

## 2. Förderrunde hat Fahrt aufgenommen Innovative Modelle erproben; Erreichtes einbinden



Die 1. EQUAL-Förderrunde ist Ende Juni 2005 ausgelaufen, gleichzeitig hat 2005 die 2. Förderrunde begonnen. Beide Förderrunden haben zum Ziel, innovative Modelle für gleiche Chancen aller am Arbeitsmarkt zu erproben. Dabei sind beide durch den partnerschaftlichen Projektansatz und eine durchgängige Vernetzung geprägt. Bei EQUAL werden keine Einzelprojekte gefördert, sondern Entwicklungspartnerschaften, in denen sich die maßgeblichen Arbeitsmarktakteure einer Region oder eines Wirtschaftssektors zusammenfinden, um gemeinsam neue Konzepte für spezifische Problembereiche des Arbeitsmarkts zu entwickeln.

Diese Bündelung der Kräfte hat in der 1. Förderrunde in Deutschland zu einer Reihe Erfolg versprechender Ansätze geführt, von denen einige in der letzten Newsletter-Ausgabe Nr. 13 ausführlich dargestellt wurden. Am 15. Juni 2005 hat mit der Auftaktveranstaltung in Bonn die Projektdurchführungsphase der 2. EQUAL-Förderrunde begonnen. Es gilt nun, eine enge Verbindung zwischen beiden Förderrunden herzustellen.

So werden in diesem Newsletter Rückblicke auf die 1. und Ausblicke auf die 2. Förderrunde miteinander verknüpft. Ein Beispiel ist die Entwicklungspartnerschaft OPEN PATHS. Sie baut auf der Entwicklungspartnerschaft Open Doors auf, die in der ersten Runde Konzepte zur Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs von Menschen mit Behinderungen entwickelt hat. Die Entwicklungspartnerschaft „Arbeit für Anhalt“ präsentiert ein Projektcontrolling-Tool, das in der 1. Runde entwickelt wurde und auch von Projekten der 2. Förderrunde eingesetzt werden kann.

Interessante und transferfähige Ergebnisse gab es jedoch nicht nur auf nationaler Ebene. Wie große EQUAL-Konferenzen in Paris und Madrid verdeutlicht haben, ist der Austausch der einzelnen EQUAL-Akteure über Grenzen hinweg sehr fruchtbar. So ist etwa die in Paris diskutierte Frage der Beschäftigungsförderung für ältere Beschäftigte eine Thematik, die in allen EU-Mitgliedstaaten von erheblicher Bedeutung ist und bei der die Länder sehr viel voneinander lernen können. Wir möchten den Stellenwert der Transnationalität aus deutscher Sicht unterstreichen und werden daher den nächsten Newsletter diesem Thema widmen.

Auf Programmebene spielen die verbindenden Elemente zwischen den beiden Förderrunden ebenfalls eine wesentliche Rolle. Die Vernetzung der Entwicklungspartnerschaften auf Bundesebene in Thematischen Netzwerken hat in der 1. Förderrunde eine Vielzahl von Ergebnissen hervorgebracht, die Ausgangspunkt für die Arbeit der Netzwerke in der 2. Runde sind. Ein weiterer Schwerpunkt ist zukünftig eine engere Verknüpfung der EQUAL-Netzwerke mit anderen Initiativen (z.B. INQA, Lernende Regionen). Beispielhaft wird in diesem Zusammenhang das IQ-Netzwerk im Bereich der Beschäftigungsförderung von Migrantinnen und Migranten vorgestellt, in dem sechs Entwicklungspartnerschaften mitwirken und das in erheblichem Maße auf EQUAL-Erfahrungen der 1. Förderrunde aufbaut.

Mit Blick auf die 2. Förderrunde sollten wir uns nicht mit dem bisher Erreichten zufrieden geben, sondern versuchen, aufbauend auf den erzielten Ergebnissen, den Kampf gegen Diskriminierungen jedweder Art am Arbeitsmarkt voranzutreiben. Ich lade Sie alle ein hieran aktiv mitzuarbeiten.

**Dr. Michael Heister**  
Leiter der Nationalen Koordinierungsstelle  
EQUAL

## 2. Förderrunde

### INHALT

- 1 2. Förderrunde hat Fahrt aufgenommen
- 2 Mainstreaming und Thematische Vernetzung
- 3 EQUAL in Deutschland und in der EU
- 5 Evaluation in der 2. Förderrunde
- 6 Evaluation per Internet-Tool
- 7 Türen öffnen
- 8 GENDER EQUALITY: A key to change
- 9 AGORA – L`experience est capital(e)!
- 10 Transnationalität – Möglichkeiten und Herausforderungen
- 11 Integration durch Qualifizierung
- 12 Netzwerkprodukte der 1. Förderrunde
- 12 Impressum

**Thematische Netzwerke der 2. EQUAL-Förderrunde:**

- Jüngere Menschen an der Schnittstelle Schule/Ausbildung/Beruf
- Altersmanagement
- Gründungsunterstützung
- Sozialwirtschaft
- Lebenslanges Lernen in KMU
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Asyl

## Mainstreaming und Thematische Vernetzung

### Auftaktveranstaltung zur 2. Förderrunde



Mit der Auftaktveranstaltung zur 2. EQUAL-Förderrunde am 15. Juni 2005 in der Beethovenhalle in Bonn wurde die Projektdurchführungsphase der 129 Entwicklungspartnerschaften in Deutschland eingeleitet. Bis Ende 2007 werden sie neue Konzepte und Methoden zum Abbau von Ungleichheiten und Diskriminierungen am Arbeitsmarkt erproben und innovative Strategien für am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen entwickeln.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die Themen Mainstreaming und thematische Vernetzung und damit die Fragen

- welche Methoden der thematischen Vernetzung Erfolg versprechend sind,
- was die Voraussetzungen für eine nachhaltige Verankerung der neuen Strategien sind und
- wie EQUAL-Ergebnisse und -Ansätze effektiv verbreitet werden können.

Zum Auftakt der Veranstaltung erläuterte Isabelle Prondzynski, Leiterin der Sektion EQUAL bei der EU-Kommission, welche Parallelen und Unterschiede europaweit bei der Umsetzung von EQUAL in der 1. und 2. Förderrunde bestehen (vgl. auch Beitrag S. 3). Zudem verdeutlichte sie, wie wichtig eine umfassende Mainstreamingstrategie bereits zum Beginn der Projektumsetzung sei, um EQUAL-Ergebnisse europaweit vergleichen und bewerten zu können.

Dr. Ute Heinen, Leiterin des Bereichs Öffentlichkeitsarbeit und Mainstreaming der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL, ging in ihrem Vortrag vertieft auf verschiedene Ansätze und Zielrichtungen des Mainstreaming ein: „Es gibt nicht nur zahlreiche unterschiedliche Mainstreaming-Akteure, dazu zählen zum Beispiel Entwicklungspartnerschaften, Thematische Netzwerke oder die Nationale Koordinierungsstelle, sondern ebenso viele Adressaten. Folglich müssen die Mainstreamingaktivi-

täten gezielt dahingehend ausgerichtet werden, ob es sich bei den jeweiligen Adressaten z.B. um Bildungseinrichtungen, Unternehmen oder den Bund handelt.“

Die Basis für die Identifizierung innovativer beschäftigungspolitischer Ansätze auf Programmebene seien die Thematischen Netzwerke, in denen durch Zusammenarbeit und gegenseitiges Lernen verschiedener Entwicklungspartnerschaften Erfahrungen und Ergebnisse mit denen anderer Programme verglichen, Innovationspotenziale identifiziert und kommuniziert sowie Handlungsempfehlungen entwickelt werden könnten.

Neben Ausblicken auf die 2. Förderrunde bildeten auch Rückblicke auf die erste Runde Schwerpunkte der Veranstaltung. Dr. Karsten Schuldt von der EQUAL-Programmevaluation beleuchtete die Stärken und Schwächen der bisherigen Projektumsetzung und unterstrich, dass sich vor allem der Netzwerkansatz des Programms als erfolgreich herausgestellt habe. Den Entwicklungspartnerschaften sei es gelungen, relevante Akteure des jeweiligen arbeitsmarktlichen Themenbereichs in die Arbeit einzubinden und effektive Netzwerke aufzubauen.

Beeindruckt zeigte er sich von den 380 Innovationsvorhaben mit Problemlösungspotenzial, die von den Entwicklungspartnerschaften der 1. Förderrunde entwickelt wurden und die ein Beleg für den Erfolg des „Innovationslabors“ EQUAL seien. Verbesserungsbedarf gibt es, laut Dr. Schuldt, noch bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming-Ansätzen in den Entwicklungspartnerschaften sowie bei der Prioritätensetzung innerhalb der Netzwerke.

Auch verschiedene Entwicklungspartnerschaften der 1. Förderrunde kamen zu Wort. In vier Workshops zu den Themen „Arbeit mit Zielgruppen“, „Transfer“, „Kooperation im Netzwerk“ und „Transnationalität“ präsentierten sie positive Erfahrungen, gelungene Strategien und Best-Practice-Beispiele und diskutierten diese mit den neuen Entwicklungspartnerschaften. Ziel war es, die 129 neuen Projektverbünde umfassend auf eine effektive und nachhaltige Projektumsetzung und Ergebnis-sicherung vorzubereiten.

Den Rahmen der Veranstaltung bildete die EQUAL-Wanderausstellung PERSPEKTIVE: CHANCENGLEICH, die einen Einblick in Struktur, Strategien und Innovationen des Modelllabors EQUAL am Ende der 1. Förderrunde zeigt.

## 2. Förderrunde

Insgesamt beteiligen sich in Deutschland 129 Entwicklungspartnerschaften an der 2. Förderrunde.

### Anzahl der Entwicklungspartnerschaften pro Bundesland:

- Nordrhein-Westfalen (24)
- Berlin (14)
- Hessen (11)
- Niedersachsen (11)
- Bayern (10)
- Sachsen (8)
- Brandenburg (7)
- Sachsen-Anhalt (7)
- Thüringen (7)
- Baden-Württemberg (6)
- Schleswig-Holstein (5)
- Hamburg (5)
- Rheinland-Pfalz (5)
- Mecklenburg-Vorpommern (4)
- Saarland (3)
- Bremen (2)

Eine Übersicht aller Entwicklungspartnerschaften befindet sich auf der EQUAL-Website [www.equal.de](http://www.equal.de) in der Rubrik „Entwicklungspartnerschaften“.

Foto: Mediathek der EU-Kommission, Brüssel



## EQUAL in Deutschland und in der EU

### An deutschen Entwicklungspartnerschaften sind viele Unternehmen aktiv beteiligt

*In ganz Europa hat die 2. EQUAL-Förderrunde begonnen. Neben den 15 bisherigen EU-Staaten beteiligen sich auch die neuen Mitgliedstaaten Polen, Tschechien, Ungarn, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen, Malta und Zypern an der zweiten Runde. Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es in den 25 Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von EQUAL und welche Besonderheiten zeichnen das Programm in Deutschland aus? Folgende Statistiken geben Aufschluss über Anzahl der Projekte, Themenbereiche, Partner und Zusammensetzung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften in Deutschland und Europa:*

Insgesamt werden in allen EU-Mitgliedstaaten 2.080 Entwicklungspartnerschaften umgesetzt. Davon stammen 396 Entwicklungspartnerschaften aus den neuen und 1.684 aus den alten Mitgliedstaaten. Dies sind über 300 mehr als in der 1. Runde mit 1.371 Partnerschaften.

Die meisten, nämlich 418 Projektverbände werden in Italien umgesetzt, gefolgt von Frankreich (256) und Spanien (229). Die wenigsten Entwicklungspartnerschaften gibt es naturgemäß in den kleinsten Mitgliedstaaten Zypern (7), Malta (5) und Luxemburg (3). Deutschland liegt mit 129 Projektverbänden in der 2. Förderrunde an fünfter Stelle.

Doch nicht nur die Anzahl der Projektverbände, sondern auch deren Größe variiert von Land zu Land erheblich. Während in Portugal durchschnittlich nur rund vier Partner in einer Entwicklungspartnerschaft zusammenarbeiten, sind es in Österreich fast 14. Auch Deutschland liegt mit 8,3 Partnern pro Entwicklungspartnerschaft über dem EU-Durchschnitt von 7,2.



Interessant ist auch die Aufschlüsselung nach Themenbereichen. Nur fünf der 25 Mitgliedstaaten setzen in den Entwicklungspartnerschaften der 2. Förderrunde alle EQUAL-Themenbereiche um. Dazu zählt neben den Niederlanden, Portugal, Griechenland und Tschechien auch Deutschland. Alle weiteren EU-

Die EQUAL-Themenbereiche:

■ **Beschäftigungsfähigkeit**

- a) Erleichterung des Zugangs zum bzw. Rückkehr auf den Arbeitsmarkt
- b) Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt

■ **Unternehmergeist**

- c) Erleichterung der Unternehmensgründung für alle
- d) Stärkung der Sozialwirtschaft

■ **Anpassungsfähigkeit**

- e) Förderung des Lebenslangen Lernens
- f) Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten

■ **Chancengleichheit**

- g) Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- h) Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt

■ **Asylbewerber/innen**

Weitere EQUAL-Statistiken stehen auf der EQUAL-Website der Europäischen Kommission zur Verfügung:  
<https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/reports.jsp>

Staaten konzentrieren sich auf einzelne EQUAL-Themen, wobei jedoch alle im Bereich a) *Zugang zum und Rückkehr auf den Arbeitsmarkt* aktiv sind.

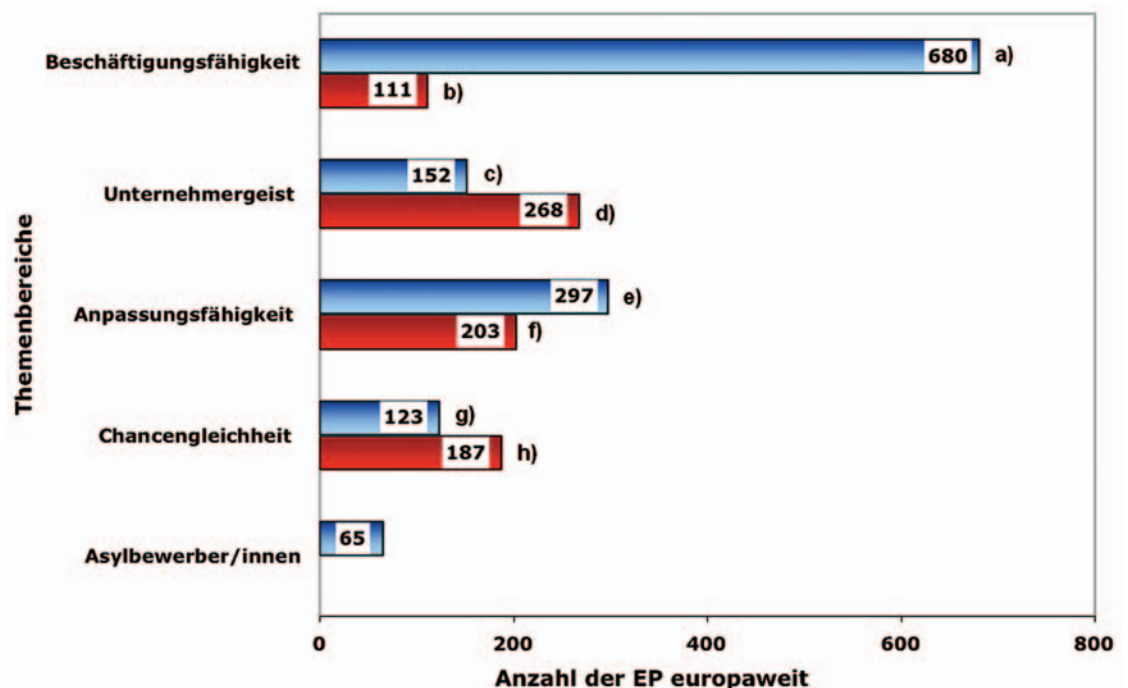
Die kleinste Anzahl an Entwicklungspartnerschaften ist im Themenbereich „Asylbewerberinnen und Asylbewerber“ zu verzeichnen, in dem europaweit nur 64 Projektverbände aktiv sind. Zwar wird auch dieses Thema in allen EU-Staaten, außer Luxemburg und Nordirland, umgesetzt, jedoch bleibt die Anzahl an Entwicklungspartnerschaften mit 1-3 sehr gering. Deutschland bildet mit Frankreich eine Ausnahme, denn in beiden Ländern werden acht Projektverbände aus diesem Bereich gefördert.

Ein Blick auf die Zusammensetzung der einzelnen Entwicklungspartnerschaften zeigt, dass in Deutschland überdurchschnittlich viele Unternehmen als Partner involviert sind. Auch Akteure aus dem Bildungs- und Ausbildungsbereich sind in deutschen Entwicklungspart-

nerschaften überdurchschnittlich vertreten, nämlich insgesamt 32 im Vergleich zu durchschnittlich 16 Partnern in den Projektverbänden der anderen EU-Staaten. Dagegen sind öffentliche Behörden als EQUAL-Partner in Deutschland eher unterdurchschnittlich vertreten.

So sehr sich die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften in der Größe, dem Themenspektrum und der Zusammensetzung auch unterscheiden, sie alle werden in den kommenden zwei Jahren innovative Modelle gegen Ungleichheiten und Diskriminierungen am Arbeitsmarkt erproben und ihre Erfahrungen im Rahmen der transnationalen Zusammenarbeit mit Entwicklungspartnerschaften aus anderen EU-Staaten austauschen und weiterentwickeln. Dabei werden sich gerade aus den Unterschieden in der Struktur und im Aufbau der Projektverbände Synergieeffekte ergeben, die neue Perspektiven für benachteiligte Menschen am Arbeitsmarkt eröffnen.

**Wieviele Entwicklungspartnerschaften sind europaweit in welchen Themenbereichen tätig?**



## Evaluation in der 2. Förderrunde

### Ein Ausblick auf die Zusammenarbeit zwischen Programm- und Projekt-Evaluation

Evaluation besitzt als Instrument zur Begleitung und Bewertung der Aktivitäten und Ergebnisse in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL eine beachtliche Bedeutung. Mit einer eigenen Evaluation pro Entwicklungspartnerschaft und der Programmevaluation verfügt EQUAL über erheblich mehr wissenschaftliches Potenzial zur Unterstützung der Programm- und Projektsteuerung als andere arbeitsmarktpolitischen Programme zuvor.

Auf der Programmebene geben die Evaluationsergebnisse Auskunft darüber, warum welche Maßnahmen oder Programmstrukturen besser oder schlechter geeignet sind, die anspruchsvollen Ziele von EQUAL zu erreichen. Auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften ist die Steuerungswirksamkeit – im Idealfall – noch größer. Die Evaluation kann hier begleitend und unterstützend in das laufende Handlungsgeschehen eingreifen.

Eine gute Zusammenarbeit zwischen Programm- und Projekt-Evaluationen ist in hohem Maße Bedingung dafür, dass das Evaluationspotenzial von EQUAL wirksam zum Tragen kommt. Hierzu müssen die auf EP-Ebene gewonnenen Erkenntnisse auf Programmebene zusammengeführt und ausgewertet werden, damit sie in die aktuelle Programmumsetzung und zukünftige Planungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einfließen können.

#### Erhebung des Programmerfolgs in EQUAL

So unterschiedlich die einzelnen Entwicklungspartnerschaften in EQUAL auch angelegt sind, so basieren sie doch auf einem gemeinsamen Zielgerüst mit einheitlichen Aufgabenstellungen und Schwerpunkten. Die übergreifende Zielsetzung besteht in der Entwicklung komplexer Innovationen, die im Rahmen der Entwicklungspartnerschaften zur Lösung der arbeitsmarktpolitischen Problemlage wirksam umzusetzen sind. Zu überprüfen ist sowohl die Implementierung einer angemessenen Netzwerkstruktur, als auch der Entwicklungsprozess von Innovationen und seiner arbeitsmarktpolitischen Ergebnisse, die dann in den Mainstream zu überführen sind.

EQUAL verfolgt zudem weitere Zielsetzungen wie etwa die Erhöhung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, die Transnationalität sowie die Nutzung von Beschäftigungspotenzialen der Informations- und Kommunikationstechnologien. Eine der Hauptaufgaben der Evaluation der Entwicklungspartnerschaften besteht in der Zielschärfung der Aktivitäten sowie darin, die Akteure der Projektverbände

auf die konsequente Zielerreichung zu orientieren. Gerade zu Beginn der Arbeit der Entwicklungspartnerschaften werden die Weichen für eine erfolgreiche Evaluation gelegt.

Die Grundlagen für die Entwicklung des Zielsystems müssen durch die Entwicklungspartnerschaften geschaffen werden. Nach der Beauftragung der Projekt-Evaluation bzw. nach Beginn der Durchführungsphase sollen die Evaluatorinnen und Evaluatoren im Sinne einer externen Qualitätssicherung die Feinsteuerung der Zielsysteme unterstützen. Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf den Innovationszielen der Entwicklungspartnerschaft.

#### Ausblick für die Zusammenarbeit zwischen Programm- und EP-Evaluation in der 2. Förderrunde

Um die Projekt-Evaluationen bei den Zielfindungs- und -anpassungsprozessen zu unterstützen und eine einheitliche Datenerhebung auf Programmebene zu gewährleisten, ist für die 2. Förderrunde ein verbindlicherer Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen Entwicklungspartnerschafts- und Programmevaluation geschaffen worden. Sie wird auf folgenden Elementen basieren:

- Fortführung und Anpassung des Common Minimum an die Thematiken der Zielfindung und Feinsteuerung der Ziele in den Entwicklungspartnerschaften,
- Durchführung von Workshops zum Thema Zielfindung und Feinsteuerung,
- Fortführung der thematischen Workshops zu ausgewählten Themen,
- Erstellung von jährlichen standardisierten Kurzberichten für die Programmevaluation.

Auf Grundlage der bislang durchweg positiven Erfahrungen in der fachlichen Kooperation zwischen Projekt- und Programmevaluation sind die Voraussetzungen für die gemeinsame Evaluierung in der 2. Förderrunde Erfolg versprechend. Als eines der wichtigsten Ergebnisse kann bereits jetzt festgehalten werden: vor allem die arbeitsteilige Form der wissenschaftlichen Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL durch eine Reihe von Akteuren mit jeweils unterschiedlichen Rollen hat in Teilen der deutschen Evaluierungslandschaft neue und innovative Formen der Kooperation und Kommunikation hervorgebracht, die es in dieser Form bisher nicht gab.

**Klaus Kohlmeyer, Programm-Evaluierung**

## 2. Förderrunde

#### Kernfragen der Programmevaluation:

- Wurden die strategischen Instrumente implementiert – insbesondere Aufbau und Implementierung der Netzwerkstruktur?
- Welche Innovationsziele verfolgt die EP, und wie sind diese operationalisiert worden?
- Wurden die geplanten Innovationsziele erreicht (erfolgreiche Entwicklung und Implementation)?
- Wurde ein Mainstreaming-Konzept entwickelt und mit der Operationalisierung begonnen?

[www.evaluation-equal.de](http://www.evaluation-equal.de)

#### Was ist eigentlich ...?

##### Common Minimum

Standardisierter Minimalkatalog von Fragestellungen und Indikatoren, der seitens der EP-Evaluation ausgefüllt wird. Durch eine Strukturierung der wesentlichen Ziele der GI EQUAL bietet es die Möglichkeit, einheitliche Daten über den Verlauf und die Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaften zu gewinnen.

**Die EP „Arbeit für Anhalt – Eine Region hilft sich selbst“**

Als ein Ergebnis der Entwicklungspartnerschaft „Arbeit für Anhalt – Eine Region hilft sich selbst“ aus der 1. Förderrunde ist die Anhalt Dessau AG entstanden.

Ziel dieser Initiative ist es, regionale Unternehmen und Projekte planerisch, organisatorisch und finanziell zu unterstützen.

Die Anhalt Dessau AG wurde im September 2004 von 50 Aktionären gegründet. Der kooperative Ansatz des „Dessauer Modells“ zielt auf eine duale Berufsfähigkeit als Arbeitnehmer/in und als Unternehmer/in im Rahmen partizipativer Unternehmenskonzepte. Die Beschäftigungspotenziale von teamorientierten Betrieben im Kontext des Ausbaus und einer Reintegration regionaler Wirtschaftskreisläufe sollen systematisiert, gefördert, pilothaft erprobt und umgesetzt werden. Zusätzliche, dauerhafte Arbeitsplätze sollen entstehen.

**Kontakt:**

**Initiative Dessau**  
 ■ Herr Plewinski  
 Tel: 0340 5034 483  
 ■ Rolf Walther  
 Geschäftsführer der Initiative Dessau  
 Tel: 0340 5034 460  
 Bitterfelder Str. 43  
 06844 Dessau  
 E-Mail: [info@ini-dessau.de](mailto:info@ini-dessau.de)  
[www.ini-dessau.de](http://www.ini-dessau.de)

# Evaluation per Internet-Tool

## Innovatives Projekt-Controlling aus Dessau – Angebot für Entwicklungspartnerschaften der 2. Förderrunde

**P**MC – Projektdatenbank Monitoring und Controlling heißt das Internet-Tool zum Projekt-Controlling aus Dessau, das von allen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften der zweiten Runde und von sonstigen Projekten kostenlos angefordert und genutzt werden kann. Es wurde von der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Arbeit für Anhalt“ in Dessau entwickelt und im eigenen Projekt erfolgreich eingesetzt.

Die Grundidee ist, allen am Projekt beteiligten Teilprojekten und Partnern online einen laufenden Überblick über den Projektfortgang und über die auftretenden Soll-Ist-Abweichungen bei den Arbeitsschritten und Zielen zu geben.

Zu Projektbeginn werden mit der Evaluation die Ziele, Meilensteine und Arbeitsschritte entsprechend der Projektplanung und des bewilligten Projektantrags definiert und eingegeben. Dann erfolgt durch alle Beteiligten eine quartalsweise Eigenbewertung über den jeweiligen Arbeitsstand durch Punktevergabe auf einer Skala von 1-10. Durch eine grafische Ergebnisdarstellung können die Zielerreichungsgrade der einzelnen Projekte zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt vergleichend betrachtet werden. Alle Partner können über passwortgeschützte Zugänge ihre Quartalsmeldungen direkt in das System per Internetbrowser eingeben. Die Eigenkontrolle, die Mitverfolgung durch alle anderen Beteiligten und die Überwachung und Verifizierung durch die Evaluation unterstützen eine starke Vernetzung und Selbststeuerung in der Koordination und die Abstimmungsprozesse einer Entwicklungspartnerschaft.

Folgende Reports bzw. Suchkriterien für die Entwicklungspartnerschaft oder das einzelne Teilprojekt sind möglich:

- Gestaltungsfeld (z.B. Arbeitsstruktur, Beziehungen, Leitung, Technische Systeme),
- Einzelprojektziele der Entwicklungspartnerschaft,
- einzelne Teilprojekte,
- Teilprojektziele, Zeitraum und Erfüllungsstand (begonnen/nicht begonnen).

Das Tool unterstützt mit seinen programmierbaren Reports und Suchkriterien insbesondere auch eine Evaluation, die sich nicht als Kontrolle, sondern als ein offener Diskussionsprozess versteht, um

- Strukturen zu erkennen,
- Probleme frühzeitig zu lösen,
- Impulse zu geben,
- offene Fragen zu benennen und
- mögliche Lösungsstrategien und Handlungsansätze aufzuzeigen.

Aus den Zielstellungen der Projekte und aus weiteren Fragestellungen sollen gemeinsam mit den Akteuren die Fragestellungen und Erfolgskriterien erarbeitet und in die PMC-Datenbank eingegeben werden.

**Nähere Informationen zum Tool erhalten Sie unter: [www.equal-dessau.de](http://www.equal-dessau.de)**



*In der Projektdatenbank Monitoring und Controlling (PMC) zeigen Umbrella-Grafiken quartalsweise den Zielerfüllungsgrad aller Teilprojekte.*

# Türen öffnen

## Neue Wege für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Unter dem Titel OPEN DOORS schlossen sich im Jahr 2002 neun Teilprojekte zu einer Entwicklungspartnerschaft zusammen, um neue berufliche Wege für Menschen mit Behinderungen zu öffnen. Das Besondere an dieser Partnerschaft war, dass ausschließlich Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiteten, um als Expertinnen und Experten in eigener Sache innovative Wege für die Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Die Ergebnisse von OPEN DOORS belegen den Erfolg dieses Experiments. Von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird allgemein die Professionalität der Dienste geschätzt sowie die Neutralität gegenüber Arbeitsagentur und Integrationsamt. Diese Professionalität soll weiter ausgebaut werden.

Für eine erfolgreiche Platzierung von Menschen mit Behinderungen auf dem 1. Arbeitsmarkt haben sich folgende Faktoren als entscheidend erwiesen:

### ■ Frühzeitige Weichenstellung:

Idealerweise zwei Jahre vor Schulabschluss werden Wünsche, Fähigkeiten und Bedürfnisse der Schülerin bzw. des Schülers durch eine persönliche Zukunftsplanung erarbeitet. Die Betroffenen werden unterstützt, ihren eigenen Weg zu finden.

### ■ Individuelle Beratung und Anpassung von Angeboten:

Behinderte Schülerinnen und Schüler benötigen individuelle Beratung und auf sie zugeschnittene Angebote. Es werden alle Hilfsmittel zur Verfügung gestellt und ausgenutzt, die notwendig sind, um den Arbeitsalltag zu bewältigen (z.B. Arbeitsassistenten).

### ■ Arbeit durch unterstützte Beschäftigung:

Praktika helfen einen ersten Eindruck in die Arbeitswelt zu gewinnen und Ziele und Wünsche anzupassen. Eine intensive Begleitung durch Jobcoaches in der Anfangsphase der Praktika entlastet die Betriebe bei der Einarbeitung und gibt den Jugendlichen (Selbst-)Vertrauen.

### ■ Passgenaue Arbeitsplätze:

Die Aufgaben- und Fähigkeitsprofile für Arbeitsplätze sind nach den Erfordernissen der Jugendlichen und des Betriebes auszugestalten. So ist es möglich, Menschen mit Behinderungen erfolgreich zu integrieren.



### ■ Sensibilisierung von Arbeitgeber/innen:

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben zumeist wenig oder keine Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderungen bzw. deren Integration ins Arbeitsleben. Informationsveranstaltungen führen sie an das Thema heran. Das Beispiel der behinderten Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter hilft dabei, Barrieren abzubauen.

Ein im Rahmen der transnationalen Partnerschaft erarbeiteter Leitfaden auf CD-ROM zur Arbeitgeberakquisition und Platzierung von Menschen mit Behinderungen dokumentiert die in der Entwicklungspartnerschaft entwickelten Methoden und macht sie einem breiten Fachpublikum zugänglich.

Auf diesen Erfahrungen und Ergebnissen baut die Entwicklungspartnerschaft OPEN PATHS in der 2. Förderrunde auf. Gab es in der Entwicklungspartnerschaft OPEN DOORS noch eine größere Vielfalt von Angeboten bis hin zum Reisedienst für Menschen mit Behinderungen, so hat OPEN PATHS entschieden, sich ganz auf den Übergang Schule-Beruf zu konzentrieren. So kann die Zusammenarbeit zwischen den Partnern noch konkreter und zielgerechter für den Erfahrungsaustausch, die Weiterentwicklung und die Verfeinerung von Angeboten und Lobbyarbeit genutzt werden.

Ein weiterer zentraler Punkt in der 2. EQUAL-Förderrunde ist die Sicherstellung der Nachhaltigkeit. Durch Überzeugungsarbeit bei den politischen Akteuren sollen die Angebote in die Richtlinien und Maßnahmenkataloge zur Förderung junger Menschen mit Behinderungen aufgenommen werden.

## 2. Förderrunde

### Die EP „OPEN PATHS“

#### Ziele/Aufgaben:

- betriebliche Ausbildung für Schüler/innen mit Behinderungen
- Qualifizierung am Arbeits- und Praktikumsplatz
- Teilqualifikationen für Mitarbeiter/innen der Werkstatt für behinderte Menschen
- Begleitete Praktika für Schüler/-innen und Langzeitarbeitslose
- Initiativen für ein barrierefreies Internet, inklusive leichter Sprache
- Schulung für Heim- und Werkstattbeiräte, um Menschen mit Behinderungen an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen
- Nutzung von persönlichen Budgets für die berufliche Bildung
- Initiativen und Aktionen für die schulische Integration
- Vorwiegend Angebote von Menschen mit Behinderungen für Menschen mit Behinderungen

#### Teilprojekte:

- Offene Türen Jena e.V.
- Berliner Zentrum für selbstbestimmtes Leben e.V.
- Förderverein der RHS Birkenwerder e.V.
- Access gGmbH
- Verein zur Förderung der Autonomie Behinderter e.V.
- Best off GmbH
- Lebenshilfe Gießen e.V.
- People First Deutschland e.V.

#### Koordination:

  
**Klaus Reichenbach**  
ISL e.V.  
Kölnische Str. 99  
34119 Kassel  
Tel.: 0561 72885 46  
Fax: 0561 72885 65  
E-Mail: kreichenbach@isl-ev.org

## Gender EQUALITY: A key to change

### EQUAL-Konferenz zum Thema Gender Mainstreaming und Chancengleichheit in Madrid

„Um Beschäftigungsraten europaweit zu steigern und auf den zunehmend globalen Märkten wettbewerbsfähig zu bleiben, muss die Europäische Union ihren größten Pool ungenutzter Potenziale erschließen – Frauen!“ Mit diesen Worten eröffnete Lenia Samuel, Stellvertretende Direktorin der Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission das Politikforum „Gender Equality: A key to change“ am 9./10. Juni 2005 in Madrid und unterstrich die Bedeutung umfassender Chancengleichheitspolitik unter dem Vorzeichen des EU-weiten demografischen Wandels.



EQUAL-Entwicklungspartnerschaften aus fast allen EU-Staaten haben in der 1. Förderrunde neue Konzepte und Ansätze entwickelt, um Frauen und Männern gleiche Chancen für eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Seit 2002 wurden ferner erfolgreiche Ansätze in der Europäischen Thematischen Gruppe 4 „Equal Opportunities“ ausgewählt und weiterentwickelt und nun im Rahmen der Konferenz vorgestellt und diskutiert.

Die spanische Regierung, die das Politikforum zusammen mit der EU-Kommission ins Leben gerufen hatte, lud dazu rund 270 Konferenzteilnehmende ein, darunter Vertreterinnen und Vertreter von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften, Nationalen Koordinierungsstellen und Ministerien, aber vor allem auch Expertinnen und Experten von Unternehmen, Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen und Institutionen sowie potenzielle Nutzer der EQUAL-Ergebnisse.

Das Kernergebnis der ETG 4 ist die Entwicklung eines europäischen Modells der Chancengleichheitspolitik, das gute Ansätze aus der Praxis zu folgenden Schwerpunkten beinhaltet:

- Horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Einführung von Gender Mainstreaming in Beschäftigungspolitiken und in der beruflichen Praxis und
- Auflösung traditioneller Geschlechterrollenbilder und Stereotype.

In einer Multimedia-Präsentation wurde dieses Modell vorgestellt und Lösungsansätze für die oben aufgeführten Problembereiche dargestellt. Diese wurden anschließend in vier Workshops näher beleuchtet:

- Workshop 1: Gender equality – ein Schlüssel zu erfolgreicher Beschäftigungspolitik
- Workshop 2: Gender equality – ein Schlüssel zu effektiver Schul- und Berufsbildung
- Workshop 3: Gender equality – ein Schlüssel zu mehr Beschäftigung und Produktivität
- Workshop 4: Gender Mainstreaming – Stärkung von Gender Mainstreaming-Institutionen und -Einrichtungen

Ziel der Workshops war es, die in EQUAL entwickelten guten Ansätze denjenigen zu präsentieren, die diese in politische Regelungen, Unternehmensstrategien und Verwaltungen umsetzen können, also Akteuren aus dem Arbeitsmarktbereich, Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen, Gewerkschaften, Verwaltungen und NGOs.

Die Diskussionen der Arbeitsgruppen bestärkten die Ergebnisse der ETG 4, dass verschiedene Konzepte kombiniert werden müssen, um die Geschlechterkluft in der Beschäftigungsstruktur, der Entlohnung und in bestimmten Wirtschafts- und Berufszweigen zu schließen. Eine wesentliche Rolle spielt dabei auch die Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf. EQUAL-Entwicklungspartnerschaften haben vielfältige Modelle in diesem Bereich entwickelt, die nicht nur eine Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation von Männern und Frauen bewirken, sondern auch deren Arbeitsproduktivität erhöhen. Es wurde deutlich, dass neue Modelle im Bereich der Chancengleichheit nur dann konsequent umgesetzt werden, wenn dadurch in Unternehmen und Verwaltungen Win-Win-Situationen entstehen, also sowohl die Belegschaft als auch das Unternehmen davon profitieren.

Die Ergebnisse der einzelnen Workshops sowie die Vorträge und das Europäische Chancengleichheitsmodell sind auf der EQUAL-Website der EU-Kommission abzurufen:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/news/20050617-madridconf\\_en.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/news/20050617-madridconf_en.cfm)

Inhalte des Thematischen Netzwerks „Altersmanagement“ in der 2. Förderrunde:

- Nutzen betrieblicher Konzepte zur Demografiefestigkeit,
- Motivationslage der Betroffenen – Lebensphase und Berufsperspektive ab 45,
- Leistungsgewandelte Arbeitsplätze,
- Update der Toolbox



## AGORA – L' experience est capital(e)!

### EQUAL-Konferenz zum Thema Altersmanagement in Paris

Im Juni 2005 fand im Pariser Louvre eine transnationale EQUAL-Konferenz zum Thema Altersmanagement statt: „L' experience est capital(e)!“ Über 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union waren zusammengekommen, um sich über neue Ideen, Methoden und Werkzeuge, die in einer Vielzahl von EQUAL-Projekten europaweit erprobt worden waren, auszutauschen.

Hierfür boten die Organisatoren der Konferenz, die Europäische Kommission und das Französische Ministerium für Beschäftigung, Sozialen Zusammenhalt und Wohnungswesen, einen hervorragenden äußeren Rahmen. Mit über 200 Sprecherinnen und Sprechern und mehr als 40 aktiv beteiligten EQUAL-Entwicklungspartnerschaften war die Veranstaltung sehr offen angelegt. Die große Konferenzhalle am Carrousel du Louvre bot ein Amphitheater für das Plenum, direkt dahinter ausreichend Raum für Begegnungen in einer Art Bistro mit Stehtischen und Internetzugang und am hinteren Ende vier nur teilweise abgetrennte Bereiche für Foren und Präsentationen. Dadurch war es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern möglich, sich jederzeit frei zwischen den einzelnen Bereichen zu bewegen und ihr Tagungsprogramm wie ein „A-la-carte-Menü“ zusammenzustellen. Durch die transparente Gestaltung erlebte sich jeder Teilnehmende als aktiven Teil des Ganzen und bekam ein Gespür für die vielfältigen Aspekte, die das Thema Beschäftigungsförderung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereit hält.

Überdies gelang den Veranstaltern ein schneller Einstieg aller Anwesenden ins Thema Altersmanagement durch einen interessanten Sketch zwischen einem älteren Mitarbeiter und seiner Chefin, gespielt von professionellen Schauspielern. Der langjährige Mitarbeiter überreichte seiner überraschten Chefin abends,

als alle anderen gegangen waren, sein Kündigungsschreiben. In dem spannenden Dialog wurden blitzlichtartig einige der Bereiche gestreift, in denen ältere Beschäftigte im Arbeitsleben Diskriminierungen ausgesetzt sein können. So fühlt er sich etwa aufgrund seines Alters bei der Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen ausgeschlossen. Zudem erhielten jüngere Kollegen neu zu vergebende Aufgabenfelder, obwohl er sich in diese Bereiche mit seinem reichhaltigen Erfahrungsschatz viel besser hätte einbringen können.

In den anschließenden Foren, Präsentationen und Diskussionen näherten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dem Thema eines gerechteren und zukunftsfähigeren Altersmanagement aus dem Blickwinkel der Betroffenen, der Unternehmen, der Regionen oder der (politischen) Institutionen. Beispielhaft sei hier das Forum über die Arbeit der Nationalen Thematischen EQUAL-Netzwerke im Bereich Altersmanagement herausgegriffen, in dem die Ergebnisse des französischen und des deutschen Thematischen Netzwerks vorgestellt wurden.

Aus deutscher Perspektive wurden unter anderem die vielfältigen Beiträge des Thematischen Netzwerks „Ältere 45+“ zu Fachtagungen innerhalb und außerhalb des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vorgestellt. Darüber hinaus wurde die im Nationalen Netzwerk entwickelte Toolbox „Älter werden im Berufsleben“ präsentiert. Diese enthält Instrumente gegen Altersdiskriminierung und zur Förderung der Beschäftigung Älterer.

Insgesamt unterstrich die Tagung den hohen Stellenwert, der dem Thema „Altersmanagement“ in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zukommt und dass hier sehr viel von den jeweils unterschiedlichen Erfahrungen in den einzelnen Ländern zu lernen ist.

Weitere Informationen zur EQUAL-Konferenz „AGORA“ auf der EQUAL-Website der EU-Kommission unter:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/20050623-agera2\\_en.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/20050623-agera2_en.cfm)

Deutsche Entwicklungspartnerschaften kooperieren insbesondere mit europäischen Partnern aus:

- Italien (73)
- Polen (42)
- Spanien (42)
- Niederlande (37)
- UK/Nord Irland (31)
- Österreich (29)
- Frankreich (29)
- Tschechische Republik (22)
  
- Slowakische Republik (18)
- Finnland (13)
- Portugal (11)
- Litauen (10)
  
- Slovenien (8)
- Dänemark (6)
- Griechenland (6)
- Ungarn (6)
- Schweden (5)
- Irland (5)
- Belgien (4)
- Luxemburg (3)
- Lettland (3)
- Malta (2)
- Zypern (1)
- Estland (1)

# Transnationalität – Möglichkeiten und Herausforderungen

## Eine Bestandsaufnahme zwischen den Förderrunden



Foto: Mediathek der EU-Kommission, Brüssel

**E**QUAL ist ein transnationales Programm. Jede EQUAL-Entwicklungspartnerschaft muss daher mit mindestens einem Partner aus einem anderen EU-Mitgliedstaat kooperieren. Dabei sollen Partner zusammenarbeiten, die vergleichbare inhaltliche Zielsetzungen verfolgen. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Menschen und Organisationen zielt auf die Vertiefung der Europäischen Integration und das soziale und wirtschaftliche Zusammenwachsen der EU-Staaten.

### Bilanz der 1. Förderrunde

In der 1. EQUAL-Förderrunde haben die 109 Entwicklungspartnerschaften transnationale Kooperationen mit mindestens zwei weiteren Projekten aus EU-Staaten aufgebaut, die Partnerwahl war hierbei geografisch nicht vorbestimmt. Neben der Partnerkonstellation hatten weitere Faktoren Einfluss auf die Qualität des transnationalen Arbeitsprogramms wie z.B.:

- ein systematischer Austausch von Informationen und über die Ressourcen der beteiligten Partner,
- eindeutige Kommunikationsstrukturen sowie feingliedrige Arbeitsstrukturen mit klaren Verantwortlichkeitszuordnungen,
- das persönliche Kennen lernen und der sensible Austausch über nationale Vorurteile.

Als Ergebnis der transnationalen Zusammenarbeit ist in der 1. Förderrunde eine Vielzahl an Produkten entstanden, die die Nationale Koordinierungsstelle momentan zusammenstellt. Einzelne Beispiele werden im nächsten EQUAL-Newsletter zum Thema „Transnationalität“ vorgestellt.

Neben der transnationalen Arbeit zwischen den Entwicklungspartnerschaften verschiedener Staaten war auch die Arbeit zwischen Nationalen Thematischen Netzwerken, Koordinierungsstellen und der EU-Kommission Gewinn bringend. So wurden europäische Konferenzen zu speziellen EQUAL-Themen organisiert, bei denen die Ergebnisse der Thematischen Netzwerke in den jeweiligen EU-Staaten vorgestellt, diskutiert und weiterentwickelt wurden. Somit entstanden europäische Problemlösungsansätze für spezifische Problembereiche des Arbeitsmarkts. Derartige Veranstaltungen wird es auch in der 2. Förderrunde geben.

### 2. EQUAL-Förderrunde

In der zweiten Runde werden sich die deutschen Entwicklungspartnerschaften den Herausforderungen transnationaler Zusammenarbeit in der erweiterten EU stellen. Die Suche nach bis zu sechs idealen Partnern unter 2080 EU-weit existierenden Entwicklungspartnerschaften war nicht immer leicht. Unterstützung bei der Bildung der Partnerschaften fanden die Projektverbünde jedoch beim so genannten „Prag Clearing House“, einer Veranstaltung der Europäischen Kommission mit den EU-Mitgliedstaaten im April 2005, bei der transnationale Kooperationen vermittelt wurden. Mittlerweile sind alle Partnerschaften vereinbart: Sie umschließen durchschnittlich 4,2 Projekte. Die nebenstehende Übersicht zeigt den aktuellen Stand der Länderkooperationen deutscher Entwicklungspartnerschaften mit denen anderer EU-Staaten. Erfreulich ist, dass alle EU-Staaten in den transnationalen Partnerschaften deutscher Projekte vertreten sind, unter hoher Beteiligung auch der neuen EU-Mitgliedstaaten.

Insgesamt kooperieren italienische Entwicklungspartnerschaften, gefolgt von polnischen und spanischen, am häufigsten mit deutschen Projekten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Gesamtzahl der Entwicklungspartnerschaften in Italien (über 400) und in Spanien (über 200) sehr viel höher ist als in anderen EU-Staaten. Durch den transnationalen Austausch mit insgesamt allen EU-Ländern in der 2. Förderrunde wird ein umfassender Wissenstransfer zwischen deutschen und anderen europäischen Entwicklungspartnerschaften angestoßen, der eine Chance für neue Impulse in der deutschen und europäischen Beschäftigungspolitik bietet.

# Integration durch Qualifizierung

## Beratungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten

Am 20. Juni 2005 fiel mit einer Auftaktveranstaltung in Berlin der Startschuss für das bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und der Bundesagentur für Arbeit ins Leben gerufen wurde, um die Chancen von Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern. Mehr als 200 Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft sowie Netzwerkakteure waren der Einladung der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, die das Netzwerk koordiniert, gefolgt.

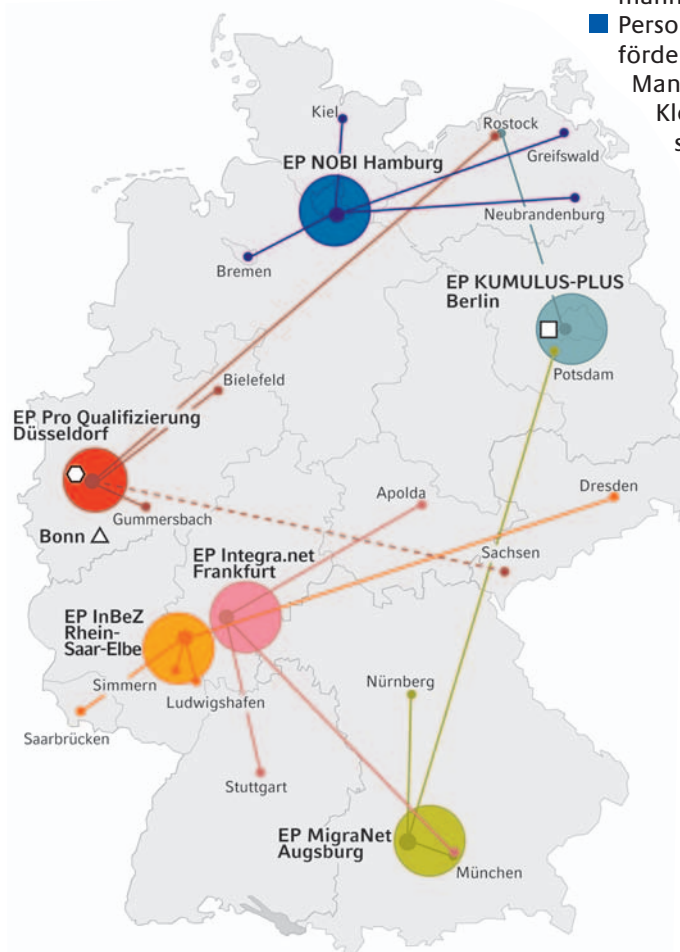
Mit der Initiierung des IQ-Netzwerks reagiert das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit auf die hohe Arbeitslosenquote von Mitbürgerinnen und Mitbürgern mit ausländischem Pass, die nach den neuesten Daten der Bundesagentur für Arbeit mehr als doppelt so hoch ist als die der Deutschen. Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit sind vor allem fehlende berufliche Qualifikationen und unzureichende Anerkennung vorhandener Kompetenzen. Hier setzt das IQ-Netzwerk mit seinen umfangreichen Beratungs-, Informations- und

Qualifizierungskonzepten an. Von Mitte 2005 bis Ende 2007 erarbeiten erfahrene Expertinnen und Experten deutschlandweit verschiedene Modelle, um die Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten zu verbessern, und stellen sie bestehenden Institutionen als Regelangebote zu Verfügung. 58 Experteneinrichtungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund werden bis Ende 2007 circa 30.000 Beratungen und 15.000 Qualifizierungen durchführen.

In das IQ-Netzwerk sind auch sechs EQUAL-Entwicklungspartnerschaften integriert, bestehend aus circa 70 Teilprojekten, die unterschiedliche Schwerpunkte bearbeiten, um die Beschäftigungschancen der Zielgruppe zu erhöhen:

- Profilingverfahren, die auf wissenschaftlichen Standards aufbauen und eine passgenaue Vermittlung garantieren.
- Sprachförderprogramme: insbesondere berufsbezogenes Deutsch, um (fach-)sprachliche Defizite auszugleichen.
- Programme zur Qualifizierung in handwerklichen, gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufsfeldern.
- Personalentwicklung: zum Beispiel Frauenfördermodelle oder Konzepte des Diversity-Managements, ausgerichtet am Bedarf der Kleinunternehmen und unter Berücksichtigung von Zuwander/innen.
- Coaching-Programme für Existenzgründer/innen sowie Unternehmer/innen und Bratungskonzepte zur Existenzsicherung.
- Systeme dienstleistungsorientierter Qualifizierungsberatung für Personen mit Migrationshintergrund.

Weitere Informationen zum Netzwerk unter: [www.intqua.de](http://www.intqua.de)



Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

**Eckdaten:**

- In Deutschland leben derzeit fast 14 Millionen Migrant/innen, Aussiedler/innen und anerkannte Flüchtlinge. Zum Vergleich: Die Gesamtbevölkerung liegt bei 82 Millionen.
- Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit ausländischem Pass ist laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit mit derzeit 25,4 Prozent fast doppelt so hoch wie die gesamtdeutsche Quote (11,6 Prozent).
- 77 Prozent der ausländischen Arbeitslosen sind ohne abgeschlossene Berufsausbildung, 86 Prozent der türkischen im Vergleich zu 32 Prozent der deutschen Arbeitslosen.
- An Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nehmen Zuwanderer nur unterdurchschnittlich teil.

## Netzwerkprodukte der 1. Förderrunde

Grundlage für den Austausch, die Vernetzung und Verbreitung von EQUAL-Ergebnissen sind die Thematischen Netzwerke, in denen die Entwicklungspartnerschaften neue Konzepte und erprobte Methoden zu spezifischen EQUAL-Themen untereinander austauschen

und weiterentwickeln. Zum Ende der 1. Förderrunde sind zahlreiche Produkte entstanden, in denen die Ergebnisse der Netzwerkarbeit sowie Good-Practice-Beispiele und Handlungsempfehlungen dargestellt werden.

### Thematisches Netzwerk

### Produkt

Lebenslanges Lernen	Broschüre „Innovative Schritte zum Lebenslangen Lernen“ inkl. DVD
Gründungsunterstützung	4-Phasen-Modell zur Gründungsbegleitung, veröffentlicht im Dokument „Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des nationalen Netzwerks Gründungsunterstützung“
Interventionen in KMU	Broschüre „Interventionen in KMU“ sowie drei KMU-Newsletter „KMU-News“
Migrantinnen und Migranten	Tagungsdokumentation „Potenziale – Profile – Perspektiven“
Empowerment	EQUAL-Themenheft Nr. 2 „Empowerment“
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Website „Vereinbarkeitslotse“: <a href="http://www.vereinbarkeitslotse.de">www.vereinbarkeitslotse.de</a>
Informations- und Kommunikationstechnologien	Datenbank „Innovationskompass“: <a href="http://www.equal.de/Equal/Navigation/innovationskompass.html">www.equal.de/Equal/Navigation/innovationskompass.html</a>
Ältere 45+	CD-ROM: Tool Box „Älter werden im Berufsleben“
Jüngere Menschen	CD-ROM: „Jüngere Menschen am Übergang von Schule, Ausbildung und Beruf“
Asyl	Publikation „Sprach- und Kulturmittlung – Ein neuer Weg zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung von Flüchtlingen und Migrant/innen“
Besonders Benachteiligte	Zwei Informationsschriften: „Einfach arbeiten?!“ und „Gesundheit erhalten – Beschäftigungsfähigkeit sichern“

Nähere Informationen zu den Produkten und den Bestellmöglichkeiten finden Sie in der Rubrik „Entwicklungspartnerschaften“ unter „Thematische Vernetzung“ auf der EQUAL-Website [www.equal.de](http://www.equal.de).

#### IMPRESSUM

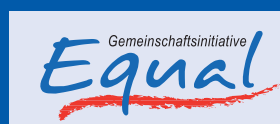
Herausgeber:  
Bundesministerium  
für Wirtschaft und Arbeit  
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL  
Villemombler Str. 76  
53123 Bonn  
<http://www.equal.de>

V.i.S.d.P.: Dr. Ute Heinen  
Druck: JVA druck+medien, Geldern  
Auflage: 7.000

Gefördert durch das  
Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit und  
den Europäischen Sozialfonds



Thema im nächsten



NEWSLETTER

„Transnationalität“