

# EQUAL Erfolgsgeschichten

Entwicklungspartnerschaften  
Diskriminierungen und  
Ungleichheiten in Europa bekämpfen

Beschäftigung & Europäischer Sozialfonds



Beschäftigung & Soziales



Europäische Kommission



# EQUAL **Erfolgsgeschichten**

Entwicklungspartnerschaften  
Diskriminierungen und Ungleichheiten  
in Europa bekämpfen

*Freizügigkeit guter Konzepte*

Beschäftigung & Soziales

**Europäische Kommission**  
Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und  
Chancengleichheit  
Referat B.4  
Manuskript abgeschlossen im September 2005

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

Falls Sie am Bezug des elektronischen Newsletter „ESmail“ der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission interessiert sind, schicken Sie bitte eine E-Mail an [empl-esmail@cec.eu.int](mailto:empl-esmail@cec.eu.int) – der Newsletter 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, 2006

ISBN 92-79-00179-5

© Europäische Gemeinschaften, 2005  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

*Printed in Belgium*

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

# Vorwort

Auf den folgenden Seiten erwartet Sie eine Serie von Erfolgsgeschichten, die im Rahmen des EQUAL-Programms der Europäischen Kommission entstanden sind.

Diese Initiative des Europäischen Sozialfonds zielt darauf ab, Diskriminierungen am Arbeitsplatz und beim Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu beseitigen – einem zentralen Bestandteil der Strategie der Europäischen Union, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Durch Förderung eines stärker eingliederungsorientierten Arbeitsmarktes kann die EU die Quote der Erwerbstätigen sowie der in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen erhöhen und den Beitrag jeder und jedes Einzelnen zur wirtschaftlichen Entwicklung und Gesellschaft als Ganzes maximieren.

Mit der im Jahr 2000 auf den Weg gebrachten Gemeinschaftsinitiative EQUAL sollen unterschiedliche Wege untersucht und erprobt werden, um Diskriminierung am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen und den grenzüberschreitenden Austausch von beispielhaften Lösungen vorzunehmen, damit diese in ganz Europa Einfluss auf die Politik und die etablierte Praxis nehmen.

EQUAL wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Mitgliedstaaten finanziert und wurde um ein Gerüst von sechs Grundsätzen oder „Bausteinen“ herum konzipiert: Innovation, Partnerschaft, Stärkung der Handlungsfähigkeit, transnationale Zusammenarbeit, Themenschwerpunkte und „Mainstreaming“ (Umsetzung der Ergebnisse in Politik und Praxis). Die Projekte der zwei EQUAL-Förderrunden wurden (in den Jahren 2001 und 2004) zwar bereits ausgewählt, jedoch werden die Entwicklungspartnerschaften mit der Ausführung ihrer Arbeitsprogramme noch bis 2008 beschäftigt sein.

Die Zusammenstellung der Ergebnisse der ersten Projektrunde steht im Mittelpunkt dieser Veröffentlichung. Dies sind aber nur einige der auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene durchgeführten und erprobten Maßnahmen. Mehrere nationale und transnationale Netze sind stetig bemüht, beispielhafte Lösungen und innovative Elemente der Arbeit von EQUAL herauszufiltern, um sicherzustellen, dass von dem Gelernten auch andere profitieren können. Neben den in dieser Veröffentlichung dargestellten Erfolgsgeschichten findet sich auf der EQUAL-Website (<http://europa.eu.int/comm/equal>) der Europäischen Kommission und den verschiedenen nationalen EQUAL-Sites eine Fülle von weiteren Beispielen und Ergebnissen.

Die in dieser Veröffentlichung vorgestellten EQUAL-Projekte sind nur einige Beispiele dieser vorbildlichen Lösungen. Sie sind nach Themen geordnet, und jede Erfolgsgeschichte umfasst einen Index, der anzeigt, welche der verschiedenen EQUAL-Grundsätze durch das Projekt am besten zur Geltung kommen. Eine kurze Erläuterung dieser Grundsätze und eine Übersicht der Projekte finden Sie in den Tabellen auf der nächsten Seite.

Jedes dieser Projekte hat seinen einzigartigen und wichtigen Beitrag zur Beseitigung von Diskriminierungen in Europa geleistet. Die Projekte vermitteln nur einen Eindruck dessen, was erreichbar ist, wenn engagierte Partnerschaften mit einem gemeinsamen Ziel zusammenarbeiten. Wir hoffen, dass diese Projekte Sie inspirieren und Ihnen neue Ideen unterbreiten, wie das Gelernte breitere Anwendung in Europa finden kann.

Viel Vergnügen bei der Lektüre!

## Grundsätze

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften beruhen auf sechs Grundsätzen. Die ausgewählten Beispiele zeigen, wie einer oder mehrere dieser Grundsätze in der Praxis angewandt werden.

**Partnerschaft:** Die Hauptbeteiligten der Entwicklungspartnerschaften (EP) auf geografischer oder sektoraler Ebene werden zusammengebracht, um Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen zu bekämpfen.

**Stärkung der Handlungskompetenz („Empowerment“):** Verbesserung der Fähigkeit aller Betroffenen, einschließlich der Empfänger/innen, indem auf gleicher Grundlage zusammengearbeitet wird.

**Transnationale Zusammenarbeit:** Lernen aus Erfahrungen in anderen Mitgliedstaaten, Gelerntes von einer Region an eine andere weitergeben und nachhaltige Netze errichten.

**Innovation:** Neue Ansätze entwickeln und erproben.

**Umsetzung der Ergebnisse in Politik und Praxis („Mainstreaming“):** beispielhafte Lösungen austauschen und Politik und Praxis beeinflussen

**Themenschwerpunkte:** Konzentration auf einen Themenbereich, der mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie vereinbar ist (siehe unten).

## Themenschwerpunkt

Viele versuchsweise durchgeführte Aktivitäten decken mehrere Themenfelder ab. Diese lassen sich jedoch in folgende allgemeine Themen zusammenfassen:

**Beschäftigungsfähigkeit:** Zugang und Rückkehr zum Arbeitsmarkt, Vielfalt, Wege zur Beschäftigung, Bildung und Weiterbildung

**Unternehmergeist:** Unterstützung von Unternehmen, Mikrofinanzierung, Sozialunternehmen

**Anpassungsfähigkeit:** lebenslanges Lernen, Altersmanagement, IKT & Wissensgesellschaft

**Chancengleichheit:** Frauenbeteiligung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, De-Segregation

**Asylbewerber:** soziale Eingliederung.

Seite Nr. EQUAL-Erfolgsgeschichten		Grundsätze				
		Partnerschaft	„Empowerment“	Transnationalität	„Mainstreaming“	Innovation
<b>Themenschwerpunkte</b>						
<b>Beschäftigungsfähigkeit</b>						
6	Die Stellung von Pfleger/innen verbessern (ACE National)				•	•
8	Vielfalt fördern und verstehen (Common Ground)	•	•			•
10	Veränderte Wahrnehmung der Einwanderung: Chance statt Bedrohung (Miteinander arbeiten und leben)		•			•
12	Das Beschäftigungspotenzial der KMU ausschöpfen (Paradox)			•	•	
14	Wege zur persönlichen Weiterentwicklung (Personal Progression System)	•				•
16	Teilelernen: Vorbereitung von Strafgefangenen auf ein neues Leben „draußen“ (Telfi)	•	•			•
18	Die Integration selbst in die Hand nehmen (VrijBaan)		•			•
<b>Unternehmergeist</b>						
20	Ganz unten, aber sicher nicht im Aus (Empowerment For the Future)	•		•		
22	Bruch mit der Tradition (EXZEPT)	•		•	•	•
24	Eine regionale Partnerschaft für integrationsförderndes Unternehmertum (Creación de empleo y nuevas tecnologías)	•				•
26	Mit Müll arbeiten (RepaNet)				•	
28	Die richtige Finanzierung (Sant Cosme Innova)					•
30	Heraus aus der Schattenwirtschaft (Appui aux activités génératrices de revenu dans les réseaux ethniques ou communautés)	•			•	
32	Fahrkarte zur Selbständigkeit (Verbund Enterprise)	•				•
<b>Anpassungsfähigkeit</b>						
34	Nie zu alt, um Zukunft zu gestalten (Ages et Travail dans le BTP)	•			•	•
36	In die Menschen vor Ort investieren – für eine bessere Zukunft (Building London Creating Futures)	•	•			•
38	Bekämpfung von Massenarbeitslosigkeit – Schulung der Akteure (DECRIRE)	•				
40	Systemveränderung, Lebensveränderung (EQUAL at Work – Dublin Employment Pact)					•
42	Über den Tellerrand hinaus (Mudança de Maré)	•				
44	Ein neuer Ansatz für den Know-how-Transfer (Part'@ge)			•		•
46	Fernvalidierung der Kompetenzen (Technomatheia)	•			•	•
<b>Chancengleichheit</b>						
48	Das Gleichgewicht der Geschlechter in der Politik verbessern (Esserci)				•	
50	Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Stadt (Prato: Il Laboratorio del tempo)			•		•
52	SET – ein spürbarer Unterschied (JIVE)			•	•	
54	Männer übernehmen die Führung (Reis langs culturen: landen leren van elkaar)	•				•
56	Gender Mainstreaming auf dem Vormarsch (Just GeM)	•		•		
58	Überwindung der Geschlechterblindheit bei der Berufsberatung (Unge, køn og Karriere)	•		•		
<b>Asylbewerber</b>						
60	Asylbewerber sichtbarer machen (Becoming More Visible)			•		
62	Partnerschaften nützen Asylbewerbern wie Arbeitgebern (ENEAS)			•		
64	Asylbewerber dazu ausbilden, anderen zu helfen (TransSpuk)				•	•

# Die Stellung von Pfleger/innen verbessern

Im Vereinigten Königreich sorgen ungefähr sechs Millionen Menschen für ihre Lebenspartner, Verwandten und Freunde, die krank, gebrechlich oder behindert sind. Aber mitunter ist es schwierig, die Betreuungspflichten mit einer bezahlten Beschäftigung in Einklang zu bringen. Zahlreiche Menschen sind daher gezwungen, ihre Arbeitsweise zu verändern oder ihren Beruf völlig aufzugeben. Dies kann mehrere Probleme hervorrufen, denn viele Pfleger/innen beobachten einen Rückgang ihres Einkommens, sie werden gesellschaftlich isoliert und ihre beruflichen Kompetenzen entsprechen nicht mehr dem neuesten Stand. Der Verlust des Selbstvertrauens kann die Folge sein.

Dank einer EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP), genannt „Aktion für Pfleger/innen und Beschäftigung“ (Action for Carers and Employment – ACE National), finden die Schwierigkeiten der Pfleger/innen auf dem Arbeitsmarkt jetzt breite Anerkennung und werden von Arbeitgebern, Ausbildungsanbietern, anderen Diensteanbietern und Politiker/innen angesprochen.

## Validierung und Stärkung der vorhandenen Fähigkeiten

Eines der Vermächtnisse dieser EP ist zum Beispiel die Qualifizierungs- und Lernressource „Für das Leben lernen“ („Learning for Living“). Das von City & Guilds, einem EP-Partner, entwickelte Online-Lernprogramm ist den Nutzer/innen dabei behilflich, ihre vorhandenen Fähigkeiten zu ermitteln und darauf aufzubauen und auf den national anerkannten Abschluss hinzuarbeiten, der unter der Bezeichnung „Certificate in Personal Development and Learning for Unpaid Carers“ (Zertifikat für persönliche Entwicklung und Lernen für unbezahlte Pflegekräfte) bekannt ist. Der Kurs erwies sich als wirklich nützlich für die Absolvent/innen in punkto Selbstvertrauen und Wiederherstellung der Selbstachtung. Eine Teilnehmerin, die ihren Beruf aufgab, um ihren Bruder zu pflegen, drückte es folgendermaßen aus: „... Im Kurs *Für das Leben lernen* erkannte ich, dass ich eine Menge geben kann“.

Eine weitere Schwerpunkttätigkeit von ACE National bestand darin, auf die Bedürfnisse von Pfleger/innen in verschiedenen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, wie den Gesundheits-, Sozialpflege-, Schul- und Arbeitsvermittlungsdiensten und dem gemeinnützigen Sektor, aufmerksam zu machen. So wurde zum Beispiel ein Schulungsprogramm, „Carer Awareness Training Programme“, das für die Problematik der Pfleger/innen sensibilisiert, aus einem Kurs übernommen, der von einem der lokalen EP-Partner, „Action For Carers in Surrey“ (Initiative für Pfleger/innen in Surrey) erprobt wurde. Das Schulungspaket „Young Carers and the Connexions Service“ zielt darauf ab, Berufsfachkreise zu sensibilisieren, die Jugendlichen berufsbezogene Beratung hinsichtlich der besonderen Anforderungen und Probleme junger Pflegekräfte anbieten.

Zwei bedeutende Forschungsstudien wurden durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Empfehlungen des EQUAL-Projekts auf einer soliden Grundlage stehen. Eine Studie über den tat-

sächlichen Wert der Unterstützung von Pfleger/innen kam zu dem Schluss, dass ehrenamtliche Pfleger/innen der britischen Volkswirtschaft in der Tat die beachtliche Summe von 57 Milliarden Pfund (83 Milliarden Euro) pro Jahr sparen – dies kommt einem zweiten staatlichen Gesundheitsdienst gleich (der Bericht „Without Us“ ist über die Website der EU verfügbar). Die Schlussfolgerungen einer zweiten Studie über Hindernisse und Hilfestellungen für Pfleger/innen, die gleichzeitig einen Beruf ausüben, sind in dem Bericht „Redressing the Balance“ (Wiederherstellung der Balance) veröffentlicht.

## Arbeitgeber – die wirksamsten Anwälte

Entscheidend für den Gesamterfolg der EP war die direkte Einbeziehung der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, wie Regierungsstellen und Großunternehmen sowie die durch den britischen Arbeitgeberverband und drei Gewerkschaften vertretenen Sozialpartner/innen. Bedeutende britische Arbeitgeber, wie British Telecom oder PricewaterhouseCoopers, gehören nun zu den lautstärksten Befürwortern der von den EP ausgehenden Botschaft, dass die Beschäftigung von Pfleger/innen wirtschaftlich sehr sinnvoll ist. Mit Sekretariats- und administrativer Unterstützung von ACE gründeten diese zusammen mit anderen einflussreichen Arbeitgebern die Interessengruppe Arbeitgeber für Pfleger/innen ([www.employersforcarers.org.uk](http://www.employersforcarers.org.uk)), die sie nun auch gemeinsam betreiben. Auf der Website erhalten Arbeitgeber Ratschläge, wie sie Pfleger/innen am besten dabei unterstützen, ihre berufliche Tätigkeit fortzusetzen, und weitere Pfleger/innen in ihren Unternehmen einstellen können.

Ein Hauptanliegen von ACE National lag jedoch darin, sicherzustellen, dass die beispielhaften Lösungen und das Gelernte in die Politik und Programme übernommen werden. Und diese Bemühungen waren sicherlich erfolgreich. ACE wirkte daran mit, im britischen Unterhaus einen Antrag von Nichtregierungsmitgliedern zur besseren Anerkennung und Chancengleichheit von Pfleger/innen durchzubringen. Das Gesetz über die Chancengleichheit von Pfleger/innen wurde im Juli 2004 von der Königin genehmigt. Kommunalen Behörden werden nun neue Pflichten auferlegt, um zu gewährleisten, dass Pfleger/innen Zugang zu Beschäftigungs-, Bildungs- und Freizeitmöglichkeiten haben – dies ist das erste Mal, dass diese Schlüsselthemen für Pfleger/innen im Zusammenhang mit Chancengleichheit und Vielfalt behandelt wurden. Dem für die Einbringung des Antrags zuständigen Unterhausmitglied, Dr. Hywel Francis, zufolge „ging das Gesetz über die Chancengleichheit von Pfleger/innen dank der innovativen Partnerschaft von ACE National durch alle Instanzen des Parlaments, wobei es von einer ganzen Reihe wichtiger Betroffener, vom einzelnen Pfleger und der einzelnen Pflegerin bis hin zu Großunternehmen, unterstützt wurde.“

Ein weiteres interessantes Ergebnis der EP-Aktivitäten ist die Auszeichnung der Initiative im Rahmen der Preisverleihung für den „Arbeitgeber des Jahres“. Dieser von Working Families, einer führenden gemeinnützigen Vereinigung auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ausgelobte Preis dient der Förderung innovativer Beschäftigungsmaßnahmen, die Personen



Lord Pendry, Dr. Hywel Francis, MP, und Malcolm Wicks, MP, Staatsminister für Energie, die gemeinsam das Pflegegesetz erfolgreich durch das Parlament brachten

unterstützen, die ihren Beruf mit berufsfremden Verpflichtungen vereinbaren ([www.workingfamilies.org.uk](http://www.workingfamilies.org.uk)). Im Jahr 2004 ging die Auszeichnung an ein Mitglied der Gruppe Arbeitgeber für Pfleger/innen, das Amt für Verfassungsangelegenheiten, das zum damaligen Zeitpunkt erkannte, dass „wir dieses Ergebnis nicht ohne Unterstützung von ACE erzielt hätten“.

## Schlüsselfaktoren für den Erfolg

Mehrere Schlüsselfaktoren können für den Erfolg der EP bei der Erzielung langfristiger positiver Veränderungen in Politik und Praxis verantwortlich gemacht werden. Erstens verfügt der führende Partner, Carers UK, über eine erfolgreiche Bilanz im Bereich Interessenvertretung und Durchführung von Kampagnen, enge Verbindungen zum Parlament, eine breite Mitgliedschaft und eine engagierte Schulungsabteilung. Zweitens erwies sich die Partnerschaft zwischen lokalen Partner/innen, die neue Instrumente entwickelten und erprobten, sowie den nationalen Partner/innen, die diese Erfahrung überall im Land weitergeben könnten, als besonders effektiv. Die Partner/innen nutzten überdies jede Gelegenheit, um die Botschaft der EP bekannt zu machen, wobei sie sich vieler bestehender und neuer Kampagnen bedienten. Schließlich waren es vor allem auch die Einbeziehung der Medien, die Organisation von Veranstaltungen in anspruchsvollem Rahmen und die Einladung von Mitgliedern der Regierung als Sponsoren und Schirmherren der Veranstaltungen, die das Öffentlichkeitsprofil der EP stärkten.

Ein neues EQUAL-Projekt, „ACE 2“, befindet sich bereits auf dem Weg. Diese EP, die auf den Erfolg der vorangegangenen Modelle aufbaut, wird sich mit der Entwicklung einer nationalen Pflegestrategie befassen.

„Ohne EQUAL und die Aufmerksamkeit und die Mittel, die EQUAL einer wirksamen Partnerschaft und Mainstreamingmaßnahmen widmet, wären wir nie in der Lage gewesen, diese sehr positiven Veränderungen in den politischen Maßnahmen der britischen Regierung anzustoßen beziehungsweise anderen Menschen dabei zu helfen.“ Madeleine Starr, Koordinatorin von ACE National.

Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Vereinigtes Königreich

**Region:** landesweit

**Projektname:** ACE National

**Projektdauer:** November 2001 – November 2005

**ESF-Schwerpunktbereich:** Beschäftigungsfähigkeit

**ESF-Finanzierung (€):** 2 543 035

**Gesamtfinanzierung (€):** 7 489 662

**Nationale EQUAL-Partner:** 18 nationale Partner

**Transnationale Partnerschaft mit:** Österreich

**Kontakt:**

ACE National

Ms Madeleine Starr

Carers UK

20-25 Glasshouse Yard

GB-London EC1A 4JT

Tel.: +44 20 7566 7607

E-Mail: [madeleine.starr@carersuk.org](mailto:madeleine.starr@carersuk.org)

Website: [www.carersuk.org](http://www.carersuk.org)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Vielfalt fördern und verstehen

Das in West Yorkshire gelegene Kirklees ist außerhalb Londons der siebtgrößte Bezirk im Vereinigten Königreich. Die starke Nachfrage nach Arbeitskräften in den 1950er und 1960er Jahren führte zu einer hohen Zahl von Einwanderern, und heute stammen 14 % der Bevölkerung aus einer ethnischen Minderheitsgruppe – das sind bedeutend mehr als der britische Durchschnitt von 9 %. Das Lohnniveau dieser eingewanderten Arbeitskräfte, von denen 25 % im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt sind, liegt jedoch weit unter dem nationalen Durchschnitt.

Diese Entwicklungspartnerschaft (EP) schuf zusammen mit Arbeitgebern die Organisation „Common Ground“ („gemeinsame Basis“), die sich für den Grundsatz stark machte, dass sich Vielfalt lohnt und es möglich ist, die Produktivität der lokalen Wirtschaft zu erhöhen und die Integration in die Gesellschaft zu verbessern, indem die in der Bevölkerung schlummernden Talente ermittelt und gefördert werden.

## Eine Werkstatt für neue Ansätze

Common Ground erzielte auf lokaler Ebene eine signifikante Wirkung. Fast 900 Personen und über 100 Unternehmen nutzten das umfangreiche Angebot an Unterstützung durch die EP. Mehr als 60 Personen erhielten eine Beschäftigung, 85 Arbeitsplätze konnten gesichert werden. Tatsächlich war Common Ground eine riesige Werkstatt, in der eine Fülle unterschiedlicher Ansätze für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erprobt und getestet wurde.

Das EQUAL-Projekt entstand im Anschluss an eine umfassende Konsultation, die dazu führte, dass 21 Organisationen den Mitgliedsantrag unterzeichneten. Hierzu gehören gemeinnützige Organisationen, kommunale Gruppierungen, öffentliche Arbeitsvermittlungen, der „Learning and Skills Council“ (LSC, Beirat für Bildung und Qualifikationserwerb) und die örtliche Handelskammer.

Für den Umgang mit den verschiedenen Partnern und Ansätzen schuf die EP für ihre Aktivitäten zwei umfassende Rahmen. Der Erste ist ein Mentoring-Netz, das sicherstellt, dass Coaching und Unterstützung aller Zielgruppen ein ähnliches Niveau aufweisen und das in jeder Gruppe Gelernte verbreitet wird und in zukünftige Ansätze und Verfahren einfließt. Das Netz besteht aus sechs Pilotprojekten und verfügt über eine Mentoring-Dimension.

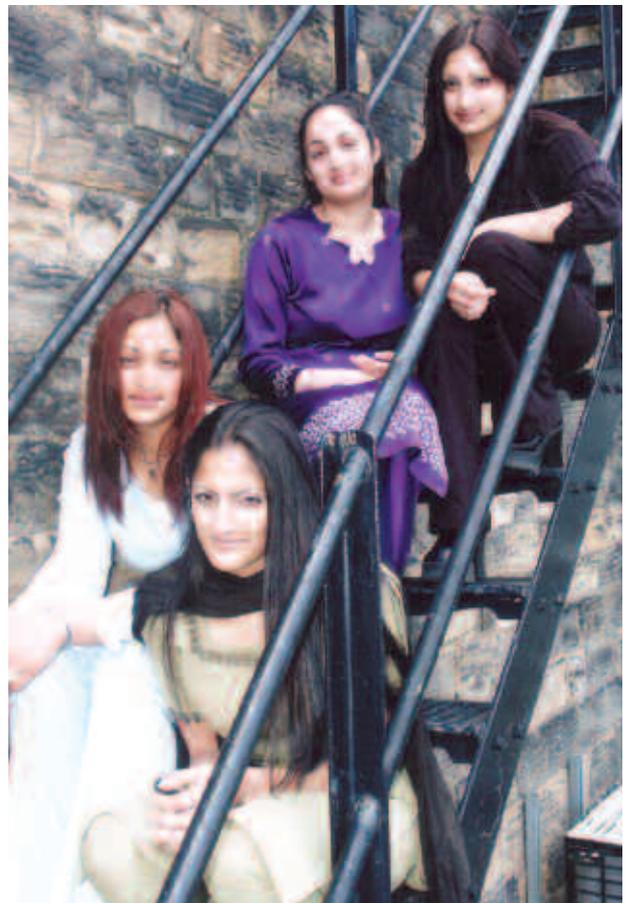
„Die Entwicklungspartnerschaft Common Ground befasste sich insbesondere mit der Arbeit mit Arbeitgebern, um Klischees und vorgefasste Meinungen zu überwinden und Verfahren und Strukturen voranzubringen, die Vielfalt am Arbeitsplatz fördern“, sagt Jennifer Reeves von Business Link West Yorkshire, einem der strategischen Projektpartner. „Es erforderte eine ganze Menge Arbeit, aber Common Ground gelang es wirklich, das verborgene Potenzial unserer Einwohner/innen in Kirklees zu nutzen“.

## Laufbahnunterstützung und Coaching

Mehnaz Dad arbeitete sechs Monate mit dem Mentoring-Netz und wurde darin geschult, „Mentees“ (also durch das Mentoring Betreute) bei ihrer Suche nach Weiterbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten zu beraten und zu unterstützen. „Die Schulung, die ich absolviert habe, veränderte mein Leben. Das Mentoring gab mir den Mut, auf Menschen zuzugehen und ihnen zu zuhören, um ihnen helfen zu können. Außerdem half es mir, im gemeindepsychiatrischen Team in meiner Laufbahn in einem anderen Beschäftigungsbereich weiter zu kommen.“

Das zweite EP-Netz entstand aus einem früheren Arbeitgebernetz und führte zur Entwicklung eines Preises für „Gleichstellung bei der Arbeit“. Zielgruppe sind kleinere Unternehmen, für die die Gesetzgebung zur Gleichstellung bei der Arbeit oft verwirrend ist, und denen es an Personalressourcen oder Gleichstellungsexpert/innen mangelt. Durch die Preisvergabe sollen manche Arbeitgeber, die Gleichstellungsmaßnahmen als Belastung empfinden, vom Gegenteil überzeugt werden.

Andy Aldridge ist geschäftsführender Direktor eines der 30 Kleinbetriebe, die mit dem Preis ausgezeichnet wurden: „Der größte geschäftliche Nutzen war die Imageverbesserung



unseres Unternehmens. Wir denken jetzt viel mehr über unsere lokale Gesellschaft und unseren potenziellen Kundenstamm nach. Dies half uns, neue Märkte und Geschäftsmöglichkeiten zu erschließen und Personen aus Gruppen anzuwerben, die sich zuvor vielleicht nicht für unsere Unternehmen entschieden hätten."

## Förderung von Maßnahmen zur Gleichstellung bei der Arbeit

Die Partnerschaft produzierte außerdem eine Vielzahl nutzerfreundlicher Produkte und Hilfsmittel für Arbeitgeber, einschließlich eines Toolkits gegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, eines Toolkits zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eines Trainingspakets für Mentoring und eines Leitfadens für beispielhafte Lösungen im Beschäftigungsbereich, der sich speziell an Arbeitgeber des gemeinnützigen Sektors richtet.

Derzeit wird ein neues EQUAL-Projekt unter der Bezeichnung „Common Ground – Breaking New Ground“ auf den Weg gebracht. Durch ihre Erfahrung im Management der ersten EQUAL-EP und die Sekretariatsarbeit für die transnationale Partnerschaft „Diverse Reflections“ unterstreicht Heather Waddington den zusätzlichen Nutzen der grenzüberschreitenden Arbeit: „Grenzüberschreitende Aktivitäten werden neue Ideen und innovative Ansätze hervorbringen, die uns dabei behilflich sein werden, neue Wege in Kirklees zu beschreiten. Wir sind begeistert von der Arbeit mit dieser nächsten Zusammensetzung europäischer Partner und hoffen, dass unsere Zusammenarbeit so produktiv und unterhaltsam sein wird, wie dies bei den Diverse Reflections der Fall war.“

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)



*Eine der 12 EP-Innovation – das Projekt „Equaliser“, das Kontakt zu „schwer zugänglichen“ Jugendlichen herstellt*

---

**Land:** Vereinigtes Königreich  
**Region:** Yorkshire & Humberside  
**Projektname:** Common Ground  
**Projektdauer:** November 2001 – November 2005  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Beschäftigungsfähigkeit  
**ESF-Finanzierung (€):** 2 240 471  
**Gesamtfinanzierung (€):** 6 586 988  
**Nationale EQUAL-Partner:** Kirklees Metropolitan Council und zwölf Partner  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Dänemark, Deutschland, Niederlande  
**Kontakt:**  
European Unit  
Economic Development Services  
Ms Heather Waddington  
Civic Centre III  
GB-Huddersfield HD1 2EY  
Tel.: +44 1484 221416  
E-Mail: [heather.waddington@kirklees.gov.uk](mailto:heather.waddington@kirklees.gov.uk)  
Website: [www.diverse-reflections.com](http://www.diverse-reflections.com)

Innovation

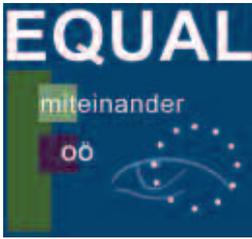
Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Veränderte Wahrnehmung der Einwanderung: Chance statt Bedrohung



Die Zahl der ausländischen Bewohner/innen Oberösterreichs hat sich seit Beginn der 1990er Jahre um 40 % vergrößert und entspricht nunmehr 7 % der regionalen Bevölkerung. Die bedeutendsten Einwanderergruppen stammen aus dem ehemaligen Jugoslawien (53 %) und der Türkei (17 %). Vor diesem Hintergrund nährten die Osterweiterung der EU und die Abschaffung der Grenze mit der Tschechischen Republik in der Bevölkerung Befürchtungen einer neuen Immigrationswelle.

„Wir müssen einen nachhaltigen Denkprozess über diese Themen in Gang setzen. Angst ist ein schlechter Ratgeber. Wir müssen die Grenzen, die in den Köpfen der Menschen bestehen, beseitigen. Deshalb sind die Information und Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit die zentralen Projektaktivitäten“, sagte Alfred Obermüller, Mitglied des Parlaments, auf einer Pressekonferenz, auf der die Ambitionen der Entwicklungspartnerschaft (EP) „Miteinander arbeiten und leben“ skizziert wurden. Dieses unter der Gesamtleitung der regionalen Niederlassung des Österreichischen Gewerkschaftsbunds (ÖGB) in Linz stehende Projekt war eines der wenigen EQUAL-Projekte, bei denen eine Gewerkschaft eine führende Rolle übernahm.

## Unbegründete Ängste in die richtige Perspektive rücken

„Miteinander arbeiten und leben“ initiierte eine gezielte und breit gefächerte Informationskampagne, mit der die Bevölkerung davon überzeugt werden soll, dass eine Veränderung in der Einstellung gegenüber Migrant/innen und Minderheiten sowohl für die wirtschaftliche Entwicklung als auch für die soziale Integration der Region förderlich ist. Es besteht aus drei unterschiedlichen, aber sich gegenseitig ergänzenden Aktionen mit dem Ziel, die Öffentlichkeit für das Problem der Fremdenfeindlichkeit und des Rassismus zu sensibilisieren und die Handlungskompetenzen von Minderheiten zu stärken. Diese Aktionen stießen bei den lokalen und regionalen Medien auf großes Interesse.

Erstens wurde die regionale Entwicklung als einer der Vorteile eines grenzübergreifenden Arbeitsmarkts gefördert. Obwohl die EU-Erweiterung neue Perspektiven für Wandel und Wachstum eröffnete, standen Arbeitgeber und Arbeitskräfte diesen

„Bevor wir mit unserer Arbeit in der EP begannen, war eine solch positive Rückmeldung wie die über unsere tschechischen Nachbar/innen unvorstellbar: Unser Programm hat erheblichen Anteil daran, dass viele Fehleinschätzungen und unbegründete Ängste in die richtige Perspektive gerückt werden.“ Gabriele Lackner-Strauss, Vorsitzende des Arbeitgeberverbands in Freistadt.

Chancen sehr skeptisch gegenüber, vor allem weil sie mit den Strategien für die grenzüberschreitende regionale Entwicklung noch nicht vertraut waren. Die EP initiierte ein umfassendes Programm von Informationsseminaren und Workshops sowie eine erfolgreiche Wanderausstellung. Das Programm wandte sich an Arbeitgeber und Arbeitnehmer, an die Verantwortlichen für die Arbeitsmarktpolitik und lokale Entscheidungsträger/innen. Es förderte die Debatte über die Möglichkeiten durch die Osterweiterung, über Themen in Verbindung mit der „neuen Migration“ und die Integration von „traditionellen“ Migrant/innen und Minderheiten. Des Weiteren brachte der Dialog auf Gemeindeebene Gemeinderatsmitglieder, Bürgermeister/innen, örtliche Verbände und Multiplikator/innen zusammen, und eine zweisprachige regionale Informationsplattform wurde entwickelt, die weiterhin via Internet zugänglich ist.

## Rassismusopfer melden und unterstützen

Zweitens wurde eine zentrale Anti-Rassismus-Anlaufstelle (ARAS) mit fünf lokalen Niederlassungen von einem der NRO-Partner in der EP gegründet, um rassistische/fremdenfeindliche Vorfälle zu identifizieren, zu dokumentieren und weiter zu verfolgen. Diese Einrichtung bietet rechtliche Information, Beratung und einen mehrstufigen Prozess der praktischen Hilfe für Opfer von Rassismus. Ferner wurde in Zusammenarbeit mit der Polizei ein regionaler Beirat gegründet, um Anleitung für die weitere Bearbeitung der gemeldeten Vorfälle zu geben, und es wurde eine Reihe von 20 Workshops gegen Rassismus organisiert.

Drittens startete der Gewerkschaftsbund ein Modell für eine neue Art interkultureller Schulung, das die gleichberechtigte Beteiligung von Mitarbeiter/innen und Funktionär/innen aus Drittstaaten bzw. einer ethnischen Minderheit beinhaltet.

## Eine Chance, keine Bedrohung

Es gibt jetzt eine offenere Haltung gegenüber der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern im grenznahen Gebiet und insbesondere zwischen KMU, sowie ein viel stärkeres Interesse, das Potenzial des neuen Marktes zu erkunden. „Zuerst sah ich in der Erweiterung eine Bedrohung. Ich hatte Angst vor dem neuen und möglicherweise heftigen Wettbewerb und hatte den Eindruck, dass die Regierung mehr tun sollte, um inländische Unternehmen zu schützen. Jetzt erkenne ich, dass wir uns der neuen Situation anpassen müssen, und ich weiß jetzt, wie ich das tun kann. Durch die Öffnung des Arbeitsmarkts ergaben sich neue Möglichkeiten, um unser Unternehmen zusammen mit tschechischen Partner/innen zu entwickeln. Mein erster Kontakt mit ihnen hat mir gezeigt, dass sie mit Problemen konfrontiert sind, die den unseren sehr ähnlich sind“, sagte Walter, der eine kleine Transportfirma betreibt.

Die EP stellte eine Partnerschaft von neun regionalen Schlüsselakteur/innen zusammen, die darüber besorgt waren, dass negative Einstellungen gegenüber der Einwanderung die

Fähigkeit der Region zur Nutzung der neuen Möglichkeiten durch die Öffnung des Arbeitsmarkts beeinträchtigen würden.

## Engagement der Regierung gab den Ausschlag

Der erste Schritt, diese Herausforderung anzunehmen, bestand in der Schaffung einer gemeinsamen Plattform für Planung und Umsetzung, an der alle relevanten Betroffenen Gruppen beteiligt waren, einschließlich der Akteur/innen in dem Bereich und der strategischen Partner/innen. Diese Struktur sowie die direkte Einbeziehung der regionalen Regierung verlieh den EP größere Anerkennung und förderte wiederum das Verantwortungsbewusstsein und Engagement der einzelnen Partner/innen. Außerdem trug es dazu bei, Verantwortlichkeiten klar zu trennen und sicher zu stellen, dass sie eingehalten wurden. Die kooperativen Arbeits- und Informationsprozesse in der Partnerschaft schufen ein Klima des gegenseitigen Vertrauens, das dazu beitrug, beispielhafte Lösungen zu zeigen und wirksame Ergebnisse zu erzielen.

Strategische Partner/innen, wie der Arbeitgeberverband, die Arbeitnehmervertretung, die regionale Regierung und wichtige Nichtregierungsorganisationen (NRO) wirkten an der Gestaltung, Koordinierung und Entwicklung aller Aktionen beratend und politisch unterstützend mit. Noch wichtiger ist vielleicht, dass sie auch daran beteiligt sind, sicher zu stellen, dass die meisten von „Miteinander arbeiten und leben“ geleiteten Aktivitäten weiterhin Bestandteil von Mainstreaming-Programmen in Oberösterreich sein werden.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Österreich

**Region:** Oberösterreich

**Projektname:** Miteinander arbeiten und leben

**Projektdauer:** September 2002 – September 2005

**ESF-Schwerpunktbereich:** Beschäftigungsfähigkeit

**ESF-Finanzierung (€):** 912 826

**Gesamtfinanzierung (€):** 1 825 652

**Nationale EQUAL-Partner:** Amt der Oberösterreichischen Landesregierung – Sozialabteilung, Arbeiterkammer Oberösterreich, EUREGIO – Bayerischer Wald – Böhmerwald – Regionalmanagement Mühlviertel, Institut für Soziologie – Uni Linz, Land der Menschen – Aufeinander zugehen Oberösterreich, Verein Mauthausen Komitee Österreich, Verein zur Betreuung der AusländerInnen in Oberösterreich, Wirtschaftskammer Oberösterreich

**Transnationale Partnerschaft mit:** Deutschland, Italien

**Kontakt:**

ÖGB Oberösterreich – EU-Projektbüro

Heinrich Wenidoppler

Güntherstraße 1

A-4040 Linz

Tel.: +43 732 737 187-11

E-Mail: [gabriela.maurer@aan.at](mailto:gabriela.maurer@aan.at)

Website: [www.miteinanderarbeitenundleben.at](http://www.miteinanderarbeitenundleben.at)

# Das Beschäftigungspotenzial der KMU ausschöpfen

Der flämische Arbeitsmarkt ist von zwei besonderen Problemen gekennzeichnet: der relativ niedrigen Zahl älterer Arbeitnehmer in der Erwerbsbevölkerung und der hohen Arbeitslosenquote unter den Einwanderern. Im Jahr 2003 waren nur 42,4 % der 50- bis 64-Jährigen erwerbstätig, gegenüber 52,9 % in EU-15 insgesamt. Im gleichen Zeitraum lag die Arbeitslosenquote der in Belgien ansässigen Nicht-EU-Angehörigen bei 25,3 %, gegenüber 4,5 % arbeitslosen belgischen Staatsangehörigen.

Die Bewältigung dieser Probleme ist daher das Hauptanliegen der Diversitätspolitik der flämischen Regierung. Ihre wichtigsten Prioritäten sind die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Sektoren, Investitionen in die soziale Ökonomie zur Schaffung bezuschusster Arbeitsplätze, Förderung der Chancengleichheitspolitik und Unterstützung von Organisationen bei der Ausarbeitung ihrer eigenen Diversitätspolitik. Bezüglich der Einwanderer ist auch der politische Wille vorhanden, bis 2010 eine proportionale Arbeitsmarktbeteiligung zu erreichen, so dass die Arbeitslosenquote bei den Einwanderern auch ihrem Anteil an der Bevölkerung entspricht.

## Ein persönlicher Ansatz für Kleinunternehmen

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) Paradox ist einzigartig in Belgien, da sie sich gezielt auf KMU konzentriert, um ihr Hauptziel, die Steigerung der Beschäftigungsrate bei Älteren und Einwanderern, zu erreichen. Diese kleinen, ortsansässigen Firmen oder Familienunternehmen haben keine eigenen Personalabteilungen und sind für Konzepte wie „Corporate Social Responsibility“ (CSR) (soziale Verantwortung von Unternehmen) nicht sehr empfänglich bzw. nicht daran interessiert. Hier ist ein anderer und häufig persönlicherer Ansatz erforderlich, um diese Unternehmen davon zu überzeugen, ihre Einstellungspolitik zu überprüfen und die Möglichkeit, mehr ältere Arbeitnehmer und Migranten einzustellen, in Betracht zu ziehen.

Deshalb hat diese EP durch persönliche Besuche ihrer drei für das Projekt tätigen Berater Kontakte mit KMU geknüpft. Der Zugang zu den Unternehmen hat sich als relativ unproblematisch erwiesen, und die Arbeitgeber sind durchaus gewillt, ihre Erfahrungen mit älteren oder „nicht einheimischen“ Arbeitnehmern weiterzugeben. Die EP bietet eine Reihe von Unterstützungsleistungen, wie etwa einen besseren Abgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt, Empfehlungen bezüglich bestehender Beschäftigungsmaßnahmen und Orientierungshilfen sowohl für den Arbeitgeber als auch für den potenziellen Beschäftigten. Die Berater stehen auch zur Verfügung, um den Kandidaten bei ihren Bewerbungen zu helfen, und auch nach diesem Prozess sind sie mit laufenden Unterstützungs- und Betreuungsleistungen präsent.

Inan Ureyil, der türkischer Abstammung ist, fand eine Anstellung bei EXKI, wo er Sandwichs zubereitet und verkauft. „Ich fand es sehr positiv, dass die Paradox-Berater mich von Zeit zu Zeit angerufen oder besucht haben, um zu schauen, wie es

läuft. Wenn es Probleme gibt, kann ich mich jederzeit an sie wenden; und selbst wenn ich keine Probleme habe, kann ich einfach bei ihnen im Büro vorbeischauen, um Hallo zu sagen.“

## Aktionsplan für Diversität

Das EQUAL-Projekt hat einen Leitfaden für Arbeitgeber herausgegeben, in dem aufgezeigt wird, wie man einen Diversitäts-Aktionsplan erstellt. Und durch direkte Kontakte mit KMU sowie die Analyse von Stellenanzeigen hat Paradox insgesamt 320 freie Stellen und 130 neue Jobs für die Mitglieder seiner Zielgruppen ermittelt. Durch die Besetzung von 40 % der freien Stellen waren die Einstellungsquoten im Rahmen des Projekts höher als die der staatlichen Arbeitsämter und sonstiger Beschäftigungsprojekte. Über die Hälfte dieser Einstellungen haben zu dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen geführt.

Um ihren Erfolg in der Öffentlichkeit noch besser bekannt zu machen, hat Paradox Veranstaltungen organisiert, bei denen Arbeitgeber mit positiven Erfahrungen bei der Einstellung von Älteren oder von Angehörigen ethnischer Minderheiten die Vorteile beschrieben, die die Anstellung solcher Arbeitnehmer mit sich bringt. In ähnlicher Weise hat die EP einen Newsletter herausgegeben, der allgemein für Arbeitgeber konzipiert und auf diese ausgerichtet ist. Zusätzlich wurden die Methoden, Ergebnisse und Lerneffekte des Projekts in einem Handbuch dargelegt. Eine zweite Veröffentlichung richtet sich an Berater und andere Fachkräfte, die auf dem Arbeitsmarkt eine Vermittler- oder Schlichterfunktion innehaben.

Die Partnerschaft wurde schrittweise aufgebaut. Das erste Mitglied war Randstad, eine Beschäftigungsagentur für Zeitarbeitsverträge mit Erfahrungen bei der Vermittlung älterer Arbeitnehmer – hauptsächlich jedoch an Großunternehmen. Als die Sache dann Formen annahm, stießen zwei weitere bedeutende Akteure dazu: Vitamine W, eine NRO mit guten Kontakten zur Einwanderergemeinde, und VDAB, die flämische Behörde für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung.

Bereits in einem frühen Stadium wurde beschlossen, die Partnerschaft so überschaubar und verwaltungsfähig wie möglich zu halten, doch den vier Partnern war auch klar, dass sie auf ein bestimmtes Maß an externer Hilfe angewiesen waren. Ihre Lösung war die Einrichtung einer Expertengruppe, zu der der Stadtrat, das Arbeitsministerium, lokale Handelskammern und ein Migrantenverein gehörten.

## Sachverstand trägt zur Glaubwürdigkeit bei

Diese Expertengruppe verlieh der EP Glaubwürdigkeit und verschaffte ihr Kontakte, Kofinanzierungen, wertvolle Ratschläge zur allgemeinen Verwaltung und eine Grundlage zur Überprüfung ihrer Pilotergebnisse. Durch diese Gruppe wurde der Subregionale Beschäftigungsausschuss Antwerpen darauf aufmerksam, wie erfolgreich die EP den KMU dabei half, Diversitäts-Aktionspläne auszuarbeiten; inzwischen setzt er sich für

die Anwendung des von der EP entwickelten Ansatzes bei anderen Beschäftigungsausschüssen ein.

IDEA Consult, die Verwaltungsorganisation dieser EQUAL-EP, ist überzeugt, dass ihre Methodik auf einen breiteren Bereich des Arbeitsmarktes übertragen werden wird. Die Verfahren und Instrumente werden sowohl von der Behörde für Arbeitsvermittlung (VDAB) als auch von den Subregionalen Beschäftigungsausschüssen in ganz Flandern verbreitet und außerdem vom Belgischen Selbstständigen-Verband gefördert. Darüber hinaus werden die Ergebnisse des Projekts an die politischen Entscheidungsträger im flämischen und im zentralen Arbeitsministerium weitergeleitet. Schließlich werden die Ergebnisse auch auf europäischer Ebene präsentiert werden, da Paradox in dem Buch „Diver-Cities“ dargestellt werden wird, das in diesem Jahr noch von ENGIME, einem „Exzellenznetzwerk“ im Rahmen des Fünften Forschungsrahmenprogramms der EU, veröffentlicht werden soll.

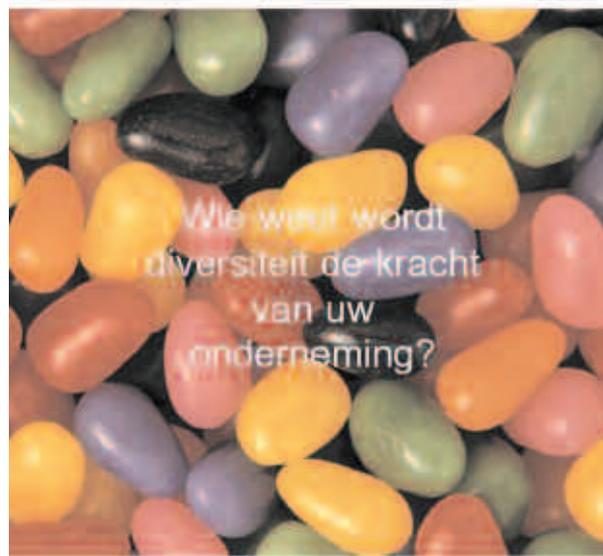
Die innovative Partnerschaftsform des EQUAL-Projekts war einer der Schlüssel zu seinem Erfolg.

Damit konnte eine Gruppe hochrangiger Organisationen quer durch den öffentlichen, den privaten und den Dritten Sektor zusammengebracht werden, die ansonsten nur wenig Möglichkeiten gehabt hätten, auf einer solchen Ebene zusammenzuarbeiten.

Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

## PARADOX



**Land:** Belgien  
**Region:** Flandern  
**Projektname:** Paradox – RE-IN+45  
**Projektdauer:** 30 Monate  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Beschäftigungsfähigkeit  
**ESF-Finanzierung (€):** 377 749  
**Gesamtfinanzierung (€):** 802 121  
**Nationale EQUAL-Partner:** Randstad Belgium, VDAB, Vitamine W  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Italien, Niederlande  
**Kontakt:**  
Anneleen Peeters  
IDEA Consult  
Congresstraat 37/41 bus 3  
B-1000 Brüssel  
Tel.: +32 2 282 17 75  
E-Mail: [anneleen.peeters@ideaconsult.be](mailto:anneleen.peeters@ideaconsult.be)  
Website: [www.ideaconsult.be](http://www.ideaconsult.be)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Wege zur persönlichen Weiterentwicklung

Die Unterzeichnung des Karfreitags- (bzw. Belfast-)Abkommens 1998 in Nordirland hat im Strafvollzug zu neuem Optimismus geführt. Das Abkommen schaffte den Mechanismus für die Freilassung politischer Gefangener; so passte sich das Belegungsprofil nordirischer Gefängnisse dem restlichen Europa an. Dies markierte auch den Beginn von Veränderungen der Politikstrategien, mit denen die Beschäftigungsfähigkeit von Inhaftierten und ihre Wiedereingliederung in die Gesellschaft nach der Entlassung verbessert werden sollten.

Die EP „Personal Progression System“ – PPS (System zur Persönlichen Weiterentwicklung) knüpft an zwei große politische Initiativen zur Gefängnispolitik an. Zuerst hieß es in einer Empfehlung anlässlich der Überprüfung des Strafrechtssystems in Nordirland von März 2000, dass „Nachbetreuung und Unterstützung für entlassene Gefangene angemessen finanziert“ werden sollten. Danach wurde in einer gemeinsamen thematischen Nachprüfung der Inspektionen für Gefängnisse und Bewährung 2001 gefordert, „dass eine nationale Strategie entworfen und angewandt wird... um die tatsächliche Wiedereingliederung von Straftätern zu erreichen, die zu Haftstrafen verurteilt worden sind.“ Schwerpunkt dieser EP war die praktische Umsetzung dieser Politiken durch das Aufzeigen und Ermöglichen von Wegen zur Beschäftigung Inhaftierter sowie von Unterstützungsmechanismen nach ihrer Freilassung.

## Wege aus der Isolation

Kernstück dieses Projekts ist das System zur Persönlichen Weiterentwicklung (PPS). Die so genannten PPS-Arbeiter, die bei der Koordinationsorganisation, dem Nordirischen Verband für Betreuung und Wiedereingliederung von Straftätern (NIACRO), angestellt sind, sind in drei Strafvollzugsanstalten

tätig: in Maghaberry, einem Hochsicherheitsgefängnis, in Magilligan, einem Gefängnis niedriger bis mittlerer Sicherheitsstufe, und im Hydebanks Young Offenders Centre.

Die PPS-Arbeiter führten Bewertungen der Beschäftigungsfähigkeit einzelner Inhaftierter durch und halfen bei der Ausarbeitung von Wiedereingliederungsplänen zur Sicherstellung ihrer Reintegration nach der Entlassung. Sie bauten außerdem enge Beziehungen zu einer Reihe von Vertretern des öffentlichen, privaten und Dritten Sektors auf, so dass verschiedene Formen von Unterstützung – manchmal sogar kurzfristig – zur Verfügung standen, sobald Straftäter die Gefängnisporte hinter sich ließen.

Im Hydebanks Young Offenders Centre arbeitete das Projekt jedes Jahr mit 40 jungen Männern, die alle gefährdet waren, arbeitslos, rückfällig und damit erneut inhaftiert zu werden. In Maghaberry stellte die EP für jährlich 60 Inhaftierte nach ihrer Freilassung einen Pflichtkontakt zur Bewährungsbehörde her. Und in Magilligan arbeitete der PPS-Vertreter ebenfalls mit jährlich 60 Gefangenen zusammen, wobei er sich insbesondere auf diejenigen konzentrierte, die nach ihrer Freilassung im nordwestlichen Nordirland bleiben wollten. Während der Laufzeit des Projektes konnten insgesamt 429 Personen diesen Service und diese Unterstützung in Anspruch nehmen.

Ein Ergebnis der Maßnahme war, dass die Hälfte der Teilnehmer in den ersten drei Monaten nach ihrer Freilassung Kontakt zu dem Projekt hielt. Von ihnen fanden wiederum 25 % eine dauerhafte Vollzeit- oder Teilzeitanstellung, 40 % unterzogen sich weiteren Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen.

## Neue Konzepte setzen sich durch

Der Erfolg des EQUAL-Projekts kann auf mehrere zentrale Innovationen zurückgeführt werden. Erstens hat sich das Bewertungskonzept für Beschäftigungsfähigkeit als besonders wertvoll erwiesen. Auf der Grundlage der einzelnen Bewertungen wird einem Gefangenen entweder von der Ausbildungsabteilung des Gefängnisses selbst oder nach seiner Entlassung in die Gesellschaft eine weitere Fortbildungsmaßnahme zur Verbesserung seiner Beschäftigungsfähigkeit angeboten. Zweitens hat die Einführung des Systems der PPS-Arbeiter die verschiedenen Servicestellen wie die Bewährungshilfe oder Erziehungs- und Gesundheitseinrichtungen anregt, ihre Bewertungen auszutauschen und gemeinsame Wiedereingliederungspläne auszuarbeiten.

Ein weiteres wichtiges Element, das sich die EP als Vorreiter auf die Fahne schreiben kann, war der detaillierte Zeitplan für die Phase nach der Entlassung. Jeder ehemalige Strafgefangene absolviert eine Reihe von Sitzungen, die gemeinsam mit den Dienststellen organisiert werden, die bei seiner Reintegration mithelfen können. Dazu gehören etwa Treffen mit Diensten wie dem Verband für Wohnungswesen, dem Sozialamt, einer Arztpraxis oder einer Ausbildungsbehörde.



Abschluss der Wiedereingliederungspläne mit dem Direktor des Hydebanks Young Offenders' Centre



*Strafgefangene werden entsprechend dem Bedarf der Arbeitgeber geschult*

Die langfristigen Auswirkungen der EP-Tätigkeiten wurden dadurch sichergestellt, dass die wichtigsten Behörden, die für die Anwendung der neuen Strategie zuständig sind, eingebunden wurden. Eine Gruppe für Strategisches Management aus Vertretern von NIACRO, der Bewährungsbehörde für Nordirland und der Strafvollzugsbehörde Nordirland (NIPS) übernahm die Verantwortung für die Gesamtleitung des Projekts; dabei wurden in jeder der drei Strafvollzugsanstalten lokale Lenkungsgruppen eingesetzt. Die Partnerschaft war ein eindeutiger Erfolg: Das PPS wird derzeit von der Strafvollzugsbehörde Nordirland umfassend angewandt.

## Die Arbeitgeber tun das Ihre

Ein anderer zentraler Bereich der Arbeit der EP war die Ermutigung von Arbeitgebern, ehemaligen Strafgefangenen Jobchancen zu verschaffen und die Möglichkeit zu geben, Arbeitserfahrung zu sammeln. Beispielsweise wurden Arbeitgeber und Ausbildungsorganisationen in die Gefängnisse eingeladen, um Inhaftierte zu treffen und sich von deren Potenzial als Arbeitnehmer oder Trainees ein Bild zu machen. Mehrere Insassen haben als Freigänger bei lokal ansässigen Arbeitgebern Arbeitserfahrung sammeln können; dabei sind sie jeden Abend in die Strafanstalt zurückgekehrt. Wo es angebracht war, führte die EP neue Ausbildungsformen in die Strafinstitutionen ein, wie z. B. Arbeitgeber, die die Einstellungsvoraussetzungen eines bestimmten Sektors erklären, oder Mentoren, die Kurse für Unternehmensgründungen geben. Auch das Prinzip des Hafturlaubs wurde konstruktiv angewendet: Strafgefangene nahmen vor ihrer Entlassung persönlich Kontakt zu lokalen Behörden und Einrichtungen auf, so dass ihre Reintegration in ihre lokalen Gemeinden so glatt wie möglich verlaufen konnte.

Der kontinuierliche Einsatz für Veränderung und Innovation spiegelt sich in einer zweiten Auflage des EQUAL-Projektes mit der Bezeichnung ReachOut-Programm wider. Den drei ursprünglichen Partnern wird sich die nordirische Arbeitgeberorganisation Business in the Community anschließen. Dieser Neuzugang wird dazu beitragen, den Bedarf der Arbeitgeber und die im Rahmen des Systems für Persönliche Weiterbildung angebotenen Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit besser aufeinander abzustimmen.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*

**Land:** Vereinigtes Königreich

**Region:** Nordirland

**Projektname:** System für Persönliche Weiterentwicklung

**Projektdauer:** November 2001 – November 2005

**ESF-Schwerpunktbereich:** Beschäftigungsfähigkeit

**ESF-Finanzierung (€):** 897 873

**Gesamtfinanzierung (€):** 1 381 479

**Nationale EQUAL-Partner:** Strafvollzugsbehörde Nordirland (NIPS), Bewährungsbehörde für Nordirland (PBNI), Nordirischer Verband für Betreuung und Wiedereingliederung von Straftätern (NIACRO)

**Transnationale Partnerschaft mit:** Finnland, Griechenland, Niederlande

**Kontakt:**

NIACRO

Ms Olwen Lyner, Chief Executive Officer

4 Amelia Street

Belfast BT2 7GS

GB-Nordirland

Tel.: +44 28 9032 0157

E-Mail: [olwen@niacro.org](mailto:olwen@niacro.org)

Website: [www.niacro.co.uk](http://www.niacro.co.uk)

# Telelernen: Vorbereitung von Strafgefangenen auf ein neues Leben „draußen“



Während die Zahl der Insassen in österreichischen Strafvollzugsanstalten in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist, werden die Chancen, dass diese Strafgefangenen erfolgreich ins Arbeitsleben reintegriert werden, ständig geringer. Mehr als die Hälfte der 9 000 Inhaftierten hat über die allgemeine Schulpflicht hinaus keine Schul- oder Ausbildung erfahren. Viele von ihnen leiden darüber hinaus unter eine Reihe weiterer schwerwiegender Probleme wie Drogenabhängigkeit, Verschuldung, sprachlichen und kulturellen Schwierigkeiten oder psychischen Störungen. Nur ein Fünftel befand sich in dem Jahr vor ihrer Verurteilung in einem ordentlichen Arbeitsverhältnis, und nur selten nehmen sie nach ihrer Entlassung überhaupt an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen teil.

Die europäischen Beschäftigungsleitlinien betonen, dass die soziale Eingliederung verstärkt werden muss und es in der Arbeitswelt keine Ausgrenzung geben darf. In einer Empfehlung an Österreich zur Umsetzung der Beschäftigungspolitik hob der EU-Ministerrat die Notwendigkeit hervor, „eine stärkere Teilnahme an Schulungsmaßnahmen zu erreichen, insbesondere bei Niedrigqualifizierten und Einwanderern.“ Die Entwicklungspartnerschaft (EP) Telelernen für HaftinsassInnen, kurz „Telfi“, ist ein besonders eindrucksvolles Beispiel für beispielhafte Lösungen, das diesen Bedarf veranschaulicht.

## Für Strafvollzugsanstalten ist eLearning ein Quantensprung

„Die Einführung des eLearning in Gefängnissen ist ein Quantensprung in der Entwicklung von Schulungsmaßnahmen für Menschen in Haft“, so Walter Hammerschick, Koordinator der Arbeit von Telfi. „Lange Zeit galt die Vorstellung, Internetzugang im Gefängnis zuzulassen, als mit der Natur von Strafan-

stalten unvereinbar. Die besonderen Bedingungen der Inhaftierung, zum Beispiel Sicherheitsfragen, besondere gesetzliche Anforderungen und auch die gängige Einstellung gegenüber Straftätern, haben uns vor gewisse Probleme gestellt.“

Das Konzept von Telfi wurde nicht in erster Linie von dem Wunsch geleitet, verfügbare Technologien effizienter zu nutzen. Hauptziel war vielmehr die Integration dieser neuen Möglichkeiten in einen Prozess der individualisierten Unterstützung und der Stärkung der Handlungskompetenz, der auch nach der Entlassung von Strafgefangenen noch fortwirkt. Das Konzept verbindet die Einführung flexibler und moderner Schulungsmethoden – darunter die für den aktuellen Arbeitsmarktbedarf maßgeblichen Qualifikationen – mit einer Reihe von Begleitmaßnahmen zur Vorbereitung von Strafgefangenen auf ihr neues Leben nach dem Strafvollzug.

Die EP hat neue praktische Instrumente und eine Infrastruktur für eLearning in Haftanstalten geschaffen. Es wurden ein zentraler „Gefängnisbildungsserver“ und eine Serverplattform eingerichtet, die den Sicherheitsvorschriften der einzelnen Vollzugsanstalten entsprechen. Leicht erhältliche Lernsoftware wurde getestet und dann auf die Nutzung in Gefängnissen angepasst.

## Vorbereitung von Strafgefangenen auf ein neues Leben „draußen“

Obwohl die Teilnahme an den Kursen freiwillig ist, übersteigt die Zahl der Interessenten im Allgemeinen die Zahl der verfügbaren Plätze. Das Kursprogramm, das die Schulung und die Arbeitserfahrungen während der Haft entsprechend den Realitäten des Arbeits- und des gesellschaftlichen Lebens außerhalb des Gefängnisses gestaltet, ist das Kernstück des von Telfi gelenkten individualisierten Unterstützungsprozesses.

Das Programm umfasst eine Reihe von Kursen, mit denen die Teilnehmer die Möglichkeit haben, in einem ihren individuellen Fähigkeiten entsprechenden Tempo voranzukommen. Es begann mit Schulungsmaßnahmen in Lesen, Schreiben und Rechnen sowie Sprachkursen und informationstechnischen Grundkenntnissen, wurde dann schrittweise ausgeweitet und deckt nun auch verschiedene berufliche Fachgebiete ab, wie etwa Lagerverwaltung, Metallbearbeitung, Holzarbeit und andere praktische Kompetenzen.

Telfi hat etwa 40 Tele-Learning-Kurse in Verbindung mit individuellen Hilfskonzepten durchgeführt. Diese Kurse zielten ursprünglich auf Gefangene ab, deren Entlassung bevorstand, sowie auf Gefangene, denen man eine pflichtgemäße Beachtung der Vorschriften und Anforderungen offener Vollzugsformen zutraute. Inzwischen gilt das Konzept auch für Inhaftierte, die längere Freiheitsstrafen zu verbüßen haben und die nach dem erfolgreichen Abschluss eines Kurses in späteren Kursen Tutorfunktionen übernehmen könnten.



„Für mich hat sich der Kurs ausgezahlt. Wenn meine Haft vorbei ist, fange ich in einem Reisebüro an. Ohne den Nachweis von Computerkenntnissen hätte ich den Job nicht bekommen. Der Computerkurs ist auch viel anspruchsvoller und anstrengender als die Arbeit in der Schneiderei des Gefängnisses.“ Wie dieser Strafgefangene hat fast die Hälfte der Häftlinge, die nach ihrer Entlassung mit Neustart in Kontakt blieben, entweder eine Stelle auf dem offenen Arbeitsmarkt gefunden oder sich einem speziellen Vermittlungs- oder Schulungsprogramm unterzogen.

## Von der Projektpartnerschaft zum nachhaltigem Netzwerk

Doch von diesem ganzen Einsatz werden nicht nur die 250 Teilnehmer der Telfi-Kurse profitieren. Seit Beginn haben sich fünf weitere Haftanstalten dem Projekt angeschlossen oder zumindest starkes Interesse an einer Kooperation gezeigt. Mit Telfis neuester Lernplattform können alle österreichischen Gefängnisse, die auf dem Gefängnisbildungsserver erhältliche Software für die Veranstaltung und Durchführung von eLearning-Kursen nutzen. Um diesen Ansatz auf andere Gefängnisse übertragen zu können, erarbeitete Telfi einen Muster-Schulungskurs für seine Tutoren, der inzwischen Teil des Standardprogramms des Zentrums für die ständige Aus- und Weiterbildung von Strafvollzugspersonal ist.

Mit der politischen Unterstützung von strategischen Partnern wie dem Ministerium für Justiz, dem Arbeitsamt und den Sozialpartnern hat sich das ursprüngliche Partnerschaftsprojekt zu einem nachhaltigen Netzwerk mit der Kapazität zur Förderung des EP-Ansatzes im gesamten österreichischen Strafsystem entwickelt.

Telfi wurde außerdem eng in länderübergreifende Partnerschaften mit anderen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften eingebunden, die ähnliche Herausforderungen zu bewältigen hatten. Sie entwickeln sich schrittweise zu einem europäischen Netzwerk, in dessen Rahmen die Erfahrungen von sieben Mitgliedstaaten in diesem Bereich ausgetauscht werden sollen. Einige, darunter auch Österreich, haben Projekte für die zweite Runde von EQUAL ausgewählt, in der man von den bisherigen Errungenschaften wird profitieren können.

## Länderübergreifende Lösungen für grenzüberschreitende Fälle

Die länderübergreifende Partnerschaft PRILEARESNET hat mit der Entwicklung einer europäischen Server-Infrastruktur begonnen, von der ein nicht unerheblicher Teil der Telfi-Zielgruppe profitieren könnte. Etwa 4 000 der österreichischen Gefängnisinsassen sind keine österreichischen Staatsangehörigen, viele aber Bürger aus anderen EU-Staaten. Die Nutzung einer gemeinsamen IT-Plattform könnte Zugang zu Lernchancen verschaffen, die in ihren Herkunftsländern anerkannt sind. Der niederländische Partner in dieser länderübergreifenden Partnerschaft hat besondere Erfahrungen in der Arbeit mit Inhaftierten, die im Ausland eine Strafe verbüßen.



Der Austausch mit seinen länderübergreifenden Partnern hatte für Telfi einen direkten praktischen Nutzen und bot eine Grundlage für die Entwicklung des Gefängnisbildungsservers sowie der Lernplattform „Illias“. Doch die länderübergreifende Zusammenarbeit hatte auch beträchtliche Vorteile, die nicht auf den ersten Blick greifbar waren. Die positiven Schlüsse, die aus den innovativen Erfahrungen in anderen Mitgliedstaaten gezogen werden konnten, bestätigten die Berechtigung von Telfis ehrgeizigem, ganzheitlichem Ansatz. Jetzt wurde eine neue Entwicklungspartnerschaft namens „Step-by-Step“ ins Leben gerufen, um die Telfi-Erfahrungen auszubauen.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Österreich

**Region:** keine bestimmte Region

**Projektname:** Telelernen für HaftinsassInnen – Telfi

**Projektdauer:** September 2002 – September 2005

**ESF-Schwerpunktbereich:** Beschäftigungsfähigkeit

**ESF-Finanzierung (€):** 498 904

**Gesamtfinanzierung (€):** 997 808

**Nationale EQUAL-Partner:** Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie sowie 17 andere Partner

**Transnationale Partnerschaft mit:** Deutschland, Niederlande

**Kontakt:**

Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie

Walter Hammerschick

Museumstraße 5

A-1016 Wien

Tel.: +43 (0) 1 5261516

E-Mail: [walter.hammerschick@irks.at](mailto:walter.hammerschick@irks.at)

Website: [www.telfi.at](http://www.telfi.at)

# Die Integration selbst in die Hand nehmen



Entsprechend der aktuellen Entwicklungen in der niederländischen Gesundheits- und Fürsorgepolitik soll der Prozess der Reintegration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeit „nachfrage-gesteuerter“ werden und der Einzelne soll mehr Verantwortung übernehmen. Doch damit behinderte Menschen ihre

eigene Reintegration überhaupt selbst in die Hand nehmen können und dieser Prozess erfolgreich verlaufen kann, benötigen sie bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse.

## Empowerment heißt Kontrolle übernehmen

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) Vrijbaan versucht, die eher traditionellen Integrationsansätze durch ein Konzept zu ersetzen, das Menschen mit Behinderungen befähigt, ihre Integration selbst in die Hand zu nehmen. Damit wurde ein neuer Weg zur Messung des Grades an Eigenverantwortlichkeit behinderter Menschen aufgezeigt, der nun begangen werden kann, um für diejenigen mit den geringsten Chancen auf dem Arbeitsmarkt die bestmöglichen Schulungsmaßnahmen zu konzipieren.

Außer diesem Instrument hat die EP eine Reihe von Hilfen erarbeitet, um andere Einrichtungen dabei zu unterstützen, ihre Arbeit mehr auf die Stärkung der Handlungskompetenz (Empowerment) auszurichten. Dazu gehören eine Veröffentlichung, in der das Messinstrument erklärt wird, ein Handbuch als Hilfe für Trainer und Kursleiter zur Entwicklung einer auf Empowerment ausgerichteten Geisteshaltung und ein Leitfa-den für Schulung zur Stärkung der Handlungskompetenz.

Die EP Vrijbaan hofft, dass sich andere Ausbildungsorganisationen durch die ersten positiven Ergebnisse ihrer Empower-

ment-Aktivitäten, durch die das Selbstvertrauen und das Selbstbild der Teilnehmer gestärkt werden konnte, anspornen lassen.

## Empowerment messen – Empowerment fördern

Als das Projekt anlieft, gab es noch kein gemeinsames Empowerment-Konzept. Daher erarbeitete die EP ein strukturiertes Arbeitsprogramm, mit dem Empowerment definiert, gemessen und gestärkt werden sollte.

Die Partnerschaft wurde gezielt errichtet, um das Prinzip des Empowerment anzuwenden. Zusätzlich zu den vier Reintegrationszentren, die das Projekt ursprünglich anbot, umfasst die EP eine lokale Interessengruppe von Menschen mit Behinderungen sowie den Nationalen Behindertenrat, der die Zentralregierung in Behinderungsfragen berät. Der letzte Partner ist die Sachverständigenstelle für Behinderungsfragen (Centre of Expertise on Disability), das an die Universität Maastricht angebunden ist und zur Stützung der Glaubwürdigkeit der EP-Ergebnisse beiträgt.

Die Sachverständigenstelle für Behinderungsfragen war bei dem wissenschaftlichen Konzept der EP federführend. Durch Forschung sowie gründliche Interviews mit Kunden und praktischen Ärzten über Motivation und die Bewertung neuen Bedarfs entwickelte sie ein Empowerment-Konzept. Der nächste Schritt war die Schaffung eines Instruments, mit dem die Leistungsfähigkeit einer Person auf der Grundlage dieser Definition gemessen werden kann. Der ausgearbeitete Fragebogen wurde auf 400 Personen mit Behinderungen angewandt, die entweder Arbeit gefunden haben oder kurz vor dem Abschluss ihres Reintegrationsprozesses stehen.

## Zugang zum Arbeitsmarkt durch gezielte Schulung

Die letzte Stufe war die Einrichtung eines Schulungssystems zum Ausgleich möglicher Schwächen bei der Umsetzung des Empowerment. Es wurden neue Schulungsmodulare entwickelt, die nun von über 100 Personen landesweit genutzt werden. Die abschließende Bewertung des Projektes hat gezeigt, dass die deutliche Mehrheit sich in ihrer Handlungskompetenz gestärkt fühlte und nun in einer besseren Ausgangslage ist, um eine Arbeit zu finden und ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Innovation und Personalentwicklung scheinen bei Vrijbaan untrennbar miteinander verknüpft, und diese Kombination hat sich auch in der länderübergreifenden Partnerschaft des Projekts durchgesetzt. Im Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit wurden die Vrijbaan-Verfahren auf insgesamt 360 Personen in drei anderen Ländern angewandt, wurde gemeinsam ein Finanzpaket für Empowerment-Maßnahmen geschnürt und fanden zwei Veranstaltungen für Empowerment-Schulungstrainer statt.

Aukje Hendrix aus Heerlen konnte schlecht gehen und musste sich außerdem von einem kleinen Schlaganfall erholen. Sie war eine begeisterte Pflegekraft, musste nun aber eine andere Beschäftigung suchen. Nach ihrer Schulung spürte sie, dass sie etwas gelernt hat: der Mensch sein zu dürfen, der sie ist. „Ich habe das Recht, Fehler zu machen! Das heißt, ich fühle mich viel sicherer, und dies wirkt sich wiederum positiv auf alle Lebensaspekte aus!“ Peer van Halderen, ein Mann von 49 Jahren mit einer Sehbehinderung, absolvierte den gleichen Schulungskurs, um wieder Anschluss an den Arbeitsmarkt zu finden. Sein Urteil: „Ich dachte, ich kenne mich selbst und weiß, wie der Hase läuft, aber die Ergebnisse einiger Schulungseinheiten waren eine echte Offenbarung für mich.“



© DailyLife

Die Erfahrungen aus dem EQUAL-Projekt bei der Intensivierung von Empowerment spornten für eine neue Herausforderung an. Sie ergaben, dass Empowermenttraining allein für Menschen mit Behinderungen noch nicht ausreichte: Um Empowerment bei den Kunden zu fördern und zu stärken, musste Personal dazu ausgebildet werden, eine Umgebung zu schaffen, in der mehr Eigenverantwortlichkeit entstehen kann. Jetzt soll eine neue EQUAL-EP namens REQUEST diese Nachbereitungsarbeit leisten. Die Tatsache, dass zu dieser neuen Partnerschaft zwei große Sozialversicherungseinrichtungen gehören werden, ist ein wichtiges Zeichen für das innovative Erbe, das Vrijbaan mit seiner klaren Definition von Empowerment, einem effizienten Instrument zur Empowerment-Messung und einer hochwertigen Schulungsmaßnahme zu seiner Verbesserung hinterlässt.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Niederlande (landesweit)  
**Projektname:** VrijBaan  
**Projektdauer:** Mai 2002 – Mai 2005  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Beschäftigungsfähigkeit  
**ESF-Finanzierung (€):** 782 484 (geschätzte Kosten für Maßnahmen 2 & 3)  
**Gesamtfinanzierung (€):** 1 564 968 (geschätzte Kosten für Maßnahmen 2 & 3)  
**Nationale EQUAL-Partner:** Chronisch Zieken en Gehandicaptenraad, EEGA Educatie, IRV Kenniscentrum voor Revalidatie en Handicap, IvAS-Heliomare, Sonneheerdt Opleiding en Arbeid, Universiteit van Maastricht, Werkenrode, Werkgroep Integratie Gehandicapten  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Belgien, Tschechische Republik, Finnland, Österreich  
**Kontakt:**  
 Hoensbroeck Centrum voor Arbeidsperspectief  
 Ms Tessa Zaeyen  
 Zandbergsweg 111  
 NL-6432 CC Hoensbroek  
 Tel.: +31 45 528300  
 E-Mail: [tzaeyen@werkenrode.nl](mailto:tzaeyen@werkenrode.nl)  
 Website: [www.vrijbaan.nl](http://www.vrijbaan.nl)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Ganz unten, aber sicher nicht im Aus

In den Mühlen der Wettbewerbsgesellschaft kann es leicht passieren, dass man plötzlich auf der Verliererseite steht. Nach dem sozialen Abstieg kann es unter Umständen sehr schwer sein, wieder Boden unter die Füße zu bekommen. Wenn Faktoren wie ein niedriges Bildungsniveau, Arbeitslosigkeit, Obdachlosigkeit, Drogenmissbrauch und -abhängigkeit zusammenkommen, können sie ein unüberwindbares Hindernis für die soziale Integration bilden. Verlorenes Selbstvertrauen wieder aufzubauen, ist äußerst schwierig.

„Wir wollen den Politikern und der Öffentlichkeit zeigen, dass marginalisierte Menschen, in unserem Fall Menschen mit schwerwiegenden Drogenproblemen, keine hoffnungslosen Fälle sind, die auf ewig gepflegt und betreut werden müssen“, erklärt Alec Carlberg von Basta Arbeitskooperativ. „In einem entsprechenden Umfeld können sie hochwertige Produkte produzieren und ein leistungsfähiges Unternehmen führen. Dies überrascht den Normalbürger und trägt zum Abbau von Vorurteilen bei.“

Die Entwicklungspartnerschaft „Empowerment for the Future“ (Empowerment für die Zukunft) hat als beispielhafte Lösung ein Modell entwickelt, wie ein Empowerment-basiertes, soziales Unternehmen gesellschaftliche Probleme in Angriff nehmen kann. Der Schwerpunkt liegt auf der Rehabilitation von Drogenabhängigen und damit auf der Lösung der Probleme wie Arbeitslosigkeit und Obdachlosigkeit.

## Kollegen, keine Kunden

Das Projekt hilft den Allerschwächsten, die am Rande der Gesellschaft leben. In der Regel sind es Menschen mittleren Alters, drei Viertel davon männlich. Sie haben für gewöhnlich

nur wenig Schulbildung genossen, sind langzeitarbeitslos und obdachlos. Viele waren Opfer physischen, emotionalen oder sexuellen Missbrauchs, viele von ihnen sind drogenabhängig. Das Haupthindernis für ihre Reintegration ist ihr Mangel an Selbstvertrauen.

Die EP zielte darauf ab, innovative Formen der Rehabilitation zu erarbeiten, um dauerhaften Drogenmissbrauch zu bekämpfen. Die Sozialdienste zahlen für eine einjährige Rehabilitation. Doch weil „Basta“ ein Handelsunternehmen ist, können Menschen solange in der Firma arbeiten, wie sie das Gefühl brauchen, Teil eines Projektes ohne Drogen zu sein – und zwar über den Feierabend hinaus. Die Menschen werden nicht als „Kunden“ betrachtet; im ersten Jahr sind sie Auszubildende und danach werden sie – wenn sie bleiben möchten – Kollegen. Dies ist von enormer psychologischer Bedeutung im Rehabilitationsprozess.

„Basta“ bietet seinen Mitgliedern Jobschulung und Betreuung bei der Gründung eines neuen Unternehmens. Die Qualifikation, die sie nach einem Jahr erwerben, stärkt einerseits ihre Selbstachtung und bereitet sie andererseits auf das reale Arbeitsleben vor – auch psychologisch.

## Wiederbelebung einer alten Tradition

Die Bedeutung von Empowerment durch Selbstorganisation als eine Methode für die Bekämpfung schwerwiegender sozialer Probleme bei armen und marginalisierten Menschen wurde in Schweden in den letzten Jahren heruntergespielt. Doch dieses Projekt hat eine alte Tradition der Selbstorganisation durch das Konzept des sozialen Unternehmens wieder aufleben lassen. Diese Wiederbelebung hat sowohl für marginalisierte Menschen als auch für die Gesellschaft als Ganzes Vorteile. Der Betroffene verdient einen stabilen und sicheren Lebensunterhalt, während die Gesellschaft die Probleme des modernen Wohlfahrtsstaates auf wirtschaftlich vernünftige Weise in Angriff nimmt.

Das Beispiel von „Empowerment for the Future“ hat bereits eine zweite Gruppe in Göteborg zur Errichtung eines ähnlichen Unternehmens angeregt. Die Sozialbehörden erkennen es inzwischen an und empfehlen es an besserungswillige Drogenabhängige.

Das Projekt ist durchaus wettbewerbsfähig, wenn es um kommunale Ausschreibungen für Therapielösungen für Drogenabhängige geht, da es nur etwa die Hälfte seiner Einnahmen mit der Therapie-Arbeit verdienen muss. Die andere Hälfte stammt aus dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen wie etwa Bauarbeiten, Beseitigung von Graffiti, Design, Tischlerarbeiten, Hundebetreuung oder Weiterbildungskurse. Diese Produktionsaktivität ist wesentlicher Bestandteil des alternativen Rehabilitationsprozesses. Damit wird etwa die Hälfte der Einnahmen der Genossenschaft erwirtschaftet.

## Eine etwas andere Rendite

Derzeit wird eine Kosten-Nutzen-Analyse des Mehrwertes durchgeführt, den Unternehmen wie „Basta“ für die Gesellschaft



Qualifikationen stärken die Selbstachtung



Die Beseitigung von Graffiti ist eine der Leistungen, die das soziale Unternehmen anbietet

haben. Voruntersuchungen zeigen, dass selbst dann, wenn ein Drogenabhängiger ein Jahr lang bei „Basta“ bleibt und anschließend wieder in sein altes Leben zurück geht, die Rendite für die Gesellschaft bei 50 % liegt, da man niedrigere Kosten für Gesundheitsfürsorge und Folgen kriminellen Verhaltens ansetzen kann. Schafft derjenige es, einen Job zu bekommen und bei „Basta“ zu bleiben, steigt die Rentabilität weil er anfängt in das System einzubezahlen, anstatt nur von ihm zu profitieren.

Die unterschiedlichen Fertigkeiten und Erfahrungen der EP-Partnerorganisationen passten gut zusammen. „Basta“ lieferte die zur Gründung eines genossenschaftlichen Integrationsunternehmens notwendige Erfahrung, „FUNK“ die Kontakte vor Ort im Raum Göteborg. Die Universität Lund steuerte fachkundige Bewertungen bei. Sobald die Projektergebnisse bewertet sind, ist der Versicherer Folksam ein möglicher Multiplikator zur allgemeinen Verbreitung dieser Erfahrungen.

„Empowerment for the Future“ ist auch auf europäischer Ebene aktiv. Mit seinen Partnern im Ausland wurde ein einjähriger Universitätskurs eingeführt, der auf Erwachsene abzielt, die aufgrund mangelnder schulischer Grundbildung marginalisiert sind. Der Kurs bringt Menschen bei, wie man ein soziales Unternehmen effizienter und unternehmerischer führt und verbindet Fernlernen mit Modulen aus den Universitäten in Lund, London, Paris und Murcia. Zwanzig Personen haben sich bislang qualifiziert.

Die EP und ihre Partner haben außerdem ein internationales soziales Unternehmen namens ECCO (European Community Co-operative Observatory) gegründet. Ein in der nächsten EQUAL-Runde zu entwickelnder Service ist ein Beratungsbüro in den neuen EU-Mitgliedstaaten mit Beratungsangeboten für die Gründung neuer sozialer Unternehmen. Zusätzlich zu den Partnern aus Belgien, Frankreich, Spanien und Italien schließt sich jetzt auch Ungarn dem Team an.

Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Schweden

**Region:** landesweit; Hauptschwerpunkte sind jedoch die Gemeinde Nykvarn und der Bereich Göteborg

**Projektname:** Egenmakt för Framtiden (Empowerment For the Future)

**Projektdauer:** Januar 2002 – Juni 2005

**ESF-Schwerpunktbereich:** Unternehmergeist

**ESF-Finanzierung (€):** 698 961

**Gesamtfinanzierung (€):** 1 463 252

**Nationale EQUAL-Partner:** Basta Arbetskooperativ, FUNK (Funktionell Narkoman), Schule für Sozialarbeit an der Universität Lund, Folksam

**Transnationale Partnerschaft mit:** Vereinigtes Königreich, Frankreich, Spanien, Italien

**Kontakt:**

Basta arbetskooperativ

Alec Carlberg

S-155 92 NYKVARN

Tel.: +46 8 552 41400

E-Mail: [alec.carlberg@basta.se](mailto:alec.carlberg@basta.se)

Website: [www.basta.se](http://www.basta.se)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Bruch mit der Tradition

In Deutschland mangelt es nicht an Unterstützung für Menschen, die sich selbstständig machen wollen. Allein 2003 haben 430 000 zuvor Arbeitslose ihr eigenes Unternehmen gegründet. Doch die Unterstützungseinrichtungen versagen meistens, wenn es darum geht, potenzielle Unternehmer aus benachteiligten Gesellschaftsgruppen anzusprechen: Frauen, junge Menschen, ethnische Minderheiten oder Menschen mit Behinderungen.

Zur Behebung dieses Missstandes wurde die Entwicklungspartnerschaft (EP) EXZEPT gegründet. Sie bietet besseren Zugang zu Darlehen und Unternehmensberatung. Sie soll gewährleisten, dass die Unterstützungseinrichtungen, etwa staatliche Behörden oder Finanzdienstleister, den spezifischen Bedarf dieser Zielgruppen erstens akzeptieren und ihm zweitens auch gerecht werden.

## Auf echten Bedarf eingehen

Zuerst führte die EP EXZEPT eine eingehende Untersuchung der spezifischen Probleme der Zielgruppen sowie der Instrumente durch, die für ihre Unterstützung bei der Unternehmensgründung erforderlich sind. Vergleichbare Studien wurden von EP in anderen Ländern durchgeführt, die mit EXZEPT im Rahmen der länderübergreifenden Partnerschaft CEFT zusammenarbeiten. Zusammen stellen diese Studien ein unschätzbare empirisches Material dar (in manchen Fällen das einzige existierende), auf dessen Grundlage Politikstrategien konzipiert werden müssen, die dem echten und nicht einem vermuteten Bedarf gerecht werden.

Als sich herausstellte, dass nur wenige Frauen das Angebot der Gründerzentren nutzten, versuchte EXZEPT beispielsweise zu erüieren, was Frauen bei einer Unternehmensgründung benötigen. Auf der Grundlage dieser Forschungsergebnisse erstellte EXZEPT einen Leitfaden mit 27 Schlüsselkriterien für die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Besonderheiten bei der Gewährung von Unterstützung. Eine der Empfehlungen sieht vor, dass ein bestimmtes Team-Mitglied die Gesamtverantwortung für Geschlechterfragen übernimmt. Des Weiteren wird die Notwendigkeit des Zugangs zu angemessenen Kinderbetreuungseinrichtungen und öffentlichen Verkehrsmitteln hervorgehoben sowie die Notwendigkeit, Informationen und Schulungsmaßnahmen zu prüfen, um die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sicherzustellen.

Mitarbeiter der Gründerzentren in Köln, Mainz, Hamburg und Potsdam, die auf den Umgang mit Gastarbeitern spezialisiert sind, halfen bei der Festlegung der Kriterien für den Erfolg von Unternehmensgründungen in den Migrantengemeinden. Die EXZEPT-Partner stellten fest, dass Migranten aufgrund ihrer verschiedenen Hintergründe häufig mehr individuelle Betreuung brauchen. Bei der Unternehmensplanung muss außerdem auch die Einbindung der Familie in die Unternehmen berücksichtigt werden.

Dazu Dagmar Rissler, Beraterin bei Enigma in Hamburg und eine der EXZEPT-Partnerinnen: „Migranten setzen die Unterstützung von Familienmitgliedern oder Freunden häufig als selbstverständlich voraus, ohne die betreffenden Leute zu fragen. Dies kann zu unrealistischen finanziellen und persönlichen Kalkulationen führen. Oft haben sie auch zu optimistische Gewinnerwartungen. Ein Berater kann helfen, die Kalkulationen zu überprüfen und die Einnahmen realistischer einzuschätzen.“

## Zugang zu allen Unterstützungsleistungen

Bevor neue Instrumente und Methoden konzipiert wurden, um benachteiligte Gruppen zu erreichen, nahm EXZEPT eine detaillierte Überprüfung bereits vorhandener Unterstützungshilfen für Existenzgründungen vor. Ergebnis war der Entwurf eines regionalen One-Stop-Shops (OSS)-Modells. Die Idee ist nicht, dass der One-Stop-Shop die volle Bandbreite von Förderinstrumenten liefert. Vielmehr sollen sie die Kunden je nach Unternehmensart und Entwicklungsstand an die vorhandenen und neuen Anbieter in einer bestimmten Region weitervermitteln.

Um effizient zu arbeiten, müssen One-Stop-Shops daher gut mit den vorhandenen regionalen Netzwerken in Verbindung stehen und mit den herkömmlichen Institutionen zusammenarbeiten, etwa der Agentur für Arbeit, den Banken vor Ort, den lokalen Behörden und der Handelskammer. Der Erfolg der EP EXZEPT hängt weitgehend von der Tatsache ab, dass ihre Partner die unterschiedlichen Phasen und Aspekte der Unterstützung von Unternehmen abdecken.

Zum Beispiel war einer der Hauptpartner die GLS Gemeinschaftsbank, die älteste und größte ethisch und ökologisch ausgerichtete Bank in Deutschland. Sie half bei der Entwicklung des Kleinkreditmodells, das auf den Erfahrungen anderer Initiativen in Deutschland sowie auf den Erfahrungen anderer EPen basiert, die in der länderübergreifenden Partnerschaft CEFT arbeiten. Das Modell beinhaltet ein Vier-Punkte-System für die Gewährung eines Kredits – Persönlichkeitstest, Konzeptprüfung, Marktanalyse und Risikoabwägung – um zu entscheiden, ob Sicherheiten oder Kredite mit beschränkter Gruppenhaftung nach der „Peer-Lending-Methode“ zum Tragen kommen. Darauf folgt ein klar definiertes System der Nachbereitung mit individueller Betreuung, Gruppenbetreuung und Selbsteinschätzung.

## Viele haben den Sprung geschafft

Das EXZEPT-One-Stop-Shop-Modell wurde in Offenbach, in Tauberbischofsheim und Darmstadt erfolgreich umgesetzt. Diese drei Vertretungen unterstützten im Zeitraum 2003-2004 etwa 2 500 Menschen und halfen einer beeindruckenden Zahl von ihnen, wieder ins Arbeitsleben einzusteigen. Sylvie Feindt, eine für EXZEPT tätige Beraterin, präzisiert: „Die Zahlen eines OSS zeigen, dass 85 % der Leute, die dort unterstützt wurden,

entweder ihr eigenes Unternehmen gegründet oder wieder eine Anstellung gefunden haben."

## Mikrofinanzierung stark im Kommen

Die Aktivitäten der EP EXZEPT beeinflussen bereits Gründungshilfe-Initiativen in ganz Deutschland. Ein Newsletter („Gründung Aktuell“), der von der EP zur Präsentation der Arbeit und der verschiedenen Perspektiven der Gründerhelfer eingerichtet wurde, erscheint nach wie vor, obwohl die EP offiziell beendet ist ([www.gruendung-aktuell.de](http://www.gruendung-aktuell.de)).

Doch es ist der Bereich der Mikrofinanzierung, in dem die Erfahrungen der EP EXZEPT die größten Auswirkungen gezeigt haben. EXZEPT und andere Mikrofinanzierungsinitiativen haben ein gemeinsames Modell für Mikrokredite im Rahmen des aktuellen Kreditwesengesetzes ausgearbeitet. Im April 2004 richteten sie das Deutsche Mikrofinanz-Institut (DMI) ein. Es besteht inzwischen aus mehr als 50 Organisationen aus allen deutschen Ländern. Bei der ersten Vollversammlung wurde das DMI von der Deutschen Bundesbank unterstützt, die KMU zusammen mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und der Bundesagentur für Arbeit unter die Arme greift.

„Gerade Kleinstgründungen brauchen besondere Unterstützung. Wenn wir einen starken Mittelstand wollen, dann müssen innovative Ideen verwirklicht werden. Die erste Hürde dazu ist oft ein kleiner Unternehmenskredit. Mikrofinanz-Institute geben genau an dieser Stelle eine effektive Unterstützung. Es wird Zeit, dass dieses Erfolgsmodell auch in Deutschland Schule.“ Christine Scheel, MdB, Vorsitzende des Finanzausschusses im Deutschen Bundestag.

Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)



Eine Hilfspfängerin bietet nun Dienstleistungen in Wundbehandlung und Fußpflege an

**Land:** Deutschland

**Regionen:** Hessen (HE); Nordrhein Westfalen (NW); Hamburg (HH)

**Projektname:** EXZEPT – Erleichterung von Existenzgründungen durch Akzeptanz

**Projektdauer:** Januar 2002 – April 2005

**ESF-Schwerpunktbereich:** Unternehmergeist  
**ESF-Finanzierung (€):** 2 244 479

**Gesamtfinanzierung (€):** 4 746 094

**Nationale EQUAL-Partner:** Exzept GmbH Offenbach, KIZ GmbH Offenbach, GLS Gemeinschaftsbank Bochum, Deutsches Mikrofinanz Institut e.V. Berlin, Enigma Gründerwerft Hamburg, SFC Köln, Gründernetzwerk e.V.

**Strategische Partner:** Dr. Schulze-Böing, Stadt Offenbach, Agentur für Arbeit (Hamburg, Offenbach), Hessisches Wirtschaftsministerium

**Transnationale Partnerschaft mit:** Vereinigtes Königreich, Niederlande, Tschechische Republik

**Kontakt:**

Exzept GmbH

Dr Bernd Curtius

Odenwaldring 38

D-69063 Offenbach

Tel.: +49 69 84 84 78 150

E-Mail: [berndcurtius@exzept.de](mailto:berndcurtius@exzept.de)

Website: [www.exzept.de](http://www.exzept.de), [www.mikrofinanz.net](http://www.mikrofinanz.net)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Eine regionale Partnerschaft für integrationsförderndes Unternehmertum

Das Spanische Baskenland hat in den letzten Jahrzehnten schwerwiegende industrielle Umstrukturierungen durchgemacht. Dank einer langjährigen Tradition von öffentlich-privaten Partnerschaften und einer fortgeschrittenen Sozialwirtschaft sind jedoch neue Wirtschaftsaktivitäten entstanden, um die Kosten von Fabrikschließungen zu kompensieren.

Ein Teil dieses Erfolgs kann der Einrichtung eines Netzes von 23 lokalen Entwicklungsagenturen, genannt Garapen, zugeschrieben werden – es deckt die drei Provinzen des Baskenlandes und drei Viertel der Bevölkerung ab. Es handelt sich um das einzige regionale Netz, das Unternehmensgründungen dieser Art in Spanien fördert und ist zudem eines der vollständigsten Netze in Europa.

Garapen ist der führende Partner eines EQUAL-Projekts mit Namen „Red Accent“ (Accent Netz). Es verfolgt zwei Ziele: Erstens sollten Netzmitglieder die Möglichkeit erhalten, voneinander zu lernen und gemeinsame Ansätze zur Unterstützung von Unternehmensgründungen zu entwickeln. Zweitens sollte im Sinne von mehr Wirtschaftsförderung mit anderen regionalen Akteuren zusammengearbeitet werden, zum Beispiel durch die Schaffung einer unternehmerischen Kultur in Ausbildungsstätten, einen verbesserten Zugang zur Finanzierung und die Stärkung der Nachhaltigkeit von neu gegründeten Unternehmen.

## Voneinander lernen

Die lokalen Entwicklungsagenturen, die das Garapen-Netz bilden, kombinieren übliche Dienstleistungen von Arbeitsämtern mit Aktivitäten, die sich auf die Gründung und Modernisierung von Kleinunternehmen konzentrieren. Dadurch bekommen die einzelnen Agenturen eine globalere Sicht des lokalen Arbeitsmarktes und können integrierte Lösungen entwickeln. Der Druck des täglichen Geschäfts hat bisher jedoch verhindert, dass die Agenturen voneinander lernen können. EQUAL hat für eine klare Übertragung von Informationen und Know-how unter den Organisationen gesorgt.

In einer Reihe von gemeinsamen Sitzungen hat Accent eine Liste von 18 verschiedenen Unterstützungsmethoden entwickelt, die in vier Phasen der Gründung und Konsolidierung eines Unternehmens zum Tragen kommen und in einem gemeinsamen Intranet für alle Mitglieder verfügbar sind.

Der nächste Schritt bestand darin, eine Gruppe von Ausbildern zu schulen, um erfolgreiche Methoden unter den Agenturen zu verbreiten. So hat beispielsweise ein Angestellter der Bilbao-Agentur, Lan Ekintza, die übrigen 22 Agenturen in einem erfolgreichen Programm unterwiesen, das dazu dient, Arbeitslose bei der Ermittlung und Umsetzung ihrer eigenen unternehmerischen Ideen zu unterstützen.

Einige Agenturen haben danach Pilotprojekte durchgeführt, um die Methoden in ihrem lokalen Umfeld zu testen. Annähernd 700 potenzielle Unternehmer, überwiegend Frauen, wurden in diese Tests einbezogen. Die Mehrheit der Pilotprojekte konzentrierte sich auf die frühen Phasen der Schaffung einer Unternehmenskultur und die späteren Phasen der Konsolidierung von neu gegründeten Unternehmen.

## Online-Dienste für besseren Zugang

Ein weiteres Ergebnis der Zusammenarbeit im Netz war ein gemeinsames Internetportal, das Online-Unterstützung und Beratung für Unternehmer zur Verfügung stellt. Es umfasst ein Schulungsprogramm für unternehmerische Kompetenzen, das mehr als 100 Teilnehmer anzog. 65 von ihnen haben seitdem ein Unternehmen gegründet. Die Online-Unternehmensberatung war äußerst erfolgreich. Im Verlauf der ersten acht Monate haben 290 Personen diese Dienstleistung in Anspruch genommen, 47 % davon waren Frauen.

## Geschäftsunterstützung von A bis Z

Die gemeinsame Nutzung von Unterstützungsmethoden hat die Tatsache ans Licht gebracht, dass die Agenturen im Allgemeinen bei der Beratung für Unternehmensgründungen und der Unterstützung für die Aufstellung eines Geschäftsplans sehr effizient waren; dagegen war ihre Leistung in früheren Phasen der Einführung einer Unternehmenskultur in Schulen und Ausbildungszentren sowie in den späteren Phasen der Unterstützung für Kontakte zur Finanzwelt und der Beratung nach erfolgter Unternehmensgründung eher schwach.

Durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern konnten die Entwicklungsagenturen Hilfsmittel und Dienstleistungen entwickeln, die die vorhandenen Lücken in der Unterstützung füllten. So haben sie beispielsweise in Zusammenarbeit mit Schulen quer durch die Provinz verschiedene imaginäre Hilfsmittel getestet, die dazu dienen sollten, Schüler und Lehrer in die Welt der Unternehmertätigkeit einzuführen. Ein solches Hilfsmittel ist ein Monopoly-artiges Brettspiel mit dem Namen „Stell dir dein eigenes Unternehmen vor“, das Teenagern mit den wichtigsten Entscheidungen vertraut macht, die in den einzelnen Phasen einer Unternehmensgründung zu treffen sind.

Um Kontakte mit der Finanzwelt herzustellen, hat das Netz eine Reihe von Vereinbarungen mit wichtigen Finanzinstituten getroffen, um günstige Konditionen für seine Kunden zu erzielen. So können Unternehmer derzeit Kredite zu einem Zinssatz von 2 % bis 2,5 % mit einer Laufzeit von bis zu zehn Jahren ohne zusätzliche Provision erhalten und Personen ohne Sicherheiten können mittels eines von Red Accent



© DailyLife

Die gemeinsame Anwendung beispielhafter Lösungen fördert die Verbreitung von Ideen

gegründeten Garantiefonds Sicherheiten in Anspruch nehmen. 2004 stellten 70 % der von den Agenturen unterstützten Unternehmensgründer Kreditanträge im Rahmen dieser Systeme, mehr als 77 % der Anträge wurden genehmigt.

„Unser Bildungssystem hat sich darauf konzentriert, Angestellte für große Unternehmen oder den öffentlichen Sektor hervorzubringen, statt den Unternehmergeist zu fördern. Ein unternehmerischer Geist ist nicht nur notwendig, um ein Unternehmen zu gründen, sondern stellt vielmehr eine allgemeine Einstellung dar, die im täglichen Leben und in allen möglichen Berufen nützlich sein kann. Wir müssen den jungen Menschen beibringen, zu planen, Initiative zu ergreifen, Ideen zu verwirklichen und Risiken in Kauf zu nehmen.“ Elisabeth Urbieta, Koordinatorin des EQUAL-Projekts.

Nicht zuletzt wurde im Rahmen des EQUAL-Projekts als weitere Neuerung ein einfaches Sechs-Stunden-Programm der Nachbereitung und Verlaufskontrolle eingeführt. Bisher haben 228 Unternehmen davon profitiert, und ihre Überlebensrate beträgt 93 % – 7 % mehr als üblich.

Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Spanien  
**Region:** Baskenland  
**Projektname:** Creación de empleo y nuevas tecnologías: claves para el desarrollo territorial (Red Accent)  
**Projektdauer:** Mai 2002 – Dezember 2004  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Unternehmergeist  
**ESF-Finanzierung (€):** 1 194 265  
**Gesamtfinanzierung (€):** 2 388 530  
**Nationale EQUAL-Partner:** Baskische Regierung, 2 Provinzregierungen, 8 lokale Behörden oder nationale Behördenverbände, das baskische Fraueninstitut, Caritas, das baskische Netz lokaler Entwicklungsagenturen (Garapen), verschiedene individuelle Entwicklungsagenturen und NRO.  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Italien, Niederlande, Portugal  
**Kontakt:**  
 Garapen  
 Elisabet Urbieta  
 C/ Uribitarte nº 18, 4 Dcha  
 E-48001 Bilbao  
 Tel.: +34 944 205318  
 E-Mail: [urbieta@garapen.net](mailto:urbieta@garapen.net)  
 Website: [www.garapen.net](http://www.garapen.net)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Mit Müll arbeiten



Graz – die zweitgrößte Stadt Österreichs – ist die Basis eines Netzes von Beschäftigungsinitiativen im Bereich Umwelt, die Konsummuster verändern und einen völlig neuen Wirtschaftssektor ins Leben rufen. Die RepaNet-Initiative verfolgt drei sich gegenseitig ergänzende Ziele:

Das ökologische Ziel, durch Reparatur und Wiederverwendung Müll zu reduzieren, das soziale Ziel, Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose zu schaffen, und das die lokale Wirtschaft betreffende Ziel, Kleinunternehmen zu unterstützen und regionale Wertschöpfung zu leisten.

Die Initiative beruht auf einer Partnerschaft, die 3 Gruppen umfasst: Kleinunternehmen, Nichtregierungsorganisationen (NRO) und den öffentlichen Sektor. „Es ist eine dreifache Gewinn-Situation“, erklärt Andrea Grabher, eine der KoordinatorInnen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft. „Der Regionalrat und das Ministerium loben den Nutzen für die Umwelt, die Handelskammer sieht Gewinn für die lokalen Unternehmen und das Arbeitsamt kann benachteiligte Menschen zurück in die Arbeitswelt vermitteln.“

## Kombination von sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Zielen

RepaNet schafft nicht nur nachhaltige Arbeitsplätze, sondern sorgt auch für die Entwicklung von Einstellungen und Praktiken, die für die langfristige Entwicklung der lokalen Wirtschaft von grundlegender Bedeutung sind. Es ist ein Übungsgelände, auf dem die Verbraucher die Wiederverwertung von Müll, die Unternehmen Kooperation und die Politiker an ausgeglichenerem Wachstum orientiertes Denken lernen können.

Die Partnerschaft mit Unternehmen setzt voraus, dass RepaNet mit den nachgefragten Fertigkeiten Schritt hält und Auszubildende mit passenden Fähigkeiten und Bedürfnissen anwirbt. Das Projekt ermöglicht jedem Netz einen Direktstart durch die Übernahme der Kosten für zwei Schlüsselpersonen, einen Ausbilder und einen Strategen.

Die Entwicklungspartnerschaft verfügt auch über eine vertikale Dimension. Sie verbindet die regionalen Netzwerke mit den wichtigsten Entscheidungsträgern auf nationaler Ebene, darunter das Umweltministerium, Arbeitgeber und Gewerkschaften. Doch die im Anschluss daran entscheidende Beziehung spielt sich auf lokaler Ebene mit dem Gemeinderat ab. Gemeinsame ökologische Ziele bringen mit sich, dass eine enge Beziehung relativ leicht herzustellen ist.

## Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose

Eines der Sozialunternehmen, die RepaNet angehören, ist der Öko-Service. Er bietet eine Basis für verschiedene Umweltdienstleistungen. Der erste Dienst betrifft das Schneiden oder Häckseln, Entfernen und Kompostieren von Gartenabfällen für die lokale Umweltbehörde und private Haushalte. Der zweite Dienst verleiht recycelbare Catering-Ausrüstung für Veranstaltungen und führt ein Lager, das voll ist von Regalen mit Plastikbechern, -tellern und -besteck. Der dritte Öko-Service besteht aus dem Zerlegen und Recycling von Elektrogeräten. Dieser Service funktioniert in Zusammenarbeit mit einem privaten Unternehmen. Ein vierter Service schließlich verfügt über eine Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlage, in der jährlich rund 70 Tonnen benutztes Frittieröl in elektrische Energie umgewandelt werden.

45 Personen sind im Öko-Service beschäftigt, davon sind 10 „Hauptkräfte“, 27 zeitlich befristete 'Transitarbeiter' (Langzeitarbeitslose, die auf der Grundlage von subventionierten Verträgen mit bis zu 14 Monaten Laufzeit beschäftigt werden) und der Rest ehemalige Transitarbeiter, die unbefristete Verträge erhalten haben. Im Öko-Service finden Langzeitarbeitslose einen Job, die aus verschiedenen Gründen Probleme haben, eine Arbeit zu finden: ehemalige Straftäter, Einwanderer, Analphabeten, chronisch Kranke oder Frauen, die nach der Erziehung der Kinder ins Arbeitsleben zurückfinden möchten.

Der Öko-Service ist eine lokale Institution geworden, die eine Reihe von Vorteilen mit sich bringt: eine geeignete Arbeit für die Zielgruppe, eine Vielfalt verschiedener Jobs, zwischen denen sich die Beschäftigten bewegen können, und die Möglichkeit, eine Qualifizierung zu erhalten. Der Öko-Service bietet Dienste an, die bisher auf dem Markt noch nicht verfügbar sind, stellt seinen Beschäftigten Unterstützung und Beratung zur Verfügung und schärft das Bewusstsein der Öffentlichkeit für ökologische und den Arbeitsmarkt betreffende Themen – Graz ist eine EU-„Eco-City“ und der Öko-Service wurde als „Local Agenda 21 good practice“ ausgewählt. Er hat eine Zweigstelle in St. Veit am Vogau, 40 km südlich von Graz, eröffnet. Eine Ausdehnung des Öko-Service auf Wien wird derzeit erwogen.



„Es kostet den Staat rund 43 000 Euro pro Jahr, für eine Person Arbeitslosenunterstützung zu leisten. Dagegen kostet es nur die Hälfte, einen Arbeitsplatz in der Sozialwirtschaft zu unterstützen.“ Sepp Eisenriegler, Manager des Wiener Reparaturnetzwerks RUSZ

## Auch traditionelle Gewerbe werden einbezogen

Nicht nur Sozialunternehmen, auch viele traditionelle Gewerbe beruhen auf dem Gedanken der Dauerhaftigkeit und Reparatur. So haben sich Juweliere, Uhrmacher, Schuster, Schneider, Klempner, Tischler, Elektriker und Fahrradhändler dem Netz angeschlossen. RepaNet-Mitglieder erklären sich mit einem Qualitätsstandard einverstanden, der sie dazu verpflichtet, jegliche vernünftige Reparatur zu versuchen, mit mindestens fünf verschiedenen Marken zu handeln und einen festgesetzten Betrag nach einer verbindlichen Preisangabe in Rechnung zu stellen.

Dem Projekt liegt die Vision zu Grunde, ganz unten zu beginnen und bis zur EU-Ebene aufzubauen. Dank der Unterstützung durch EQUAL hat sich das RepaNet-Modell von Wien und Graz auf fünf weitere Regionen Österreichs ausgebreitet. Insgesamt beschäftigen die fünf Unternehmen 90 Personen und führen rund 4 000 Reparaturen jährlich durch. Jedes Reparaturzentrum hat sein eigenes Spezialgebiet: In Graz sind es Audio-, Videogeräte und Computer, in Liezen Elektro-Haushaltsgeräte, in Ried-im-Innkreis Fahrräder, in Wien Computer – und in Hohenems ebenfalls Elektro-Haushaltsgeräte, Computer und Fahrräder. Unter der Schirmherrschaft des Reparaturnetzwerks Österreichs befinden sich zwei weitere regionale Netze in der Entstehungsphase.

## Gute Ideen europaweit austauschen

Das Reparaturnetzwerk Österreich ist seinerseits Mitglied des EU-Netzes RREUSE (Recycling and Reuse European Social Enterprises – EU-Sozialunternehmen für Recycling und Wiederverwertung), das vor vier Jahren ins Leben gerufen wurde. Dieses Netz versucht nicht nur auf die Politik Einfluss zu nehmen, sondern unterstützt auch seine Mitglieder bei der Entwicklung der besten Umsetzungsmechanismen. Es verfügt über 1000 Mitgliedsunternehmen mit 16 000 Beschäftigten in zehn EU-Ländern. Im März 2004 kamen RREUSE-Mitglieder nach Graz, um an dem Austausch teilzunehmen, den die EP RepaNet im Rahmen ihrer transnationalen Partnerschaft SENECA organisiert hat. Dieses Treffen bot die Möglichkeit, Ideen für neue Umweltunternehmen in der Sozialwirtschaft auszutauschen.

Die Arbeit von RepaNet erhält in der zweiten EQUAL-Runde in zwei neuen Entwicklungspartnerschaften Auftrieb: „Econet Austria“ wird sich darauf konzentrieren, Integrationsfirmen für das Recycling von elektronischem Abfall zu gründen, während „Public Social Private Partnership“ darauf abzielt, soziale Unternehmen in neue Tätigkeitsbereiche einzuführen.



Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Österreich  
**Region:** Keine spezifische Region  
**Projektname:** RepaNet – Reparaturnetzwerk Österreich  
**Projektdauer:** September 2002 – September 2005  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Unternehmergeist  
**ESF-Finanzierung (€):** 1 016 292  
**Gesamtfinanzierung (€):** 2 032 584  
**Nationale EQUAL-Partner:** Arbeitsgemeinschaft Müllvermeidung und 12 nationale Partner  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Tschechische Republik, Finnland, Italien  
**Kontakt:**  
ARGE Müllvermeidung  
Berthold Schleich  
Dreihackengasse 1  
A-8020 Graz  
Tel.: +43 316 71 23 09  
E-Mail: [schleich@arge.at](mailto:schleich@arge.at)  
Website: [www.repanet.at](http://www.repanet.at)

# Die richtige Finanzierung

Sant Cosme in Barcelona hat mit Problemen zu kämpfen, die vielen alten Industriegebieten in ganz Europa vertraut sind. Umstrukturierungen haben zu einem dramatischen Rückgang der Beschäftigungsmöglichkeiten für die lokale Bevölkerung geführt und die Arbeitslosenquote auf rund 25 % angehoben. Fast zwei Drittel der Bevölkerung sind Einwanderer. Viele Einwohner sind gezwungen, mit einer Kombination aus Sozialversicherungsleistungen und Schwarzarbeit über die Runden zu kommen.

Das EQUAL-Projekt „Sant Cosme Innova“ wurde auf den Weg gebracht, um eine besondere Mischung von Mikrofinanzierung und Wirtschaftsförderung zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung zu testen. Eine Erhebung unter Ortsansässigen ohne dauerhafte Arbeit brachte zu Tage, dass 80 % der Befragten an Selbständigkeit interessiert sind, jedoch auf unüberwindliche Hindernisse stoßen, wenn es um Kreditanträge für die Unternehmensgründung geht. Den meisten Betroffenen mangelt es nicht nur an den nötigen Kredit sicherheiten, sondern auch an Vertrauen und Erfahrung, um mit Banken zu verhandeln.

## Kunden durch Partnerschaften verstehen und unterstützen

Die Projektpartnerschaft brachte ein großes Finanzinstitut – in diesem Fall Fundació Un Sol Món, Teil der Caixa de Catalunya – mit den lokalen Sozialdiensten und anderen an vorderster Front Wirkenden zusammen. Eine Nichtregierungsorganisation, die auf Beschäftigungsberatung für Benachteiligte spezialisiert ist (Fundación FIAS), bot Beratungsdienste an, um Klienten auf dem Weg zur Selbständigkeit zu unterstützen. Diese Arbeitsteilung zwischen den Partnern des Projekts bot ein Modell für Kleinstfinanzierungsinitiativen.

Das von Un Sol Món angebotene Basisprodukt war ein kleiner, flexibler Kredit von 600 Euro bis maximal 15 000 Euro (der Durchschnitt betrug 8 000 Euro) mit einem Festzins von 6 %. Die spezifischen Bedingungen des Kredits wurden an die jeweiligen individuellen Bedürfnisse der Kunden angepasst, wobei Methoden der schrittweisen Kreditvergabe zur Anwendung kamen. Zu Beginn wurden kleine Beträge für kurze Zeiträume vergeben, die jedoch durch eine Reihe progressiver „Schritte“ aufgestockt werden konnten.

Es wurden keine Sicherheiten verlangt. Die einzige Garantie war ein solider Geschäftsplan, der gemeinsam mit Pla d'Actuació, dem auf Geschäftsunterstützung und Beratung für benachteiligte Gruppen spezialisierten EQUAL-Partner, entwickelt wurden. Sie entwickelten eine vereinfachte Form des Zusammentragens und der Bewertung sämtlicher relevanter finanzieller Informationen in Verbindung mit der Geschäftsidee. Un Sol Món entwickelte zudem ein neues Programm für den Aufbau von Finanzkapazitäten für ihre Klienten, um ihnen bei der Einhaltung der im Rahmen der Kreditvergabe vereinbarten „Schritte“ zu helfen und um die Finanzierung als Investition zu nutzen, statt sie als einmaliges Almosen zu betrachten.

## Die langfristige Lebensfähigkeit eines Unternehmens ist entscheidend

Der von Un Sol Món eingerichtete Mikrokreditfonds hat mittlerweile rund 600 Kredite mit einem Gesamtwert von 6 Millionen Euro vergeben. Schätzungen zufolge wurden etwa 1000 Arbeitsplätze geschaffen, von denen in erster Linie Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten profitieren. Eine Evaluierung unter den Klienten hat gezeigt, dass 80 % der Kreditnehmer materiellen in einer besseren Situation leben als zuvor, und 70 % gaben an, der Kleinstkredit habe ihr Unternehmen stabilisiert.

Dies trifft zum Beispiel auf Maribel zu, die acht Jahre lang als Friseurin hauptsächlich schwarz gearbeitet hat. Vor zwei Jahren erhielt sie einen Kleinstkredit von Un Sol Món, um ihren eigenen Friseursalon zu eröffnen. „Ich bin sehr zufrieden mit dem Geschäft. Ich habe zwei Personen eingestellt und beabsichtige, einen neuen Salon in El Prat de Llobregat zu eröffnen,“ berichtet sie.

Neunzig Prozent der vom Kleinstkreditfonds unterstützten Initiativen sind nach einem Jahr noch immer in Betrieb, und Zahlungsverzüge bewegen sich innerhalb der üblichen Grenzen. Die Verzugsrate für den gesamten Fonds beträgt rund 6 %, während die Verwaltungskosten unter der Strukturfondsgrenze von 5 % liegen. Auch wenn ein kleiner Teil der Kredite nicht zurückgezahlt wird, so fließt die große Mehrheit öffentlicher und privater Investitionen zurück in den Fonds und steht für weitere Kreditvergaben zur Verfügung.

Die Rolle von EQUAL bestand in diesem Projekt darin, ein Kapital von 150 000 Euro beizusteuern, wodurch Un Sol Món zweckgebundene Mittel in Höhe von 300 000 Euro für direkte finanzielle Unterstützung für Unternehmen in dieser besonders benachteiligten Gegend nahe Barcelona einrichten konnte. Die durch EQUAL zur Verfügung gestellten Mittel sind für Personen in Sant Cosme bestimmt, die viel weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind als die meisten anderen Kunden.

## Neue Unternehmen erfordern vereinfachte Verfahren

Das EQUAL-Projekt hat ganz klar dazu beigetragen, den Zugang zur Finanzierung und Unterstützung zu verbessern. Doch nach wie vor sind viele Unternehmen nicht in der Lage, den Schritt in die formelle Wirtschaft zu vollziehen. Die zuständige Behörde von Sant Cosme und Fundació Un Sol Món haben daher vereinfachte Verwaltungsverfahren für den Schritt in die Selbständigkeit sowie Mechanismen empfohlen, die es ihren Klienten ermöglichen, die Kosten für eine Unternehmensgründung schrittweise aufzubringen. Sie argumentieren, dass Finanz- und Geschäftsdienstleistungen außerdem durch Progressivsteuern untermauert werden sollten, die den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft erleichtern. Die Arbeitslosenunterstützung sollte auch auf die frühen Phasen einer Unternehmensgründung ausgedehnt wer-



*Kleinstkredite von Un Sol Mól halfen diesem neu gegründeten Unternehmen in Sant Cosme*

den. Außerdem werden Veränderungen der rechtlichen Situation von eingewanderten Arbeitskräften gefordert.

Diese Erfahrungen spiegeln die Aussagen wider, die in den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung der EU vorgestellt wurden: Leitlinie 10 dringt auf einen verbesserten Zugang zur Finanzierung für Unternehmensgründer und bestehende KMU.

„Mehr als 80 % der Klientel, die EQUAL-Mittel in Anspruch nimmt, verfügen über ein Jahreseinkommen von weniger als 15 000 Euro – das entspricht einem weit höheren Anteil als bei unseren übrigen Kunden“, erklärt Fondsverwalterin Isabel Paganobarraga. „EQUAL hat es uns ermöglicht, flexiblere Methoden zu testen, die auf extrem benachteiligte Gruppen zugeschnitten sind, wie ethnische Minderheiten und Menschen, die in der Schattenwirtschaft arbeiten. Seitdem haben wir eine Reihe dieser Methoden auch im übrigen Fonds angewandt.“

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*

**Land:** Spanien  
**Region:** Cataluña  
**Projektname:** Sant Cosme Innova  
**Projektdauer:** Mai 2002 – Dezember 2004  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Unternehmergeist  
**ESF-Finanzierung (€):** 770 518  
**Gesamtfinanzierung (€):** 1 541 036  
**Nationale EQUAL-Partner:** Ayuntamiento El Prat de Llobregat, Fundación Un Sol Món, Fundación FIAS, ADIGSA, Generalitat de Cataluña, UGT del Baix Llobregat, Union Comarcal Baix Llobregat del Sindicato CONC  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Frankreich  
**Kontakt:**  
 Ayuntamiento El Prat De Llobregat  
 Xavier Garriga  
 Plaça de la Vila, s/n  
 E-8820 El Prat del Llobregat  
 Tel.: +34 93 3790050  
 E-Mail: [martinp@aj-elprat.es](mailto:martinp@aj-elprat.es)  
 Website: [www.unsolmon.org](http://www.unsolmon.org)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Heraus aus der Schattenwirtschaft

Rund 30 Millionen Menschen in Westeuropa arbeiten in der informellen Wirtschaft – gemeinhin als Schattenwirtschaft bezeichnet. Diese Zahl übersteigt bei weitem die Zahl der Arbeitslosen. Im Verlauf der letzten zehn Jahre ist diese Zahl zudem in fast allen EU-Ländern gestiegen. Um dieses Problem zu bekämpfen, hat die EU darauf gedrungen, dass die Regierungen eine stärkere Unternehmerkultur schaffen, Minderheiten integrieren und ihr Steuer- und Sozialleistungssystem so umgestalten, dass sich offizielle Arbeit lohnt.

Es liegt in der Natur der Schwarzarbeit, dass die Informationen über die Menschen, die in der Schattenwirtschaft arbeiten, spärlich sind. Das EQUAL-Projekt „Supporting Income Generation Activities among Ethnic Groups and Communities“ (Unterstützung von Einkommen bildenden Tätigkeiten unter ethnischen Gruppen und Gemeinschaften) wurde aktiv, um diese Lücke zu füllen. Das Projekt wurde mit der ADIE (Association pour le Droit à l'Initiative Economique – Vereinigung für das Recht auf Wirtschaftsinitiative), dem größten Kleinstkreditgeber in Westeuropa, der französischen Nationalen Beschäftigungsagentur (Agence Nationale pour l'Emploi) und drei weiteren Organisationen als Partner durchgeführt.

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) begann 2002 mit einer Pilotforschung und Testaktivitäten in vier benachteiligten städtischen Gebieten rund um Paris. Dabei wurde ganz bewusst eine Zielgruppe ins Auge gefasst, die dem Stereotyp eines Unternehmers weniger entspricht als jede andere denkbare Gruppe: 86 % waren Einwanderer aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara, 76 % Frauen und 35 % Analphabeten.

## Mythen zerstreuen

Die Pilotforschung hat es den EPen gleich zu Beginn ermöglicht, einige verbreitete Mythen über Schwarzarbeiter zu zerstreuen. So folgen die meisten in der Schattenwirtschaft Tätigen entgegen der allgemeinen Erwartung einer äußerst strengen Arbeitsethik. Zudem geht es für die meisten nicht darum,

das Gesetz zu umgehen, sondern schlicht ums Überleben. 40 % der vom Projekt Begünstigten hatten eine Beschäftigung, die jedoch sehr schlecht bezahlt war. Projektarbeiter stellten auch fest, dass die Betroffenen nicht dazu ermuntert werden mussten, neue Tätigkeiten und Unternehmen zu starten: Sie waren bereits damit beschäftigt.

Vor dem Hintergrund dieser Informationen entwickelte das Projekt ein innovatives Kredit- und Unterstützungssystem für das gesamte Pariser Umfeld. Es verfolgte das Ziel, den Betroffenen dabei zu helfen, ihr Einkommen Schritt für Schritt aufzubauen – möglichst bis zu einem Niveau, das den Ausstieg aus der Schattenwirtschaft lohnenswert macht.

Das Projekt erreichte drei Dinge. Erstens ermöglichte es einen Einblick in die soziale Wirklichkeit von Gruppen, die von der Beschäftigungspolitik in der Regel übergangen werden. Zweitens führte es einige methodische Neuerungen im Bereich der Kleinstkreditvergabe und der Unternehmensförderung ein. Und schließlich hat das Projekt seine Erfahrungen genutzt, um Druck in Richtung gesetzlicher Änderungen auszuüben.

## Kreditvergabe an Partnergruppen verringert Ausfälle

Die EP führte drei erfolgreiche Neuerungen ein, die direkt auf die anfängliche Pilotaktivität zurückgingen. Die erste Neuerung bestand darin, Minderheitengruppen durch mündliche Weitergabe von Informationen innerhalb ethnischer Gruppen zu erreichen. Zweitens wurde eine speziell zugeschnittene Kombination von Kreditvergabetechniken in Schritten und mit gleichgestellten Partnern entwickelt. Die ADIE hält nichts von der Idee, ausgegrenzte Gruppen einfach durch Beihilfen oder Zuschüsse zu unterstützen und vergibt Kredite zu handelsüblichen Zinssätzen (etwa 6 % im Jahr 2004). Die Kredite beginnen in der Regel mit kleinen Beträgen von rund 1 000 Euro. Sobald sie zurückgezahlt wurden, kann eine Kreditaufstockung in kleinen Schritten bis zu 5 000 Euro erfolgen. Die Kredite werden an Gruppen von drei Partnern vergeben, die gemeinsam verantwortlich zeichnen. Damit wird das Problem fehlender Sicherheiten umgangen. Diese Technik verringert auch die Ausfallrate, wie ein Kunde bestätigt: „Ohne meine Partner würde ich es nicht wagen, einen Kredit aufzunehmen. Es ist peinlich, wenn man nicht zurückzahlen kann. Das ist eine Frage der Ehre.“ Außerdem haben es die Kreditgeber bei dieser Methode mit drei parallelen Anwendungen gleichzeitig zu tun.

Bei der dritten Neuerung handelt es sich um ein Paket unterstützender Maßnahmen in Form von Kursen zur Einführung in finanzielle Problematiken, darunter die Verwaltung des häuslichen Budgets, die Risiken in Verbindung mit Konsumentenkrediten, die Kalkulation von Einnahmen und Ausgaben, die Verwaltung von Vorräten und Cash-Flow. Zusätzliche Modelle wurden entwickelt, um den Kunden bei der Planung ihres Geschäfts zu helfen und die Risiken und Vorteile der Selbständigkeit oder Unternehmensgründung klarzumachen.



Ausreichend verdienen – der Kleinstkredit machte es der Textilhändlerin Frau Rochefort möglich, ihr eigenes Geschäft zu gründen

## Den Übergang in die formelle Wirtschaft erleichtern

Im Dezember 2004, nach nur zweijähriger Tätigkeit, hatte das Projekt 100 Kreditnehmergruppen hervorgebracht und Kredite an 275 Personen vergeben. Im Durchschnitt betrug die Ausfallrate für die Kunden des EQUAL-Projekts nur 2,6 % im Vergleich zu 5,9 % für sämtliche ADIE-Klienten. Der Ansatz erweist sich also selbst für diese schwer erreichbaren Gruppen als tragfähig. Die ADIE verfügt zudem über ein detailliertes System zur Beobachtung aller Kunden, mit dessen Hilfe sie ermitteln kann, was funktioniert und was nicht.

Die von den EP geförderten Mainstreaming-Lösungen haben sich in zwei Richtungen bewegt. Zunächst wurden die von ADIE eingeführten erfolgreichen Kleinstkredit- und Unterstützungstechniken auf ganz Frankreich und den Rest Europas ausgeweitet. ADIE verfügt nun über mehr als 100 Zweigstellen in ganz Frankreich, in denen 300 Mitarbeiter und 700 Freiwillige beschäftigt sind. Außerdem steht ADIE dem European Microcredit Network vor. Die Ergebnisse der EP wurden in Spanien, Deutschland und anderen Ländern aufgegriffen.

Die zweite Mainstreaming-Strategie bestand darin, sich für Änderungen in der Rechtsetzung stark zu machen, um den Übergang von der informellen in die formelle Wirtschaft zu erleichtern. Diese Strategie war erfolgreich: Mehrere von den EP gewonnene Erkenntnisse wurden bereits in das französische Gesetz über den sozialen Zusammenhalt eingebracht, und auf nationaler Ebene wird für weitere Änderungen gekämpft.

Alain Mundiger (Agence Nationale pour l'Emploi) erklärt: „Das Projekt hat es uns ermöglicht, einen wirklichen Einblick in das Leben von Randgruppen zu gewinnen und zu verstehen, warum sie sich für die Schattenwirtschaft entscheiden. Wir haben vor, diese Informationen durch unsere Agentur zu verbreiten und zu untersuchen, wie verschiedenen Gesetze noch besser angepasst werden können.“

Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)



„Die Leute müssen nicht dazu ermuntert werden, ihr eigenes Unternehmen zu gründen. Sie tun es bereits.“

**Land:** Frankreich

**Region:** Ile de France

**Projektname:** Appui aux activités génératrices de revenu dans les réseaux ethniques ou communautés (Unterstützung für Einkommen bildende Tätigkeiten unter ethnischen Gruppen und Gemeinschaften)

**Projektdauer:** Mai 2002 – Dezember 2004

**ESF-Schwerpunktbereich:** Unternehmergeist

**ESF-Finanzierung (€):** 297 313

**Gesamtfinanzierung (€):** 569 092

**Nationale EQUAL-Partner:** Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), Fédération des Associations Franco-Africaines de Développement (FAFRAD), Institut de Recherche et de Formation Education Cultures Développement (IRFED Europe), Maison de l'Initiative Economique Locale (MIEL)

**Transnationale Partnerschaft mit:** Spanien

**Kontakt:**

Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE)

Estelle Mille

4 boulevard Poissonnière

F-75009 Paris

Tel.: +33 1 56 03 59 00

E-Mail: [e.mille@adie.org](mailto:e.mille@adie.org)

Website: [www.adie.org](http://www.adie.org)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Fahrkarte zur Selbständigkeit

Seit der Wiedervereinigung hat sich die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland hartnäckig gehalten. Im ganzen Land sind fast fünf Millionen Menschen ohne Arbeit, während sich die Arbeitslosenquote in den Neuen Ländern um rund 20 % bewegt. Am härtesten betroffen sind junge Menschen.

In den letzten Jahren gab es aber auch vielversprechende Entwicklungen, darunter die steigende Anzahl von Unternehmensgründungen durch Arbeitslose. 2004 wurden 360 000 Unternehmen von Arbeitslosen gegründet, gegenüber 100 000 im Jahr 1999. Für junge Menschen, die über Motivation, Engagement und Ideen verfügen, ist die Selbständigkeit häufig ein viel versprechender Weg heraus aus der Arbeitslosigkeit.

## Junge Menschen für die Selbständigkeit gewinnen

Das Ziel der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) Verbund Enterprise bestand darin, ein Unterstützungsmodell für Unternehmen zu entwickeln und zu fördern, das sich insbesondere an junge Arbeitslose wendet. Dieses Modell baut auf den Erfahrungen eines Pilotprojekts auf, das 1999 in den Ländern Brandenburg und Berlin durchgeführt wurde, sowie auf Erfahrungen des englischen Prince's Trust, der im Verlauf von 25 Jahren fast 60 000 junge Menschen bei Unternehmensgründungen im Vereinigten Königreich unterstützt hat.

Nach Darstellung der Projektpartner „fängt der Verbund Enterprise da an, wo die klassischen Institutionen der Existenzgründungsförderung in der Regel aufhören. Er unterstützt junge Menschen ohne Arbeit und mit minimalen Möglichkeiten, die nach persönlicher und materieller Unabhängigkeit streben, durch einen speziell gestalteten Pfad oder eine Leiter zur Selbständigkeit.“

## Neue Modelle der Unternehmensförderung

Die wichtigste Errungenschaft von Verbund Enterprise war die Entwicklung einer spezifischen Fördermethode. Im Zentrum dieses Ansatzes befindet sich ein strukturiertes Geschäftsunterstützungsmodell, das aus vier klar definierten Abschnitten besteht (Vier-Phasen-Modell): Orientieren oder Profiling (vier Wochen), Planen (3-12 Monate), Starten (rund sechs Monate) und Wachsen oder Konsolidieren (3-5 Jahre). In jeder Phase sind verschiedene fakultative Dienstleistungen involviert (Beratung, Schulung und Qualifizierung, Mentoring und Zugang zu Mikrokrediten), um dem jungen Unternehmer oder der Unternehmerin dabei zu helfen, persönliche Kompetenzen, Fertigkeiten und Ressourcen zu erlangen, die für den Erfolg unentbehrlich sind.

Ein weiterer Beitrag bestand darin, das Konzept „One-Stop-Shop“ zu verändern. Es versucht nicht mehr, alles unter einem Dach zu machen, sondern zielt darauf ab, Beiträge von Jugendorganisationen, Beratern und Finanzinstituten in einem persönlich zugeschnittenen Unterstützungspaket für

junge Menschen zu koordinieren. Während der einzelnen Phasen der Unterstützung bezieht die EP verschiedene Spezialisten und etablierte –Anbieter ein, um spezifische Dienste zur Verfügung zu stellen.

Das Modell umfasst individuelle Beratung und Zugang zu Startkapital, einschließlich eines speziell eingerichteten Kleinstkreditfonds (zum Beispiel ein Kredit bis zu 5 000 Euro mit einer Laufzeit von vier Jahren zu einem Zinssatz von 5 % ohne Vorlage von Sicherheiten). Es hat sich gezeigt, dass Kleinstkredite junge Leute anziehen und dazu beitragen, eine längerfristige Beziehung zu Finanzinstituten aufzubauen.

Angesichts eines Systems, das so viele verschiedene Interessengruppen vereinigt, stellte sich jedoch die Frage, wie über die ganze Dauer des Unterstützungsmodells Qualität sichergestellt werden kann. Daher rief Verbund Enterprise eine Qualitätssicherungsstruktur ins Leben, die alle Phasen des Vier-Phasen-Systems abdeckt.

## Nachhaltige Arbeitsplätze – weniger Kosten

Die Ergebnisse des Enterprise-Netztes sind beeindruckend. Seit 2002 haben mehr als 3 000 junge Menschen die Dienste des Netztes in Anspruch genommen, 500 Unternehmen wurden gegründet, und mehr als 750 Arbeitsplätze wurden geschaffen. Etwa 85 % dieser Arbeitsplätze wurden an arbeitslose junge Menschen vergeben und etwa 45 % an Frauen. Die Überlebensrate der Unternehmen liegt nach drei Jahren bei über 70 %.

Darüber hinaus ist die Unterstützung junger Menschen zur Schaffung eines Arbeitsplatzes wesentlich kostengünstiger als die klassischen Beihilfen, die Gewerbe anlocken sollen. Die EQUAL-Partnerschaft hat berechnet, dass sich die Kosten ihres Systems auf 6 000 Euro pro Job in städtischen und auf 8 000 Euro in ländlichen Gebieten belaufen. Bei einer Arbeitslosenunterstützung von rund 750 Euro pro Monat bedeutet dies, dass die Kosten für einen städtischen Job nach achtmonatiger Selbständigkeit wieder eingebracht werden.

Ein weiteres Ergebnis der Arbeit der EP war die Einrichtung eines „Gründerpasses“, der klar und transparent über die Fortschritte des Jungunternehmers Auskunft gibt. Die Berliner Volksbank hat den Gründerpass als Schlüsselinstrument angenommen, um die Leistung junger Unternehmensgründer bei der Kreditantragstellung einzuschätzen. Verschiedene andere Einrichtungen für Geschäftsunterstützung interessieren sich für den Gründerpass und die Berliner Landesregierung, wie auch die deutsche Bundesregierung, erwägen derzeit die Einführung eines zusätzlichen „Coaching-Passes“.

## Den Standard für die Zukunft festlegen

Das Enterprise-Netz wurde auf weitere Teile Deutschlands ausgedehnt. Es gibt derzeit zehn Büros, 16 Berater und einen Pool von mehr als 100 MentorInnen, die in Berlin, Brandenburg, Nie-



*Nur eines der Kleinunternehmen, die von EQUAL unterstützt werden*

dersachsen, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern aktiv sind. Einer der Partner, iQ Gesellschaft für innovative Qualifizierung e.V., war für die Schulung und Übertragung erfolgreicher Methoden in andere Teile Deutschlands verantwortlich.

Der Verband deutscher Gründungsinitiativen (VDG) ist ein weiteres wichtiges Ergebnis der EP in Deutschland. Dieser Verband zählt derzeit mehr als 40 Mitglieder und hat unter anderem eine Zehn-Punkte-Charta entwickelt, um die Unterstützung für Unternehmensgründungen durch Arbeitslose zu verbessern.

„Ich habe mich an verschiedene andere Einrichtungen gewandt, die Unternehmensgründungen unterstützen, doch die meisten waren einfach zu bürokratisch und gönnerhaft“, erklärt Claudia Otto, Ernährungswissenschaftlerin bei Aerobic und Fitness in Oranienburg nördlich von Berlin. „Bei Enterprise war es ganz anders. Das Projekt ist exakt auf junge Menschen zugeschnitten.“

Verbund Enterprise war auch entscheidend an der Einrichtung des Deutschen Mikrofinanzinstituts beteiligt, das derzeit mehr als 50 Organisationen zusammenbringt, die sich mit der finanziellen Seite von Unternehmensgründungen befassen. Das DMI baut auf den Erfahrungen seiner Mitglieder auf und entwickelt und verbreitet innovative Formen der Kleinstkreditvergabe in Deutschland.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*

**Land:** Deutschland  
**Region:** Berlin, Brandenburg  
**Projektname:** Verbund Enterprise – Junge Menschen auf dem Weg in die Selbständigkeit  
**Projektdauer:** Januar 2002 – Juni 2005  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Unternehmergeist  
**ESF-Finanzierung (€):** 3 202 634  
**Gesamtfinanzierung (€):** 5 124 117  
**Nationale EQUAL-Partner:** 11 Partner, darunter Sozialunternehmen, private Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Vereinigtes Königreich, Frankreich, Griechenland, Belgien  
**Kontakt:**  
 JugendLOK e.V. Berlin  
 Frau Maria Kiczka-Halit  
 Seumestraße 7/8  
 D-10245 Berlin  
 Tel.: +49 030 29779733  
 E-Mail: [kiczka-halit@jugendlok.de](mailto:kiczka-halit@jugendlok.de);  
[mashofer@jugendlok.de](mailto:mashofer@jugendlok.de)  
 Website: [www.enterprise-netz.de](http://www.enterprise-netz.de)

# Nie zu alt, um Zukunft zu gestalten

In Frankreich neigen die Leute dazu, lange vor dem offiziellen gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren aus dem Arbeitsleben auszuscheiden, im Durchschnitt bereits mit 57,5 Jahren. Diese Entwicklung bringt in einigen Sektoren ernsthafte Probleme mit sich, weil weniger Arbeitskräfte nachkommen als ausscheiden. Ein Beispiel ist der Bausektor, in dem jeder fünfte Arbeitnehmer über 50 Jahre alt ist, so dass jährlich 65 000 neue Arbeitskräfte angeworben werden müssten, um die ausscheidenden Arbeitskräfte zu ersetzen. Die Unternehmen versuchen nun die über Fünfzigjährigen zu motivieren, bis zum gesetzlichen Rentenalter weiterzuarbeiten.

Die Entwicklungspartnerschaft „Ages et Travail dans le BTP“ (Alter und Arbeit im öffentlichen Bausektor) hat auf diese Situation reagiert, indem sie eine Gruppe von Organisationen zusammenbrachte, die den Trend zu wenden versuchen. Die EP wird von der Nationalen Vereinigung für die Berufsausbildung von Erwachsenen (AFPA) geleitet und bezieht den Französischen Bauverband (FFB) ein.

## Frühe Pensionierung gefährdet Erfahrungspotenzial

Die EP beschloss, sich auf die Förderung der Fertigkeiten und Kenntnisse älterer Arbeitnehmer zu konzentrieren und gleichzeitig neue Arbeitsmöglichkeiten unter Berücksichtigung des reichen Erfahrungsschatzes der älteren Arbeitnehmer zu entwickeln. Um zu verhindern, dass wertvolle Erfahrungen durch frühe Pensionierung verloren gehen, erkannte die EP die Notwendigkeit, Solidarität und Lernen zwischen den Generationen zu fördern. So lernen junge Menschen, die Erfahrungen ihrer älteren Kollegen wertzuschätzen.

Wie kann erreicht werden, dass sich ältere Arbeitnehmer geschätzt fühlen? Noch wichtiger ist: Wie können sie motiviert werden, weiterzuarbeiten? Um diese Fragen zu beantworten, musste zunächst ermittelt werden, wie die Unternehmen mit älteren Beschäftigten umgehen. Die EP führte zum ersten Mal in Frankreich eine landesweite Erhebung durch, um Strukturen des Personal- und Karriere-Managements von fast 2 700 Unternehmen des Bausektors zu dokumentieren. Die Erhebung wurde von mehr als 60 ausführlichen Fallstudien ergänzt.

Die Ergebnisse entsprachen den allgemeinen Erwartungen: Sowohl auf politischer als auch auf Unternehmensebene zeichnete sich die Tendenz ab, sich mehr auf die Entwicklung junger Menschen zu konzentrieren, wodurch die Lern- und Karrieremöglichkeiten für ältere Generationen eingeschränkt wurden. Andererseits stellte sich auch heraus, dass die älteren Arbeitnehmer weniger Interesse an Fortbildungen zeigen und ihr Alter verschiedene physische und kulturelle Probleme mit sich bringt, die ihre Produktivität senken. Ein positiver Aspekt der Erhebung war das hohe Niveau der Kenntnisse und Fertigkeiten älterer Beschäftigter und die damit verbundene größere Sicherheit am Arbeitsplatz.

## Fertigkeiten schätzen, Lücken ermitteln

Ages et Travail nutzte die positiven und negativen Ergebnisse der Erhebung, um experimentelle Ansätze mit dem Ziel zu entwickeln, die Fertigkeiten älterer Arbeitnehmer besser zu einzusetzen und dafür zu sorgen, dass ihr Fachwissen und Können den jüngeren Kollegen wirksam übermittelt wird. Dazu gehörte die Unterstützung von Managern bei der Dokumentierung der Fertigkeiten ihres derzeitigen Personals sowie bei der Ermittlung effizienterer Methoden, um neue Arbeitskräfte mit Blick auf den festgestellten Bedarf an Fertigkeiten einzustellen. Die Unternehmer waren in vielen Fällen überrascht über das in ihrem Unternehmen ermittelte hohe Niveau an Fachkenntnissen und Fertigkeiten, was sie motivierte, älteren Arbeitnehmern bessere Positionen anzubieten. Außerdem wurden ältere Arbeitskräfte erfolgreich in Einstellungsverfahren einbezogen: Sie konnten wertvolle Ratschläge bezüglich der Einstellung neuer Mitarbeiter liefern.

Die EP hat zudem „kollektive Teamarbeitsmethoden“ und Workshop-Techniken entwickelt, mit deren Hilfe erfahrene und neue Arbeitskräfte zusammengebracht wurden und gemeinsam ermitteln konnten, welche Fertigkeiten für einen Job erforderlich sind und wie sie vermittelt und geteilt werden können. Schließlich beriet Ages et Travail Unternehmen bezüglich einfacher Veränderungen des Arbeitsumfeldes, die den Komfort älterer Arbeitnehmer beträchtlich steigern können.

## Dialog und gemeinsames Lernen fördern

Die neuen, von der EP getesteten Ansätze haben einem Sektor, der bis vor kurzem als traditionell und konservativ galt, neuen Schwung verliehen. Die innovativen Methoden haben dazu beigetragen, neue Grundsätze des Humankapital-Managements einzuführen, wie die maximale Nutzung bestehender Fertigkeiten und Kenntnisse, Teamarbeit und die Anerkennung vorgängigen Lernens („recognition of prior learning“). Durch die Förderung dynamischer Management-

„Ich habe gemeinsam mit einem Berater für jeden älteren Mitarbeiter Lösungen entwickelt. Ich habe einen „Super-Tutor“ benannt, um Teams aus älteren und jüngeren Mitarbeitern zu leiten. Ich wollte dafür sorgen, dass die Kenntnisse meiner Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens erhalten bleiben, daher habe ich die älteren Tutoren gefördert, indem ich ihnen einen besonderen Status verliehen habe. Alle sind mit dieser Situation zufrieden. Es ist eine langfristige Strategie mit dem Ziel, neue Arbeitskräfte anzuziehen und ältere zu behalten.“ Christian Soubre, Leiter eines Bauunternehmens mit 20 Mitarbeitern (darunter vier über 45 Jahre und vier über 50 Jahre alt).



© European Community

*Ein Bauunternehmen hat Mitarbeiter zu Tutoren bestimmt, damit sie ihr Wissen weitergeben*

und Einstellungsverfahren sowie des Dialogs und des gemeinsamen Lernens zwischen Generationen hat Ages et Travail nicht nur der Mobilität und Stärkung der Handlungskompetenz älterer Arbeitskräfte Vorschub geleistet, sondern auch deren Image erheblich verbessert.

„Mithilfe von EQUAL haben wir wesentlich bessere Arbeitsbedingungen geschaffen und Unternehmen geholfen, diese Bedingungen erfolgreich umzusetzen. Ages et Travail hat ein Modell eingeführt, das problemlos auf andere Regionen und Sektoren übertragen werden kann“, erklärt Thierry Rosenzweig, der Europäische Projektmanager von AFPA.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

*[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*

**Land:** Frankreich

**Region:** Sechs Regionen – Limousin, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Poitou-Charente, Ile de France

**Projektname:** Ages et Travail dans le BTP

**Projektdauer:** Mai 2002 – Februar 2005

**ESF-Schwerpunktbereich:** Anpassungsfähigkeit

**ESF-Finanzierung (€):** 640 000

**Gesamtfinanzierung (€):** 1 313 867

**Nationale EQUAL-Partner:** Association des Fédérations Régionales et départementales du Bâtiment de Poitou, Centre d'Etudes de Recherches et de Formation du BTP, Fédération Française du Bâtiment, Groupement d'Action Sociale du BTP du Nord-Est, Institut Technique de la FFB, REBATIR, SUP'REHA Formation Conseil

**Transnationale Partnerschaft mit:** Deutschland, Vereinigtes Königreich

**Kontakt:**

AFPA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes)

Thierry Rosenzweig

13 Place du Général de Gaulle

F-93108 Montreuil Cedex

Tel.: +33 1 48 70 50 25

E-Mail: [thierry.rosenzweig@afpa.fr](mailto:thierry.rosenzweig@afpa.fr)

Website: [www.afpa.fr](http://www.afpa.fr)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# In die Menschen vor Ort investieren – für eine bessere Zukunft

Der Wirtschaftsboom Londons hat weit reichende Auswirkungen auf die Entwicklung der ganzen Stadt. Der Aufschwung in der Bauwirtschaft setzt die Arbeitgeber der Branche dahingehend unter Druck, dass 98 % von ihnen Schwierigkeiten haben, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, um freie Stellen zu besetzen. Viele von diesen Zonen, die dabei sind, sich zu erholen und weiterzuentwickeln, sind gleichzeitig auch Gebiete, die von Armut und hohen Arbeitslosenquoten geprägt sind. Viele Menschen, insbesondere Angehörige ethnischer Minderheiten und anderer benachteiligter Gesellschaftsgruppen, haben es schwer, eine Arbeitsstelle zu finden und diese zu behalten.

Die Entwicklungspartnerschaft „Building London – Creating Futures“ („London bauen – Zukunft schaffen“) mit dem London Borough of Southwark als Verwaltungsbehörde wurde gegründet, um etwas gegen diese Ungleichheiten zu tun. Sie soll sich den in der Bauwirtschaft traditionell unterrepräsentierten Gruppen widmen, wie Frauen, Farbigen und Angehörigen ethnischer Minderheiten, und gleichzeitig gewährleisten, dass Arbeitssuchende entsprechend qualifiziert und erfahren sind, um den Anforderungen der Arbeitgeber zu genügen. Stadtrat Nick Stanton, Vorsitzender des Rates von Southwark und führender EP-Partner, erklärte: „Southwark ist ein Londoner Bezirk der Extreme. In einigen Teilen beträgt die Arbeitslosenquote das Vierfache des nationalen Durchschnitts, während anderswo die Baufirmen aufgrund ernsthafter Rekrutierungsprobleme alle Mühe haben, größere Bauprojekte auf die Beine zu stellen. Building London – Creating Futures setzt sich für die Nivellierung dieser Ungleichheiten ein.“

## Partnerschaft mit lokalem Schwerpunkt

Building London – Creating Futures ist eine Partnerschaft von Arbeitgebern aus der Baubranche, lokalen Behörden, Regenerationspartnerschaften, Ausbildungsträgern und kommunalen Organisationen. Gemeinsam haben die Partner ein nachhaltiges Modell für Zusammenarbeit und Koordination entwickelt, um zu gewährleisten, dass Kapitalinvestitionen in einem bestimmten Bereich den Menschen vor Ort zugute kommen. Nach einem Pilotprojekt im kleinen Rahmen, das über die Wirtschaftsförderagentur London Development Agency finanziert wurde, wurde das innovative Modell „Vermittlerhilfe“ der Partnerschaft im Rahmen von EQUAL in ganz London eingeführt.

Im Mittelpunkt der Tätigkeit der Partnerschaft stehen die „Arbeitsplatzkoordinatoren“. Ihre Rolle ist es, den Arbeitgebern dabei zu helfen, ihren Personalbedarf zu decken und gleichzeitig den Menschen vor Ort persönliche Unterstützung bei der Arbeitsuche in der Bauwirtschaft zu gewähren, insbesondere den Langzeitarbeitslosen. Zusätzlich zu ihrer Mentor- und Trainerrolle organisieren die Koordinatoren

„Building London – Creating Futures“ ist eine einzigartige Beschäftigungspartnerschaft für die Bauindustrie. Wenn die Bauindustrie ihre Personalprobleme lösen will, sind derartige Investitionen in die lokalen Gemeinschaften unerlässlich.“ Bob White, Chef des Bauunternehmens MACE Ltd.

auch formale Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf Qualifikationen und Anforderungen entsprechend der Industrienorm, wie etwa dem Construction Standards Certification Scheme (CSCS), dem Zertifizierungsplan für Baunormen.

Seit Juli 2003, als das Konzept voll umgesetzt wurde, haben mehr als 250 Menschen eine Arbeit gefunden; etwa 850 haben für die Bauwirtschaft wichtige Qualifikationen erworben. Mit EQUAL werden sechs Arbeitsplatzkoordinatoren finanziert, die mit privaten Baufirmen, lokalen Behörden und einem Verband für Wohnungswesen an sechs Entwicklungsstandorten in ganz London zusammenarbeiten.

## Unternehmen leisten Beistand

Drei große partnerschaftlich verbundene Bauunternehmen beschäftigen und finanzieren nach dem Auslaufen der EQUAL-Finanzierung Arbeitsplatzkoordinatoren in ihren Einrichtungen. David Rowbotham von MACE Ltd brachte auf den Punkt, was das Konzept so einzigartig macht: „Es ist eine gute Idee, die in Partnerschaft mit dem Privatsektor effizient umgesetzt wird. Sie wird nicht als eine Regierungsinitiative betrachtet, was für uns eine erfrischende Veränderung bedeutet; und weil die Arbeitsplatzkoordinatoren Teil unserer



Unterstützung für Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen war ein wichtiges Ziel von Building London

Organisation sind, wird das Konzept ernst genommen... schließlich geht es um unseren Ruf."

Die Beliebtheit und Effizienz des Konzeptes hat außerdem zu einer erheblichen Unterstützung der Partnerschaft durch die öffentliche Hand geführt. Mindestens ein Londoner Stadtbezirk hat konkrete Pläne für die Zuweisung von „Sektion 106“-Geldern, die von privaten Baufirmen durch Planungsgenehmigungen für die Unterstützung der Kontinuität des Konzeptes zur Verfügung gestellt wurden. Des Weiteren wurden bereits mehr als € 435 000 zur Kofinanzierung von der London Development Agency und dem Europäischen Sozialfonds für beschäftigungslose Arbeitssuchende gesichert, die bei der Jobcentre Plus-Agentur der Regierung für Schulungsmaßnahmen über das Programm eingetragen sind.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

*[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*



*Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Anpassung der Menschen auf Jobs in ihrer Umgebung*

---

**Land:** Vereinigtes Königreich  
**Region:** London  
**Projektname:** Building London – Creating Futures  
**Projektdauer:** November 2001 – November 2005  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Anpassungsfähigkeit  
**ESF-Finanzierung (€):** 1 798 314  
**Gesamtfinanzierung (€):** 5 365 372  
**Nationale EQUAL-Partner:** 21 Partner  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Frankreich, Deutschland  
**Kontakt:**  
London Borough of Southwark  
Lisa-Marie Bowles  
Regeneration Department  
Chiltern House  
Portland Street  
UK-London SE17 2ES  
Tel.: +44 20 7525 5486  
E-Mail: [Lisa-Marie.Bowles@southwark.gov.uk](mailto:Lisa-Marie.Bowles@southwark.gov.uk)  
Website: [www.buildinglondon.co.uk](http://www.buildinglondon.co.uk)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Bekämpfung von Massenarbeitslosigkeit – Schulung der Akteure

Der Rückgang der Industrietätigkeit hat die südbelgische Region Wallonien hart getroffen. Die einst blühenden Sektoren der Stahl-, Kohle-, Textil- und Druckindustrie waren gezwungen, ihre Produktionskapazitäten outzusourcen, um auf dem Weltmarkt weiter wettbewerbsfähig zu bleiben. Im Zuge dessen verloren mehrere Tausend Beschäftigte ihre Arbeit, und nur wenige Arbeitgeber waren in der Lage, Umschulungsmöglichkeiten anzubieten oder Unterstützung für eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu leisten.

Ende der 90er Jahre reagierte die wallonische Regionalregierung mit der Einrichtung der „Plans d'Accompagnement des Reconversions“ (Pläne zur Begleitung von Umschulungen – PAR) – ein Konzept zur Unterstützung von Dienstleistungen für abhängig Beschäftigte, die von der Massenarbeitslosigkeit bedroht oder bereits betroffen sind. Dieser Plan umfasste die Schaffung mehrerer vorübergehender Sondereinheiten, so genannter „Wiedereingliederungs“-Einheiten –, die in den meisten Fällen von den Gewerkschaften geleitet wurden. Diese boten Serviceleistungen an, wie etwa persönliche und berufliche Fortbildungs- und Orientierungsmaßnahmen zur Umschulung und erfolgreichen Arbeitssuche.

Trotz einiger ermutigender Ergebnisse wurde kritisiert, die „Wiedereingliederungs“-Einheiten arbeiteten zu spontan und entbehrten einer Gesamtstrategie zur Gewährleistung des Gelingens. Bei der Umsetzung des Plans wurde außerdem das vorhandene Serviceangebot der öffentlichen Arbeitsbehörde FOREM nicht ausreichend genutzt.

## Ein strategisch ausgereifter Ansatz zur Unterstützung von Serviceleistungen

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) DECRIRE, die Anfang 2000 mit Unterstützung von EQUAL eingerichtet wurde, baut direkt auf der Erfahrung der Pläne zur Begleitung von Umschulungen (PAR) auf. Sie hat einen praktischen Leitfaden mit Hinweisen zur Errichtung und Leitung einer „Wiedereingliederungs“-Einheit ausgearbeitet. Damit können als Reaktion auf eine neue drohende Massenarbeitslosigkeit in einer bestimmten Region oder einem bestimmten Sektor neue Einheiten schnell und effizient eingerichtet werden. Weiter wird dadurch gewährleistet, dass die Einheiten bei den angebotenen Serviceleistungen gemeinsame Standards anwenden und ausreichend Flexibilität für eine Anpassung der Serviceleistungen auf den spezifischen Bedarf der Region oder des Sektors vorhanden ist.

Der Leitfaden behandelt den allgemeinen Auftrag und die Ziele einer Einheit, die Hauptpartner, die an ihrer Einrichtung zu beteiligen sind, deren potenzielle Rolle und Funktionen sowie deren Rechte und Pflichten. Er liefert konkrete Ratschläge zur Koordination der Einheit und zur Ausarbeitung eines strategischen Arbeitsprogramms. Eine benutzerfreundliche Checkliste hilft den Betroffenen, Schritt für Schritt zu überprüfen, ob alle Anforderungen für eine erfolgreiche Einrichtung und einen erfolgreichen Betrieb der Einheit berücksichtigt wurden. In Ergänzung zum Leitfaden bietet DECRIRE außerdem einen Beratungsservice.

DECRIRE war ein Riesenerfolg. Im Jahre 2003 wurden mit Hilfe des neuen Instruments und der neuen Methode in der wallonischen Region 18 „Wiedereingliederungs“-Einheiten in verschiedenen Sektoren eingerichtet (u. a. im Textil-, Bau-, Glas- und Verkehrssektor). Diese Einheiten konnten 4 314 Beschäftigten mit gefährdetem oder bereits verlorenem Job Unterstützungs- und Schulungsmaßnahmen gewähren. Zwischen 60 % und 90 % der von den verschiedenen Einheiten betreuten Personen konnten eine neue Stelle finden.

## Neue Partner arbeiten auf ein gemeinsames Ziel hin

Der Erfolg der EP DECRIRE kann weitgehend auf eine richtige Umsetzung der Partnerschaft zurückgeführt werden. Die öffentliche Arbeitsbehörde FOREM leitete die EP, da sie direkten Zugriff auf Informationen über Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten hatte – was für die von den „Wiedereingliederungs“-Einheiten angebotenen Serviceleistungen essentiell war. Entscheidend war jedoch die Beteiligung der zwei größten belgischen Gewerkschaften. Bei Massenarbeitslosigkeit sind sie diejenigen, die mit den bedrohten Beschäftigten in direktem Kontakt stehen. Durch ihre Beteiligung war sicher gestellt, dass in dem Leitfaden die „menschliche“ und die soziale Dimension der Serviceleistungen der Einheiten betont werden. Die Rolle einer Einheit ist nicht nur, bei der Suche einer neuen Arbeit zu helfen oder Schulungsmöglichkeiten herauszustellen, sondern auch, einen Ort zu bieten, an dem die Betroffenen Solidarität und Verständnis finden.

Die Beteiligung kleiner, sektorspezifischer Arbeitnehmerorganisationen sorgte außerdem für eine hilfreiche Perspektive bei der Ausarbeitung des Leitfadens. Und letztlich haben die Hochschulen als Partner bei der Entwicklung von Methodik und Analyse geholfen und die Anwendung des Leitfadens überwacht.

Die EP DECRIRE fungierte tatsächlich als eine Art Dachorganisation, unter der Organisationen zusammengebracht wurden, die in der Vergangenheit nicht zusammenarbeiten wollten. Ihnen wurden die Vorteile einer Kooperation durch EQUAL nahe gebracht.

## Die breit angelegte Förderung trägt Früchte

Aufgrund der vielversprechenden Ergebnisse des Leitfadens haben die DECRIRE-Partner begonnen, ihn auf breiterer Basis zu fördern. Es wurde ein Tool-Kit entwickelt, das auch Präsentationen des Leitfadens und seiner Ergebnisse beinhaltet. Dazu gehört eine DVD, auf der von der Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer beschreiben, wie sie von den Serviceleistungen profitiert haben, die ihnen über die „Wiedereingliederungs“-Einheit geboten wurden. Die DVD enthält außerdem einen Rundgang durch eine solche Einheit und einen Kommentar dazu, wie sie organisiert ist und betrieben wird.

Das Tool-Kit wurde regionalen und lokalen Politikern, Arbeitgebern und Tarifpartnern vorgestellt sowie vielen anderen, die vom DECRIRE-Ansatz profitieren könnten.

„Für mich war die Beteiligung an den Aktivitäten ein großer Schritt nach vorne – da schlummern ungeahnte Möglichkeiten und eine große Chance. Als mein Unternehmen schließen musste, erfuhr ich, dass FOREM eine Reihe von Schulungsmöglichkeiten sowie Beratung für die Suche einer neuen Stelle anbot. Diese Unterstützung hat mir in dieser schlimmen Zeit wirklich geholfen. Das war fantastisch. Nach wenigen Wochen fühlte ich mich stärker und viel besser in der Lage, auf neue Arbeitgeber zu zugehen. Jetzt arbeite ich in einer ganz anderen Branche, kann aber die Fertigkeiten und Fähigkeiten anwenden, die ich in meinem vorherigen Job erlernt und erworben habe.“ Eine der Personen, die von den Serviceleistungen einer „Wiedereingliederungs“-Einheit profitiert haben.



Schulung für eine neue Stelle in einer Marmorfabrik in Nivelles, Belgien

Die Tätigkeiten der Entwicklungspartnerschaft hatten einen starken politischen Einfluss. In einer Verordnung der Wallonischen Region heißt es, dass Arbeiter, die von Massenentlassungen betroffen sind, das Recht haben, die Schulungs- und Hilfsleistungen in Anspruch zu nehmen, die von solchen „Wiedereingliederungs“-Einheiten angeboten werden. Wichtiger noch, darin sind auch die Verfahren für Aufbau und Betrieb solcher Einheiten festgehalten, in welche die von der EP DECRIRE entwickelten Tools und Orientierungshilfen direkt integriert sind. Durch dieses neue Rechtsinstrument kann der „Wiedereingliederungs“-Plan jetzt vor Ort strategisch und effizient angewandt werden. Die Verabschiedung dieses Gesetzes ist das entscheidende Symbol für den Erfolg von DECRIRE und seinen Auswirkungen in der gesamten Wallonischen Region.

DECRIRE arbeitet jedoch auch daran, über die Landesgrenzen hinweg tätig zu werden, und seine Ergebnisse wurden bereits bei mehreren internationalen Veranstaltungen präsentiert.

Infolge dessen haben EPs aus Italien und Frankreich deutliches Interesse an dem entwickelten Instrument und seinen Verfahren gezeigt, und derzeit prüfen sie Möglichkeiten, diese auf ihre eigenen nationalen Kontexte zu übertragen und zuzuschneiden.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Belgien  
**Region:** Wallonien  
**Projektname:** DECRIRE  
**Projektdauer:** 36 Monate  
**Nationale Partner:** FOREM, CAREMPLOI, CEFRET und ULB – Travail Emploi Formation  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Frankreich, Italien  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Anpassungsfähigkeit  
**ESF-Finanzierung(€):** 350 309  
**Gesamtfinanzierung(€):** 700 618  
**Kontakt:**  
 FOREM  
 Anny Poncin  
 Boulevard Tirou 104  
 B-6000 Charleroi  
 Tel.: +32 71 206 111  
 E-Mail: [anny.poncin@forem.be](mailto:anny.poncin@forem.be), [info@basta.se](mailto:info@basta.se)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Systemveränderung, Lebensveränderung



Es ist weithin anerkannt, dass Menschen flexibel und anpassungsfähig sein müssen, um bessere Beschäftigungschancen zu haben. Umstrittener dagegen ist der Gedanke, dass Organisationen sich ändern müssen, um zu einer stärkeren Diversifizierung der Arbeitnehmerschaft und einem integrativeren Arbeitsmarkt führen zu können. Während Personalmanagement-Systeme (HR-Systeme) im Allgemeinen in dieser Hinsicht als neutral gelten oder gar positiven Einfluss haben sollen, hat die „Equal at Work“-Entwicklungspartnerschaft gezeigt, dass dies nicht immer der Fall ist.

Die Arbeit, die von der führenden Organisation der EP, dem Dublin Employment Pact, geleistet wurde, lieferte die Anfangshypothese für Equal at Work: HR-Praktiken können die Rekrutierung und die Weiterentwicklung sensibler Gruppen auf dem Arbeitsmarkt verlangsamen oder gar behindern – indem sie ihnen bei dem Schritt vom Job zur „Karriere“ im Wege stehen. Im Wesentlichen besteht die Aufgabe der EP eher darin, Systeme zu verändern, als die Beschäftigungsfähigkeit Einzelner zu verbessern. Dazu Philip O'Connor, Direktor von Equal at Work: „... So viele unserer Aktionen in den letzten paar Jahren konzentrierten sich fast ausschließlich auf die ‚Beschäftigungsfähigkeit‘. Dies funktionierte bis zu einem gewissen Grad, aber die Notwendigkeit, dass Organisationen und Unternehmen ihr Handeln ändern müssen, sprang uns ständig ins Auge. EQUAL war für uns die Chance, die Dinge ‚mit einem Schlag‘ zu verändern.“

## Sektorübergreifende Arbeit zum Abbau von Barrieren

Mit Equal at Work sollten alle Aspekte des Systems – Auswahl, Rekrutierung und Weiterentwicklung – in den drei Hauptfeldern des Arbeitsmarktes überprüft werden: im Privatsektor, im öffentlichen Sektor und im Dritten Sektor. Die Anerkennung der Unterschiede bezüglich der HR-Praktiken dieser Sektoren war für die Übertragbarkeit der Arbeit entscheidend: Es wäre unrealistisch zu erwarten, dass ein Arbeitgeber im Privatsektor die gleiche Herangehensweise wählt wie ein Arbeitgeber im Dritten Sektor.

Aktionen und Lösungen waren branchenspezifisch, doch allen gemeinsam ist ein Ziel: die Ausarbeitung offener und inklusiver HR-Politiken und -Praktiken, um künstliche Barrieren abzubauen und einen stärker diversifizierten, integrativeren und offeneren Arbeitsmarkt zu fördern.

Im öffentlichen Sektor begann die EP damit zu überprüfen, wie die lokalen Behörden neues Personal rekrutieren. Ein besonderer Schwerpunkt wurde dabei auf die Einstellungsvoraussetzungen gelegt, da diese für Menschen mit geringen Qualifikationen erhebliche Barrieren darstellen können. Infolge des Engagements von EQUAL werden Bewerber auf Stellen jetzt

durch ein stärker kompetenzbasiertes Rekrutierungssystem bewertet, das ihre informellen Kenntnisse und Fertigkeiten besser berücksichtigt.

## Neue Lösungen für den Privatsektor

Im Privatsektor wurde ein Jobrotationsmodell als Pilotprojekt eingeführt, nachdem die EP zwei große Firmen überzeugt hatte, sich zu beteiligen. Durch die Ermutigung von Arbeitnehmern, neue Arbeitsumfelder, -gewohnheiten und -aufgaben auszuprobieren, half das Projekt ihnen, zusätzliche Fertigkeiten zu erlernen und ein besseres Verständnis darüber zu erlangen, wie das Unternehmen als Ganzes funktioniert. Andererseits wurden die Unternehmen in die Lage versetzt, den Menschen Aufgaben und Funktionen zuzuweisen, für die sie am besten geeignet sind. Dieses Projekt hat direkt dazu geführt, dass zehn Menschen – hauptsächlich Flüchtlinge oder frisch Zugewanderte – eine Vollzeitstelle angeboten wurde. Eine Person aus dieser Gruppe brachte aus ihrem Herkunftsland buchhalterische Qualifikationen mit und bildet sich nun weiter, um die entsprechende, in Irland anerkannte Qualifikation zu erwerben – mit Unterstützung des neuen Arbeitgebers. EQUAL Irland empfahl das Modell für die allgemeine Anwendung.

Der Dritte Sektor ist im Hinblick auf Themen, Größe und Strukturen von Organisationen äußerst diversifiziert. Die EP wollte einen klareren Blick auf ihre HR-Systeme und -Prozesse und startete daher eine Untersuchung zur Ermittlung beispielhafter Lösungen in diesem Bereich. Sodann wurden Schulungsmaßnahmen ausgearbeitet, um sicherzustellen, dass andere Drittsektor-Organisationen von diesen beispielhaften Lösungen lernen können.

All diese von EQUAL at Work ergriffenen Maßnahmen wurden durch eine übergreifende Arbeitsgruppe unterstützt, deren Schwerpunkt die Ausarbeitung von Schulungsmodulen und eines Geschäftsmodells für mehr Gleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz war.

## Die „Nachfrageseite“ war in der Partnerschaft wichtig

Um eine solche Bandbreite von Aktivitäten durchführen zu können, war Partnerschaft für die EP Equal at Work ein fundamentales Anliegen: Knapp 50 Organisationen aus den drei Sektoren waren involviert. Zu den wichtigsten Akteuren zählen: zwei lokale Behörden, ein großes Krankenhaus, fünf konsularische Vertretungen, drei Gewerkschaften, vier Arbeitgeberorganisationen und -netzwerke, acht Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, elf Gebietspartnerschaftsunternehmen und 14 NRO bzw. gemeinnützige Organisationen.

Die großen Partner in der EP – wie etwa der Dubliner Stadtrat, Unternehmen des Privatsektors und Drittsektor-Organisationen – vertraten hier auch die „Nachfrageseite“. Sie wollten Möglichkeiten zur Verbesserungen ihrer HR-Methoden finden und lernten durch direkte Beteiligung, wie dies in die Praxis umzusetzen ist.



© DailyLife

Claire, eine ältere Frau, die nach langer Auszeit wegen der Pflegebedürftigkeit ihres kranken Mannes wieder arbeiten gehen musste, wurde über Equal at Work in die On-the-job-Ausbildung integriert. Jetzt hat sie eine Vollzeitstelle bei einer Organisation für geistige Gesundheit. Und „Diane“, eine junge Reisende ohne Sekundarschulabschluss ist nun Büroangestellte beim Dubliner Stadtrat – als direktes Ergebnis ihrer Beteiligung an den Arbeits- und Schulungsaktivitäten des EQUAL-Projekts.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

*[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*

**Land:** Irland  
**Region:** Dublin  
**Projektname:** EQUAL at Work – Dublin Employment Pact  
**Projektdauer:** Juni 2002 – September 2004  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Anpassungsfähigkeit  
**ESF-Finanzierung (€):** 751 340  
**Gesamtfinanzierung (€):** 1 149 375  
**Nationale EQUAL-Partner:** Dublin Employment Pact und 28 nationale Partner  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Nordirland, Deutschland, Spanien, Ungarn, Polen  
**Kontakt:**  
 Dublin Employment Pact  
 Mary Bigley  
 Project Manager, Equal at Work  
 7 North Great Georges Street  
 Dublin 1, Irland  
 Tel.: +353 (0)1 878 8900  
 E-Mail: [mbigley@dublinpact.ie](mailto:mbigley@dublinpact.ie)  
 Website: [www.dublinpact.ie](http://www.dublinpact.ie)

# Über den Tellerrand hinaus

Die Fischerei-Industrie auf den Azoren hat im letzten Jahrzehnt mehrere schwere Rückschläge erlitten. Die Inseln liegen mitten im Atlantischen Ozean; die Fischartenvielfalt ist bereits durch die extreme Tiefe des Seebettes kurz vor der Küste stark beschränkt. Doch die neuen europäischen Fischfangquoten enthalten zusätzliche Beschränkungen bezüglich der Mengen und der Fischarten, die gefangen werden dürfen. Hinzu kommt, dass sowohl die Hafeninfrastruktur der Inseln als auch die Fischereiflotte dringend sanierungsbedürftig sind. Den meisten Häfen mangelt es an den grundlegenden Einrichtungen wie Kühlhäusern und Maschinen, um Boote aus dem Wasser zu heben. Den Booten, von denen 80 % weniger als neun Meter lang sind, fehlt es an Lagermöglichkeiten, Decks und Kabinen.

Weitgehend wegen dieser Missstände ist die Arbeitslosigkeit bei Fischern hoch, meistens jedoch verdeckt. Etwa 85 % aller Arbeitnehmer im Sektor arbeiten nicht Vollzeit (besser gesagt, sie sind nicht in der Lage dazu). Die Erwerbsbevölkerung altert außerdem schnell, weil die Industrie es nicht schafft, junge Menschen anzuziehen. Daher ist die Gefahr groß, dass wichtige Fertigkeiten verloren gehen. Und schlimmer noch: Die Beschäftigten in der Fischerei-Industrie haben tendenziell ein niedriges Bildungs- und Ausbildungsniveau, und bislang waren die Bemühungen, sie weiter zu bilden, nicht von Erfolg gekrönt.

## Mit allen Sektoren der Gemeinschaft arbeiten

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft (EP) Mudança de Maré vereinigten sich viele verschiedene Organisationen und Akteure, um die Schwierigkeiten, mit denen die Fischfangindustrie der Azoren zu kämpfen hat, gemeinsam zu bewältigen. Die Einbeziehung der örtlichen Entwicklungsverbände und Genossenschaften (die die Besatzungen von über 500 Booten vertreten) stellte die enge Zusammenarbeit des Projektes mit der lokalen Fischergemeinde sicher. Jugendverbände setzten sich für die Sensibilisierung Jugendlicher bezüglich der Vorteile einer Beschäftigung in der Fischfangindustrie ein und betonten die Bedeutung einer richtigen Erziehung und Ausbildung. Zwei Organisationen für Frauenrechte leisteten Unterstützung beim Aufgreifen geschlechterspezifischer Probleme, die in der Fischfangindustrie akut sind – einem Sektor, der sehr stark von Männern und „männlichen Einstellungen“ dominiert ist. Des Weiteren wurde eine Filmproduktionsgesellschaft zur Teilnahme an der EP eingeladen, um das negative Image der Branche mithilfe des Mediums Film umzukehren. Nicht zuletzt sorgte die Beteiligung der regionalen Behörde für Landwirtschaft, Fischerei und Umwelt der Azoren für die politische Bedeutung der Tätigkeit von Mudança.

Mudança de Maré hatte drei Hauptziele: Modernisierung, Umorientierung und „Aufwertung“. Die Tätigkeiten basierten auf einer eingehenden Prüfung des Sektors unter Berücksichtigung der sozioökonomischen Gesamtsituation, dem Beschäftigungsprofil sowie neuer Entwicklungen und Chancen. Jede einzelne Tätigkeit der EP beruhte daher auf realen Problemen und Bedürfnissen und nicht auf individueller Wahrnehmung.

Es wurden 39 Aktivitäten durchgeführt, von denen jede ein spezifisches Ziel hatte: die Modernisierung von Fertigkeiten, Verfahren und Infrastruktur; Unterstützung der Arbeitnehmer bei der Suche alternativer Möglichkeiten, im Sektor seinen Lebensunterhalt zu verdienen (zum Beispiel in der Tourismusbranche oder durch Abwechslung der Fischfangmethoden und Fischarten); Schutz des nautischen Erbes; Stärkung des Vertrauens und der Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten im Sektor; Verbesserung des Images des Sektors.

## Frauen an Bord holen

Eine Kerntätigkeit von Mudança de Maré war es, vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten von Frauen zu entwickeln und Frauen bezüglich ihrer Rechte zu sensibilisieren. Generationen von Frauen haben in der Fischfangindustrie gearbeitet und bei der Vorbereitung von Ködern, Netzen und Fallen, beim Ausladen von Booten und bei der Verarbeitung des Fangs geholfen. Ihr Beitrag wurde jedoch häufig nicht anerkannt, und sie wurden für ihre Arbeit kaum bezahlt.

Das EQUAL-Projekt hat ein achtmonatiges Schulungsprogramm für 12 Frauen unterschiedlichen Alters mit verschiedenem Hintergrund organisiert. Darin wurden Theoriekurse (einschließlich der Fächer IT, Englisch, Verwaltung, Gesundheit und Geschlechtergleichstellung) sowie On-the-job-Training miteinander verbunden. Besonderer Schwerpunkt wurde darauf gelegt, wie die Frauen ihre neuen Fertigkeiten im Fischereisektor anwenden können, zum Beispiel durch das Anbieten von Verwaltungs- und Buchhaltungsleistungen. Man hofft, dass Frauen langfristig kleine Genossenschaften aufbauen, um im Fischereisektor bezahlte Serviceleistungen anbieten zu können.

Das EQUAL-Projekt arrangierte für die Kursteilnehmerinnen ein Treffen mit Frauen von den anderen Inseln und die Teilnahme an einer Konferenz in Spanien zwecks Erfahrungs- und Meinungsaustausch mit Frauen aus anderen Fischergemeinden.

## Durch Partnerschaft eine bessere Zukunft

Mudança de Maré war nicht die einzige EQUAL-Partnerschaft, die dem Fischereisektor half, sich auf die Anforderungen und Entwicklungen des neuen Jahrtausends einzustellen. Im Rahmen

Ein Teilnehmer berichtete: „Mir ist dadurch klar geworden, dass Traditionen und Gewohnheiten innerhalb Europas und sogar zwischen zwei Inseln ein- und derselben Inselgruppe stark voneinander abweichen. Auf unserer Insel zum Beispiel gilt es für eine Frau als unstatlich, auf einem Boot zu arbeiten oder – mancherorts – auch nur einen Fuß auf ein Boot zu setzen! Auf der anderen Insel (Terceira), nur wenige Kilometer von hier entfernt, ist dies für die Frauen ganz normal; einige fahren sogar ihr eigenes Boot.“



Die Fischfangindustrie der Azoren muss dringend modernisiert werden

der länderübergreifenden Partnerschaft „Pêche et Aquaculture transnational partnership“ vereinigte sich die EP Azoren mit vier anderen in Spanien, Italien und Frankreich, deren zentraler Schwerpunkt der Fischfang ist.

Trotz bisweilen konträrer Interessen in Bezug auf den Zugang zu Fischereirechten führt der Meinungs- und Erfahrungsaustausch dazu, dass die Partnerschaft eine Reihe gemeinsamer Empfehlungen für die EU-Fischereipolitik abgeben konnte. Und auf praktischer Ebene inspirierten die italienischen Rechtsvorschriften zum Tourismus im Fischereisektor Mudança de Maré, Veränderungen ihrer eigenen Politikstrategien und Rechtsvorschriften in diesem Bereich zu empfehlen. Infolgedessen schlug die regionale Behörde neue Rechtsvorschriften vor, um den Fischern dabei zu helfen, durch die Anwendung des italienischen Ansatzes der Tourismusbranche auf die Sprünge zu helfen.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

*[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*

**Land:** Portugal  
**Region:** Azoren  
**Projektname:** Mudança de Maré  
**Projektdauer:** 2 Jahre und 10 Monate  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Anpassungsfähigkeit  
**ESF-Finanzierung (€):** 811 047  
**Gesamtfinanzierung(€):** 1 083 896  
**Nationale EQUAL-Partner:** Associação Crescer em Confiança, Associação Juvenil da Ilha de Santa Maria, Cooperativa de Comercialização Porto de Abrigo, Direcção Regional de Pescas da Secretaria Regional Agricultura Pescas Ambiente, Filmebase, Serviços Cinematográficos, Lda., Terra-Mar Associação para o Desenvolvimento Local nos Açores, UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta, Vianapesca, O.P. – Cooperativa de Produtores de Peixe de Viana do Castelo, Crl  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Frankreich, Spanien, Italien  
**Kontakt:**  
 Associação Marítima Açoreana (AMA)  
 Luis Rodrigues  
 Rua do Pires, 71 Rabo de Peixe  
 P-9600-123-Rabo de Peixe, Ribeira Grande  
 Tel.: +351 29620 1552/0  
 E-Mail: [lrodrigues@pescas.net](mailto:lrodrigues@pescas.net)  
 Website: [www.pescas.net](http://www.pescas.net) or [www.ajism.org/mm/activ.htm](http://www.ajism.org/mm/activ.htm)

# Ein neuer Ansatz für den Know-how-Transfer

Wie viele andere Industrieländer hat Frankreich mit der zunehmenden Alterung seiner Bevölkerung zu kämpfen. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren vermutlich noch verstärken, da die Geburtenrate weiter sinkt und die Lebenserwartung weiter steigt. In diesem Zusammenhang sind die Förderung des aktiven Alterns und die Unterstützung von Politikstrategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von über 50-Jährigen prioritäre Ziele. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist die Zahl der Menschen in Frankreich, die an arbeitsplatzbezogenen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, jedoch eher gering. Überdies zielen die meisten Fortbildungsmaßnahmen auf junge Leute ab: Nur 3 % der Fortbildungsprogramme sind für die Altersgruppe 55-64 konzipiert.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft Part'@ge EQUAL soll dieses Problem durch die Förderung lebenslanger Lernchancen für ältere Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und insbesondere im Milchsektor in Angriff genommen werden. Ihr Ziel ist die Förderung des generationenübergreifenden Transfers von Know-how in Unternehmen mit einer alternden Belegschaft. Die EP analysiert den Bedarf jedes einzelnen Unternehmens und entwickelt ein individuelles Schulungsprogramm für die Vermittlung von Fertigkeiten. Sie hat den Weg für ein Mentorensystem bereitet, in dem ältere und jüngere Arbeitnehmer ihre Kenntnisse und Fertigkeiten bündeln.

## Altersmanagement: langfristig denken

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) wird von der Universität Pierre Mendès France Grenoble geführt und arbeitet mit einer Reihe von Unternehmen zusammen, die an das Institut für Milch und Milchprodukte French Milk Board in der Region Rhône-Alpes angebunden sind. „Es ist außerordentlich wichtig, älter werdenden Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln, um den Verlust wertvoller Fertigkeiten zu vermeiden. Es ist eine Frage der Anpassungsfähigkeit, Fortbildung und Laufbahnberatung“, erläutert Marie-Antoinette Blondin, verantwortlich für die Berufsausbildung in einem der Unternehmen.

Der Umgang mit älter werdenden Arbeitnehmern ist jedoch nicht einfach: landwirtschaftliche Unternehmen konzentrieren sich in der Regel auf kurzfristige Probleme, beispielsweise Marktzwänge oder sinkende Milchpreise, während die Ziele des Altersmanagements in einer langfristigen Perspektive zu sehen sind. Das Angebot von Fortbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer erfordert gute Kommunikationsstrategien auf der Grundlage starker und überzeugender Argumente. Ältere Arbeitnehmer sind häufig schwierig zu motivieren: Es mangelt ihnen an Vertrauen, neue Lernmöglichkeiten wahrzunehmen, und sie sind skeptisch, wenn es darum geht, ihr Arbeitsleben zu erweitern. Einige entschließen sich, Frührentensysteme in Anspruch zu nehmen, die es älteren Arbeitnehmern unter 60 ermöglicht, in Rente zu gehen.

## Fortbildungsmethoden für jeden Bedarf

Part'@ge hat maßgeschneiderte Fortbildungsprogramme entwickelt, die nicht nur auf die einzelnen Unternehmen zugeschnitten wurden, sondern auf jeden einzelnen Bereich und Arbeitnehmer im Unternehmen. Mit der Fortbildung sollte unter Anwendung durchführbarer, kostengünstiger Lernmethoden dem tatsächlichen Bedarf entsprochen werden. Um die spezifischen Probleme von Unternehmen und ihr internes Potenzial zu verstehen, hat die EP mit einer gründlichen Analyse der internen Struktur und der Belegschaft der vier beteiligten Unternehmen begonnen. Dabei wurde auch der lokale Kontext einschließlich regionaler Arbeitsmarktentwicklungen berücksichtigt und ein Profil der Belegschaft erstellt, das den Mehrwert, den jeder einzelne Arbeitnehmer im Unternehmen einbrachte, hervorhob.

Infolge der Konsultationen mit Managern und Angestellten konnte Part'@ge die Erwartungen beider Gruppen viel besser verstehen; so konnte die EP Kommunikations- und Schulungsmethoden entwickeln, die exakt auf den Bedarf und das Potenzial jedes Unternehmens zugeschnitten waren.

## Austausch von Fertigkeiten zwischen den Generationen – in beiden Richtungen

Bis heute wurden die meisten Aktivitäten, mit denen das Problem der alternden Arbeitnehmerschaft angegangen werden



© European Community

Part'@ge fördert lebenslanges Lernen im Milchsektor



Tutorsysteme helfen bei der Vermittlung von Know-how unter Kollegen

Bei Candia, einem Milchproduzenten, wurde ein für den Betrieb einer Kartonabfüllmaschine zuständiger Techniker zum Tutor ausgebildet. Mit der Hilfe einer von Part'@ge organisierten Fortbildungsmaßnahme konnte er sein eigenes technisches Know-how aufbauen, seine Kompetenz strukturieren und dies dann im Rahmen einer Reihe von Workshops an Kollegen vermitteln. Etwa ein Drittel der Beschäftigten des Unternehmens haben inzwischen von der Fortbildung im Rahmen der von der EP entwickelten Programme profitiert.

sollte, ausgearbeitet, um Fertigkeiten von der älteren Generation an die jüngere zu vermitteln. Part'@ge kehrt diesen einseitigen Ansatz durch die Entwicklung eines echten und konkreten Austauschs von Fachwissen zwischen den Generationen um. Die EP hat ein Mentorsystem eingerichtet, mit dem jüngere Arbeitnehmer von den Erfahrungen der älteren Arbeitnehmer profitieren und dabei gleichzeitig ihr eigenes Wissen über Informationstechnologie und neue Produkte weitergeben können. Dieser beiderseitige Austausch von Fertigkeiten und Fähigkeiten zielt auf die Förderung der beruflichen Entwicklung von Arbeitnehmern beider Altersgruppen ab.

Durch die Integration maßgeschneiderter Fortbildungsaktivitäten für ältere Arbeitnehmer hat diese EQUAL-EP einem sehr traditionellen Sektor neue Impulse gegeben. Aktivitäten, die auf ältere Arbeitnehmer abzielten, wurden mit Blick auf den spezifischen Arbeitskontext organisiert. Dieser Ansatz hat dazu beigetragen, dass Unternehmen den Anpassungsbedarf ihrer alternden Belegschaften erkannten und durch die bestmögliche Nutzung deren eigener Dynamik und Ressourcen gerecht wurden.

Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

---

**Land:** Frankreich  
**Region:** Rhône-Alpes  
**Projektname:** Part'@ge  
**Projektdauer:** Juni 2002 – Mai 2005  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Anpassungsfähigkeit  
**ESF-Finanzierung (€):** 265 766  
**Gesamtfinanzierung(€):** 575 045  
**Nationale EQUAL-Partner:** Universität Pierre Mendès France und 12 andere Partner  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Belgien, Frankreich  
**Kontakt:**  
 UPMF  
 Bruno Lamotte  
 1241 Rue des Résidences BP 47  
 F-38040 Grenoble cedex 9  
**Tel.:** +33 476825435  
**E-Mail:** bruno.lamotte@upmf-grenoble.fr  
**Website:** www.upmf-grenoble.fr/partage

# Fernvalidierung der Kompetenzen

Griechische KMU, mehrheitlich Familienunternehmen, kämpfen ums Überleben – es fehlt an technischen Kompetenzen und ihr Know-how entspricht häufig nicht dem neuesten Stand. Nur wenige haben Zugang zu Fortbildung, die überdies oft wenig mit den aktuellen Bedürfnissen zu tun hat. Zudem fehlen Selbständigen oft die Zeit und die Mittel, um in intensive Ausbildung in neuen Qualifikationen zu investieren.

Gleichzeitig stehen diesen Menschen, die von der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt bedroht sind und in abgelegenen Gebieten leben, keine Unterstützungssysteme zur Verfügung, die ihren Fertigkeiten und Kenntnissen Rechnung tragen. Häufig haben die Kriterien für die Validierung von Kompetenzen keinen Bezug zur Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Gemeinsam können diese Faktoren dazu führen, dass KMU Konkurs machen und Menschen, die ihr berufliches Können und ihre Erfahrung nicht unter Beweis stellen können, ihre Arbeit verlieren.

## Eine Lösung für Menschen in abgelegenen Gebieten

Die Entwicklungspartnerschaft „Technomatheia“ verfolgt ein zweifaches Ziel: Die Förderung der Validierung von Kompetenzen in spezialisierten Bereichen (etwa im Bereich Klimatisierung oder digitale Fotografie) sowie die Anpassung der Schulungskurse für Erwachsene an die Anforderungen des Arbeitsmarktes. Die EP befasste sich auch mit der Problematik von Menschen in abgelegenen Gebieten und suchte Lösungen durch die innovative Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT). „Warum sollen wir nicht auf die Menschen zugehen, indem wir Lösungen in ihre Nähe bringen und im selben Zuge auch ihre IKT-Fertigkeiten entwickeln, anstatt sie bürokratische Verfahren durchlaufen zu lassen, die ihnen den Mut für die Fortbildung rauben werden?“ erklärt Projektkoordinator Gerassimos Sourbis.

Die EP deckt das gesamte Land ab; ihre Wurzeln liegen im Berufsausbildungszentrum des GSEVEE (Allgemeiner Dachverband griechischer Kleinunternehmer und Händler). Drei zentrale Aktivitäten standen im Mittelpunkt: Die Entwicklung von Lehrgängen, die dem neuesten Stand entsprechen (in Form von E-Learning), die Validierung von Kompetenzen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes durch IKT (E-Validierung) sowie die Entwicklung präziser Jobprofile zur Unterstützung elektronischer Lern- und Validierungstätigkeiten.

Klassische Validierungsverfahren werden in Griechenland seit langem durchgeführt, doch sie übergehen Menschen, die in abgelegenen Gebieten wohnen und keinen leichten Zugang zu den wichtigsten Akkreditierungszentren haben. Das IKT-basierte System, das mithilfe von EQUAL entwickelt wurde, hat für diese Zielgruppe bedeutende Möglichkeiten geschaffen. Sie können nun ihre Kompetenzen durch eine zweiteilige computerbasierte Prüfung validieren: Der theoretische Teil wird per Internet, der praktische Teil per Videokonferenz geprüft. Insgesamt 80 Personen haben bisher von diesem Verfahren Gebrauch gemacht.

„Ich bin seit zwanzig Jahren Klimatechniker, ohne dies schwarz auf weiß beweisen zu können. Die elektronische Validierung hat mir die Möglichkeit geboten zu zeigen, dass ich über die erforderlichen Fertigkeiten für die Arbeit mit Klimatisierungen für PKW verfüge, ohne eine Reihe von zeitaufwändigen Schulungskursen zu besuchen, um eine Qualifizierung zu erhalten“, erklärt Manolis, der an dem Projekt teilgenommen hat.

## Schulungen auf Anforderungen des Arbeitsmarktes abstimmen

Um neue Jobprofile zu entwickeln, die besser mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes übereinstimmen, hat die EP ihre Kooperation auf Universitäten, Schulungszentren und Sozialpartner ausgedehnt. Derzeit werden Lehrgänge für mehrere Sektoren entwickelt, die den für spezifische Jobs erforderlichen praktischen Fertigkeiten entsprechen. Das nächste Ziel besteht darin, diese Profile in das neue elektronische Validierungssystem einzubinden. Die EP hat überdies eine neue Methode der Jobrotation erfolgreich in Griechenland eingeführt: Mitarbeiter, die ein Unternehmen zeitweise für Schulungen (online oder in Kursen) verlassen, werden von Arbeitslosen ersetzt. Diese Form der Jobrotation ist für drei Zielgruppen gleichzeitig von Nutzen: Der Arbeitgeber kann die Aktivitäten seines Unternehmens aufrechterhalten, die betreffenden Mitarbeiter können ihre Kompetenzen durch Fortbildung erweitern und Arbeitslose können während ihrer Arbeitssuche praktische Berufserfahrung sammeln.

Der Erfolg dieses EQUAL-Projekts ist in erster Linie auf seine Partnerschaft zurückzuführen, in der ein breites Spektrum von Expertenwissen zur Entwicklung von elektronischen Lern- und Validierungssystemen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes gebündelt wurde. Dies trug dazu bei, das Profil der EP bei den Ministerien für Bildung und Beschäftigung aufzuwerten.

„Zum ersten Mal ist es uns gelungen, die Universitäten und das Bildungsministerium einerseits und Sozialpartner, Schulungs- und Validierungseinrichtungen sowie das Arbeitsministerium andererseits zusammenzubringen“, erklärt Angeliki Athanassouli vom Nationalen Zentrum für die Beglaubigung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens (EKEPIS).

## Bessere Chancen bei der Jobsuche

Diese beispiellose EP-Partnerschaft machte eine bessere Abstimmung der Ausbildungs- und Schulungsprogramme für Erwachsene mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes möglich. Als Folge dieser erfolgreichen Zusammenarbeit haben sich die Sozialpartner und das Arbeitsministerium auf ein Grünbuch geeinigt, in dem gefordert wird, dass alle künftigen Schulungsprogramme auf aktuellen Jobprofilen basieren. Das



© Getty Image

bedeutet, dass die Absolventen von Schulungskursen nun bessere Chancen bei der Jobsuche haben – dank der besseren Übereinstimmung von angebotenen Kursen und der tatsächlichen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Griechenland

**Region:** Präfekturen Attika, Westgriechenland, Kreta und Zentralmazedonien

**Projektname:** Technomatheia

**Projektdauer:** Januar 2002 – Mai 2005

**ESF-Schwerpunktbereich:** Anpassungsfähigkeit

**ESF-Finanzierung (€):** 1 430 668

**Gesamtfinanzierung (€):** 1 907 557

**Nationale EQUAL-Partner:** Aristoteles-Universität Thessaloniki, Athener KMU-Kammer, Foundation for Research and Technology Hellas (FORTH), Griechische Nationale Arbeitsverwaltung (OAED), Entwicklungsgesellschaft Halkidiki, Griechisches Institut für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ELINYAE), Hellenic Open University, Nationales Zentrum für die Beglaubigung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens (EKEPIS), Vocational Training-KEK-INE/GSEE  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Deutschland, Irland, Italien

**Kontakt:**

Vocational Training Centre of the Hellenic Confederation of SMEs (GSEVEE) (Berufsausbildungszentrum des allgemeinen Dachverbands griechischer Kleinunternehmer und Händler)

Mr. G. Sourbis

Ag. Meletiou 166

GR-104 45 Athen

Tel.: +30 210 8544666

E-Mail: [equal@kekgsevee.gr](mailto:equal@kekgsevee.gr)

Website: [www.kekgsevee.gr](http://www.kekgsevee.gr)

[www.technomatheia.gr](http://www.technomatheia.gr)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Das Gleichgewicht der Geschlechter in der Politik verbessern

Frauen nehmen weniger als 10 % der verfügbaren Positionen in italienischen Parlamenten und Regierungen ein – ob auf kommunaler, regionaler oder nationaler Ebene. Dies kommt einem ernsthaften demokratischen Defizit gleich, da die Hälfte der Bevölkerung in den politischen Entscheidungsprozessen, die alle Bürger betreffen, nicht angemessen vertreten ist. Zudem wird Italien – und die EU als Ganzes – eines großen Potenzials an weiblichen Talenten beraubt, und es besteht die Gefahr, dass die Interessen der Frauen in der politischen Tagesordnung nicht berücksichtigt werden.

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) Esserci verfolgte das Ziel, eine ausgewogenere Vertretung der Frauen in der italienischen Politik zu erreichen. Sie nutzte die Kampagne vor den Europawahlen als Testgelände für ihre Strategien. Die Ergebnisse waren beeindruckend: Der Anteil der Frauen, die in Italien zu Mitgliedern des Europäischen Parlaments (MdEP) gewählt wurden, betrug 19,2 % im Jahr 2004 gegenüber 11,5 % im Jahr 1999.

Die EP Esserci wurde von Arcidonna koordiniert, einer Frauenorganisation, die 1986 mit dem Ziel gegründet wurde, Freiheit und Chancengleichheit für Frauen zu fördern sowie geschlechtliche Diskriminierung zu bekämpfen. Sie vereinten ihre Kräfte mit Kommunalregierungen, politischen Parteien, Gewerkschaften, Handelsvereinigungen, Frauen-NRO, Banken, Finanz- und Kreditinstituten, um den Weg zum Wandel zu ebnen.

## Die Öffentlichkeit auf den Wandel vorbereiten

Der erste Schritt des Projekts bestand darin, eine Umfrage über die Stellung der Frau in der Gesellschaft allgemein und in der Regierung durchzuführen. Es stellte sich heraus, dass nur 5,3 % der Befragten (aus einer Stichprobe von 4 500 Personen) eine ausgeglichene Vertretung von Männern und Frauen im nationalen Parlament ablehnten. 18,5 % der befragten Männer und 30,2 % der befragten Frauen sprachen sich für eine bessere Gewichtung der Geschlechter in den Kandidatenlisten bei Wahlen aus.

Die Ergebnisse der Umfrage wurden in eine Beobachtungsstelle eingespeist, die die Rolle der Frauen in italienischen Einrichtungen, etwa im Bankensektor, in Gewerkschaften und auf verschiedenen Regierungsebenen, dokumentiert. Gemeinsam mit ihren transnationalen Partnern in Österreich, den Niederlanden und Spanien richtete Esserci eine europäische Beobachtungsstelle für die Präsenz von Frauen in Entscheidungsgremien ein. Diese Beobachtungsstelle bleibt auch nach Ablauf des EQUAL-Projekts aktiv.

Unter Verwendung der Umfrageergebnisse und der Daten der Beobachtungsstelle startete die EP Esserci eine große Informationskampagne, die sich auf zwei Schlüsselbotschaften konzentrierte. Poster mit dem Slogan „Democrazio. Al maschile è un errore“ (Demokratie. In ihrer männlichen Form ein Irrtum) wurden zum Jahresende 2003 zwei Wochen lang

in den Flughäfen Rom, Catania, Palermo und Mailand ausgehängt. Sodann wurden die Slogans „Demokratie braucht Frauen“ und „Mehr Frauen ins Europäische Parlament“ auf den Fächer der Sitze im EP gedruckt.

Die umfangreiche Medienaktivität hat sich als besonders erfolgreich erwiesen. Im ganzen Land wurden Pressekonferenzen organisiert und Interviews im regionalen und nationalen Fernsehen ausgestrahlt, sogar zu den Hauptsendezeiten in den Nachrichten. Mehrere Regionen beteiligten sich an der Verbreitung weiteren Werbematerials wie Broschüren, Aufkleber, Postkarten, T-Shirts und Fähnchen. Die Kampagne wurde mit zwei italienischen Preisen ausgezeichnet: dem Agora Silver Award für die beste Sozialkampagne und dem Acorn Award in der Region Piemont. Doch noch wichtiger waren die Ergebnisse der Kampagne. Die Anzahl der Frauen unter den italienischen MdEP stieg von 11 % bei der vorangegangenen Wahl auf 19,2 % im Jahr 2004.

Über ihr Netz von Frauen-NRO in Italien arbeitete die EP auch mit Schulen in ganz Italien zusammen, um Schüler und Studierende über Bürgerbeteiligung und Geschlechtergleichstellung zu informieren. Mehr als 6 000 Schülerinnen und Schüler zwischen 16 und 18 Jahren nahmen an diesen Kursen teil, die vor allem folgende Themen behandelten: Geschlechtsidentität und ihr Einfluss auf die Beteiligung am wirtschaftlichen und politischen Leben sowie die nationale und die europäische Gesetzgebung bezüglich Chancengleichheit.

## Mainstreaming: Gesetze machen – Geschichte machen

Die EP Esserci hat beim Lobbying für die Verbesserung und Befolgung der regionalen und nationalen Gesetzgebung bezüglich des gleichberechtigten Zugangs für Frauen und Männer zu öffentlichen Ämtern mitgewirkt. 2003 wurde Artikel 51 der italienischen Verfassung abgeändert und sieht nun die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer vor. 2004 legte der italienische Minister für Chancengleichheit einen Gesetzesentwurf vor, in dem die Forderung enthalten ist, dass ein Drittel der Kandidaten Frauen sind. Diese neue Bestimmung wurde von Frauen aller politischen Parteien unterstützt, die Entscheidung über den Entwurf steht allerdings noch aus. Die Vernetzung wie auch die von Esserci entwickelten Instrumente und Methoden der Kampagne tragen dazu bei, den öffentlichen Druck auf die Parlamentarier zu erhöhen.

Auf regionaler Ebene kämpfte Arcidonna vor Gericht gegen die Unterrepräsentierung von Frauen auf Kandidatenlisten. Der Vorschlag einer Mann-Frau-Mann-Frau-Verteilung (nach dem so genannten Reißverschluss-System) auf allen Listen für lokale, provinzielle und regionale Wahlen löste im Regionalparlament von Sizilien eine Debatte aus. Dank der politischen Aktivitäten von Arcidonna und ihren Verbündeten wurde das sizilianische Wahlrecht abgeändert und kombiniert



ein Reißverschluss-System für Mehrheitsvoten mit der Forderung, dass Frauen wie Männer mit mindestens 30 % der Kandidaten auf den Parteilisten für die proportionale Vertretung Repräsentierung vertreten sein müssen.

„Frauen sind Protagonistinnen auf dem langen Weg zur modernen Demokratie geworden. Im Rahmen der neuen Perspektive der Entwicklung und des Wachstums in Verbindung mit sozialem Wandel stellen sie eine wertvolle Quelle der Unterstützung für den Prozess der Erneuerung und des Fortschritts dar.“ Der Generalsekretär des Staatspräsidenten, Gaetano Gifuni, in einer öffentlichen Rede im Jahr 2003, in der er auch die „herzliche Unterstützung“ des Staatspräsidenten für die Initiative von Arcidonna zusicherte.

Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Italien  
**Region:** National  
**Projektname:** Esserci  
**Projektdauer:** 3 Jahre und 2 Monate  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Chancengleichheit  
**ESF-Finanzierung (€):** 727 558  
**Gesamtfinanzierung (€):** 1 455 117  
**Nationale EQUAL-Partner:** 13 Organisationen  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Österreich, Spanien, Niederlande  
**Kontakt:**  
Arcidonna  
Valeria Ajovalsit, Vorsitzende  
Via Alessio di Giovanni 14  
I-90144 Palermo  
Tel.: +39 091 345799  
E-Mail: [valeria.ajovalsit@arcidonna.it](mailto:valeria.ajovalsit@arcidonna.it)  
Website: [www.arcidonna.org](http://www.arcidonna.org)

# Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Stadt

Wie viele europäische Städte muss sich auch Prato in der italienischen Toskana dem wirtschaftlichen und sozialen Wandel anpassen. Die Mehrheit der lokalen Arbeitgeber sind Klein- oder gar Kleinstunternehmen, die in traditionellen Industrie-sektoren, etwa im Textilsektor, tätig sind. Um auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig zu sein und auf sich ständig verändernde Nachfragen antworten zu können, müssen sie immer flexibler werden. Doch für die Mitarbeiter ist es schwierig, mit unregelmäßigen oder atypischen Arbeitszeiten zurecht zu kommen, da Dienstleistungen wie Kinderbetreuung, Schulen, Geschäfte und öffentliche Verkehrsmittel nicht mit diesen Arbeitszeiten übereinstimmen.

Der mehrjährige Aktionsplan der Kommune, der ausgearbeitet wurde, um sich den Herausforderungen in Verbindung mit der Neuorganisation von Produktionssystemen und ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu stellen, machte diese Problematik zu einem seiner zentralen Themen. Die Kommune etablierte eine „Zeitagentur“ (Consulta permanente degli Orari e dei Tempi della città), die den Betroffenen – in erster Linie Frauen – dabei hilft, ihre Arbeit mit ihren familiären Aufgaben in Einklang zu bringen.

## Das „Zeitlabor“ – ein kommunaler Dienst

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) „Laboratorio del tempo“ wurde von der Zeitagentur der Stadt Prato in Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung, einem großen Konsortium von Arbeitgebern und der Universität von Florenz, auf den Weg gebracht. Gemeinsam entwickelten sie ein „Zeitlabor“, das aus einem lokalen Ressourcen-Center und einer Reihe von Pilotaktionen in Unternehmen und öffentlichen Behörden bestand.

Das lokale Ressourcen-Center bietet ein breites Spektrum von Dienstleistungen für Frauen und Männer aller Altersgruppen und Lebenssituationen. Babysitting- und Kinderbetrieungsdienste beispielsweise, die am Nachmittag, wenn Kindergärten

und Schulen geschlossen sind, zur Verfügung stehen, wurden rasch zum Rettungsanker für Eltern mit unregelmäßigen Arbeitszeiten. Schulungen für Unternehmertätigkeit und Kurse für IKT, Internet-Nutzung, Wissensmanagement und Fremdsprachen wurden eingeführt, um auf die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen einzugehen; diese Kurse wurden stets mit dem Angebot der Kinderbetreuung organisiert. Die IKT-Kurse stießen auf die größte Nachfrage, da diese Fertigkeiten auf dem aktuellen Arbeitsmarkt besonders wichtig sind. In diesen Kursen kamen ältere und junge Menschen zusammen, und viele wurden regelmäßige Kunden des gut besuchten Internet-Cafés des Zeitlabors.

Andere Dienste konzentrierten sich darauf, jungen Eltern familiäre Unterstützung anzubieten. Dabei stand die Überwindung stereotyper Geschlechterrollen im Mittelpunkt, Männer wurden dazu ermutigt, sich an Aufgaben im Haushalt und bei der Betreuung der Kinder zu beteiligen. Dazu gehörte unter anderem ein Kurs mit dem Titel „SOS – Il Casalingo“ (SOS – Hausmann), in dem Männer mit Haushaltstätigkeiten wie Bügeln, Kochen, Waschen und Putzen vertraut gemacht wurden. Die meisten Teilnehmer erwarben dadurch nicht nur neue Fertigkeiten, sondern lernten auch, die unbezahlte Arbeit der Frauen zu Hause wertzuschätzen.

## Kreative Lösungen vonseiten der Arbeitgeber

Die Zusammenarbeit der EP mit CONSER, einem Arbeitgeberkonsortium aus 300 Klein- und Kleinstunternehmen, hat sich für das lokale Arbeitskräftepotenzial besonders ausgezahlt. Diese Unternehmen beschäftigen insgesamt mehr als 3 000 Arbeitnehmer, vor allem im Textilsektor. CONSER hat seinen Mitgliedern bereits dabei geholfen, Veränderungen mit positiven Auswirkungen für die Umwelt einzuführen, etwa Wassercycling und Energiesparsysteme. Außerdem wurde ein „Mobilitätsmanager“ eingestellt. Die Teilnahme an diesem EQUAL-Projekt machte es dem Konsortium möglich, sich vermehrt für einen besseren Einklang von Arbeit und Leben seiner MitarbeiterInnen einzusetzen.

Eine Detailanalyse der Situation brachte zutage, dass mit täglichen Routinetätigkeiten eine Menge Zeit vergeudet wird. Pierpaolo Dettori, Mobilitätsmanager bei CONSER, erklärt: „Wir fanden heraus, dass von den 3 000 Beschäftigten im Durchschnitt 1 000 täglich in den Supermarkt, in die Reinigung und zur Post gehen oder ihre Kinder zur Schule fahren und dass 2 400 mit dem eigenen PKW zur Arbeit fahren und damit für regelmäßige Verkehrsstaus sorgen.“ CONSER beschloss daraufhin, sein eigenes Transportsystem einzuführen. Zehn von der Stadtverwaltung gespendete, elektrisch betriebene Lieferwagen brachten nun Arbeitnehmer in Gruppen und außerhalb der Stoßzeiten zur Arbeit. Diese neue Form des Pendelns war nur möglich, weil die betreffenden Unternehmen ihre Arbeitszeiten mit dem Zeitplan des Transportsystems abstimmen.



*Kinderbetrieungsdienste ermöglichen den Eltern flexiblere Arbeitszeiten*

Ein weiteres gemeinsames Projekt mit der Stadtverwaltung betraf die Einrichtung eines Kinderbetreuungsentrums mit Öffnungszeiten, die an die Arbeitszeiten der Eltern angepasst wurden. Die Stadtverwaltung stellte kostenlos ein Grundstück zur Verfügung, auf dem CONSER derzeit ein neues Gebäude für die Kinderbetreuung bauen lässt. Um weitere Erleichterungen für arbeitende Eltern zu schaffen, wurden in der Umgebung Postämter sowie zentralisierte Wäschereien und Geschäfte eingerichtet.

## Bleibende Auswirkungen – in Prato und darüber hinaus

Dank des Engagements und der Einbeziehung der Stadtverwaltung und der Arbeitgeber werden die Initiativen der EP in der Stadt Prato für nachhaltigen Wandel sorgen. Das „Laboratorio del tempo“-Gemeinschaftszentrum beispielsweise ist mittlerweile zu einer ständigen Einrichtung geworden, die von der Stadtverwaltung geleitet und finanziert wird. Einige der größeren teilnehmenden Unternehmen haben nach einer Kosten-Nutzen-Kalkulation beschlossen, einen Teil der Unterhaltskosten des Transportdienstes zu finanzieren.

Doch die Auswirkungen des EQUAL-Projekts sind auch über die Stadtgrenzen Pratos hinaus spürbar. Christina Pugi, Projektleiterin der EP Laboratorio del Tempo: „Durch Veranstaltungen und Vernetzung sind unsere bewährten Praktiken über die Partnerschaft hinaus verbreitet worden. Sozial-, Politik-, Wirtschafts-, Kultur- und Bürgereinrichtungen, die daran interessiert sind, Veränderungen in ihrer Stadt und in der Wahrnehmung der Geschlechtsrollen anzustoßen, übernehmen unseren Ansatz. Außerdem erhalten wir zusätzliche EQUAL-Finanzierung, um das Laboratorio-Modell außerhalb der Toskana und sogar außerhalb Italiens anzuwenden.“

Die Zusammenarbeit mit Partnern in Frankreich und Spanien hat ebenfalls interessante Ergebnisse gezeitigt. So hat Laboratorio del Tempo ein in Spanien entwickeltes Schulungssystem importiert, das sich bei der Unterstützung von Frauen zur Gründung kleiner oder Kleinstunternehmen als erfolgreich erwiesen hat. Die französische EP wiederum hat die Haushaltskurse für Männer, die in Prato durchgeführt wurden, in Rennes vorgestellt und plant derzeit ähnliche Aktivitäten.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

*[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*



*Die Männer waren sehr aufgeschlossen für Haushaltskurse*

**Land:** Italien

**Region:** Toskana

**Projektname:** Prato: Il Laboratorio del tempo

**Projektdauer:** 3 Jahre

**ESF-Schwerpunktbereich:** Chancengleichheit

**ESF-Finanzierung (€):** 783 911

**Gesamtfinanzierung(€):** 1 802 996

**Nationale EQUAL-Partner:** ASTIR, CONSER, Comune di Prato – Assessorato alle Pari Opportunità, La Cooperativa delle donne

**Transnationale Partnerschaft mit:** Frankreich, Spanien

**Kontakt:**

PIN S.C.R.L., Servizi Didattici e Scientifici per L'Università di Firenze

Cristina Pugi

Piazza Ciardi 25

I-59100 Prato

Tel.: +39 0574 602578

E-Mail: [cristina.pugi@pin.unifi.it](mailto:cristina.pugi@pin.unifi.it)

Website: [www.laboratoriodeltempo.org/](http://www.laboratoriodeltempo.org/)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# SET – ein spürbarer Unterschied

Weniger als 10 % der berufstätigen Frauen im Vereinigten Königreich arbeiten in SET – Science, Engineering and Technology (Wissenschaft, Ingenieurwesen und Technologie). Nach Ansicht der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) JIVE belegt diese Zahl nicht nur einen eklatanten Mangel an Chancengleichheit für Frauen in diesem aufstrebenden Sektor, sondern auch die Tatsache, dass Arbeitgeber auf Talente und Fertigkeiten verzichten, die dringend gebraucht werden, um im Vereinigten Königreich Produktivität und Innovation anzukurbeln.

Im Rahmen der Initiative „Let's Twist“ (Let's train Women in Science and Technology – Frauen in Wissenschaft und Technologie schulen), die ihren Stützpunkt am Bradford College und an der Sheffield Hallam University hat, konnte JIVE eine einflussreiche Koalition schmieden. Sie besteht aus Ausbildungszentren für Frauen, Arbeitgeberorganisationen der am stärksten isolierten Sektoren des Arbeitsmarktes, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Karriere-Services und der Nationalen Gleichbehandlungskommission (EOC).

## Regionale Zentren: Eine Innovationsquelle

Diese Partner arbeiteten zum ersten Mal zusammen und schufen ein Netz von regionalen „Zentren zur Aufhebung der Geschlechtertrennung“. Drei solche Zentren wurden im Südosten, in Yorkshire & the Humber und Wales eingerichtet. Sie bieten ein breites Spektrum von Dienstleistungen mit dem Ziel, Karrieremöglichkeiten für Frauen in von Männern beherrschten Bereichen des Arbeitsmarktes zu schaffen sowie Arbeitgeber bei einer stärkeren Diversifizierung des Personals zu unterstützen.

Eine der Aktivitäten der Zentren bestand beispielsweise darin, Hochschuldozenten in den Bereichen Maschinenbau, Bauingenieurwesen und Technologie zu schulen. Dozenten und Ausbilder sind es gewohnt, mit großen Gruppen männlicher Studenten umzugehen, aber oft schlecht darauf vorbereitet, Frauen in

dieses Lernumfeld aufzunehmen. Die neuen Kurse zum Thema Geschlechtergleichstellung helfen den Teilnehmern, die Notwendigkeit integrativer Lernformen zu erkennen und die Fähigkeit zu erlangen, Studentinnen zu ermuntern, zu fördern und zu betreuen.

## Partnerschaften wecken breites Interesse

Auf nationaler Ebene hat die EP JIVE Partnerschaften geschaffen, die ein langfristiges Engagement zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Sektoren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, garantieren.

Ein nationales Mentoringsystem hatte großen Erfolg. Das System wurde in Zusammenarbeit mit einer nationalen Frauenorganisation entwickelt, die auf die Bildung und Ausbildung von Frauen und Geschlechtergleichstellung spezialisiert ist. Es wurde in Schulen, Ausbildungsstätten und Unternehmen aktiv. Die zugrunde liegende Philosophie bestand darin, eine „Lernpartnerschaft“ zwischen der Mentorin und der betreuten Person herzustellen. Die einzelnen Mentorinnen wurden nach ihrer Fähigkeit, als Rollenmodell für eine weniger erfahrene Frau zu fungieren, ausgewählt.

Angesichts der enormen Nachfrage nach dem Mentoringsystem im ganzen Land führte JIVE „Supermentorinnen“ ein. Diese Frauen wurden von der EP dafür geschult, regionale Mentoring-Netze einzurichten und zu koordinieren und anderen Mentorinnen in ihrem Einzugsgebiet Supervision anzubieten.

Auch die Zusammenarbeit mit dem ECITB (Engineering Construction Industry Training Board – Ausbildungsverband für das Bauingenieurwesen) war erfolgreich. Angesichts alarmierender Prognosen für die Qualifikationsunterschiede verfolgt der ECITB das Ziel, Geschlechtergleichstellung und Vielfalt in sein größtes Ausbildungsprogramm, das „National Apprenticeship Scheme for Engineering Construction“ (Nationales Ausbildungssystem für das Bauingenieurwesen) aufzunehmen. Mit der Unterstützung durch JIVE hat die Ausbildungsorganisation des ECITB Unterstützungsnetze und Mentoring für Studentinnen eingerichtet. Im Rahmen von EQUAL getestete „Versuchswochen“ für Schülerinnen werden nun regelmäßig organisiert. Außerdem hat fast das gesamte Personal des ECITB – einschließlich der Führungskräfte, der Mitarbeiter des Hauptsitzes und der Außendienstmitarbeiter – Schulungen zum Thema Gleichbehandlung der Geschlechter absolviert.

Weitere Ausbildungsverbände folgen derzeit dem Beispiel des ECITB. „Let's Twist“, die „Mutterorganisation“ von JIVE, und in zunehmendem Maße auch die regionalen Zentren erfreuen sich einer wachsenden Nachfrage nach Lehrgängen zu den Themen Vielfalt und Geschlechtergleichstellung, insbesondere seitens der Anbieter praxisbezogener Ausbildungen.

Die von JIVE entwickelte und mit ECITB-Unternehmen durchgeführte Prüfung zu Geschlechtergleichstellung und Vielfalt, das so genannte „Culture Analysis Tool“ (CAT), wurde positiv



JIVE: Bekämpfung geschlechtsspezifischer Stereotypen auf dem Arbeitsmarkt

aufgenommen. Nach Aussage von Projektmanager Ros Wall „bietet CAT nicht nur die Analyse von Einstellungsverfahren, Ausbildungsumfeld und Arbeitspraktiken, sondern wirkt auch als Katalysator für Diskussionen über Veränderungen, die innerhalb der Organisation erforderlich sind. Dank EQUAL können solche Änderungsprozesse dann weitergehend von JIVE unterstützt werden.“

## Geschlechtergleichstellung auf die Tagesordnung bringen

Die Einbeziehung der Gleichstellungskommission (EOC – Equal Opportunities Commission) gewährleistete, dass die Errungenschaften von JIVE in die einschlägigen politischen Prioritäten einfließen. Tatsächlich wurden viele Empfehlungen der EOC zur Abschaffung der geschlechterspezifischen Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt von der im Rahmen von JIVE durchgeführten Arbeit inspiriert. Mit der Unterstützung von EQUAL führt EOC nun gemeinsam mit JIVE eine nationale Informationskampagne durch, um junge Frauen zu einer Laufbahn in den Bereichen Maschinenbau, Bauingenieurwesen, Informationstechnologie oder Handwerk zu ermutigen.

Eine weitere wichtige Errungenschaft ist die Eröffnung eines nationalen Ressourcen-Centers für die Ausbildung von Frauen in Wissenschaft, Ingenieurwesen und Technologie im Februar 2005. Es hat sich die Aufgabe gestellt, bewährte Praktiken der Einstellung, Beibehaltung und Förderung von Frauen in diesen Bereichen wie auch im Bauwesen voranzubringen, indem es allen Schlüsselakteuren Information und Beratung zur Verfügung stellt. Das Center spielt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Strategie der britischen Regierung, für eine größere Anzahl von Frauen in Wissenschaft, Ingenieurwesen und Technologie zu sorgen.

Die Teilnahme an zwei grenzüberschreitenden Partnerschaften hat sich ebenfalls als enorm wichtig für den Einfluss der EP JIVE herausgestellt. So hat JIVE zum Beispiel in Zusammenarbeit mit einem deutschen Partner sein Mentoring-Modell benutzt, um einen Leitfadens für bewährte Verfahren sowie europäische Leitlinien für Mentoring und Karrierebegleitung zu entwickeln. Die transnationale Aktivität hat nicht nur den Austausch von Ideen und bewährten Praktiken erleichtert, sondern auch dazu beigetragen, die Position der EP-Partner und ihren Einfluss auf die Entscheidungsträger zu stärken.

„Die Zeit ist reif: Die Regierung und andere haben begriffen, wie wichtig es ist, die Themen Chancengleichheit, Rollenstereotypen und Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt anzugehen, um sowohl ihren Berufsqualifikationsprogrammen als auch Einzelpersonen zu Erfolg zu verhelfen. Wir sind davon überzeugt, dass die JIVE-Produkte zu einem positiven Wandel in Kultur und Praxis beitragen und die Beschäftigungssegregation mindern können. Wir hoffen, dass wir die entscheidenden Agenturen mit JIVE-Produkten und -Dienstleistungen erreichen können, so dass bewährte Praktiken im Bereich Chancengleichheit und Geschlechtergleichbehandlung zur Norm werden.“ Ann Madden, Vertreterin der EOC in der EQUAL-Partnerschaft.



Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)

**Land:** Vereinigtes Königreich  
**Regionen:** Wales, London, Schottland, Südosten, Yorkshire & Humberside  
**Projektname:** JIVE  
**Projektdauer:** Mai 2002 – November 2005  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Chancengleichheit  
**ESF-Finanzierung (€):** 4 750 337  
**Gesamtfinanzierung (€):** 13 994 611  
**Nationale EQUAL-Partner:** Oxford Women's Training Scheme, Sheffield Hallam University, The Open University, The Women's Workshop  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Deutschland, Frankreich, Finnland, Dänemark  
**Kontakt:**  
 JIVE (Joint Interventions Partners)  
 Ros Wall  
 Department of Engineering & Construction,  
 Bradford College  
 Great Horton Road  
 UK-Bradford, West Yorkshire, BD7 1 AY  
 Tel.: +44 (0) 1274 433355  
 E-Mail: R.Wall@shu.ac.uk  
**Website:** www.jivepartners.org.uk  
 National Resource Centre for Women's Training  
**in Science, Engineering and Technology:**  
 www.setwomenresource.org.uk  
**Nationale Informationskampagne:**  
 www.knowyourplace.org.uk

# Männer übernehmen die Führung

In den Niederlanden spiegeln die Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern das Modell des männlichen Ernährers wider. Männer arbeiten ihr Leben lang vollzeitlich im Beruf und haben nur wenig Zeit, sich um die Kinder zu kümmern. Frauen neigen dazu, bis zur Ankunft der Kinder vollzeitlich zu arbeiten und danach entweder Teilzeitjobs zu übernehmen oder aber ganz vom Arbeitsmarkt zu verschwinden. Zwar zeigen jüngste Untersuchungen, dass sich die Dinge zu ändern beginnen, doch der Großteil der Arbeit in niederländischen Haushalten scheint nach wie vor auf den Schultern der Frauen zu lasten.

Die Entwicklungspartnerschaft „Reise durch die Kulturen“, die vom Ministerium für Beschäftigung und Soziales koordiniert wurde, verfolgte das Ziel, mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen. Der größte Teil der Aktivitäten dieser EP konzentrierte sich auf Männer. Eine groß angelegte Medienkampagne vermittelte eine klare und einfache Botschaft: „Wenn mehr Männer bereit wären, sich stärker an der Hausarbeit zu beteiligen, könnten mehr Frauen Familie und Beruf miteinander in Einklang bringen.“

## Ein landesweites Publikum

Die professionelle Medienkampagne der EP mit dem Slogan „Wer macht was?“ dauerte anderthalb Jahre und zog große Aufmerksamkeit auf sich. Sie führte zu einer nationalen Debatte in den Niederlanden. Drei Monate nach Beginn der Kampagne waren 55 % der niederländischen Bevölkerung mit der Kampagne vertraut, die über Werbung in Fernsehen und Rundfunk, Pressekonferenzen, eine Website ([www.wiedoetwat.nl](http://www.wiedoetwat.nl)), eine Talkshow und verschiedene einmalige Veranstaltungen durchgeführt wurde.

Bereits in der frühesten Planungsphase der Kampagne wurden Männer hinzugezogen, die für einen leichten, humorvollen Ton sorgten, der ein größtmögliches männliches Publikum erreichen sollte.

Zunächst wurden TV-Werbespots eingesetzt, um Männer mit den Entschuldigungen zu konfrontieren, mit denen sie sich gern um die Hausarbeit drücken. So zeigte ein Spot einen Mann beim Golfspielen, der behauptete, auf diese Weise könne er wichtige Kontakte knüpfen und seine Karriere vorantreiben. Leider hinderte ihn das Golfspiel daran, die Kinder von der Schule abzuholen, doch glücklicherweise konnte er ja auf seine Frau zählen.

## Die Botschaft rüberbringen

Der nächste Schritt der Kampagne bestand darin, sich mehr auf Motivation und Inspiration als auf Provokation zu konzentrieren, indem einige kulturelle Probleme behandelt wurden, mit denen sowohl Frauen als auch Männer zu kämpfen haben. Viele Frauen stehen dem Gedanken, dass sich ihr Partner an häuslichen Arbeiten beteiligt, positiv gegenüber, doch oft macht sich Frust breit, weil Männer bestimmte Aufgaben auf typisch „männliche“ Art erledigen. Zudem sind Arbeitgeber selten davon begeistert, dass ihre männlichen Angestellten zusätzli-

che familiäre Verpflichtungen übernehmen. Werbespots in Fernsehen und Rundfunk wurden genutzt, um den Spaß und die Zufriedenheit zu zeigen, die Männer empfinden, wenn sie wertvolle Zeit mit ihren Kindern verbringen, und den Unterschied zu verdeutlichen, den dies im Leben der Kinder und ihrer Partnerin bewirken kann.

Ein wichtiges Kommunikationsinstrument war auch die Website. Sie liefert Informationen über einschlägige Gesetze und finanzielle Regelungen sowie bewährte Praktiken aus dem Alltag. Mit ihren Umfragen, E-Cards und Spielen wie „Vacuum Victim“ („Opfer der Leere“) und „How to dream up a good excuse“ („Wie man sich eine gute Ausrede ausdenkt“) zieht sie mehr und mehr Benutzer an, die die Botschaft weiterleiten.

Männer wurden durch die Kampagne dazu ermutigt, einen Dialog über die Aufteilung der häuslichen Pflichten mit ihrem Arbeitgeber sowie mit Kollegen und Freunden zu führen. Mit Unterstützung des Projekts hat dies dazu geführt, dass viele Männer „Vereinbarungen über die Rollenteilung“ mit ihrer Partnerin und/oder ihrem Arbeitgeber getroffen haben.

## Arbeitgeber spielen eine wichtige Rolle

Die Kooperation mit Unternehmen war entscheidend für das Mainstreaming der EP-Ideen bezüglich Vereinbarungen über Rollenteilung in der Geschäftswelt. Männer, die eine aktivere Rolle im Haushalt und bei der Kindererziehung spielen wollen, sind auf flexiblere Arbeitszeitvereinbarungen angewiesen. Unternehmen, die die Aktionen der EP unterstützten, entwickelten Sensibilisierungsstrategien, die ihre männlichen Angestellten dazu anregten, eine gerechtere Verteilung der häuslichen und familiären Aufgaben ins Auge zu fassen. Die EP arbeitete auch eng mit niederländischen Business-Schulen zusammen. Mit Unterstützung des Projekts wurde das Thema Rollenteilung in wichtige Geschäftskonferenzen und deren Management-Schulung einbezogen.

„ES gehört durchaus Mut dazu, ein wichtiges Geschäftstreffen mit der Begründung vorzeitig zu verlassen, man müsse seine Tochter von der Kindertagesstätte abholen,“ erklärt ein Vater. Doch die Vereinbarung über Rollenteilung, die er mit seinem Chef ausgehandelt hat, macht es einfacher und hat dem Unternehmen dazu verholfen, ein positives Image als Arbeitgeber, der Chancengleichheit fördert, zu erlangen.

Mithilfe von NRO wie „Milli Görüs“ – einer türkischen sozialen und religiösen Bewegung – und der Stiftung für die Beteiligung von Türken in den Niederlanden wandte sich die EP an ethnische Minderheiten, und das Thema Rollenteilung kam sogar beim Freitagsgebet in den Moscheen zur Sprache. Das löste lebhaftere Diskussionen über weibliche und männliche



Rollenmuster in Einwanderergemeinschaften aus, insbesondere unter jungen Leuten.

## Künftige Einstellungen formen

Ein weiteres wichtiges Anliegen bestand darin, die künftige Elterngeneration zu erreichen. Dazu gehörten Diskussionsforen in Schulen, die nach dem Muster einer TV-Talkshow durchgeführt wurden, die die EP vorbereitet hatte. Junge Männer und Frauen diskutierten über die Aufteilung familiärer und häuslicher Pflichten, und die traditionelle Karriereberatung wurde erweitert um die Beratung und um Vorschläge zur Vereinbarkeit von Arbeit, Kinderbetreuung und sozialem Engagement.

Die Einführung einer Mainstreaming-Strategie in den frühen Phasen war der Schlüssel, um dauerhaften Wandel zu erreichen. Unternehmen, Schulen, Sportvereine, kulturelle Vereinigungen und Selbsthilfegruppen führen nun viele von EQUAL initiierte Aktivitäten fort.

Projektleiter Marjan Jellema erklärt: „Wir haben in nur anderthalb Jahren nicht die Welt verändert, doch unsere Mainstreaming-Strategie hat erfolgreich den Wandel angestoßen – auch wenn es noch einige Zeit dauern wird, bis unsere Strategie ihre volle Wirkung entfaltet.“

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

*[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*

**Land:** Niederlande (landesweit)

**Projektname:** Reis langs culture: landen leren van elkaar (Reise durch die Kulturen)

**Projektdauer:** Mai 2002 – November 2004

**ESF-Schwerpunktbereich:** Chancengleichheit

**ESF-Finanzierung (€):** 4 988 305 (geschätzte Kosten für Aktionen 2 & 3)

**Gesamtfinanzierung (€):** 9 976 610 (geschätzte Kosten für Aktionen 2 & 3)

**Nationale EQUAL-Partner:** CINOP, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW)

**Transnationale Partnerschaft mit:** Deutschland, Italien

**Kontakt:**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Marjan Jellema

Postbus 90801

NL-2509 LVs Gravenhage

Tel.: +31 (70) 333 444

E-Mail: [mjellema@minszw.nl](mailto:mjellema@minszw.nl)

Website: [www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Gender Mainstreaming auf dem Vormarsch



Die österreichische Region Steiermark hat Erfahrung in der Förderung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Ein lokaler „Beschäftigungspakt“ verpflichtet Regionalregierung und Beschäftigungsdienste, gemeinsam Arbeitsmarktpolitiken zu entwerfen, und erhebt Gender Mainstreaming zum leitenden Prinzip. Eine von EQUAL finanzierte Entwicklungspartnerschaft kam zu dem Schluss, dass sogar dort, wo spezifische Ziele der Geschlechtergleichstellung festgelegt waren, diese keinerlei Auswirkungen auf die tägliche Arbeit der verschiedenen für die Beschäftigungspolitik Zuständigen hatten.

Unter der Leitung einer gemeinnützigen Organisation für regionale Entwicklung und mit großer Unterstützung eines regionalen Gleichstellungsbüros setzte sich „Just GeM“ das Ziel, Chancengleichheit zum integralen Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik in der Steiermark zu machen, und zwar im Interesse von Frauen und Männern gleichermaßen.

## Ein Modell für Mainstreaming

Im Rahmen des Projekts wurde ein Sechs-Stufen-Modell entwickelt, das es den Schlüsselakteuren ermöglicht, jede Phase im Prozess der Einbindung des Gleichstellungsgrundsatzes in alle Politikbereiche, vom Entwurf bis zur Bewertung, mitzuverfolgen. In einem ersten Schritt bewertet das Modell die Auswirkungen auf die Geschlechter und will herausfinden, wie Männer und Frauen in den wichtigen Prozessen der Entscheidungsfindung repräsentiert sind und wie sie von den verschiedenen Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitiken profitieren. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurden die Gleichstellungsziele für Frauen und Männer formuliert und ein tragfähiger Aktionsplan für die Realisierung dieser Ziele entwickelt.

Bei der Umsetzung des Aktionsplans muss die Geschlechterdimension in die Verwaltungs- und Kontrollstrukturen jeder einzelnen Organisation integriert werden. Am Ende messen Monitoring- und Evaluierungsmechanismen den erzielten Fortschritt, verglichen mit der Ausgangslage und den vereinbarten Zielsetzungen.

Um das Modell auf alle relevanten Institutionen zu übertragen, bildete die Entwicklungspartnerschaft (EP) „Gleichstellungsbeauftragte“ aus, die den Mainstreaming-Prozess in ihren eigenen Organisationen einleiten und betreuen sollten. Ziel war es, eine Gruppe interner Experten heranzubilden, um die erforderlichen Veränderungen einzuführen und zu koordinieren.

## Beauftragte für den Wandel

In der Folge sind von den neuen Gleichstellungsbeauftragten geförderte Pilotprojekte in der Steiermark wie Pilze aus dem

Boden geschossen. Stadtverwaltungen führen nun Bewertungen der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen in ihren Abteilungen durch, und neu geschaffene Geschlechterfonds dienen dazu, Mittel oder Beihilfen in ausgewählten Politikbereichen gerechter zu verteilen.

So entwickelte die Stadt Graz beispielsweise Instrumente und Leitlinien für das Gender-Mainstreaming in der Sport- und Familienpolitik. „Dieses Ausbildungsprogramm war ein richtiger Erfolg“, sagt Martin Haidvogel, Verwaltungsdirektor. „Dank unseres neuen Gleichstellungsbeauftragten können wir nun gewährleisten, dass die für die Planung und Durchführung der verschiedenen Maßnahmen zuständigen Mitarbeiter die erforderlichen Fähigkeiten erwerben. Wir arbeiten auch an einem Handbuch, um anderen Stadtverwaltungen einen Leitfaden an die Hand zu geben, wie sie den Grundsatz der Geschlechtergleichstellung in alle Bereiche der Lokalpolitik integrieren können.“

Darüber hinaus analysierte der steirische Zweig des österreichischen Gewerkschaftsverbands die Auswirkungen des Geschlechts auf eine Reihe von Kollektivvereinbarungen und entwickelte ein Trainingsmodul für Betriebsräte, das sie unterstützen soll, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz festzustellen und zu beseitigen. Gleichzeitig bemüht sich die Vereinigung der steirischen Innovationszentren und Business Parks darum, der Geschlechterdimension bei den Dienstleistungen und Infrastrukturen ihrer Mitglieder Rechnung zu tragen.

## Benchmarking-Fortschritt

Um den Fortschritt regelmäßig zu bewerten, entwickelte Just GeM Gleichstellungsindikatoren, die im Rahmen des Benchmarking-Systems „Gender Radar“ zur Anwendung kommen. Dieses System gibt den Grad der Chancengleichheit in wichtigen Gebieten wie Bildung und Ausbildung, Beschäftigung und Entscheidungsfindung in den verschiedenen Bezirken der Steiermark an und ermöglicht Vergleiche zwischen Bezirken und verschiedenen Politikbereichen, da die Fortschritte über einen längeren Zeitraum gemessen werden.

Die sichtbaren Erfolge ihrer Gleichstellungsbemühungen haben bei lokalen Entscheidungsträgern zu einer bewussteren Wahrnehmung ihrer eigenen Politiken und Praktiken geführt. Sie haben auch die nach wie vor bestehende Kluft zwischen den Geschlechtern, die sie nun schließen müssen, verdeutlicht. Daher ist die Nachfrage nach dem von Just GeM entwickelten Sechs-Stufen-Modell und dem Ausbildungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte sehr groß.

## Partnerschaft spielte eine Schlüsselrolle

Die EP ist der Ansicht, dass der Partnerschaftsansatz von EQUAL der wichtigste Erfolgsfaktor auf dem Weg zu Gender-Mainstreaming ist. Just GeM schmiedete eine Koalition aller Politiker, die aufgrund ihrer Position in der Lage waren, diese ehrgeizigen Zielen zu verwirklichen und regionale Regierung, regionale Arbeitsämter, Sozialpartner, Handelskammern, lokale Stadtver-

Just GeM gelang es, die Schlüsselakteure davon zu überzeugen, dass umfassende Strategien für Chancengleichheit dazu beitragen würden, die Beschäftigungsfähigkeit und das Ausbildungsniveau von Frauen und Männern zu erhöhen und dadurch die Durchführung und Wirksamkeit von Arbeitsmarktpolitiken zu verbessern.

waltungen und die größte Wohltätigkeitsorganisation der Region zusammenzubringen.

Gender-Mainstreaming ist zwar eine große Herausforderung, doch der Prozess hat in der Steiermark bereits Wurzeln geschlagen. In einer zweiten Runde des EQUAL-Projekts geht es nun darum, Mainstreaming weiter zu fördern. Behörden und Agenturen, die von den Just GeM-Aktivitäten profitiert haben, übernehmen in dieser EP eine sehr viel größere pro-aktive Rolle. Auf der Grundlage ihrer Erfahrungen mit der Einführung von Gender-Mainstreaming werden sie andere Partner ausbilden und sie darin unterstützen, dem Beispiel zu folgen. So werden die Stadtverwaltungen ihre Partnerverwaltungen in anderen österreichischen Regionen betreuen und der steirische Zweig des österreichischen Gewerkschaftsbundes wird sich mit anderen regionalen Verbänden und ihren Wiener Hauptverwaltungen zusammenschließen.

## Unternehmen können aus ungenutztem Potenzial schöpfen

Zudem erkennen nun auch private Unternehmen, darunter auch Marktführer, den Mehrwert von Gender-Mainstreaming. Aufgrund des demographischen Wandels mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert, sind sie nun sehr darum bemüht, das ungenutzte Potenzial von Frauen zu nutzen und wissen, dass es um mehr geht als nur um Teilzeitarbeitsplätze. Im Rahmen des neuen EQUAL-Projekts und mit Unterstützung von internen Gleichstellungsbeauftragten werden sie für ihre Mitarbeiter politische Maßnahmen entwickeln, die Beruf und Familie in Einklang bringen, und sich für eine faire Einstellungspraxis für Männer und Frauen, Verfahren für die Rekrutierung und Karriereentwicklung sowie die Erstausbildung für junge Frauen und Männer in den Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, einsetzen. Dank EQUAL wird Gender-Mainstreaming in dieser österreichischen Region vom öffentlichen in den privaten Sektor übertragen.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)



**Land:** Österreich  
**Region:** Steiermark  
**Projektname:** Just GeM  
**Projektdauer:** September 2002 – September 2005  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Chancengleichheit  
**ESF-Förderung (€):** 975 112  
**Gesamtfinanzierung(€):** 1 950 223  
**Nationale EQUAL-Partner:** Regionalentwicklungsverein Graz u. Graz Umgebung/ Regionalmanagement Graz u. Graz-U und 30 andere Partner  
**Transnationale Partnerschaften mit:** Spanien, Italien, den Niederlanden  
**Kontakt:**  
 NOWA  
 Heide Cortolezis  
 Rudolf-Hans-Bartsch-Straße 15-17  
 A-8042 Graz  
 Tel.: +43 316/48-26-00/23  
 E-Mail: [cortolezis@nowa.at](mailto:cortolezis@nowa.at)  
 Website: [www.justgem.at](http://www.justgem.at)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Überwindung der Geschlechterblindheit bei der Berufsberatung

Die meisten Dänen glauben, dass die Chancengleichheit für Frauen und Männer in ihrem Land bereits Realität ist. Die Beschäftigungsquote von Frauen liegt bei über 80 % – ein Zeichen dafür, dass es für Frauen kaum Hindernisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt gibt. Doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich in den Statistiken eine riesige Kluft zwischen Männern und Frauen in verschiedenen Branchen und Berufen sowie eine unverhältnismäßig niedrige Zahl von Frauen in Führungspositionen. Ähnliche Unterschiede bestehen in der Bildung, wo Mädchen und Jungen sich eher für traditionelle Laufbahnen entscheiden. Es scheint also, dass trotz der langjährigen Gleichstellungspolitiken und der Gleichstellungsgesetze die Disparitäten, die ihre Wurzeln in stereotypen Rollenbildern von Frauen und Männern haben, fortbestehen.

Unter der Leitung des dänischen Forschungszentrums für Chancengleichheit an der Roskilde Universität, setzte sich die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) „Unge, køn og karriere“ (Jugend, Geschlecht, Karriere) das Ziel, die Berufswahlmöglichkeiten von Frauen und Männern zu erweitern und die strenge Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt aufzubrechen. Das Projekt befasste sich in erster Linie mit den entscheidenden Lebensjahren von Jungen und Mädchen, wenn die Träume über künftige Berufswünsche etwas konkreter werden. Zur Projektzielgruppe gehörten BerufsberaterInnen und LehrerInnen von Primar- und Sekundarstufe-I-Schulen sowie Eltern als Personengruppen, die in diesem Lebensabschnitt eine wichtige Rolle spielen.

## Berufsberater spielen eine Schlüsselrolle

Anfänglich wollte das Projekt fundierte Kenntnisse darüber vermitteln, wie Berufsberatung angeboten werden soll und welche Auswirkungen sie hat. Die EP führte dazu zwei Umfragen durch: Die eine beschäftigte sich mit dem Vorgehen von BerufsberaterInnen, während die andere die Erfahrungen junger Frauen und Männer im dänischen Schulberatungssystem untersuchte.

Auf der Grundlage dieser Studien entwickelte das Projekt ein Ausbildungsprogramm für Berufsberater und Lehrer. Ziel war, ein Bewusstsein für die Geschlechterdimension am Arbeitsplatz zu schaffen und mehr darüber zu erfahren, welche Faktoren zu beruflicher Geschlechtertrennung führen. Die Teilnehmerzahl des 2003 und 2004 landesweit durchgeführten Programms war sehr hoch. BerufsberaterInnen präsentierten beispielsweise eigene Fälle und berieten im Lichte der EP-Forschung darüber.

Während sich bei Frauen ein Interesse an nicht traditionellen Berufen abzeichnete, zeigten junge Männer riesige mentale Widerstände gegenüber traditionellen Frauenberufen. Die Gruppendiskussionen regten zum Nachdenken über künftige Beschäftigungsmöglichkeiten für Männer an, denn viele traditionelle Männerberufe, insbesondere in der Industrie, sind durch die Globalisierung bedroht.

## Diskussionen in der Familie fördern

Parallel dazu veranstaltete das EQUAL-Projekt Kurse für Eltern und Schüler der Klassen 7–10 der Sekundarstufe I. Sie wurden mit Schulberatern und Lehrern gemeinsam organisiert und informierten die Eltern über aktuelle und künftige Berufsaussichten auf dem Arbeitsmarkt. Ziel war es, vorgefasste Meinungen bezüglich der Berufswahl aufzubrechen. Vor Kursbeginn bekamen die Schüler ein Formular mit nach Hause, das von Eltern und Schülern getrennt auszufüllen war. Dahinter steckte die Idee, eine „Familiendiskussion“ über die Zukunftsperspektiven des Schülers oder der Schülerin anzustoßen. Diese Absicht bestimmte auch den weiteren Kursverlauf. So wurden Eltern aufgefordert, die Berufswünsche ihres Kindes mit den eigenen Erwartungen zu vergleichen. Diese Vorgehensweise, die häufig zu einer Fortsetzung des Gesprächs zu Hause führte, fand bei den Eltern sehr großen Anklang.

Bereits während der ersten Planungs- und Programmierungsphasen ihrer Aktivitäten beabsichtigte die EP, Einfluss auf die geplanten Regierungsreformen zur Straffung des dänischen Berufsberatungssystems zu nehmen. Diese Politikdebatte schien eine ideale Gelegenheit, um Gender-Mainstreaming zu fördern. Deshalb wollte die EP sowohl den Gesetzgebungsprozess als auch die geplante Schaffung neuer Beratungszentren sowie die zukünftige Berufsbildung beeinflussen.

Im Dezember 2003 lud der Bildungsminister eine Reihe von Experten und Interessenvertretern zur Teilnahme an einem laufenden „Dialogue Forum“ ein, um Ideen in die Entwicklung und Umsetzung der Reform einzubringen und sie mitzuverfolgen. Zwei Partner der EQUAL-EP – das Forschungszentrum für Geschlechtergleichstellung und die dänische Universität für Bildung – wurden in das Forum berufen.

„Über Jahre hinweg war die Geschlechtergleichstellung kein Thema in der Berufsbegleitung und -beratung. „2002 kam die Sache ins Rollen,“ erklärt Aase Rieck-Sörensen. „Der durch den Bevölkerungswandel entstandene Mangel an qualifizierten Arbeitskräften veranlasste sowohl die BerufsberaterInnen als auch das Bildungsministerium, sich verstärkt für die Entwicklung des Potenzials aller Jugendlichen einzusetzen und somit einen neuen, geschlechtersensiblen Ansatz anzuwenden, der dies auch ermöglicht.“

## Die Geschlechterdimension bei der Berufsberatung berücksichtigen

Gleichzeitig trugen die Veranstaltungen der EP dazu bei, eine breite Debatte über Geschlecht und Berufswahl anzustoßen,

so dass die Entscheidungsfindung auch von der Basis her mitgetragen wurde. Als Folge davon ist nun die Geschlechterdimension im neu gestalteten dänischen Berufsberatungssystem fest verankert. Das Bildungsministerium ist als Partner in einem neuen EQUAL-Projekt beteiligt. Auf der Grundlage der Ergebnisse der ersten EQUAL-Runde geht es nun darum, den Fokus von Geschlecht und Beratung auszudehnen und die ethnische Zugehörigkeit zu berücksichtigen. Darüber hinaus wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe gebildet, die über konkrete Vorschläge zur Überwindung der Geschlechtertrennung in der Bildungs- und Berufswahl sowie auf dem Arbeitsmarkt berichten soll.

Die EP glaubt, dass sie in besonderem Maße von neuen, im Rahmen der EQUAL-Voices-Partnerschaft entwickelten Methoden profitiert hat, an der auch andere Projekte aus Österreich, Finnland, Spanien und dem Vereinigten Königreich beteiligt waren. „Der Lernprozess half uns allen, den Begriff ‚Gender-Mainstreaming‘ sowie den fortbestehenden Bedarf für spezifische Maßnahmen – in vielen Fällen auch für Männer – besser verstehen zu lernen“, erklärt Aase Rieck-Sörensen, eine der ProjektleiterInnen.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

*[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*



---

**Land:** Dänemark  
**Projektname:** Unge, køn og karriere  
(Jugend, Geschlecht und Karriere)  
**Projektdauer:** November 2001 – November 2004  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Chancengleichheit  
**ESF-Förderung (€):** 293 151  
**Gesamtfinanzierung (€):** 586 375  
**Nationale EQUAL-Partner:**  
Dänisches Forschungszentrum für Geschlechtergleichstellung, Center for Ungdomsforskning, Danmarks Pædagogiske Institut, Wolthers Consult  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Österreich, Finnland, Spanien, Vereinigtes Königreich  
**Kontakt:**  
Centre for Ligestillingsforskning  
Aase Rieck-Sörensen & Sine Lehn  
Universitetsparken 1, CAT-bygningen  
DK-4000 Roskilde  
**Tel.:** +45 46742990  
**E-Mail:** [ars@celi.dk](mailto:ars@celi.dk)  
**Website:** [www.unge-karriere.socialfonden.net](http://www.unge-karriere.socialfonden.net)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Asylbewerber sichtbarer machen

Seit 2002 sind Asylbewerber in Finnland berechtigt, drei Monate nach ihrer Ankunft in Finnland eine Arbeit aufzunehmen. Doch ohne gute Finnischkenntnisse ist dies eine schwierige Sache. In einer homogenen Gesellschaft wie der finnischen ist Diskriminierung, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt, außerdem nichts Außergewöhnliches. Es kann mehrere Monate oder sogar Jahre dauern, bis Asylbewerber Bescheid über ihren Asylantrag bekommen. Im Klartext heißt das, dass sie eine lange Zeit mit Warten zubringen, in der sie keine Erwerbstätigkeit ausüben.

Die Entwicklungspartnerschaft „Becoming Visible“ wollte sich dieser Herausforderung stellen und Asylsuchenden verschiedene Lern- und Beschäftigungschancen – wie Sprachkurse und Berufsausbildung – anbieten, um ihnen zu helfen, ihren Unterhalt selbst zu bestreiten. Ein zweites Ziel bestand darin, verschiedene Ausbildungsinstrumente und -ansätze zu testen und Erfahrungen zu sammeln. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Arbeit in dieser Entwicklungspartnerschaft war der Kampf gegen Diskriminierung. So wurde die Öffentlichkeit beispielsweise über die Probleme von Asylbewerbern aufgeklärt, um die Bekanntheit und Akzeptanz von Asylbewerbern bei der Bevölkerung vor Ort zu erhöhen.

Die EP unterstützte Asylbewerber darin, das Beste aus der Zeit zu machen, die sie in Finnland mit dem Warten auf die Genehmigung ihres Asylantrags verbrachten. Das Projekt ermöglichte über 1 000 Asylbewerbern die Teilnahme an Finnischkursen oder anderen nützlichen Lehrgängen, etwa Computerkurse, Lehrgänge im Metall-, Holz- und Kunsthandwerk. Praxisbezogene Kurse führten in die finnische Kultur und Gesellschaft ein, der Erwerb von Fähigkeiten zur Lebensgestaltung war ebenfalls im Angebot.

„Asylbewerber sind nicht die einzige Zielgruppe der EP. Es geht auch darum, Haltungen zu verändern und die finnische Öffentlichkeit sowie die Medien, die über die Lage von Asylbewerbern häufig schlecht informiert sind, zu erziehen“, sagt Päivi Sinkkonen, Projektkoordinatorin am Aufnahmezentrum in Tampere.

## Unternehmern helfen, Asylbewerbern zu helfen

Die EP hat mit ihrer Arbeit entscheidend dazu beigetragen, Asylbewerber bei der Arbeitssuche zu unterstützen. So wurden etwa Kontakte mit Unternehmen geknüpft, um Studienbesuche und praktische Arbeitsmöglichkeiten zu organisieren. Über 100 Asylbewerber konnten an solchen Einsätzen teilnehmen. Darüber hinaus veranstaltete die EP eine Job-Börse, bei der Asylsuchende die Möglichkeit hatten, Arbeitgeber zu treffen und sich über Arbeitsmöglichkeiten zu informieren. Die Arbeit-

geber ihrerseits lernten mögliche neue Mitarbeiter kennen und hatten Gelegenheit zu persönlichen Gesprächen.

Um dem unzureichenden Kenntnisstand von Arbeitgebern über die gesetzlichen und administrativen Verfahren zur Einstellung von Asylsuchenden zu begegnen und damit Einstellungs Hindernisse abzubauen, lieferte die EP Informationen über Arbeitsgesetze, Arbeitnehmerrechte und -pflichten, die für beide Seiten nützlich waren. Außerdem war sie bei Kontakten mit Gewerkschaften, Steuer- und Arbeitsbüros sowie anderen Behörden behilflich.

Doch nicht nur Asylbewerber profitieren von dem Projekt. Die EP zielt auch darauf ab, die beruflichen Fähigkeiten der MitarbeiterInnen von Flüchtlingsaufnahmezentren zu entwickeln und die Menschen vor Ort weiterzubilden. Die Mitarbeiterausbildung erfolgte nach dem Grundsatz von Lehren und Lernen, unter Verwendung didaktischer Mittel wie Gruppenkoordination, Moderation sowie Dramatechniken und multikulturelle Kommunikation.

Mainstreaming war ein wichtiger Teil der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft „Becoming Visible“. Der Austausch beispielhafter Lösungen (z.B. partizipative Lehrmethoden und die Veranstaltung von Job-Börsen) haben anderen, für Asylbewerber zuständigen Aufnahmezentren und Organisationen bei der Entwicklung neuer Arbeitsmethoden geholfen.

## Sichtbarkeit und Partizipation führen zu Akzeptanz

Der EP gelang es, Asylbewerber „sichtbarer“ zu machen: Es wurden Aktivitäten organisiert, die auf ihre Anliegen aufmerksam machten und Kontakte mit der breiteren Gesellschaft herstellten. Dazu gehörten auch Veranstaltungen wie eine Wander-Fotoausstellung, eine Modenschau, ein Fußballspiel und die Teilnahme an einem von einem Antirassismus-Netzwerk organisierten Konzert. Diese Veranstaltungen, die auch auf großes Medieninteresse stießen, trugen dazu bei, die örtliche Bevölkerung mit einzubeziehen und Finnen mit Asylbewerbern in Kontakt zu bringen. Auf längere Frist sollen Asylbewerber leichter in der finnischen Gesellschaft akzeptiert werden und schneller Jobs finden.

Die EP nahm auch Kontakt mit dem Ombudsman für Minderheiten und mit Parlamentsabgeordneten auf, um sie über Gesetzeslücken zu informieren und sie zu bitten, auf Fragen und Probleme von Asylbewerbern in Finnland einzugehen. Auf diesem Weg gelang es der EP, auf Regelungen aufmerksam zu machen, die die Arbeitssuche von Asylbewerbern erschweren, wie etwa die Ausweispflicht bei der Eröffnung eines Kontos oder die Tatsache, dass ausländische Führerscheine genau ein Jahr nach der Niederlassung in Finnland ablaufen.

In der ersten Phase nahmen vier Aufnahmezentren für Asylbewerber aus verschiedenen Teilen Finnlands an dem Projekt, das in Zusammenarbeit mit der finnischen Vereinigung der



*Mit einem Job sehen Asylbewerber einer besseren Zukunft entgegen*

Erwachsenenbildungsstätten (KTOL) durchgeführt wird, teil. In seiner zweite Phase hat das Projekt nun einen neuen Namen angenommen: „Becoming More Visible“. Er drückt das Engagement aus, auf dem bisher Erreichten aufzubauen. Neue Partner sind durch die hervorragenden Ergebnisse der ersten Projektrunde aufmerksam geworden und haben sich angeschlossen.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*

**Land:** Finnland

**Region:** Satakunta und Pirkanmaa im Südwesten von Finnland und Zentralfinnland

**Projektname:** Becoming More Visible

**Projektdauer:** Januar 2002 – November 2004

**ESF-Schwerpunktbereich:** Asylbewerber

**ESF-Finanzierung (€):** 650 773

**Gesamtfinanzierung (€):** 1 301 545

**Nationale EQUAL-Partner:** Joutsenon vastaanotto-keskus, Kansalais- ja työväenopistojen liitto, Perniön vastaanottokeskus, Punkalaitumen vastaanottokeskus, Tampereen vastaanottokeskus, Turun vastaanottokeskus

**Transnationale Partnerschaft mit:** Dänemark, Vereinigtes Königreich

**Kontakt:**

Finnish Red Cross Southwest District

Pauli Heikkinen, Projektleiter

Yliopistonkatu 24A 14

FIN-20100 Turku

Tel.: +358 2 274 5541

E-Mail: pauli.heikkinen@becomingmorevisible.net

Website: www.becomingmorevisible.net

# Partnerschaften nützen Asylbewerbern wie Arbeitgebern

Offiziell dürfen Asylbewerber in Spanien arbeiten. Doch leicht ist es für sie nicht, einen Job auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Dafür benötigen Asylbewerber zunächst eine Arbeitserlaubnis, die sie erst nach Ablauf von mindestens sechs Monaten ab dem Zeitpunkt der Einreichung ihres Asylgesuchs beantragen können. Danach kann es noch mehrere Monate dauern, bis die Arbeitserlaubnis erteilt wird – die dann nur für einen bestimmten Zeitraum und einen bestimmten Job gültig ist. Zudem werden Qualifikationen von Asylbewerbern in Spanien häufig nicht anerkannt. Diese Hindernisse tragen dazu bei, dass Arbeitgeber trotz eines Arbeitskräftemangels in manchen Branchen die Einstellung von Asylbewerbern generell ablehnen.

## Zugang zum Netzwerk für Jobunterstützung

Ziel der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ENEAS ist, AsylbewerberInnen weiterzubilden und sie bei der Arbeitsplatzsuche zu unterstützen. Diese Partnerschaft hat neue Formen der Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor geschaffen, da sie Vertreter öffentlicher Verwaltungen aller – d.h. nationaler, regionaler und lokaler – Ebenen, Arbeitgeber und auf die Unterstützung von AsylbewerberInnen spezialisierte Nichtregierungsorganisationen zusammenbringt.

AsylbewerberInnen können über verschiedene Kanäle, etwa Asylzentren und das Rote Kreuz, an dem Projekt teilnehmen. Entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen – Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche, Sprach- oder Berufsausbildung – werden sie an verschiedene Organisationen verwiesen. Da die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ENEAS landesweit arbeitet, wurden im Rahmen des Projekts regionale Partnerschaften gebildet, um dem lokalen Kontext und den verschiedenen Dienstleistungsanbietern in den jeweiligen Sektoren Rechnung zu tragen. Arbeitgeberorganisationen zählen zu den wichtigsten Partnern. Durch ihre Mitglieder können sie Ausbildungsplätze anbieten und Unternehmen von den Vorteilen überzeugen, Asylbewerber einzustellen. Asylbewerber werden ihrerseits bei der Jobsuche in verschiedenen Sektoren, etwa Fremdenverkehr, Landwirtschaft, verarbeitende Industrie, Bauindustrie und Dienstleistungssektor, unterstützt.

## Neue Jobchancen im Fremdenverkehr

Einer dieser Partner ist beispielsweise der spanische Verband des Hotel- und Gaststättengewerbes (FEHR). In der Tourismusbranche besteht ein wachsender Bedarf an qualifizierten MitarbeiterInnen, und Asylbewerber besitzen häufig Sprachkenntnisse – ein Vorteil für die Arbeitgeber. FEHR und CEAR, das spanische Flüchtlingshilfekomitee, schlossen eine so

genannte Kooperationsvereinbarung. Gemeinsam entwickelten sie ein Ausbildungsprogramm, das verschiedene Module, etwa Sprachkurse, Umgang mit Kunden und Vermittlung, kombiniert. Das CEAR war für die Auswahl der Kursteilnehmer und den Unterricht im Rahmen von Berufsbildungslehrgängen zuständig, während der FEHR Einstellungsgespräche koordinierte und als Vermittler zwischen Asylbewerbern und Arbeitgebern auftrat. Mit Abschluss des Ausbildungsprogramms hatten die TeilnehmerInnen eine international anerkannte Qualifikation erworben, die ihnen Zugang zu qualifizierteren Jobs verschafft und auch bei der Rückkehr in ihr Heimatland nützlich sein kann.

Eine weitere Kooperationsvereinbarung gab es zwischen den Flüchtlingsaufnahmezentren in Sevilla (CAR), dem Regionalministerium für Ausbildung und Beschäftigung und Andalusia Orienta, einer regionalen Behörde für Berufsausbildung und Förderung der Selbständigkeit. Neben der Teilnahme an Ausbildungsprogrammen erhielten ausgewählte AsylbewerberInnen die Chance, ein Betriebspraktikum zu absolvieren. Dies gab den Arbeitgebern die Möglichkeit, den Asylbewerber oder die -bewerberin persönlich kennen zu lernen, und hatte den positiven Nebeneffekt, für diese Problematik zu sensibilisieren und in der Gesellschaft den interkulturellen Austausch zu fördern.

## Eine Win-win-Situation

Die Ergebnisse waren beeindruckend. Die meisten AsylbewerberInnen, die an den Ausbildungsprogrammen teilnahmen, haben einen Job gefunden. Darüber hinaus konnten Personen, die vorher Schwarzarbeit verrichtet hatten, legal Arbeit finden. Diese Jobs sind gewöhnlich sichtbarer und höher qualifiziert und verbessern dadurch die Chancen der Asylbewerber, sich in die Gesellschaft zu integrieren und ihren Lebensunterhalt allein zu bestreiten. Aber auch die Auswirkungen für die Arbeitgeber sind ermutigend. „Je besser die Leute die Asylbewerber kennen lernen und je weniger sie sie mit illegalen Einwanderern verwechseln, desto größer sind die Chancen, dass Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verschwinden“, meint Carlos Peléaz, Koordinator von ENEAS.

Die EP ENEAS führte auch Interessenvertreter zusammen, die vor EQUAL noch nie an einer strukturellen Zusammenarbeit beteiligt waren. Die Kooperationsvereinbarungen boten den verschiedenen Akteuren die Möglichkeit, zusammenzuarbeiten, Fachwissen und Erfahrungen auszutauschen und wirksame Lösungen zum Vorteil aller Beteiligten zu finden. In Anbetracht der gemeinsamen Erfahrungen möchten nun die meisten Partner Mechanismen für eine ständige Zusammenarbeit schaffen.



*Erwerb wertvoller Erfahrungen in der Tourismusbranche*

Der Ausbildungskurs ermöglichte einem Asylbewerber aus Kolumbien nicht nur, seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln und eine Qualifikation zu erwerben, sondern auch ein Betriebspraktikum zu absolvieren, das ihm nützliche Referenzen verschaffte. Den Nutzen, den er daraus gezogen hat, beschrieb Gabriel mit folgenden Worten: „Die Erfahrung und Qualifikation, die ich am Ende des Ausbildungsprogramms erworben hatte, öffneten mir die Tür für den Abschluss eines Arbeitsvertrags.“

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*

**Land:** Spanien (landesweit)  
**Projektname:** ENEAS  
**Projektdauer:** Mai 2002 – Dezember 2004  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Asylbewerber  
**ESF-Finanzierung (€):** 5 006 957  
**Gesamtfinanzierung (€):** 7 152 797  
**Nationale EQUAL-Partner:** Asociación Comisión Católica Española de Migraciones (ACCEM), Comisión Española de Ayuda al Refugiado, Cruz Roja Española  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Österreich, den Niederlanden  
**Kontakt:**  
 Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración  
 c/ José Abascal, 4- 3ª planta  
 E-28003 Madrid  
 Tel.: +34 915689451  
 E-Mail: ramurrio@mtas.es, clarrec@mtas.es  
 Website: www.eneas-equal.org

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft

# Asylbewerber dazu ausbilden, anderen zu helfen

Stellen Sie sich vor, Sie wären in einem fremden Land, würden die Landessprache nicht sprechen und müssten einen Arzt aufsuchen. Was würden Sie tun? Jemanden suchen, der Sie begleitet und dolmetscht? Das könnte sich als schwieriger herausstellen als es auf den ersten Blick scheint. Medizinische Fachausdrücke sind nicht ganz einfach und es könnte schwierig sein, das Problem genau zu beschreiben, ganz zu schweigen von der Antwort des Arztes. Asylbewerber können auch traumatisiert und nicht ohne weiteres fähig sein, zu sagen, wo das Problem liegt, selbst in ihrer Muttersprache. Dies ist eine Situation, in die viele Asylbewerber geraten, wenn sie in einem fremden Land ankommen. Es ist nur eines von vielen Problemen, mit denen sie konfrontiert sind, wenn sie Dienstleistungen im Sozial- und Gesundheitswesen in Anspruch nehmen möchten.

Die Beherrschung der Landessprache ist der Schlüssel zur Integration in eine neue Gesellschaft und zur Arbeitssuche. Für viele Asylbewerber ist es äußerst schwierig, einen Job zu finden, da die Sprache nicht das einzige Problem ist, auf das sie stoßen. Unter Umständen gibt es auch strenge Vorschriften für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis, wie etwa in Deutschland.

Die Entwicklungspartnerschaft TransSPuk, unter der Leitung des Regionalbüros Bergisches Städtedreieck Remscheid Solingen Wuppertal, hat einen neuen Beruf geschaffen: die Qualifizierung von AsylbewerberInnen zu Sprach- und Kulturvermittlern im Bereich der öffentlichen Sozial- und Gesundheitsversorgung. In Deutschland besteht dringender Bedarf für diese Art von Arbeit. Einer Studie des Berliner Charité-Krankenhauses zufolge hatte lediglich 1 % der Asylbewerber-PatientInnen Zugang zu einem professionell gedolmetschten Gespräch. In anderen Fällen mussten sich die Patienten selbst, das heißt mit Hilfe von Verwandten – häufig Kindern – oder Personal, etwa Reinigungskräften, verständlich machen. Dies kann für Patienten aus Einwanderungsländern zu einer qualitativ schlechteren Behandlung, zu „Doctor shopping“ und langfristig zu steigenden Kosten im Gesundheitswesen führen.

## Qualifizierung erhöht die Integrationschancen

Der neue Beruf des „Kultur- und Sprachvermittlers“ kombiniert spezifische Fertigkeiten mit Sprachkenntnissen und ebnet AsylbewerberInnen den Weg, sich zu qualifizieren, und gleichzeitig einen Beitrag zu ihrer neuen Gesellschaft zu leisten und anderen AsylbewerberInnen zu helfen.

Dank ihrer reichen Sprach- und Kulturkompetenz sind AsylbewerberInnen für diese Aufgabe bestens geeignet. Durch Qualifizierungsmaßnahmen, bei denen die Vermittlung eines Basiswissens über das Sozialsystem und andere Besonderheiten der deutschen Gesellschaft im Vordergrund stehen, fand TransSPuk eine ausgezeichnete Möglichkeit, die Job-Chancen von AsylbewerberInnen zu verbessern und sie besser in ihrem

Gastland zu integrieren. Gleichzeitig hilft das Projekt, Sozial- und Gesundheitsleistungen wirksamer zu nutzen, was letztlich zu einer Kostensenkung beiträgt.

Die von TransSPuk entwickelte Qualifizierung beginnt mit einem zweijährigen theoretischen Lehrgang, an den sich ein einjähriges berufsorientiertes Praktikum anschließt. Die AsylbewerberInnen erwerben Kenntnisse über das deutsche Sozialsystem und die deutsche Verwaltung, über kulturelle Unterschiede sowie Computer- und Deutschkenntnisse. Die praktische Ausbildung besteht aus Praktika in mindestens vier verschiedenen Arbeitsumgebungen wie etwa Sozial- und Wohlfahrtsdiensten, Kliniken und Krankenhäusern. Das Abschlusszertifikat ist nicht nur in Deutschland, sondern im Falle einer Rückkehr auch in dem jeweiligen Heimatland anerkannt.

## Sich neuen Kulturen öffnen

Das Projekt erreichte, dass AsylbewerberInnen und ihre Bedürfnisse besser wahrgenommen werden. AsylbewerberInnen wie MitarbeiterInnen lernten neue Kulturen kennen, und die Institutionen öffneten sich zusehends gegenüber anderen Kulturen und Konzepten. Die Arbeitgeber, bei denen AsylbewerberInnen ein Praktikum absolvierten, hielten das Projekt für so erfolgreich, dass sie nun auf weitere Praktika drängen.

Die 27 AsylbewerberInnen, die an dem Programm teilnahmen, hatten einen ganz unterschiedlichen Bildungs- und Kulturhintergrund. Die meisten flohen aus Krisenregionen und kamen mit traumatischen Erlebnissen nach Deutschland. Die meisten besaßen eine höhere Schulbildung und waren als Lehrer, Architekten, Ökonomen und Ingenieure in ihrem Heimatland tätig, bevor sie nach Deutschland kamen. Die Aussicht auf eine Beteiligung und das Gefühl nützlich zu sein, halfen ihnen, ihr Selbstvertrauen und ihre Selbstachtung wiederzuerlangen.

Varinia Morales von TransSPuk: „Wir haben viel Zeit in das Projekt investiert, doch am Ende sind wir mit phantastischen Ergebnissen belohnt worden – wenn der Ball einmal ins Rollen kommt, entsteht eine Menge positiver Dinge. So begannen Institutionen und Gemeinden, bei denen AsylbewerberInnen ein Praktikum absolvierten, sich selbst zu vernetzen, da sie das Projekt so wichtig fanden. Anfänglich skeptische Partner, die die Vorteile des Projekts in Frage stellten, begeisterten sich im Zuge der erzielten Fortschritte immer mehr und förderten die EP aktiv.“

Die Ausbildung am Arbeitsplatz umfasste 60 berufsorientierte Praktika in 18 Stadtverwaltungen in ganz Nordrhein-Westfalen. Die Reaktionen auf die Einstellungen waren sehr positiv: Die Kultur- und Sprachvermittler arbeiten nun in

140 verschiedenen sozialen und Gesundheitseinrichtungen und haben sich bisher um mehr als 1 300 Fälle gekümmert. Die Hälfte durfte sich über konkrete Job-Angebote freuen.

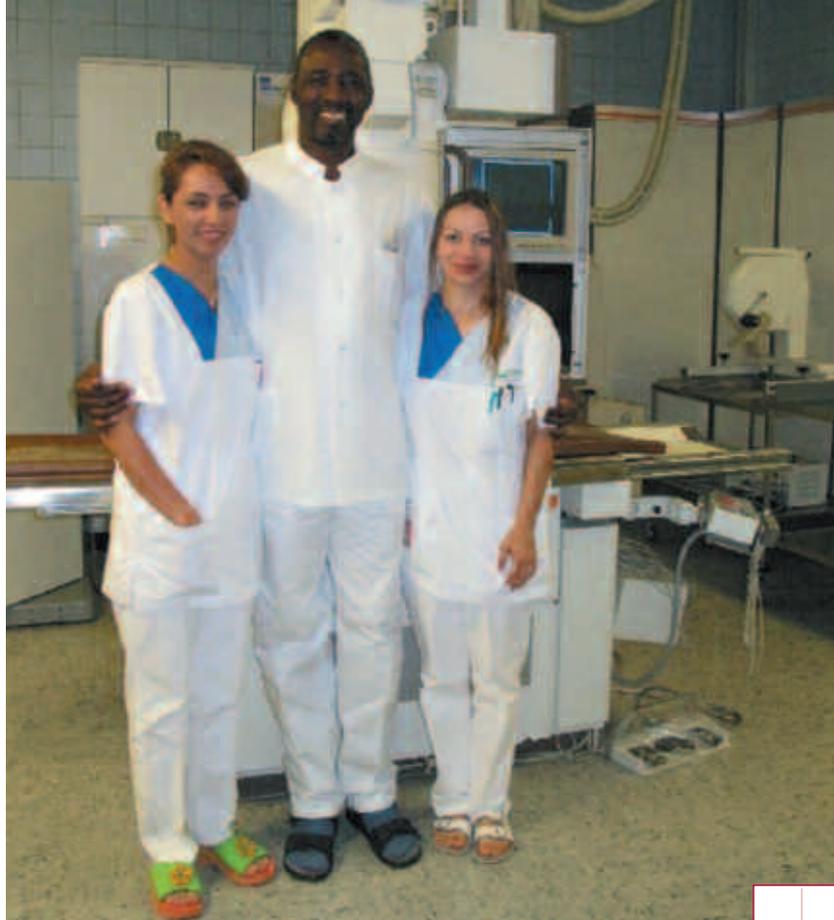
## Ergebnisse auf nationaler und regionaler Ebene

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf hat das Job-Profil anerkannt und zertifiziert. Die EP konzentriert ihre Bemühungen nun darauf, dass in der zweiten EQUAL-Runde der Beruf auf nationaler Ebene anerkannt wird.

Obwohl sich die rechtliche Situation von Asylbewerbern in Europa von Land zu Land unterscheidet, stoßen alle Asylbewerber auf das gleiche Problem, nämlich sich in die neue Gesellschaft integrieren zu müssen, erhalten dabei aber zumeist nur minimale oder gar keine Hilfe und Unterweisung. TransSpuk tat sich mit sechs anderen Entwicklungspartnerschaften von EQUAL zusammen und gründete die transnationale Partnerschaft „Asycult“. Obwohl die Partnerorganisationen aus verschiedenen Ländern kommen, verfolgen alle das gleiche Ziel: die Schaffung neuer Bildungs-, Ausbildungs- und Unterstützungsinstrumente zur Verbesserung der Integration von Asylbewerbern in die neue Gesellschaft.

*Eine ausführlichere Fassung sowie weitere EQUAL-Erfolgsgeschichten finden Sie unter folgender Adresse:*

*[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_de.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_de.cfm)*



*Der erste Arbeitstag*

---

**Land:** Deutschland  
**Region:** Nordrhein-Westfalen  
**Projektname:** TransSpuk – Transfer von Sprache und Kultur in Gesundheits- und Sozialversorgung  
**Projektdauer:** Januar 2002 – Juni 2005  
**ESF-Schwerpunktbereich:** Asylbewerber  
**ESF-Finanzierung (€):** 1 009 923  
**Gesamtfinanzierung (€):** 2 091 993  
**Nationale EQUAL-Partner:** BSH mbH, Diakonie Elberfeld, Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien, Rhein-Ruhr-Institut an der Merckator-Universität Duisburg, Stadt Neuss, Ver.di  
**Transnationale Partnerschaft mit:** Belgien, Griechenland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden  
**Kontakt:**  
Regionalbüro Bergisches Städtedreieck  
Gemarker Ufer 17  
D-42275 Wuppertal  
Website: [www.transspuk.de](http://www.transspuk.de)  
Oder: Diakonie Wuppertal  
Varinia Morales  
Ludwigstr. 22  
D-42105 Wuppertal  
Tel.: +49 202 496970  
E-Mail: [morales@migrationsdienst-wuppertal.de](mailto:morales@migrationsdienst-wuppertal.de)  
Website: [www.sprakum.de](http://www.sprakum.de)

Innovation

Mainstreaming

Transnationalität

Empowerment

Partnerschaft



Europäische Kommission

**EQUAL Erfolgsgeschichten – Entwicklungspartnerschaften gegen Diskriminierung und Ungleichheit in Europa**

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2006 – 65 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-00179-5



## 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.

