

EQUAL, Freizügigkeit guter Konzepte

Diskriminierungen und
Ungleichheiten in Europa
bekämpfen

Beschäftigung & Europäischer Sozialfonds



Beschäftigung & Soziales



Europäische Kommission

EQUAL, Freizügigkeit guter Konzepte

Diskriminierungen und Ungleichheiten in Europa bekämpfen

Beschäftigung & Soziales

Beschäftigung & Europäischer Sozialfonds

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Referat B4

Manuskript abgeschlossen im November 2004

Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Generaldirektion „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“ der Europäischen Kommission wider.

Möchten Sie das elektronische Informationsblatt „ESmail“ der Generaldirektion „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“ der Europäischen Kommission erhalten, schreiben Sie bitte eine elektronische Nachricht an folgende Adresse: empl-esmail@cec.eu.int — das Informationsblatt erscheint regelmäßig in Deutsch, Englisch und Französisch.

*Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden*

Gebührenfreie Telefonnummer:
00 800 6 7 8 9 10 11

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005

ISBN 92-894-7000-3

© Europäische Gemeinschaften, 2005
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

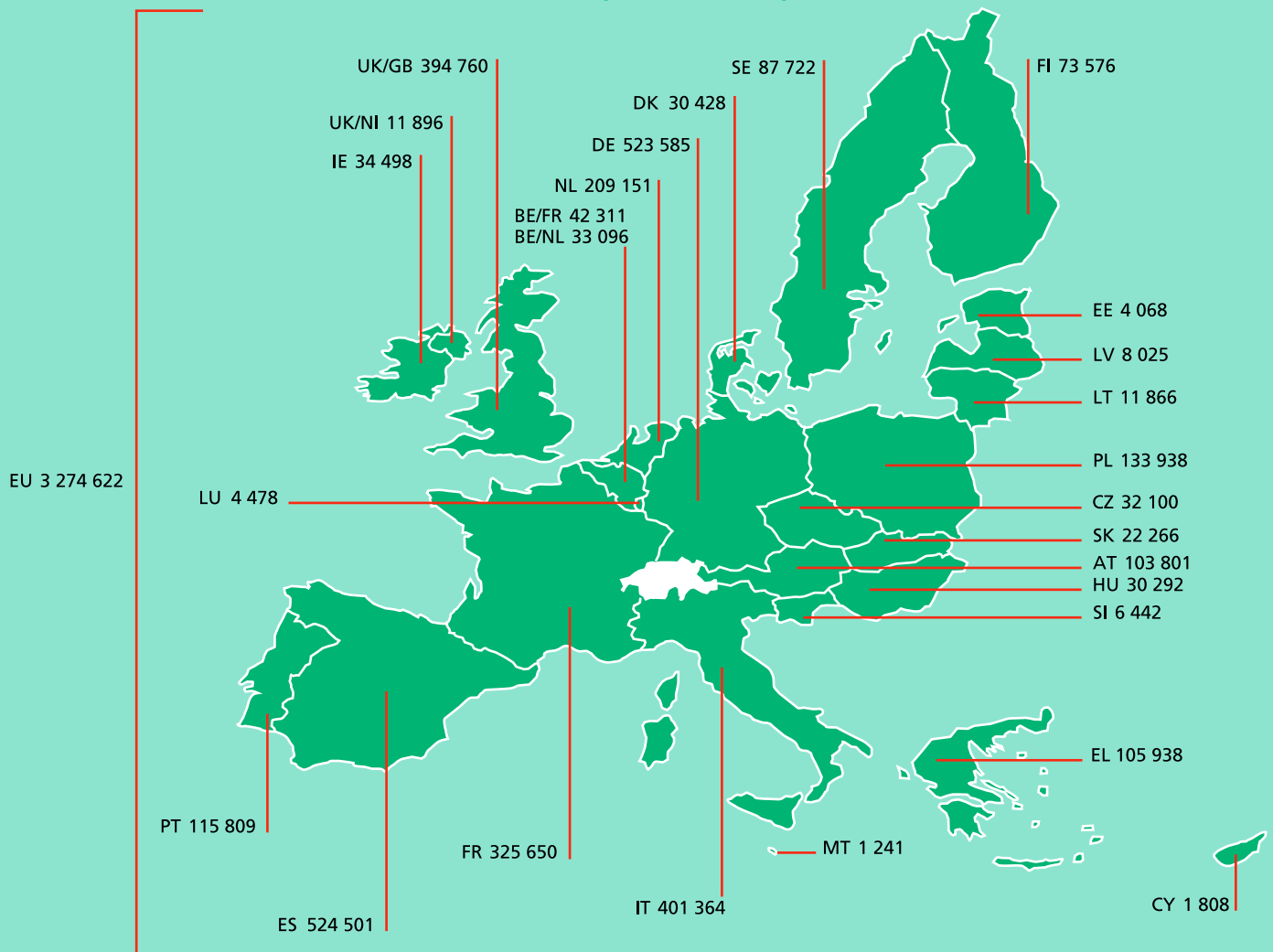
GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

INHALT

| | |
|-----------|--|
| 5 | DIE BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN UND UNGLEICHHEITEN |
| 5 | Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle |
| 6 | Ein für alle offener Arbeitsmarkt |
| 7 | Worum geht es bei der EQUAL-Initiative? |
| 8 | Partnerschaft und Stärkung der Handlungsfähigkeit: Einbeziehung und Befähigung der einschlägigen Akteure |
| 9 | Transnationale Zusammenarbeit: Lernen aus den Erfahrungen in anderen Mitgliedsländern |
| 10 | „Gender Mainstreaming“: Gleichbehandlung von Mann und Frau zum festen Bestandteil von Politik und Alltagspraxis machen |
| 10 | Themenschwerpunkte: Erfahrungsaustausch zu vorrangigen Problemen |
| 10 | Innovation: Ausarbeitung und Erprobung neuer Ansätze |
| 11 | „Mainstreaming“: Umsetzung des Gelernten in Politik und Praxis |
| 12 | ERGEBNISSE UND MASSNAHMEN IM RAHMEN VON EQUAL |
| 12 | Menschen mit Behinderungen |
| 12 | Ältere Erwerbstätige |
| 13 | Unternehmensgründung durch Arbeitsuchende oder Nichterwerbspersonen |
| 13 | Unterstützung der Arbeitgeber bei der Förderung der Vielfalt |
| 13 | Offener Zugang zu Lernmöglichkeiten |
| 14 | Geschlechtertrennung in Branchen und Berufen |
| 14 | Aufteilung von Betreuungs- und Haushaltspflichten |
| 14 | Soziales Verantwortungsbewusstsein der Unternehmen |
| 15 | Wiedereingliederung ehemaliger Häftlinge zur Bekämpfung ihrer Ausgrenzung |
| 15 | Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen durch die Sozialwirtschaft |
| 15 | Asylbewerber |
| 16 | KONTAKTAUFNAHME |



**Finanzielle Aufgliederung 2000-2006 pro Mitgliedsstaat
(Neue Mitgliedsstaaten nur 2004-2006)
(in 1 000 EUR)**



DIE BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN UND UNGLEICHHEITEN

Die Beseitigung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz und beim Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten ist ein zentraler Bestandteil der Strategie der Europäischen Union, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Durch Förderung eines stärker eingliederungsorientierten Arbeitsmarktes kann die Europäische Union (EU) die Quote der Erwerbstätigen sowie der in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen erhöhen und den Beitrag jeder und jedes Einzelnen zur wirtschaftlichen Entwicklung und zur Gesellschaft als Ganzes maximieren.

Die stärkere Eingliederungsorientierung der verschiedenen europäischen Arbeitsmärkte bedarf innovativer und flexibler politischer Lösungen. Mit der im Jahr 2000 auf den Weg gebrachten Gemeinschaftsinitiative EQUAL trägt die Europäische Kommission zur Bereitstellung der erforderlichen Mittel und Methoden bei. Im Rahmen dieser Initiative sollen unterschiedliche Wege untersucht und erprobt werden, um Diskriminierung am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen. Zudem soll ein grenzüberschreitender Austausch von beispielhaften Lösungen zu dem Zweck stattfinden, in ganz Europa Einfluss auf die Politik und die etablierte Praxis zu nehmen.

Durch den Aufbau von Partnerschaften versetzt EQUAL alle Beteiligten in die Lage, Innovationen voranzutreiben, Fachkompetenz weiterzugeben und neue Lösungen zu verbreiten. In der bis 2008 laufenden zweiten Runde dieser einzigartigen Initiative werden weiterhin neue Ideen und Lösungen auf dem Gebiet der Gleichstellung sowie praktische Wege zu ihrer Anwendung am Arbeitsplatz und beim Zugang zu Arbeit entstehen.

MEHR UND BESSERE ARBEITSPLÄTZE FÜR ALLE

Auf dem Gipfeltreffen von Lissabon im März 2000 hat sich die Europäische Union das Ziel gesetzt, bis zum Jahre 2010 *der wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensgestützte Wirtschaftsraum der Welt zu werden, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen*. Mit dem Erreichen eines solchen Ziels wird die Union die nötigen Voraussetzungen für Vollbeschäftigung und größeren sozialen Zusammenhalt schaffen.

Unterstützung beim Erreichen dieses Ziels bieten unter anderem der *europäische Prozess der sozialen Eingliederung* und die *Europäische Beschäftigungsstrategie*. Sie sollen den beschäftigungspolitischen Prioritäten der EU-Mitgliedsländer eine Richtung vorgeben und dadurch sicherstellen, dass diese sich einander annähern. Viele dieser Maßnahmen im Rahmen der nationalen Beschäftigungsstrategien werden durch den Europäischen Sozialfonds finanziert.



© The Image Bank/ Ryan McVay

Die Kluft zwischen den in Lissabon und Stockholm vorgegebenen Zielen und der aktuellen Beschäftigungslage in Europa ist nach wie vor groß. Die Arbeitslosigkeit hat mit dem Konjunkturabschwung zugenommen und in vielen Ländern der EU ein hohes Niveau erreicht. Daher ist die Ankurbelung des Arbeitsmarktes eine politische, soziale und wirtschaftliche Notwendigkeit geworden. In der Praxis bedeutet dies, dass die Flexibilität sowohl der Erwerbstätigen als auch der Unternehmen erhöht, der Arbeitsmarkt für mehr Menschen zugänglich gemacht, die Investitionen in Humankapital gesteigert sowie beispielhafte Lösungen entwickelt, ausgetauscht und angewendet werden müssen.

Die beschäftigungspolitischen Ziele des Gipfels von Lissabon (2000) und Stockholm (2001):

- die wettbewerbsfähigste und dynamischste, auf Wissen basierte Wirtschaftsgemeinschaft weltweit zu werden, fähig zu nachhaltigem wirtschaftlichen Wachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen sowie stärkerem sozialen Zusammenhalt;
- eine Beschäftigungsrate von 70 % zu erreichen und bis 2010 den Anteil älterer Arbeitnehmer auf 50 % und von Frauen auf 60 % der Berufstätigen zu steigern.

EIN FÜR ALLE OFFENER ARBEITSMARKT

Diskriminierung im Arbeitsleben kann die Ausgrenzung der Betroffenen sowie eine Verringerung ihrer Produktivität und ihres Gesamtbeitrags zur Gesellschaft bewirken. Von Diskriminierung am Arbeitsplatz spricht man zumeist dann, wenn jemand aufgrund von Vorurteilen gegenüber seinem Geschlecht, seiner Rasse oder ethnischen Herkunft, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Ausrichtung weniger wohlwollend behandelt wird als andere. Dabei können diskriminierende Praktiken und Verhaltensweisen sowohl hinter einem Vorwand versteckt werden als auch in Form von Belästigungen, Schikanen, Missbrauch usw. offen erfolgen.

Diskriminierung und Ungleichbehandlung dieser Art stehen im Widerspruch zum europäischen Sozialmodell. Allerdings kann die Europäische Union seit Aufnahme des Artikels 13 in den Vertrag von Amsterdam im Jahr 1997 geeignete Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung ergreifen. Es wurden mehrere gesetzliche Bestimmungen wie etwa die Richtlinie „Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse“ (Richtlinie 2000/43/EG des Rates) und die Richtlinie „Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ (Richtlinie 2000/78/EG des Rates) erlassen. Diese Gesetze tragen dem Umstand Rechnung, dass es ein Grundrecht einer jeden Person ist, sich ungehindert von Vorurteilen um einen Arbeitsplatz zu bewerben und einer Arbeit nachzugehen.

Mit der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sollen effektive Möglichkeiten zur Bekämpfung aller gegenwärtig auf dem Arbeitsmarkt anzutreffenden Diskriminierungsformen gesucht und ausprobiert werden. Da sich diskriminierende Verhaltensweisen wie etwa Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz und Einschränkung des Zugangs zu Beschäftigungsmöglichkeiten oft gegenseitig verstärken, entstehen fortwährend neue Ursachen für Diskriminierung und Ungleichbehandlung (z. B. die „digitale Ausgrenzung“). Mit dem Beitritt der neuen Mitgliedsländer zur EU im Jahr 2004 haben sowohl die Integration der

ethnischen Minderheiten der Union als auch die Notwendigkeit, beispielhafte Lösungen in der Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz und beim Zugang zur Arbeit zu entwickeln und gemeinsam zu nutzen, noch an Bedeutung gewonnen.

Diskriminierung liegt beispielsweise vor, wenn jemand aufgrund eines Vorurteils (Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Glauben oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung) ein geringeres Entgelt bekommt als andere, obwohl er eine vergleichbare Tätigkeit ausübt und über ähnliche Qualifikation und Erfahrung verfügt.



Dass Diskriminierung schwer feststellbar sein kann und oftmals nicht gemeldet wird, macht eine Beurteilung des Problems in seiner ganzen Bandbreite schwierig. Jedoch wurden die Bürger Europas im Juni 2003 vom Statistischen Amt der Europäischen Kommission (Eurostat) gefragt, ob sie diskriminierende Vorgehensweisen am Arbeitsplatz, in der Schule oder beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen schon einmal erlebt oder beobachtet hätten. Die meisten der Befragten gaben an, sie hielten die ethnische Herkunft, den Glauben, die sexuelle

Ausrichtung oder das Alter für die wichtigsten Hürden bei der Arbeitssuche. Als die ihrer Meinung nach am meisten verbreitete Form der Diskriminierung nannte die Mehrheit der Befragten die Voreingenommenheit gegenüber ethnischen Minderheiten am Arbeitsplatz. Als Bereiche, in denen Diskriminierung nach Auffassung der Befragten am wahrscheinlichsten ausgeübt wird, wurden Arbeitsplatzsuche, Wohnungssuche, Zugang zu Bildung und Zugang zu Betreuungsleistungen genannt.

WORUM GEHT ES BEI DER EQUAL-INITIATIVE?

EQUAL ist eine Gemeinschaftsinitiative, die als Entwicklungswerkstatt für eine integrationsfördernde Umsetzung der europäischen Arbeitsmarktpolitik und entsprechender Maßnahmen dient. Dadurch leistet sie einen wichtigen Beitrag zur laufenden Reform des Arbeitsmarktes. Sie unterstützt sowohl die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie in nationale Aktionspläne für Beschäftigung und soziale Eingliederung als auch die europaweite Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichstellung von Mann und Frau.

Finanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Mitgliedstaaten, bietet die Initiative für alle beschäftigungspolitischen Akteure eine experimentelle Plattform, auf der sie beispielhafte Lösungen finden, entwickeln, ausprobieren und austauschen können. Ihr Ziel ist herauszufinden, welche Ansätze zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Ausbildung und Arbeitsleben funktionieren und welche nicht – und was die jeweiligen Gründe dafür sind.



EQUAL unterscheidet sich von anderen Programmen des Europäischen Sozialfonds in seiner innovativen Dimension und dadurch, dass die aktive Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsländern und den betroffenen Akteuren im Vordergrund steht.

Um das vorgegebene Ziel eines diskriminierungsfreien und nachhaltigen Arbeitsmarktes zu erreichen, wurde EQUAL um ein Gerüst von sechs Grundsätzen oder „Bausteinen“ herum konzipiert:

- Bewältigung komplexer Probleme durch Einbeziehung aller betroffenen Akteure und Befähigung dieser zur Bekämpfung von Benachteiligung und Ausgrenzung am Arbeitsplatz und beim Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten
 - Lernen aus Erfahrungen in anderen Mitgliedsländern
 - Umsetzung der Chancengleichheit von Mann und Frau in sämtliche Bereiche von Politik und Praxis
 - Konzentration auf vorrangige Probleme, bei denen mehrere Mitgliedsländer erwarten, dass sie mit Hilfe von transnationaler Zusammenarbeit ihre nationale Arbeitsmarktpolitik besser umsetzen können
 - Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze
 - Gegenseitiger Austausch beispielhafter Lösungen sowie Einflussnahme auf Politik und Praxis
- ➔ **Partnerschaft und Stärkung der Handlungsfähigkeit**
 - ➔ **Transnationale Zusammenarbeit**
 - ➔ **Gender Mainstreaming**
 - ➔ **Themenschwerpunkte**
 - ➔ **Innovation**
 - ➔ **„Mainstreaming“: Umsetzung der Ergebnisse in Politik und Praxis**

Daten und Fakten zu EQUAL

EQUAL wird von der Europäischen Union und den nationalen Regierungen aller Mitgliedsländer finanziert. Die Zuständigkeit für die Ausführung der Programme in den Mitgliedsländern liegt bei den nationalen Behörden (zumeist bei den Arbeitsministerien).

Der Beitrag der EU zu EQUAL beläuft sich auf etwa 3,2 Mrd. EUR; hinzu kommen 2,2 Mrd. EUR aus den Mitgliedsländern.

In den Jahren 2001 und 2004 haben die Mitgliedstaaten zwei Ausschreibungen für Entwicklungspartnerschaften im Rahmen von EQUAL durchgeführt.

An der zweiten Runde von EQUAL (2004-2008) nehmen alle 25 Mitgliedsländer teil. Die Zahl der Programme beträgt 27, da mit Belgien und Großbritannien jeweils zwei vereinbart wurden.

Von den rund 3000 EQUAL-Entwicklungspartnerschaften wirken etwa die eine Hälfte in der ersten Runde (2001-2004), die andere in der zweiten (2004-2008).

Ausführliche Tabellen mit einer Aufteilung der Entwicklungspartnerschaften nach Mitgliedsländern und Themenfeldern finden sich unter <https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/index.jsp>



© The Image Bank/Michel Thorevkoff

PARTNERSCHAFT UND STÄRKUNG DER HANDLUNGSFÄHIGKEIT: EINBEZIEHUNG UND BEFÄHIGUNG DER EINSCHLÄGIGEN AKTEURE

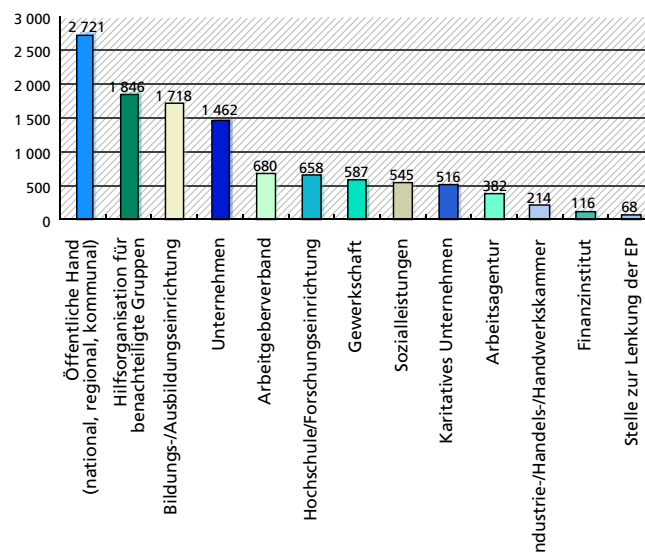
EQUAL unterstützt **Entwicklungspartnerschaften** mit wichtigen Akteuren wie kommunalen und regionalen Behörden, öffentlichen Vermittlungsdiensten, Nichtregierungsorganisationen, Privatunternehmen (insbesondere KMU) und Sozialpartnern.

Durch die Zusammenarbeit so breit gefächerter Partner wird gewährleistet, dass die im Rahmen von EQUAL ergriffenen Maßnahmen bei der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung, Effektivität und Effizienz gewinnen. Beteiligte und Betroffene werden von Anfang an in die Bedarfsanalyse sowie in Gestaltung und Ausführung aller Aktivitäten einbezogen. Durch die Mitwirkung von Privatwirtschaft, Öffentlicher Hand und Nichtregierungsorganisationen entsteht ein Forum für Dialog und Konsensherstellung.

Partnerschaften erzeugen eine kritische Masse, die sich auf die Entscheidungen der Politik auswirken und damit

dauerhafte strukturelle Veränderungen ermöglichen kann. Darüber hinaus verringern sie Doppelarbeit und weisen Ergebnisse vor, die ein Akteur allein gar nicht bewirken könnte. Zudem bringen sie durch Einbeziehung unterschiedlicher Handlungsträger frischen Wind in die Zusammenarbeit, so dass althergebrachte Ansichten in Frage gestellt werden und Probleme angegangen werden können, die mehrdimensional (d. h. von unterschiedlichen Standpunkten aus zu betrachten) sind und mehrere Ebenen (Kommunen, Regionen, Staaten und sogar Europa) betreffen.

Anzahl und Art der Partner in den Entwicklungspartnerschaften der ersten Runde von EQUAL



Partnerschaften im Rahmen von EQUAL haben sich als erfolgreich erwiesen, wenn sie

- **ganzheitlich und integrationsfördernd sind:** Dies erfordert zum einen, dass ein gemeinsames Verständnis der Art und Ursachen der Probleme erarbeitet wird, die mehrdimensional sind und mehrere Ebenen betreffen, sowie die entschlossene Mitwirkung aller Partner einschließlich der Arbeitgeber. Zum anderen, dass die auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligten in die Arbeit der Partnerschaft einbezogen werden;
- **transparent sind:** Dies ist dann der Fall, wenn die Partnerschaft sich klare Ziele gesetzt und transparente Strukturen und Prozesse geschaffen hat, die den Partnern, den auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligten und den sonstigen Akteuren die Beteiligung erleichtern;
- **sich untereinander austauschen:** Die Förderung einer partnerschaftlichen „Lernkultur“ ist der Schlüssel für mehr Effizienz und Effektivität. Die Partner können dadurch voneinander lernen, dass sie im offenen

Erfahrungsaustausch neue Ideen entwickeln. Nur wenn das Lernen selbst offen und aufrichtig vonstatten geht, können Fehlschläge ebenso besprochen werden wie Erfolge. Dies ist Voraussetzung dafür, dass erfolgreiche Modelle übernommen oder angepasst werden können. Durch einen vorausschauenden Austausch können die Partner auch besser auf mögliche Hindernisse beim Aufbau ihrer Partnerschaft aufmerksam gemacht werden und Möglichkeiten zu ihrer Überwindung erarbeiten;

- **Geduld haben:** Die Ziele der Partnerschaften sind anspruchsvoll, die zu bewältigenden Probleme komplex und die gewählten Lösungswege mit Risiken verbunden. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist daher die Einplanung von ausreichend Zeit für Gespräche, bewertende Rückschau und den Aufbau von Beziehungen zu Partnern und Betroffenen, was zu gegenseitigem Respekt und Verständnis beiträgt – den Voraussetzungen für Vertrauen.

TRANSNATIONALE ZUSAMMENARBEIT: LERNEN AUS DEN ERFAHRUNGEN IN ANDEREN MITGLIEDSLÄNDERN

Die Schaffung eines europaweiten integrationsfördernden Arbeitsmarktes ist ein ehrgeiziges Ziel und eine anspruchsvolle Aufgabe. Bei der Herstellung des richtigen Lernumfelds kann die grenzüberschreitende Zusammenarbeit eine zentrale Rolle spielen.

Mit EQUAL soll eine effektive grenzüberschreitende Zusammenarbeit gefördert und der Austausch von Erfahrung und beispielhaften Lösungen zwischen den Partnerschaften wie auch zwischen den Mitgliedsländern vorangetrieben werden. Dieser Austausch von Ergebnissen bringt für die Weiterentwicklung der Politik auf allen Ebenen echte Vorteile mit sich.

Grenzüberschreitende Zusammenarbeit findet auf drei Ebenen statt:

- zwischen den Entwicklungspartnerschaften;
- zwischen nationalen thematischen Netzwerken der Entwicklungspartnerschaften;
- zwischen den für EQUAL zuständigen Verwaltungsbehörden und wichtigen Persönlichkeiten und Organisationen in der EU.

Wie die mit EQUAL gemachten Erfahrungen gezeigt haben, ist transnationale Zusammenarbeit nicht einfach; sie kann aber beim Erreichen von Zielen, die unter nor-



malen Umständen unerreichbar bleiben, häufig die wirkungsvollste Vorgehensweise darstellen. Das liegt daran, dass grenzüberschreitende Zusammenarbeit ein Mittel für jenes unorthodoxe Denken ist, ohne das Innovationen nicht möglich sind.

Die grenzüberschreitende Dimension von EQUAL ist nicht nur ein Art „Zusatz“ für einige wenige Akteure, sondern fester Bestandteil der Arbeit aller Beteiligten. Wichtig für den Erfolg von EQUAL ist der Umstand, dass sich jeder Partner die im Zentrum dieser Initiative stehenden Ideen des Ausprobierens und Austauschens zu Eigen macht.

Daten und Fakten zur transnationalen Zusammenarbeit bei EQUAL

Im Rahmen von EQUAL müssen mindestens zwei Entwicklungspartnerschaften aus zwei verschiedenen Mitgliedsländern einen gemeinsamen Arbeitsplan zur Entwicklung oder gemeinsamen Erprobung neuer Ansätze, Dienstleistungen oder Produkte aufstellen. Bis September 2004 hatten über 1350 Entwicklungspartnerschaften 487 transnationale Kooperationsverträge geschlossen.

Die von den Entwicklungspartnerschaften für die transnationale Zusammenarbeit vorgesehenen Etats weisen große Unterschiede auf; in der ersten Förderrunde liegen sie im Mittel bei 347 000 EUR je transnationaler Partnerschaft.

Ausführlichere Angaben in der gemeinsamen EQUAL-Datenbank unter:
<https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/index.jsp>

Beispiel für die transnationale Zusammen- arbeit zwischen Entwicklungspartnerschaften

Vier EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (aus Österreich, Italien, Ungarn und Portugal) arbeiten im Rahmen eines transnationalen Kooperationsvertrages zusammen. Die portugiesische Partnerschaft bemüht sich landesweit um die Einführung von 19 Gleichstellungsplänen in Unternehmen und Organisationen, die italienische ist auf dem Gebiet lebenslanges Lernen tätig, und die ungarische will die Beschäftigungsfähigkeit der Volksgruppe der Roma verbessern. Der transnationale Austausch hat einen Lernprozess in Gang gesetzt, mit dessen Hilfe alle Partner sowohl den Bedürfnissen ethnischer Minderheiten besser Rechnung tragen als auch eine Gleichstellungskomponente in ihre Maßnahmen integrieren können. So erstellen die ungarischen Partner unter Rückgriff auf die in Portugal gesammelten Erfahrungen derzeit einen Unternehmensratgeber für die Einführung von Plänen zur Gleichstellung von Männern und Frauen sowie von ethnischen Minderheiten.

„GENDER MAINSTREAMING“: GLEICHBEHANDLUNG VON MANN UND FRAU ZUM FESTEN BESTANDTEIL VON POLITIK UND ALLTAGSPRAXIS MACHEN

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen einer Gesellschaft bringt deren politische Reife zum Ausdruck und ist für stetiges Wachstum und dauerhafte Demokratie unerlässlich. Von diesem ehrgeizigen Ziel ist man jedoch trotz der erheblichen Fortschritte, die unter Führung der EU in den letzten 40 Jahren zu verzeichnen waren, nach wie vor weit entfernt.

Das Scheitern des Vorhabens, die Stellung der Frauen – und im selben Zuge auch die der Männer – zu verändern, hat dazu geführt, dass die Wirksamkeit von Gleichstellungsprogrammen inzwischen von Politikern und den in der Gleichstellung Tätigen in Frage gestellt wird. Es ist erkannt worden, dass es in Bezug auf die gesellschaftlichen Strukturen und die Alltagspraxis sowie auf die Beziehung zwischen Frauen und Männern eines radikalen Umdenkens bedarf, um die tief verwurzelten und oft versteckten Ursachen der Ungleichbehandlung zu beseitigen. Dieser Ansatz wurde unter der Bezeichnung „Gender Mainstreaming“ (Berücksichtigung der Geschlechterdimension in allen Politikfeldern) bekannt.

Der „Gender Mainstreaming“-Ansatz trägt dem Umstand Rechnung, dass konkrete Initiativen allein keine größere Veränderung herbeiführen können. Sein Hauptaugenmerk liegt daher auf den sozialen Unterschieden zwischen Frauen und Männern, und es trägt dem Umstand Rechnung, dass erlernte Unterschiede sich mit der Zeit verändern und sowohl innerhalb von Kulturkreisen wie auch zwischen diesen anders ausgeprägt sein können. Vor allem macht es Gleichbehandlung der Geschlechter zum integralen Bestandteil sämtlicher Politiken und der Alltagspraxis.

THEMENSCHWERPUNKTE: ERFAHRUNGSUSTAUSCH ZU VORRANGIGEN PROBLEMEN

Die Mitgliedsländer der EU haben neun vorrangige Themenbereiche benannt, in denen ein Erfahrungsaustausch stattfinden und voneinander gelernt werden soll (siehe Kasten).

Für jedes Thema hat die Kommission in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsländern eine Plattform zur Unterstützung des Erfahrungsaustauschs geschaffen. Des Weiteren gibt es Politikforen für persönliche Zusammenkünfte zwischen denjenigen, die beispielhafte Lösungen entwickelt haben, und Vertretern aus Politik und Verwaltung sowie von Multiplikatoren. Mit Hilfe dieser Plattformen können die Beteiligten Kenntnisse austauschen, über ihre Bereitschaft zur Lösung wichtiger Probleme diskutieren, politischen Handlungsbedarf zum Ausdruck bringen sowie über innovative Lösungen und die Voraussetzungen für deren Anwendung in einem größeren Maßstab sprechen.

INNOVATION: AUSARBEITUNG UND ERPROBUNG NEUER ANSÄTZE

EQUAL ist eine Versuchswerkstatt, in der sich die einschlägigen Akteure verpflichten, partnerschaftlich neue strategische Ansätze zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Bekämpfung von Diskriminierung zu erarbeiten, zu erproben und zu validieren.

Im Rahmen von EQUAL werden neue Möglichkeiten zur Umsetzung integrationsfördernder Programme und Maßnahmen für Beschäftigung und Ausbildung erprobt und auf ihre Praxistauglichkeit geprüft. Dazu können die Übertragung eines bestimmten Modells auf eine andere Region oder einen anderen Staat, eine neue Kombination bestehender Ansätze oder völlig andere Mittel und



Die neun Themenfelder in EQUAL

- Zugang zum Arbeitsmarkt und Wiedereingliederung in denselben
- Bekämpfung von Rassismus
- Unternehmensgründung
- Sozialwirtschaft
- Lebenslanges Lernen
- Anpassung an den Wandel
- Vereinbarung von Familie und Beruf
- Verringerung geschlechtsbezogener Unterschiede
- Eingliederung von Asylbewerbern

Wege gehören. Zudem findet Innovation nicht nur in Bezug auf Inhalt oder Vorgehensweise statt; innovativ kann auch die Art und Weise der Gestaltung der Entwicklungspartnerschaften und ihre Zusammenarbeit sein.

Innovation ist kein Selbstzweck. Sie ist ein leistungsstarkes Mittel zur Weiterentwicklung von Politik. Mit ihrer Hilfe lässt sich im kleinen Maßstab feststellen, was funktioniert, welche Hürden zu überwinden sind und welche Rolle die öffentliche Hand und die Nichtregierungsorganisationen dabei gewillt und imstande sind, zu spielen.

Durch die Einbeziehung aller Akteure kann man im Rahmen von EQUAL politische Querschnittsprobleme angehen, über institutionelle Grenzen hinweg arbeiten sowie zu einer effektiven Weitergabe und Übernahme der Ergebnisse beitragen.

„MAINSTREAMING“: UMSETZUNG DES GELERNTEN IN POLITIK UND PRAXIS

Den Kern von EQUAL bildet der Grundsatz, die neu entwickelten Ideen und Ansätze in Politik und Praxis aufzunehmen und einzugliedern. Aber innovative Ergebnisse finden ihren Weg zu den Entscheidungsträgern nicht automatisch, und neue Ansätze stoßen bisweilen auf Widerstand. Deshalb bietet EQUAL Strukturen und Mittel dafür, beispielhafte Lösungen in das Bewusstsein von Politikern und wichtigen Akteuren sowohl auf nationaler wie auf europäischer Ebene zu rücken. Alle Mitgliedsländer haben Mechanismen für die Erprobung und Validierung effektiver, effizienter und integrationsfördernder Lösungen für die Umsetzung von Arbeitsmarktprogrammen eingeführt. Dazu gehören unter anderem die Bewertung der Wichtigkeit der Ergebnisse und der mit ihnen verbundenen Vorteile im Vergleich zu bereits eingeführten Politiken und Maßnahmen, die Validierung der bisher gesammelten Erfahrungen und die Verdeutlichung der Umstände, unter denen die Ergebnisse erzielt wurden.



© Aflo/Marka

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL trägt zu einer wirksamen Politikgestaltung bei, indem sie an der Basis herausfindet, was funktioniert und was nicht, und gewährleistet, dass alle wichtigen am Prozess Beteiligten und Betroffenen Organisationen und Gruppen daraus lernen können. Die Ergebnisse werden zusammengefasst und veröffentlicht. Sie sollen die Peer-Reviews bereichern, die im Kontext der europäischen Beschäftigungsstrategie durchgeführt werden, sowie den Prozess der sozialen Eingliederung, die Evaluierungstätigkeiten auf Unions-ebene und die Verbreitungs- und Austauschmaßnahmen, die in den Gemeinschaftsprogrammen gemäß Artikel 13 (Bekämpfung von Diskriminierungen) und Artikel 137 (zugunsten der sozialen Eingliederung) des Vertrags vorgesehen sind unterstützen.

Für eine wirksame Organisation dieser Prozesse haben die Mitgliedsländer und die Europäische Kommission Netzwerke aus staatlichen Behörden, Entwicklungspartnerschaften und betroffenen Akteuren auf nationaler und EU-Ebene gebildet, die über die vielversprechendsten Lösungen und Ergebnisse ihrer Arbeit beraten und sie beurteilen.

Thematische Arbeitsgruppen auf EU-Ebene im Jahr 2004

Beschäftigungsfähigkeit

- Die Einbeziehung der Arbeitgeber
- Die Rolle der Gewerkschaften
- Menschen mit Behinderungen
- Strategien für die Arbeit in Netzwerken
- Ethnische Minderheiten und Einwanderer

Unternehmergeist

- Unternehmensgründung
- Sozialwirtschaft

Anpassungsfähigkeit

- Lebenslanges Lernen
- Altersmanagement

Chancengleichheit

- Unterstützungs- und Betreuungsleistungen für die Familie
- Horizontale und vertikale De-Segregation
- „Gender Mainstreaming“
- Gebietsbezogener Ansatz

Asylbewerber

- Bildung, Ausbildung und Beratung
- Beschäftigung
- Aufbau institutioneller Kompetenz
- Qualifikations-Audit

ERGEBNISSE UND MASSNAHMEN IM RAHMEN VON EQUAL

Die im Rahmen von EQUAL gegründeten Entwicklungspartnerschaften bringen auf vielen Gebieten viel versprechende Ergebnisse hervor, von denen einige im Folgenden vorgestellt werden. Die erste Runde von EQUAL (Beginn 2001) hat bereits neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz aufgezeigt. Weitere Informationen über die neuesten Ergebnisse und Aktivitäten im Rahmen von EQUAL sind zu finden unter: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/index_de.cfm.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

EQUAL verbessert die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen durch kombinierte Ausbildungs- und Beratungsdienste für Arbeitgeber. So wurden beispielsweise im Rahmen von EQUAL Dienstleistungen in Personalbeschaffung und Personalauswahl, Schulungen zur Sensibilisierung für Behindertenprobleme, eine Überprüfung des Arbeitsplatzes auf seine Zugänglichkeit sowie Beratungsleistungen in Fragen der finanziellen Förderung bei Einstellung und Beschäftigung von Behinderten entwickelt. Darüber hinaus wird im Rahmen von EQUAL derzeit versucht, den Wiedereingliederungsprozess stärker „nachfrageorientiert“ statt „angebotsorientiert“ zu gestalten, was bedeutet, dass die oder der Behinderte durch eine möglichst optimale Weiterentwicklung ihrer bzw. seiner Fähigkeiten und Kenntnisse befähigt werden soll, bei diesem Prozess selbst eine führende Rolle einzunehmen.

ÄLTERE ERWERBSTÄTIGE

Der Umgang mit älteren Erwerbstätigen stellt heute in Europa eines der wichtigsten sozialpolitischen Themen dar. Die im Rahmen von EQUAL entstandenen Entwicklungspartnerschaften haben sich dieser Herausforderung mit einem mehrdimensionalen Ansatz angenommen. Dabei sind verschiedene Akteure beteiligt, und unterschiedliche Mittel kommen zum Einsatz. Die Partnerschaften wollen die Einstellung der Arbeitgeber gegenüber älteren Erwerbstätigen beeinflussen, eine Lebensarbeitsperspektive für Erwerbstätige entwickeln, Gesundheitsfürsorge und Sicherheit am Arbeitsplatz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern, das Zusammenleben der Generationen verbessern und alle an diesem Prozess Beteiligten und Betroffenen mobilisieren.

Dabei haben sie bereits spürbare Erfolge erzielt. So haben sie festgestellt, dass ältere Erwerbstätige die größte Motivation daraus ziehen, dass der Arbeitgeber ihre Fähigkeit würdigt, zur Lösung von Problemen beizutragen. Dem könnten die Unternehmen beispielsweise durch die Ausrichtung von „Coaching-Sitzungen“ Rechnung tragen, in denen die Beschäftigten ihre Meinung sagen und eigene Ideen vorbringen können. Älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern böten sie damit Gelegenheit, ihre Kenntnisse zur Geltung zu bringen und zu zeigen, dass sie „Kulturträger“ für das Unternehmen sind. Dabei geht es jedoch nicht nur um die Weiterbildung; man muss die älteren Erwerbstätigen auch unterstützen und ihnen verdeutlichen, welche Möglichkeiten ihnen offen stehen; man muss ihnen die Chance geben, sich neue Arbeitsgebiete zu erschließen, die ihren neuen Prioritäten entsprechen, und man muss sich ihr Können und ihre Erfahrung zunutze machen.



UNTERNEHMENSGRÜNDUNG DURCH ARBEITSUCHENDE ODER NICHTERWERBSPERSONEN

Es gibt überzeugende Belege dafür, dass benachteiligte Gruppen und Gebiete nur schwer Zugang zu Gründungskapital haben. Gleichwohl lassen sich Menschen möglicherweise kostengünstiger aus Arbeitslosigkeit und Inaktivität herausholen, wenn man die Quote der Unternehmensgründungen bei benachteiligten Gruppen wie Frauen oder ethnischen Minderheiten steigert. EQUAL bietet Randgruppen Unternehmensdienstleistungen an, verbessert ihre unternehmerischen Fähigkeiten und entwickelt leistungsfähige Unterstützungssysteme für alle. In der Regel legen die EQUAL-Partnerschaften den Schwerpunkt bei Unternehmensgründungen auf den Aspekt Humankapital und auf die Beseitigung von Hürden sowohl beim Angebot von Finanzmitteln (von privaten und öffentlichen Geldgebern) als auch auf der Nachfrageseite (mögliche Kunden). Gegenwärtig wird ausprobiert, wie sich Schwarzarbeit, die häufig von ethnischen Minderheiten oder Wanderarbeitern verrichtet wird, mit Hilfe neuer Ansätze in reguläre Arbeitsverhältnisse umwandeln lässt, so dass sich die Betroffenen weiterbilden, ihren sozialen Status verbessern, ein höheres Einkommen erzielen und Unabhängigkeit erlangen können. Um die finanzielle Leistungsfähigkeit benachteiligter Gruppen und Einzelpersonen zu stärken, wird im Rahmen von EQUAL auch mit Darlehensfonds zusammengearbeitet, die aus anderen Quellen finanziert werden.

UNTERSTÜTZUNG DER ARBEITGEBER BEI DER FÖRDERUNG DER VIELFALT

Mehrere Entwicklungspartnerschaften haben festgestellt, dass sich Arbeitgeber am ehesten dann von Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt überzeugen lassen, wenn andere Arbeitgeber die positiven Effekte von Diversifikationsstrategien (z. B. auf Konfliktbewältigung und Stressabbau, Fluktuation und Abwesenheit, Unternehmensimage und Diversifizierung von Leistungen) aufgrund von Erfahrungen im eigenen Unternehmen selbst bestätigen konnten. Ein entsprechender Erfahrungsaustausch wird z. B. durch die öffentliche Anerkennung für Arbeitgeber begünstigt, die Gleichstellung in allen Aspekten der Personaleinstellung und -förderung praktizieren („EQUAL Opportunities Employers“), durch das Herausstellen von Rollenmodellen, durch die Ausrichtung von Gesprächsrunden mit Arbeitgebern vor Ort und den Aufbau kommunaler Arbeitgebernetze. Positive Erfahrungen sind ferner mit dem Austausch beispielhafter Lösungen und der Nutzung von Rollenmodellen grenzübergreifender Partner gemacht worden.



© Getty Images/Christian Michaels

OFFENER ZUGANG ZU LERNMÖGLICHKEITEN

Eine weitere im Rahmen von EQUAL angegangene Herausforderung ist die Förderung des Lernens in jenen Bevölkerungskreisen, die normalerweise von den formalen Bildungsangeboten ausgeschlossen sind. Der Zugang zu Lernmöglichkeiten ist häufig aus Zeitgründen, aufgrund der Lebensumstände und wegen fehlender Lernerfahrung eingeschränkt. Eine Möglichkeit zur Überwindung dieser Hürden besteht im Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnik an innovativen Standorten wie etwa Supermärkten, um auf diese Weise die Inanspruchnahme alternativer Lernmethoden zu maximieren.

Personen mit geringen Grundkenntnissen und/oder Qualifikationsdefiziten ist der Zugang zu Aus- und Weiterbildung vielfach verwehrt. EQUAL versetzt mehrere Partner – und neue Partnerschaften – in die Lage, dies durch neue Formen der Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene zu ändern. Viele Städte und Gemeinden haben sich erstmals zusammengetan, um gemeinsam ein auf die Bedürfnisse der Betroffenen zugeschnittenes Angebot im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung anzubieten.



GESCHLECHTERTRENNUNG IN BRANCHEN UND BERUFEN

Durch die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht EQUAL nicht nur die Rollenverteilungs- und Berufswahl künftiger Generationen an, sondern stellt auch die vorherrschende Haltung der heutigen Elterngeneration in Frage. Es sind moderne Lehrpläne für Grund- und weiterführende Schulen erprobt worden, die den althergebrachten Geschlechterrollen und der schleichenden Übernahme der entsprechenden Klischees in Wissenschaft und Technik entgegentreten. In diesen Kursen werden anhand von Haushaltstätigkeiten wie Kochen, Backen oder Bügeln bestimmte Phänomene in Chemie und Physik erklärt. Mit dem Erfolg, dass die Schülerinnen eine naturwissenschaftliche Tätigkeit als Berufsmöglichkeit in Betracht ziehen und die Schüler lernen, Haushaltstätigkeiten mehr zu schätzen.

AUFTEILUNG VON BETREUUNGS- UND HAUSHALTS-PFLICHTEN

In den Niederlanden wurde mit Hilfe der Kampagne „Männer nehmen's in die Hand“ eine landesweite Diskussion über die Bedeutung einer aktiven Vaterschaft losgetreten. Bestandteile der Kampagne waren massive Medienwerbung, ergänzende Pressekonferenzen, eine Internetseite und eine Talkshow (zwei Staffeln à zwölf Sendungen). In dem ersten Fernsehspot wurden die Männer mit den Vorwänden konfrontiert, unter denen sie sich der Übernahme von mehr häuslichen Pflichten für gewöhnlich entziehen. Nach einer Weile wurden die Anzeigen so abgeändert, dass der Schwerpunkt auf Motivation und Inspiration anstatt auf Provokation gelegt wurde. In dieser zweiten Staffel wurde herausgestellt, dass die Frauen lernen müssten, ihr „Haushalts- und Betreuungsmonopol“ aufzugeben und anzuerkennen, dass die Männer die Kinderbetreuung oder die Haus-

haltsarbeiten zwar möglicherweise anders, aber ebenso effektiv ausführten.

In Zusammenarbeit mit großen niederländischen Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen und der führenden Fußballmannschaft des Landes hat EQUAL auch Aktivitäten organisiert, um zu zeigen, welche Vorteile es hat, wenn Väter sich intensiv mit ihren Kindern beschäftigen. Einer Wirkungsanalyse vom Mai 2004 zufolge war die Kampagne 55 % der niederländischen Bevölkerung bekannt. Zudem gaben 59 % der befragten Männer und 52 % der befragten Frauen an, dass sie als Folge der Kampagne mindestens einmal monatlich über die Aufteilung der familiären Pflichten berieten.

SOZIALES VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN DER UNTERNEHMEN

Kleinunternehmen verfügen nicht über viel Personal. Folglich sind Diversifizierungsansätze, die auf dem Konzept der sozialen Verantwortung der Unternehmen beruhen, für sie zumeist weniger interessant und auch weniger wichtig. EQUAL sucht nach neuen Wegen, um diese Unternehmen dazu zu bringen, bei der Eingliederung benachteiligter Gruppen eine aktive Rolle zu übernehmen. Derzeit werden verschiedene Maßnahmen, wie etwa unterstützte Beschäftigung und Hilfestellung von Vermittlern, erprobt. Positive Ergebnisse haben auch der persönliche Kontakt mit Kleinunternehmen sowie nachhaltige Unterstützungs- und Betreuungsangebote gezeitigt (z. B. Fortbildungsprogramme, persönliche Betreuung, Fallmanagement, Job-Profiling und Anpassung von Tätigkeitsprofilen), mit deren Hilfe Unternehmen in die Lage versetzt werden, Probleme in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu lösen.



WIEDEREINGLIEDERUNG EHEMALIGER HÄFTLINGE ZUR BEKÄMPFUNG IHRER AUSGRENZUNG

Im Rahmen von EQUAL werden die Fachkenntnisse von Häftlingen geprüft und bewertet, mit dem Ziel, die entsprechenden Ergebnisse in die regulären Fortbildungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen aufzunehmen. Es geschieht nur allzu oft, dass ehemalige Gefängnisinsassen nach der Entlassung sich selbst überlassen bleiben. Wegen ihres geringen Selbstwertgefühls und häufig nur niedriger Schulbildung haben sie schlechte Aussichten auf einen Arbeitsplatz, wodurch sich das Rückfallrisiko erhöht. Zudem werden sie bei der Arbeitssuche häufig diskriminiert, da viele Arbeitgeber nur ungern ehemalige Strafgefangene einstellen. Dem begegnet EQUAL durch Einbeziehung vieler Partner; hierzu rechnen unter anderem die Sozialpartner, Bildungseinrichtungen, öffentliche Vermittlungsdienste, Justizministerien und Interessengruppen. Die Maßnahmen sind jedoch nicht auf die Fortbildung beschränkt, denn die soziale Wiedereingliederung ehemaliger Häftlinge ist ebenfalls unerlässlich. Deshalb werden die Wiedereingliederungsmaßnahmen durch Einbeziehung der einschlägigen Einrichtungen in die Partnerschaften gestärkt.

SCHAFFUNG VON MEHR UND BESSEREN ARBEITSPLÄTZEN DURCH DIE SOZIALWIRTSCHAFT

EQUAL erprobt die Möglichkeiten des Franchising in der Sozialwirtschaft. Dabei dient eine kleine Genossenschaft, die ein Hotel betreibt, wegen ihres wirtschaftlichen Erfolgs und der erfolgreichen, mit Hilfe von Fortbildungsmaßnahmen herbeigeführten Eingliederung benachteiligter Erwerbstätiger als Geschäftsmodell. Mit Hilfe von EQUAL werden benachteiligte Gruppen in anderen Mitgliedsländern in die Lage versetzt, diese Geschäftsidee auszuprobieren und weiterzuentwickeln. Dieser Ansatz lässt sich auch auf andere Geschäftsfelder ausdehnen und könnte am Ende des Programms eine europäische Franchising-Struktur zur Folge haben, die Akteuren der Sozialwirtschaft gehört.



Telfi EQUAL development partnership

ASYLBEWERBER

Die Berücksichtigung der Asylbewerberthematik in EQUAL hat das Verständnis dafür vergrößert, wie die nationale Politik den Zugang dieser Gruppe zu Arbeit, Ausbildung und Fortbildung beeinflusst. So hat die Arbeit der Partnerschaften vor Ort die Vorteile herausgestellt, die eine Vielzahl von Unterstützungsmöglichkeiten für Asylbewerber bieten, wie etwa der Zugang zu Sprachkursen, freiwillige Arbeit und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt. EQUAL bietet den Mitgliedsländern eine gute Gelegenheit, bei der Suche nach beispielhaften Lösungen auf dem Gebiet der sozialen und beruflichen Eingliederung von Asylbewerbern zusammenzuarbeiten. Dabei kommt der Gemeinschaftsinitiative die Verabschiedung von Richtlinien zur gemeinsamen Asylpolitik zugute, weil man sich dank dieser mit den entsprechenden Maßnahmen ganz auf die Asylbewerber konzentrieren und andere Gruppen, die in den Genuss anderer Schutzformen kommen, unberücksichtigt lassen kann.

KONTAKTAUFNAHME



Die zwei im Rahmen von EQUAL vorgesehenen Ausschreibungen sind (in den Jahren 2001 und 2004) zwar bereits erfolgt, doch werden die Entwicklungspartnerschaften mit der Ausführung ihrer Arbeitsprogramme noch bis 2008 beschäftigt sein.

Zur Überwindung von Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Benachteiligung bedarf es des entschlossenen Handelns aller, und es gibt mehrere Möglichkeiten, EQUAL beim Erreichen dieses Ziels zu unterstützen. So könnten Sie sich erkundigen, welche Entwicklungspartnerschaft in Ihrer Region existiert, und was Sie zu ihrer Arbeit beitragen können. Ein solcher Beitrag könnte darin bestehen, dass Sie sich an Veranstaltungen und Netzwerken beteiligen, Ihre fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen einbringen oder an der Medienpräsenz mitarbeiten. Sie könnten ferner dafür sorgen, dass die aus den Entwicklungspartnerschaften gewonnenen Erfahrungen breiteren Eingang in die Politik finden, indem Sie sich politisch dafür einsetzen, über die Arbeit der Entwicklungspartnerschaften schreiben und auf einschlägigen Veranstaltungen darüber reden.

EQUAL-Maßnahmen finden in der gesamten EU statt. Ihre Koordination übernimmt für gewöhnlich das jeweilige nationale Arbeitsministerium. Auskunft über die nationalen EQUAL-Maßnahmen erteilen die im Folgenden genannten Ansprechpartner unter der jeweils genannten Adresse. Aktuelle Informationen sind erhältlich

– bei der Europäischen Kommission:

GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und
Chancengleichheit

ESF – B/4

B-1049 Brüssel

Tel. (32-2) 296 98 85

Fax (32-2) 296 97 70

<http://europa.eu.int/comm/equal>

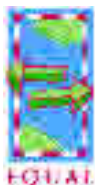
empl-equal-info@cec.eu.int

Informationen, Ergebnisse und Hinweise zu vielen
Mainstreaming- und Koordinierungsmaßnahmen auf
europäischer Ebene finden sich auf der EQUAL-
Internetseite. Fragen zu EQUAL bitte an die vorste-
hend genannte E-Mail-Adresse.

IN DEN MITGLIEDSLÄNDERN:

BELGIË

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
EWBL - Afdeling Europa Werkgelegenheid
Markiesstraat 1
B-1000 Brussel
Tel. (32-2) 546 22 40
Fax (32-2) 546 22 21
www.equal.be
info@equal.be



DANMARK

Erhvervs- og Byggestyrelsen (EBST)
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
DK-2100 København
Tel. (45) 35 46 60 00
Fax (45) 35 46 60 01
www.socialfonden.dk
cl@ebst.dk



BELGIQUE

Agence FSE
Chaussée de Charleroi 111
B-1060 Bruxelles
Tel. (32-2) 234 39 44
Fax (32-2) 234 39 96
www.fse.be
info.equal@fse.be

DEUTSCHLAND

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Referat XB3
Villemombler Str. 76
D-53123 Bonn
Tel. (49-228) 615-3558
Fax (49-228) 615-1209
www.equal-de.de
equal@bmwa.bund.de



ČESKÁ REPUBLIKA

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Kartouzská 4
CZ-15000, Prague 5
Tel. (420-2) 57 19 61 11
Fax (420-2) 24 92 18 83
www.equalcr.cz
esf@mpsv.cz



EESTI

Sotsiaalministeerium
Gonsiori 29
EE-15027 Tallinn
Tel. (372) 626 9301
Fax (372) 626 2209
www.tta.ee/equal
www.sm.ee/esf
info@sm.ee

ELLÁDA

Ministry of Labour and Social Affairs
Secretariat General for the Management of European Funds
Managing Authority of the Community Initiative EQUAL
23-25 Agisilaou Str.
GR-10436 Athens
Tél. (30) 21 05 27 13 00
Fax (30) 21 05 27 13 22
www.equal-greece.gr
Equal@mou.gr



IRELAND

Department of Enterprise & Employment
Davitt House, 65A Adelaide Road
Dublin 2
Ireland
Tél. (353-1) 631 33 35
Fax (353-1) 631 32 36
www.equal-ci.ie
info@equal-ci.ie



ESPAÑA

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - U.A.F.S.E.
Pío Baroja, 6
E-28009 Madrid
Tél. (34) 913 63 18 ext. 13/18/16
Fax (34) 913 63 20 30
www.mtas.es/uafse/equal
Equal@mtas.es



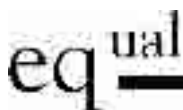
ITALIA

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
UCOFPL
Via Fornovo, 8
I-00192 Roma
Tél. (39) 06 36 75-4328, 3675-4349
Fax (39) 06 36 75-5025
www.equalitalia.it
assistenza@equalitalia.it



FRANCE

Ministère des affaires sociales,
du travail et de la solidarité
DGEFP — Département du Fonds social
7, square Max-Hymans
F-75741 Paris Cedex 15
Tél. (33) 144 38 30 08
Fax (33) 144 38 34 13
www.equal-france.com
info@racine.fr



LUXEMBOURG

Ministère du travail
26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg
Tél. (352) 478 61 12
Fax (352) 478 63 25
www.mt.etat.lu
contact@fse.public.lu

KYPROS

Planning Bureau
Apellis & P. Nirvanas street
Ayioi Omoloyites
1409 Nicosia
Cyprus
Tél. (357-2) 30 44 04
Fax (357-2) 66 68 10
www.planning.gov.cy
planning@cytanet.com.cy

MAGYARORSZÁG

Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium -
Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program és
EQUAL Program Irányító Hatóság (HEFO IH)
Alkotmány utca 3
H-1054 Budapest
Tél. (36-1) 473 81 00
Fax (36-1) 354 3911
www.equalhungary.hu
equal@ofa.hu



LATVIJA

Labklājības ministrija
Skolas street 28
LV-1331 Rīga
Tél. (371) 702 16 00
Fax (371) 727 64 45
www.lm.gov.lv
lm@lm.gov.lv



MALTA

Office of the Prime Minister
Planning and Priorities Co-ordination Directorate
Auberge de Castelle
Valletta - CMR 02
Malta
Tél. (356) 21 25 50 28
Fax (356) 21 23 07 81
www.ppcd.gov.mt
info@msp.gov.mt

LIETUVA

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
A. Vivulskio 11
LT-2693 Vilnius
Tél. (370) 526 64 260
Fax (370) 526 64 209
www.socmin.lt
post@socmin.lt



NEDERLAND

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – Afdeling
Europese Subsiidiemaatregelen (AM/ESM)
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Netherlands
Tél. (31-70) 333 58 23/333 41 40
Fax (31-70) 333 40 06
www.agentschap.szw.nl
Equal@Agentschapszw.nl



ÖSTERREICH

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Abteilung 11/9 - Europäischer Sozialfonds
Stubenring 1
A-1010 Wien
Tél. (43-1) 711 00 22 58
Fax (43-1) 711 00 60 49
www.equal-esf.at
office@equal-esf.at

SLOVENIJA

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
Kotnikova 5
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386) 14 78 34 50
Fax (386) 14 78 34 56
www.gov.si/mddsz/zaposlovanje/equal.htm
info-equal.mddsz@gov.si

POLSKA

Ministerstwo Gospodarki i Pracy
ul. Zurawia 4a
PL-00-955 Warszawa
Tél. (48-22) 693 47 42
Fax (48-22) 693 40 71
www.equal.org.pl
equal@cofund.org.pl



SLOVENSKO

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
ESF section
Spitálska 4 – 6
SK-816 43 Bratislava
Tél. (421-2) 59 75 24 13
Fax (421-2) 52 92 12 58
www.employment.gov.sk
isp@employment.gov.sk



PORTUGAL

Gabinete de Gestão EQUAL
Av. da República 62 - 7°
P-1050 197 Lisboa
Tél. (351) 217 99 49 30
Fax (351) 217 93 39 20
www.equal.pt
equal@equal.pt



SUOMI

Työministeriö
P.O. Box 34
FIN-00023 Government, Finland
Tél. (358-9) 160 492 36
Fax (358-9) 160 492 34
www.esr.fi
tommi.nordberg@mol.fi

SVERIGE

Svenska ESF-Rådet
Box 47141
S 10074 Stockholm
Tél. (46-8) 57 91 71 00
Fax (46-8) 57 91 71 01
www.esf.se
equal@esf.se



UK – NORTHERN IRELAND

European Unit
Department for Employment and Learning (DEL)
Adelaide House, 39/49 Adelaide St.
BT2 8FD Belfast
United Kingdom
Tél. (44-28) 90 25 78 74
Fax (44-28) 90 25 76 46
www.proteus-ni.org
equal@proteus-ni.org



UK — GREAT BRITAIN

Department for Work and Pensions
ESF Division
Moorfoot - Level N2
S1 4PQ Sheffield
United Kingdom
Tél. (44-114) 267 73 03
Fax (44-114) 267 72 89/85
www.equal.ecotec.co.uk
equal@ecotec.co.uk



Europäische Kommission

EQUAL, Freizügigkeit guter Konzepte — Diskriminierungen und Ungleichheiten in Europa bekämpfen

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2005 — 21 S. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-7000-3

VERKAUF UND ABONNEMENTS

Die vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften herausgegebenen, gegen Gebühr erhältlichen Veröffentlichungen sind in den weltweiten Vertriebsstellen verfügbar.

Wie erhält man eine bestimmte Veröffentlichung?

Man besorgt sich das Verzeichnis der Vertriebsstellen und nimmt zwecks Aufgabe seiner Bestellung mit einer dieser Stellen Verbindung auf.

Wie erhält man das Verzeichnis der Vertriebsstellen?

- Das Verzeichnis kann entweder auf folgender Internet-Seite des Amtes für Veröffentlichungen abgerufen werden: <http://publications.eu.int/>
- oder es kann per Fax (352) 2929-42758 angefordert werden, woraufhin die Papierfassung zugesandt wird.



Amt für Veröffentlichungen

Publications.eu.int

ISBN 92-894-7000-3



9 789289 470001 >