

Innovation durch Vernetzung: Informationen zur 2. Förderrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Sonstiges / other

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. (2005). *Innovation durch Vernetzung: Informationen zur 2. Förderrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL*. Berlin. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-340727>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Gemeinschaftsinitiative
Equal

INNOVATION DURCH VERNETZUNG

Informationen zur 2. Förderrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL



Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

IMPRESSUM

Herausgeber:
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Scharnhorststr. 34-37
10115 Berlin
www.equal-de.de

Layout:
J · G & Partner,
Agentur für Gestaltung, Baden-Baden

Fotos:
© Mediathek der Europäischen Kommission, Brüssel
(Deckblatt, S. 8-14 oben links, 29, 30, 31, 33, 16-24 oben links,
26-31 oben)
© Bundesbildstelle, Berlin (S. 9-15 oben rechts, 17, 18, 21, 23,
26 Mitte links, 26 Mitte rechts, 26 unten rechts, 28, 32 oben,
41, 49)
BMWA, Nationale Koordinierungsstelle EQUAL, Bonn (S. 17-25
oben rechts)
Entwicklungspartnerschaft „JobChance“,
Volker Hielscher, Klettbach b. Erfurt (S. 48-51 oben)
Entwicklungspartnerschaft „MaGNet“,
Kristina Schäfer, Mainz (S.15, 34 u. 36 oben, 38-41 oben,
42-43 oben, 44-47 oben, 48)
Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“,
Foto Ruppert, Köln (S. 35, 46)
Teilprojekt MIA, Berlin (S. 26 unten links)

Druck:
jva druck + medien, Geldern
Auflage: 10.000

Stand: Januar 2004

Gefördert durch das
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



Vorwort

Am 01. Januar 2005 wird in allen EU-Mitgliedstaaten die 2. Förderrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL beginnen.

EQUAL ist ein breit angelegtes Programm, dessen Ziel der Abbau von Diskriminierungen jeglicher Art am Arbeitsmarkt ist.

In der laufenden 1. Förderrunde haben 109 Entwicklungspartnerschaften dies in vielfältiger Weise gezeigt: So geht es um Wege zur Eingliederung benachteiligter Personengruppen in den Arbeitsmarkt, wie z.B. ältere Menschen und Migrantinnen und Migranten, die Bündelung der Beratung und Begleitung von Existenzgründungen sowie die Stärkung des Beschäftigungspotenzials und Qualitätssicherung in der Sozialwirtschaft. Arbeitsfelder sind ferner die Anpassung von Unternehmen und ihrer Beschäftigten an den strukturellen Wandel, um so die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Es geht um Lebenslanges Lernen und neue Technologien, Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie um Maßnahmen für Asylbewerberinnen und Asylbewerber.

Die Grundlage dafür bietet die besondere Struktur von EQUAL, deren Kennzeichen eine Vernetzung auf allen Ebenen ist. In den Entwicklungspartnerschaften arbeiten öffentliche und private Institutionen vorbildlich zusam-

men. Die Kooperation steht für neue Blickwinkel, integrierte Handlungskonzepte, passgenaue Lösungen und schließlich für eine breite Plattform, wenn es um nachhaltige Effekte auf dem Arbeitsmarkt geht.

Von den in EQUAL gefundenen Lösungen können und wollen wir nicht nur national profitieren. Denn EQUAL ist transnational – europäisch angelegt. Dieser Aspekt gewinnt mit Blick auf die bevorstehende EU-Erweiterung eine ganz besondere Bedeutung.

Mit dem Beitritt von zehn neuen Mitgliedstaaten in die Europäische Union wird die Integration und der soziale Zusammenhalt in der EU zu einem bestimmenden Thema.

Die zehn neuen EU-Staaten nehmen mit Beginn ihrer Mitgliedschaft in der Europäischen Union an den Strukturfondsprogrammen, darunter am Europäischen Sozialfonds und damit auch an der 2. EQUAL-Förderrunde teil. Dann sind nicht nur insgesamt 25 Staaten an der Umsetzung von EQUAL beteiligt, sondern auch Partner aus verschiedenen Kulturen und arbeitsmarktpolitischen Traditionen, von denen es zu lernen und die es zu integrieren gilt. Im Zentrum stehen dabei die Entwicklungspartnerschaften, die gewissermaßen Pionierarbeit für die Integration des – erweiterten – europäischen Arbeitsmarktes leisten.

Ich lade Sie dazu ein, sich an dieser Pionierarbeit im Rahmen der 2. Förderrunde zu beteiligen.

Wolfgang Clement
Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit

Inhalt

1	Einführung: Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL als Teil der Europäischen Beschäftigungspolitik	6
2	Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Überblick	8
2.1	Grundlagen der EQUAL-Programmstrategie	8
	Zielgruppen	
	Entwicklungspartnerschaften	
	Vernetzung	
	Innovationen	
	Integrierter Handlungsansatz	
	Mainstreaming	
	Transnationalität	
	Offenheit für neue Akteure	
2.2	Die EQUAL-Förderbereiche	16
	Themenbereich Beschäftigungsfähigkeit	
	Themenbereich Unternehmergeist	
	Themenbereich Anpassungsfähigkeit	
	Themenbereich Chancengleichheit von Frauen und Männern	
	Themenbereich Asylbewerberinnen und Asylbewerber	
2.3	Querschnittsthemen und übergreifende Instrumente	26
	Gender Mainstreaming	
	Aktivitäten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit	
	Offenheit für Menschen mit Behinderungen	
	Informations- und Kommunikationstechnologien	
	Empowerment	
3	Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL	32
3.1	Aktionen und Meilensteine	32
	Aktion 1	
	Aktion 2	
	Aktion 3	

3.2	Programmverwaltung und -begleitung	34
	Nationale Koordinierungsstelle EQUAL	
	Programmverwaltungsbehörde	
	Begleitausschuss	
	EU-Kommission	
	Programmevaluation	
	Öffentlichkeitsarbeit	
3.3	Elektronische Datenverarbeitung	37
	Website	
	Kommunikationsplattform	
	European Common Database (ECDB)	
4.	Hinweise zur Antragstellung für die 2. Förderrunde	38
4.1	Zeitplan	38
4.2	Erfahrungen aus der 1. Förderrunde	39
	Antragsverfahren und Aufbau der Entwicklungspartnerschaften	
	Umsetzung der Entwicklungspartnerschaften	
4.3	Das Antragsverfahren zur 2. Förderrunde	42
	Interessenbekundung	
	Antragstellung	
	Zuwendungsbescheid	
4.4	Aufbau von Entwicklungspartnerschaften	44
	Partnerschaftlicher Prozess	
	Zur rechtlichen Struktur einer Entwicklungspartnerschaft	
	Verhältnis Zuwendungsgeber und Zuwendungsempfänger	
4.5	Rechtliche Grundlagen der Projektplanung und -umsetzung	48
	Allgemeine Strukturfondsverordnung und ESF-Verordnung	
	Zuwendungsrecht	
	Vergaberecht	
	Kontakt	51

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL als Teil der Europäischen Beschäftigungspolitik

Mit der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (GI EQUAL) wurde von der Europäischen Kommission ein arbeitsmarktpolitisches Programm aufgelegt, das darauf zielt, modellhaft neue Handlungsstrategien zum Abbau von Diskriminierungen jeglicher Art im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt zu entwickeln und zu erproben. In EQUAL erfolgreich umgesetzte Innovationen sollen in die arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentarien der Mitgliedstaaten transferiert werden und zur Verwirklichung der Ziele und zur Weiterentwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie beitragen. Als transnationales Programm soll EQUAL ferner Austausch, gegenseitiges Lernen und die Nutzung von Synergien der Programm- und Projektaktoren auf europäischer Ebene fördern. In diesem Sinne zielt EQUAL auch auf die Förderung des sozialen Zusammenhalts und die Integration der neuen Mitgliedstaaten.

Die GI EQUAL kann damit gewissermaßen als Innovationslabor zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der von den Mitgliedstaaten erstellten Nationalen Aktionspläne (NAP) bezeichnet werden. Sie ist ein Instrumentarium auf dem Weg zur Realisierung des Beschlusses des EU-Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (Lissabon, 2000), nach dem die Europäische Union „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ werden soll. Ein Wirtschaftsraum, der „fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt“ zu erzielen.

Die Förderbereiche von EQUAL entsprechen den Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie und umschließen Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt in den Bereichen

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit,
 - Entwicklung des Unternehmergeistes,
 - Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten sowie
 - Chancengleichheit von Frauen und Männern.
- Jedem Förderbereich sind dabei zwei Themen zugeordnet. Zusätzlich wird der Themenbereich
- Asylbewerberinnen und Asylbewerber umgesetzt.

Die GI EQUAL zählt zu den Strukturfondsprogrammen der Förderperiode 2000-2006 und wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. In der „Mitteilung der Kommission an die Mitgliedstaaten zur Festlegung der Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL über die transnationale Zusammenarbeit bei der Förderung neuer Methoden zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten jeglicher Art im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt“ vom 14.04.2000 definiert die EU-Kommission die Grundsätze der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, auf deren Basis die einzelnen Mitgliedstaaten ihr jeweiliges Operationales Programm entwickelten. Dabei war auch ein enger Bezug zu den Prioritäten der Nationalen Aktionspläne herzustellen.

Am 30.12.2003 folgte auf der Basis der Erfahrungen der 1. Förderrunde die „Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Festlegung der Leitlinien für die zweite Runde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL für die transnationale Zusammenarbeit zur Förderung neuer Methoden zur Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung und Ungleichheit im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt „Freizügigkeit guter Konzepte“.

Dieses Dokument bildet die Grundlage von EQUAL in der 2. Förderrunde. Für die spezifische Umsetzung von EQUAL in Deutschland sind das „Programm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der Bundesrepublik Deutschland 2000-2006“ (PGI) und die deutsche Förderrichtlinie maßgeblich.

Alle Dokumente können auf der EQUAL-Website www.equal-de.de abgerufen werden.

Für die Umsetzung von EQUAL stehen in der EU weit über 3 Mrd. Euro aus Mitteln des ESF zur Verfügung. Das deutsche Programm umfasst weit über 500 Mio. Euro, die durch nationale Kofinanzierung auf rund 1 Mrd. Euro im Programmverlauf aufgestockt werden.

Die Umsetzung von EQUAL erfolgt in zwei Förderrunden, deren erste in Deutschland am 16. Januar 2002 startete. In dieser 1. Förderrunde sind insgesamt 109 Entwicklungspartnerschaften (Projektverbünde) tätig, die über 1.640 Teilprojekte umschließen.

Im März 2004 beginnt mit dem Aufruf zur Einreichung von Interessenbekundungen in Deutschland das Antragsverfahren zur 2. Förderrunde. Die 2. Förderrunde selbst wird europaweit zum 01. Januar 2005 angestoßen. Neben den EU-Mitgliedstaaten werden an dieser Förderrunde auch die zehn neuen EU-Beitrittsländer mitwirken.

Bei der Gestaltung der 2. Förderrunde sollen insbesondere auch die Erfahrungen der 1. Förderrunde, die für alle Beteiligten Neuland bedeutete, ausgewertet und nutzbar gemacht werden.

Die vorliegende Broschüre erläutert wesentliche Aspekte der Programmstrategie der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Sie will die speziellen Handlungsprioritäten von EQUAL in Deutschland aufzeigen und die organisatorische und zeitliche Umsetzung der 2. Förderrunde transparent machen. Zudem ist sie gedacht als praktische Hilfestellung für alle diejenigen, die sich für eine Mitwirkung an EQUAL interessieren und einen Antrag stellen wollen.

Zugrundegelegt ist der Sachstand von Januar 2004. Insofern sich noch Änderungen ergeben, werden diese zeitnah auf der EQUAL-Programmwebsite www.equal-de.de bekannt gegeben.

Neben der vorliegenden Broschüre informiert die „EQUAL-Förderfibel“ über die finanziellen Rahmenbedingungen bei der Umsetzung von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften.

Die 2. EQUAL-Förderrunde: Beteiligt sind 25 EU-Mitgliedstaaten mit 27 Programmen

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| ■ Belgien | ■ Litauen |
| <i>Flandern</i> | ■ Luxemburg |
| <i>Wallonien</i> | ■ Malta |
| ■ Dänemark | ■ Niederlande |
| ■ Deutschland | ■ Österreich |
| ■ Estland | ■ Polen |
| ■ Finnland | ■ Portugal |
| ■ Frankreich | ■ Schweden |
| ■ Griechenland | ■ Slowakei |
| ■ Großbritannien | ■ Slowenien |
| <i>GB ohne Nordirland</i> | ■ Spanien |
| <i>Nordirland</i> | ■ Tschechien |
| ■ Irland | ■ Ungarn |
| ■ Italien | ■ Zypern |
| ■ Lettland | |



2 Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Überblick

2.1 Grundlagen der EQUAL-Programmstrategie

EQUAL baut auf den Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und BESCHÄFTIGUNG (Förderperiode 1994-1999) auf und entwickelt sie weiter. Bei der Programmausgestaltung von EQUAL wurde daher auf die Strategien, Erfahrungen und Ergebnisse sowie die Wirkungsfaktoren von ADAPT und BESCHÄFTIGUNG zurückgegriffen.

Zu den zentralen Programmelementen der GI EQUAL zählen insbesondere die durchgängige Vernetzung auf allen Programmebenen, die Umsetzung integrierter Handlungsansätze und komplexer Innovationen sowie Offenheit für neue Akteure und die transnationale Kooperation. Im Rahmen der Maßnahmen sind in allen Förderbereichen auch Querschnittsthemen (vgl. 2.3) umzusetzen.

Erstmals bei EQUAL wird die nachhaltige Ergebnissicherung als zentrales Kriterium des Programmerfolgs definiert. Durch Mainstreaming, d.h. Verbreitung und Transfer, sollen in EQUAL entwickelte Innovationen in der Förderpraxis verankert und für die Weiterentwicklung der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitiken auf Bundes- und Länderebene sowie transnational für die Europäische Beschäftigungsstrategie fruchtbar gemacht werden.

Zielgruppen

Die Programmdokumente geben nur eine sehr allgemeine Zielgruppendefinition vor. Die unter EQUAL neu zu entwickelnden arbeitsmarktpolitischen Modelle sind sowohl auf die Beseitigung von Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt als auch auf Ungleichheiten gerichtet, die auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Aus diesen allgemeinen Zielstellungen ergeben sich die ersten Hinweise auf die zu beteiligenden Zielgruppen.

Dies sind zum einen Personen, für die aufgrund von persönlichen und allgemeinen (Vermittlungs-)Hemmnissen die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses oder die Gründung einer selbständigen Existenz verwehrt bzw. erschwert ist. Kapitel 1 des PGI nennt u.a.: nicht erwerbs-

tätige Frauen, Migrantinnen und Migranten, arbeitslose Menschen mit Behinderungen, jugendliche Arbeitslose ohne Berufsabschluss und/oder Schulabschluss, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitslose. Angesprochen sind ferner Personen, die aufgrund von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit Diskriminierungen am Arbeitsmarkt erfahren. In der 2. Förderrunde wird überdies in allen Themenbereichen auf die Unterstützung von Sinte und Roma und von Opfern des Menschenhandels besonderes Augenmerk gelegt.

Des Weiteren bezieht sich die Zielgruppendefinition auf Beschäftigte, die aufgrund von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Die Gründe für den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes können ebenfalls in den oben beschriebenen persönlichen und allgemeinen Diskriminierungsformen liegen. Ein weiterer Begründungszusammenhang ergibt sich aus dem allgemeinen Strukturwandel der europäischen Wirtschaftsgesellschaft. Als Stichworte seien hier genannt: Globalisierung und Informations- und Wissensgesellschaft sowie die sich daraus ergebenden Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Qualifizierungsstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

In den einzelnen Kapiteln des PGI zu den neun Themen finden sich speziellere Analysen zu den einzelnen Zielgruppen. Hier werden auch Wege aufgezeigt, welche Art von Maßnahmen für die unterschiedlichen Personengruppen geeignet sind, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu sichern.

Entwicklungspartnerschaften

„Gemeinsam mehr erreichen“ lautet die Devise bei EQUAL. Die Modellprojekte werden deshalb von Entwicklungspartnerschaften umgesetzt. Dies ist der zielgerichtete Zusammenschluss einer Mehrzahl von Akteuren verschiedener Träger, Unternehmen, Zielgruppenvertreter und arbeitsmarktpolitischen Institutionen, die sich mit einer gemeinsam abgestimmten Strategie gegen Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt engagieren. Wichtig ist deshalb ein Zusammenwirken von Akteuren, die sich gegenseitig ergänzen.



Entwicklungspartnerschaften können sich bilden als

- geografische (regionale) Entwicklungspartnerschaften für bestimmte räumliche Einheiten (z.B. eine Stadt, einen Ballungsraum oder eine ländliche Region) oder als
- sektorale Entwicklungspartnerschaften für einen Wirtschaftsbereich, für eine relevante arbeitsmarktpolitische Fragestellung oder im Hinblick auf einen geeigneten beschäftigungspolitischen Lösungsansatz für eine Zielgruppe.

Damit sind nicht nur regionale, sondern auch länderübergreifende oder bundesweite Entwicklungspartnerschaften förderfähig. Jede Entwicklungspartnerschaft konzentriert sich dabei auf einen der in EQUAL benannten Themenbereiche.

Nicht alle Akteure einer Entwicklungspartnerschaft müssen eigene Projekte durchführen, denn es gibt zwei Ebenen der Beteiligung. Operative Partner führen Teilprojekte durch oder übernehmen koordinierende und administrative Aufgaben. Strategische Partner sind an der Entwicklung der Projektstrategie und der projektübergreifenden Handlungsansätze beteiligt (vgl. 4.4).

Zwei Gründe für die Bildung von Entwicklungspartnerschaften:

- *Nutzung der Stärken sich ergänzender Partner, um einen innovativen Lösungsansatz für arbeitsmarktliche Probleme zu finden*
- *bereits frühzeitige Absicherung der Ergebnisse durch eine breite Beteiligung (Prinzip der Nachhaltigkeit)*

Vernetzung

Mit dem Ziel, innovative Lösungsansätze möglichst frühzeitig zu verankern, Erfahrungsaustausch und Synergien zu stärken, die Identifizierung von Best-Practice voranzutreiben und die Verbreitung in Politik und Praxis zu unterstützen, setzt EQUAL auf eine durchgängige Vernetzung auf allen Programmebenen:

- Auf Projektebene schließen sich Akteure zu Entwicklungspartnerschaften zusammen, die unter einer gemeinsamen Zielsetzung arbeitsmarktliche Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln angehen.
- Entwicklungspartnerschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten kooperieren als transnationale Partnerschaften.
- Thematische Netzwerke mit den Entwicklungspartnerschaften als Kernakteuren bilden die Arbeitsebene im Rahmen des horizontalen Mainstreaming.
- In die Thematischen Netzwerke werden Akteure aus Programmen und Initiativen auf Bundes- und Landesebene einbezogen und damit eine Verknüpfung der Handlungsstrategien unterstützt.
- Mainstreaming-Foren sollen Innovationen an politische Entscheidungsträgerinnen und -träger und gesellschaftliche Gruppen transferieren.
- Auf europäischer Ebene wird der Mainstreamingprozess von Europäischen Thematischen Gruppen und thematischen Netzen getragen, in denen ausgewählte Entwicklungspartnerschaften mitwirken.

Innovationen

Ein wesentliches Ziel der Gemeinschaftsinitiative EQUAL besteht darin, innovative arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Modelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu erproben. Dabei ist insbesondere auf die Nachfrageorientierung der Handlungsansätze Wert zu legen. Es kann sich einerseits um völlig neu entwickelte Ansätze handeln. Andererseits gilt die Übertragung bereits erprobter Modelle in neue regionale oder sektorale Anwendungsfelder als Innovation für das jeweilige Einsatzgebiet, wenn dieser Transfer eine wirksame Maßnahme zum Abbau von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bedeutet.

In der GI EQUAL werden drei Arten von Innovationen unterschieden:

- **Zielorientierte Innovationen** werden realisiert, indem neue Felder für Beschäftigung erschlossen und neue Ziele für die berufliche Bildung und die Eingliederung in Beschäftigung formuliert werden. Dazu gehören beispielsweise die Entwicklung zukunftsorientierter Berufsbilder und Qualifikationsprofile oder neue Ausbildungsinhalte.

- **Prozessorientierte Innovationen** werden erreicht, indem neue didaktische Methoden, Instrumente und Verfahren eingesetzt sowie vorhandene Methoden verbessert werden. Dazu gehört beispielsweise die Integration neuer Technologien in berufliche Lernprozesse.
- **Strukturorientierte Innovationen** zielen darauf, Systeme und institutionelle Strukturen der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik weiterzuentwickeln. Damit sind strukturelle Verbesserungen verbunden, die zur Beseitigung von Ungleichheiten und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt führen. Anlaufstellen mit professioneller Beratung können hier ein gangbarer Weg sein.

Die Umsetzung von EQUAL durch Entwicklungspartnerschaften legt die Entwicklung von komplexen, ganzheitlichen Innovationsmodellen nahe. Aufgrund des integrierten Handlungsansatzes der Entwicklungspartnerschaften werden Elemente der prozessorientierten, zielorientierten und strukturorientierten Innovationen in verschiedenen Mischungsverhältnissen miteinander kombiniert sein. So kann beispielsweise die Entwicklung eines neuen Berufsbildes als zielorientierte Innovation damit verbunden sein, entsprechende Curricula zu entwerfen, was der Kategorie der prozessorientierten Ansätze zuzuordnen ist.

In den einzelnen Kapiteln des PGI zu den neun Themen und in Abschnitt 2.2 dieser Broschüre finden sich speziellere Beschreibungen der drei Innovationsarten im Kontext des jeweiligen Themenbereichs. Hier wird auch aufgezeigt, welche Arten von Innovationen für die unterschiedlichen Themen geeignet sind.

Integrierter Handlungsansatz

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften setzen jeweils einen integrierten Handlungsansatz um. Im Zentrum des integrierten Handlungsansatzes steht die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie, die in einer Vereinbarung über die Zusammenarbeit der Entwicklungspartnerschaft und in einem für alle verbindlichen Arbeitsprogramm festgeschrieben wird. Der Handlungsansatz ist dabei schwerpunktmäßig einem der EQUAL-Förderbereiche zugeordnet. Er wird jedoch in der Regel auch Aspekte anderer Themenfelder beinhalten.

Die Umsetzung eines integrierten Handlungsansatzes bedeutet ferner, die Projektumsetzung aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln anzugehen und die verschiedensten Fragestellungen nicht nur zu berücksichtigen, sondern konkret in die Arbeitsplanung auf allen Ebenen einzubeziehen.

Grundlegende Elemente des integrierten Handlungsansatzes, deren Umsetzung bereits in der Antragstellung deutlich werden müssen, sind dabei:

- Jede Entwicklungspartnerschaft setzt **komplexe Innovationen** um und entwickelt einen Handlungsansatz, der sowohl zielorientierte als auch prozessorientierte und strukturorientierte Elemente umschließt.
- **Kurative Ansätze** zur Bekämpfung bestehender Ungleichheiten am Arbeitsmarkt werden mit **präventiven Ansätzen** verknüpft, deren Ziel es ist, einen Beitrag zur Vermeidung von Diskriminierung zu leisten.
- Auf allen Kommunikations- und Entscheidungsebenen der Entwicklungspartnerschaft werden die **Querschnittsthemen** Gender Mainstreaming und Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in die Aktivitäten integriert.
- Die Entwicklungspartnerschaften setzen in ihren Handlungsansätzen **Empowerment** (Stärkung der Handlungskompetenz) um. Alle Partner, einschließlich der Zielgruppen, sollen an den Entscheidungsprozessen der Entwicklungspartnerschaft auf allen Ebenen beteiligt sein.
- Die Entwicklungspartnerschaften stellen bei der Umsetzung ihres Handlungsansatzes sicher, dass notwendige Rahmenbedingungen für die Beteiligung von **Menschen mit Behinderungen** gegeben sind.
- EQUAL soll dazu beitragen, das Arbeiten und Lernen mit Hilfe der **Informations- und Kommunikationstechnologien** zu unterstützen.
- Jede Entwicklungspartnerschaft wird mit mindestens einer anderen Entwicklungspartnerschaft aus einem anderen Mitgliedstaat eine **transnationale Kooperation** aufbauen und auf der Grundlage eines Arbeitsplans ergebnisorientiert zusammenarbeiten.
- Die Entwicklungspartnerschaften nehmen aktiv am **Mainstreamingprozess** teil. Sie tragen zur Identifizierung generalisierbarer innovativer Ergebnisse bei und unterstützen den Transfer in andere arbeitsmarktliche Zusammenhänge.



Mainstreaming

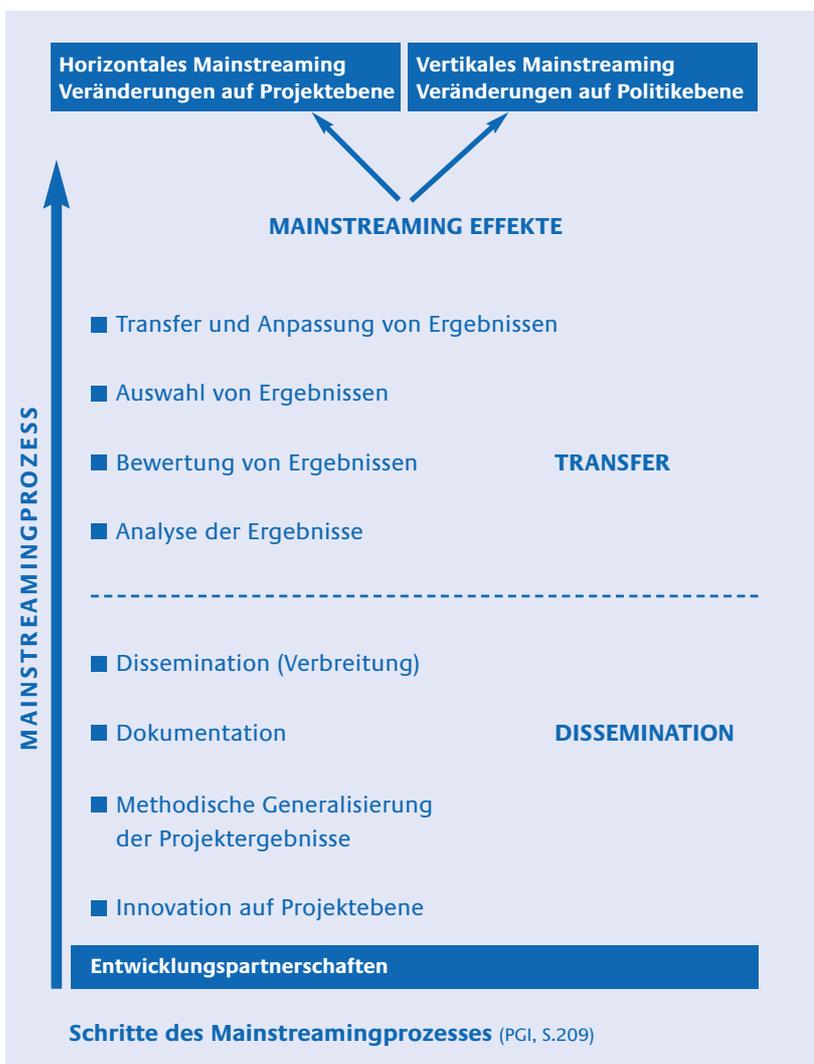
Erfahrungen aus den Gemeinschaftsinitiativen der ESF-Förderrunde 1994-1999, ADAPT und BESCHÄFTIGUNG, haben gezeigt, dass Best-Practice-Modelle mit dem Abschluss des jeweiligen Projekts häufig nicht für einen erweiterten Anwenderkreis generalisiert werden konnten. Trotz nachweisbar positiver Effekte auf die Arbeitsmarktintegration der Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden Innovationen in zu geringem Maße für die Weiterentwicklung der Förderlandschaft und der Arbeitsmarktpolitik verwendet. In der Konsequenz wurde im Programm der GI EQUAL erstmals das Mainstreaming als oberstes Ziel definiert.

Das Erfolgskriterium der GI EQUAL ist damit nicht allein der Erfolg der einzelnen Entwicklungspartnerschaft und der von ihr erprobten Innovationen zum Abbau von Diskriminierungen jeglicher Art am Arbeitsmarkt. Die von den Entwicklungspartnerschaften entwickelten Best-Practice-Modelle bilden die Grundlage des darüber hinausgehenden Mainstreamingprozesses. Entscheidend für den Erfolg von EQUAL ist letztlich die Frage, inwieweit Innovationen erfolgreich von der Modellebene in die arbeitsmarktpolitischen Instrumente transferiert werden können. Dies betrifft zum einen die nationale Ebene. Zum anderen zielt Mainstreaming auf Veränderungen auf EU-Ebene.

Die Mainstreamingaktivitäten umschließen zwei Zielrichtungen und Effekte:

- Horizontales Mainstreaming zielt darauf ab, die in EQUAL entwickelten innovativen Handlungsansätze für die Bedürfnisse anderer Projektträger aufzubereiten und die Verbreitung in der Praxis sicherzustellen (PGI, S. 213).
- Das vertikale Mainstreaming hat zum Ziel, die Innovationen aus EQUAL für die Weiterentwicklung der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitiken auf Bundes- und Länderebene sowie auch auf kommunaler Ebene fruchtbar zu machen (PGI, S. 214).

Die zentrale Bedeutung, die dem Mainstreamingprozess beigemessen wird, dokumentierte sich im deutschen Programm bereits in der 1. Förderrunde darin, dass die Aktion 2 (Durchführung) und die Aktion 3 (Verbreitung/Mainstreaming) parallel bewilligt wurden. Mainstreamingaktivitäten setzen damit sehr früh ein und begleiten die Umsetzung der Handlungsansätze der Entwicklungspartnerschaften kontinuierlich. Die Mainstreamingstrategie für



die GI EQUAL in Deutschland ist auf der Programmwebsite www.equal-de.de abzurufen.

Die Umsetzung des Mainstreamingprozesses

Mainstreaming ist ein Prozess, der in zwei Phasen mit mehreren Stufen verläuft (vgl. Abbildung). Ausgehend von den Entwicklungspartnerschaften als Träger der Innovationen untergliedern sich die Mainstreamingaktivitäten in die Disseminationsphase (Aufbereitung und Verbreitung der Projektergebnisse) und in die Transferphase (Analyse, Bewertung, Auswahl und Transfer).

In die Verbreitungsprozesse auf horizontaler Ebene sind alle Entwicklungspartnerschaften einbezogen. Jeder Projektinteressent ist daher gefordert, bereits im Antrag seine beabsichtigten Mainstreamingaktivitäten darzustellen und finanziell abzusichern (Mittel für Aktion 3).

Eine grundlegende Aufgabe im Rahmen des Mainstreamingprozesses ist es ferner, diejenigen Innovationen herauszufiltern, für die in der Arbeitsmarktpolitik eine Nachfrage besteht und die in das vertikale Mainstreaming übergeleitet werden sollen. Bei der Identifizierung dieser Best-Practice-Modelle arbeiten die Entwicklungspartnerschaften eng mit den Programmverantwortlichen zusammen. Nur wenn Produkte aktuellen politischen Prioritäten entsprechen – also Angebot und Nachfrage übereinstimmen – kann der angestrebte Transferprozess im Sinne einer Politikberatung gelingen. Dies setzt auch einen angebotsbezogenen Benchmarkingprozess unter Einbeziehung EQUAL-externer Strategien voraus, durch den der Mehrwert der EQUAL-Innovationen zur Lösung arbeitsmarktlicher Probleme sichtbar wird.

Das horizontale Mainstreaming ist inhaltlich und organisatorisch als Vorstufe des vertikalen Mainstreaming zu betrachten. Vertikale Mainstreamingprozesse setzen zu einem späteren Zeitpunkt ein als das horizontale Mainstreaming, da sie verwertbare Ergebnisse voraussetzen. Geht das horizontale Mainstreaming grundsätzlich von der Breite aller Entwicklungspartnerschaften aus, so wird naturgemäß nur eine beschränkte Anzahl von Innovationen in das vertikale Mainstreaming überführt werden können. Dies bedeutet gleichzeitig, dass nicht alle Entwicklungspartnerschaften am vertikalen Mainstreaming mitwirken werden.

Thematische Netzwerke

Mainstreaming ist ein sozialer Lernprozess, der durch die Vernetzung von Akteuren initiiert und getragen wird. Den organisatorischen Rahmen derartiger Lernprozesse bilden auf der Ebene des horizontalen Mainstreaming Thematische Netzwerke mit den Entwicklungspartnerschaften als Kernakteuren. Ihre Aufgaben sind die Aufbereitung von Projektergebnissen sowie ihre Verbreitung in der Praxis und in neue Anwendungsfelder. Ferner sollen diejenigen Best-Practice-Modelle identifiziert werden, die für das vertikale Mainstreaming in Frage kommen. Mit dem Ziel der Verbreitung und Bewertung der EQUAL-Ergebnisse vor dem Hintergrund des ‚State of the Art‘ in

der Förderlandschaft und der Möglichkeit zur Nutzung von Synergieeffekten, sollen in den nationalen thematischen Gruppen auch EQUAL-externe Akteure mitwirken.

Im Dezember 2002 wurden für die 1. Förderrunde insgesamt 14 Thematische Netzwerke eingerichtet. Diese sind jederzeit für neue Akteure offen und können, z.B. in der 2. Förderrunde, um weitere Themenfelder ergänzt werden.

Nationale Thematische Netzwerke in der 1. Förderrunde

- *Lebenslanges Lernen*
- *Interventionen in KMU*
- *Informations- und Kommunikationstechnologien*
- *Asyl*
- *Empowerment*
- *Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten*
- *Gender Mainstreaming*
- *Gründungsunterstützung*
- *Förderung der Sozialwirtschaft*
- *Menschen mit Behinderungen*
- *Berufliche Integration besonders benachteiligter Personengruppen*
- *Jüngere Menschen*
- *Ältere (45+)*
- *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*



Jede Entwicklungspartnerschaft ist gefordert, sich mit Beginn der Aktion 2 in mindestens einem Thematischen Netzwerk zu engagieren.

Die Nationale Koordinierungsstelle EQUAL koordiniert und moderiert die Thematischen Netzwerke, die sich mehrfach jährlich treffen und zum Teil Unterarbeitsgruppen gebildet haben.

Zur Sicherung von Transparenz und zur Unterstützung der Kommunikation der Thematischen Netzwerke hat die Nationale Koordinierungsstelle EQUAL eine Kommunikationsplattform eingerichtet. Neben einem öffentlich zugänglichen Bereich verfügt jedes Netzwerk über einen geschützten Bereich zur netzwerkinternen Kommunikation und Bearbeitung von Dokumenten (vgl. 3.3).

Grundlage der Verbreitung von Best-Practice-Ansätzen im Rahmen des Mainstreaming ist eine strategisch geplante Öffentlichkeitsarbeit. Sie erfolgt auf Projektebene, auf Ebene der Thematischen Netzwerke und auf Programmebene durch die Nationale Koordinierungsstelle. Dabei sind die entsprechenden Regelungen der EU-Kommission für die Durchführung von Publizitätsmaßnahmen zu berücksichtigen (vgl. 3.2).

Für die Publizitätsmaßnahmen der Thematischen Netzwerke wird von der Nationalen Koordinierungsstelle eine Strategie entwickelt und ein Publizitätsplan erstellt. Elemente sind dabei alle Formen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Wort, Bild und Ton, Fachtagungen, Workshops und internetgestützte Präsentationsformen.

Die grundlegenden Organisationseinheiten des vertikalen Mainstreaming sind Mainstreaming-Foren. Ihre Aufgabe ist es, Best-Practice-Modelle für den Transfer aufzubereiten und – im Sinne einer Politikberatung – an gesellschaftliche und politische Entscheidungsträger heranzutragen. An diesen Mainstreaming-Foren nehmen ausgewählte Entwicklungspartnerschaften teil.

Europäische Thematische Gruppen

Neben den Nationalen Thematischen Netzwerken in den einzelnen Mitgliedstaaten wurden von der EU-Kommission Europäische Thematische Gruppen (European Thematic Groups, ETG) ins Leben gerufen. Ihr Ziel: Austausch, gegenseitiges Lernen und Impulse für die Europäische Beschäftigungspolitik. EU-Kommission und Mitgliedstaaten arbei-

ten gemeinsam daran, Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL aufzubereiten und für den Transfer zugänglich zu machen.

Europäische Thematische Gruppen wurden zu den Themenfeldern

- Beschäftigungsfähigkeit,
 - Unternehmergeist,
 - Anpassungsfähigkeit,
 - Chancengleichheit und
 - Asylbewerber/innen
- eingesetzt.

In die ETGs fließen nationale und europäische Politiken, die Strategien aus Entwicklungspartnerschaften und die Ergebnisse der jeweiligen Nationalen Thematischen Netzwerke ein. Unter dem Dach der ETGs führen Arbeitsgruppen ausgewählte Entwicklungspartnerschaften und EQUAL-externe Akteure zusammen, die vielversprechende Arbeitsergebnisse erörtern, bewerten sowie für Verbreitung und Transfer aufbereiten.

Finanzierung

Die Finanzierung der Mainstreamingaktivitäten der Entwicklungspartnerschaften und die Beteiligung an den Nationalen Thematischen Netzwerken ist Bestandteil des Zuwendungsbescheides. Es ist also wichtig, dass die Entwicklungspartnerschaften bei der Antragstellung entsprechende Mittel in ihre Kostenpläne einstellen.

Spezielle Mainstreamingprojekte der Thematischen Netzwerke (Veranstaltungen, Leitfäden, Best-Practice-Sammlungen u.a.) sowie die Teilnahme ausgewählter Entwicklungspartnerschaften am vertikalen Mainstreaming und in europäischen Netzwerken können gefördert werden.

Transnationalität

EQUAL ist ein transnationales Programm. Jede EQUAL-Entwicklungspartnerschaft muss daher mit mindestens einem Partner aus einem anderen Mitgliedstaat kooperieren. Möglich ist ferner die Kooperation mit einem Projekt aus den Programmen PHARE, TACIS, MEDA und CARDS. Dabei sollen möglichst Partner aus demselben Themenschwerpunkt zusammenarbeiten oder aber solche, die vergleichbare inhaltliche Zielsetzungen verfolgen.

Hinweis:

Die Nationale Koordinierungsstelle empfiehlt die Kooperation mit zwei transnationalen Partnern. Dadurch kann das Bestehen der Partnerschaft auch dann sichergestellt werden, wenn ein Partner ausfallen sollte.

Die dadurch mögliche Entwicklung und Etablierung von grenzüberschreitender Zusammenarbeit zwischen Menschen und Organisationen ist ein wichtiges Ziel für den Ausbau und die Vertiefung der europäischen Integration. Sie dient ferner dem wirtschaftlichen und sozialen Zusammenwachsen der programmteilnehmenden „alten“ und „neuen“ Mitgliedstaaten.

Neben dem reinen Erfahrungs- und Informationsaustausch sollen gemeinsame Verfahren, Produkte und Konzepte entwickelt und in der Folge Sachkenntnis und Erfahrungswerte grenzüberschreitend genutzt werden können.

Die Frage nach dem Mehrwert transnationaler Projekte steht am Anfang einer jeden transnationalen Zusammenarbeit. In einem sogenannten „Transnational Cooperation Agreement“ (TCA) werden in Zusammenarbeit mit den anderen europäischen EQUAL-Partnern gemeinsame Zielformulierungen vereinbart. In der 1. Förderrunde hatten die meisten TCAs, an denen deutsche Entwicklungspartnerschaften beteiligt waren, zwischen zwei und vier europäische Partner. Deutsche Entwicklungspartnerschaften sind in der 1. Förderrunde an insgesamt 125 transnationalen Partnerschaften beteiligt.

Die Suche nach den „richtigen“ Partnern für eine transnationale Partnerschaft kann sehr zeitintensiv sein. Sie erfordert den Zugang zu relevanten Informationen, auf denen basierend Kontakte zu möglichen transnationalen Partnern aufgenommen werden können. Dies erfolgt im Rahmen der Umsetzung von Aktion 1, in der die transnationale Vereinbarung (TCA) ausgearbeitet wird. Um die Partnersuche zu vereinfachen, hat die Europäische Kommission auf ihrer EQUAL-Website (www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_de.html) eine Datenbank, die „European Common Database“ (ECDB), eingerichtet, in der alle Entwicklungs-

partnerschaften der 1. Förderrunde aufgeführt sind. In diese Datenbank werden zum 01. Januar 2005 für die 2. Förderrunde wieder alle Entwicklungspartnerschaften mit ihren Handlungsansätzen und Partnern eingestellt, die in den jeweiligen Mitgliedstaaten an der Aktion 1 teilnehmen. Zudem gibt die EU-Kommission in Zusammenarbeit mit der Nationalen Koordinierungsstelle Hilfestellung, sollte sich die Bildung der transnationalen Partnerschaft schwierig gestalten.

Die transnationale Zusammenarbeit dient sowohl der europäischen als auch der nationalen Ebene, sei es zur Verbesserung und Weiterentwicklung von Ideen, dem Ausbau interkultureller Kompetenz oder in der Partnervernetzung in Wirtschaft und Verwaltung. Durch die transnationalen Partnerschaften werden Grundlagen für weitere Schritte und Perspektiven europäischer Zusammenarbeit auch über EQUAL hinaus gelegt. Neben dem Zustandekommen von dauerhaften zwischenmenschlichen Kontakten und Arbeitsbeziehungen werden insbesondere europaweite Vernetzungen zwischen den Akteuren der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik aufgebaut. Darüber hinaus haben die an den transnationalen Partnerschaften beteiligten Personen die Möglichkeit, jene interkulturellen Kommunikationskompetenzen zu entwickeln, die für eine Vertiefung der europäischen Integration unerlässlich sind.

Das Management transnationaler Partnerschaften erfordert von allen beteiligten Personen ein hohes Maß an kommunikativer Kompetenz. Nicht zuletzt, weil unterschiedliche Gewohnheiten und Erwartungshaltungen ins Spiel kommen, gilt es, Begegnungen mit Menschen aus anderen europäischen Kulturen gut vorzubereiten. Deshalb wird die Durchführung von transnationalen bzw. interkulturellen Trainings empfohlen.

Trotz aller Bemühungen um Verständigung und kommunikative Kompetenz stellen die verschiedenen Sprachen innerhalb der EU häufig einen hemmenden Faktor in der transnationalen Kommunikation und Kooperation dar. Innerhalb einer Entwicklungspartnerschaft sollte daher die Umsetzung der Querschnittsaufgabe der transnationalen Koordination einer Entwicklungspartnerschaft Trägern übertragen werden, die gute Englisch- und ggf. weitere Fremdsprachenkenntnisse besitzen.



Offenheit für neue Akteure

Entwicklungspartnerschaften sind keine starren Gebilde, sondern flexible Strukturen, die sich den jeweiligen Prozessen im Verlauf der Projektdurchführung anpassen.

Die ersten Planungsschritte bis hin zum Abschluss einer so genannten Kooperationsvereinbarung (nationales Regelwerk über die Zusammenarbeit innerhalb einer Entwicklungspartnerschaft, vgl. 3.1) werden in der Regel von einem bestimmten Trägerkreis umgesetzt. Während der Umsetzungsphase der Einzelprojekte muss neuen interessierten und kompetenten Akteuren die Möglichkeit offen stehen, sich an der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft zu beteiligen. Die dazu notwendigen Vorkehrungen müssen von den Initiatorinnen und Initiatoren der Entwicklungspartnerschaft bereits im Antragsverfahren beschrieben werden.

Zur Sicherung der Offenheit für neue Akteure sollen mindestens folgende Aktivitäten vorgesehen werden:

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit über die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft, über die Ziele und deren Ergebnisse. Dazu sollen auch die Möglichkeiten einer Internet-Präsenz der Entwicklungspartnerschaft genutzt werden.

- Die Umsetzung einer Struktur der Entwicklungspartnerschaft, die es erlaubt, jederzeit neue Akteure zu integrieren. Dazu ist insbesondere eine verbindliche Regelung in die Kooperationsvereinbarung einer Entwicklungspartnerschaft aufzunehmen.

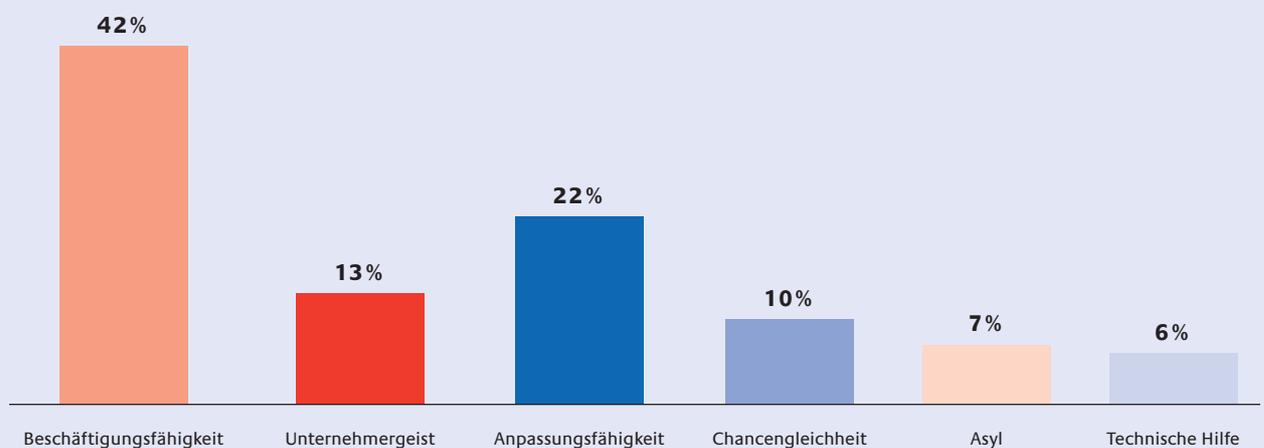
Darüber hinaus haben die Erfahrungen der 1. Förderrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL gezeigt, dass im Laufe der Arbeit einer Entwicklungspartnerschaft auch aus anderen Sachzwängen, z.B. durch das Ausscheiden eines Teilprojektpartners, Flexibilität bei der Gestaltung des Projektverlaufes gefordert ist. Derartige Veränderungen sollten in Kooperation mit dem Zuwendungsgeber umgesetzt und müssen diesem angezeigt werden. Die Einbindung neuer Akteure und gegebenenfalls der Wechsel von Akteuren ist im Rahmen des bewilligten Finanzplans zu realisieren.



2.2 Die EQUAL-Förderbereiche

THEMENBEREICHE				
Beschäftigungs- fähigkeit	Unternehmergeist	Anpassungs- fähigkeit	Chancengleichheit von Frauen und Männern	Asylbewerber/ innen
Thema: a) Erleichterung des Zugangs zum bzw. der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt b) Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeind- lichkeit auf dem Arbeitsmarkt	Thema: c) Erleichterung der Unternehmens- gründung für alle d) Stärkung der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor)	Thema: e) Förderung des Lebenslangen Lernens und einer integrationsför- dernden Arbeits- gestaltung f) Förderung der Anpassungs- fähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	Thema: g) Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Wieder- eingliederung h) Abbau geschlechts- spezifischer Diskre- panzen auf dem Arbeitsmarkt	Themenbereich: Asylbewerberinnen und Asylbewerber

Mittelverteilung auf die einzelnen EQUAL-Themenbereiche in Deutschland nach PGI
(Gesamtprogramm)





Themenbereich Beschäftigungsfähigkeit

Das Thema a) Erleichterung des Zugangs zum bzw. der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt bildet mit dem Thema b) Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus auf dem Arbeitsmarkt gemeinsam den Themenbereich Beschäftigungsfähigkeit.

a) Erleichterung des Zugangs zum bzw. Rückkehr auf den Arbeitsmarkt

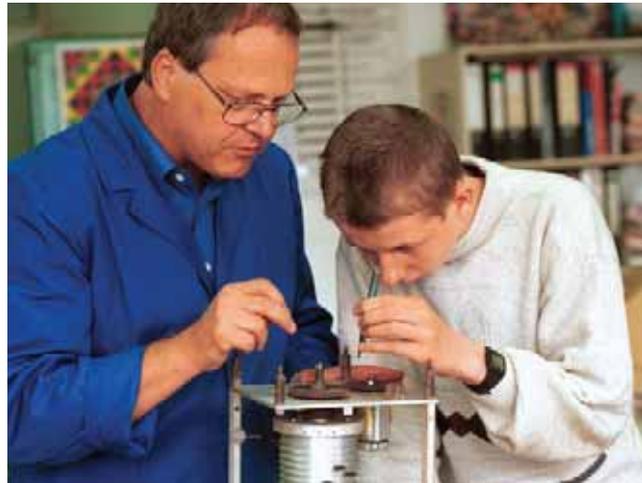
Maßnahmen im Thema a) zielen darauf ab, allen benachteiligten Personengruppen, denen die Integration in den Arbeitsmarkt Probleme bereitet, den Einstieg oder die Rückkehr dorthin zu erleichtern. Als Ansatzpunkte dafür dienen die Identifizierung und Stärkung der Kompetenzen benachteiligter Personengruppen sowie die Verbesserung beruflicher Angebotsstrukturen in zukunftsfähigen Beschäftigungsfeldern.

Durch **strukturorientierte Innovationen** sollen systematische Zugangsbarrieren für benachteiligte Personengruppen in den einzelnen Segmenten des Arbeitsmarkts beseitigt werden. Dazu ist die Weiterentwicklung der vorhandenen unterstützenden Strukturen erforderlich.

Mittels Ausbildungsverbänden soll eine Erweiterung des Angebots an Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche herbeigeführt werden. Dabei werden insbesondere auch die Erfahrungen genutzt, die mit Unternehmen mit ausländischen Inhabern gemacht wurden.

Die Qualität der beruflichen Bildung soll durch die gezielte Weiterbildung der am Ausbildungsprozess beteiligten Fachkräfte gestärkt werden. Die Vernetzung der an der Arbeitsmarktintegration beteiligten Institutionen und die Vernetzung von Institutionen der beruflichen Bildung mit KMU sollen dazu beitragen, Übergänge im Bildungsweg zu erleichtern und die Nachfrageorientierung der Qualifizierung zu erhöhen.

Zielorientierte Innovationen richten sich auf die Ausweitung des Berufsspektrums und die Erschließung von Beschäftigungsperspektiven für benachteiligte Personengruppen. Ferner beinhalten zielorientierte Innovationen die Entwicklung neuer Inhalte für die berufliche Qualifizierung in zukunftsträchtigen Berufsfeldern. Die Nachfrage an Arbeitskräften in KMU soll dabei besondere



Spezifische Inhalte Thema a)

- *Integration von IuK-Technologien und von mobilitätsfördernden Elementen in die berufliche Qualifizierung*
- *Zeitliche und örtliche Flexibilisierung von Lern- und Qualifizierungskonzepten*
- *Ausweitung des Berufsspektrums (insbesondere von Mädchen und Frauen) und Erschließung von Beschäftigungsperspektiven in den zukunftsträchtigen Dienstleistungs- und IuK-Berufen*
- *Entwicklung und Erprobung von Konzepten zur Individualisierung der Berufswegeplanung*
- *Entwicklung von zielgruppenspezifischen Modellen zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt und zur Akquise von Arbeits- und Ausbildungsplätzen*
- *Erhöhung der Zahl an Ausbildungsverbänden, insbesondere unter Einbeziehung von KMU, die von Ausländern geführt werden*
- *Strukturelle Verbesserung des Übergangs zwischen Schule, Rehabilitations-, Haft- und Therapieeinrichtungen und Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätzen*
- *Entwicklung von Konzepten zur Modularisierung von Aus- und Weiterbildung, insbesondere zur Verbesserung der Eingliederung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen*
- *Erhöhung des Praxisbezugs der Aus- und Weiterbildung, insbesondere durch die Kooperation von Bildungsträgern mit KMU*

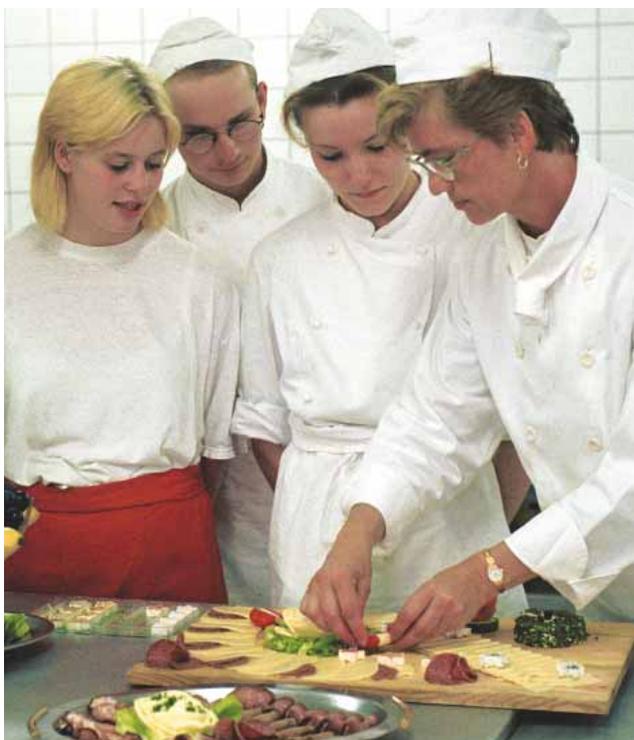
(PGI, S. 144)

Berücksichtigung finden, da der Anteil an neu geschaffenen Arbeitsplätzen dort am größten ist. Es wird eine verstärkte Einbindung von Informations- und Kommunikationstechnologien in die berufliche Qualifizierung angestrebt, welche die individuelle Organisation und Gestaltung von Lernprozessen unterstützen und als Schlüsselqualifikationen die Beschäftigungsfähigkeit stärken.

Prozessorientierte Innovationen zielen auf die Entwicklung von zielgruppenspezifischen Beratungs- und Orientierungsmodellen sowie von Konzepten zur Individualisierung der Berufswegeplanung. Dazu zählen die Modularisierung von Qualifizierungen und die zeitliche und örtliche Flexibilisierung von Lern- und Qualifizierungskonzepten ebenso wie die Entwicklung von Modellen zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt und zur Akquise von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Durch die Anwendung des Instruments „Jobrotation“ werden Praxiskenntnisse direkt im Unternehmen vermittelt und die Chancen auf Beschäftigung erhöht.

Ein Ziel ist ferner die Entwicklung individueller ausbildungsbegleitender Coaching-Konzepte für benachteiligte Personen am Arbeitsmarkt, die geeignet sind, auftretende Konflikte im betrieblichen oder privaten Umfeld aufzugreifen, den Ausstieg aus Ausbildung oder Beschäftigung zu verhindern und damit die Arbeitsmarktintegration zu stützen.



b) Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt

Die Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus auf dem Arbeitsmarkt wird sowohl als spezifisches wie auch als Querschnittsthema aufgegriffen. Thema b) zielt primär auf die Entwicklung innovativer Konzepte, Instrumente und Methoden zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, an die im Rahmen der Regelförderung angeknüpft werden kann. Die Aktivitäten greifen dabei auf positive Ergebnisse zum interkulturellen Lernen aus den Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und BESCHÄFTIGUNG (YOUTHSTART, INTEGRA) und entsprechende Vereinbarungen der Sozialpartner zurück und berücksichtigen Erfahrungen, die mit entsprechenden Ansätzen in anderen EU-Mitgliedstaaten gemacht wurden.

Spezifische Inhalte Thema b)

- *Entwicklung und Einsatz von multikulturellen Lehr- und Lernkonzepten*
- *Entwicklung von Ansätzen zum interkulturellen Konfliktmanagement*
- *Einführung von Ansätzen zum Diversity Management in KMU und anderen Organisationen*
- *Sensibilisierung und Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern und Personalverantwortlichen (PGI, S.147)*

Projekte zur beruflichen Integration von Ausländerinnen und Ausländern sollen mit Aktivitäten zur Förderung des Zusammenlebens von Deutschen und Ausländern sowie zur Überwindung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verknüpft werden. Besondere Aufmerksamkeit soll dabei auf Jugendliche gerichtet werden, die sich für fremdenfeindliches Denken und Handeln anfällig zeigen. Um das gegenseitige Verständnis und gemeinsame Aktivitäten zu unterstützen, werden vor dem Hintergrund, Jugendliche zu qualifizieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, Konzepte aufsuchender interkultureller Stadtteilarbeit gefördert. Dazu zählen der Aufbau von Kooperationsstrukturen zwischen Organisationen, Firmen, Schulen und anderen Einrichtungen im Stadtteil. Sensibilisierungsmaßnahmen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Umfeld von Projekten und länderkundliche Schulungsangebote haben sich bewährt.

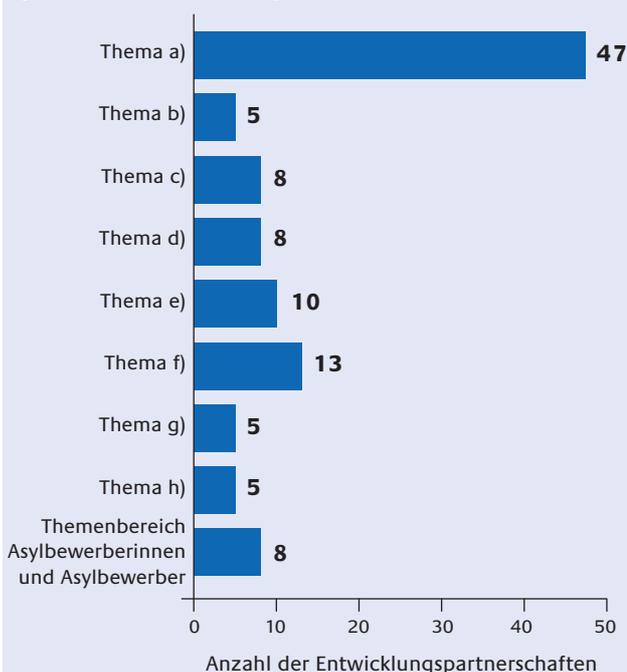


Aktivitäten in Unternehmen sind in eine Diversity-Strategie einzubetten, die Unternehmensleitungen, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließt. Solche Aktivitäten umfassen auch Analysen hinsichtlich möglicher Marktvorteile, die sich aus der sprachlichen und kulturellen Vielfalt innerhalb der Belegschaft ergeben können.

Maßnahmen auf der Ebene der Unternehmen, Verwaltungen und sonstiger Organisationen (Verbände, Nichtregierungsorganisationen usw.) sollen Beratungen zur Personalrekrutierung und Personalentwicklung unter interkulturellen Aspekten beinhalten.

Im Weiteren werden Kompetenztrainings, Workshops, Seminare für Führungskräfte und multinationale Belegschaften von Berieben sowie für Lehrerinnen und Lehrer gefördert. Dazu zählen ferner interkulturelle Gesprächskreise. Dabei sollen auch geeignete Strategien entwickelt werden, die der Abschottung von Migrantinnen und Migranten gegenüber der Mehrheitsgesellschaft entgegenwirken. Träger der beruflichen Weiterbildung sollen sicherstellen, ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger entsprechend ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung bzw. an den Arbeitslosen zu beteiligen.

Anzahl der Entwicklungspartnerschaften pro Thema in der 1. EQUAL-Förderrunde



Themenbereich Unternehmergeist

Die Themen c) Erleichterung der Unternehmensgründung für alle und d) Stärkung der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor) bilden gemeinsam den Themenbereich Unternehmergeist. Da die Sozialwirtschaft besondere Schwierigkeiten sowohl in der nachhaltigen Unternehmensgründung als auch in der Unternehmensführung aufweist, wurde die Stärkung der Sozialwirtschaft als eigener Unterpunkt des Themenbereichs Unternehmergeist in der GI EQUAL verankert. Erfahrungen der Existenzgründungsförderung sollen auch für die Herausbildung und Stabilisierung von sozialen Unternehmen Anwendung finden. Zur Strategie zählen ferner die Sicherung von Arbeitsplätzen in neu gegründeten Unternehmen und Konzepte zur Unternehmensnachfolge.

c) Erleichterung der Unternehmensgründung für alle

Die Förderung im Thema c) Unternehmensgründung für alle verfolgt das strategische Ziel, den Weg in die Selbständigkeit auch für benachteiligte Personen, z.B. Frauen, Arbeitslose und arbeitswillige Nichterwerbspersonen, zu einer beruflichen Option zu machen.

Damit soll zweierlei erreicht werden: Zum einen ist die Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung für diese Personengruppen oftmals die einzige Alternative anerkannt und integriert zu werden sowie am gesellschaft-

Spezifische Inhalte Thema c)

- *Verstärkte Sensibilisierung für die Perspektive Selbständigkeit an Schulen, Berufsschulen und Hochschulen*
 - *Weiterentwicklung von Beratungs- und Coaching-Konzepten, insbesondere für Existenzgründerinnen*
 - *Entwicklung von integrierten Unterstützungskonzepten für Existenzgründerinnen und Existenzgründer*
 - *Implementierung von One-Stop-Shops, die Begleitung und Beratung in der Gründungs-, Konsolidierungs-, Erweiterungs- und Nachfolgephase vermitteln*
 - *Überproportionale Förderung von Existenzgründerinnen*
 - *Entwicklung von Konzepten zur Konsolidierung von neu gegründeten Unternehmen*
- (PGI, S. 152)

lichen Leben teilzunehmen. Zum anderen soll das verborgene Gründungspotenzial identifiziert und wirtschaftlich verfügbar gemacht werden.

Ansatzpunkt ist die gezielte Fortentwicklung des bestehenden Instrumentariums zur Existenzgründungsförderung sowie seine Anpassung an die speziellen Bedarfe der EQUAL-Zielgruppen. Wie die Analyse der Ausgangsbedingungen zeigt, sind Frauen an Existenzgründungen unterproportional beteiligt. Im Sinne des Gender Mainstreaming soll die Situation von existenzgründungswilligen und existenzgründungsfähigen Frauen deshalb besondere Berücksichtigung finden.

Zielorientierte Innovationen beinhalten die Erschließung zukunftsweisender Felder und Branchen für Neugründungen und eine frühzeitige Sensibilisierung von Personen für die berufliche Perspektive der Selbständigkeit, die bereits in Schulen und Berufsschulen einsetzen soll.

Als **Prozessinnovation** ist die Weiterentwicklung bestehender Beratungs- und Coaching-Ansätze zu integrierten Unterstützungskonzepten bei der Gründung, Konsolidierung, Erweiterung und in Krisensituationen von Unternehmen vorgesehen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Schaffung förderfreundlicher Infrastrukturen, was insbesondere durch die Einrichtung von One-Stop-Shops realisiert werden soll. Besonderes Augenmerk wird auch auf Gründerteams gerichtet, die durch die Bündelung von Kompetenzen die Überlebenschance von Neugründungen verbessern. Dabei sind Unternehmensgründungen von Benachteiligten durch Maßnahmen für einen verbesserten Zugang zu Kleinkrediten, Risikokapital und Bürgschaften zu flankieren.

Im Bereich der **strukturorientierten Innovationen** sollen die Aktivierung und Vernetzung bereits bestehender Strukturen im Bereich der Beratung und des Coachings von Existenzgründerinnen und Existenzgründern und von Unternehmen in Krisensituationen vorangetrieben sowie die Zusammenarbeit von Gründerinnen und Gründern in Gründerzirkeln gefördert werden. Dabei soll auch dem wichtigen mittelstandspolitischen Thema „Unternehmensnachfolge“ Bedeutung beigemessen werden.

d) Stärkung der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor)

Die Sozialwirtschaft hat leider bis heute noch keine allgemeingültige Definition erhalten. Gemäß der Definition eines internationalen Forschungsprojekts (John Hopkins Comparative Sector Project) zählen zum Dritten Sektor alle diejenigen Organisationen, die durch freiwilliges Handeln entstanden und durch eigene Satzung dem allgemeinen Wohl verpflichtet sind, über ein Mindestmaß an Struktur verfügen, ihre Entscheidungen autonom treffen und keine Gewinne an Außenstehende und private Eigentümer ausschütten (PGI, S. 48). Das deutsche Steuerrecht hat ähnliche Maßstäbe für die Gemeinnützigkeit und umfasst damit alle gemeinnützigen Vereine, Stiftungen, gemeinnützige Kapitalgesellschaften sowie Genossenschaften. Mit dem Begriff der Sozialwirtschaft wird in Deutschland der Dienstleistungsbereich bezeichnet, der von gemeinnützigen Vereinen und Organisationen maßgeblich bearbeitet wird und eine Brücke zwischen Ehrenamt, Markt und Staat schlägt.

Spezifische Inhalte Thema d)

- *Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in Unternehmen des Dritten Sektors*
- *Erhöhung der Qualität der Arbeitsplätze in Unternehmen des Dritten Sektors*
- *Entwicklung von Konzepten zur Professionalisierung der Unternehmensführung in Dritte-Sektor-Betrieben*
- *Verbesserung des Dienstleistungsangebots, des Marketing und der Produkte von Dritte-Sektor-Unternehmen*
- *Vernetzung von Unternehmen im Dritten Sektor untereinander und mit Unternehmen der freien Wirtschaft (PGI, S.154)*

Die Strategie im Thema d) zielt auf die Erprobung von nachhaltigen Förderansätzen zur Entwicklung der Potenziale des Dritten Sektors. Neben der Sicherung und Erweiterung des Beschäftigungspotenzials im Bereich des Dritten Sektors sollen auch verstärkt qualitative Standards für Arbeitsplätze, Produkte und Dienstleistungen in diesem Bereich etabliert werden.



Ansatzpunkte **zielorientierter Innovationen** zu einer Strategie der Professionalisierung sind die identifizierten Schwächen der Unternehmen in der Sozialwirtschaft. Diese liegen vornehmlich in den Bereichen des Management, der Organisation, des Marketing, der Qualitätssicherung, in der Personalentwicklung, dem Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie in der Zusammenarbeit zwischen diesen Betrieben und dem Wirtschaftssektor.

Die grundlegende Richtung der **prozessorientierten Innovationen** bei der Förderung der Sozialwirtschaft weist auf die verstärkte Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen. Dazu ist das Beschäftigungspotenzial in diesen Unternehmen zu sichern und zu verbessern. Deshalb sollen Konzepte zur Verbesserung der Marktfähigkeit der Betriebe, der Produkte und der Dienstleistungen in der Sozialwirtschaft entwickelt werden. Dabei ist zu beachten, dass ein stabiles Gleichgewicht zwischen den sozialen und betriebswirtschaftlichen Zielen erhalten bzw. hergestellt wird.

Zur Sicherung der Qualität der Arbeitsplätze benötigen Unternehmen des Dritten Sektors auf der Ebene **strukturorientierter Innovationen** insbesondere in Gründungs- und Konsolidierungsphasen geeignete Unterstützungsangebote. Diese lassen sich u.a. durch die Vernetzung und Kooperation von Unternehmen des Dritten Sektors und von diesen mit Unternehmen der freien Wirtschaft realisieren.

Themenbereich Anpassungsfähigkeit

Im Themenbereich Anpassungsfähigkeit widmet das deutsche EQUAL-Programm insbesondere solchen Beschäftigten Beachtung, die durch eine Benachteiligung oder aufgrund mangelnder Qualifikationen in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Gefördert werden ferner KMU mit dem Ziel, die internen Organisations- und Qualifikationsstrukturen an den wirtschaftlichen Wandel anzupassen. Unter dem Dach des Themenbereichs Anpassungsfähigkeit sind die Themen e) Förderung des Lebenslangen Lernens und f) Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusammengefasst.

e) Förderung des Lebenslangen Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung

Strategisches Ziel des Schwerpunktes e) ist die Idee des Lebenslangen Lernens bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verankern. Gleichzeitig soll die Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen gestärkt werden. Beschäftigte werden insbesondere in ihrer Fähigkeit unterstützt, sich auf die Anforderungen des technischen und organisatorischen Wandels einzustellen. Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld bestehen, sollen abgebaut werden, um die Weiterbeschäftigung zu sichern.

Spezifische Inhalte Thema e)

- *Entwicklung von arbeitsplatznahen und zeitlich flexibel einsetzbaren neuen Lehr- und Lernmethoden (Telelernen, Open and Distance Learning, Lernen im Prozess der Arbeit)*
 - *Entwicklung von Lernkulturen in Unternehmen, insbesondere KMU*
 - *Erhöhung der Aus- und Weiterbildungsbereitschaft von KMU*
 - *Verstärkte Einbeziehung von Frauen, Ausländerinnen und Ausländern, An- und Ungelernten, Älteren, Menschen mit Behinderungen und anderen benachteiligten Personen in das Lebenslange Lernen*
- (PGI, S. 161)

Besonderes Augenmerk wird auf eine verstärkte Integration von Frauen gelegt. Weitere Zielgruppen sind z.B. Ausländerinnen und Ausländer, An- und Ungelernte, Ältere, Menschen mit Behinderungen und andere benachteiligte Personen.

Zielorientierte Innovationen in diesem Förderbereich dienen der Förderung der Handlungskompetenz der Beschäftigten und der Entwicklung betrieblicher Lernkulturen. Dazu zählen u.a. Offenheit für Veränderungen sowie Lernbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein. Betriebliche Lernprozesse bedürfen einer entsprechenden Neugestaltung des betrieblichen Umfeldes ebenso wie der Veränderung der Angebotsstrukturen von Weiterbildungsträgern hinsichtlich der zunehmenden Bedeutung des Lernens am Arbeitsplatz.

In methodischer Hinsicht (**prozessorientierte Innovationen**) empfiehlt sich die Unterstützung selbstorganisierten Lernens durch arbeitsplatznahe und zeitlich flexibel einsetzbare neue Lehr- und Lernmethoden (Telelernen, Open and Distance Learning, Lernen im Prozess der Arbeit). Das bereits erprobte Instrument der Jobrotation soll mit dem Ziel der Förderung der Lernkulturen in den Unternehmen und zur Unterstützung von Einstellungen und Weiterbildung für den Einsatz in KMU fortentwickelt werden. Ein weiterer Ansatz wird darin bestehen, die Ausbildungsbereitschaft insbesondere in KMU zu erhöhen.

Zur Verankerung des lebenslangen Lernens in Unternehmen zielen **strukturorientierte Innovationen** auf die Reorganisation der Arbeitswelt in Verbindung mit Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (flexible Arbeitszeitmodelle, Stärkung der Beteiligungskultur, Diversity Management). Durch die Modernisierung von Strukturen der beruflichen Bildung sollen die Kooperation zwischen Weiterbildungsträgern und Unternehmen im Sinne der Nachfrageorientierung verbessert und die Unternehmen bei der Identifizierung ihrer Qualifikationsbedarfe unterstützt werden. Vorgesehen ist ferner die Entwicklung qualitativer Standards für Weiterbildungsinstitutionen.

f) Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Der Schwerpunkt des Themas f) zielt auf die Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen sowie der Beschäftigten an den strukturellen Wandel, neue Technologien und veränderte Arbeitsbedingungen. Damit liegt der Schwerpunkt der Interventionen auf präventiven Ansätzen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit für die Risikogruppen des Arbeitsmarkts. Die Förderung von Unternehmen zielt hauptsächlich auf KMU, in denen ca. zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland tätig sind und bei denen allgemein die höchsten Beschäftigungszuwächse erwartet werden.

Spezifische Inhalte Thema f)

- *Weiterentwicklung des Instruments Jobrotation*
- *Entwicklung von Konzepten zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in Verbindung mit fachbezogenen Kompetenzen (insbesondere im IuK-Bereich)*
- *Entwicklung von angepassten, nachfrageorientierten und passgenauen Weiterbildungsangeboten für KMU*
- *Entwicklung und Einsatz von flexiblen und beteiligungsorientierten Organisations- und Arbeitszeitmodellen in KMU*
- *Entwicklung beteiligungsorientierter Konzepte zur Prozess- und Optimierungsoptimierung in KMU (einschließlich der Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen und IT-basierter Steuerungsverfahren)*
(PGI, S. 165)

Das strategische Ziel soll durch die Förderung der Weiterbildung, durch die ergänzende Entwicklung von innovativen Lehr- und Lernkonzepten sowie durch strukturelle Modernisierungen und Vernetzungen im Bereich der betriebsnahen Aus- und Weiterbildung erreicht werden. Die Anpassung der Unternehmen an den Strukturwandel und die Einführung neuer Technologien und Weiterbildungskonzepte in KMU können dabei nur dann erfolgreich realisiert werden, wenn ihnen beteiligungsorientierte Gestaltungsprozesse zugrunde liegen und die Beschäftigten kontinuierlich in die Prozesse einbezogen werden.



Als **zielorientierte Innovationen** sollen im Thema f) bedarfsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen in zukunftsfähigen Tätigkeitsfeldern entwickelt und Schlüsselqualifikationen vermittelt werden. Vor dem Hintergrund der Globalisierung und der Exportorientierung der deutschen Wirtschaft zielt die Strategie ferner auf die Stärkung interkultureller Kompetenzen.

Bei den **prozessorientierten Innovationen** ist die Entwicklung zeitlich flexibel einsetzbarer Lernkonzepte zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und übergreifender beruflicher Handlungskompetenzen in Verbindung mit fachbezogenen Kompetenzen (insbesondere im IuK-Bereich) vorgesehen. Methodisch sollen dabei die Möglichkeiten des Telelearnings und des Open and Distance Learnings aufgegriffen und für das Lernen im Prozess der Arbeit bzw. am Arbeitsplatz adaptiert werden.

Strukturorientierte Innovationen zielen auf die Entwicklung von nachfrageorientierten und passgenauen Weiterbildungsangeboten sowie um die Realisierung von flexiblen und beteiligungsorientierten Organisations- und Arbeitszeitmodellen in KMU. Die Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen und der Beschäftigten soll gesteigert, und so genannte Weiterbildungsnetzwerke sollen unterstützt werden. Die Verbreitung und Weiterentwicklung des Modells der Ausbildungsverbünde zielt auf die Erschließung und Steigerung der Ausbildungskapazitäten von kleinen Unternehmen und die Unterstützung von Ausbildungselementen in die Unternehmensorganisation.



Themenbereich Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Themen g) Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie h) Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt bilden gemeinsam den Themenbereich Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Strategie im Themenbereich Chancengleichheit zielt darauf ab, durch innovative Ziele und Methoden strukturelle Veränderungen zur Verbesserung der Chancengleichheit einzuleiten.

Neben Unterschieden in den Erwerbs- und Arbeitslosenquoten ist die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt insbesondere sichtbar in der

- starken Konzentration von Frauen und Mädchen auf ein enges Spektrum frauentypischer Berufsfelder (horizontale Segregation) sowie
- in der überwiegenden Vertretung von Frauen auf unteren Hierarchieebenen in Institutionen, Unternehmen und Verwaltungen (vertikale Segregation).

Spezifische Inhalte Thema g)

- *Entwicklung und Implementierung von flexiblen Arbeitszeitmodellen mit deutlich höheren Anteilen teilzeitbeschäftigter Männer als im gesellschaftlichen Durchschnitt*
- *Zeitliche und räumliche Flexibilisierung von Qualifizierungsangeboten sowie der Arbeitsorganisation, insbesondere durch den Einsatz von IuK-gestützten Lehr- und Lernmethoden, Telelernen, Telearbeit sowie Open and Distance Learning*
- *Entwicklung von Konzepten zum Erhalt und zur Erweiterung der beruflichen Kompetenzen von Frauen und Männern während der Elternzeit*
(PGI, S. 168)

Parallel zum Förderbereich Chancengleichheit von Frauen und Männern sind alle Entwicklungspartnerschaften gefordert, das Prinzip des Gender Mainstreaming auf allen Entscheidungs- und Arbeitsebenen umzusetzen.

g) Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der strategische Ansatz im Thema g) besteht darin, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine gerechtere Verteilung der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern zu verbessern.

Ausdrücklich handelt es sich bei den angestrebten **zielorientierten Innovationen** nicht um ausschließliche Maßnahmen für Frauen. Männer sollen vielmehr systematisch in die Förderung einbezogen werden. Flankierend sind Angebote zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen einzusetzen.

Mit den **prozessorientierten Innovationen** soll eine verstärkte Einbeziehung von Männern in neue, flexible Arbeitszeitmodelle unterstützt werden. Anknüpfend an die gesetzlichen Rahmenbedingungen geht es ferner um die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit zugunsten der Familienarbeitszeit. Parallel zu diesem Ansatz soll eine zeitliche und räumliche Flexibilisierung von Qualifizierungsangeboten sowie der Arbeitsorganisation erfolgen. Ferner haben im Rahmen der Förderstrategie Maßnahmen zum Kompetenzerhalt bzw. zur Kompetenzerweiterung während der Familienzeit einen hohen Stellenwert, die Diskriminierungen bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt vorbeugen.

h) Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt

Eng verknüpft mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

In **zielorientierter Hinsicht** steht die Erschließung neuer beruflicher Perspektiven für Frauen im Zentrum der Strategie im Thema h), darunter insbesondere im Bereich der IuK-Berufe und im Wachstumssektor Dienstleistungen (z.B. Wellness-, Freizeit-, Kulturtourismusbereich, Gesundheits- und Pflegebereich) und Existenzgründung.

Unter **prozessorientierten Gesichtspunkten** geht es darum, durch innovative Konzepte der Beratung und Begleitung das Berufswahlspektrum von Frauen, insbesondere im zukunftsgerichteten neuen Bereich der IuK-Berufe, in denen Frauen geringer vertreten sind als Männer, zu erweitern. Parallel dazu ist es erforderlich, die von Männern dominierten Berufe für Frauen und Mädchen zu öffnen bzw. das Tätigkeitsspektrum in diesen Berufen zu erweitern (z.B. Beratung und Dienstleistungen) und Beschäftigungsfelder für Frauen im Gesundheits- und Pflegebereich zu sichern. Mit dem Ziel die vertikale Segregation aufzubrechen, soll die berufliche Aufstiegsförderung von Frauen als ein in die Personal- und Unternehmensentwicklung integriertes Element realisiert werden.

In diesem Sinne wird auch das Diversity Management sowie die Weiterentwicklung der Auditierungs- und Zertifizierungsansätze der Gleichstellungspolitik unterstützt.

Spezifische Inhalte Thema h)

- *Entwicklung von Kompetenzen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in IuK- und hochwertigen Dienstleistungsberufen*
- *Erschließung von beruflichen Tätigkeitsfeldern mit höheren Qualifikationsanforderungen für Frauen*
- *Entwicklung von Konzepten zur Erhöhung des Frauenanteils an (betrieblichen) Führungspositionen*
- *Weiterentwicklung der Auditierungs- und Zertifizierungsansätze der Gleichstellungspolitik, einschließlich der Entwicklung eines europäischen Zertifizierungsprädikats*
(PGI, S. 171)

Strukturorientierte Ansätze zielen auf die Sensibilisierung aller relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteure hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt sowie auf die Unterstützung von bereits bestehenden und sich neu formierenden Frauennetzwerken. Dazu zählt auch die Weiterentwicklung des Mentoring-Modells zur Aufstiegsförderung von Frauen für den Einsatz in KMU.



Themenbereich Asylbewerberinnen und Asylbewerber

Im Rahmen der europaweiten Umsetzung von EQUAL ist die Arbeit mit Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, einschließlich des Personenkreises der Bürgerkriegsflüchtlinge, ein weiterer Schwerpunkt. Die im deutschen Programmdokument festgelegte Priorität zielt darauf ab, Asylbewerberinnen und Asylbewerber in beschäftigungs- und bildungspolitische Überlegungen einzubeziehen und entsprechende Ansätze praktisch zu erproben.

Die Strategie ist darauf gerichtet, die Bedürfnisse der Betroffenen mit dem bestehenden rechtlichen Spielraum in Einklang zu bringen. In der praktischen Arbeit spielen die rechtlichen Rahmenbedingungen – ebenso wie die jeweiligen Begrenzungen der möglichen Aufenthaltsdauer – eine wichtige Rolle, die bei der Projektstrategie beachtet werden muss (z.B. Prinzip der Vorrangprüfung). Es ist deshalb sinnvoll, Arbeitsämter und Ausländerbehörden möglichst frühzeitig einzubeziehen.

Im Ergebnis zielen die Aktionen, wie z.B. Sprachkurse, Trainingskurse, Praktika usw. darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen durch geeignete Maßnahmen herzustellen, wiederherzustellen, zu erhalten oder zu erweitern. Perspektivisch wird dabei auf die Integration in den Arbeitsmarkt des Heimatlandes abgezielt.

Für Personen, deren Asylantrag noch geprüft wird bzw. die mit ungewissen Bleibeaussichten in Deutschland leben, kommen nur vorberufliche Maßnahmen in Betracht. Dazu zählen in erster Linie Aktivitäten zur psychosozialen Stabilisierung, aber auch Sprachkurse in deutscher Sprache und darauf aufbauende kurzzeitige Trainingskurse.

Für Personen, die auf Grund einer vorübergehenden Aussetzung ihrer Ausreisepflicht geduldet sind, kann eine modulare Qualifizierung in Frage kommen. Diese erlaubt zum einen eine Anpassung der Qualifizierungsdauer an die individuelle Aufenthaltsdauer. Zum anderen können aufeinander aufbauende Qualifikationsbausteine konzipiert werden, die an bereits vorhandene Vorkenntnisse anschließen.

Für Personen, die kurz vor der Rückkehr in ihr Herkunftsland stehen, können Trainingskurse und kurzzeitige Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Diese sollen sich zum einem an den bereits vorhandenen

Kenntnissen orientieren und darauf aufbauen; zum anderen die Arbeitsmarktlage im Herkunftsland berücksichtigen, um eine mögliche Rückkehr zu flankieren.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Unterstützung von jugendlichen Flüchtlingen. Ihre Hinführung zu einem schulischen Abschluss kann im Rahmen der GI EQUAL gefördert werden.

Neben der individuellen Förderung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern benennt das deutsche PGI die Förderung der einschlägigen Unterstützungsstrukturen als zweiten strategischen Ansatz. Auf struktureller Ebene wird dabei insbesondere eine Verbesserung der multikulturellen Kompetenzen der Beraterinnen und Berater für Asylbewerberinnen und Asylbewerber angestrebt.

Inhalte im Themenbereich Asylbewerberinnen und Asylbewerber

- Förderung von schulischen Abschlüssen unter den Kindern von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern
- Entwicklung und Einsatz von Konzepten zur psychosozialen Stabilisierung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern
- Entwicklung von Orientierungs- und Beratungsangeboten für Asylbewerberinnen und Asylbewerber
- Verbesserung von deutschen (und englischen) Sprachkenntnissen
- Entwicklung und Einsatz von modularen Qualifizierungsangeboten, unter Berücksichtigung der Perspektive einer verbesserten Integration im Heimatland
- Entwicklung von Kompetenzen zur Existenzgründung im Heimatland
- Vernetzung von Unterstützungsstrukturen für Asylbewerberinnen und Asylbewerber
- Verbesserung der multikulturellen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Einrichtungen für Asylbewerberinnen und Asylbewerber

(PGI, S. 175)



2.3 Querschnittsthemen und übergreifende Instrumente

Parallel zu den thematischen Schwerpunkten umfasst die Programmstrategie der GI EQUAL zwei Querschnittsthemen, die in allen Themenbereichen aufgegriffen und in die Handlungsstrategien integriert werden sollen:

- Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) sowie
- die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Darüber hinaus haben die Entwicklungspartnerschaften bei der Konzeptentwicklung eine Reihe von übergreifenden Instrumenten zu beachten:

- Offenheit aller Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen (Barrierefreiheit),
- den verstärkten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie
- die Umsetzung des Empowerment-Ansatzes.

Die Berücksichtigung der Querschnittsthemen und Instrumente, welche auch in die Bewertung der Anträge bzw. Interessenbekundungen eingeht, bezieht sich sowohl auf die Zusammensetzung einer Entwicklungspartnerschaft als auch auf deren Aktivitäten auf allen Kommunikations- und Entscheidungsebenen.



Gender Mainstreaming

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein grundlegendes Politikziel der EU und der Mitgliedstaaten. In Deutschland haben Bundesregierung und Bundesländer Gender Mainstreaming auf allen Verwaltungs- und Arbeitsebenen als durchgängiges Handlungsprinzip verankert.

Gender Mainstreaming ist daher auch grundlegende Aufgabe der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und ist als Querschnittsthema übergreifend für die Entwicklungspartnerschaften in allen Förderthemen bindend. Der Gender-Ansatz ist bereits im Antragsverfahren zu dokumentieren und im Projektverlauf nachhaltig umzusetzen.

Konkret bedeutet dies für die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften, in allen Planungs- und Entscheidungsphasen und auf allen Handlungsebenen das Geschlechterverhältnis zu betrachten. Es ist jeweils zu klären, wie sich das geplante Vorhaben auf die Situation von Frauen und Männern auswirkt und welche Maßnahmen, Inhalte und Methoden insbesondere geeignet sind, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dies betrifft zum einen die Planung und Umsetzung von Teilprojekten und die Einbeziehung der Zielgruppen. Zum anderen zielt Gender Mainstreaming auf die Entwicklungspartnerschaft selbst, so z.B. auf die Besetzung der Steuerungsgruppe, die Eingruppierung und Stellenbesetzung von Entwicklungspartnerschaft-Verantwortlichen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Gewinnung von strategischen Partnerinnen und Partnern und die Teilnahme an Netzwerken und Qualifizierungen.

Mit der Absicht, Gender Mainstreaming zu unterstützen und die Akteure in einem ersten Schritt zu sensibilisieren, sind alle Entwicklungspartnerschaften gefordert, in die Aktion 1 ein Gender-Training einzubinden.

Gender Mainstreaming ist ein integrativer Prozess, der sich grundsätzlich in vier Stufen beschreiben lässt

- Stufe 1: Analyse bestehender Ungleichheiten im Interventionsbereich
- Stufe 2: Festlegung von Gender-Zielen und Konzeption von Maßnahmen

Was bedeutet Gender Mainstreaming?

Gender = *Soziales Geschlecht. Damit sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint. Diese sind innerhalb und zwischen den Kulturen unterschiedlich und im Laufe der Zeit veränderbar.*

Mainstreaming bedeutet, *dass ein bestimmtes Denken und Handeln in Programme und Maßnahmen, aber auch in Politik und Verwaltung übernommen und damit zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird.*

Gender Mainstreaming heißt, *soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und bei allen Planungen und Entscheidungen bewusst wahrzunehmen und entsprechend zu berücksichtigen.*

Alle Aktivitäten werden so gestaltet, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. Um die bestehenden Ungleichgewichte zu beheben werden sowohl spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen angeboten als auch das Prinzip des Gender Mainstreaming in allen Maßnahmen beachtet.

- Stufe 3: Umsetzung der Gender-Strategie auf allen Projektebenen
- Stufe 4: Evaluation und Sicherstellung, dass alle Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert werden und die Zielerreichung überprüft wird

Für die konkrete Planung, Umsetzung und Bewertung von Gender Mainstreaming in den unterschiedlichsten Anwendungsbereichen existiert eine Reihe von Leitfäden und Beurteilungssystemen. In der von der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL herausgegebenen Broschüre „Gender Mainstreaming“ sind einige der Standardmodelle und Umsetzungsbeispiele von Entwicklungspartnerschaften der 1. Förderrunde dargestellt. Die Broschüre kann bei der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL bestellt werden.

Aktivitäten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Von den ca. 7,3 Mio. in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländern stammen rund 75% aus Herkunftsländern außerhalb der EU. Migrantinnen und Migranten sind häufig der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt. Diese ist zum einen auf die oft unzureichende Beherrschung der deutschen Sprache und auf fehlende oder im Heimatland erworbene und in Deutschland (im Rahmen der EU-Verordnungen) nicht anerkannte Schul- und Berufsabschlüsse zurückzuführen. Zum anderen kommen soziale Probleme und Eingliederungsschwierigkeiten hinzu, wie z.B. kulturelle Desinformation, ethnische Diskriminierung und daraus resultierende Vorurteile.

Grundsätzlich lassen sich vier Zielgruppen unterscheiden:

- Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die aufgrund von Anwerbeabkommen nach Deutschland gekommen sind, sowie ihre Nachkommen.
- Aussiedlerinnen und Aussiedler aus osteuropäischen Ländern, insbesondere aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion: Sie sind zwar im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit und haben Anspruch auf erweiterte Eingliederungsleistungen, weisen ansonsten jedoch die gleichen integrationsbedingten Problemlagen auf wie andere Migrantengruppen.
- Flüchtlinge, Asylbewerberinnen und Asylbewerber aus den Entwicklungsländern und Südosteuropa, die nur über eingeschränkte Aufenthalts- und Arbeitsrechte verfügen.
- Sonstige in Deutschland lebende ethnische Minderheiten wie z.B. Sinti und Roma und Personen, die Opfer von Menschenhandel wurden.

Die in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL vorgesehenen Strategien zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz sollen – ähnlich dem Gender Mainstreaming-Prinzip – als Querschnittsaufgabe aufgegriffen werden. Alle Entwicklungspartnerschaften sind gefordert, eine Strategie zu entwickeln und Maßnahmen umzusetzen, die geeignet sind, Diskriminierungen von Migrantinnen und Migranten abzubauen und die soziale Integration zu fördern. Die von den Entwicklungspartnerschaften und Teilprojekten umzusetzenden Handlungsstrategien setzen dabei insbesondere bei den sprachlichen und sozialen Faktoren an.



Maßnahmen im Querschnittsthema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit richten sich zum einen an die Zielgruppen selbst. Sie zielen zum anderen auf die interkulturelle Zusammenarbeit zwischen Ausländerinnen und Ausländern und Deutschen. Die Inhalte zu fördernder Maßnahmen sind eng angelehnt an die Maßnahmen des Förderthemas b) Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Zur Unterstützung von Verständigung und Toleranz und zum Abbau von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit bilden folgende Maßnahmen und Aktivitäten Handlungsempfehlungen für Entwicklungspartnerschaften:

- Interkulturelle Trainings zur Sensibilisierung,
- die aktive Einbindung von Migrantenselbstorganisationen, die den Zugang zur Zielgruppe gewährleisten können sowie
- die Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entsprechend ihrer Arbeitsmarktsituation in der jeweiligen Region oder in dem von der Entwicklungspartnerschaft adressierten Sektor.

Viele beispielhafte Handlungsstrategien im Bereich von Schule, Ausbildung, Betrieb und Multiplikatorentrainings, Gemeinwesen und Öffentlichkeitsarbeit sind den Projekten des ebenfalls im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit umgesetzten Bundesprogramms „XENOS Leben und Arbeiten in Vielfalt“ zu entnehmen (vgl. www.xenos-de.de).



Offenheit für Menschen mit Behinderungen

EQUAL-Entwicklungspartnerschaften sind gefordert, im Rahmen der Umsetzung integrierter Handlungsansätze Offenheit für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen.

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften sollen derart angelegt sein, dass die von ihnen angebotenen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind. Dies bedeutet, dass die Rahmenbedingungen innerhalb der gesamten Entwicklungspartnerschaft und in den Teilprojekten eine Beteiligung von Menschen mit Behinderungen ermöglichen. Daraus folgt ebenfalls, dass alle Phasen und Bereiche der Entwicklungspartnerschaft betroffen sind.

Als schwerbehindert gelten alle Personen, denen im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens ein Behinderungsgrad von über 50 Prozent zuerkannt wurde. Gerade diese Personen sind aufgrund ihrer Behinderung stärker von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit bzw. von Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt betroffen als andere Personen. Weitgehend unberücksichtigt blieb bei der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen bisher, dass mit einer Behinderung häufig Mehrfachdiskriminierungen einhergehen, wie z.B. Ungleichbehandlung oder Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und/oder des Geschlechts.

Die Beteiligung am Erwerbsleben wird ferner dadurch erschwert, dass eine integrationsfördernde Arbeitsgestaltung, d.h. eine Anpassung von Arbeitsplätzen an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen nur in wenigen Fällen gegeben ist. Diese arbeitsmarktpolitischen Diskriminierungen gilt es mit Hilfe der GI EQUAL nachhaltig abzubauen.

Um das Ziel der gleichberechtigten Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am Erwerbsleben zu erreichen, sind verschiedene Wege gangbar. Einige seien hier beispielhaft genannt. Einen Ansatz stellt die (stärkere) Zusammenarbeit von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit regionalen Institutionen (z.B. Integrationsfachdiensten) dar. Weitere Möglichkeiten ergeben sich durch die Ermittlung von anspruchsvollen Tätigkeitsfeldern, die für Menschen mit Behinderungen geeignet sind.

Menschen mit Behinderungen sollen nicht nur „Zielgruppe“ der in der Entwicklungspartnerschaft vorgesehenen Aktivitäten sein, sondern auch in die aktive Kerngruppe (vgl. 4.5) integriert werden. Daher ist bereits beim Aufbau der Entwicklungspartnerschaft darauf zu achten, dass Menschen mit Behinderungen bei der Besetzung der Steuerungsgruppe, der Stellen in den Teilprojekten und bei der Teilnahme an EQUAL-Netzwerken im Rahmen des Mainstreaming angemessen berücksichtigt werden. (In der 1. Förderrunde wurde ein eigenes Netzwerk zum Thema „Menschen mit Behinderungen“ eingerichtet; vgl. 2.1: Mainstreaming).





Informations- und Kommunikationstechnologien

Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien zählt zu den maßgeblichen Faktoren der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Beschäftigte in allen Bereichen der Wirtschaft sind daher umfassend zum anwendungsorientierten Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) zu befähigen. Dazu gehört sowohl die Verringerung der „digitalen Kluft“ durch Heranführung von bisher nicht mit IuK vertrauten Zielgruppen wie auch die intensivere Ausschöpfung der Potenziale der Informations- und Kommunikationstechnologien durch diejenigen Beschäftigten, die bereits mit ihnen arbeiten. Die Befähigung zur Arbeit mit IuK ist daher ein durchgängiges Instrument im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, das von allen Entwicklungspartnerschaften angemessen zu berücksichtigen ist. Dabei kommt der Entwicklung von Methoden und Verfahren zur Stärkung von Schlüsselqualifikationen eine besondere Bedeutung zu.

Der grundlegende Ansatz besteht damit nicht in der Bearbeitung spezifischer Anwendungen von Informations- und Kommunikationstechnologien. Es geht vielmehr um die Optimierung des Einsatzes von IuK bei der Entwicklung von innovativen Lösungen für aktuelle arbeitsmarktpolitische Probleme. Wichtig ist dabei der Nachweis der Berücksichtigung bisheriger Erfahrungen und die Anknüpfung an aktuelle Diskussionen und Entwicklungstrends.

Zum Abbau von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt ist die Heranführung von Zielgruppen an den qualifizierten Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien, u.a. durch die Entwicklung von Methoden zur Überwindung von Hemmschwellen, eine grundlegende Handlungsstrategie.

Auch bei Maßnahmen zur Anpassung an den Strukturwandel und zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, und besonders von KMU, spielt der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien eine bedeutende Rolle. Benötigt werden möglichst passgenaue Lösungen, u.a. für Unternehmensverbände. Ziele sind dabei u.a. die Festlegung von Qualitätsstandards für e-Learning, die Weiterentwicklung von Methoden mit IuK-gestützten on- bzw. off-line-Lernphasen in Kombination mit Präsenzphasen (Blended Learning) und der Qualifizierung von Betreuerinnen und Betreuern (e-Learning-Tutoren). Von steigender Bedeutung sind ferner internetgestützte „Communities of Practice“ (internetgestützte Arbeitsgruppen). Dafür stehen zahlreiche Software-Instrumente zur Verfügung, benötigt wird jedoch die Analyse und Ermittlung der Rahmenbedingungen für ihren erfolgreichen Einsatz in der Praxis.

Wünschenswert ist ferner die Entwicklung von Qualitäts- und Erfolgskontrollen auch bei IuK-gestützten Qualifizierungsmaßnahmen, deren Effektivität und Effizienz noch nicht umfassend ausgewertet und evaluiert wurde.

Bei der Entwicklung von neuen Einsatzmöglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien sind die neuen Leitlinien der Europäischen Beschäftigungsstrategie zu beachten. Hier wären die Intensivierung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen und die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung zu nennen.

Auch die explizite Berücksichtigung des Gender-Aspektes sollte zu der angestrebten Steigerung der Arbeitsplatzqualität durch den adäquaten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien führen.



Empowerment

Ein weiterer Grundsatz bei der Konzipierung einer Entwicklungspartnerschaft und der Umsetzung ihres integrierten Handlungsansatzes ist die Stärkung der Handlungskompetenz (Empowerment) der Akteure. Elemente von Empowerment sind Beteiligung, aktive Mitwirkung im Sinne der „Hilfe zur Selbsthilfe“ und Übernahme von Verantwortung. Empowerment ist damit ein weiterer Aspekt zur Umsetzung der in der GI EQUAL geförderten partnerschaftlichen Arbeits- und Entscheidungsprozesse auf allen Handlungsebenen.

Jede Entwicklungspartnerschaft hat sich daher die Frage zu stellen, wie Empowerment auf der Ebene der operativen und der strategischen Partner, in den einzelnen Teilprojekten, aber insbesondere auch auf der Ebene der Zielgruppen erreicht werden soll und welche Mechanismen und Kommunikationsstrukturen für eine erfolgreiche Umsetzung stehen.

Empowerment setzt dabei auf zwei Ebenen an:

- Empowerment von Zielgruppen bedeutet ihre möglichst weitreichende Einbeziehung in die Planungs-, Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse der Maßnahmen, deren „Ziel“ sie sind. Die Einbeziehung von Betroffenen wird jedoch oft auf Probleme stoßen, wenn es um die strategische Ausrichtung eines Handlungsansatzes geht. Ein Weg, auf dieser Ebene Beteiligung sicherzustellen, besteht in der Einbeziehung von Zielgruppenvertretungen und hier insbesondere von Nichtregierungsorganisationen.

Beschäftigte in Unternehmen sollen partnerschaftlich an den Entwicklungsprozessen beteiligt werden und diese mittragen. Damit wird nicht nur ein persönlicher Gewinn für die betroffenen Beschäftigten erreicht. Ziel ist es vielmehr, vorhandene Potenziale und Kompetenzen für die Unternehmensentwicklung zu erschließen.

- Der Grundsatz des Empowerment richtet sich schließlich an die Entwicklungspartnerschaft selbst und die Realisierung des angesprochenen partnerschaftlichen Prozesses. Jede Entwicklungspartnerschaft ist gefordert, Strukturen zu definieren, die dem Grundsatz des Empowerment gerecht werden und eine breite Beteiligung aller Akteure auf der operativen und der strategischen Ebene sicherstellen.



3 Umsetzung der GI-EQUAL

3.1 Aktionen und Meilensteine

EQUAL wird in drei Aktionen umgesetzt, denen eine jeweils unterschiedliche Aufgabenstellung zugeordnet ist. Die Projektlaufzeit beträgt bis zu drei Jahre. Der Bewilligungsbescheid wird zeitgleich für die Aktionen 1, 2 und 3 erteilt. In der 2. Förderrunde werden im Projektverlauf Meilensteine festgelegt, die bei der Umsetzung des Arbeitsprogramms zu erreichen sind.

Aktion 1

Aktion 1 ist als erster Meilenstein definiert. Angesiedelt vor der eigentlichen Projektdurchführung gibt sie Raum für den Aufbau und die Konsolidierung der Entwicklungspartnerschaft und einer auf einen zusätzlichen Gewinn zielenden transnationalen Partnerschaft.

Da es sich bei Entwicklungspartnerschaften um Netzwerke handelt, ist es besonders wichtig, die Entscheidungs-, Arbeits- und Kommunikationsstrukturen sowie die Managementfunktionen festzulegen (vgl. 4.4). Handlungsansätze, Arbeitshypothesen, Erfolgskriterien, der gemeinsame Arbeitsplan und der Kosten- und Finanzierungsplan werden erstellt. Ferner ist sowohl in der strukturellen Ausgestaltung der Entwicklungspartnerschaft als auch auf der Ebene der Teilprojekte die Umsetzung der Querschnittsthemen in angemessener Weise zu berücksichtigen. Jeder operative Partner ist gefordert, an einem Gender-Training teilzunehmen, in das auch die Einbeziehung der strategischen Partner empfohlen wird.

Neben der nationalen Kooperation bauen die Entwicklungspartnerschaften in Aktion 1 die transnationale Zusammenarbeit auf. Sie verständigen sich mit den transnationalen Partnern auf gemeinsame Aktivitäten und einen gemeinsamen Arbeitsplan. Zur Suche nach geeigneten Partnern steht die Europäische Datenbank (ECDB) zur Verfügung, in die zum 01. Januar 2005 alle Daten der an Aktion 1 beteiligten Entwicklungspartnerschaften eingetragen werden. Die Partnerschaft kann auch zu vergleichbaren Projekten aus Nicht-Mitgliedstaaten aufgebaut werden, wenn diese im Rahmen der Programme PHARE, TACIS, MEDA oder CARDS zuschussfähig sind.

Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft

Die Vereinbarung über die gemeinsame Strategie der Entwicklungspartnerschaft umschließt folgende Elemente:

- *Bewertung der auf dem Arbeitsmarkt bestehenden Ausgrenzungen, Diskriminierungen und Ungleichheiten innerhalb des betreffenden Themenbereichs und Gebiets bzw. Sektors*
- *darauf bezogene Ziele und Handlungsschwerpunkte*
- *detaillierter Arbeitsplan*
- *detaillierter Kosten- und Finanzierungsplan*
- *genaue Festlegung der Rolle der einzelnen Partner (operative und strategische Partner, nationale und transnationale Koordination, Zuwendungsempfänger, Mittelverwaltende Stelle und Evaluation)*
- *Regelungen für Leitung und Management*
- *Mechanismus und Methodik für die laufende Bewertung, einschließlich der Beschreibung nachprüfbarer Indikatoren, aus denen hervorgeht, wie Zielsetzungen, Outputs und Ergebnisse ermittelt und bewertet werden*
- *Erklärung der Bereitschaft zur Teilnahme an Aktion 3*
- *Strategie und Mechanismen zur Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern*
- *Strategie gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit*
- *Aktive Einbeziehung der Zielgruppen (Empowerment)*
- *Ansatz zum „Diversity Management“*
- *Offenheit für neue Partner und Akteure*

Der erste Meilenstein ist mit der Einreichung des gemeinsamen Vereinbarungsentwurfs aller Partner über die Entwicklungspartnerschaft beim Zuwendungsgeber erreicht, der auch die Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit – Transnational Co-operation Agreement (TCA) – einschließt. Die Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit wird in einem standardisierten Format vorgelegt und muss in die gemeinsame Datenbank „EQUAL transnational co-operation internet module“ (ETCIM) eingegeben werden.

Die Dauer der Aktion 1 kann bis zu sechs Monaten betragen. Nach Prüfung der Partnerschaftvereinbarungen erfolgt die „Bestätigung für Aktion 2“ durch den Zuwendungsgeber.

Aktion 2

Aktion 2 bezeichnet die eigentliche Durchführungsphase. In Aktion 2 setzen die Entwicklungspartnerschaften ihren Handlungsansatz um, entwickeln und erproben die von ihnen angestrebten Innovationen und kooperieren mit ihren transnationalen Partnern. Dabei sollen die Teilprojekte so flexibel konzipiert sein, dass sie sich im Projektverlauf ggf. an veränderte Rahmenbedingungen oder arbeitsmarktpolitische Bedarfe anpassen können.

Die in Aktion 2 integrierten Meilensteine beziehen sich auf die Umsetzung des in der Partnerschaftvereinbarung festgeschriebenen Arbeitsprogramms. Die Erreichung der Meilensteine wird jährlich überprüft und kann Anpassungen der Kostenpläne nach sich ziehen.

Aktion 3

Mit Aktion 3 (Mainstreaming) wird die Phase der Verallgemeinerung, Aufbereitung und Verbreitung der innovativen Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaften bezeichnet. Aktion 3, die parallel zur Aktion 2 stattfindet, gliedert sich in die Prozesse des horizontalen Mainstreaming und des vertikalen Mainstreaming. Am horizontalen Mainstreaming sind alle Entwicklungspartnerschaften beteiligt. Daher müssen bereits im Antrag Strategien festgelegt und im Finanzplan ausreichende Mittel kalkuliert werden. Aufgabe des vertikalen Mainstreaming ist der Transfer von Best-Practice-Ansätzen in die arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentarien. An diesem Teil der Aktion 3 wird nur eine geringere Zahl von Entwicklungspartnerschaften teilnehmen können.



Vereinbarung über die transnationale Zusammenarbeit – Transnational Co-operation Agreement (TCA)

Die Vereinbarung über die Transnationale Zusammenarbeit umschließt folgende Elemente:

- *Ergebnisorientiertes Arbeitsprogramm der transnationalen Partnerschaft*
- *Rolle der einzelnen transnationalen Partner*
- *Methoden zur gemeinsamen Entscheidungsfindung*
- *Organisatorische Regelung zur Verwirklichung des gemeinsamen Arbeitsprogramms*
- *Strategie und Methoden für die Begleitung und Bewertung der gemeinsamen Tätigkeiten*
- *Gemeinsamer transnationaler Kosten- und Finanzierungsplan*

3.2 Programmverwaltung und -begleitung

Am komplexen System der europäischen Strukturfondsförderung ist eine Vielzahl von Akteuren beteiligt. Deshalb bedarf es einiger stringenter Verfahrensmechanismen, die Information, Transparenz, Kontrolle und Intervention ermöglichen. Zusammen sollen sie die Effizienz und Wirksamkeit der Förderpolitik sichern.

Nationale Koordinierungsstelle

Die Nationale Koordinierungsstelle EQUAL ist im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Referat XB 4) angesiedelt. Sie ist zentrale Ansprechpartnerin für die Entwicklungspartnerschaften und kooperiert mit den anderen ESF-Strukturen.

Zu den Aufgaben der Nationalen Koordinierungsstelle zählen u.a.

- die Beratung und Begleitung der Entwicklungspartnerschaften in allen Antrags- und Projektphasen hinsichtlich des Handlungsansatzes wie auch bezüglich der Finanzplanung und -abwicklung,
- die Durchführung des Antragsverfahrens in Abstimmung mit dem Begleitausschuss und der Programmverwaltungsbehörde, die Erstellung der Zuwendungsbescheide, Mittelzahlungen an die Entwicklungspartnerschaften und Wahrnehmung von Prüfaufgaben,
- die Abstimmung mit den Mittelverwaltenden Stellen,
- Controlling und Datentransfer,
- die Unterstützung der Entwicklungspartnerschaften bei der Suche nach transnationalen Partnern und die Prüfung der Kooperationsvereinbarungen,
- die Entwicklung der Publizitätsstrategie, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Durchführung von Tagungen, Seminaren und Workshops auf Programmebene und
- die Koordination und Moderation der Mainstreamingaktivitäten.

Programmverwaltungsbehörde

Die Programmverwaltungsbehörde, das Referat XB 3, ist wie die Nationale Koordinierungsstelle im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit angesiedelt. Sie verwaltet die nach Deutschland fließenden Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds insgesamt und damit auch die Mittel der Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Die Programmverwaltungsbehörde überwacht die Beachtung der Gemeinschaftspolitiken und ist gegenüber der EU-Kommission für die ordnungsgemäße Umsetzung von EQUAL verantwortlich. Dazu zählen die Erstellung und ggfs. die Anpassung des Programmdokuments und der Förderrichtlinie, die Übersendung der Jahresberichte und der für das Programm notwendigen statistischen und finanztechnischen Daten. Sie ist zuständig für die Programmevaluation und organisiert die Halbzeitbewertung. Darüber hinaus ist sie einer der maßgeblichen Akteure im Rahmen des Mainstreamingprozesses.

Begleitausschuss

Eine Grundvoraussetzung für die Funktionsfähigkeit der Förderung des Europäischen Sozialfonds (ESF) ist eine formalisierte Kooperation aller Beteiligten, die auf unterschiedlichen Ebenen in die Programmplanung, -durchführung und -begleitung eingebunden sind. Das dieser Arbeitsteilung zugrunde liegende Prinzip wird als Partnerschaft bezeichnet. Die Einhaltung des Partnerschaftsprinzips wurde von der EU-Kommission für die Förderperiode 2000–2006 generell festgeschrieben. In der aktuellen EU-Förderstrategie wird nun von einer erweiterten und verstärkten Partnerschaft gesprochen:

- erweitert, weil die Partnerschaft auf regionale und lokale Behörden sowie auf die Wirtschafts- und Sozialpartner ausgeweitet wurde.
- verstärkt, weil die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen müssen, alle kompetenten Partner in die verschiedenen Phasen der Programmplanung und -umsetzung einzubeziehen.

Zur Umsetzung des Partnerschaftsgedankens wurden Begleitausschüsse zu den jeweiligen Programmen der Mitgliedstaaten eingerichtet. Sie agieren entsprechend den Bedingungen der jeweiligen Planungsdokumente der Gemeinschaftsinitiative EQUAL auf nationaler Ebene. Im deutschen Begleitausschuss sind Vertreterinnen und Vertreter der maßgeblichen Bundes- und Länderressorts

sowie die relevanten gesellschaftlichen Gruppen einschließlich der Wirtschafts- und Sozialpartner präsent. Mit Hilfe dieses Gremiums werden die Effizienz und die Qualität der durchgeführten Programmumsetzung geprüft und kontrolliert. Der EQUAL-Begleitausschuss bestimmt ferner die strategische Ausrichtung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, er wählt die zu fördernden EQUAL-Entwicklungspartnerschaften aus und nimmt Steuerungsfunktionen insbesondere im Bereich des vertikalen Mainstreaming wahr.

EU-Kommission

Die EU-Kommission ist Initiatorin und programmführende Stelle der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Mit der „Mitteilung der Kommission an die Mitgliedstaaten zur Festlegung der Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL über die transnationale Zusammenarbeit bei der Förderung neuer Methoden zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten jeglicher Art im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt“ wurden seitens der Kommission die Programmziele und die Programmstruktur definiert. Auf diesen Leitlinien aufbauend setzen die Mitgliedstaaten jeweils ein eigenes, mit der EU-Kommission abgestimmtes Programm um, das in Deutschland die Bezeichnung PGI trägt (Programm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2006). Am 30.12.2003 wurden die angepassten Leitlinien der Kommission für die 2. Förderrunde veröffentlicht.

Die Kommission legt einen einheitlichen Zeitplan für die Umsetzung von EQUAL in den Mitgliedstaaten fest. Diese belegen gegenüber der EU-Kommission in jährlichen Berichten und der Halbzeitbewertung den jeweiligen Durchführungsstand von EQUAL.

Ferner steuert die EU-Kommission den Mainstreamingprozess auf EU-Ebene. Sie betreibt ferner die europäische EQUAL-Projektdatenbank ECDB und das „EQUAL transnational co-operation internet module“ (ECTIM), in das die transnationalen Partnerschaften eingetragen werden.



Programmevaluation

Die Erfolgskontrolle der GI EQUAL erfolgt durch eine umfassende Validierung, die auf zwei Ebenen ansetzt. Sowohl auf der Programmebene als auch auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften ist es Aufgabe, Methoden zu entwickeln, die eine Analyse und Bewertung der Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaften und des EQUAL-Programms insgesamt gewährleisten. Eines der wichtigsten Ziele der Evaluation liegt hierbei in der Bewertung der Aktivitäten und Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaften und in der Analyse der zugrunde liegenden Wirkungsfaktoren. Durch die Bewertung können gute Lösungsansätze zur Beseitigung von Diskriminierung und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt transparent gemacht und somit das Mainstreaming innovativer Ansätze unterstützt werden.

Die Evaluatorinnen und Evaluatoren der Entwicklungspartnerschaften sind dazu verpflichtet, der Programmevaluation Daten zur Verfügung zu stellen, die diese auf Programmebene zusammenführt. Bezüglich der zu erhebenden Daten ist dabei ein „common minimum“ – ein Mindestbestand an quantitativen und qualitativen Indikatoren zu berücksichtigen.

Die Programmevaluation leistet den Entwicklungspartnerschaften Hilfestellung bei der Analyse und Bewertung. Gleichzeitig soll ein themenbezogener Diskussions- und Austauschprozess zwischen den Evaluatoreninnen und Evaluatoren der Entwicklungspartnerschaften initiiert und koordiniert werden.

Öffentlichkeitsarbeit

Ziel der Publizitätsmaßnahmen ist es, die Öffentlichkeit darauf aufmerksam zu machen, welchen Beitrag EQUAL und der Europäische Sozialfonds zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt leisten. In der breiten Öffentlichkeit soll das Bewusstsein für die EQUAL-Thematik geschärft werden. Des Weiteren sind Publizitätsmaßnahmen als Mittel der Verbreitung von Innovationen in der Fachpraxis und in den Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitiken des Bundes und der Länder von zentraler Bedeutung für das Mainstreaming. Die Publizitätsmaßnahmen richten sich daher sowohl an fachlich Interessierte (öffentliche Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartner, Wirtschaftsverbände, politische Entscheidungsträger etc.) als auch an Personen oder Einrichtungen, die direkt von EQUAL profitieren, und die breite Öffentlichkeit. Den Publizitätsmaßnahmen kommt damit in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL eine hohe Bedeutung zu. Für die Umsetzung besteht in der Nationalen Koordinierungsstelle ein eigener Arbeitsbereich.

Die Durchführung der Publizitätsmaßnahmen erfolgt auf der Grundlage folgender Verordnungen:

- VO (EG) Nr. 1260/1999 des Rates mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds
- VO (EG) Nr. 1159/2000 der EU-Kommission über die von den Mitgliedstaaten zu treffenden Informations- und Publizitätsmaßnahmen für die Interventionen des Strukturfonds

- Ergänzung zum Programm im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland im Zeitraum 2000-2006
- Publizitäts- und Kommunikationsplan für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL 2000-2006

Zentrale Elemente der Publizitätsmaßnahmen auf Programmebene sind die Programmwebsite, der vierteljährlich herausgegebene Newsletter, Broschüren, Plakate, Video- und Filmpräsentationen und sonstige Informationsmaterialien. Hinzu kommt die Pressearbeit, die Organisation und Durchführung regelmäßiger Veranstaltungen und die Beteiligung an Ausstellungen und Messen.

Daneben sind alle Entwicklungspartnerschaften gefordert, auf Projektebene eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit umzusetzen und dafür Mittel in ihre Kosten- und Finanzierungspläne einzustellen. Neben einer breiten Palette öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen sollten auch eigene Websites der Entwicklungspartnerschaften gestaltet werden. Die Verknüpfung dieser Websites mit der Programmwebsite wird durch die Nationale Koordinierungsstelle sichergestellt.

Die Präsentation von EQUAL in der Öffentlichkeit erfolgt auf Basis eines in Teilen vereinheitlichten Erscheinungsbildes, das neben der Nutzung des EQUAL-Programmlogos die Logos der EU, des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und weitere gemeinsame Gestaltungselemente einschließt und das den Wiedererkennungswert von EQUAL erhöht.

Die Nationale Koordinierungsstelle unterstützt die Entwicklungspartnerschaften und die im Rahmen des horizontalen Mainstreaming gebildeten Thematischen Netzwerke bei der Umsetzung ihrer Öffentlichkeitsarbeit und bei der Vernetzung von Publizitätsmaßnahmen.





3.3 Elektronische Datenverarbeitung

Website

Die Website der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist ein umfassender Pool mit allen wesentlichen Informationen zur Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative in Deutschland. Sie ist im Internet unter www.equal-de.de zu erreichen.

Neben ausführlichen Informationen über Inhalte, Themenbereiche und den Zeitplan von EQUAL findet sich eine Sammlung aller bestehenden Entwicklungspartnerschaften mit Adressen, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern sowie eine umfangreiche Linksammlung. Im Downloadbereich stehen die maßgeblichen Programmdokumente, Arbeitshilfen, Formulare und Informationsschriften für Entwicklungspartnerschaften zur Verfügung. Ein Newsticker liefert regelmäßig Hinweise zu aktuellen Entwicklungen rund um die Themen nationale und europäische Beschäftigungsförderung sowie zu Veranstaltungen.

Des Weiteren dient die EQUAL-Website als Einstiegsseite für die Kommunikationsplattform und den geschützten Bereich, wo Träger aus der 1. Förderrunde die Software Mephisto zur Verwaltung ihres Projektes herunterladen können.

Kommunikationsplattform

Die Kommunikationsplattform der Gemeinschaftsinitiative ist ein sicheres und vielseitiges Medium zur gezielten Verbreitung von digitalen Informationen. Sie ist über die Website der GI EQUAL unter <http://www.equal-de.de/kp> zu erreichen.

Die Plattform ermöglicht die interaktive Kommunikation zwischen Entwicklungspartnerschaften und EQUAL-Netzwerken. Während von herkömmlichen Websites nur Informationen entnommen werden können, sind die Nutzer der Kommunikationsplattform selbst in der Lage Beiträge einzustellen, Dokumente zu publizieren und auf Beiträge anderer Nutzerinnen und Nutzer zu reagieren. Damit lassen sich Diskussionen über unterschiedliche Themen sehr effizient, preisgünstig sowie zeitlich und räumlich unabhängig durchführen.

Jeder Entwicklungspartnerschaft steht ein eigener virtueller Raum zur Verfügung, auf den nur sie selbst zugreifen kann. Zudem besitzt jede Entwicklungspartnerschaft einen öffentlichen Ordner für programminterne User und die interessierte Öffentlichkeit. Über diesen Weg lassen sich auch Ergebnisse der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft verbreiten.

Eine ähnliche Struktur existiert zudem für jedes Nationale Thematische Netzwerk. Neben den genannten Foren gibt es weitere für den Austausch der Mittelverwaltenden Stellen und der Evaluatorinnen und Evaluatoren.

European Common Database (ECDB)

Die European Common Database (ECDB) ist die zentrale Datenbank aller über EQUAL finanzierten Projekte aus allen teilnehmenden Staaten. Sie enthält aus der 1. Förderrunde Daten von 1386 Entwicklungspartnerschaften aus 17 Staaten (EU, Tschechien und Ungarn) und dient in erster Linie zur Information der interessierten Öffentlichkeit über bereits bestehende Vorhaben und deren Umsetzung. Dabei stehen Sortierungen nach Staaten und Themenbereichen sowie diverse Suchalgorithmen zur Verfügung.

Eine zweite wichtige Funktion kommt der ECDB z.B. in der Aktion 1 bei der Partnersuche für die transnationale Zusammenarbeit zu. Interessierte Entwicklungspartnerschaften können sich über die Inhalte der Partnerschaften aus einem bestimmten Land oder einen bestimmten inhaltlichen Schwerpunkt informieren und Kontakt zu den entsprechenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern herstellen.

Die ECDB ist zu erreichen unter:
<https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/index.jsp?lang=de>

4 Hinweise zur Antragstellung für die 2. Förderrunde

4.1 Zeitplan

Am 01. Januar 2005 soll in allen EU-Mitgliedstaaten die 2. EQUAL-Förderrunde starten, in die auch die Beitrittsländer gleichberechtigt einbezogen sind. Der 2. Förderrunde vorgeschaltet ist ein von den Mitgliedstaaten und Beitrittsländern individuell zu gestaltendes Antragsverfahren.

Das deutsche Antragsverfahren wird aufgrund der erwarteten großen Zahl von Interessenten in mehreren Schritten umgesetzt. Es startete im Oktober 2003 mit einer Serie von regionalen Informationsveranstaltungen, denen im März 2004 der Aufruf zur Einreichung von Interessenbekundungen folgt. Aus diesen Interessenbekundungen werden im August 2004 die innovativsten und aussichtsreichsten Entwicklungspartnerschaften zur Antragstellung aufgefordert.

Hinweis:

Änderungen im Zeitplan sind noch möglich. Sie werden zeitnah auf der EQUAL-Programmwebsite bekanntgegeben.

Der Start der Aktion 1, die dem Aufbau der Entwicklungspartnerschaften dient, ist für Januar 2005 vorgesehen. Nach Vorliegen der Vereinbarung über die Entwicklungspartnerschaft und der Validierung des transnationalen Dokuments erfolgt bis zum 30.06.2005 die Bestätigung für Aktion 2. Parallel zur Aktion 2 beginnt die Aktion 3, die der Verbreitung von Ergebnissen dient.

Die folgenden Ausführungen sollen alle an einer Mitwirkung an EQUAL Interessierten über grundlegende Fragen informieren und Hilfestellungen für die Antragstellung vermitteln.

Ablauf der 2. Antrags- und Förderrunde



Stand: Januar 2004



4.2 Erfahrungen aus der 1. Förderrunde

Seit dem Start der 1. Förderrunde am 16. Januar 2002 arbeiten in Deutschland 109 Entwicklungspartnerschaften an der Umsetzung innovativer Handlungsstrategien gegen Diskriminierung jeglicher Art auf dem Arbeitsmarkt.

Jedes neue Förderprogramm bringt bei der Konzeptionierung unerwartete Fragestellungen und Probleme mit sich. Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL bildet da keine Ausnahme. Im Gegenteil: Da es sich bei EQUAL um ein ambitioniertes Programm handelt, war die Gewöhnungsphase an das Programm sowie die Zeit des „Sich-aufeinander-Einspielens“ von Zuwendungsgeber und Zuwendungsempfänger möglicherweise länger als gemeinhin üblich. Auf beiden Seiten, also beim Zuwendungsgeber wie auch bei den Antragstellern, ergaben sich teilweise sehr schwierige Situationen. Nachfolgend werden bisherige wichtige Erfahrungen beschrieben und die sich daraus ableitenden Lehren, d.h. Veränderungen hinsichtlich der Gestaltung der 2. Förderrunde, dargelegt.

Antragsverfahren und Aufbau der Entwicklungspartnerschaften

Interessenbekundungen

Die Vorgaben für die Interessenbekundungen der 1. Förderrunde waren sehr detailliert und somit sehr arbeitsintensiv in der Vorbereitung. Aufgrund der zu erwartenden hohen Beteiligung wird auch dem Antragsverfahren der 2. Förderrunde ein Interessenbekundungsverfahren vorgeschaltet sein. Dieses wird jedoch für alle Beteiligten einfacher in der Vorbereitung bzw. Beteiligung und übersichtlicher in der Durchführung werden.

Zuwendungsbescheiderteilung

Eine weitere Vereinfachung bezieht sich auf die Verringerung der Anzahl der Zuwendungsbescheide. Waren in der 1. Förderrunde zwei Zuwendungsbescheide notwendig, wird es für die 2. Förderrunde nur noch einen Zuwendungsbescheid für die Aktionen 1, 2 und 3 geben.

Mittelverwaltende Stellen

In der 1. Förderrunde waren erst relativ spät die Voraussetzungen für die Arbeitsaufnahme der Mittelverwaltenden Stellen gegeben. Die meisten Entwicklungspartnerschaften konnten erst für die Aktion 2 und 3 einen Vertrag mit ihrer Mittelverwaltenden Stelle abschließen. In der 2. Förderrunde sollen die Mittelverwaltenden Stellen bereits in Aktion 1 tätig werden, um zuwendungsrechtliche Aspekte und Kofinanzierungsfragen möglichst frühzeitig abzusichern. Damit ist eine Erleichterung der Arbeit sowohl für die Zuwendungsempfänger als auch für die Nationale Koordinierungsstelle zu erwarten.

Evaluierung

Aufgrund zeitlicher Verzögerungen im Vorfeld des Programms konnte der Programmevaluator für die 1. Förderrunde seine Tätigkeit erst relativ spät aufnehmen, während die Projektevaluation zum Teil bereits sehr früh ihre Arbeit begonnen hat. Aus diesem Grund war die Abstimmung zwischen beiden hinsichtlich der Erarbeitung gemeinsamer Programmindikatoren relativ schwierig. Für die 2. Förderrunde ist ein frühzeitiger Beginn der Programmevaluation vorgesehen, was auch den Einstieg der Projektevaluatorinnen und Projektevaluatoren in ihre Arbeit erleichtern wird.

Umsetzung der Entwicklungspartnerschaften

Arbeitsschwerpunkte einzelner Entwicklungspartnerschaften

Nicht wenige Entwicklungspartnerschaften haben in der 1. Förderrunde hinsichtlich der thematischen Schwerpunkte ein sehr breites Spektrum abgedeckt. Dieses führt dazu, dass eine Konzentration auf die Lösung wichtiger Probleme häufig relativ schwer fällt.

Nicht alle Schwerpunkte müssen jedoch bedient werden. Zur gezielten Bearbeitung von Problemen sollten die Entwicklungspartnerschaften in der 2. Förderrunde daher deutlicher auf die Bündelung ihrer Ressourcen achten und sich bei der Konzeptionierung der Teilprojekte auf die konkrete Zielsetzung der Entwicklungspartnerschaft und auf den ausgewählten thematischen Schwerpunkt orientieren. Dies trägt auch zu einer Reduzierung und damit zu einer koordinations- und verwaltungsmäßig handhabbaren Anzahl von Teilprojekten bei.

Einbindung der strategischen Partner

Anzahl der strategischen Partner: Eine lange Liste strategischer Partner erhöht nicht automatisch die konzeptionelle Qualität. Viel wichtiger ist die Frage nach dem möglichen Beitrag jedes einzelnen Partners hinsichtlich der Schaffung von Synergieeffekten, des Aufbaus eines Kompetenzpools, der Zielerreichung und der Ergebnisverwertung der Entwicklungspartnerschaft nach innen wie nach außen.

Für das Auswahlverfahren zur 2. Förderrunde bedeutet dies, dass der qualitative Aspekt gegenüber dem quantitativen im Hinblick auf die Bedeutung der strategischen Partner für die jeweilige Entwicklungspartnerschaft an Gewicht zunehmen wird.

Frühzeitige Einbindung: Insbesondere die frühzeitige Einbindung der strategischen Partner trägt in der Regel erheblich zur Erstellung einer qualitativ hochwertigen Konzeption bei. Geschieht dieses nicht, ist das Mitwirkungspotenzial der strategischen Partner zumeist nicht nachhaltig genug eingebunden.

Für die 2. Förderrunde wird empfohlen, die strategischen Partner bereits während der Interessenbekundung, spätestens jedoch zur Antragstellung intensiv mit einzubeziehen, da nur auf diese Weise eine nachhaltige regionale Einbindung erreicht werden kann.

Reflektierende und unterstützende Einbindung: In der aktuellen 1. Förderrunde ist die Einbindung der strategischen Partner nicht bei allen Entwicklungspartnerschaften optimal gewährleistet. Die strategischen Partner sollten beim Aufbau der Entwicklungspartnerschaft noch mehr als bisher eine reflektierende und unterstützende Rolle einnehmen und ihre Kompetenzen einbringen. Bereits in der aktuellen Phase im Rahmen der Begleitung sowie bei der Auswahl für die 2. Förderrunde und in der anschließenden Umsetzung wird seitens des Zuwendungsgebers verstärkt auf die Einbindung der strategischen Partner, insbesondere bei konzeptionellen Prozessen und bei der Präsentation von (Zwischen-) Ergebnissen, geachtet.

Anzahl der operativen Partner

Mit der Anzahl der operativen Partner (Teilprojekte) steigen automatisch die zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an das Netzwerkmanagement. Kurz gesagt: je mehr operative Partner dem Netzwerk angebunden sind, umso schwieriger wird das Management und ab einer bestimmten Netzwerkgröße kehrt sich der Vorteil des Netzwerknutzens um. Entscheidungsprozesse gestalten sich schwieriger, die Vernetzung nimmt einen zu großen Raum ein, der Anteil der Verwaltungsaktivitäten steigt auf Kosten der Inhalte.

Für die kommende 2. Förderrunde wird daher empfohlen, hinsichtlich der Netzworkebildung noch stärker auf die für die Umsetzung des Handlungsansatzes geeigneten Partner und auf deren konzeptionelle Beiträge zur Gesamtstrategie der Entwicklungspartnerschaft zu achten.

Anzahl der transnationalen Partner

Die Anmerkungen bezüglich der nationalen Netzwerke treffen genauso auf die transnationalen Netzwerke zu. Auch hier sollte darauf geachtet werden, dass die Kooperationen mit den transnationalen Partnern überschaubar, steuerbar und produktiv gestaltet werden. Erfahrungen in vielen Netzwerken haben gezeigt, dass transnationale Netzwerke mit „zu vielen“ Partnern dazu neigen, sich in mehrere Gruppen zu teilen. Der trennende bzw. verbindende Faktor ist dann in der Regel die Sprache, weniger die fachliche Passung der Partner. In solchen Fällen haben die Koordinatoren nicht selten große Schwierigkeiten, transnationale Netzwerke effektiv zu managen. Es sollte daher in der 2. Förderrunde besonderer Wert auf eine optimale arbeitsfähige Größe des transnationalen Netzwerks gelegt werden. Wie bereits in der Vergangen-



heit wird die Nationale Koordinierungsstelle EQUAL hierauf im Rahmen der Validierung der transnationalen Kooperationsvereinbarungen achten. Darüber hinaus gilt weiterhin der Grundsatz, dass mehr als eine Kooperationsvereinbarung nicht erwünscht, da in der Regel ineffektiv, ist.

Finanzierung

Stichtagsmeldungen, die den Ausgabenstand in den jeweiligen Entwicklungspartnerschaften darstellen, sind die Grundlage für den Abruf von EU-Finanzmitteln. Unvollständige Zuarbeiten von einigen Entwicklungspartnerschaften führten in der Vergangenheit zu Finanzierungsengpässen, welche sich bis auf die einzelnen Teilprojekte auswirkten.

Auch in der 2. Förderrunde können Erstattungsanträge an die EU erst nach Überprüfung der jeweils eingereichten Stichtagsmeldung gestellt werden. Erst danach werden Mittelauszahlungen an die Entwicklungspartnerschaften geleistet. Die Entwicklungspartnerschaften wie auch die Teilprojekte müssen sich daher auf eine Vorfinanzierung ihrer Projektaktivitäten einrichten.

Transparenz bei Problemen

Die aktuelle Arbeit der Beraterinnen und Berater der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL zeigt immer wieder wie wichtig es ist, dass der Zuwendungsgeber frühzeitig über problematische Entwicklungen innerhalb der Entwicklungspartnerschaft unterrichtet wird. Es ist festzustellen, dass nach rechtzeitiger Information über Schwierigkeiten oder Missstände in dem einen oder anderen Netzwerk schwerwiegende Folgen für die Entwicklungspartnerschaft, bzw. die Partner, in aller Regel abgewendet werden können. Andererseits kann der Schaden ungleich höher werden, wenn dieser beispielsweise erst im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen sichtbar wird. Daher die Bitte für die 2. Förderrunde, Transparenz auch bei Problemen zuzulassen.



Transparenz bei konzeptionellen Veränderungen

Konzeptionelle Veränderungen müssen rechtzeitig, d.h. in der Regel vor ihrem Inkrafttreten beantragt und bewilligt werden. Wird dieser Grundsatz nicht eingehalten, kann es zu großen Schwierigkeiten kommen, da die in diesem Bereich getätigten Ausgaben nicht über den Zuwendungsbescheid gedeckt sind.

Die Empfehlung für die 2. Förderrunde lautet daher, etwaige konzeptionelle Veränderungen rechtzeitig bei der zuständigen Beraterin oder beim zuständigen Berater der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL zu beantragen.

4.3 Das Antragsverfahren zur 2. Förderrunde

Die Gesamtkosten von Entwicklungspartnerschaften werden auf maximal 5 Mio. Euro begrenzt (ESF-Mittel und nationale Kofinanzierung).

Der ESF-Interventionssatz bemisst sich dabei danach, ob die Entwicklungspartnerschaften ihren Handlungsansatz in Ziel 1-Gebieten (neue Bundesländer und bis zum 31. 12. 2005 Ost-Berlin) oder in Nicht-Ziel 1-Gebieten (alte Bundesländer und West-Berlin sowie ab dem 01. 01. 2006 auch Ost-Berlin) umsetzen. Die jeweiligen ESF-Interventionssätze sind dem Aufruf zur Interessensbekundung und der gleichzeitig veröffentlichten Förderrichtlinie zu entnehmen. Entwicklungspartnerschaften haben ferner die Möglichkeit, Projekte in beiden Zielgebieten durchzuführen. Hierbei ist zu beachten, dass die Ausgaben- und Finanzplanung für die Aktivitäten in beiden Zielgebieten getrennt erfolgen muss.

In der Interessensbekundung werden Sie u.a. um die Skizzierung der folgenden grundlegenden Aspekte Ihrer Projektidee gebeten

- *Themenbereich und Angaben zum Interventionsbereich*
- *Problemaufriss und arbeitsmarktpolitische Ziele*
- *Geplante Tätigkeiten zur Umsetzung der Ziele*
- *Instrumente und Methoden zur Überprüfung der Zielerreichung*
- *Innovativer Ansatz und integrierter Handlungsansatz*
- *Umsetzung der Querschnittsthemen und der übergreifenden Instrumente*
- *Mainstreaming-Ansatz*
- *Partnerstruktur der Entwicklungspartnerschaft*
- *Transnationalität*
- *Finanzübersicht auf Ebene der Entwicklungspartnerschaft*

Service zur 2. Förderrunde auf der EQUAL-Website

■ Aktuelle Informationen

Die Nationale Koordinierungsstelle EQUAL wird das Antragsverfahren durch die Veröffentlichung aktueller Informationen auf der EQUAL-Website (Stichwort: Informationen zur 2. Förderrunde) begleiten.

■ FAQ

Um Transparenz sicherzustellen werden Fragen aus dem Kreis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Interessensbekundung in eine FAQ-Liste aufgenommen und dort, für alle Interessenten abrufbar, beantwortet.

■ Kontakt- und Ideenbörse

Zur Unterstützung beim Aufbau der Entwicklungspartnerschaften steht auf der Website seit dem 06.02.2006 eine elektronische Kontakt- und Ideenbörse zur Verfügung. Sie dient dem Austausch von Ideen und der Suche nach Partnern. Dabei können Anfragen entweder sortiert nach Themenbereich oder aber sortiert nach Bundesland eingetragen werden.

Interessensbekundung

Die Interessensbekundung bildet die Grundlage für die Bewertung und Auswahl derjenigen Entwicklungspartnerschaften, die in dem sich anschließenden Antragsverfahren zur Antragstellung aufgefordert werden. Die Bewertung erfolgt dabei nach regionalen, thematischen und qualitativen Kriterien. In die regionalen Aspekte fließt eine Bewertung der Bundesländer ein. Die thematische Bewertung erfolgt im Rahmen der durch den indikativen Finanzplan vorgegebenen Prioritäten. Das Formular wird von der Nationalen Koordinierungsstelle auf der EQUAL-Website zur Verfügung gestellt.



Antragstellung

Entwicklungspartnerschaften, die nach Abschluss des Verfahrens der Interessenbekundungen vom EQUAL-Begleitausschuss ausgewählt wurden, werden aufgefordert, bei der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL im BMWA (Referat XB 4) einen Antrag zu stellen. Dieser ist Grundlage für die Prüfung der Handlungsansätze und Finanzierungspläne und damit für die Auswahl derjenigen Entwicklungspartnerschaften, die für die 2. Förderrunde zugelassen werden. Dieser Antrag wird Ihnen durch die Bewilligungsbehörde zur Verfügung gestellt. Die in dem Formular abgefragten Informationen beziehen sich auf inhaltliche und finanztechnische Fragenstellungen. Darüber hinaus werden weitere zuwendungsrechtliche Informationen abgefragt.

Die inhaltlichen Fragen beziehen sich insbesondere auf die Programminhalte, die im Programmplanungsdokument der GI EQUAL für die Bundesrepublik Deutschland festgelegt wurden. Insbesondere der beschriebene integrierte Handlungsansatz muss den Kriterien in den Kapiteln 2 bis 5 dieses Dokuments genügen.

Bei der Beschreibung des Konzepts empfiehlt sich das folgende methodische Vorgehen:

- Stellen Sie die Ausgangssituation, den Problemhintergrund, die Einbindung in regionale oder sektorale Entwicklungserfordernisse und die zu erreichende Zielgruppe dar.
- Zeigen Sie Lösungsansätze, Lösungswege und den Mehrwert Ihres Handlungsansatzes auf. Skizzieren Sie dabei Ihr geplantes Projektmanagement und beschreiben Sie die einzelnen Etappen der Projektentwicklung.
- Erarbeiten Sie einen Bildungsplan für die potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihres Handlungsansatzes, der klar die Inhalte der Qualifizierung aus den zu lösenden Aufgaben ableitet. Achten Sie darauf, dass auch der zeitliche Ablauf den geplanten Meilensteinen des Projekts entspricht.

Neben den inhaltlichen und finanztechnischen Anforderungen müssen Sie als Antragstellerin und als Antragsteller zusätzlich noch einige formale Voraussetzungen erfüllen:

- Sie sollten nachweisen, dass Sie Projektmanagement-erfahrung insbesondere in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik haben. Erfahrungen in der Netzwerkarbeit sollten ebenfalls vorhanden sein.
- Die Rechts- und Vertragsverhältnisse Ihrer Institution müssen nachgewiesen werden (z.B. Gesellschaftsvertrag, Registerauszug aus Vereinsregister). Aus diesen Unterlagen sollte auch deutlich zu erkennen sein, wer im Namen Ihrer Institution Rechtsgeschäfte abschließen darf.
- Die betriebswirtschaftliche Situation Ihrer Entwicklungspartnerschaft muss es ermöglichen, Ihre Ausgaben eventuell für eine gewisse Zeit vorzufinanzieren.

Hinweis:

Achten Sie darauf, in ihren Finanzplan auch ausreichende Mittel für die Beteiligung am horizontalen Mainstreaming (Aktion 3) und für Öffentlichkeitsarbeit einzustellen.

Zuwendungsbescheid

EQUAL wird, wie oben beschrieben, durch die Entwicklungspartnerschaften in drei Aktionen durchgeführt. Neu ist für die 2. Förderrunde, dass es einen Zuwendungsbescheid für die Aktionen 1 bis 3 geben wird, wobei die Mittel für die Aktionen 2 und 3 jedoch per Auflage bzw. per Bedingung zunächst gesperrt sind. Die Bewilligung der gesperrten Mittel kann jeweils nach Überprüfung der Ergebnisse von Aktion 1 durch den Zuwendungsgeber erfolgen.

In Aktion 1 muss die Entwicklungspartnerschaft ihren Handlungsansatz konkretisieren, ihren Kooperationsvertrag zwischen den operativen Partnern erstellen, ihr transnationales Dokument einreichen und einen schlüssigen Organisations- und Arbeitsplan vorlegen. Sind diese Bedingungen erfüllt, kann die Entwicklungspartnerschaft an den Aktionen 2 und 3 teilnehmen. Bei Nichterfüllung des Zweckes für Aktion 1 muss der Bescheid widerrufen werden.

4.4 Aufbau von Entwicklungspartnerschaften

Im deutschen EQUAL-Programm werden alle Förderbereiche umgesetzt. Die Entwicklungspartnerschaften können dabei entweder einen regionalen oder einen sektoralen Handlungsansatz wählen.

Der Anteil der regionalen Entwicklungspartnerschaften wird in der 2. Förderrunde etwa drei Viertel betragen. Im Rahmen der Bewertung der Interessenbekundung werden die Bundesländer bei diesen potenziellen Entwicklungspartnerschaften die Passung zu ihren jeweiligen arbeitsmarktpolitischen Prioritäten prüfen. Die anderen Entwicklungspartnerschaften werden sektoral sein, darunter auch alle Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich Asylbewerberinnen und Asylbewerber.

Entwicklungspartnerschaften sind komplexe Arbeits- und Kommunikationseinheiten, die unter dem Dach einer Kooperationsvereinbarung eine gemeinsame Zielsetzung mit einem gemeinsamen Arbeitsplan verfolgen.

Zwei Arten von Entwicklungspartnerschaften

- *Geografische Entwicklungspartnerschaften entwickeln Handlungsstrategien zum Abbau vorliegender Diskriminierung am Arbeitsmarkt auf lokaler oder regionaler Ebene (z.B. Stadt, Arbeitsamtsbezirks)*
- *Sektorale Entwicklungspartnerschaften gehen von einem überregionalen Handlungsansatz aus und entwickeln Innovationen gegen Diskriminierung z.B. in einem Wirtschaftssektor oder für spezifische Zielgruppen.*

Partnerschaftlicher Prozess

Aufbau und Kommunikation einer Entwicklungspartnerschaft sind partnerschaftliche Prozesse, für deren Realisierung schon beim Aufbau der Entwicklungspartnerschaft ein angemessener Rahmen und zielführende Kommunikationsstrukturen grundlegend sind. Bereits vor der Antragstellung sollten daher weitreichende Überlegungen angestellt werden.

Partner einer Entwicklungspartnerschaft

- *Operative Partner setzen die Ziele der Entwicklungspartnerschaft um, führen Teilprojekte durch oder übernehmen koordinierende und administrative Aufgaben.*
- *Strategische Partner sind an der Entwicklung der Projektstrategie und der projektübergreifenden Handlungsansätze beteiligt. Sie sind maßgebliche Akteure des Mainstreaming auf regionaler Ebene.*

Nicht alle Akteure einer Entwicklungspartnerschaft müssen eigene Projekte durchführen, denn es gibt zwei Ebenen der Beteiligung:

- Operative Partner setzen als Kernakteure die Ziele der Entwicklungspartnerschaft um. Sie führen Teilprojekte durch oder übernehmen koordinierende und administrative Aufgaben. Innerhalb der operativen Ebene müssen eine Reihe von Fragen partnerschaftlich geklärt werden: Welche Rolle spielen die einzelnen Partner, wie sieht eine sinnvolle Arbeitsteilung aus, wer koordiniert die Arbeit und sichert den Informationsfluss und wie stehen die einzelnen Projekte zueinander in Beziehung? Wer hat welche Kompetenzen? Und schließlich: Welche Partner sind für die Zielerreichung unentbehrlich?
- Strategische Partner entwickeln auf einer erweiterten Handlungsebene gemeinsam mit den operativen Partnern eine grundlegende Projektstrategie und passen sie im Projektverlauf an. Gemeinsam mit den strategischen Partnern werden projektübergreifende Orientierungen diskutiert und umgesetzt. Zu den strategischen Partnern von Entwicklungspartnerschaften zählen u.a. Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen, Arbeitsverwaltungen und Bundesländern sowie der Zielgruppen und Repräsentanten gesellschaftlicher Gruppen und Verbände. Damit werden auf der strategischen Ebene bereits potenzielle Abnehmer der zu entwickelten Innovationen einer Region oder eines Wirtschaftssektors beteiligt. Nicht zuletzt aufgrund der Mainstreaming-Funktion sind die Entwicklungspartnerschaften gefordert, Wege zur effektiven Einbindung der strategischen Partner zu entwickeln.





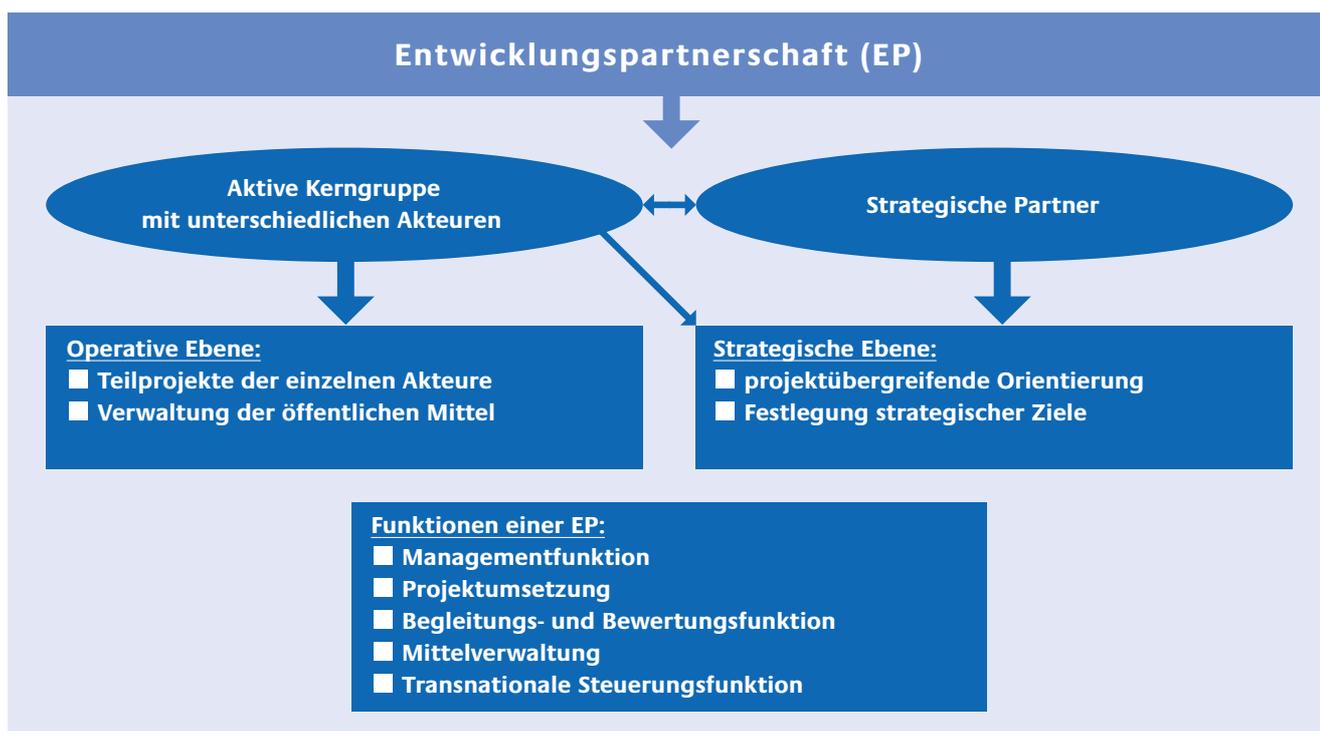
Auf der operativen Ebene der Entwicklungspartnerschaft sind verschiedene Funktionsbereiche zu unterscheiden:

- Teilprojekte setzen die arbeitsmarktpolitischen Modellprojekte im Rahmen der gemeinsamen Strategie der Entwicklungspartnerschaft um.
- Die Koordination steuert anhand des gemeinsam erarbeiteten Arbeits- und Organisationsplans die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft, stellt den Informationsfluss sicher, vernetzt die Akteure, stellt die notwendige Infrastruktur für den partnerschaftlichen Prozess zur Verfügung und rechnet die Projekte ab.
- Die transnationale Koordination steuert die transnationalen Tätigkeiten und fungiert damit als Ansprechpartner für die ausländischen Partner. Sie organisiert den transnationalen Arbeitsprozess und sichert die Arbeitsergebnisse, die auf transnationaler Ebene erreicht wurden.
- Die Evaluation begleitet und bewertet die gemeinsame Arbeit der Partner, indem sie ein Qualitätssicherungskonzept entwickelt und durchführt. Sie definiert die dazu notwendigen Indikatoren, die Art und den Umfang der zu erhebenden Daten. Die Evaluation

stellt somit den Partnern die notwendigen Informationen zur Verfügung, um die Zielerreichung verfolgen zu können.

- Die Mittelverwaltende Stelle ist verantwortlich für den ordnungsgemäßen und ESF-konformen Einsatz und die Nachweisführung der Finanzmittel. Sie erstellt die Mittelanforderungen an den Zuwendungsgeber anhand des bestätigten Ausgabenplans, überprüft die getätigten Ausgaben und stellt diese anhand von Beleglisten zusammen. Weiterhin prüft sie die Verwendung der Mittel bei den einzelnen Projekten und erstellt aus diesen Einzelabrechnungen die Verwendungsnachweise der Entwicklungspartnerschaft. Mittelverwaltende Stellen können alle Organisationen sein, die langjährige ESF-Erfahrung haben, die das deutsche Zuwendungsrecht beherrschen und die evtl. bereits Bewilligungsstelle für ESF-Fördermittel waren.

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL sieht mit der Aktion 1 eine eigene Projektphase für den Aufbau der Entwicklungspartnerschaft im Vorfeld der eigentlichen Durchführung vor. Ziele, Arbeitsplan und Arbeitsstrukturen müssen in einer verbindlichen Vereinbarung festgeschrieben werden.





Wie funktioniert die Arbeit in Entwicklungspartnerschaften?

In einer Entwicklungspartnerschaft sollen die arbeitsmarktpolitisch relevanten Akteure einer Region oder eines Sektors vertreten sein. Dazu zählen alle, die mit innovativen Ideen, mit Fachwissen und Erfahrungen zu einer gemeinsamen Zielerreichung beitragen können. Das sind beispielsweise Ausbildungs- und Qualifizierungseinrichtungen, die Sozialpartner, KMU, öffentliche Institutionen, Nichtregierungsorganisationen oder Forschungseinrichtungen.

Wichtig ist ein Zusammenwirken von Akteuren, die sich gegenseitig ergänzen. Auf keinen Fall dürfen Entwicklungspartnerschaften nur aus gleichartigen Organisationen bestehen. Denn erst das Zusammenführen von sich ergänzenden Perspektiven, Erfahrungen und Ressourcen eröffnet die Chance, komplexe und innovative Lösungen zu finden.

Grundlagen funktionierender Entwicklungspartnerschaften

- *Gemeinsames Leitbild*
- *Gemeinsames Zielsystem*
- *Partnerschaftliche Kooperation*
- *Moderierte Kommunikationsprozesse*

Dabei gilt der Grundsatz der Gleichberechtigung zwischen den Partnern. Alle Entscheidungen werden gemeinsam vorbereitet. Auch ist dafür Sorge zu tragen, dass ein Ausgleich hinsichtlich der Fördermittel besteht. Kein Partner soll einen Großteil der Mittel auf sich konzentrieren (so genanntes Dominanzprinzip).



Um die Vielfalt der Akteure zu einem integrierten Handlungsansatz zusammenzuführen, muss die Entwicklungspartnerschaft eine kontinuierliche Vernetzung ihrer Akteure gewährleisten. Diese bestimmen selbst, wer von ihnen die Managementfunktionen erfüllt. Es bietet sich an, nur solche Akteure mit dieser Funktion zu betrauen, die über die notwendige Infrastruktur sowie über Erfahrungen mit der Organisation von Vernetzungsprozessen verfügen.

Partnerschaftliche Abstimmungen sowie ein zuverlässiger Informationsfluss zwischen allen Beteiligten sind zwei entscheidende Erfolgsfaktoren für gemeinschaftliches Handeln. Darüber hinaus wird die Kooperation der Akteure unterstützt durch:

- Die Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes. In dieses sollen die Vorstellungen aller beteiligten Akteure einfließen. Wichtig ist, dass sich alle Akteure mit dem Leitbild identifizieren.
- Die Erarbeitung eines gemeinsamen Zielsystems. Hier definieren die Akteure eine gemeinsame Zielplattform, die für alle Partner erreichbar und verbindlich ist.
- Moderation und Mediation. Ein weiterer Erfolgsfaktor der Zusammenarbeit sind professionell moderierte Kommunikationsprozesse. Durch den Einsatz erfahrener Moderatorinnen und Moderatoren sowie Mediatorinnen und Mediatoren wird die Zusammenarbeit der Akteure verbessert.

Zur rechtlichen Struktur einer Entwicklungspartnerschaft

Die rechtliche Konstruktion des Netzwerks kann im Rahmen der Förderung von EQUAL von der Entwicklungspartnerschaft in einem vorgegebenen Rahmen selbst bestimmt werden. Dabei wird seitens des Programmdokuments der Gemeinschaftsinitiative EQUAL für die Entwicklungspartnerschaften die bereits beschriebene Zwei-Ebenen-Struktur mit operativen und strategischen Partnern festgeschrieben.

Mit den bei der Steuerung anfallenden Leitungs- und Managementaufgaben kann die Entwicklungspartnerschaft entweder einen (oder mehrere) an der Entwicklungspartnerschaft beteiligte operative Partner betrauen oder eine eigene Rechtspersönlichkeit gründen (z.B. GmbH, eingetragener Verein). Der mit der Gründung einer eige-

nen Rechtspersönlichkeit notwendige Aufbau von isolierten neuen Strukturen zur Leitung und zum Management der Entwicklungspartnerschaft erscheint aber weniger sinnvoll als die Nutzung bereits auf Ebene der operativen Partner vorhandener bürotechnischer Infrastruktur und Vernetzungserfahrung.

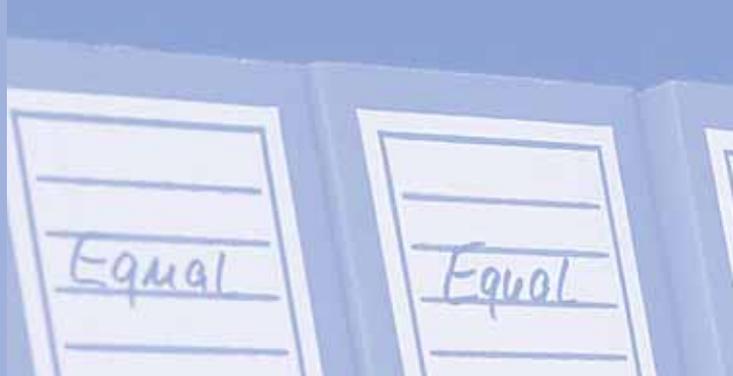
Die Rechtsgrundlage der Entwicklungspartnerschaft bildet eine auf dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) basierende Kooperationsvereinbarung. Weil die rechtliche Konstruktion der Entwicklungspartnerschaft auch Themen aus den Bereichen des Umsatzsteuerrechts (umsatzsteuerlichen Behandlung von Zuwendungen), des Gesellschaftsrechts (Ist die Entwicklungspartnerschaft eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts?) und des Zuwendungsrechts (z.B. Haftung bei Widerruf) berührt, ist eine Klärung der rechtlichen Zusammenhänge und Auswirkungen mit der Antragstellung dringend anzuraten.

Verhältnis Zuwendungsgeber und Zuwendungsempfänger

Eine Entwicklungspartnerschaft, die sich an EQUAL beteiligen möchte, stellt beim Zuwendungsgeber, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Referat XB 4, einen formgerechten Antrag auf eine Zuwendung. Nach eingehender Prüfung der eingereichten Antragsunterlagen kann der Zuwendungsgeber dem Antragsteller, einen Zuwendungsbescheid ausstellen. Dieser Zuwendungsbescheid, der einen Verwaltungsakt darstellt, regelt das Rechtsverhältnis zwischen Zuwendungsempfänger und Zuwendungsgeber.

Der Zuwendungsempfänger muss nachweisen, dass durch ihn eine ordnungsgemäße Geschäftsführung gesichert wird und er in der Lage ist, die Verwendung der Mittel bestimmungsgemäß nachzuweisen.

Der Zuwendungsempfänger darf vor Erhalt des Zuwendungsbescheides noch nicht mit seinen Vorhaben begonnen haben. Im Ausnahmefall kann dem Zuwendungsbescheid jedoch eine Genehmigung zum vorzeitigen Maßnahmebeginn vorgeschaltet werden.



4.5 Rechtliche Grundlagen der Projektplanung und -umsetzung

Mit den folgenden Ausführungen werden einige grundlegende Informationen zu den rechtlichen und verwaltungsmäßigen Rahmenbedingungen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und damit der Arbeit der Entwicklungspartnerschaften vermittelt. Einzelaspekte können der EQUAL-Förderfibel entnommen werden. Sie ist auf der EQUAL-Programmwebsite zum Download bereitgestellt oder kann bei der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL bestellt werden.

Allgemeine Strukturfondsverordnung und ESF-Verordnung

Die Strukturfonds, zu denen neben dem Europäischen Sozialfonds (ESF) noch der Europäische Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE), der Europäische Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL) und das Finanzinstrument für die Ausrichtung der Fischerei (FIAF) zählen, finanzieren verschiedene Programme zur sozio-ökonomischen Entwicklung für den Zeitraum 2000-2006 in den Mitgliedstaaten. Die GI EQUAL wird durch ESF-Mittel gefördert.

Grundlage für die Strukturfonds ist auf europäischer Ebene die Verordnung (VO) (EG) Nr. 1260/1999 des Rates vom 21. Juni 1999 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds. Sie beinhaltet u.a. die Programmplanung und die finanzielle Verwaltung der Fonds sowie die Publizitäts- und Berichtspflichten. Darüber hinaus legt die speziell den ESF betreffende VO (EG) Nr. 1784/1999 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Juli 1999 den Anwendungsbereich und die förderungswürdigen Tätigkeiten für den Europäischen Sozialfonds fest. Zusammen mit der VO (EG) Nr. 1685/2000 mit den Durchführungsbestimmungen zur VO (EG) Nr. 1260/1999 – kürzlich ergänzt durch die VO (EG) Nr. 1145/2003 – bilden sie den allgemeinen Rahmen, den die Europäische Kommission für die Strukturfondsförderung steckt.

Die Verfahren zwischen der Europäischen Kommission und den Mitgliedstaaten werden durch zwei weitere Verordnungen geregelt, die sich auf die Mittelverwendung beziehen: Die VO (EG) Nr. 438/2001 i.V.m. der VO (EG) Nr. 2355/2002 zur Änderung der VO (EG) Nr. 438/2001 bezieht sich auf die Verwaltungs- und Kontrollsysteme. Die VO (EG) Nr. 448/2001 betrifft die Finanzkorrekturen für nicht ordnungsgemäße Mittelverwendung.

- VO (EG) Nr. 1260/1999 (Allgemeine Bestimmungen über Strukturfonds) sowie Änderung durch
- VO (EG) Nr. 1447/2001
- VO (EG) Nr. 1784/1999 (ESF)
- VO (EG) Nr. 1159/2000 (Informations- und Publizitätsmaßnahmen)
- VO (EG) Nr. 1685/2000 (Zuschussfähige Ausgaben) sowie Änderung durch
- VO (EG) Nr. 1145/2003
- VO (EG) Nr. 438/2001 (Finanzkontrolle)





Zuwendungsrecht

Mit der Finanzierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) ist die Mittelvergabe der EU an die Mitgliedstaaten als jeweilige Mittlempfänger zwingend an das geltende Förder- und Haushaltsrecht der EU gebunden. Die Verordnungen der Europäischen Kommission zu den Strukturfonds und zum ESF sind verbindlicher Bestandteil der Zuwendung.

Es werden ausschließlich Entwicklungspartnerschaften gefördert, in denen die ESF-Mittel gemeinsam mit nationalen, regionalen, lokalen öffentlichen Mitteln sowie mit Privatmitteln eingesetzt werden (Kofinanzierung).

Die Vergabe der ESF-Mittel an die Entwicklungspartnerschaften im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL erfolgt nach nationalem Zuwendungsrecht, in Deutschland nach §44 Bundeshaushaltsordnung (BHO) als Fehlbedarfsfinanzierung. Maßgeblich für die Zuwendung sind §44 BHO bzw. die Verwaltungsvorschriften zum §44 BHO zusammen mit den Allgemeinen Nebenbestimmungen zur Projektförderung (ANBest-P) und den Besonderen Nebenbestimmungen.

Da es sich bei EQUAL um eine Projektförderung handelt, sind die Allgemeinen Nebenbestimmungen zur Projektförderung (ANBest-P) verbindlicher Bestandteil der Zuwendung.

Weitere Vorgaben und Sonderregelungen im Rahmen des Programms der Gemeinschaftsinitiative EQUAL werden ebenfalls durch Besondere Nebenbestimmungen in den Zuwendungsbescheid aufgenommen.

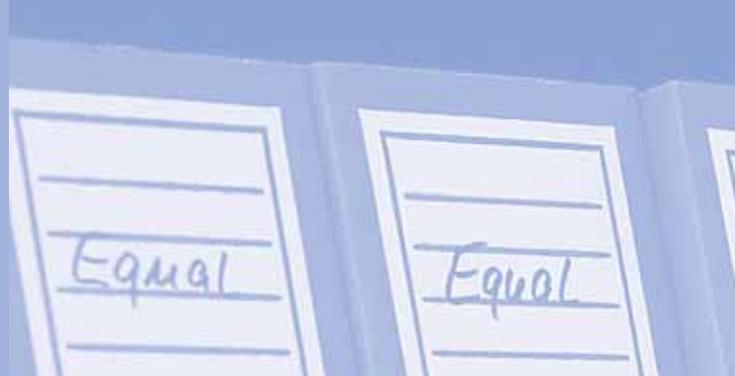
Im Rahmen von EQUAL werden Entwicklungspartnerschaften gefördert, die sich aus einer größeren Anzahl von Projektträgern zusammensetzen. Das deutsche Zuwendungsrecht sieht aber keine direkte Fördermöglichkeit für einen Zusammenschluss unterschiedlicher Rechtsträger vor. Daher ist von der Entwicklungspartnerschaft ein Rechtsträger als Zuwendungsempfänger zu benennen, an den die Nationale Koordinierungsstelle EQUAL den Zuwendungsbescheid erlassen kann.



Die Weiterleitung der ESF-Mittel vom Zuwendungsempfänger an die übrigen Teilprojekträger kann in privatrechtlicher Form (per Weiterleitungsvertrag) oder – sofern es sich um einen öffentlich-rechtlichen Zuwendungsempfänger handelt – in öffentlich-rechtlicher Form (d.h. per Zuwendungsbescheid) vorgenommen werden. Der Zuwendungsempfänger wird zur Weiterleitung durch den Zuwendungsgeber gesondert ermächtigt.

Der Zuwendungsbescheid wird als Verwaltungsakt erlassen. Die Zuwendung ist wirtschaftlich und sparsam zu verwenden. Dabei steht die günstigste Relation zwischen dem Zuwendungszweck und den eingesetzten Fördermitteln im Vordergrund.

Die Förderung erfolgt auf der Grundlage tatsächlich getätigter Ausgaben. Es werden nur solche Ausgaben gefördert, die zur Erreichung des Projektziels notwendig sind. Das wirtschaftlichste Angebot ist durch Ausschreibung zu ermitteln. Ein Anspruch auf Förderung besteht nicht.



Vergaberecht

Die EQUAL Entwicklungspartnerschaften werden aus EU-Geldern und damit öffentlichen Geldern gefördert. Daher unterliegen sie auch bei der Ausgabe der öffentlichen Mittel den Vorschriften für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen (im Zuwendungsbescheid Verpflichtung auf die Verdingungsordnung für Leistungen VOL/A).

In einer Entwicklungspartnerschaft arbeiten die Teilprojekttträger auf der Grundlage eines Kooperationsvertrags zusammen. Es besteht jedoch in der Regel die Notwendigkeit, die Aufgaben der Mittelverwaltenden Stelle als Dienstleistung für den Zuwendungsempfänger auszuschreiben.

Dem Zuwendungsempfänger steht es frei, auch die anderen Führungsaufgaben – wie Koordination, transnationale Kooperation und Evaluation – gänzlich oder teilweise als Auftrag zu vergeben.

Entsprechend §30 Haushaltsgrundgesetz muss dem Abschluss eines Dienstleistungs- und Liefervertrags eine öffentliche Ausschreibung vorausgehen.

Es werden folgende Vergabearten unterschieden:

- Öffentliche Ausschreibung
- Beschränkte Ausschreibung
- Freihändige Vergabe

Für die Anwendung eines der Vergabearten sind bestimmte Rahmenbedingungen zu beachten und gewissenhafte Verfahren einzuhalten.

Bei der Vergabe von Liefer- und Dienstleistungsaufträgen an Dritte ist grundsätzlich die VOL/A zu beachten. Die VOL/A geht in der Regel von einer öffentlichen Ausschreibung aus, die ab einem Grenzwert von 130.000 Euro europaweit erfolgen muss.

Eine beschränkte Ausschreibung ist nur unter bestimmten (eingeschränkten) Voraussetzungen möglich. Näheres ist in der VOL/A, §3, nachzulesen.

Für freihändige Vergaben bis zu einem Auftragshöchstwert von 7.500 Euro (ohne MwSt) hat das BMWA folgendes Verfahren festgelegt:

- Bis 150 EURO: Die Einholung mündlicher Angebote reicht aus. Dabei braucht die Preisermittlung nicht aktenkundig gemacht werden.
- Bis 500 EURO: In der Regel sind drei Angebote unterschiedlicher Anbieter schriftlich oder mündlich einzuholen. Die Preisermittlung ist immer aktenkundig zu machen.
- Bis 7.500 EURO: In der Regel sind drei schriftliche Angebote unterschiedlicher Anbieter einzuholen. Die Preisermittlung ist immer aktenkundig zu machen.

Sowohl die öffentliche als auch die beschränkte Ausschreibung erfordern ein formelles Verfahren mit festgelegten Fristen. Diese Fristen sind bei einer Planung der Entwicklungspartnerschaft zu berücksichtigen.

Für freiberufliche Leistungen ist die Verdingungsordnung für freiberufliche Leistungen (VOF) zu beachten.

Ziel ist es in jedem Fall, einen ausgedehnten Wettbewerb zu erzeugen.



Kontakt:

*Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL*

Referat X B 4

Villemombler Straße 76

53123 Bonn

Tel: 01888/615-0

Fax: 01888/615-2396

E-Mail: equal@bmwa.bund.de

www.equal-de.de

Gemeinschaftsinitiative
Equal

