde mit jeweils zumindest drei Teilmodulen, die der Verwirklichung der genannten Teilziele dienen.
3: Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft	Förderung von ca. 6 EPs im Rahmen einer Antragsrunde mit jeweils zumindest drei Teilmodulen, die der Verwirklichung der genannten Teilziele dienen.
4: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung	Förderung von ca. 12 EPs im Rahmen einer Antragsrunde mit jeweils zumindest drei Teilmodulen, die der Verwirklichung der genannten Teilziele dienen.
5: Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt	Förderung von ca. 8 EPs im Rahmen einer Antragsrunde mit jeweils zumindest drei Teilmodulen, die der Verwirklichung der genannten Teilziele dienen.
6: Aktivitäten für AsylwerberInnen	Förderung von ca. 5 EPs im Rahmen einer Antragsrunde mit jeweils zumindest drei Teilmodulen, die der Verwirklichung der genannten Teilziele dienen.
Horizontaler Schwerpunkt: Gender Mainstreaming	Der Anteil der Frauen am Gesamtprogramm beträgt 50 %. In den Aktivitäten der EPs sind Frauen zumindest entsprechend ihrer Betroffenheit von den angesprochenen Problemen repräsentiert.
Horizontaler Schwerpunkt: Informationsgesellschaft	Die Zugangs- und Nutzungsprobleme sowie die Integrationschancen durch die IuK-Technik werden in allen EPs berücksichtigt.

Quelle: Ergänzung zur Programmplanung (EZP)

Insgesamt war lt. Ergänzung zur Programmplanung (EZP) vorgesehen ca. 60 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen von EQUAL Österreich zu fördern. Diese Zielvorgabe kann mit 58 für die Aktion 2 und 3 genehmigten Partnerschaften als durchaus erreicht betrachtet werden, jedoch bestehen zum Teil erhebliche Differenzen zu den gesetzten Aktivitätszielen innerhalb der einzelnen Themenbereiche, wie in Abbildung 21 ersichtlich wird.

Abbildung 21: Vergleich der Aktivitätsziele mit der Anzahl der tatsächlich für Aktion 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften

Quelle: Ergänzung zur Programmplanung, EQUAL Datenbank

Während die Zielvorgabe für Themenschwerpunkt 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, mit einer marginalen Abweichung von einer Entwicklungspartnerschaft durchaus erreicht wird, ist vor allem in Themenbereich 4, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens, eine deutliche Unterschreitung des entsprechenden Aktivitätsziel zu beobachten. Innerhalb dieses Schwerpunktes sind anstelle der 12 geplanten lediglich 3 Entwicklungspartnerschaften im Rahmen von Aktion 2 und 3 tätig. Die geplante Anzahl an Entwicklungspartnerschaften wird auch in den Themenschwerpunkten 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten (6 statt 8) und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen (3 statt 5) unterschritten. Eine deutliche Überschreitung der Zielvorgabe liegt demgegenüber bei Thema 3, der Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, vor, in dem 12 anstelle der geplanten 6 Partnerschaften aktiv sind. Mehr Entwicklungspartnerschaften als lt. Ergänzung zur Programmplanung (EZP) vorgesehen setzten sich im Rahmen der Aktion 2 und 3 auch mit den Themen 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (8 statt 5), und 5, Chancengleichheit für Frauen und Männer (11 statt 8), auseinander.

Die von den Entwicklungspartnerschaften veranschlagten bzw. vertraglich vereinbarten Kosten für die Aktionen 1, 2 und 3 betragen insgesamt € 112.263.000. Tabelle 32 setzt das Budget der 58 Entwicklungspartnerschaften in Verhältnis zu den für die 1. Antragsrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich budgetierten Mitteln pro Themenbereich in Höhe von insgesamt € 127,6 Mio (ohne technische Hilfe). Dabei wird deutlich, dass diese Mittel von den zu den Aktionen 1, 2 und 3 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften nicht zur Gänze ausgeschöpft werden.

Tabelle 32: Budgetabweichungen bei EQUAL Österreich in der 1. Antragsrunde nach Themenschwerpunkt

Thema	veranschlagtes Budget für Aktion 1,2 und 3 in Euro	Budget der EPs für Aktion1, 2 und 3 in Euro	Abweichung in %
1 Gesamt	61.334.000	64.744.419	+6%
1A Reintegration	33.261.428	33.702.334	+1%
1B Behinderte	18.651.670	19.862.701	+6%
2 Antirassismus	9.420.902	11.179.384	+19%
3 Sozialwirtschaft	13.036.000	16.384.192	+26%
4 Lebensbegleitendes Lernen	28.144.000	5.900.233	-79%
5 Chancengleichheit	15.476.000	19.111.380	+23%
6 AsylwerberInnen	9.562.000	6.122.777	-36%
Gesamt	127.552.000 ¹⁾	112.263.000	-12%

Quelle: Original-Anträge der 80 für Aktion 1 zugelassenen Entwicklungspartnerschaften, Vertragssummen-Übersicht, EZP Finanzen Aktuell 1 – Budget Euro Jahre

Insgesamt liegt die Ausschöpfungsrate für die 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich bei 88 %. D.h., die für die Aktionen 1, 2 und 3 budgetierten Mittel wurden um 12 % unterschritten. Wie bereits bei Aktion 2 ist dies jedoch in erster Linie auf eine deutliche Unterschreitung des Budgets in Themenbereich 4, der Förderung des lebensbegleitenden Lernens, zurückzuführen, in dem erheblich weniger Entwicklungspartnerschaften zugelassen wurden, als ursprünglich vorgesehen.

8 Erste Analyse der Umsetzung der Grundsätze und Querschnittsthemen

Die Entwicklungspartnerschaften müssen bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten im Rahmen der Aktion 2 und 3 sechs Grundsätze (Konzentration auf vereinbarte Themenbereiche, partnerschaftlicher Ansatz, Stärkung der Handlungskompetenz, transnationale Zusammenarbeit, Innovative Lösungsansätze sowie Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis) und zwei Querschnittsthemen (Gender Mainstreaming und Informationsgesellschaft) berücksichtigen, die bereits in den Leitlinien der Europäischen Kommission festgelegt wurden (siehe auch Kapitel 2). Im Folgenden wird eine erste Analyse der Umsetzung dieser Grundsätze und Querschnittsthemen basierend auf einer Dokumentenanalyse, der Auswertung der EQUAL Datenbank, fünf Fallstudien sowie anhand einer ExpertInnenbefragung vorgenommen. Eine vertiefende Analyse in diesem Bereich erfolgt im Rahmen der Aktualisierung der Halbzeitbewertung anhand weiterer Fallstudien, einer Befragung aller Entwicklungspartnerschaften sowie einer Befragung von ZielgruppenrepräsentantInnen (siehe auch Kapitel 3).

Konzentration auf vereinbarte Themenbereiche

Die Zusammenstellung der EntwicklungspartnerInnen ermöglicht ein themenzentriertes Arbeiten, wie vor allem aus den Fallstudien geschlossen werden kann. Keiner der befragten Partnerschaften fehlt eine Organisation, um die jeweiligen Projekte umsetzen zu können. Bei der Außenbetrachtung fällt jedoch auf, dass kaum private Firmen in den Entwicklungspartnerschaften vertreten sind, obwohl deren Miteinbeziehung vielleicht hilfreich sein könnte. Es stellt sich die Frage, ob es möglich ist, bei Partnerschaften, die auf die Mitarbeit und den Kontakt zu Unternehmen angewiesen sind, diese gleich in die Partnerschaft mit aufzunehmen.

Die einzelnen Module in den Entwicklungspartnerschaften stimmen mit den Grundsätzen und Themenbereichen von EQUAL überein, wobei bei den Modulen die Zuordnung zu einem Themenbereich nicht immer eindeutig ist. Insofern ist auch das Wechseln von Partnerschaften aus einem Themenbereich in einen anderen während der Aktion 1 verständlich.

Partnerschaftlicher Ansatz

Ziel des Grundsatzes „partnerschaftlicher Ansatz“ ist die Bündelung von Kompetenzen aller relevanten AkteurInnen innerhalb des entsprechenden Themenbereiches. Die verbindlich geregelte und zielgerichtete Zusammenarbeit soll dabei Synergieeffekte bringen und sicherstellen, dass die Erfahrungen und Ergebnisse auch nach Ende der Programmperiode genutzt und weiter getragen werden. Die Erfüllung dieses Grundsatzes ist bereits durch die Programmumsetzung gegeben, da die Abwicklung in Entwicklungspartnerschaften stattfindet. Dass der partnerschaftliche Ansatz den KoordinatorInnen und den PartnerInnen auch innerhalb der Entwicklungspartnerschaft wichtig ist, und dieser auch relativ streng ausgelegt wird, zeigt sich in der Zusammenarbeit der Entwicklungspartnerschaften, wie sie in Kapitel 7.2.2 beschrieben wird. Die Zusammenarbeit in den beispielhaft herangezogenen Entwicklungspartnerschaften ist sehr eng, es werden Konsensentscheidungen angestrebt und es wird unter dem Motto „Kooperation statt Konkurrenz“ gehandelt. Mitsprachemöglichkeiten für alle PartnerInnen sind durch die Teilnahme an den regelmäßig stattfindenden Sitzungen gegeben.

Obwohl einzelne Organisationen zum Teil vor EQUAL bereits zusammengearbeitet haben, findet die Zusammenarbeit in EQUAL in einer neuen Form mit formalem Rahmen statt. Vor allem die neu hinzugekommenen PartnerInnen werden als Bereicherung insbesondere in Hinblick auf Nachhaltigkeit und Mainstreaming geschätzt. Die Vorgaben zur Zusammensetzung der Entwicklungspartnerschaft haben ihren Zweck erfüllt und werden von den Befragten hinsichtlich der Zielsetzungen als sinnvoll erlebt. Wie sich in den Fallstudien deutlich zeigt und von einzelnen PartnerInnen berichtet wird, gibt es durch die EQUAL-Partnerschaften ein verstärktes Miteinander im Gegensatz zu dem eher üblichen Nebeneinander von einzelnen Organisationen, was als sehr positiv gewertet wird. Bei einer Fallstudie fiel auf, dass eine der EntwicklungspartnerInnen ihr eigenes Methodeninventar einbrachte und Partnerorganisationen

zur Verfügung stellte, was in dem Sektor dieser Entwicklungspartnerschaft nicht selbstverständlich ist. Generell zeigen sich jedoch in Bezug auch die Partnerschaftlichkeit Unterschiede zwischen den Entwicklungspartnerschaften. Während in dem einen Sektor Kooperation und Networking an der Tagesordnung steht, ist dies in anderen Bereichen eher neu, zumindest was die Vernetzung auf Ebene der MitarbeiterInnen betrifft. So ist zu erwarten, dass auch große österreichische NGOs von der Vernetzung und dem Austausch auf Projekt- und MitarbeiterInnenebene profitieren werden. In den Fallstudien, die 2004 durchgeführt werden, soll darauf noch näher eingegangen werden.

Stärkung der Handlungskompetenz

Innerhalb des Grundsatzes „Stärkung der Handlungskompetenz“ geht es um die bestmögliche Nutzung des Know-how und die Einbindung aller PartnerInnen in die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften sowie vor allem um das Zielgruppen-Empowerment im Sinne einer Stärkung des Selbsthilfepotenzials der Zielgruppen. Zentrale Punkte sind hierbei die Einbindung der Zielgruppen in die Maßnahmengestaltung, die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe sowie die Nutzung ihrer spezifischen Kompetenzen in Bezug auf den jeweiligen Themenbereich. In Hinblick auf die Umsetzung dieses Grundsatzes ist festzustellen, dass die Stärkung der Handlungskompetenz sowohl auf Seiten der Organisationen, die in der Partnerschaft beteiligt sind, als auch in Hinblick auf das Empowerment der Zielgruppe sowohl erwartet als auch durchgeführt wird. Dies erfolgt insbesondere durch folgende Maßnahmen auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften sowie auf Ebene der Zielgruppen:

Auf **Ebene der Entwicklungspartnerschaften** wird Empowerment durch gemeinsames Handeln und Entscheiden verwirklicht, wobei beispielsweise alle PartnerInnen gleichberechtigt in sämtliche Arbeitsschritte eingebunden werden. Für die Förderung der Handlungskompetenz der Partnerschaften ist entscheidend, dass Transparenz bezüglich des Know-how der einzelnen PartnerInnen besteht und die Kompetenzen entsprechend zusammengeführt werden. Durch die Vernetzung der PartnerInnen aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen kann ein gezielter Austausch von Wissen und Erfahrungen stattfinden. Die dabei erlebten Lernprozesse sind ein wesentlicher Grundstein für eine inhaltlich tiefe Bearbeitung der Thematiken. Der Informationsaustausch erfolgt dabei durch regelmäßige Arbeitstreffen, Treffen der Steuerungsgruppen, per E-Mail, durch persönliche und telefonische Interaktionen, durch das Führen von schriftlichen Unterlagen etc., wobei die Schaffung rascher und unbürokratischer Kommunikationskanäle von großer Bedeutung ist. Dadurch wird auch ein einheitlicher Informationsstand der PartnerInnen zu erreichen versucht. Weiters wird das Wissen der PartnerInnen gemeinsam erweitert, wobei auch Erhebungen zum Informationsbedarf durchgeführt werden. Um das Initiieren von Lernprozessen und voneinander Lernen zu ermöglichen, werden beispielsweise Rückkopplungsschleifen auf den verschiedenen Ebenen einer Entwicklungspartnerschaft eingezogen. Als **hemmend für die Handlungskompetenz** der Entwicklungspartnerschaften wurde jedoch der starke Klärungsbedarf in Bezug auf rechtliche und administrative Angelegenheiten zu Beginn des Programms erlebt. Die Komplexität der rechtlichen Grundlagen hat anfangs mehr Ressourcen in Anspruch genommen als dafür vorgesehen waren, wodurch die inhaltliche Arbeit teilweise in den Hintergrund gedrängt wurde. Die Partnerschaften werden auch dadurch gefordert, dass einige PartnerInnen eine Doppelfunktion als finanzverantwortliche Stelle und inhaltliche/r PartnerIn einnehmen.

Ein entscheidender Beitrag zum **Zielgruppen-Empowerment** wird durch die Qualifizierung der TeilnehmerInnen geleistet, wobei unter anderem auf eine Orientierung an lebens- und erfahrungsrelevantem Wissen Wert gelegt wird. Daneben werden auch Grundhaltungen im persönlichen und beruflichen Bereich vermittelt, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Die Selbsteffizienz der Zielgruppe soll unter anderem durch eine gezielte Gesprächsführung mit ExpertInnen oder durch flexibles Arbeitstraining erhöht werden. Die soziale Selbstwirksamkeit sollte sich durch vermehrte und verbesserte soziale Kontakte steigern, die fachliche Selbstwirksamkeit wird durch einen Anstieg der allgemeinen Leistungsbereitschaft und -fähigkeit angestrebt. Generell soll die Motivation zur Verbesserung der persönlichen Lebenssituation entwickelt und optimiert werden, wobei die individuellen und strukturellen Ressourcen aufgezeigt werden.

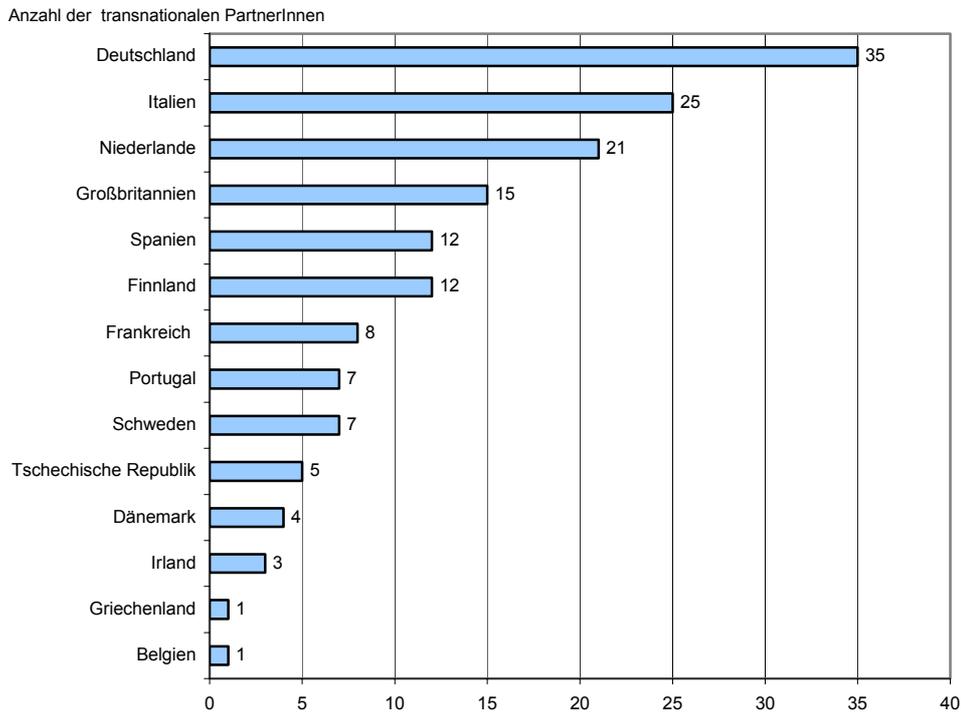
Im Rahmen des Zielgruppen-Empowerments stehen bei einigen Entwicklungspartnerschaften noch **Vorbereitungsmaßnahmen** im Vordergrund. Diesbezüglich werden zum Beispiel Gesprächsleitfäden entwickelt sowie Grundlagenforschung betrieben, wobei auch Recherchen zur Ausgangssituation der TeilnehmerInnen durchgeführt werden. Um die Maßnahmen auf die Bedürfnisse der Zielgruppen abzustimmen, werden darüber hinaus Bedürfnis- und Bedarfserhebungen durchgeführt, wobei beispielsweise berufliche Entwicklungspotenziale, arbeitsbezogene Interessen und vorhandene Arbeitshindernisse der Zielgruppen erhoben werden. Die Kontakte mit den Zielgruppen, die auch im Rahmen von Interviews stattfinden, werden häufig zur Projektkonzeption genutzt. Durch regelmäßiges Feedback werden die Bedürfnisse der Zielgruppen bei laufender Maßnahmenentwicklung und -umsetzung berücksichtigt. Die TeilnehmerInnen sind durch begleitende Befragungen und Evaluierungen in die Maßnahmenbewertung eingebunden und werden nach Möglichkeit aktiv in die Maßnahmengestaltung involviert. Die Zielgruppen sollen gemeinsam mit der Entwicklungspartnerschaft Initiativen entwickeln, indem sie beispielsweise ihre Ausbildungslehrgänge selbstständig konzipieren und selbst Lehrinhalte erarbeiten. Darüber hinaus wird auch die Initiierung von Selbsthilfegruppen aktiv unterstützt. Zur Stärkung der Selbstorganisationskraft und des Selbsthilfepotenzials sind die gegenseitige Unterstützung der TeilnehmerInnen und Learning-by-Doing entscheidend, denn der Empowerment-Prozess beginnt bereits damit, dass sich Personen mit ähnlicher existenzieller Situation als Gruppe formieren und eine Art Netzwerk bilden. Außerdem sollen die Zielgruppen sensibilisiert und ihren jeweiligen Bedürfnissen entsprechend an die Thematik herangeführt werden. Auch die Einbeziehung der Zielgruppen in Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit ist geplant, um eine Verselbstständigung des Themas zu erreichen.

Ein Verdienst von EQUAL könnte ExpertInnen zufolge in diesem Zusammenhang vor allem darin liegen, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um diskriminierte Personen, im Sinne des Empowerments dabei zu unterstützen, aktiv an der Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen zu arbeiten, ohne jedoch bestehende Einrichtungen aus ihrer Verantwortung zu entlassen.

Transnationale Zusammenarbeit

Die transnationale Zusammenarbeit der Entwicklungspartnerschaften 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. Der Austausch zwischen den Entwicklungspartnerschaften erfolgt dabei auf verschiedenen Ebenen und zwischen unterschiedlichen Akteuren sowohl im Rahmen des formellen gemeinsam erstellten Arbeitsplans als auch auf informeller Basis. Jede Entwicklungspartnerschaft muss mit mindestens einem Partner aus einem anderen EU-Mitgliedstaat kooperieren. Weiters besteht auch die Möglichkeit, mit Partnern aus den Beitrittsländern und anderen Staaten zu kooperieren, wenn diese an den PHARE-, TACIS-, MEDA- oder CARDS-Programmen teilnehmen. Zur Partnersuche stehen die Datenbanken ECDB (European Common Database) sowie die ETCIM (European Transnational Co-operation Internet Module) zur Verfügung, in denen auch Informationen über PartnerInnen aus Nicht-EU-Ländern enthalten sind.

Die österreichischen Entwicklungspartnerschaften kooperieren durchschnittlich mit 3 transnationalen PartnerInnen. Insgesamt verfügen die 58 österreichischen Entwicklungspartnerschaften über 156 transnationale Partner. Die gewählten transnationalen PartnerInnen stammen großteils aus Deutschland (22 %), Italien (16 %) sowie aus den Niederlanden (13 %). Kaum Kooperationen wurden mit Belgien, Griechenland oder Irland eingegangen und keine KooperationspartnerInnen wurden von den österreichischen Entwicklungspartnerschaften aus Ungarn und Luxemburg ausgewählt (siehe Abbildung 22).

Abbildung 22: Anzahl transnationaler KooperationspartnerInnen

Quelle: European Common Database (ECDB), Stand Mai 2003

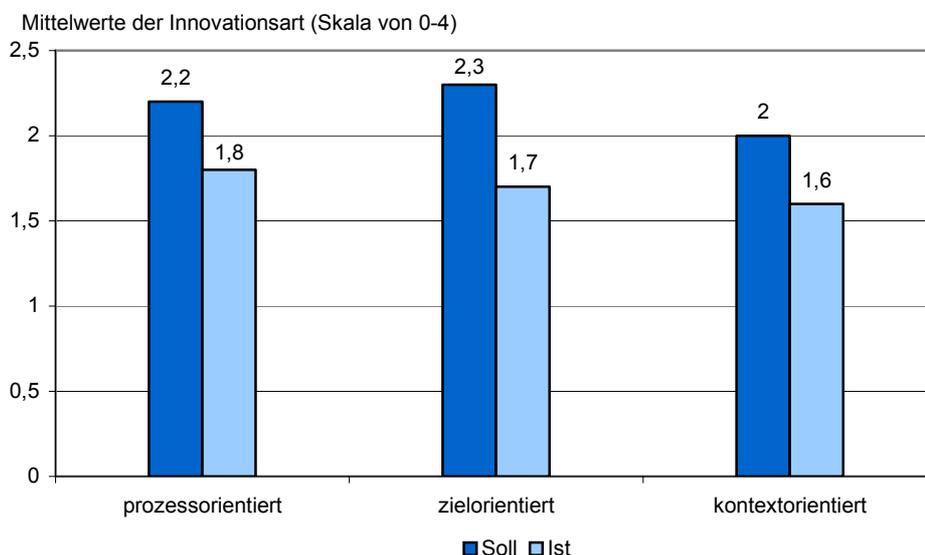
Die Verpflichtung zur transnationalen Zusammenarbeit wird von den Entwicklungspartnerschaften als sehr positiv beurteilt. Sie wird als ein wichtiger Schritt zur Europäisierung und Mobilitätsförderung angesehen. Die Entwicklungspartnerschaften kooperieren dabei zum Teil mit mehreren transnationalen PartnerInnen und es wird ein reger Austausch erwartet. Zum jetzigen Zeitpunkt sind die Strukturen der Zusammenarbeit aus Sicht der österreichischen PartnerInnen zwar teilweise noch nicht sehr befriedigend, es wird jedoch daran gearbeitet.

Die zu starke Orientierung an anderen Ländern wird für nationale Problemlösungsansätze von österreichischen Arbeitsmarkt- und SozialpolitikexpertInnen nur mit Vorbehalt als zielführend erachtet. So genannte Best-Practice-Ansätze aus dem Ausland seien nur insofern interessant, als sie Anregungen für neuartige Integrationsmodelle liefern können. Da sich die Mitgliedsländer der Europäischen Union aber sowohl hinsichtlich der ausgegrenzten Personengruppen als auch in ihrem arbeitsmarktpolitischen, institutionellen und kulturellen Kontext unterscheiden, sollte eine Orientierung an anderen Ländern nur bedingt erfolgen. Dahingehend wird die Tatsache, dass EQUAL durch die unterschiedliche nationale Themenauswahl auch die jeweiligen - für jedes Mitgliedland spezifischen - am Arbeitsmarkt diskriminierten Gruppen berücksichtigt, als äußerst positiv und innovativ bewertet.

Innovative Lösungsansätze

Die Entwicklung, Erprobung und/oder Übertragung innovativer Konzepte und Modelle ist eine der grundsätzlichen Anforderungen an die Entwicklungspartnerschaften und ein wesentliches Ziel der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. 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), auf Innovationen im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen (zielorientierte Innovation) oder auf die Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Kontextes (kontextorientierte Innovationen) beziehen. Bezüglich der Art der Innovation wird von den Entwicklungspartnerschaften das Ausmaß der durchzuführenden und bereits umgesetzten Innovationen auf einer vierstufigen Skala von 1 (niedrig) bis 4 (hoch) in der EQUAL-Datenbank angegeben. Dabei zeigt sich, dass während vor allem ziel- und prozessorientierte Innovationen geplant sind, prozessorientierte Innovationen bereits am ehesten umgesetzt werden, wenngleich die Unterschiede in den Mittelwerten marginal sind (siehe Abbildung 23).

Abbildung 23: Mittelwertvergleich nach Art der Innovation (Soll- und Ist-Stand)



Quelle: EQUAL Datenbank, Stand Mai 2003

Im Bereich **prozessorientierte Innovation** stehen die Entwicklung und Adaption von Integrationsinstrumenten für spezifische Zielgruppen im Vordergrund, wobei die Innovation vor allem in der Erprobung und Kombination der zum Teil bereits bekannten Vorhaben mit der jeweiligen Zielgruppe zu sehen ist. In Themenbereich 1A wird beispielsweise eine neue Lernkultur für vom Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen entwickelt sowie die Integration in den Arbeitsmarkt über untypische, flexible, den TeilnehmerInnenbedürfnissen und -möglichkeiten angepasste Beschäftigungsverhältnisse zu erreichen versucht. In Themenschwerpunkt 1B, der Erleichterung der Integration von Behinderten, sollen zum Beispiel innovative Vermittlungen wie Supported Employment und flexible Ausbildungsdesigns erprobt sowie unter anderem die Umsetzung barrierefreier Homepages forciert, ein chancengleiches Personalrecruiting angestrebt oder ein Sozialindex zur Bewertung sozialer Aktivitäten in Unternehmen entwickelt werden. In Thema 2, der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, rücken strukturelle Ein- und Aufstiegshindernisse von MigrantInnen und Minderheitenangehörigen in Betrieben ins Blickfeld. Außerdem wird das Thema Antidiskriminierung unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit betrachtet sowie eine Versachlichung der Diskussion der Zuwanderung angestrebt.

Hinsichtlich des Themenschwerpunkts 3, der Sozialwirtschaft, wird im Bereich der prozessorientierten Innovationen versucht, das Dienstleistungsangebot des Dritten Sektors zu erweitern und die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern. Beispielsweise werden Tätigkeitsfelder im künstlerischen Bereich erschlossen, Qualitätsstandards im Gesundheits- und Sozialbereich erhoben sowie Ausbildungsgänge für behinderte Menschen erarbeitet. Im Rahmen der Förderung des lebensbegleitenden Lernens wird der Fokus auf maßgeschneiderte, aktuelle Bildungsangebote gelegt, wobei insbesondere jenen Personen eine kompetente Bildungsberatung angeboten wird, denen bisher der Zugang dazu verwehrt war. Bei Thema 5, der Reduktion der geschlechtsspezifischen Segregation, steht die berufliche Förderung von Frauen im Vordergrund, wobei beispielsweise eine verstärkte Aktivierung des Eigenpotenzials angestrebt wird. Im Rahmen von Thema 6 kommt Maßnahmen zur Qualifizierung und zum Spracherwerb von AsylwerberInnen eine hohe Bedeutung zu.

Bei den **zielorientierten Innovationen**, d.h. Innovationen hinsichtlich arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen werden in Themenbereich 1A die Verbesserung bestehender Reintegrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt sowie die Erschließung neuer Berufsfelder und Beschäftigungsbereiche angestrebt. In Thema 1B sollen unter anderem neue Ausbildungsinhalte für Menschen mit Behinderungen erarbeitet sowie neue Ansätze zur selbstbestimmten Freizeitgestaltung erprobt werden. Generell gilt es, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Unternehmen zu erhöhen. Im Bereich Bekämpfung von Rassismus am Arbeitsmarkt (Thema 2) steht eine Erhöhung und Verbesserung der Arbeitsmarktchancen ausländischer ArbeitnehmerInnen im Vordergrund, dabei werden auch die unterschiedlichen Ausprägungsformen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit herausgearbeitet und zu bekämpfen versucht.

Im Rahmen von Thema 3 werden hinsichtlich der zielorientierten Innovationen eine Weiterentwicklung des Dritten Sektors sowie eine Erhöhung der gesellschaftlichen Anerkennung für soziale Arbeit angestrebt. Dafür werden neue Betätigungsfelder sowie darauf abgestimmte neue Qualifizierungsmöglichkeiten für im sozialen Bereich Beschäftigte sowie für benachteiligte Personen entwickelt. Bezüglich der Förderung des lebensbegleitenden Lernens (Thema 4) wird versucht, einen breiteren Zugang zu Bildungseinrichtungen zu erreichen. Innerhalb von Themenschwerpunkt 5 wird ein genereller Bewusstseinswandel im Sinne des Gender Mainstreamings angestrebt. Des Weiteren werden neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten wie zum Beispiel die Ausbildung zur LernbegleiterIn oder zur frauenzentrierten Laufbahnberaterin geschaffen. In Themenbereich 6 steht die Verbesserung der Lebensqualität und des Images von AsylwerberInnen im Vordergrund. Des Weiteren werden Maßnahmen mit arbeitsmarktvorbereitendem Charakter angeboten sowie Strategien zur Selbsthilfe und zur Erhöhung der Selbstständigkeit von AsylwerberInnen entwickelt.

Bei **kontextorientierten Innovationen**, d.h. Innovationen hinsichtlich der Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Kontexts haben Kooperationen zwischen relevanten, arbeitsmarktpolitischen Akteuren, die Bündelung von Know-how, Erfahrungen, Kontakten und Ressourcen sowie die Einbindung der gewonnenen Erkenntnisse in die Regionalpolitik eine herausragende Bedeutung. Weiters sollen bestehende politische und institutionelle Strukturen, Systeme und Instrumentarien weiterentwickelt und Neue geschaffen werden. Außerdem gilt es durch die Veröffentlichung der Ergebnisse einiger Entwicklungspartnerschaften einen permanenten Diskussionsprozess einzuleiten und der Bevölkerung die verschiedenen Problematiken näher zu bringen. Im Rahmen von Thema 1A wird beispielsweise ein Öffnungsprozess für Integrationsfirmen und neue Arbeitsformen eingeleitet und die Weiterentwicklung sozialer Integrationsbetriebe angestrebt. Im Themenbereich 1B wird versucht, die Rahmenbedingungen und Strukturen zur Integration von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Im Thema 2 stehen die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie die soziale und arbeitsrechtliche Gleichberechtigung in- und ausländischer ArbeitnehmerInnen im Vordergrund.

Hinsichtlich des Themas 3 ist in Bezug auf die kontextorientierten Innovationen die Optimierung der Rahmenbedingungen im Dritten Sektor von großer Bedeutung, wobei beispielsweise sozialwirtschaftliche Potenziale stärker in die regionale Entwicklung einbezogen sowie eine engere Anbindung der Beschäftigungsinitiativen an den regulären Arbeitsmarkt erreicht werden sollen. Im Rahmen von Thema 4 wird eine Abstimmung der Angebote innerhalb der Erwachsenenbildungseinrichtungen als erforderlich angesehen. Weiters sollen beispielsweise die Zugangsmöglichkeiten verschiedener Beschäftigungsgruppen zu betrieblichen Ressourcen verbessert werden. Im Thema 5, der Reduktion der geschlechtsspezifischen Segregation, wird versucht, die Öffentlichkeit für dieses Thema zu sensibilisieren und Einstellungsänderungen zu erzielen. Dafür werden Informationsveranstaltungen abgehalten und auch unkonventionelle Mittel wie ein Veränderungstheater oder multimediale Ausstellungen eingesetzt. Im Themenschwerpunkt 6 wird das Ziel verfolgt, AsylwerberInnen Ausbildungs- und Beschäftigungschancen zu eröffnen und hinsichtlich der Anliegen dieser Zielgruppe Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit zu betreiben.

Neben den drei Innovationsarten werden von den Entwicklungspartnerschaften auch zahlreiche **Produktinnovationen** geschaffen. Hierbei stehen die Entwicklung von Handbüchern und spezifischen Qualifizierungsmöglichkeiten sowie das Einrichten von Homepages, um bestimmte Zielgruppen zu erreichen oder die Thematik zu verbreiten, im Vordergrund. Des Weiteren werden Studien und Erhebungen durchgeführt sowie die gesammelten Informationen in Datenbanken eingetragen und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Jene Entwicklungspartnerschaften, die im Themenbereich 1A tätig sind, entwickeln zum Beispiel eine internetbasierte Methoden-Box, in der Methoden, Settings und Erfahrungen zugänglich gemacht werden bzw. richten ein Infodienst-Center ein. Im Thema 1B werden neue Ausbildungsfelder und -arten für Menschen mit Behinderungen entwickelt, beispielsweise wird an einem Empowerment-Diagnostikinstrumentarium gearbeitet oder die gesetzliche Verankerung einer Teilqualifizierungslehre angestrebt. Innerhalb des Themas 2 werden konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt erprobt sowie beispielsweise Codes of Conduct entwickelt oder ein TQM-Handbuch für Diskriminierungsfreiheit erarbeitet.

Im Thema 3 steht hinsichtlich der Produktinnovation die Durchführung verschiedener Studien (z.B. Erschließung neuer Arbeitsfelder für KünstlerInnen, Erhebung über Gesundheits- und Sozialberufe) im Vordergrund. Des Weiteren werden beispielsweise Lehrgangskonzepte für behinderte Menschen erstellt, neue Berufsbilder wie das des/r ReparaturtechnikerIn und HausmanagerIn entwickelt, ein diskriminierungsfreier Kollektivvertrag und ein Gütesiegel für soziale Integrationsbetriebe erarbeitet. Im Thema 4, Förderung des lebensbegleitenden Lernens, werden unter anderem Diskriminierungsformen sowie Hemmnisse im Bildungszugang erhoben und Bildungsbedarfsforschung betrieben. Beispielsweise gilt es eine Marketingmethodik für lebensbegleitendes Lernen zu entwickeln, ein Life-long-learning Center zu errichten sowie eine Basisausbildung zum/r BildungsberaterIn zu konzipieren. Im Rahmen des Themas 5 werden Modelle zur Implementierung von Gender Mainstreaming, Chancengleichheits-Tools und Leitfäden entwickelt sowie ein Ressourcencenter aufgebaut. Im Themenbereich 6 sollen beispielsweise Erhebungen zu arbeitsmarktrelevanten Einstellungen, Haltungen und Erwartungen von AsylwerberInnen durchgeführt sowie neue Qualifizierungsmöglichkeiten erprobt werden.

Wie die Fallstudien zeigen, sind im Rahmen von EQUAL generell die **Möglichkeiten für Experimente** gegeben. Was die Entwicklung innovativer Lösungsansätze anbelangt, werden jedoch die zu kurze Ausschreibungsdauer und die bürokratische Belastung in Aktion 1 als deutliche Hemmnisse sichtbar. Um wirklich Neuartiges, absolut Innovatives und Großes zu entwickeln, hätten die Entwicklungspartnerschaften eigenen Angaben zufolge mehr Zeit benötigt. So findet sich die Innovation zum Teil eher im Detail der einzelnen Projekte und auf struktureller Seite, bedingt durch die Zusammenarbeit in der Entwicklungspartnerschaft. Die Innovationen, die in den durchgeführten Fallstudien sichtbar wurden, liegen vor allem in der neuen Herangehensweise an die Zielgruppen, in ineinander greifenden Projekten, in der Übertragung bewährter Methoden auf neue Zielgruppen oder Regionen, in der bisher eher seltenen aber doch vorhandenen Miteinbeziehung der Zielgruppe in die Projektumsetzung und Detailplanung und in einigen Sektoren in der Durchführung wissenschaftlicher Begleitungen.

Der innovative, experimentelle Charakter von EQUAL erfährt auch durch österreichische Arbeitsmarkt- und SozialpolitikexpertInnen eine überaus positive Bewertung und wird als tatsächliche Chance gesehen, dauerhaft Diskriminierungen am Arbeitsmarkt abzubauen. Dominierten im Fördermaßnahmenbereich bisher eher traditionelle Methoden, die in erster Linie bei den jeweiligen Problemgruppen ansetzten und vor allem Schulungsprogramme umfassten, so sollte es durch die Gesamtstruktur von EQUAL und der Forcierung und Förderung von Vernetzung und Empowerment möglich sein, Kapazitäten in diesem Bereich zu bündeln und nachhaltige Strukturen zu schaffen. Als besonders innovativ wird von einem Sozialpolitikexperten gewertet, dass nicht mehr die positive Vermittlungsrate von bisher diskriminierten Personen als Erfolgskriterium eines Programms herangezogen wird, sondern dass der Erfolg daran gemessen wird, welche Prozesse der Selbstfindung, Selbststärkung und der Persönlichkeitsbehauptung die einzelnen TeilnehmerInnen in den Maßnahmen durchlaufen. Würde die Vermittlungsquote als zentrales Erfolgskriterium gelten, so kämen jene Personen, die auf Grund ihrer Beeinträchtigungen bzw. Benachteiligungen am schwersten vermittelbar sind, von vornherein nicht für die Teilnahme an EQUAL-Maßnahmen in Betracht. Daher wird es begrüßt, dass es primäres Ziel von EQUAL ist, neue Modelle auszuprobieren und neue arbeitsmarktpolitische Strategien zu entwickeln.

Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis

Das Ziel des Grundsatzes „Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis“ ist 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). Hohe Erwartungen an die Vernetzung, Verbreitung und Nachhaltigkeit werden dabei nicht nur von den Programmverantwortlichen in EQUAL gesetzt sondern auch von den MitarbeiterInnen in den Entwicklungspartnerschaften selbst. So gibt es neben der geforderten thematischen Vernetzungsarbeit auch zusätzliche Kontakte sowohl zwischen den Entwicklungspartnerschaften als auch außerhalb dieser (siehe Kapitel 7.2.2). Besonders die aktive Mitarbeit des AMS wird als großer Vorteil erlebt und als wesentlicher Bestandteil des Mainstreamings betrachtet. Von den österreichischen ExpertInnen wird auch die wichtige Rolle der Vernetzung mit den Wirtschaftsverbänden betont.

Die Verbreitung der Ergebnisse von EQUAL ist vor allem durch die Struktur der Entwicklungspartnerschaften und die geplanten Netzwerkaktivitäten gesichert. Einige Entwicklungspartnerschaften verfügten bereits im Januar und Februar 2003 über Material für die Öffentlichkeitsarbeit, wie beispielsweise Folder, Homepage und Pressetexte. Auch Nachhaltigkeit ist zum Teil bereits durch die Projekte selbst gegeben und wird auch in struktureller Hinsicht von den Entwicklungspartnerschaften erwartet. In einer Entwicklungspartnerschaft werden beispielsweise alle regionalen Organisationen, die an einem arbeitsmarktpolitischen Themenbereich arbeiten, in die Entwicklungspartnerschaft einbezogen und somit indirekt auch die gesamte Zielgruppe. Es findet durch EQUAL in dieser Region eine neue Arbeitsteilung statt. Während zuvor jede Organisation selbst eine Betreuungsfunktion hatte, wird diese im Rahmen von EQUAL nur noch von einer Organisation wahrgenommen. Selbst wenn sich diese Art der Teilung nicht bewähren sollte, wird es dennoch eine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Organisationen geben und ein struktureller Wandel bestehen bleiben, ist die entsprechende KoordinatorIn überzeugt.

In jenen Fällen, in denen mit TeilnehmerInnen gearbeitet wird, wie beispielsweise im Behindertenbereich, erwarten sich die Entwicklungspartnerschaften eine Übernahme von gelungenen Modulen in die Regelförderung. Indem bereits potenzielle FördergeberInnen, wie etwa der waff, in die Entwicklungspartnerschaften eingebunden sind, wird eine weitere Förderung von Projekten, die über einen längeren Zeitraum laufen sollen erhofft bzw. werden zumindest gute Bedingungen dafür geschaffen. Durch die großen Zusammenschlüsse in den Entwicklungspartnerschaften und in den Netzwerken wird ein Rückhalt erwartet, der dazu beiträgt, gemeinsame (arbeitsmarkt-)politische Zielsetzungen durchzusetzen. In diesem Zusammenhang wurden beispielsweise die 1B-Partnerschaften zum Thema Jugendliche von Seiten des BMSG gebeten, eine Stellungnahme zu einem Gesetzesentwurf abzugeben.

Das **Vernetzungsprinzip** wird auch von österreichischen Arbeitsmarkt- und SozialexpertInnen als zentraler innovativer Ansatz von EQUAL bewertet. Die ExpertInnen heben dabei vor allem die Bedeutung der Herausbildung neuer Strukturen als Ergänzung zu etablierten Institutionen am Arbeitsmarkt hervor. Der Bedarf nach neuartigen Organisationsformen wird mit der spezifischen Problematik benachteiligter Gruppen begründet. Arbeitsmarktferne bzw. ausgegrenzte Personen sind eine sehr heterogene Gruppe mit vielschichtigen Problemlagen. Da standardisierte Ansätze zur Integration benachteiligter Personen diese Komplexität nicht bewältigen können, müssen flexible und spezialisierte Betreuungsmodelle entwickelt werden, in die die Erfahrung von NGOs aus den jeweiligen Bereichen einfließt. Indem die Expertise sowohl aus dem privaten als auch aus dem öffentlichen Bereich zusammengeführt wird, sind wesentliche Synergieeffekte zu erwarten. Neue Strukturen, die durch die Zusammenarbeit von öffentlichen und privaten Institutionen entstehen, bilden außerdem eine tragfähige Basis für politisch durchsetzbare Kompromisslösungen beim Abbau von Diskriminierungen. EQUAL gibt in diesem Zusammenhang einen wesentlichen Anstoß für neue Kooperationsformen sowie für ein „Hinausschauen über den eigenen Horizont“ der arbeitsmarktpolitischen Akteure und fördert das institutionelle Lernen.

Die mögliche **Nachhaltigkeit** von EQUAL wird von einem Sozialpolitikexperten auch in Bezug auf die in den achtziger Jahren durch Alfred Dallinger in Österreich initiierte „Aktion 8.000“ bewertet, ohne die es heute Frauenhäuser, Obdachlosenversorgung oder die Schuldnerberatung wahrscheinlich nicht in diesem Ausmaß gäbe. Ob mit EQUAL etwas Ähnliches erreicht werden könne, macht der Experte davon abhängig, in wie weit EQUAL ebenso durch Regierung und Ministerien unterstützt werde, wie damals die „Aktion 8.000“. Der Versuch, auf unkonventionelle Weise nachhaltige Veränderungen zu bewirken, besteht also nicht erst seit EQUAL, erfährt dadurch aber eine neue Bedeutung und gilt als willkommene Alternative zu herkömmlichen arbeitsmarktpolitischen Programmen.

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. Das heißt, 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. In Bezug auf dieses Querschnittsthema gehen die Meinungen in den Entwicklungspartnerschaften stark auseinander. Obwohl die Entwicklungspartnerschaften über gut ausgearbeitete Konzepte zum Thema Gender Mainstreaming (GM) in ihren Anträgen verfügen, wird Gender Mainstreaming von vielen als „Feigenblatt“ oder als „Scheinpolitik“ bezeichnet, da ihrer Meinung nach durch die Berücksichtigung des GM sowohl im Allgemeinen als auch in den Entwicklungspartnerschaften im Speziellen keine strukturellen Veränderungen in der Gesellschaft bewirkt werden. Andere Entwicklungspartnerschaften wiederum halten GM für selbstverständlich und praktizieren es seit langem. Bei einer dritten Kategorie von Entwicklungspartnerschaften ist wiederum bereits durch die Ausrichtung der Projekte Gender Mainstreaming gegeben, in dem zum Beispiel gezielt weibliche TeilnehmerInnen gefördert werden. Dennoch entfacht sich eine heftige Diskussion innerhalb der Entwicklungspartnerschaft zu diesem Thema. Mit „läuft mit“, „ja, wir formulieren geschlechtsneutral“ und „ist zentraler Bestandteil“ wird beispielsweise die Umsetzung von Gender Mainstreaming in ein und denselben Partnerschaften beschrieben. Fest steht, dass GM in den Entwicklungspartnerschaften diskutiert wird, die Erwartungen sind jedoch sehr unterschiedlich. Ein Austausch zwischen den Entwicklungspartnerschaften bezüglich Gender Mainstreaming erfolgt durch die Vernetzung der Gender Mainstreaming Beauftragten im Rahmen des Querschnittsnetzwerks GMBnet. Bei den weiteren Fallstudien ist die Befragung von zwei GM-Beauftragten geplant, von denen diesbezüglich wertvolle Ergebnisse erwartet werden.

Informationsgesellschaft

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. IKT wird in den Entwicklungspartnerschaften vor allem durch Lernprogramme, Benutzung von PCs, Schulungstools, Verwendung von Internet als Kommunikationsmedium mit und für TeilnehmerInnen, etc. umgesetzt. Aus der Sicht einzelner AntragstellerInnen ist es inhaltlich zwar nicht immer sinnvoll, für jedes Modul IKT wie auch GM zu spezifizieren. Laut ExpertInnenmeinung wird das Querschnittsthema Informationsgesellschaft jedoch unterbewertet. Es werde rein formal über die ausgewählten Themenbereiche übergestülpt und erschöpfe sich meist in der Arbeit mit Computern. Die geringe Beachtung, die diese Querschnittsmaterie innerhalb der Entwicklungspartnerschaften findet, wird von den ExpertInnen unter anderem auch auf das Nachhinken Österreichs im technologischen Fortschritt zurückgeführt. Für einzelne EQUAL Zielgruppen ist 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 gibt. Insofern tragen 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 wird jedoch das Querschnittsthema Informations- und Kommunikationstechnologien besonders stark berücksichtigt und innovativ eingesetzt, wie zum Beispiel im Rahmen des Telelearnings für Haftinsassinnen.

9 Analyse der kurzfristigen Effekte von EQUAL Österreich

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL hat unter anderem das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen zu verbessern. Herausforderungen bestehen darin, die Beschäftigungspotenziale insbesondere im Bereich der so genannten „sozialen Dienstleistungen“ und modernen Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen bzw. auszuweiten, das Beschäftigungssystem zu modernisieren, die Beschäftigungspotenziale von kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen und die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne der allgemeinen Politik der Chancengleichheit zu fördern, ebenso wie lokale Beschäftigungsinitiativen und territoriale Beschäftigungsbündnisse. Im Rahmen dieses Kapitels erfolgt mittels einer TeilnehmerInnen-Befragung eine Einschätzung der (kurzfristigen) Effekte von EQUAL auf die TeilnehmerInnen der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften. Dabei werden die Effekte der EQUAL-Maßnahmen in den vier Bereichen Vermittelbarkeit (d.h. Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu finden), Integration, Anpassungsfähigkeit und Empowerment gemessen. Bei der TeilnehmerInnen-Befragung stehen nicht nur die Vermittlungsquote und die Erhebung des Ausmaßes der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund, sondern auch die Frage, ob bei den TeilnehmerInnen tatsächlich jene erreicht werden, die zu den diskriminierten Gruppen gemäß dem Programmplanungsdokument der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zählen, und ob die einzelnen Grundsätze von EQUAL innerhalb der Module und Maßnahmen auch tatsächlich operationalisiert wurden.

9.1 Struktur und Charakteristika der TeilnehmerInnen an EQUAL

EQUAL Österreich hat es sich zum Ziel gesetzt, rd. 30.000 am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen innerhalb seiner Entwicklungspartnerschaften zu fördern. Im Vorfeld der TeilnehmerInnenbefragung wurde bei den Entwicklungspartnerschaften eine telefonische Recherche über die aktuelle TeilnehmerInnenanzahl durchgeführt. Dabei konnten für den Erhebungszeitraum Mai bis August 2003 rd. 1.000 TeilnehmerInnen in den Maßnahmen ermittelt werden, wovon 526 Personen befragt wurden. Auf Basis dieser - angesichts der erhebungstechnisch schwierigen Zielgruppen von EQUAL - relativ hohen Ausschöpfungsrate von 53% können systematische Stichprobenverzerrungen weitgehend ausgeschlossen werden.⁴⁹ Allerdings stammen die Befragten vorrangig aus den Themenbereichen 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, 3, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, und 5, Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Themenbereiche 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, sind – vor allem auf Grund schlechter Erreichbarkeit – in der realisierten Stichprobe unterrepräsentiert.⁵⁰ Dieser Stichprobeneffekt ist bei der Interpretation der Ergebnisse folgendermaßen zu berücksichtigen: Ergebnisse über die Gesamtheit der Befragten werden durch deren Verteilung auf die einzelnen Themenbereiche beeinflusst, gleichzeitig können über Bereiche mit niedrigen Fallzahlen nur tendenzielle Aussagen getroffen werden.

⁴⁹ Die Ausschöpfungsrate wird hier definiert als das Verhältnis der Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Interviews zur telefonisch ermittelten Anzahl der in den EQUAL-Maßnahmen betreuten TeilnehmerInnen. Der Ist-TeilnehmerInnenstand aus der EQUAL-Datenbank (vgl. Kapitel 7.2.1) wird nicht als Referenzgröße herangezogen, da die Eintragungen der Entwicklungspartnerschaften für das Jahr 2003 erst bis April 2004 erfolgen müssen und somit nicht den aktuellen Stand wiedergeben.

⁵⁰ Im Themenschwerpunkt 4, lebenslanges Lernen, gab es während des Erhebungszeitraumes noch keine TeilnehmerInnen, daher ist dieser Bereich nicht in der Stichprobe abgebildet.

Tabelle 33: Befragte TeilnehmerInnen an EQUAL nach Maßnahmentyp

	Anzahl ¹⁾	Anteil in Prozent ¹⁾
Aus-, Weiterbildung allgemein	171	33%
Beratung, Information	165	31%
Bewerbungstraining, Berufsorientierung	136	26%
Computerausbildung	135	26%
Beschäftigung	70	13%
anderes	98	19%
Gesamt	775	148%

¹⁾ Mehrfachnennungen möglich

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Etwa jeweils ein Drittel der Befragten nimmt an Qualifizierungs- bzw. Beratungsmaßnahmen teil (Tabelle 33). Jeweils ein Viertel (26 %) besuchen ein Bewerbungstraining oder eine Maßnahme zur Berufsorientierung bzw. absolvieren im Rahmen von EQUAL eine Computerausbildung. 13 % der Befragten nehmen an Beschäftigungsmaßnahmen teil. In 19% der Fälle handelt es sich um Maßnahmen, die von den Befragten nicht einem bestimmten Typus zugeordnet werden können.

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	49%	51%	31%	19%	18%	31%
1B Behinderte	37%	63%	66%	9%	20%	6%
2 Antirassismus	30%	70%	25%	18%	23%	33%
3 Sozialwirtschaft	20%	80%	12%	20%	22%	47%
5 Chancengleichheit	9%	91%	19%	19%	25%	38%
6 AsylwerberInnen	63%	38%	44%	25%	13%	19%
Gesamt	26%	74%	24%	19%	22%	35%

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Etwa drei Viertel der befragten EQUAL-TeilnehmerInnen sind Frauen (Tabelle 34), allerdings variiert der Frauenanteil beträchtlich zwischen den einzelnen Themenbereichen. Erwartungsgemäß ist der Anteil der TeilnehmerInnen im Bereich 5, Chancengleichheit, am höchsten. Auch in den Themenschwerpunkten 3, Sozialwirtschaft, und 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, ist ein außerordentlich hoher Frauenanteil anzufinden. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen TeilnehmerInnen weist hingegen der Themenbereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, auf. Themenschwerpunkt 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, ist der einzige Bereich, in dem der Anteil der männlichen Befragten zum Erhebungszeitpunkt überwiegt.

Tabelle 35: Erwerbstatus der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt

	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾
berufstätig	23%	29%	87%	64%	36%	19%	45%
arbeitslos	44%	31%	5%	19%	24%	31%	25%
im Haushalt/zu Hause	15%	14%	5%	8%	24%	50%	16%
in Ausbildung	2%	11%	3%	3%	5%	-	4%
in Karenz	3%	-	-	3%	6%	-	3%
in Pension	2%	14%	-	-	2%	-	2%
keine Angabe	12%	-	-	2%	2%	-	4%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹⁾ in Prozent der jeweiligen Themenbereiche

²⁾ in Prozent aller Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Insgesamt sind 45% aller befragten TeilnehmerInnen an EQUAL berufstätig (Tabelle 35). Jede/r Vierte ist arbeitslos gemeldet und 16% der Befragten sind zum Erhebungszeitpunkt ohne Beschäftigung. Relativ kleine Gruppen stellen Personen in Ausbildung (4%), Karenzierte (3%) und Befragte in Pension (2%) dar. Der Anteil der Berufstätigen ist im Themenbereich 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, am höchsten und im Bereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, erwartungsgemäß am niedrigsten. Die – mit Ausnahme des Bereichs 2 – relativ hohen Anteile an (Langzeit-)Arbeitslosen bzw. Personen im Haushalt dienen als erste Hinweise darauf, dass es im Rahmen der EQUAL-Maßnahmen in einem nennenswerten Ausmaß gelungen ist, arbeitmarktfere Personen zu aktivieren.

Tabelle 36: Beschäftigungsverhältnis der befragten berufstätigen TeilnehmerInnen an EQUAL

	Anzahl	Anteil in Prozent ¹⁾
Anstellung Vollzeit	98	41%
Anstellung Teilzeit	96	41%
selbstständig	17	7%
geringfügige Beschäftigung	10	4%
befristete Beschäftigung	9	4%
freier Dienstvertrag	3	1%
Werkvertrag	1	-
sonstige	3	1%
Gesamt	237	100%

¹⁾ in Prozent der berufstätigen Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N Berufstätige = 237

Von den berufstätigen Befragten befinden sich insgesamt 82% in einer Anstellung, davon ist allerdings die Hälfte teilzeitbeschäftigt (siehe Tabelle 36). Jeweils 4% haben ein befristetes Arbeitsverhältnis bzw. sind geringfügig beschäftigt. Freie DienstnehmerInnen und Personen mit Werkvertrag sind in der Stichprobe kaum vertreten. 7% der Befragten geben an, selbstständig zu sein.

Tabelle 37: Bildungsgrad der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt

	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾
ohne Pflichtschulabschluss	13%	-	-	-	3%	-	4%
Pflichtschule	19%	49%	8%	19%	17%	13%	19%
Lehre	28%	20%	17%	27%	16%	31%	22%
BMS	15%	11%	20%	18%	21%	25%	18%
Matura, Uni	26%	20%	55%	36%	43%	31%	37%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹⁾ in Prozent der jeweiligen Themenbereiche

²⁾ in Prozent aller Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Die soziodemographische Analyse zeigt ein ausgesprochen vielfältiges Bild der EQUAL-TeilnehmerInnen, das auch in der Verteilung der Befragten nach Bildungsschichten zum Ausdruck kommt (Tabelle 37). In den Bereichen 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, und 1B, Integration von Behinderten, sind – im Vergleich zum Gesamtergebnis – überdurchschnittlich viele Personen aus den niedrigsten Bildungsstufen vertreten, während die Bereiche 2, Bekämpfung von Rassismus, und 5, Chancengleichheit, besonders hohe Anteile an TeilnehmerInnen mit Matura aufweisen.⁵¹ Grundsätzlich lässt sich eine polare Bildungsstruktur feststellen, denn in den einzelnen Bereichen sind sowohl niedrig als auch höher qualifizierte TeilnehmerInnen vertreten. Trotzdem scheinen die Anteile der Befragten mit Matura angesichts der Zielgruppen von EQUAL erhöht.

Insgesamt weist die Struktur der befragten TeilnehmerInnen sowohl Merkmale hoher Arbeitsmarktintegration (etwa Personen mit Vollzeitanzstellung) als auch starker Ausgrenzung (21% der Befragten geben an, langzeitarbeitslos zu sein) auf. Zudem lassen sich starke Gegensätze in den Qualifikationsniveaus der Befragten feststellen. Diese Heterogenität spricht einerseits für den experimentellen Charakter von EQUAL, da sich für die unterschiedlich gelagerten Arbeitsmarktprobleme der EQUAL-TeilnehmerInnen keine standardisierten Lösungen anbieten. Andererseits scheint eine zentrale Herausforderung darin zu bestehen, die spezifischen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen in der Planung und Umsetzung der Maßnahmen ausreichend zu berücksichtigen.

⁵¹ 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 AsylbewerberInnen und den Bereich Antirassismus, der einen hohen MigrantInnenanteil aufweist, zu beachten ist.

9.2 Problemlagen der TeilnehmerInnen an EQUAL

Die spezifische Problematik der befragten EQUAL-TeilnehmerInnen lässt sich anhand verschiedener Integrationshemmnisse in Hinblick auf den Arbeitsmarkt analysieren. Dazu werden die Problemlagen der TeilnehmerInnen auf fünf zusammenhängende Problembereiche reduziert: existenzielle Probleme, Qualifikationsprobleme, Vereinbarkeitsprobleme, gesundheitliche bzw. psychosoziale Probleme sowie Beziehungs- und Lebenskrisen.

Tabelle 38: Struktur der Problemlagen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenbereichen

Problemlagen nach Dimensionen und Themenbereichen	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾
Dimension: existenzielle Probleme							
zu geringes Einkommen	48%	20%	42%	41%	39%	75%	41%
kein fixer Job	43%	31%	13%	31%	42%	63%	36%
kein regelmäßiges Einkommen	32%	11%	7%	19%	27%	38%	23%
keine ausreichende soziale Absicherung	24%	11%	2%	17%	18%	50%	18%
Dimension: Qualifikationsprobleme							
mangelnde Möglichkeiten zur Weiterbildung	36%	26%	17%	22%	30%	44%	28%
zu geringe oder unpassende Ausbildung	39%	31%	5%	23%	27%	38%	27%
mangelnde Arbeitserfahrung	34%	23%	17%	19%	25%	50%	25%
mangelndes Lehrstellenangebot	12%	17%	3%	3%	5%	13%	7%
Dimension: Vereinbarkeitsprobleme							
Probleme, den Beruf mit der Familie zu vereinbaren	10%	11%	10%	17%	32%	-	19%
Probleme beim Wiedereinstieg in den Beruf nach der Karenz	9%	6%	2%	15%	17%	-	12%
Probleme bei der Kindererziehung oder Kinderbetreuung	6%	6%	3%	12%	21%	-	12%
Dimension: gesundheitliche, psychosoziale Probleme							
Ratlosigkeit, wie es überhaupt im Leben weitergehen soll	26%	17%	3%	10%	15%	38%	15%
gesundheitliche Probleme	17%	17%	3%	11%	10%	25%	12%
psychische Probleme	17%	26%	-	6%	9%	31%	11%
Isolation, Vereinsamung	19%	9%	2%	8%	5%	-	8%
Drogen-, Alkoholprobleme	9%	9%	2%	2%	2%	-	4%
Dimension: Beziehungsprobleme und Lebenskrisen							
Beziehungsprobleme, Scheidung	11%	11%	3%	9%	10%	6%	9%
Wohnungsnot	17%	-	5%	5%	6%	19%	8%
Probleme mit Ämtern	11%	6%	2%	6%	6%	6%	7%

¹⁾ in Prozent der Befragten in den jeweiligen Themenbereichen

²⁾ in Prozent aller Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526; Faktorenanalyse⁵²

Die Befragten sind besonders häufig von existenziellen Problemen betroffen, wobei finanzielle Sorgen vor allem durch schlecht bezahlte und unsichere Arbeitsverhältnisse verursacht sind (siehe Tabelle 38). Massiv treten finanzielle Notlagen unter TeilnehmerInnen des Themenbereiches 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, auf. Überdurchschnittliche Betroffenheit von existenziellen Sorgen findet sich auch im Bereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt. Mit Job- bzw. Einkommensunsicherheit sind darüber hinaus besonders häufig TeilnehmerInnen aus dem Themenschwerpunkt 5, Chancengleichheit von Frauen und Männern, konfrontiert. Neben unsicheren Jobs und nicht existenzsichernden Einkommen belasten die TeilnehmerInnen am häufigsten Qualifikationsdefizite. Diese Problematik reicht von unzureichender Grundausbildung zu mangelnden Möglichkeiten zur Weiterbildung und fehlender Arbeitserfahrung. Probleme in Zusammenhang mit der Qualifikation treten wie finanzielle Probleme am häufigsten in den Bereichen 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, auf. Für den Schwerpunkt 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, ist eine überdurchschnittliche Betroffenheit von mangelndem Lehrstellenangebot festzustellen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie findet sich als Querschnittsproblematik in allen Bereichen. Erwartungsgemäß wird sie von TeilnehmerInnen aus dem Themenbereich 5, Chancengleichheit von Frauen und Männern, besonders häufig als Problem im Berufsleben angeführt.

Der starke Problemdruck durch berufliche und finanzielle Benachteiligungen spiegelt sich in psychosozialen und gesundheitlichen Problemen der Befragten wieder. Davon sind insbesondere TeilnehmerInnen aus den Themenbereichen 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, betroffen. Auch TeilnehmerInnen aus dem Schwerpunkt 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, sind überdurchschnittlich oft mit gesundheitlichen, psychischen, aber auch mit Drogen- bzw. Alkoholproblemen konfrontiert.

Tabelle 39: Spezifische Problemlagen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL mit Behinderung

	Anzahl	Anteil in Prozent ¹⁾
auf Grund einer Behinderung keinen Job finden	35	45%
auf Grund einer Behinderung den Job nicht mehr ausüben können	27	35%
auf Grund einer Behinderung von Kollegen unfair behandelt werden	13	17%
Arbeitsplatz ist nicht behindertengerecht gestaltet	5	6%

¹⁾ in Prozent der Befragten mit Behinderung

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 78

Tabelle 39 reflektiert die komplexe Arbeitsmarktproblematik von TeilnehmerInnen mit Behinderung. Hier handelt es sich einerseits um einen versperrten Zugang zum Arbeitsmarkt und andererseits um einen erschwerten Verbleib im Arbeitsmarkt: Über ein Drittel dieser Befragtengruppe von EQUAL kann auf Grund der Behinderung ihre Berufstätigkeit nicht mehr ausüben. 45% finden erst gar keinen Job. Hinzu kommt die Diskriminierung durch KollegInnen, unter der 17 % der befragten TeilnehmerInnen mit Behinderung leiden. In 6% der Fälle ist der Arbeitsplatz nicht behindertengerecht gestaltet. Benachteiligung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderung bleiben trotz rechtlicher Regelungen bestehen und werden von der betroffenen Zielgruppe entsprechend wahrgenommen.

⁵² 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.

Tabelle 40: Spezifische Problemlagen von MigrantInnen

	Anzahl	Anteil in Prozent ¹⁾
Ausbildung wird in Österreich nicht anerkannt	30	57%
Probleme mit Ausländergesetzen (Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung)	15	28%
Probleme mit der deutschen Sprache	13	25%
Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz	6	11%

¹⁾ in Prozent der befragten MigrantInnen

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 53

Insbesondere bei MigrantInnen wirken Benachteiligungen kumulativ. Auf der einen Seite kommen strukturelle Integrationshemmnisse in Hinblick auf den Arbeitsmarkt zum Tragen: Über die Hälfte der befragten MigrantInnen, die an EQUAL-Maßnahmen teilnehmen, haben das Problem, dass ihre Ausbildung in Österreich nicht anerkannt wird (Tabelle 40). Schwierigkeiten mit Aufenthalts- und Beschäftigungsgesetzen rangieren an zweiter Stelle. Auf der anderen Seite sind es kulturelle Faktoren, insbesondere Barrieren in Zusammenhang mit der deutschen Sprache, und Xenophobie, die den Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Arbeitsplätzen mit guten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie den Aufstieg im Beruf für MigrantInnen erschweren bzw. behindern: Jede/r vierte befragte MigrantIn hat Probleme mit der deutschen Sprache. Unter Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz leiden 11 % der MigrantInnen, wobei dieser, verhältnismäßig niedrig erscheinende Prozentsatz vor dem Hintergrund der geringen Fallzahl und der Beantwortung dieser Frage nur durch berufstätige MigrantInnen (der Anteil an Berufstätigen beträgt in dieser Befragtengruppe 36 %) zu betrachten ist.

Tabelle 41: Problembereiche nach Zielgruppen von EQUAL

	Anteil der Betroffenen in Prozent						Gesamt ²⁾
	Frauen ¹⁾	Männer ¹⁾	MigrantIn ¹⁾	nicht MigrantIn ¹⁾	behindert ¹⁾	nicht behindert ¹⁾	
existenzielle Probleme							
zu geringes Einkommen	40%	47%	55%	40%	44%	41%	41%
kein fixer Job	34%	44%	38%	36%	45%	35%	36%
kein regelmäßiges Einkommen	22%	27%	25%	23%	22%	23%	23%
keine ausreichende soziale Absicherung	16%	21%	26%	17%	27%	16%	18%
Qualifikationsprobleme							
mangelnde Möglichkeiten zur Weiterbildung	26%	33%	36%	27%	27%	28%	28%
zu geringe oder unpassende Ausbildung	25%	33%	21%	27%	35%	25%	27%
mangelnde Arbeitserfahrung	24%	27%	42%	23%	26%	25%	25%

¹⁾ in Prozent der Betroffenen in der jeweiligen Gruppe

²⁾ in Prozent aller Betroffenen

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

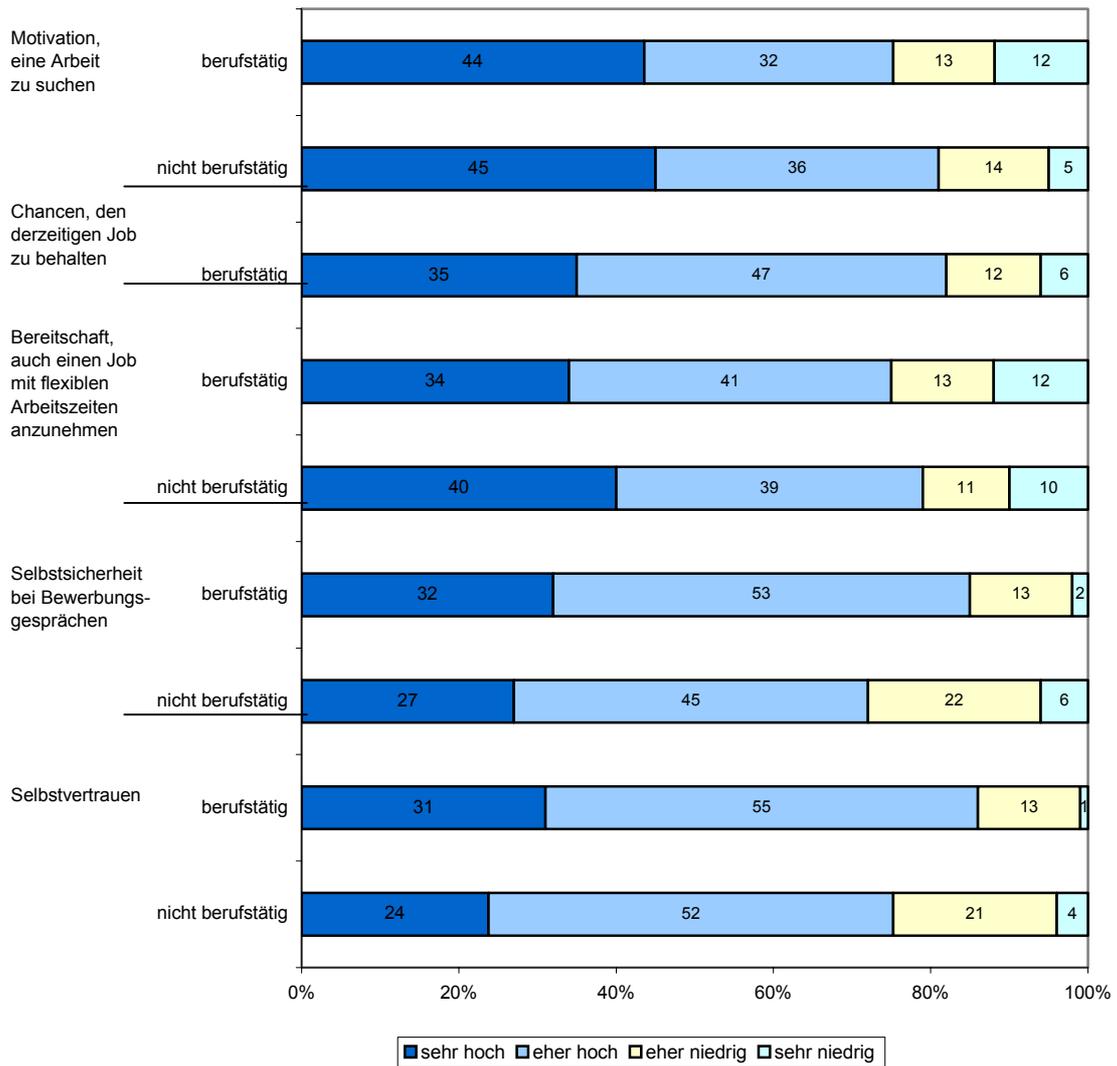
Sowohl von Existenzproblemen - insbesondere von Jobunsicherheit - als auch von Qualifikationsdefiziten sind männliche Befragte häufiger betroffen als Frauen (Tabelle 41). Dies hängt auch mit den unterschiedlichen Bildungsniveaus von männlichen und weiblichen Befragten zusammen. In der Stichprobe haben 30% der Männer nur einen Pflichtschulabschluss, unter den Frauen beträgt dieser Anteil 20%. Dieses Ergebnis ist außerdem vor dem Hintergrund zu sehen, dass für viele Frauen das Partnereinkommen zur Existenzsicherung herangezogen wird/werden muss. Die prekäre Beschäftigungssituation vieler MigrantInnen äußert sich auch hier in einer überdurchschnittlichen Betroffenheit von schlechter Bezahlung, mangelnder sozialer Absicherung, fehlenden Weiterbildungsmöglichkeiten und unzureichender Berufspraxis. Befragte mit Behinderung haben besonders häufig Schwierigkeiten dabei, einen fixen Job zu finden. Außerdem haben sie im Vergleich zu den anderen Befragten relativ oft keine ausreichende soziale Absicherung und können häufig nicht auf eine passende Grundqualifikation zurückgreifen.

Insgesamt zählen finanzielle Schwierigkeiten bedingt durch eine unsichere Beschäftigungs- bzw. Einkommenssituation und Qualifikationsdefizite zu den häufigsten Problemen der EQUAL-TeilnehmerInnen. 41% der Befragten haben 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 ist. Probleme in Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildung hat über ein Viertel der Befragten. Auch hier sind TeilnehmerInnen aus dem Bereich 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, und aus dem Bereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, überdurchschnittlich oft betroffen. Die spezifischen Problemlagen der Befragten aus den einzelnen Themenschwerpunkten bzw. der jeweiligen Zielgruppen bilden im Wesentlichen die thematische Konzeption der Beschäftigungsinitiative EQUAL ab. Diese Entsprechung kann als Indikator dafür gewertet werden, dass der Grundsatz der Konzentration auf ausgewählte Themenschwerpunkte innerhalb der Maßnahmen in den jeweiligen Themenbereichen tatsächlich verwirklicht wurde.

9.3 Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der TeilnehmerInnen an EQUAL

Die Arbeitsmarktchancen bzw. -ressourcen der TeilnehmerInnen an den EQUAL-Maßnahmen umfassen die Dimensionen „Motivation/Selbstvertrauen“, „Flexibilität“ und „Ausbildung/Jobchancen“. Wie die jeweiligen Befragten einzelne Indikatoren dieser Bereiche für sich selbst bzw. ihre aktuelle Situation einschätzen, ist in Abbildung 24 und Abbildung 25, getrennt nach berufstätigen und nicht berufstätigen Befragten, dargestellt.

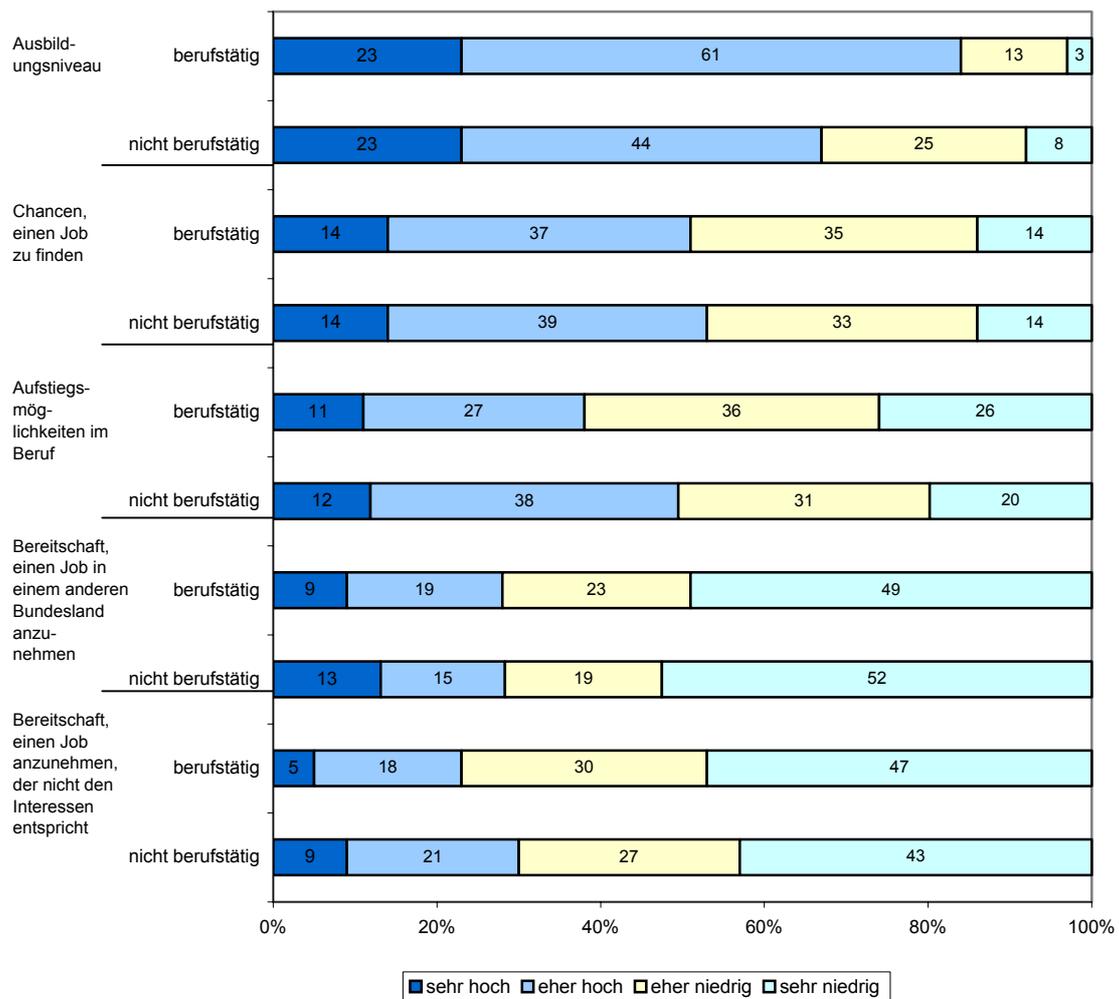
Abbildung 24: Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen befragten TeilnehmerInnen an EQUAL (I)



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526; in Prozent der gültigen Angaben

Die Befragten weisen folgende Grundvoraussetzungen für den Einstieg in den bzw. den Verbleib im Arbeitsmarkt auf: Unter nicht berufstätigen EQUAL-TeilnehmerInnen, ist die Motivation, eine Arbeit zu suchen sehr hoch, 81 % von ihnen streben eine Integration in den Arbeitsmarkt an. Von den berufstätigen Befragten geben 82% an, dass sie gute Chancen haben, den derzeitigen Job zu behalten. Als Hindernis bei der Arbeitssuche könnten sich – insbesondere bei den nicht Berufstätigen - trotz hoher Motivation, Probleme in Zusammenhang mit dem Selbstvertrauen herausstellen. Die nicht Berufstätigen beurteilen ihre eigene Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen und ihr Selbstvertrauen etwas schlechter als ihre berufstätigen KollegInnen. So schätzen insgesamt 28 % von ihnen ihre Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen und 25 % ihr Selbstvertrauen eher bzw. sehr niedrig ein, bei den berufstätigen Befragten sind dies 15 % bzw. 14 %. Wie in Tabelle 33 dargestellt, beanspruchen 26 % der befragten TeilnehmerInnen im Rahmen von EQUAL ein Bewerbungstraining bzw. Kurse zur Berufsorientierung – das Angebot an Maßnahmen deckt sich hier mit den jeweiligen Bedürfnissen der TeilnehmerInnen. Die Bereitschaft, einen Job mit flexiblen Arbeitszeiten anzunehmen, ist dabei in beiden Befragtengruppen etwa gleich hoch: 79 % der nicht berufstätigen TeilnehmerInnen an EQUAL zeigen eine hohe Flexibilität in Hinsicht auf die Arbeitszeitregelungen, bei den Berufstätigen beträgt dieser Anteil 75%.

Abbildung 25: Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen befragten TeilnehmerInnen an EQUAL (II)



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526; in Prozent der gültigen Angaben

Abbildung 25 zeigt jene Dimensionen der Arbeitsmarktchancen bzw. -ressourcen, bei denen sich die befragten TeilnehmerInnen weniger positiv positionieren. Das erworbene Ausbildungsniveau wird zwar von den Berufstätigen hoch eingeschätzt, in der Gruppe der nicht Berufstätigen jedoch von einem Drittel eher niedrig eingestuft. Da es sich bei EQUAL um ein Förderprogramm für Personen mit Arbeitsmarktproblemen handelt und deswegen – auch bei berufstätigen TeilnehmerInnen – eher das Vorliegen von Qualifikationsdefiziten zu vermuten wäre, mag dieses Ergebnis überraschen. Zum Teil dürfte jedoch der relativ hohe Anteil an Befragten mit Matura, die sich auf die überrepräsentierten Themenbereiche 5, Chancengleichheit von Frauen und Männern, und 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, konzentrieren, in der Stichprobe für diese Einschätzung verantwortlich sein. Dennoch ist dieses Faktum zu berücksichtigen, da die stärkere Begünstigung von Höherqualifizierten bei sozialen Projekten immer wieder vorkommt, was aber – und vor allem im Falle von EQUAL – dadurch erklärt werden kann, dass primär Frauen trotz hohem Bildungsniveau mit prekären Arbeitsverhältnissen konfrontiert sind. Zudem werden die Arbeitsmarktchancen nicht ausschließlich vom Niveau der Ausbildung, sondern auch maßgeblich von ihrer inhaltlichen Ausrichtung und ihrer Entsprechung mit den Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes beeinflusst.

Die Chancen, einen (neuen) Job zu finden, werden von Personen, die im Berufsleben stehen und jenen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind, gleichermaßen positiv bzw. negativ eingeschätzt. Beide Gruppen sind in dieser Frage allerdings stark polarisiert, d.h. etwas mehr als die Hälfte sieht ihre Chancen positiv, während fast die Hälfte ihre Chancen eher negativ bewertet. Unterschiede nach dem Erwerbsstatus der Befragten zeigen sich hingegen in der Frage nach den Aufstiegschancen im Beruf: Nicht Berufstätige beurteilen ihre Aufstiegschancen etwas optimistischer als Befragte, die im Erwerbsleben stehen. Die Toleranz gegenüber beruflichen Tätigkeiten, die nicht den persönlichen Interessen entsprechen, ist in beiden Gruppen eher niedrig. Lediglich 23% unter den Berufstätigen und etwa 30% der nicht Berufstätigen signalisieren Bereitschaft, einen solchen Job anzunehmen. Berufstätige erweisen sich gleichermaßen mobil wie die Befragten, die nicht im Berufsleben stehen. Der Anteil jener, die auch in einem anderen Bundesland einen Job annehmen würden, ist unter den Berufstätigen etwa gleich hoch wie unter den nicht Berufstätigen.

Tabelle 42: Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt

Arbeitsmarktchancen und -ressourcen nach Dimensionen	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾
Dimension: Motivation, Selbstvertrauen							
Selbstvertrauen	74%	54%	92%	85%	77%	81%	79%
Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen	64%	40%	83%	81%	68%	50%	70%
Motivation, eine Arbeit zu suchen	76%	51%	58%	69%	68%	81%	68%
Dimension: Flexibilität							
Bereitschaft, auch einen Job mit flexiblen Arbeitszeiten anzunehmen	75%	57%	72%	69%	69%	94%	70%
Bereitschaft, auch einen Job in einem anderen Bundesland anzunehmen	39%	11%	27%	16%	26%	44%	26%
Bereitschaft, auch einen Job anzunehmen, der nicht Ihren Interessen entspricht	32%	26%	13%	16%	24%	75%	24%
Dimension: Ausbildung/Jobchancen							
Ausbildungsniveau	67%	60%	93%	80%	67%	75%	73%
Chancen, einen Job zu finden	50%	49%	52%	52%	42%	50%	48%
Chancen, den derzeitigen Job zu behalten ³⁾	56%	80%	87%	74%	61%	100% ⁴⁾	72%
Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf	43%	34%	47%	34%	35%	31%	38%

¹⁾ Angaben in Prozent der Befragten in den jeweiligen Themenbereichen (Kategorien „sehr hoch“ und „eher hoch“)

²⁾ Angaben in Prozent aller Befragten (Kategorien „sehr hoch“ und „eher hoch“)

³⁾ nur berufstätige Befragte

⁴⁾ geringe Fallzahl: nur drei Befragte sind in diesem Bereich berufstätig.

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526; Faktorenanalyse (zur Methodik siehe Fußnote 51)

Tabelle 42 zeigt die Variation der Selbsteinschätzung der Befragten bei den jeweiligen Dimensionen der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen getrennt nach Themenbereichen.⁵³ Dabei zeichnen sich einige systematische Unterschiede ab: TeilnehmerInnen aus dem Bereich 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, orten auffallend häufig Defizite hinsichtlich ihres Selbstvertrauens, ihrer Selbstsicherheit, ihrer Motivation, eine Arbeit zu suchen und ihres Ausbildungsniveaus. Daneben ist ihre Flexibilität am Arbeitsmarkt natürlich eingeschränkter als bei TeilnehmerInnen der anderen Themenschwerpunkte. Geringere berufliche Mobilität zeigen auch Befragte aus dem Themenschwerpunkt 3, Verbesserung von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft. Hier dürften auch die für den Dritten Sektor unterschiedlichen Ausbildungsregelungen zwischen den Bundesländern eine Rolle spielen. Auffallend ist außerdem die – im Vergleich zum Gesamtergebnis – relativ niedrige Jobsicherheit unter Befragten der Themenschwerpunkte 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, und 5, Chancengleichheit von Frauen und Männern.

⁵³ Auf Grund der niedrigen Fallzahlen werden berufstätige und nicht berufstätige TeilnehmerInnen bereichsspezifisch nicht gesondert ausgewertet.

9.4 Erwartungen an die EQUAL- Maßnahmen und ihr Problemlösungspotenzial aus Sicht der TeilnehmerInnen

Wie bereits aufgezeigt, handelt es sich bei den TeilnehmerInnen von EQUAL um Personen in unterschiedlichsten Lebensphasen und Lebenslagen. Diese Heterogenität kommt auch in den Ansprüchen an die Maßnahmen zum Ausdruck (Tabelle 43).

Tabelle 43: Erwartungen der befragten TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt

	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾
dass Sie Ihr Ausbildungsniveau verbessern	67%	69%	92%	89%	78%	94%	80%
dass Sie sich beruflich mehr zutrauen	75%	57%	87%	85%	77%	75%	78%
dass sich Ihre berufliche Situation verbessert	73%	66%	82%	83%	77%	88%	78%
dass sich allgemein Ihre Lebenssituation verbessert	80%	51%	72%	72%	67%	94%	71%
dass Sie eine Berufsorientierung erhalten	59%	51%	62%	64%	65%	63%	62%
dass sich Ihre finanzielle Situation verbessert	71%	49%	38%	59%	53%	81%	57%
dass Sie selbstständig eine Arbeit suchen	67%	60%	35%	56%	53%	69%	56%
dass Sie darüber informiert werden, bei wem Sie sich wegen einer Arbeitsstelle erkundigen können	60%	57%	37%	55%	54%	88%	55%
dass Sie einen neuen Arbeitsplatz finden	68%	69%	35%	54%	52%	63%	55%
dass Sie bei der Arbeitssuche und Bewerbung unterstützt werden	69%	74%	38%	50%	46%	63%	53%
dass Sie Computerkenntnisse erwerben	51%	49%	38%	44%	58%	38%	50%
dass Sie Ihren Arbeitsplatz sichern	28%	23%	42%	49%	27%	25%	34%
dass sich Ihre Wohnsituation verbessert	29%	9%	25%	18%	18%	44%	21%
dass Sie eventuelle psychische Probleme in den Griff bekommen	27%	26%	17%	20%	12%	44%	19%
dass Sie ärztlich und gesundheitlich betreut werden	22%	9%	8%	12%	9%	31%	13%

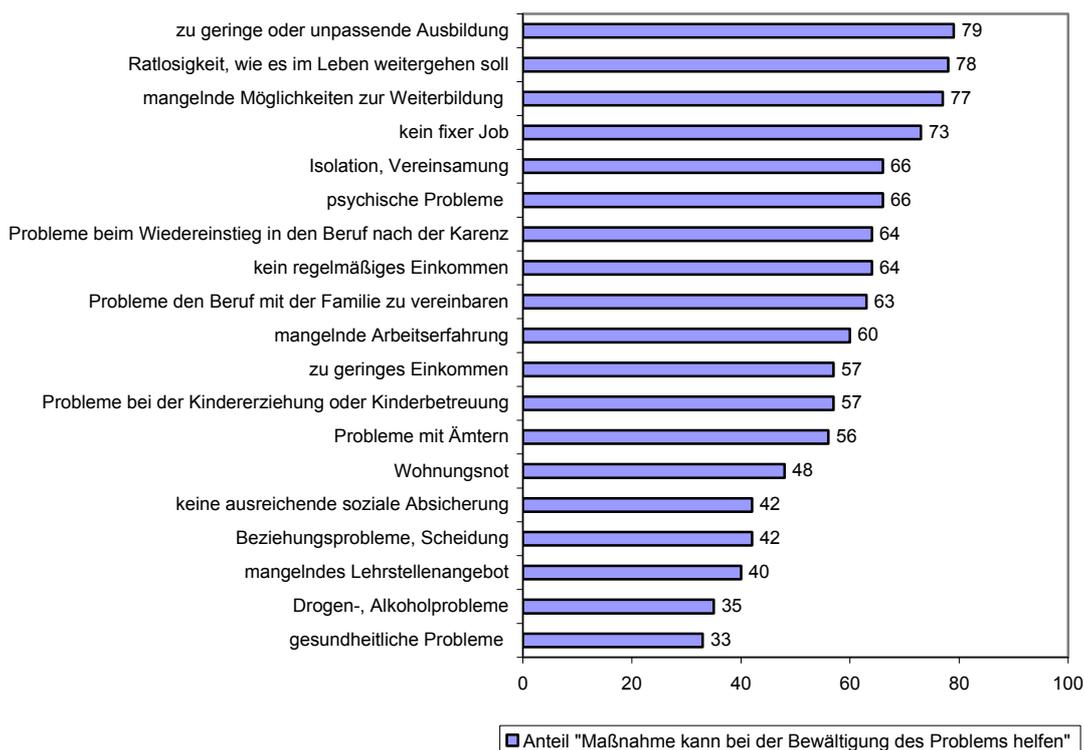
¹⁾ in Prozent der Befragten in den jeweiligen Themenbereichen

²⁾ in Prozent aller Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Die übergeordnete Erwartungshaltung ist die Verbesserung der beruflichen Situation in Verbindung mit der Anhebung des Ausbildungsniveaus und des beruflichen Selbstwertes. Der Anspruch, Benachteiligungen am Arbeitsmarkt durch Qualifizierung und Stärkung des Selbstbewusstseins zu durchbrechen, kann als kleinster gemeinsamer Nenner in den Erwartungen der EQUAL-TeilnehmerInnen gewertet werden und spiegelt die grundsätzliche Ausrichtung von EQUAL wieder. Neben diesen zentralen Aspekten variieren die Ansprüche an die EQUAL-Maßnahmen allerdings deutlich zwischen den einzelnen Themenbereichen. Die prekäre Situation der Befragten aus dem Bereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, äußert sich in einer überdurchschnittlich hohen Erwartungshaltung an die EQUAL-Maßnahmen bei den meisten Dimensionen. Die Einbindung in dieses Programm scheint für diese Befragten – auch vor dem Hintergrund mangelnder Alternativen - einen Angelpunkt zur Stabilisierung ihrer Lebenssituation darzustellen. Ähnlich, wenn auch etwas weniger ausgeprägt, kommen existenzielle Sorgen auch in den Erwartungshaltungen der Befragten aus dem Schwerpunkt 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, zum Ausdruck (vgl. Abschnitt 9.2). Zentralen Stellenwert hat EQUAL in dieser Gruppe hinsichtlich einer Verbesserung der finanziellen Situation und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Dazu kommen spezifische Bedürfnisse, etwa gesundheitliche und psychische Betreuung. Allgemein zeichnet sich bei dieser Gruppe der Anspruch nach umfassender Unterstützung ab, so wie es in EQUAL durch die Verzahnung verschiedener Integrationschritte zur Bekämpfung fortgesetzter Ausgrenzung vorgesehen ist. Die Vorgehensweise, die Beschäftigungschancen der EQUAL-TeilnehmerInnen durch die Erreichung von Teilzielen zu erhöhen, kann somit als sinnvoller Ansatz gewertet werden.

Abbildung 26: Lösungspotenzial der Maßnahmen nach Problemen



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526; Angaben in Prozent derjenigen, die vom jeweiligen Problem betroffen sind

Hohes Problemlösungspotenzial haben die EQUAL-Maßnahmen aus Sicht der Betroffenen vor allem bei der Bewältigung von Qualifikationsdefiziten, Jobunsicherheit und Ungewissheit über den weiteren Lebensverlauf (Abbildung 26). Über 70% der Befragten geben an, dass die EQUAL-Maßnahmen bei der Bewältigung dieser Probleme helfen können. Bei der Vereinbarkeitsproblematik, der Verbesserung der Einkommenssituation und beim Erwerb von beruf-

licher Praxis wird den Maßnahmen zwar mehrheitlich Lösungspotenzial zugetraut, allerdings sind etwa 40% der Befragten nicht davon überzeugt, dass die Maßnahmen bei der Bewältigung dieser Probleme helfen können. Vergleichsweise niedrig wird das Lösungspotenzial der EQUAL-Maßnahmen außerdem bei Problemen eingestuft, die auf besonders komplexe Weise in den Lebensgeschichten und Umständen der Betroffenen verwurzelt sind, nämlich Wohnungsnot, die – wie in Abschnitt 9.2 beschrieben - häufig in Zusammenhang mit Beziehungskrisen auftritt, Sucht und Krankheit. Auch Lösungen bezüglich schlechter sozialer Absicherung und dem Lehrstellenmangel werden EQUAL von den TeilnehmerInnen mehrheitlich nicht zuge-
traut. Das Lösungspotenzial für die am häufigsten auftretenden Probleme der Befragten, nämlich existenzielle Sorgen und Qualifikationsdefizite, ist getrennt nach Themenschwerpunkten in Tabelle 44 dargestellt.

Tabelle 44: Lösungspotenzial nach Themenschwerpunkt

	Anteil derjenigen, für die die Maßnahme bei Bewältigung des Problems helfen kann						
	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾
existenzielle Sorgen							
kein fixer Job	68%	82%	88%	83%	69%	70%	73%
kein regelmäßiges Einkommen	80%	75%	75%	60%	51%	67%	64%
zu geringes Einkommen	67%	71%	56%	60%	48%	50%	57%
keine ausreichende soziale Absicherung	31%	100%	100%	50%	42%	25%	42%
Qualifikationsprobleme							
zu geringe oder unpassende Ausbildung	83%	100%	67%	93%	60%	83%	79%
mangelnde Möglichkeiten zur Weiterbildung	80%	67%	80%	86%	70%	86%	77%
mangelnde Arbeits- erfahrung	70%	75%	80%	71%	43%	38%	60%

¹⁾ in Prozent der Betroffenen in dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ in Prozent aller Betroffenen

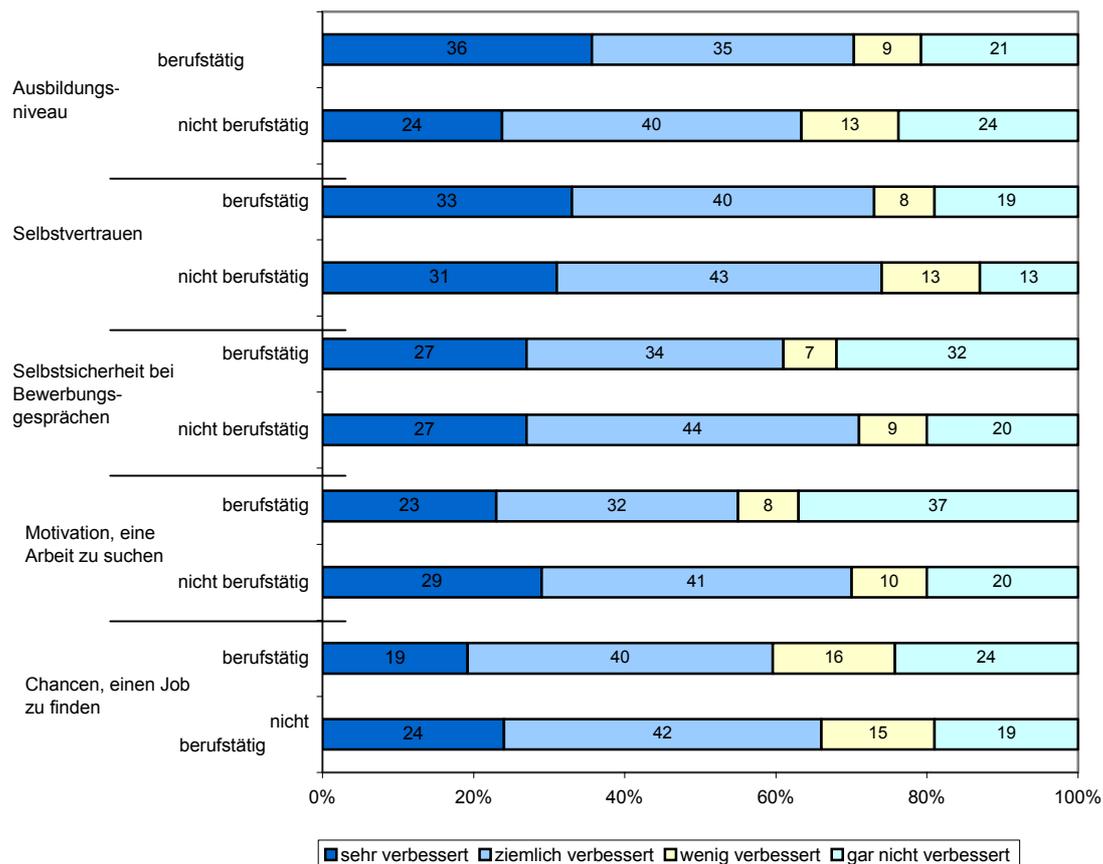
Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Das Lösungspotenzial der EQUAL-Maßnahmen wird vor allem von Befragten aus dem Themenbereich 1B, Behinderte, überdurchschnittlich hoch eingestuft. In Hinsicht auf eine Höherqualifizierung im Zuge der Teilnahme an EQUAL treffen außerdem Befragte aus dem Bereich 3, Verbesserung von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft auffallend positive Bewertungen. Eine Verbesserung der Einkommenssituation sowie Praxiserwerb im Zuge der EQUAL-Maßnahme werden besonders häufig von Befragten des Themenschwerpunktes 1, Reintegration in den Arbeitsmarkt, antizipiert. Die Befragten des Themenbereichs 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, orten überdurchschnittlich hohes Lösungspotenzial in Hinblick auf unzureichende soziale Absicherung, Job- bzw. Einkommensunsicherheit sowie mangelnde Arbeitserfahrung. Befragte aus dem Themenbereich 5, Chancengleichheit von Frauen und Männern, schätzen das Lösungspotenzial der EQUAL-Maßnahmen – mit Ausnahme des Problems mangelnder sozialer Absicherung – durchgehend niedriger ein als der Gesamtdurchschnitt der Befragten. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass gerade im Bereich Chancengleichheit Lösungen für die bestehenden Diskriminierungen nicht ausschließlich auf individueller Ebene gefunden werden können, vielmehr gilt es hier verstärkt auch grundlegende Änderungen im Bereich der gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen herbeizuführen, um die berufliche Situation der Frauen zu verbessern.

9.5 Erste Effekte auf die TeilnehmerInnen an EQUAL

Bei den befragten TeilnehmerInnen lassen sich bereits erste positive Effekte durch die Teilnahme an den EQUAL-Maßnahmen feststellen (Abbildung 27). Verbesserungen werden vor allem hinsichtlich des Ausbildungsniveaus und des Selbstvertrauens bzw. der Selbstsicherheit wahrgenommen – genau in jenen Bereichen also, in denen die Erwartungshaltung der TeilnehmerInnen sehr hoch war.

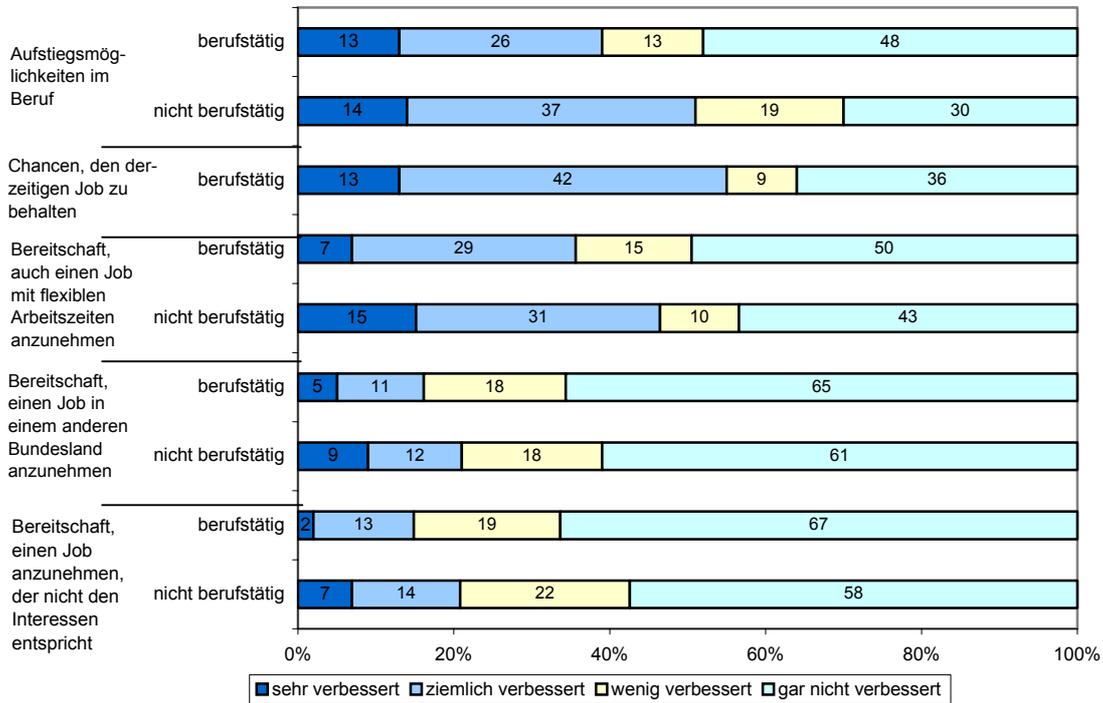
Abbildung 27: Effekte auf die Arbeitsmarktchancen und -ressourcen von berufstätigen und nicht berufstätigen Befragten (I)



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526; in Prozent der gültigen Angaben

Die Beurteilung der Effekte von EQUAL auf die Vermittelbarkeit, die Anpassungsfähigkeit und das Empowerment variieren zwischen berufstätigen und nicht berufstätigen Befragten. So profitieren Berufstätige etwas mehr hinsichtlich der Anhebung ihres Ausbildungsniveaus. Dieser Unterschied ist zwar nicht sehr stark ausgeprägt, zu bedenken ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass einerseits gerade die nicht berufstätigen TeilnehmerInnen an EQUAL hinsichtlich ihres Ausbildungsniveaus Defizite orten (vgl. Abschnitt 9.3 - Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen und -ressourcen). Andererseits handelt es sich bei der Verbesserung des Ausbildungsniveaus – insbesondere unter arbeitsmarktfernen Personen - um längerfristige Vorhaben, die möglicherweise kurzfristig noch keine starken Effekte zeigen. Hinsichtlich der Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen und der Motivation, eine Arbeit zu suchen, können hingegen nicht berufstätige Befragte etwas mehr profitieren als Befragte, die zum Erhebungszeitpunkt im Berufsleben stehen. In Zusammenhang mit der Selbstsicherheit ist dies insofern besonders positiv, als dass gerade die nicht Berufstätigen diesbezüglich Defizite feststellten (vgl. Abschnitt 9.3).

Abbildung 28: Effekte auf die Arbeitsmarktchancen und -ressourcen von berufstätigen und nicht-berufstätigen Befragten (II)



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526; in Prozent der gültigen Angaben

Die Chancen, den derzeitigen Job zu behalten, sehen immerhin 55 % der berufstätigen Befragten durch ihre Teilnahme an EQUAL verbessert. So deckt sich auch hier die hohe Erwartungshaltung an die Maßnahmen mit dem realisierten Problemlösungspotenzial. Mit Ausnahme der Akzeptanz flexibler Arbeitszeiten dürften die Maßnahmen jedoch keine wesentlichen direkten Effekte auf die Mobilität und Flexibilität der Befragten haben, da die Bereitschaft, in einem anderen Bundesland zu arbeiten bzw. einen Job anzunehmen, der nicht den eigenen Interessen entspricht, von der Teilnahme an EQUAL weitgehend unbeeinflusst bleibt (Abbildung 28). Niedrige Mobilität und geringe Arbeitsplatzflexibilität sind allerdings generell Phänomene der österreichischen Erwerbsbevölkerung.

Die kurzfristigen Effekte auf die befragten EQUAL-TeilnehmerInnen variieren zwischen den einzelnen Themenbereichen (Tabelle 45). Befragte aus dem Bereich 1, Reintegration in den Arbeitsmarkt, fühlen sich vor allem hinsichtlich ihres Selbstvertrauens und ihrer Motivation bestärkt. Überdurchschnittlich hohe Effekte lassen sich in dieser Befragtengruppe auch hinsichtlich ihrer Flexibilität am Arbeitsmarkt feststellen. Im Themenschwerpunkt 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, fallen die überdurchschnittlich hohen Auswirkungen auf das Selbstvertrauen bzw. die Selbstsicherheit auf. Außerdem lassen sich hier besonders hohe Effekte auf das Ausbildungsniveau und die Chancen, einen Job zu finden, feststellen. Auch in Themenbereich 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, sind hohe Auswirkungen auf das Ausbildungsniveau und erwartungsgemäß auf die Flexibilität gegeben. Besonders auffallend sind die – im Vergleich zu den anderen Befragtengruppen – generell niedriger eingestuften Effekte im Bereich 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Teilnahme an den EQUAL-Maßnahmen für diese Gruppe völlig wirkungslos verläuft, sondern ist vielmehr auf das generell niedrige Ausgangsniveau in Bezug auf ihre Motivation und ihr Selbstvertrauen sowie ihre Flexibilität und Chancen am Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Tabelle 45: Effekte auf die Arbeitsmarktchancen und -ressourcen der TeilnehmerInnen an EQUAL nach Themenschwerpunkt

	Anteil derjenigen, für die der Kurs folgende Dinge verbessert hat						Gesamt ²⁾
	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	
Motivation, Selbstvertrauen							
Selbstvertrauen	71%	31%	78%	63%	66%	69%	65%
Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen	56%	29%	60%	49%	54%	44%	52%
Motivation, eine Arbeit zu suchen	64%	26%	53%	38%	56%	50%	51%
Flexibilität							
Bereitschaft, auch einen Job mit flexiblen Arbeitszeiten anzunehmen	46%	17%	43%	29%	31%	44%	34%
Bereitschaft, auch einen Job in einem anderen Bundesland anzunehmen	26%	6%	12%	10%	14%	25%	15%
Bereitschaft, auch einen Job anzunehmen, der nicht Ihren Interessen entspricht	23%	6%	13%	9%	15%	31%	15%
Chancen am Arbeitsmarkt							
Ausbildungsniveau	54%	29%	75%	60%	54%	69%	57%
Chancen, einen Job zu finden	51%	20%	53%	49%	47%	44%	47%
Chancen, derzeitigen Job zu behalten ³⁾	36%	30%	48%	46%	36%	67%	42%
Aufstiegsmöglichkeiten	35%	17%	40%	35%	37%	38%	35%

¹⁾ in Prozent der Befragten der jeweiligen Themenbereiche

²⁾ in Prozent aller Befragten

³⁾ nur berufstätige Befragte

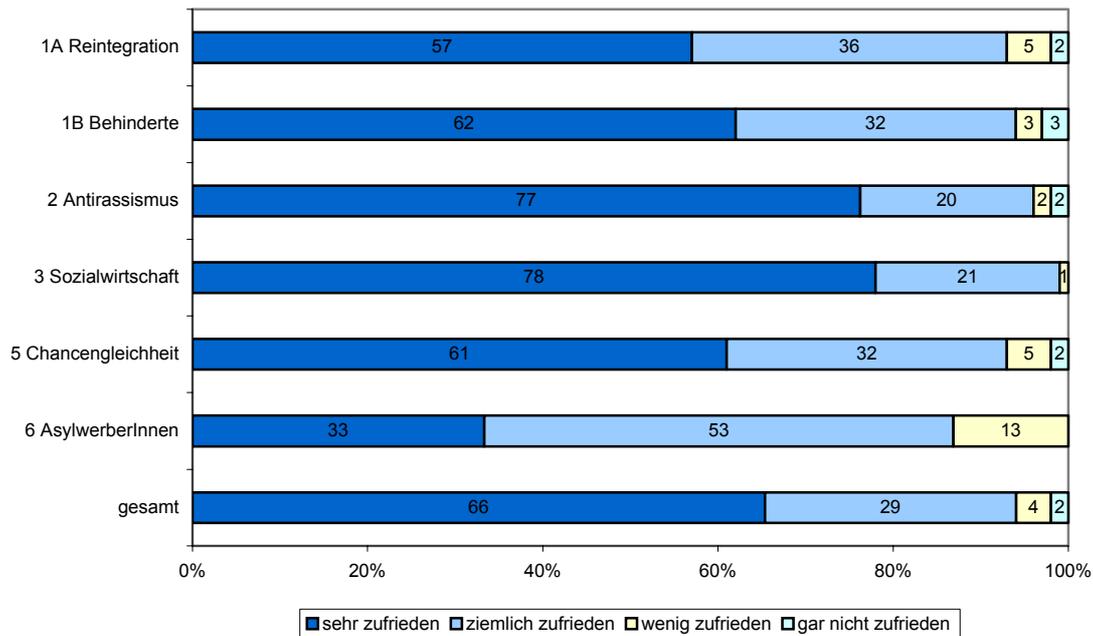
Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Auf Basis der Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung haben sich die Maßnahmen bislang in erster Linie als wirksamer Lösungsansatz für mangelnden beruflichen Selbstwert und Qualifikationsdefizite bei den TeilnehmerInnen von EQUAL erwiesen. Für die Mehrheit der Befragten haben sich die Chancen, eine Arbeit zu finden bzw. den derzeitigen Job zu behalten durch die EQUAL-Maßnahmen verbessert. Allerdings kann über ein Drittel der Befragten diesbezüglich noch keine Effekte feststellen. Vor allem Befragte aus den Themenbereichen 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, haben nach eigenen Angaben verbesserte Beschäftigungschancen durch die Teilnahme an EQUAL. Befragte des Themenschwerpunktes 1, Reintegration in den Arbeitsmarkt, empfinden zwar noch keine merkliche Verbesserung der Vermittelbarkeit, dafür zeigen sich jedoch hohe Effekte auf das Selbstvertrauen und die Motivation, eine Arbeit zu suchen. Dass für einen nennenswerten Anteil der TeilnehmerInnen im Zuge der EQUAL-Teilnahme noch keine spürbaren Veränderungen ihrer Beschäftigungschancen eingetreten sind, ist angesichts der prekären Arbeitsmarkt- und Lebenssituation vieler Befragter sowie der derzeitigen allgemeinen wirtschaftlichen Lage wenig überraschend.

9.6 Beurteilung der Maßnahmen durch die TeilnehmerInnen an EQUAL

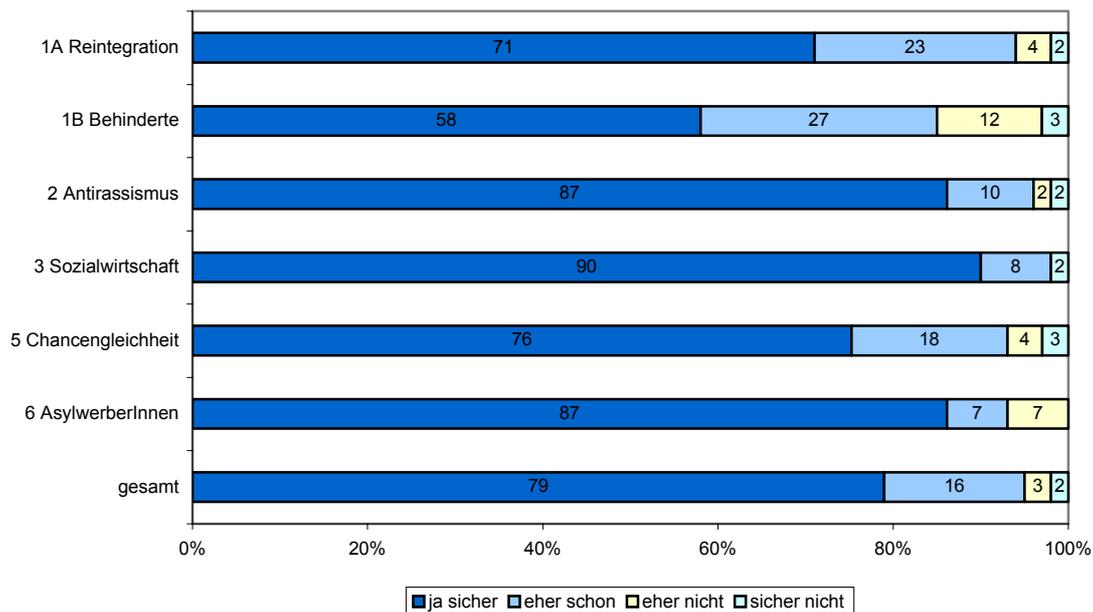
Die vorangehenden Analysen haben gezeigt, dass die Maßnahmen von den TeilnehmerInnen als lösungsorientiert erachtet werden. Die hohe Akzeptanz der Maßnahmen zeigt sich auch in einem außerordentlich hohen Zufriedenheitsgrad der TeilnehmerInnen mit den betreffenden EQUAL-Maßnahmen (Abbildung 29). Die Zufriedenheit variiert allerdings zwischen den einzelnen Themenbereichen.

Abbildung 29: Allgemeine Zufriedenheit mit dem Kurs nach Themenschwerpunkt



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Vor allem im Themenbereich 3, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft gibt es kaum unzufriedene TeilnehmerInnen. Vergleichsweise hoch ist der Anteil an Unzufriedenen unter den Befragten des Themenschwerpunktes 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen. Hier ist allerdings die kleine Fallzahl in diesem TeilnehmerInnenkreis zu beachten. Trotz der generell hohen Zufriedenheit lassen sich jedoch leichte Abstufungen – nämlich in der Kategorie der sehr Zufriedenen – feststellen. Hier sind neben den TeilnehmerInnen aus dem Bereich 6, auch TeilnehmerInnen aus dem Schwerpunkt 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, seltener vertreten als in den anderen Gruppen. Für diese Befragten kann jedoch angenommen werden, dass einerseits kumulative Problemlagen zum Tragen kommen, deren Lösung mit der Teilnahme an einer einzelnen Maßnahme nicht erwirkt werden kann, bzw. dass es sich um besonders arbeitsmarktferne Personen handelt, deren Probleme noch spezifischerer Beachtung bedürften.

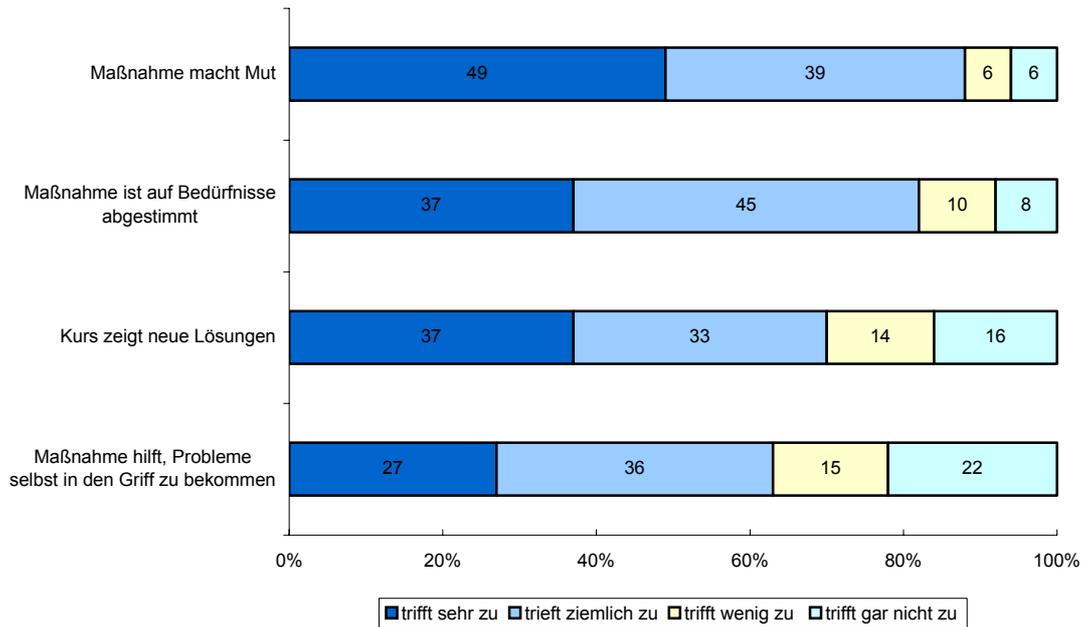
Abbildung 30: Absicht, Maßnahme nochmals zu besuchen

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Die hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen zeigt sich auch darin, dass 95 % aller Befragten angeben, dass sie die Maßnahmen noch einmal besuchen würden (Abbildung 30). Dadurch könnte die Basis gegeben sein für die Erreichung eines - vor allem bei arbeitsmarktfernen bzw. ausgegrenzten Personen – wichtigen Teilzieles, nämlich eine Aktivierung, die über die gegenwärtige EQUAL-Teilnahme hinausgeht.

Die Frage, ob der Grundsatz des Empowerments in den Maßnahmen bislang erfolgreich verwirklicht wurde, lässt sich auf Basis der TeilnehmerInnenbefragung grundsätzlich positiv beantworten. Der Mehrheit der Befragten macht der Kurs Mut (Abbildung 31). Außerdem gelingt es, im Rahmen der Maßnahmen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen einzugehen. Auch hier zeigt sich die hohe Entsprechung der Maßnahmen mit den Erwartungen der TeilnehmerInnen. Der innovative Charakter der Maßnahmen, d.h. das Aufzeigen neuer Lösungsmöglichkeiten für bestehende Probleme, wird von den TeilnehmerInnen etwas kritischer beurteilt, von der überwiegenden Mehrheit der Befragten jedoch bestätigt. Trotz dieses im Allgemeinen erfolgreichen Empowerments gilt es, jene TeilnehmerInnen zu berücksichtigen, die noch nicht so weit sind, ihre Probleme allein in den Griff zu bekommen. Es sind immerhin 37% aller Befragten, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie weiterhin umfassender Betreuung bzw. Unterstützung bedürfen.

Abbildung 31: Beurteilung verschiedener Aspekte der Maßnahmen



Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526; gereiht nach Anteilen in der Kategorie „sehr zufrieden“

Besonders positiv ist die Bewertung des Empowerments von Seite der TeilnehmerInnen aus dem Themenbereich 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, (Tabelle 46). Scheinbar gelingt es auch besonders gut, den Bedürfnissen von Befragten aus dem Themenschwerpunkt 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, innerhalb der Maßnahmen gerecht zu werden. TeilnehmerInnen aus den Bereichen 1A, Reintegration in den Arbeitsmarkt, 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, 2, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, und 6, Aktivitäten für AsylwerberInnen, erleben die Maßnahmen als besonders hilfreich dabei, ihre Probleme selbst in den Griff zu bekommen. Von den TeilnehmerInnen aus den Bereichen 3, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft, und 5, Chancengleichheit von Frauen und Männern, glauben hingegen nur 52% bzw. 56%, dass sie ihre Probleme durch die EQUAL-Teilnahme selbst bewältigen können. Dies mag unter anderem auch daran liegen, dass es gerade in diesen beiden Bereichen neben dem Zielgruppen-Empowerment verstärkt auch strukturverändernder Maßnahmen bedarf, um die bestehenden Benachteiligungen abzubauen.

Tabelle 46: Beurteilung der Maßnahmen nach Themenschwerpunkt

	1A ¹⁾	1B ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾	Gesamt ²⁾
Maßnahme macht Mut	84%	83%	95%	89%	81%	88%	85%
Maßnahme ist auf Bedürfnisse abgestimmt	74%	86%	87%	83%	78%	81%	80%
Maßnahme zeigt mir neue Lösungen für Probleme	66%	69%	77%	69%	64%	50%	67%
Maßnahme hilft, Probleme selbst in den Griff zu bekommen	68%	69%	70%	52%	56%	69%	61%

¹⁾ in Prozent der Befragten in dem jeweiligen Themenbereich

²⁾ in Prozent aller Befragten

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung; N = 526

Der hohe Zufriedenheitsgrad der TeilnehmerInnen an EQUAL überrascht nicht, wenn man bedenkt, dass die Befragten bereits positive Effekte in genau jenen Bereichen feststellen können, in denen ihre Erwartungshaltung besonders hoch war, nämlich hinsichtlich ihres Ausbildungsniveaus und Selbstvertrauens. Wie bei den kurzfristigen Effekten zeigt sich auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Maßnahmen, dass trotz vollkommen unterschiedlicher Ausgangssituationen im Prinzip alle TeilnehmerInnenkreise von den Maßnahmen profitieren können. Dies dürfte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen in den Maßnahmen entsprechend berücksichtigt wurden und andererseits der Grundsatz des Empowerments bislang erfolgreich verwirklicht wurde. Wobei auch hier Grenzen gesetzt sind, denn es gilt jenen TeilnehmerInnen, die ihre Probleme nicht allein in den Griff bekommen, umfassende Unterstützung zukommen zu lassen. Angesichts der sehr hohen Erwartungen dieser TeilnehmerInnen ist dies besonders wichtig, um Enttäuschungen zu vermeiden.

10 Schlussfolgerungen und Lerneffekte

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich kann zwei Jahre nach dem 1. Aufruf zur Einreichung von Entwicklungspartnerschaften zur Teilnahme an EQUAL auf eine Reihe positiver Erfahrungen, aber auch Probleme und Schwierigkeiten zurückblicken. Generell werden hohe Erwartungen an die Gemeinschaftsinitiative gestellt. Es ist davon auszugehen, dass EQUAL einen wichtigen Beitrag zur Lösung der Probleme am österreichischen Arbeitsmarkt leisten kann und wird, wobei neue inhaltliche Impulse vor allem in jenen Bereichen erwartet werden, die bisher von der österreichischen Arbeitsmarktpolitik eher vernachlässigt bzw. mit geringerer Priorität versehen wurden. Erste positive Effekte in diese Richtung sind bereits zu beobachten. Dennoch stellte gerade die Anfangsphase von EQUAL für viele Beteiligten eine große Herausforderung dar, wenngleich die schwierigsten Hürden aus heutiger Sicht überwunden sein dürften. Auf Basis der bisher durchgeführten Analysen sowie der Erfahrungen und Anregungen der Entwicklungspartnerschaft und der Programmverantwortlichen lassen sich folgende Schlussfolgerungen bzw. Lerneffekte in Hinblick auf die zukünftige Gestaltung und Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative ableiten, die insbesondere auch wichtige Impulse in Hinblick auf die 2. Ausschreibungsrunde von EQUAL liefern können.

- **Beibehaltung der ausgewählten Themenschwerpunkte**

Die von den Programmverantwortlichen für Österreich ausgewählten Themenschwerpunkte für EQUAL reflektieren die im Rahmen der Kontextanalyse identifizierten Problemstellungen in Hinblick auf den österreichischen Arbeitsmarkt und werden von österreichischen Arbeitsmarkt- und SozialpolitikexpertInnen als durchwegs wichtig und relevant bezeichnet. Diese erwarten sich vor allem neue inhaltliche Impulse in jenen Bereichen, die bislang aus verschiedenen, auch gesellschaftspolitischen Gründen nicht Hauptthemen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik waren und in denen politischer Handlungsbedarf besteht. Insofern ist die Themenauswahl für die 1. Antragsrunde von EQUAL Österreich durchaus zu begrüßen und sollte in Hinblick auf die 2. Antragsrunde beibehalten werden, wenngleich darauf hingewiesen werden muss, dass insbesondere dem Bereich „Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen“ in Österreich offensichtlich generell eine nur vergleichsweise geringe Bedeutung beigemessen wird. Bedauerlich ist auch, dass nur wenige Entwicklungspartnerschaften zu dem so wichtigen Thema der Förderung des lebensbegleitenden Lernens realisiert werden konnten. Hier gilt es im Rahmen der 2. Antragsrunde entsprechende Maßnahmen zu treffen, um mehr Aktivitäten in diesem Bereich fördern zu können. In diesem Zusammenhang erscheint auch eine Präzisierung der Thematik innerhalb der einzelnen Module der Entwicklungspartnerschaften in Schwerpunkt 1A, der Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung fortgesetzter Ausgrenzung notwendig, um besser auf die Ausgangslagen und spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen eingehen zu können. Auch in Bezug auf den Themenschwerpunkt 5, Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, kann eine genauere Zielgruppendefinition innerhalb der jeweiligen Module, etwa in Form einer Konzentration auf Frauen mit Qualifikationsdefiziten, regionalen Defiziten, Mobilitätsdefiziten oder erhöhten Barrieren in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dazu beitragen, die Effektivität der Aktivitäten in diesem Bereich zu erhöhen.

- **Überdenken der verpflichtenden Einbindung der Sozialpartner**

Wie die Fallstudien zeigen, war es für die Entwicklungspartnerschaften zum Teil schwierig, die Sozialpartner, insbesondere die Wirtschaftskammer, für die Mitarbeit in der Partnerschaft zu gewinnen. Insofern würde der diskutierte Wegfall einer verpflichtenden Einbindung der Sozialpartner in die Entwicklungspartnerschaften eine Erleichterung für die jeweiligen AntragstellerInnen bringen. Dennoch wird sowohl von den befragten Entwicklungspartnerschaften als auch von den befragten ExpertInnen ein Mehrwert durch die Einbindung der Sozialpartner insbesondere in Hinblick auf das Mainstreaming und die Nachhaltigkeit der im Rahmen von EQUAL durchgeführten Aktivitäten erwartet. Dieser kann zum gegebenen Programmzeitpunkt noch nicht verifiziert werden, auf Grund der inhaltlichen Ausrichtung einiger Partnerschaften scheint die Beteiligung der Sozialpartner nicht unbedingt erforderlich, in anderen Entwicklungspartner-

schaften hingegen stellt diese ein durchaus sinnvolles und wichtiges Kriterium dar, insbesondere in jenen Partnerschaften, die mit Unternehmen zusammenarbeiten oder sich mit speziellen Themen in Zusammenhang mit der Sozialwirtschaft auseinandersetzen. Wäre die Beteiligung der Sozialpartner nicht mehr verpflichtend, so ist zu vermuten, dass insbesondere die Wirtschaftskammer als Partner in vielen Entwicklungspartnerschaften wegfallen würde, da bei einigen Themenschwerpunkten von EQUAL weder auf Seiten der Entwicklungspartnerschaften noch auf Seiten der Wirtschaftskammer aktives Interesse an einer Beteiligung besteht. In ähnlicher Weise wäre auch zu erwarten, dass die Arbeiterkammer ihre Beteiligung reduziert. Es gilt demnach abzuschätzen, ob der zu erwartende Mehrwert der EQUAL-Aktivitäten durch eine verpflichtende Einbindung der Sozialpartner in einem entsprechenden Verhältnis zu dem dadurch entstehenden Ressourcen- und Arbeitsaufwand sowohl für die Entwicklungspartnerschaften als auch für die Programmverwaltung selbst steht. In Hinblick auf das Mainstreaming und die erhoffte Nachhaltigkeit von EQUAL, wäre jedoch die weiterhin verpflichtende Einbindung der Sozialpartner zu empfehlen und deren tatsächliche Einbeziehung in unterschiedlichem Ausmaß – den jeweiligen Entwicklungspartnerschaften entsprechend – zuzulassen.

- **Zusammenlegung der Genehmigung für Aktion 1 und Aktion 2 und 3**

Der Arbeitsaufwand im Rahmen der Aktion 1 ist – selbst abgesehen von den anfänglichen Unklarheiten und Unsicherheiten – für die Entwicklungspartnerschaften enorm hoch, insbesondere, wenn berücksichtigt wird, dass viele Entwicklungspartnerschaften mit den für die Aktion 1 zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln die entstandenen Kosten nicht vollständig abdecken konnten. Insofern erscheint auch verständlich, dass bei den für die Aktion 2 und 3 abgelehnten Entwicklungspartnerschaften zum Teil große Enttäuschung vorherrscht. Die bereits von der Programmverwaltung diskutierte Änderung des Procederes dahingehend, dass mit der Genehmigung der Aktion 1 eine Option auf die Aktion 2 und 3 erteilt wird, sofern entsprechende Mindeststandards erfüllt sind, würde demnach nicht nur zu einer Reduktion des Ressourcen- und Arbeitsaufwandes sowohl auf Seiten der Entwicklungspartnerschaften als auch auf Seiten der Programmverwaltung beitragen, sondern vielmehr auch einen effizienteren Mitteleinsatz ermöglichen. Als Konsequenz wären natürlich die Standards und Kriterien für die Genehmigung der Aktion 1 anzuheben. Bei der Auswahl der Anträge wird dann in erster Linie die Projektidee zu bewerten sein und nicht das Ausmaß der Ausarbeitung dieser Idee, damit auch NGOs mit geringeren Ressourcen eine Möglichkeit auf Förderung erhalten. Als beispielhaft kann in diesem Zusammenhang die Vorgehensweise des BMSG im Rahmen der 1. Antragsrunde betrachtet werden. Bei den in Themenschwerpunkt 1B, Erleichterung der Integration von Behinderten, tätigen Entwicklungspartnerschaften gab es eine starke „Auslese“ im Rahmen der Aktion 1, jedoch wurden die zugelassenen Entwicklungspartnerschaften im Verlauf der Aktion 1 intensiv vom Bundessozialamt (BSB) und dem BMSG betreut, sowie die vorgesehenen Budgets für die Aktion 2 und 3 bereits zu Beginn der Aktion 1 durch das BMSG mitverhandelt, sodass alle Entwicklungspartnerschaften der Aktion 1 auch für die Aktion 2 und 3 zugelassen werden konnten. Eine solche Vorgehensweise scheint auch aus Sicht der Entwicklungspartnerschaften begrüßenswert zu sein und kann dazu beitragen, entsprechendes Frustrationspotenzial durch Projektablehnungen zu vermeiden. Dennoch gilt bei einer möglichen Zusammenlegung der Genehmigung für die Aktion 1 und die Aktion 2 und 3 zu berücksichtigen, dass eine besondere Zielsetzung bzw. Herausforderung in Hinblick auf die 2. Antragsrunde von EQUAL darin liegen sollte, sog. „Neukunden“ zu gewinnen, d.h. neue Partnerschaften entstehen zu lassen, die es nicht durch erschwerte Teilnahmebedingungen an EQUAL zu verunsichern bzw. verhindern gilt.

- **Verstärkte Einbindung der Länder in die Umsetzung von EQUAL**

Die Beispiele der Bundesländer Tirol und Wien, die eine vergleichsweise hohe Beteiligung an der Ausschreibung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL für die Aktion 1 aufweisen, deutet darauf hin, dass eine hohe Teilnahme an EQUAL durch die Initiativen einer Gebietskörperschaft, wie dem Land, oder einer anderen größeren Institution, wie etwa dem waff, gefördert wird. In Tirol herrschte eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Land Tirol und den programmverantwortlichen Stellen (BMWA, BMBWK, BMSG und EBÖ). Die Tatsache, dass das Land einen wichtigen Akteur für EQUAL darstellte und damit eine Stelle vorhanden ist, die sich in dem Programm auskennt, die aus der Bundeshauptstadt aktuelle und wichtige Informationen erhält

und die diese an die entsprechenden Adressaten weiterleitet, hat maßgeblich zu dem hohen Interesse an der Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Tirol beigetragen. In Wien erfolgte die Beteiligung des Landes indirekt über den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), der ebenfalls großes Engagement bei der Umsetzung und Initiierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL bewiesen hat. Zwar schien die Funktion der Informationsweitergabe insbesondere zum Zweck der Impulssetzung für ein zum Zeitpunkt der 1. Antragsrunde noch neues Programm sehr wichtig gewesen zu sein, dennoch wird auch in Hinblick auf die 2. Antragsrunde von EQUAL im persönlichen Kontakt zu den Entwicklungspartnerschaften durch eine vor Ort vorhandene Anlaufstelle ein wichtiges Erfolgskriterium für eine hohe Beteiligung gesehen. Zu überprüfen wäre, inwieweit sich die Beispiele von Tirol und Wien auf andere Bundesländer übertragen lassen.

- **Schaffung von koordinierten Zusammenarbeitstrukturen zwischen den internen und den ProgrammevaluatorInnen**

Innerhalb der einzelnen Entwicklungspartnerschaften sind teilweise umfassende und weit reichende interne Evaluierungsmaßnahmen vorgesehen. Generell ist dabei festzustellen, dass die Begleitforschung einen hohen Stellenwert in der Arbeit der Entwicklungspartnerschaften einnimmt. Kritisiert wird von den Entwicklungspartnerschaften diesbezüglich jedoch die mangelnde Information über die Rolle und Funktion sowie die mangelnde Abstimmung mit den ProgrammevaluatorInnen. Nicht nur aus Sicht der Entwicklungspartnerschaften, sondern auch aus Sicht der ProgrammevaluatorInnen wäre in diesem Zusammenhang die Schaffung koordinierter Zusammenarbeitsstrukturen zwischen den internen bzw. ModulevaluatorInnen und den ProgrammevaluatorInnen erstrebenswert – ähnlich jener, die zwischen den nationalen ProgrammevaluatorInnen und den für die transnationale Evaluierung von EQUAL zuständigen EvaluatorInnen auf europäischer Ebene bestehen. Die koordinierte Zusammenarbeit zwischen den internen EvaluatorInnen der Entwicklungspartnerschaften und den ProgrammevaluatorInnen, beispielsweise in Form regelmäßiger Treffen, könnte neben dem Erfahrungsaustausch vor allem zu einer Abstimmung der Evaluierungsaktivitäten sowie des Einsatzes entsprechender methodischer Instrumente beitragen, um mögliche Doppelgleisigkeiten und Mehrfachbelastungen der TeilnehmerInnen von EQUAL (beispielsweise durch Befragungen) zu vermeiden. Insbesondere gilt es, die Entwicklungspartnerschaften in diesem Zusammenhang auch frühzeitig über die Ziele und (geplanten) Aktivitäten der Programmevaluierung zu informieren, damit diese ihre internen Evaluierungen entsprechend abstimmen und ausrichten können. Gelingt darüber hinaus eine inhaltliche Koordination zwischen internen und ProgrammevaluatorInnen, so könnte auf sinnvolle Weise eine „Überevaluierung“ der TeilnehmerInnen von EQUAL vermieden werden.

- **Schaffung einer Gesamtkommunikationsschiene für EQUAL**

Der Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird zugetraut, soziale Einrichtungen, TrägerInnen von Maßnahmen, lokale Communities und die Betroffenen, die in die unterschiedlichen Maßnahmen eingebunden sind, zu empoweren. Durch die Erarbeitung von konkreten Modellen und Methoden wird darüber hinaus ein neues Bewusstsein geschaffen, das Offenheit und Toleranz signalisiert. Die positive Integration von ausländischen Arbeitskräften im Rahmen von EQUAL trägt beispielsweise dazu bei. Allerdings ist es wichtig, diese positive Erfahrung durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zu kommunizieren, um vorhandene Grenzen und Schranken abzubauen. Gerade die Öffentlichkeit wird auch für den Erfolg von EQUAL mitverantwortlich gemacht. Insofern wird eine positive Bewertung von EQUAL unter anderem auch davon abhängen, wie gut es gelingt, die arbeitsmarktpolitischen Erfolge in der Öffentlichkeit zu vermarkten. Für die Präsentation der Ergebnisse von EQUAL gilt es in diesem Zusammenhang, einen gesamtgesellschaftlichen Ansatz zu entwickeln, damit nicht Gefahr gelaufen wird, dass nur einzelne Gruppen Lobbying für ihre Ansätze und Lösungen betreiben. Wichtig erscheint es dabei, die einzelnen Detaillösungen und -erfolge in einem Gesamtkonzept zu koordinieren und zu integrieren, um letztendlich zu einer umfassenderen Lösung für die Arbeitsmarktproblematik benachteiligter Gruppen zu gelangen. Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit auf Basis einer Gesamtkommunikationsschiene bzw. Plattform, in der alle EQUAL-Aktivitäten zusammenlaufen wäre daher als entscheidend für den Erfolg der Gemeinschaftsinitiative zu werten.

- **Verstärkte Aktivierung niedrig qualifizierter Personen im Rahmen von EQUAL**

Im Rahmen von EQUAL ist es zu einem erheblichen Ausmaß gelungen, arbeitsmarktferne Personen zu aktivieren. Dies zeigt sich unter anderem an dem relativ hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen bzw. Personen im Haushalt. Die vergleichsweise hohe Zahl an höher qualifizierten Frauen unter den TeilnehmerInnen an den EQUAL Maßnahmen weist dabei darauf hin, dass „arbeitsmarktfern“ nicht zwingend mit „niedrig qualifiziert“ gleichzusetzen ist - gerade Frauen sind oft trotz besserer Ausbildung Benachteiligungen am Arbeitsmarkt ausgesetzt. Eine zentrale Herausforderung liegt dabei allerdings darin, den unterschiedlichen Bedürfnissen des sehr heterogenen TeilnehmerInnenkreises von EQUAL, insbesondere auch in Hinblick auf das Bildungsniveau, bei der Planung und Umsetzung der Maßnahmen ausreichend gerecht zu werden. Hier ist nicht zuletzt auch der experimentelle Charakter von EQUAL gefragt. Dennoch lässt der - im Rahmen der TeilnehmerInnenerhebung ermittelte - Anteil der Befragten mit Matura und/oder Universitätsabschluss von 37 % vermuten, dass der Anteil höher qualifizierter Personen unter den TeilnehmerInnen von EQUAL vergleichsweise hoch ist. Zwar erweist sich die stärkere Aktivierung von Höherqualifizierten als ein generelles Phänomen bei sozialen Förderprogrammen, dennoch sollte im Rahmen von EQUAL, beispielsweise durch eine zielgruppengerichtete Öffentlichkeitsarbeit, darauf geachtet werden, verstärkt auch niedrig qualifizierte Personen anzusprechen und in die EQUAL Maßnahmen einzubinden. Dies umso mehr, als dass EQUAL von den Betroffenen gerade bei der Bewältigung von Qualifikationsdefiziten ein sehr hohes Problemlösungspotenzial zugesprochen wird. Vor allem in den Themenbereichen 5, Chancengleichheit, und 2, Bekämpfung von Rassismus, in denen derzeit etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen über Matura und/oder einen Universitätsabschluss verfügt, sollten verstärkt auch niedrig qualifizierte Personen eingebunden werden, um Personen aus allen Bildungsschichten für diese Problembereiche zu sensibilisieren und so weitreichende Änderungen erzielen zu können.

- **Verstärkte Konzentration auf strukturelle und institutionelle Veränderungen, insbesondere im Themenschwerpunkt Chancengleichheit**

Der Grundsatz des Empowerments erweist sich für die EQUAL-TeilnehmerInnen als sehr hilfreich, wobei bereits erste Effekte auf die Anhebung des Ausbildungsniveaus sowie des Selbstvertrauens der TeilnehmerInnen von EQUAL zu beobachten sind. Hinsichtlich der Lösung von Problemen, die in der Struktur des Sozial- und Beschäftigungs- bzw. Wirtschaftssystems sowie in gesellschaftlichen Wertemustern verankert sind, schreiben die TeilnehmerInnen den EQUAL-Maßnahmen hingegen nur einen begrenzten Wirkungsradius zu. Lösungen für den Abbau von Diskriminierungen bzw. für eine Verbesserung von Beschäftigungs- und Aufstiegschancen können auch nicht ausschließlich auf individueller Ebene herbeigeführt werden. Wesentlicher Ansatzpunkt ist das Einwirken auf ArbeitgeberInnen, auf politische Entscheidungsprozesse sowie auf die öffentliche und veröffentlichte Meinung. Erste Ansätze dafür sind in der Struktur der Entwicklungspartnerschaften, die sämtliche relevanten ArbeitsmarktakteurInnen eines Themenbereichs einbindet, sowie in den geplanten Mainstreamingaktivitäten gegeben. Dennoch ist zu vermuten, – nicht zuletzt auf Grund des vergleichsweise hohen Anteils höher qualifizierter Frauen im Themenbereich Chancengleichheit sowie der Tatsache, dass gerade die Befragten aus diesem Schwerpunkt das Problemlösungspotenzial der EQUAL-Maßnahmen durchgehend niedriger einschätzen als der Gesamtdurchschnitt der TeilnehmerInnen an EQUAL - dass insbesondere im Bereich der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, neben dem Zielgruppen-Empowerment nur eine verstärkte Fokussierung auf strukturverändernde Maßnahmen dazu beitragen kann, die Benachteiligungen von Frauen im Beschäftigungssystem zu reduzieren. Diese lassen sich nicht ausschließlich durch Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen abbauen, hier gilt es vielmehr grundlegende Änderungen im Bereich der gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen herbeizuführen. Dies ist eine Tatsache, die in den Konzepten und Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften bzw. bei ihrer Auswahl im Rahmen der 2. Antragsrunde von EQUAL verstärkt berücksichtigt werden sollte. Dies umso mehr, als dass eine systematische Beachtung der unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern im Rahmen von EQUAL ja bereits durch das Querschnittsthema Gender Mainstreaming gegeben sein sollte. In Themenschwerpunkt 5, Chancengleichheit, kann der experimentelle Spielraum demnach verstärkt dazu genutzt werden, strukturelle Weiterentwicklungen und institutionelle Veränderungen zu forcieren.

- **Entwicklung von Förderungsmechanismen zur Unterstützung von Prozessen und Netzwerken über EQUAL hinaus**

Die äußerst positive Bewertung, die die Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Rahmen der Analysen, nicht zuletzt auch durch die österreichischen Arbeitsmarkt- und SozialpolitikexpertInnen erfährt, drückt sich auch in den Erwartungen aus, die an dieses innovative EU-Programm gestellt werden. Durch die Vernetzung der unterschiedlichsten Institutionen und der damit einhergehenden Aufwertung der NGOs (deren Inputs dadurch politikmächtiger werden) sollten letztere als Lobbyisten in die Sozialpartnerorganisationen und in den öffentlichen Bereich hineingehen. Ein möglicher Erfolg hängt dabei jedoch von der Bereitschaft bereits bestehender Institutionen ab, Lösungsansätze der EQUAL-Initiativen aufzunehmen und in ihre bestehenden Aktivitäten einzubauen. EQUAL stellt eine Chance für den Aufbau und Ausbau und die weitere Vernetzung jener Institutionen dar, die sich mit Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktintegration beschäftigen, vor allem unter Einbindung von Organisationen aus dem privaten Bereich. Nur dadurch kann auch die Nachhaltigkeit des Programms garantiert werden. Die Chancen für nachhaltige Vernetzung stehen in Österreich gut, zum einen auf Grund der Kleinheit des Landes und zum anderen dadurch, dass sich ein Großteil der nun in EQUAL vernetzen Institutionen auch schon von vorher kennt. Nichts desto trotz wird der Weiterbestand der geschaffenen Netzwerke, solange diese nicht institutionalisiert sind, stark von den involvierten Personen abhängen sowie davon, inwieweit es gelingt, Fördermechanismen zu entwickeln, die die geschaffenen Prozesse und Netzwerke auch über EQUAL hinaus unterstützen. Ebenso ist entscheidend, wie die derzeit durch EQUAL vernetzten Institutionen mit einer möglichen Konkurrenz innerhalb anderer Projekte umgehen.

ANHANG



Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich

Folgende Maßnahmen wurden laut Nationalem Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) 2001 in Österreich im Rahmen der vier Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie umgesetzt:⁵⁴

I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Leitlinie 1: Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit

Inkraftnahme des **Bundes-Jugendförderungsgesetzes** mit 1. Januar 2001, mit dem Ziel der finanziellen Förderung von Maßnahmen der außerschulischen Jugendberufshilfe, insbesondere der Entwicklung z.B. sozialer, religiöser und ethischer Kompetenzen von Jugendlichen und Kindern. Das hierfür vorgesehene Budget für 2001 betrug rd. € 5,9 Mio.

Weiterführung des **Auffangnetzes für Jugendliche** auf Basis des Jugendausbildungssicherungsgesetzes (JASG, 1998). Insgesamt wurden für den Schulentlassungsjahrgang 2001 etwa € 16 Mio bereitgestellt.

Leitlinie 2: Aktivierung, Steuer- und Sozialleistungssysteme

Anpassung des Bezugs von **Weiterbildungsgeld** mit 1. Januar 2002 an die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes in Höhe von etwa € 436 monatlich (Erhöhung um etwa € 16 monatlich gegenüber dem früheren Karenzgeld). Für Personen, die eine Bildungskarenz nach dem 45. Lebensjahr antreten, wird das Weiterbildungsgeld in der Höhe des individuellen Arbeitslosengeldes (Durchschnitt 2001: € 732), mindestens jedoch in der Höhe des Karenzgeldes bzw. des Kinderbetreuungsgeldes garantiert.

Änderung des **Arbeitslosenversicherungsgesetzes** in Zusammenhang mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes mit 1. Januar 2002 wonach die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) dafür Sorge zu tragen hat, dass Personen, deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt erschwert ist, binnen vier Wochen eine zumutbare Beschäftigung angeboten oder, falls dies nicht möglich ist, die Teilnahme an einer Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme ermöglicht wird.

Leitlinie 3: Aktives Altern

Anhebung des gesetzlichen Rentenalters für die vorzeitige **Alterspension** von 55 auf 56,5 Jahre bei Frauen und von 60 auf 61,5 Jahre bei Männern im Zuge der Pensionsreform 2000.

Ausweitung des Instrumentes der **Beschäftigungsförderung** (vor allem für Frauen über 45 Jahre, Männer über 50 Jahre, Langzeitarbeitslose und davon Betroffene) durch die Gewährung zeitlich befristeter Lohnzuschüsse in Höhe von bis zu zwei Drittel der entstehenden Lohn- und Lohnnebenkosten in Form einzelarbeitsplatzbezogener Eingliederungsbeihilfen an Betriebe und Einrichtungen, projektbezogener Förderungen an gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sowie an Einrichtungen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung. Im Jahr 2001 hatten diese Beschäftigungsbeihilfen einen Anteil von 40 % an allen (Beschäftigungs-) Förderungen.

Erleichterung des Zugangs zum **Altersteilzeitgeld** mit 1. Oktober 2000 durch den Wegfall des Erfordernisses der verpflichtenden Einstellung einer Ersatzarbeitskraft und der Zulässigkeit einer Arbeitszeitverringerung von 40 % bis 60 % der Normalarbeitszeit und Ausdehnung auf bis zu sechseinhalb Jahren.

⁵⁴ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), Umsetzungsbericht 2002 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung Österreich, Mai 2002



Verbesserung des **Bonus-Malus-Systems** mit 1. Oktober 2000 durch Entfall des Dienstgeberbeitrages zur Arbeitslosenversicherung bei Einstellung von Personen über 50 Jahre und Verdoppelung des Grundbetrages zur Berechnung des Malus bei Auflösung des Dienstverhältnisses einer Person ab 50 Jahre, die mindestens zehn Jahre beschäftigt war.

Leitlinie 4: Verbesserung der Qualität von Aus- und Fortbildungssystemen

Einrichtung von "**Competence Centers for Information Technology**" (CCIT) an zahlreichen Schulen; Einrichtung von "Übungsfirmen" an den kaufmännischen höheren Schulen; Durchführung von Ingenieur und Technikerprojekten im Bereich der höheren technischen Lehranstalten, etc.

Novellierung des **Berufsreifeprüfungsgesetzes** im Jahr 2000 (z.B. Ausweitung der Anrechenbarkeit von Meister- und Werkmeisterprüfungen); Einführung der **Studienberechtigungsprüfung** (Angebot an vom Bund geförderter Vorbereitungslehrgänge zur Studienberechtigungsprüfung); Ausbau **regionaler Bildungszentren** (Im Jahr 2001 wurden von Seiten des Bundes elf regionale Bildungszentren mit einer Gesamtfördersumme von € 660.000 gefördert); Erweiterung der Bildungsberatung und -information unter Nutzung der neuen Technologien und durch die Veranstaltung von "Info-Tagen für die Weiterbildung"; Betreiben der **Webservices** www.erwachsenenbildung.at (Anbieter- und Rechtsinformation, Informationen über den Zweiten Bildungsweg), www.bib-infonet.at (Plattform für Bildungsberatung), www.lebenslangeslernen.at (Informationen über politische Zielsetzungen, Weiterentwicklung und Grundsatzdokumente) sowie www.learn4life.at (Webservice zur Berufsorientierung) und Einrichtung von 26 Fachhochschul-Studiengängen im Studienjahr 2001/2002.

Leitlinie 5: Entwicklung des eLearning

Umsetzung eines Bündels von Maßnahmen im Rahmen eines nationalen Entwicklungsprogrammes "**eFit-Austria**" zum Ausbau der IT und eLearning Aktivitäten im schulischen und Universitätsbereich in rd. 200 unterschiedlichen Projekten im Zeitraum 2001 bis 2003. Seit 2001 wurden rd. € 20 Mio in Förderaktionen, Infrastrukturmaßnahmen, Kampagnen und in die Schaffung eines überregionalen Bildungsportals investiert.

Schaffung eines Zugangs zu Basisbildung, höherer allgemeiner wie beruflicher Bildung und universitärer Bildung unabhängig von Ort und Zeit; Aufbau von **regionalen Kompetenzzentren** für Erwachsenenbildung; Entwicklung von offenen und flexiblen Lernformen für den "Zweiten Bildungsweg"; Ausbau von Schwerpunkten im Bereich "Frauen und neue Technologien" sowie Durchführung von Pilotprojekten zur Ermöglichung des Zugangs zum Internet für ältere Menschen (z.B. "Generationen Tandem" oder "SeniorInnen ans Internet") im Rahmen der **IT-Weiterbildungsoffensive** ("eTraining Austria"). Die Maßnahmen im Bereich der IT-Weiterbildungsoffensive innerhalb der allgemeinen Erwachsenenbildung des BMBWK wurden im Jahr 2001 in der Höhe von € 940.000 an nationalen Mitteln und € 50.000 an ESF Mitteln gefördert.

Leitlinie 6: Engpässe – Aktive Politiken zur besseren Abstimmung von Angebot und Nachfrage

Forcierung von Ausbildung nach Maß ("Training on Demand") im Jahr 2001 in Form von **Implacement-Stiftungen** ("passive Mittel für aktive Maßnahmen"). D.h., Unternehmen mit Fachkräftebedarf stellen Maßnahmen der Arbeitsstiftung zur Verfügung und das Arbeitsmarktservice (AMS) gewährt Schulungs-Arbeitslosengeld an die TeilnehmerInnen; maßgeschneiderte Ausbildung von Arbeitslosen in anspruchsvollen IT-Aufbaukursen (Kenntnisse in Standardsoftware und Betriebssystemen, Netzwerktechnik, etc.) und IT-Spezialkursen (Spezialgebiete, Berufsausbildung in IT-Berufen, etc.); regionale Schwerpunkte zur Erhöhung des Frauenanteils in den sog. Männerberufen (z.B. Technikschwerpunkt in der Berufsorientierung von Frauen, Lehrstellenförderung an Betriebe für die Ausbildung von Mädchen in untypischen Lehrberufen, Motivations- und Bewusstseinsarbeit durch Veranstaltungen mit Beteiligung der Sozialpartner, etc.). Insgesamt stellte das Arbeitsmarktservice (AMS) 2001 € 524,32 Mio für **Qualifizierungsmaßnahmen** zur Verfügung.



Leitlinie 7: Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der sozialen Integration durch Zugang zur Beschäftigung

Start einer Beschäftigungsoffensive, der sog. **Behindertenmilliarde**, seitens der Bundesregierung und des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt im Jahr 2001 und Förderung von Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Zugänglichkeit zu Informationen, Kommunikation und Weiterbildung zu ermöglichen im Zuge der **“Technologieoffensive”**.

Erhöhung des AMS-Fördervolumens für die arbeitsmarktpolitische Integration Behinderter im Jahr 2001 auf rd. € 102 Mio und Ausbau des AMS **Service für behinderte Personen** sowie für Personen mit Mobilitätseinschränkungen bezüglich der Nutzbarkeit des Internets.

Durchführung spezieller **Deutschkurse** für MigrantInnen im Rahmen der Erwachsenenbildungsprogramme des BMBWK (€ 166.350 an Fördermitteln im Jahr 2001) sowie Fortführung des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) betriebenen Vernetzungsprojektes zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit für die Volksgruppe der Roma in Österreich.

II. Entwicklung des Unternehmergeistes

Leitlinie 8: Reduzierung der Kosten und Belastungen für Unternehmen

Vereinbarung einer **“Internationalisierungspartnerschaft”** (€ 727.000) als Nachfolgeprogramm der Exportoffensive (1998-2000) durch die Bundesregierung und die Wirtschaftskammer Österreich zur speziellen Unterstützung von exportinteressierten KMU.

Leitlinie 9: Ermutigung zu unternehmerischen Aktivitäten

Inkraftnahme des **Konjunkturbelebungsgesetzes 2002** mit 1. Juli 2002 durch die Bundesregierung, das u.a. die Einführung eines Forschungs- und Bildungsfreibetrages sowie infrastrukturelle Maßnahmen enthält; Erklärung des Jahres 2002 zum **“Jahr der GründerInnen”** durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und die Wirtschaftskammer Österreich; Reform der Gewerbeordnung und damit Vereinfachung des Zugangs zur MeisterInnenprüfung sowie unbefristete Verlängerung des **Neugründungs-Förderungsgesetzes** (NeuFöG), das neu gegründeten Unternehmen eine Befreiung von Abgaben vor allem in Zusammenhang mit der Gründung einräumt und mit Ende 2002 ausgelaufen wäre.

Gründung der Initiative **“Unternehmen-Bildung”** zur Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Bildungsinstitutionen und Wirtschaftsorganisationen; Fortführung der Aktionen **“Wissenschaftler gründen Firmen”** und **“Wissenschaftler für die Wirtschaft”** (Ausgaben für beide Programme in den letzten fünf Jahren: € 1,5 Mio) und Einrichtung des dritten Stiftungslehrstuhls für Entrepreneurship in Österreich an der Wirtschaftsuniversität Wien, Linz und Klagenfurt im Wintersemester 2001/2002.

Leitlinie 10: Ausschöpfung des Potenzials neuer Gelegenheiten für Beschäftigung

Einführung eines allgemeinen Freibetrages in Höhe von 10 % der Forschungs- und Entwicklungsausgaben gemäß OECD-Definition (**“Frascati-Handbuch”**) neben dem bestehenden **Forschungsfreibetrag** sowie Ausbau der Patentverwertungsagentur Tecma (€ 1,2 Mio) zur Aktivierung des Innovationspotenzials österreichischer Universitäten und Fachhochschulen.



Leitlinie 11: Regionale und lokale Maßnahmen für Beschäftigung

Aufbau von **Territorialen Beschäftigungspakten (TEP)** seit 1997, mit denen auf regionaler Ebene in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Programme entwickelt werden, um die Beschäftigung in den Regionen zu steigern (Im Jahr 2001 wurden im Rahmen der TEP rd. € 300 Mio für arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen umgesetzt) sowie Einrichtung einer nationalen Netzwerk-Serviceestelle für die Umsetzung des LEADER+ Programms Österreich.

Leitlinie 12: Steuerreform zur Förderung von Beschäftigung und Ausbildung

Erhöhung des mit 1. Januar 2000 zur Förderung der betrieblichen Aus- und Fortbildung eingeführten **Bildungsfreibetrages** von 9 % auf 20 %. D.h., 20 % der Kosten der MitarbeiterInnen-ausbildung an Aus- und Fortbildungseinrichtungen können zusätzliche zu diesen Kosten einkommensmindernd geltend gemacht werden.

III. Förderung der Anpassungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

Leitlinie 13: Sozialpartnervereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation

Regelung von Rahmenbedingungen für **Telearbeit** in ausgewählten Branchen sowie teilweise Ermöglichung der Anpassung an die Bedürfnisse des jeweiligen Betriebes durch Ausgestaltung im Zuge einer Betriebsvereinbarung (z.B. bei Telekom-Unternehmen, Unternehmen im Bereich der Datenverarbeitung und Informationstechnik, Energieversorgungsunternehmen, Banken und Sparkassen und Erdölindustrie); Ausweitung der Rahmenregelungen für **Arbeitszeitflexibilisierung** durch Kollektivverträge (KV) auf weitere Branchen (z.B. für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleitung, ArbeitnehmerInnen der Telekom Austria, und Kollektivverträge für DienstnehmerInnen der Privatkrankenanstalten Österreichs) und Abschluss eines österreichweit geltenden Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen von Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen.

Unbefristete Verlängerung des mit 1. Januar 2001 zunächst abgeschlossenen Zusatzkollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen im Gastgewerbe betreffend **Saisonarbeitsverhältnisse** und Zulassung von Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot für Frauen in katholisch-karikativen Einrichtungen, für Angestellte der Wiener Stadtwerke und für Angestellte von Callcentern.

Leitlinie 14: Modernisierung der Arbeitsorganisation – ordnungspolitisches Umfeld

Neuregelungen zur Verbesserung und Optimierung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz in den Jahren 2000 und 2001 und Neuregelung des Abfertigungssystems durch die Schaffung eines **betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes** mit 1. Januar 2003, wodurch die bisherige Abfertigungsverpflichtung der ArbeitgeberInnen auf rechtlich selbstständige Mitarbeitervorsorgekassen ausgelagert wird. Der Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf Abfertigung richtet sich gegen diese Kassen.

Leitlinie 15: Förderung der Anpassungsfähigkeit in Unternehmen als eine Komponente des lebenslangen Lernens

Beibehaltung des Modells der **Bildungskarenz** (siehe Leitlinie 14) sowie Erhöhung des zusätzlichen steuerlichen Bildungsfreibetrages von 9 % auf 20 % (siehe Leitlinie 12).

Fortsetzung des Projektes **JUNIOR**, in dem SchülerInnen Basiswissen über Unternehmensgründungen vermittelt wird und originelle Ideen für Produkte oder Dienstleistungen entwickelt und real umgesetzt werden.



IV. Chancengleichheit von Frauen und Männern

Leitlinie 16: Gleichbehandlung der Geschlechter

Anerkennung des **Gender Mainstreamings** (GM) durch die österreichische Bundesregierung als Leitprinzip der Bundesrepublik mit Juli 2000; Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG Gender Mainstreaming) im Sommer 2000 zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreamings auf Bundesebene (Schulung von BeamtInnen und RessortleiterInnen, Entwicklung von Umsetzungsstrategien, Erstellung und Weitergabe von Informationsmaterialien, etc.) und Weiterverfolgung des Aspektes der Chancengleichheit in die verschiedenen Politikebenen und -Bereiche als Strategie.

Aufbau einer internen GM-Struktur auf allen Organisationsebenen des Arbeitsmarktservice (AMS); verbindliche Fixierung der Teilnahme von Führungskräften und Nachwuchsführungskräften an **Genderseminaren** im neuen Gleichstellungs- und Frauenförderplan; Verbreitung neuer Informationen und Publikationen an die beteiligten AkteurInnen über GM-Methoden, Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben, etc. sowie Vorbereitung eines **Pilotassessment** zur Verbindung von GM mit dem Qualitätsmanagementverfahren EFQM (European Foundation Quality Management).

Leitlinie 17: Maßnahmen zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Differenzen

Durchführung von Aus- und Weiterbildungsprojekten, insbesondere in Berufsfeldern, die Frauen Aufstiegschancen bieten und in denen sie wenig vertreten sind (z.B. das Pilotprojekt "Frauen als Finanzcoach", das ein neues Berufsbild mit einem **Frauenförderungsprogramm** verbindet) sowie Durchführung verschiedener Projekte im Bildungsbereich (z.B. "FIT – Frauen in die Technik", das Schülerinnen der 11. bis 13. Schulstufe u.a. Informations- und Schnuppertage an technischen Universitäten anbietet, "MUT – Mädchen und Technik", das auf technische Berufsausbildungen abzielt sowie Maßnahmen für einen niederschweligen Zugang für Frauen zu Computer, Internet und Lernsoftware im Rahmen der Erwachsenenbildung des BMBWK).

Start des **"Frauen-Technologie-Projekt Österreich"** mit 1. Dezember 2001 durch das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) zur Förderung von Frauen in neuen Berufsfeldern (Laufzeit bis Oktober 2003) und Förderung von Fraueninitiativen und -projekten durch das BMSG, insbesondere der 33 Frauenservicestellen in Österreich.

Verlängerung der Bezugsdauer des **Kinderbetreuungsgeldes** von 30 Monaten auf maximal 36 Monate bei Teilung der Karenz zwischen den Eltern (Dadurch wird eine positive Wirkung hinsichtlich der Anhebung des Anteils der Männer, die sich wegen der Betreuung von Kleinkindern kenzieren lassen, erwartet.); Verbesserungen durch die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft und Eröffnung weiterer Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Graz und Klagenfurt (zusätzlich zu Wien und Innsbruck).

Leitlinie 18: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einführung des **Kinderbetreuungsgeldes** (KBG), anstelle des Karenzgeldes, als reine Familienleistung mit 1. Januar 2002; Anhebung der Zuverdienstgrenze während der Bezugszeit von Kinderbetreuungsgeld auf € 14.600 jährlich und Schaffung der Möglichkeit einer vorübergehenden Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze während der Karenz im Mutterschutzgesetz und im Väter-Karenzgesetz.



Gewährung von Beihilfen zur teilweisen Abdeckung von Kosten der Kinderbetreuung durch das Arbeitsmarktservice (AMS) sowie flächendeckendes Angebot an **Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen** durch das AMS; Ausweitung des Angebots im Rahmen des Pilotprojektes "Familienkompetenzen – Schlüssel für mehr Erfolg im Beruf" das seit September 2000 läuft und Männern und Frauen, die längere Zeit familienbedingt nicht berufstätig waren, den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern soll; staatliche Auszeichnung von Unternehmen, die eigeninitiativ frauen- und familienfreundliche Maßnahmen ergreifen im Rahmen des Bundeswettbewerbs "Frauen- und familienfreundlichster Betrieb"; Einführung der Familienhospizkarenz und Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für Fragen der Kinderbetreuung im BMBWK.



Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung

Folgende Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung werden laut Nationalem Aktionsplan (NAP) gegen Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich mit Stand Mai 2001 umgesetzt, bzw. sind geplant.

FÖRDERUNG DER TEILNAHME AM ERWERBSLEBEN UND DES ZUGANGS ALLER ZU RESSOURCEN, RECHTEN, GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN

I. Förderung der Teilhabe am Erwerbsleben

Die Teilhabe am Erwerbsleben soll durch Förderungen des Zugangs zu einer Beschäftigung und die Beschäftigungsfähigkeit betreffende Verbesserungen erreicht werden. Im **Bildungs- und Ausbildungsbereich** stellen dabei **Mädchen und Frauen** eine besondere Zielgruppe der Förderungen dar. Konkrete Maßnahmen finden sich auch im NAP für Beschäftigung unter der Leitlinie 17, die sich vor allem auf Berufsfelder konzentrieren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. „FIT – Frauen in der Technik“, Initiative „Frauen in Industrierberufen“). Des Weiteren sollen **Kinder nichtdeutscher Muttersprache** besonders gefördert werden. Als Instrumente nennt der NAP gegen Armut und sozialer Ausgrenzung den besonderen Förderunterricht Deutsch, den muttersprachlichen Zusatzunterricht und die Entwicklung von Lehrerhandbüchern und Unterrichtsmaterialien zum interkulturellen Lernen. Im Bereich **Behinderte** soll der gemeinsame Unterricht von behinderten und nicht-behinderten Kindern auf das 9. Schuljahr ausgedehnt werden. Zudem gilt es die berufliche Integration der SchulabgängerInnen durch Qualifizierungsprojekte zu verstärken.

Die **Lehrlingsausbildung** im Rahmen des dualen Berufsausbildungssystems wird flexibler und attraktiver gestaltet. Finanzielle Anreize für die Unternehmen, Zuschüsse zu den Lohnkosten von am Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen und die Möglichkeit der Vorlehre sind Beispiele für solche Verbesserungen. Darüber hinaus sind im NAP für Beschäftigung zahlreiche armutsrelevante Initiativen im Bildungsbereich genannt, wie beispielsweise das Nachholen des Pflichtschulabschlusses, etc.

Da die Armutsgefährdung in Haushalten mit Kindern überdurchschnittlich hoch ist (siehe Kapitel 4.1.5.1) zielen zahlreiche Maßnahmen auf die bessere **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ab. Mängel bei den **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** werden in Österreich vor allem bei den unter 3-Jährigen und bei der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern geortet. Für Kinder im Kindergartenalter ist der Bedarf an Betreuungseinrichtungen weitgehend gedeckt. Die Maßnahmen der für die Kinderbetreuung zuständigen Länder und Gemeinden in diesem Bereich reichen von einer quantitativen Ausweitung traditioneller und alternativer (z.B. Tagesmütter, Kindergruppen) Betreuungsformen bis zu einer Verbesserung der Öffnungszeiten vor allem am Nachmittag und in den Ferien.

Das **Kinderbetreuungsgeld**, das ab 2002 unabhängig von einer vorhergehenden Berufstätigkeit ausbezahlt wird, soll auf Grund der jährlichen Zuverdienstgrenzen (€ 14.600,-) bestehende berufliche Schranken für Eltern abbauen und die Möglichkeit, in engem Kontakt mit dem Arbeitgeber während der Karenzzeit zu bleiben, geben.

Die **AMS-Aktivitäten für WiedereinsteigerInnen** soll dem dauerhaften Rückzug von Frauen aus dem Erwerbsleben mit der Mutterschaft entgegenwirken. Es umfasst Beratung, Berufsorientierung, Weiterbildung, Lohnzuschüsse und eine finanzielle Kinderbetreuungshilfe.

Schließlich sollen bewusstseinsbildende Maßnahmen wie eine Zertifizierung und Prämierung von Betrieben die Verantwortung der Unternehmen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wecken. Best practice-Modelle der **familienfreundlichsten Unternehmen** sollen als Vorbild für andere dienen.

Die **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit** ist durch die Maßnahmen im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung abgedeckt. Dabei zielen insbesondere die Maßnahmen der Leitlinien 1 bis 7 (siehe Kapitel 4.1.3) auf benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt wie beispielsweise Langzeitarbeitslose, Frauen und behinderte sowie ältere Menschen ab.

Neben den Maßnahmen im NAP für Beschäftigung ist im Bereich behinderte Menschen das **Behinderteneinstellungsgesetz** zu erwähnen, das ein Quotensystem und finanzielle Anreize für Dienstgeber vorsieht. Je 25 Dienstnehmer muss ein Dienstgeber eine begünstigt behinderte Person einstellen, sonst ist er zur Zahlung einer Ausgleichstaxe pro offene Pflichtstelle und Monat verpflichtet. Diese Zahlungen fließen in den Ausgleichstaxenfonds, der zweckgebunden für die berufliche Eingliederung von Behinderten verwendet wird.

MigrantInnen soll eine stufenweise Integration am Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Vor allem Familienangehörigen von langjährig im Arbeitsmarkt integrierten AusländerInnen und Jugendlichen, die kurz vor Ende ihrer Schulpflicht zu ihren Familien nach Österreich kommen, soll der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden. Eine Evaluierung der Integrationsmaßnahmen soll zu einer Optimierung weiterer Maßnahmen führen.

Ein verstärkter **ArbeitnehmerInnenschutz** soll einen Beitrag zur Verhinderung von finanzieller und sozialer Ausgrenzung darstellen, da dieser arbeitsweltbedingte Beeinträchtigungen weiter senkt.

Die Förderung des „**Lebensbegleitenden Lernens**“ soll die Teilhabe benachteiligter Gruppen am Arbeitsmarkt trotz des raschen Wandels in der Berufswelt ermöglichen. Wie auch im NAP für Beschäftigung reichen die Maßnahmen vom Nachholen schulischer Qualifikationen über Frauenförderung zu Sprachförderungsprogrammen für MigrantInnen zum Umgang mit neuen Technologien. Wichtige Synergieeffekte ergeben sich aus dem „Memorandum für das lebenslange Lernen“ der Europäischen Kommission.

II. Förderung des Zugangs aller zu Ressourcen, Rechten, Gütern und Dienstleistungen

Sozialschutzsysteme umfassen mehr als 90 % des monetären Leistungsvolumens, weniger als 10 % dieser Leistungen unterliegen einer Einkommensprüfung. Obwohl ein Großteil der Sozialleistungen in Österreich daher universell ist, kommen die Sozialleistungen einkommensschwächeren Haushalten überproportional zugute. Eine besondere Rolle bei der Armutsbekämpfung in Österreich spielen die bedarfsorientierte Mindestpension, das Pflegevorsorge-system, die Familienleistungen und die Krankenversicherung.

Als konkrete Maßnahmen beim Ausbau des Sozialsystems zur noch wirksameren Bekämpfung der Armut wird im NAP gegen Armut und soziale Ausgrenzung das **Kinderbetreuungsgeld** genannt. Gegenüber dem alten Karenzgeld knüpft der Bezug des Kindergelds nicht an eine vorhergehende Erwerbstätigkeit und wird nunmehr als Familienleistung und nicht mehr als Versicherungsleistung ausbezahlt. Die Dauer des Bezugs beträgt zweieinhalb bzw. bei Teilung mit dem zweiten Elternteil drei Jahre. Für Alleinerziehende und sozial benachteiligte Paare gibt es einen Aufschlag. Ein Teil der Bezugsdauer wird dabei als pensionsbegründende Beitragszeit gelten (die genauen Regelungen sind derzeit im Rahmen der Pensionsreform in Diskussion). Zudem wurden die **Familienbeihilfen** im Jahr 2003 für Kinder ab 3 Jahren um jeweils rd. € 7,- erhöht.

Frauen waren bisher in der Pension auf Grund ihrer Erwerbsbiografie benachteiligt und mit der Pension aus eigener Erwerbstätigkeit oder über die aus der Ehe abgeleitete Witwenpension oft nur ungenügend abgesichert. Eine **eigenständige Alterssicherung für Frauen**, die bisher keine Pensionsansprüche hatten, sind geplant.

Gewisse Sozialleistungen dienen der **Mindestsicherung**. Hierzu zählt beispielsweise die bedarfsorientierte Mindestsicherung in der Pension, die als Ausgleichszulageverfahren organisiert ist, wenn das Gesamteinkommen des Pensionsbeziehers und seines im selben Haushalt wohnenden Ehepartners unterhalb des Ausgleichszulagenrichtsatzes liegt. Die bedarfsorien-

tierte Mindestsicherung in der Pension ist ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung der Altersarmut. Daneben sieht ein neuer Berechnungsmodus für das **Arbeitslosengeld** für LeistungsbezieherInnen mit niedrigem Einkommen eine Nettoersatzrate von 60 % bzw. 80 % (für Personen mit Sorgepflichten) vor, wenn der Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz bleibt.

Die **Sozialhilfe** der Bundesländer ist eine subsidiäre Sozialleistung. Verbesserungswürdig ist die Vernetzung, Strukturierung und Koordinierung der verschiedenen Formen der Unterstützung des Bundes und der Länder. Schwerpunkt des NAP zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung ist in diesem Zusammenhang der Ausbau der aktivierenden Elemente in den **Sozialschutzsystemen**. Neben den Maßnahmen des NAP für Beschäftigung sollen Neuerungen im Bereich der Invaliditätspension – wie eine zunächst nur zeitlich befristete Gewährung der Pension - eine Wiedereingliederung in das Erwerbsleben fördern.

Für sozial benachteiligte Menschen bestehen Zugangsprobleme zu kostengünstigen **Wohnungen**. Die österreichische Förderpolitik setzt primär auf die Objektförderung, 50 % bis 60 % aller Haushalte erhalten Mittel aus der Wohnbauförderung. Allerdings profitieren laut WIFO mittlere und höhere Einkommen stärker aus diesem Titel. Um die soziale Treffsicherheit zu erhöhen, gibt es in einigen Ländern die Initiative, die Wohnbauförderung stärker für sozial Schwächere einzusetzen. Zurzeit gibt es im Bereich der Subjektförderung die Wohnbeihilfen der Länder, die Mietzinsbeihilfe des Bundes und im Rahmen der Sozialhilfe gewährte Mietbeihilfen.

Das **Gesundheitssystem** kann einen wichtigen Beitrag zur Armutsbekämpfung beitragen. Die als Pflichtversicherung organisierte Krankenversicherung erfasst rd. 99 % der österreichischen Bevölkerung. Diese verfügen daher über den gleichen Zugang zu stationären und ambulanten Gesundheitsleistungen. Selbstbehalte (z.B. Rezeptgebühren) sind sozial gestaltet. **Gesundheitsförderprogramme** sollen das Gesundheitsbewusstsein sozial benachteiligter Gruppen erhöhen. Hierzu zählen die Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen und die Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen. Ebenso sollen Bewusstseinsbildungskampagnen die Risiken des Alkohol- und Drogenmissbrauchs aufzeigen. Zudem sollen niederschwellige Angebote die Anspruchnahme der Einrichtungen des Gesundheitswesens durch sozial benachteiligte Gruppen fördern, etwa durch den Einsatz von Dolmetschern in Spitälern.

Ein immer wichtigerer Bereich auf Grund der Altersstruktur der Bevölkerung stellt die **Pflegevorsorge** dar. Einerseits werden monetäre Leistungen (Pflegegeld), andererseits pflegerische und soziale Dienstleistungen benötigt. Um Engpässe zu vermeiden sollen Alternativen zur Heimunterbringung forciert werden. Daneben soll die Qualifikation des Pflegepersonals verbessert und Mindeststandards für Pflegeeinrichtungen weiterentwickelt werden.

Die **Armutsgefährdung in ländlichen Gebieten** liegt deutlich über der in städtischen Regionen. Maßnahmen zur Armutsbekämpfung müssen diesem Ungleichgewicht Rechnung tragen. Die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, die Verbesserung des öffentlichen Verkehrs, ein ausreichendes Wohnungsangebot und die Verbesserung der Infrastruktur sind Mittel, um dieser unterschiedlichen Entwicklung Rechnung zu tragen. Die Abgeltung der Umweltleistungen in der Land- und Forstwirtschaft und besondere Förderungen in Bergbauerngebieten kommen dem primären Sektor zugute ebenso wie die Aktion Konsolidierungskredit für bäuerliche Betriebe.

Armut und soziale Ausgrenzung gehen miteinander einher. Ein Mindestmaß an gesellschaftlicher Teilhabe soll unabhängig vom Einkommen gewährt werden. Daher können **einkommensschwache Personen** wie SozialhilfeempfängerInnen, PflegegeldbezieherInnen, Behinderte, Pensionisten, Studenten und Arbeitslose eine Befreiung von der Telefongrundgebühr beantragen. Zudem gibt es begünstigte Verkehrs- und Sozialtarife für Kultur- und Bildungsangebote. Daneben bieten die Verfahrenshilfe und der unentgeltliche Rechtsbeistand Mittel einkommensschwachen Personen, den Zugang zum Rechtssystem zu erleichtern.

DEN RISIKEN DER AUSGRENZUNG VORBEUGEN

I. Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien

Die neuen **Informations- und Kommunikationstechnologien** ermöglichen eine breite Streuung von Wissen und Information und bieten die Chance für benachteiligte Gruppen an unserer Wissensgesellschaft zu partizipieren. Grundlegende Verwaltungsdienste über Internet sollen die Zugangsmöglichkeiten zu den öffentlichen Dienstleistungen verbessern, die Transparenz erhöhen und die Verfahrensdauer reduzieren. Daneben sollen die neuen Technologien verstärkt in Schulen und Forschungsnetzungen eingesetzt werden (siehe auch NAP für Beschäftigung Leitlinie 5).

II. Solidarität in der Familie

Neben der materiellen Absicherung von Familien und der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte die Familienpolitik Unterstützung bei innerfamiliären Problemen bieten. Eine Unterstützung für Menschen, die ihre pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, stellt die **begünstigte Weiterversicherung** für die pflegenden Angehörigen dar. Zudem sollen Entlassungsangebote, wie Kurzzeitpflegebetten oder Tageszentren gefördert werden.

Um die Armutsgefährdung bei AlleinerzieherInnen zu bekämpfen, steht das Instrument des **Unterhaltsvorschusses** zur Verfügung, wenn der Unterhaltsschuldner bei den Unterhaltszahlungen zugunsten von Minderjährigen säumig ist. Seit 1999 wurde zudem ein **neuer Unterhaltstatbestand** ins Ehegesetz aufgenommen. So lange einem geschiedenen Ehegatten nicht zugemutet werden kann, sich selbst zu erhalten, ist diesem unabhängig vom Verschulden Unterhalt zu gewähren. Damit sollen soziale Härtefälle vermieden werden, wenn (meistens) eine Frau nach der Eheschließung die Ausbildung oder den Beruf aufgegeben hat und die Kinder über Jahre hin betreut hat.

Als Instrumente gegen **Gewalt in der Familie** sind im Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung eine Verbesserung des Opferschutzes und eine Vernetzung von Angeboten der Elternbildung und der Familienberatungsstellen genannt.

III. Hilfen in speziellen Notsituationen

Zur Vermeidung von sozialen Härten in Notlagen gibt es die **Unterstützungsfonds** der Sozialversicherungsträger und des Familienlastenausgleichsfonds, die in konkreten Notlagen finanzielle Überbrückungshilfen gewähren sollen. Sie sind unbürokratische Instrumente in Akutfällen.

Da **Überschuldung** auf Grund des hohen Arbeitsaufwandes bei der Lohnpfändung eine hohe berufliche Einstiegshürde bedeutet, sind Erleichterungen für Drittschuldner (d.h. den Arbeitgeber) geplant. Des Weiteren ist es im Wege des **Privatkonkurses** möglich, außergerichtliche Lösungen mit Gläubigern zu finden, auch wenn kein kostendeckendes Vermögen vorhanden ist. Verschuldeten Personen soll der Weg zum Privatkonkursverfahren erleichtert werden. Bei Unternehmensinsolvenz schützt das **Insolvenzausfallgeld** den Arbeitnehmer vor Einkommensverlusten und sichert alle arbeitsrechtlichen Ansprüche.

Rd. 20.000 Personen sind in Österreich wohnungslos, rd. 10 % davon leben auf der Straße. Neben der **Wiedereingliederung von Wohnungslosen** wird im Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung der Ausbau von Delogierungspräventionsstellen forciert.

Arbeitsteilung und Zeitplan

Für die Durchführung der Tätigkeiten im Rahmen der Evaluierung von EQUAL Österreich wird folgende Arbeitsteilung zwischen den beteiligten Institutionen vorgenommen, sowie (bei Einhaltung des dokumentierten Zeitplans der EQUAL-Aktivitäten) folgender Zeitplan eingehalten:

Tabelle1: Arbeitsteilung und Zeitplan für die Evaluierung von EQUAL Österreich

Tätigkeit	verantwortliche Institution	Zeitraum
Projektstart		November 2002
<i>Dokumentenanalyse</i>	<i>KMFA</i>	<i>laufend</i>
1. Analyse der sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Kontextanalyse)	KMFA	November 2002
<i>Auswertungen der Monitoringdaten</i>	<i>KMFA</i>	<i>laufend</i>
2. Analyse der EQUAL Dokumente und Monitoringdaten	KMFA	Dezember 2002
3. Analyse der Ziele und Interventionslogik von EQUAL	KMFA	Januar 2003
4. Analyse der Relevanz von EQUAL	KMFA	Januar 2003
5. Erste Analyse von Zielabweichungen	KMFA	Januar 2003
6. Formulieren von Empfehlungen	KMFA	Januar 2003
Abgabe des 1. Zwischenberichtes	KMFA	Ende Januar 2003
<i>Durchführung der Fallstudien</i>	<i>abif</i>	<i>Januar - März 2003</i>
7. Analyse der operationellen Aspekte der Umsetzung	abif/KMFA	März 2003
8. Analyse der Umsetzung auf Ebene der EPs	abif/KMFA	März 2003
<i>Durchführung der 1. Expertenbefragung</i>	<i>SORA</i>	<i>März/April 2003</i>
<i>Durchführung der 1. TeilnehmerInnenbefragung</i>	<i>SORA</i>	<i>April - Juni 2003</i>
9. Erste Analyse der Umsetzung der Grundsätze und Querschnittsthemen	KMFA/SORA/abif	Juni 2003
10. Analyse der (kurzfristigen) Effekte von EQUAL	SORA	Juni 2003
11. Analyse und Interpretation von Zielabweichungen	KMFA/SORA	Juni 2003
12. Zusammenfassung der Analysen und Bewertungen der Ergebnisse der EQUAL-Interventionen	KMFA	Juni 2003
Abgabe Entwurf Halbzeitbewertung	KMFA/SORA/abif	Ende Juni 2003
13. Formulieren von Empfehlungen	KMFA/SORA/abif	Juli/August 2003
Abgabe Endbericht Halbzeitbewertung	KMFA/SORA/abif	Ende September 2003
<i>Dokumentenanalyse</i>	<i>KMFA</i>	<i>laufend</i>
<i>Durchführung der Befragung der EPs</i>	<i>KMFA</i>	<i>April - Juni 2004</i>
<i>Auswertungen der Monitoringdaten</i>	<i>KMFA</i>	<i>Juli 2004</i>
14. Analyse der Umsetzungsfortschritte	KMFA	Juli 2004
15. Formulieren von Empfehlungen	KMFA/SORA/abif	August 2004
Abgabe des 2. Zwischenberichtes	KMFA/SORA/abif	Ende September 2004



<i>Dokumentenanalyse</i>	<i>KMFA</i>	<i>laufend</i>
<i>Durchführung der 2. TeilnehmerInnenbefragung</i>	<i>SORA</i>	<i>Januar/Februar 2005</i>
16a. Analyse der Effekte auf die TeilnehmerInnen	<i>SORA/KMFA</i>	<i>Februar 2005</i>
<i>Durchführung der Unternehmensbefragung</i>	<i>KMFA</i>	<i>März - Mai 2005</i>
16b. Analyse der Effekte auf die Unternehmen	<i>KMFA</i>	<i>Mai 2005</i>
<i>Durchführung der 2. Expertenbefragung</i>	<i>SORA</i>	<i>März - Mai 2005</i>
<i>Durchführung der Zielgruppenbefragung</i>	<i>SORA</i>	<i>März - Mai 2005</i>
16c. Analyse der strukturellen Effekte	<i>SORA/KMFA/abif</i>	<i>Mai 2005</i>
17. Bewertung der Effektivität der EQUAL-Interventionen	<i>KMFA/SORA/abif</i>	<i>Mai 2005</i>
18. Bewertung der Effektivität der Umsetzung der Grundsätze und Querschnittsthemen	<i>KMFA/SORA/abif</i>	<i>Mai 2005</i>
19. Analyse der Konsistenz von EQUAL	<i>KMFA/SORA</i>	<i>Juni 2005</i>
<i>Auswertungen der Monitoringdaten</i>	<i>KMFA</i>	<i>Juni 2005</i>
20. Bewertung der Effizienz von EQUAL	<i>KMFA/SORA</i>	<i>Juni 2005</i>
21. Aktualisierung der Analyse der Relevanz von EQUAL	<i>KMFA</i>	<i>Juni 2005</i>
22. Zusammenfassung der Analysen und Bewertungen der Ergebnisse der EQUAL-Interventionen	<i>KMFA</i>	<i>Juni 2005</i>
Abgabe Entwurf Aktualisierung Halbzeitbewertung	<i>KMFA/SORA/abif</i>	<i>Ende Juni 2005</i>
23. Formulieren von Empfehlungen	<i>KMFA/SORA/abif</i>	<i>Juli/August 2005</i>
Abgabe Endbericht Aktualisierung Halbzeitbewertung	<i>KMFA/SORA/abif</i>	<i>Ende September 2005</i>
24. Präsentation der Evaluierungsergebnisse	<i>KMFA/SORA/abif</i>	<i>Oktober 2005</i>
25. Verwertung der Evaluierungsergebnisse	<i>KMFA/SORA/abif</i>	<i>bis Januar 2006</i>



Thematische Wirkungsziele

spezifische Ziele

operationelle Ziele

Reintegration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung von fortgesetzter Ausgrenzung	Schaffung stabiler Zuerwerbsmöglichkeiten für BäuerInnen, Sicherung der Arbeitsplätze von PendlerInnen Zielgruppen: in der Landwirtschaft tätige Personen mit eingeschränkten Möglichkeiten auf ein existenzsicherndes Einkommen, WiedereinsteigerInnen in den Beruf mit Kinderbetreuungspflichten	Entwicklung eines Curriculums für das Berufsbild "BäuerIn als Tagesmutter/-vater", Ausbildung der Tagesmütter/-väter und Schulung der Angehörigen, Entwicklung und Einrichtung flexibler Kinderbetreuungsmöglichkeiten
	Durchführung von drei Pilotprojekten zur Integration von Randgruppen in den Arbeitsmarkt Zielgruppen: lange vom Erwerbsprozess ausgegrenzte Personen, Langzeitarbeitslose, Personen mit Kinderbetreuungspflichten, Personen mit fehlenden oder mangelnden Qualifikationen, Personen mit Schulden	Entwicklung eines Bildungsangebotes und Angebote zur Qualifizierung in differenzierten bzw. niederschweligen Stufensystemen
	Enttabuisierung der Themen "Schulden" und "Arbeitsmarkthindernis Schulden" Zielgruppen: Arbeitslose, Arbeitsmarktfremde, Straffällige, Verschuldete, ehemals Selbstständige, AlleinerzieherInnen, Personen in instabilen Lebensverhältnissen	Entwicklung von Integrationsmodellen für den Arbeitsmarkt, Entwicklung neuer Beratungskonzepte, Entwicklung und Prüfung von schnellen und gezielten Entschuldungsvarianten
	Entwicklung des arbeitsmarktpolitischen Umfeldes auf Regional- und Bundesebene in Bezug auf die Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt Zielgruppen: Langzeitarbeitslose, Personen ausserhalb bestehender Existenzsicherungssysteme, Angehörige ethnischer Minderheiten	Angebote niederschwelliger und vernetzter Beratung, Qualifizierung und Begleitung, Einrichtung eines Tagesstrukturzentrums und einer Kreativwerkstatt, Entwicklung bzw. Angebot niederschwelliger Arbeitsplätze und neuer Beschäftigungsformen
	Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Gefangene Zielgruppen: Gefangene, die bald nach Kursende entlassen werden	Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Telearnen, Angebote begleitender Beratung, Vorbereitung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt
	Integration Drogenabhängiger in den Arbeitsmarkt (W) Zielgruppen: Personen während od. nach einer Drogenabhängigkeit, arbeitslose Drogenabhängige, Betreuungsnetzwerk	Beratungsmaßnahmen und Entwicklung innovativer Angebote für Qualifizierung und Beschäftigung z.B. Einrichtung eines Werkstättenbetriebs und eines Geschäftsbetriebs mit Warenverkauf
	Erschließung neuer Betätigungsfelder für MigrantInnen in der interkulturellen Arbeit (W) Zielgruppen: MigrantInnen aus ex- Jugoslawien, Türkei	Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Entwicklung von Transitarbeitsplätzen
	Verbesserung der Arbeits- u. Lebenssituation von weiblichen Prostituierten (W) Zielgruppen: Alle weiblichen Prostituierten (insb. im 2., 15. u. in gürtelnahen Bezirken)	Aufklärungs- und Informationsmaßnahmen, Einrichtung eines Beratungszentrums, Angebote der kulturellen Mediation und Qualifizierung, Begleitung beim Ausstieg aus der Szene
	Erleichterung des Ein- und Wiedereinstiegs von erwachsenen MigrantInnen in den Arbeitsmarkt (W) Zielgruppen: MigrantInnen, Asylberechtigte, Unternehmen TrainerInnen, AMS-BeraterInnen, Fachöffentlichkeit im Bildungsbereich	Angebote der Beratung, Berufsorientierung, Qualifizierung und Weiterbildung, Information und Betreuung
	Integration von Personen mit sozialen Problemen in den Arbeitsmarkt u. a. durch Einrichtung eines Übungsbetriebs (W) Zielgruppen: Arbeitslose, SozialhilfeempfängerInnen, MigrantInnen, AsylwerberInnen, ethnische Minderheiten, Behinderte, psychisch Kranke, Drogenabhängige-substit./Therapie, Obdachlose, ehemalige Gefangene	Angebot psychosozialer Stabilisierung, Aufbau von Tagesstrukturen, Entwicklung und Einrichtung einer "Clearing- Drehscheibe" für Beratung und Vermittlung, Schaffung von niederschweligen Beschäftigungsmöglichkeiten
Erleichterung der Integration von Behinderten	Errichtung von Lernhäusern zur Integration der Zielgruppen in den Arbeitsmarkt (N) Zielgruppen: WiedereinsteigerInnen, Personen ab 50 Jahre, Jugendliche, Langzeitarbeitslose, BezieherInnen von Sozialhilfe und Notstand, von Arbeitsplatzverlust bedrohte Personen, Personen mit Behinderung	Entwicklung, Einrichtung und Vernetzung von Lernorten bzw. Lernprogrammen und -methoden, Kombination neuer Qualifizierungs- und Begleitmaßnahmen, Angebot der Beratung an der Schnittstelle zwischen Ausbildung- Beruf, Angebot begleitender Betreuung
	Schaffung geeigneter Betätigungsfelder für arbeitsmarktfremde Personen (St) Zielgruppen: Arbeitsmarktfremde Frauen bzw. Frauen in nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen, (psych.) Kranke, Personen mit psychischen und/oder sozialen Problemen, verschuldete Personen, Obdachlose, ethnische Minderheiten	Maßnahmen u. a. der begleitenden Betreuung zur schrittweisen Annäherung an den Arbeitsmarkt, Erarbeitung von Beratungsmethoden und Durchführung von Angeboten der Beratung und Begleitung, Schaffung geeigneter Betätigungsfelder innerhalb bestehender Projekte
	Dauerhafte Integration schwerstvermittelbarer Personen in den Regelarbeitsmarkt (O) Zielgruppen: Personen mit diversen Problemen wie Alkohol, Drogen, Haft etc.	Durchführung einer Regionalstudie, Aufbau einer Innovationswerkstätte, Training on the job, Maßnahmen zur Optimierung und Vernetzung bestehender Strukturen
	Entwicklung und Gründung gewinnorientierter Integrationsfirmen und Schaffung von Dauerarbeitsplätzen (O) Zielgruppen: Personen mit Behinderung, Personen/Institutionen/Unternehmen die Businesspläne für Integrationsfirmen vorlegen können	Angebote der Begleitung, Durchführung von Auswahlverfahren und Basisqualifizierung der Zielgruppen, Entwicklung neuer Übergänge in den Regelarbeitsmarkt, Entwicklung neuer Formen geschützter Arbeit, Entwicklung und Implementierung eines neuen Modells gewinnorientierter Integrationsfirmen
	Integration von benachteiligten Jugendlichen in den Arbeits- bzw. Lehrstellenmarkt (T) Zielgruppen: Jugendliche mit Lernschwierigkeiten bzw. mit kognitiven und sozialen Defiziten	Maßnahmen der Stabilisierung und Qualifizierung von Jugendlichen, Entwicklung eines Modells zur Förderung bzw. Integration von lernschwachen Jugendlichen in den Arbeitsmarkt
	(Re)integration von älteren ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt und Verbesserung der Schnittstelle Beruf-Pension Zielgruppen: ältere ArbeitnehmerInnen, Personen mit physischer oder psychischer Behinderung, Branchen (z.B. Pflegeberufe), Personen die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsprozess ausgestiegen sind oder kurz davor stehen	Maßnahmen der Prävention und Diagnostik, Maßnahmen der Rehabilitation, Maßnahmen der Reintegration in den Arbeitsmarkt, Schaffung niederschwelliger Zugänge zu Beratung, Information, Hilfe und Qualifizierung
	Integration von behinderten Personen in Unternehmen Zielgruppen: Personen mit Behinderung, Führungskräfte, Behindertenorganisationen, SozialpartnerInnen, PersonalistInnen, MedienvertreterInnen, Unternehmen die Online-Dienste anbieten	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen in den Bereichen Personalpolitik, Personalaufnahme, Aus- und Weiterbildung, Maßnahmen behindertengerechter Arbeitsplatzgestaltung, Sensibilisierung der Medien durch ExpertInnen
	Errichtung und Vernetzung von integrativen Berufsausbildungsstätten und Berufsvorbereitungseinrichtungen (N) Zielgruppen: Jugendliche Behinderte im Alter von 15 bis 25, AbsolventInnen von Sonderschulen/Integrationsklassen, nicht in den Arbeitsmarkt integrierte Behinderte, Angehörige, DienstgeberInnen, ArbeitskollegInnen	Entwicklung und Durchführung von personenbezogenen Integrationspfaden in den Bereichen Berufsvorbereitung, (betriebsnahe) Qualifizierung und Begleitung, Schaffung von Arbeitsplätzen in einer Übungsfirma
	Schaffung von Berufsausbildungsmöglichkeiten und von maßgeschneiderten Arbeitsplätzen (St) Zielgruppen: Arbeitslose behinderte Jugendliche, Jugendliche mit Lernschwächen, SchulabgängerInnen mit sonderpädagog. Förderbedarf, Jugendliche ohne Qualifizierung u. Beschäftigung	Erstellung von Integrationsplänen, Angebot der Lehrausbildung, Schaffung von Arbeitsplätzen, Entwicklung und Umsetzung neuer Wohnformen
	Verbesserung der Schnittstellen im Übergang zwischen Schule und Beruf, Entwicklung von best-practice Modellen zur beruflichen Integration (O) Zielgruppen: Jugendliche mit Behinderungen im Alter von 15 bis 24 Jahren, Wirtschaftsbetriebe, in die die Zielgruppe integriert werden soll	Angebot technischer Qualifizierung für die Integration als Hilfskräfte in logistisch orientierten Betrieben, Grundausbildung in EDV, Bewerbungstraining, Berufsorientierung, soziales Lernen etc., Training on the Job, begleitende Qualifizierung und Jobcoaching, Einrichtung von Clearingstellen zur Verbesserung der Angebote und MaßnahmenträgerInnen
Aufbau von Beratungsnetzwerken zur Verbesserung der beruflichen Integration (T) Zielgruppen: Personen mit Behinderung ab 15 Jahren, Eltern und Angehörige	Job-Creation und Jugendarbeitsassistenten zur Erleichterung des Übergangs Schule-Beruf integratives Kursangebot, Einrichtung eines Beratungszentrums und eines Beratungsnetzwerks	
Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt	Gestaltung der rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen und Arbeitsplatzbedingungen zur Integration von MigrantInnen Zielgruppen: Führungskräfte, Personalvertr. u. BetriebsrätInnen MitarbeiterInnen, MultiplikatorInnen, MigrantInnen	Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen in Betrieben, Erstellung mehrerer Lehrpläne bzw. Durchführung der Ausbildung "interkulturelle/r MediatorIn" (IKM), Arbeit der IKM in Unternehmen, Umsetzung von Lernprojekten zur Gleichbehandlung in den Betrieben
	Initieren von drei Pilotprojekten zur interkulturellen Öffnung von Betrieben mit multikultureller Belegschaft Zielgruppen: MigrantInnen, deren KollegInnen, Jugendliche, Lehrlinge, ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen u. deren Vertretungen, MultiplikatorInnen und ExpertInnen	Schulung von 12 MigrantInnen zu interkulturellen Coaches, Durchführung von drei Pilotprojekten zur interkulturellen Öffnung von Betrieben, Entwicklung und Gründung eines österreichweiten Selbsthilfenetzwerks von MigrantInnen, Entwicklung und Durchführung eines antirassistischen Planspiels in Schulen, Werkstätten und Betrieben
	Entwicklung von Strategien zur Integration von MigrantInnen in fünf größeren Beispielunternehmen Zielgruppen: gesamte Belegschaft der fünf Pilotbetriebe, arbeitslose MigrantInnen, -organisationen, PersonalberaterInnen, arbeitsmarktpolitische Institutionen	Integration von MigrantInnen in fünf Pilotbetrieben, Entwicklung und Erprobung eines Verfahrens zur Analyse des Potenzials und der Kenntnisse von MigrantInnen, Entwicklung von Leitfäden für PersonalberaterInnen bzgl. kultursensitiver Umgang mit Bewerbungssituationen, Aufführung eines Theaterstücks zum Thema Integration von MigrantInnen in Unternehmen, Entwicklung von unterstützenden Tools, Beratungsangebote
	Errichtung eines Netzwerks von MultiplikatorInnen gegen Rassismen am Arbeitsmarkt Zielgruppen: MigrantInnen, ArbeitnehmervertreterInnen, MultiplikatorInnen, EntscheidungsträgerInnen in arbeitsmarktpolitischen Interessensgruppen	Angebote der Berufsorientierung und Information, Entwicklung und Erprobung eines antirassistischen Curriculums, Ausbildung von MigrantInnen zu Linux-TechnikerInnen
	Entwicklung von sechs bis zehn diskriminierungsfreien Musterbetrieben aus besonders von Diskriminierung betroffenen Branchen (W) Zielgruppen: Belegschaft der Musterbetriebe, ManagerInnen, PersonalvertreterInnen, MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen	Entwicklung von Lehrplänen u. Handbüchern für Trainings/ Workshops zum Thema "diskriminierungsfreier Betrieb", Entwicklung von Tools zur Erfassung und Bewertung von Diskriminierung in Betrieben und Anwendung der Werkzeuge in den Musterbetrieben, Entwicklung von Codes zur Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen für MigrantInnen
	Entwicklung von Strategien und Strukturen für eine Integrationspolitik in Gemeinden mit hohem MigrantInnenanteil (N) Zielgruppen: EinwohnerInnen der Pilotgemeinden, MigrantInnen, PädagogInnen, kommunalpolitische AkteurInnen	Maßnahmen der Qualifizierung von interkulturellen MitarbeiterInnen, Integration von MigrantInnen in den öffentlichen Dienst, Hilfestellungen bei Existenzgründungen von MigrantInnen, Erstellung und Implementierung eines "Integrationsleitbilds" für Betriebe
	Initieren interkultureller Öffnungsprozesse bei MigrantInnen und Betrieben zur Verbesserung deren Integration in den Arbeitsmarkt (St) Zielgruppen: MigrantInnen, Schulungs- und Beratungseinrichtungen die MigrantInnen betreuen, Unternehmen	Entwicklung eines Rahmencurriculums zur Requalifizierung von MigrantInnen, Durchführung von Betriebsberatungen, Entwicklung von interkulturellen Qualitätsstandards für Betriebe
	Bekämpfung der Benachteiligungen nicht-österr. ArbeitnehmerInnen in Bezug auf den Arbeitsmarkt, Verbesserung der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen für die Zielgr. (O) Zielgruppen: Inländische u. ausländische ArbeitnehmerInnen, InteressensvertreterInnen, Betriebe mit hohem AusländerInnenanteil, öffentliche Einrichtungen	Aufbau einer Antirassismus Anlaufstelle, Entwicklung von neuen Beratungs-, Unterstützungs- und Überwachungsinstrumenten in Bezug auf Antirassismus

Thematische Wirkungsziele

spezifische Ziele

operationelle Ziele

	<p>Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt und Ausbau von Arbeitsplätzen im Bereich integrativer Betreuung Zielgruppen: Eltern und Angehörige von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung, Beschäftigte in Behinderteneinrichtungen ohne fachliche Qualifikation, Behinderte, Arbeitslose</p>	<p>Entwicklung und Erprobung trägerübergreifender, zertifizierter Ausbildungsgänge im Integrationsbereich für verschiedene Berufsfelder, Entwicklung anerkannter Beschäftigungsmöglichkeiten</p>
	<p>Erarbeitung eines Unternehmensgütesiegels zur Gewährleistung von sozialen, organisatorischen und wirtschaftlichen Standards Zielgruppen: Förderstellen, Transitarbeitskräfte, Unternehmen</p>	<p>Entwicklung eines Kriterienkatalogs von Standards für sozialökonomische Betriebe, Erprobung und Anwendung der Kriterien in mehreren Betrieben und Bundesländern</p>
	<p>Schaffung eines diskriminierungsfreien Muster- Kollektivvertrags für den Dritten Sektor. Zielgruppen: VertreterInnen der ArbeitgeberInnenseite bzw. der ArbeitnehmerInnenseite, ExpertInnen des Dritten Sektors u. a.</p>	<p>Forschung und Analysen bzgl. Regelungen des Gesundheits- und Sozialwesens, Kinder- und Jugendwohlfahrt, Entwicklung von rechtlichen Rahmenbedingungen/ Kollektivvertrag in Bezug auf Qualitätssicherung, Gendermainstreaming</p>
	<p>Entwicklung von bundesweit einheitlichen Berufsbildern für das Personal der Gesundheits- und Sozialberufe Zielgruppen: ArbeitnehmerInnen im Pflege- und Betreuungsbereich, Frauen nach einer Berufsunterbrechung, Personen mit der Absicht eines Berufswechsels, LeistungsempfängerInnen und SpäteinsteigerInnen, Organisationen der Aus- und Weiterbildung, politisch Verantwortliche</p>	<p>Entwicklung eines modular aufgebauten Systems der Aus- u. Weiterbildung, Schaffung von Arbeitsplätzen</p>
	<p>Öffnung neuer Arbeitsfelder und Dienstleistungen für KünstlerInnen Zielgruppen: ältere Personen, arbeitslose, sozial benachteiligte KünstlerInnen und selbstständige KünstlerInnen</p>	<p>Entwicklung neuer künstlerischer Dienstleistungen, Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen</p>
	<p>Entwicklung eines Systems zur Unterstützung und Sicherung kleinerer und mittlerer Organisationen im sozialen Bereich Zielgruppen: MitarbeiterInnen kleiner und mittlerer sozialer Organisationen</p>	<p>Maßnahmen der Vernetzung und des Know- How Transfers für KMU, Angebote der Information und Beratung, Empowermentmaßnahmen für MitarbeiterInnen in KMU</p>
	<p>Erschließung höherwertiger Tätigkeitsfelder im Bereich Instandsetzung und Reparatur Zielgruppen: Beschäftigungsinitiativen, ältere Arbeitslose, Langzeitarbeitslose jugendliche Arbeitslose, arbeitslose Frauen u. a.</p>	<p>Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, Aufbau von fünf Reparaturnetzwerken</p>
	<p>Konzipierung neuer Berufsbilder und Entwicklung qualifizierter Dauerarbeitsplätze in der Wohnungswirtschaft (W) Zielgruppen: von Wohnungsverlust bedrohte Arbeitslose, gescheiterte Selbstständige, Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, Personen mit Betreuungspflichten</p>	<p>Angebote niederschwelliger Beschäftigungsmöglichkeiten, berufsbegleitende Höherqualifizierung</p>
	<p>Praxisorientierte Entwicklung eines umfassenden Weiterbildungskonzepts zur Stärkung der Organisationen des Dritten Sektors (W) Zielgruppen: Personen im sozialen u. betriebswirtschaftlichen Management, Personen in der Administration, Personen aus dem Betreuungssektor</p>	<p>Erarbeitung eines übergreifenden Weiterbildungskonzepts, Erarbeitung von Reformvorschlägen für die arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen des Dritten Sektors, Konzeptentwicklung im Bereich Qualitätsmanagement bzw. Public-Private-Partnership bzw. Human-Ressources- Management</p>
	<p>Substitution der Schattenwirtschaft personennaher Dienstleistungen im Gesundheits- u. Sozialbereich (St) Zielgruppen: gering qualifizierte arbeitslose Personen, ArbeitnehmerInnen des Dritten Sektors, Organisationen, Dienstleistungsunternehmen, politische VertreterInnen</p>	<p>Entwicklung von innovativen personennahen Dienstleistungen, Entwicklung neuer nachfrageorientierter Finanzierungsmodelle</p>
	<p>Absicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze insbesondere im Bereich psychosozialer Dienste (K) Zielgruppen: soziale Non-Profit-Organisationen, regionale EntscheidungsträgerInnen Benachteiligte, Arbeitslose, KundInnen der NPO</p>	<p>Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen- zertifizierter Lehrgang "Sozialmanagement" und der Pilotqualifizierung "Psychosoziale/r BegleiterIn", Darstellung bestehender und Konzeption neuer Finanzierungsmodelle</p>
	<p>Verbesserung und Schaffung von Arbeitsplätzen im Dritten Sektor (O) Zielgruppen: AkteurInnen in sozialwirtschaftlichen Organisationen Gemeinden u. Betriebe mit Beschäftigungspotential</p>	<p>Entwicklung neuer marktfähiger "Produkte" der Dienstleistungsunternehmen, Durchführung von Lehrgängen für MitarbeiterInnen in sozialwirtschaftlichen Organisationen, Entwicklung von Netzwerken und Kooperationen</p>
	<p>Umsetzung des EU-Konzepts "Diversity Management"- Empowerment der Zielgruppen. Zielgruppen: ArbeitnehmerInnen, die aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter, etc. benachteiligt werden, UnternehmerInnen, MultiplikatorInnen aus arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen, Weiterbildungs- und Beratungsinstitutionen</p>	<p>Entwicklung und Umsetzung innovativer DM-Maßnahmen unter anderem Entwicklung und Umsetzung von Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen in fünf Pilotbetrieben, Aufbau zweier Kompetenzentwicklungszentren für MultiplikatorInnen, Schulungen für Personalverantwortliche und BetriebsrätInnen, Einführung von Qualitätsstandards in Betrieben</p>
	<p>Vernetzung aller für den Arbeitsmarkt relevanten Einrichtungen (T) Zielgruppen: WiedereinsteigerInnen, ältere ArbeitnehmerInnen, gering qualifizierte Personen, körperlich Behinderte, Bildungsverantwortliche und -anbieterInnen, Unternehmen</p>	<p>Vernetzung der BildungsanbieterInnen, Entwicklung von Ausbildungspartnerschaften, Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für BildungsberaterInnen</p>
	<p>Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Personen, die in Bezug auf Zugang zu Aus- und Weiterbildung benachteiligt sind (V) Zielgruppen: benachteiligte und bildungsferne Personen, weiterbildungsaktive Personen, Unternehmen und Förderstellen, AnbieterInnen von Weiterbildungsmöglichkeiten, LehrerInnen, Eltern</p>	<p>Durchführung von Informations- und Beratungsmaßnahmen, Einrichtung eines "Life- long-learning Centers" als Kompetenzzentrum für alle Fragen in Zusammenhang mit lebensbegleitendem Lernen, Erhebung der Weiterbildungsbeteiligung</p>
	<p>Bekämpfung der Segregation am Arbeitsmarkt speziell in Bezug auf WiedereinsteigerInnen Zielgruppen: WiedereinsteigerInnen, Frauen die einen beruflichen Umstieg planen, BeraterInnen</p>	<p>Entwicklung von Modellen zur Verbesserung der Informations- und Beratungsangebote, Konzeption und Durchführung des Lehrgangs Laufbahnberatung für Frauen, Durchführung von Empowermentmaßnahmen, Durchführung von drei Pilotprojekten zur Laufbahnberatung für Frauen</p>
	<p>Entwicklung innovativer Ansätze zum Empowerment von Mädchen und Frauen mit mangelnder Qualifikation (W) Zielgruppen: Mädchen und Frauen mit niedriger Qualifik., bzw. mit abgebrochener Schul- oder Berufsausbildung, WiedereinsteigerInnen mit nicht mehr verwertbaren Ausbildungen</p>	<p>Maßnahmen der Beratung, Begleitung, Unterstützung und Qualifizierung, Durchführung von Projektarbeiten, Angebot eines Betriebspraktikums</p>
	<p>Einführung von GM in die Regionalentwicklung, Erarbeitung von Modellen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (N) Zielgruppen: EntscheidungsträgerInnen, MultiplikatorInnen, RaumplanerInnen, WiedereinsteigerInnen mit Betreuungspflichten, atypisch Beschäftigte, Unternehmen mit Personalbedarf</p>	<p>Maßnahmen der Beratung, Information und Sensibilisierung, Durchführung von Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Integration von GM in allen Förderrichtlinien</p>
	<p>Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt mit Focus auf IT (B) Zielgruppen: Frauen mit Basisqualifizierung im IT- und EDV-Bereich</p>	<p>Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Ausbildung von LehrerInnen und MultiplikatorInnen, Maßnahmen der Sensibilisierung, Information, Öffentlichkeitsarbeit, Forschung</p>
	<p>Implementierung von Chancengleichheit und GM in allen Strukturen, Körperschaften, Gemeinden und Interessensvertretungen (B) Zielgruppen: EntscheidungsträgerInnen, MeinungsbildnerInnen, MultiplikatorInnen, regionale und wirtschaftliche Ebene</p>	<p>Maßnahmen der Bewusstseinsbildung, Forschung und Beratung, Qualifizierungsmaßnahmen für TrainerInnen, BeraterInnen und ErwachsenenbilderInnen, Entwicklung eines Medienkoffers zur Implementierung von Gendermainstreaming für die Vergabe- und Verwaltungsstellen von EU-Förderungen im Burgenland</p>
	<p>Entwicklung struktureller Voraussetzungen für Chancengleichheit an steirischen Schulen und IKT- Lehrausbildung (St) Zielgruppen: Mädchen/ Frauen von 10-18 Jahren, LehrerInnen, Eltern, Kommunen, Unternehmen, Ausbildungsverantwortliche Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>Maßnahmenentwicklung und Umsetzung in den Bereichen: Information, Beratung, Organisationsentwicklung, Durchführung der Lehrausbildung in IKT, Schaffung und Verbesserung der Schnittstellen zwischen AkteurInnen und Institutionen, Forschung</p>
	<p>Implementierung und Verankerung von Gendermainstreaming in Unternehmen, in der regionalen Arbeitsmarktpolitik und auf institutioneller Ebene (St) Zielgruppen: GM-Beauftragte, Managementebenen, arbeitsmarktpolitische Organisationen, TrägerInnen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, Opinion Leader und politische RepräsentantInnen</p>	<p>Maßnahmen der Bewusstseinsbildung, Schulungen und Begleitung bzgl. GM, Erhebung und Auswertung von Daten zu Diskriminierung, Implementierung von GM-Maßnahmen, Forschung</p>
	<p>Erhöhung der Frauenerwerbsquote und Eindämmung des beruflichen Ausstiegs von Frauen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten (K) Zielgruppen: Frauen und Männer vor dem Berufsausstieg, Unternehmen, beschäftigte Frauen mit geringem Ausbildungsniveau, BerufsrückkehrerInnen mit abgebrochener Ausbildung, EntscheidungsträgerInnen, MeinungsbildnerInnen und MultiplikatorInnen</p>	<p>Entwicklung und Durchführung von Beratungsmaßnahmen, individuelle Coachingangebote, Qualifizierungsmaßnahmen, Sensibilisierung und Implementierung bzgl. GM Einrichtung einer Arbeitsgruppe und einer Anlaufstelle für Gendermainstreaming</p>
	<p>Bewusstseinsbildung, Kompetenzaufbau und -vermittlung zur Herstellung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (S) Zielgruppen: Arbeitslose und beschäftigte Frauen, WiedereinsteigerInnen MigrantInnen, Unternehmen, Fremdenverkehrsverbände, Führungskräfte, PersonalistInnen, Betriebsräte u. PersonalvertreterInnen, regionale Institutionen, Bildungseinrichtungen</p>	<p>Maßnahmen der Bewusstseinsbildung und Information, Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen in technischen Berufen und in Tourismusberufen, Betreuung von zehn Unternehmensgründungen, Entwicklung von Lösungsstrategien und Umsetzungsprojekten zur Erhöhung der Chancengleichheit von MigrantInnen</p>
	<p>Förderung der symmetrischen Geschlechterverteilung am IKT-Arbeitsmarkt (T) Zielgruppen: Frauen mit/ohne Betreuungspflichten mit Interesse an IKT, Frauen in regionalen Randzonen mit reduziertem Ausbildungs- und Beratungsangebot</p>	<p>Maßnahmen der Bewusstseinsbildung- Information und Aufklärung, Forschung, Entwicklung von betrieblichen Strategien und Instrumenten zur individuellen Karriereplanung, Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen, Netzwerkbildung</p>
	<p>Hebung der Frauenerwerbsquote durch Entwicklung auf Ebene der Regionen, Unternehmen und Frauen (V) Zielgruppen: BerufsrückkehrerInnen, WiedereinsteigerInnen, MigrantInnen, Unternehmen, regionale EntscheidungsträgerInnen</p>	<p>Informationsveranstaltungen und Durchführung von Betriebsberatungen, Entwicklung von Mentoring als Personalentwicklungskonzept, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen</p>
	<p>Erhöhung der Chancengleichheit in Ausbildung und Beschäftigung von AsylbewerberInnen. Zielgruppen: unbegleitete AsylbewerberInnen im Alter von 15 bis 25 Jahren</p>	<p>Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (Sprache, IKT ...), Informations- und Orientierungsangebote bzgl. Arbeitsmarkt und Ausbildung, Angebot psychologischer Begleitung</p>
	<p>Entwicklung innovativer Lösungsansätze zur Verbesserung der rechtlichen und faktischen Situation von AsylbewerberInnen Zielgruppen: AsylbewerberInnen mit unterschiedlichem Status</p>	<p>Errichtung eines flächendeckenden Netzwerkes für Beratung und Sprachenwerb, Arbeitsmarkt-orientierung u. berufsorientierte Qualifizierung, Kampagne zur Imageverbesserung v. AsylbewerberInnen Erfassung der rechtl. u. faktischen Rahmenbedingungen u. deren Auswirkungen auf die Zielgruppe</p>
	<p>Verbesserung der Situation von AsylbewerberInnen am Tiroler Arbeitsmarkt (T) Zielgruppen: AsylbewerberInnen und unbegleitete minderjährige Flüchtlinge</p>	<p>Überprüfung der bestehenden Strukturen, AkteurInnen und deren Zusammenspiel, Maßnahmen der Qualifikation und Beratung, Angebot der psychologischen Beratung/Unterstützung</p>