

**3. Dialogplattform zur Integration der Roma bis 2020  
„Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt“**

*Bundeskanzleramt  
26. November 2012*

National Contact Point: Dr.<sup>in</sup> Anna SPORRER (Leitung)  
Dr.<sup>in</sup> Ludmila GEORGIEVA

Anwesend: siehe Anwesenheitsliste.

Beginn: 10:00 Uhr.

Ende: 14:00 Uhr.

**1. Einleitung**

Eingangs wird die Auszeichnung von Herrn Djurica Nikolic, Obmann des Vereins „Im. Ausland“ erwähnt, der am 22. November 2012 für sein Engagement für Migrantinnen und Migranten von der Bezirksvertretung des 15. Bezirkes mit dem „IMMI 15-Preis“ ausgezeichnet wurde (siehe [www.wien.gv.at/bezirke/rudolfsheim-fuenfhaus/gesundheit-soziales/immi-15.html](http://www.wien.gv.at/bezirke/rudolfsheim-fuenfhaus/gesundheit-soziales/immi-15.html)).

**2. Dialogplattform**

Am 27. Juni 2012 konstituierte sich die Dialogplattform zur Integration der Roma bis 2020. Bei dieser Sitzung wurde der erste Österreich-Bericht im Rahmen der Umsetzung des EU-Rahmens für die nationale Strategie zur Integration der Roma, der Anfang 2012 an die europäische Kommission übermittelt wurde, präsentiert und der dazu ergangene Evaluierungsbericht der Europäischen Kommission erörtert. Zur Frage der von Österreich weiterführend zu ergreifenden Maßnahmen in den vier

Kernbereichen Bildung, Beschäftigung, Wohnen und Gesundheitsfürsorge wurde eine Generaldebatte geführt.

Die 2. Dialogplattform am 9. Oktober 2012 hatte das Thema „Möglichkeiten und Grenzen der EU-Finanzierungsinstrumente“ zum Schwerpunkt. Vertreterinnen und Vertreter des Bundeskanzleramtes –Sektion IV (Regionalpolitik), des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur sowie eine Vertreterin der nationalen Agentur für lebenslanges Lernen (ÖAD-GmbH, siehe [www.lebenslanges-lernen.at](http://www.lebenslanges-lernen.at)) präsentierten die Verfahren und Mittelvergabe aus den einzelnen EU-Fonds und EU-Programmen.

Zusammenfassend wird nochmals die Aufgabe und Funktionsweise der Dialogplattform in Erinnerung gerufen: Die Einrichtung der Dialogplattform erfolgte explizit unter Einbindung von Vertreterinnen und Vertretern der Bundes- und Landesstellen, von zivilgesellschaftlichen (Roma-) Organisationen und Fachleuten aus Wissenschaft und Forschung. Die Einbindung der Roma-Organisationen erfolgt ausdrücklich auch auf Grund der von der EU erstellten Vorgaben.

Die Aufgabe der Dialogplattform besteht in der Diskussion über bestehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in den vier Kernbereichen Bildung, Beschäftigung, Wohnen und Gesundheitsfürsorge sowie im Bereich Antidiskriminierung, wobei themenspezifische Sitzungen abgehalten werden. Als Ergebnis sollen bis spätestens Ende des Jahres 2013 ein Bündel von Maßnahmen zur Umsetzung durch die zuständigen Bundesministerien bzw. Landesstellen erarbeitet werden.

Verwiesen wird nochmals auf die Website auf der Homepage des Bundeskanzleramtes ([www.bundeskanzleramt.at/roma](http://www.bundeskanzleramt.at/roma)) wie das eigens eingerichtete E-mail-Postfach ([roma@bka.gv.at](mailto:roma@bka.gv.at)).

### **3. Schwerpunktthema „Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt“**

- Das Thema „**Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt**“ wurde inhaltlich vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK), namentlich von Herrn Mag. Roland Hanak und von Frau Mag. Ester Bergmann, federführend organisiert. Es erfolgen Präsentationen durch folgende Personen:
  - Mag. Roland Hanak (BMASK)

- Michaela-Klara Schwarz (AMS für Jugendliche Wien)
- Dietmar Strobl (Leiter der AMS-Geschäftsstelle Oberwart)
- Usnija Buligovic (THARA-Projekt)
- Dr. Walter Reiter (Leiter der L&R Sozialforschung)

**a. „Arbeitsmarktpolitik“, Impulsreferat Mag. Roland Hanak (BMASK)**

Vorab ist in Bezug auf die Arbeitsmarktpolitik und ihre Aufgaben festzuhalten, dass es in Österreich einen freien Arbeitsmarkt gibt und die freie Berufswahl bzw. freie Aus-/Bildungswahl besteht. Die Arbeitsmarktpolitik schafft nicht Beschäftigung im direkten Sinn, sondern Umverteilung von Bildung, Ausbildung und Weiterbildung zu Menschen, die im Erstausbildungssystem wenig profitieren konnten. Das AMS greift in der Regel dann ein, wenn es ein Problem am Arbeitsmarkt, vor allem Arbeitslosigkeit, gibt. 80% der aktiven Arbeitsmarktpolitik besteht in der Qualifizierung bzw. Weiterqualifizierung von arbeitslosen bzw. -suchenden Personen. Der Marktanteil des Arbeitsmarktservice bei der Vermittlung beträgt ca. ein Drittel der angebotenen Stellen.

Im Kontext der Arbeitsmarktpolitik ist stets auch das psychologische Moment zu beachten: Einerseits es schwierig für jemanden, der das „Lernen“ nicht gelernt hat, in der Arbeitslosigkeit etwas Neues zu lernen („Lernen zu lernen“); andererseits ist das „Lernen“ eine Frage der Motivation und in der Arbeitslosigkeit gestaltet sich die Motivation ohne eine strukturelle Anbindung noch schwieriger. Dies kann auch einer der inhaltlichen Eckpunkte der geplanten ESF-Projekte für den Zeitraum 2014 – 2020 sein.

Mag. Hanak lädt ein, sich bei konkreten Projekteideen zwecks Auslotung der Realisierungsmöglichkeiten direkt an ihn ([roland.hanak@bmask.gv.at](mailto:roland.hanak@bmask.gv.at)) oder seine Kollegin, Frau Bergmann ([ester.bergmann@bmask.gv.at](mailto:ester.bergmann@bmask.gv.at)) zu wenden.

**b. „Jugendliche am Arbeitsmarkt“, Impulsreferat Frau Michaela-Klara Schwarz (AMS für Jugendliche Wien)**

Auf Grund der besonders prekären Arbeitsmarktsituation von jugendlichen MigrantInnen – Zweidrittel der jugendlichen KundInnen haben Migrationshintergrund – und ihrer spezifischen Problemlagen entstand das Projekt „Managing Diversity im AMS Jugendliche“. Wer in jungen Jahren den Anschluss an die Berufswelt verpasst, hat in

wirtschaftlich schweren Zeiten immer wieder mit Jobverlust zu kämpfen. Ziel war die Schaffung besserer Rahmenbedingungen für die Integration dieser Diversity-Gruppe sowohl in AMS-Maßnahmen als auch am Arbeitsmarkt.

Die Vortragende verweist auf den für die dritte Dialogplattform zur Verfügung gestellten Bericht „Managing Diversity im AMS Jugendliche 2006/2007“. Seit dem Erstellungszeitpunkt 2006/2007 hat das AMS folgende Empfehlungen des Berichts (ab Seite 53 des Berichts) umgesetzt.

- Das AMS Wien ernannte einen Diversity Manager (Herr Dr. Ali Ordubadi)
- Das AMS implementierte eine Reihe von Verfahren und Initiativen, die laufend erweitert, weiterentwickelt und adaptiert werden. Dabei wird der Diversity-Prozess im Sinne der Radarlogik (Qualitätsmanagement: Maßnahme–Evaluierung–Optimierung) von folgenden organisatorischen Maßnahmen begleitet:
- Verankerung in den Planungsdokumenten des AMS Wien
- Vernetzung mit anderen Organisationen in Wien sowie Organisation von Tagungen zum Thema „Migrationssensible Arbeitsmarktpolitik“.
- Beauftragung von Forschungsprojekten
- Durchführung von Diversity-Scans

Als Maßnahmen auf Ebene der MitarbeiterInnen sind zB zu nennen:

- Nennung von Sprachkenntnissen als erwünschte Zusatzqualifikation in der Rekrutierung und in weiterer Folge Aufnahme von qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund (zwei- bzw. mehrsprachige MitarbeiterInnen)
  - Kurse zur interkulturellen Kommunikation und Kompetenz (Führungskräfte); Pflichtseminare zur Gender- und Diversitykompetenz für alle MitarbeiterInnen
  - Durchführung jährlicher Equality-/Diversitychecks in allen Wr. Geschäftsstellen
- Als Maßnahmen auf Ebene der KundInnen sind zusätzlich zu den sonstigen berufsfachlichen AMS-Förderangeboten für alle Arbeitssuchende zu nennen:

- Spezielle (muttersprachliche) Erstinfoveranstaltungen für NeukundInnen mit keinen bzw. mangelhaften Deutschkenntnissen.
- Wesentliche Informationen werden mehrsprachig angeboten (Dienstleistungsangebot, Beschäftigung, Leistungsbezug), die nicht nur Jugendlich aber auch ihre Eltern erreichen können.
- Die Beratung in den AMS-Geschäftsstellen wird jedoch nahezu ausschließlich in Deutsch abgehalten, nur in Ausnahmefällen helfen Dolmetschdienste oder verfügbare BeraterInnen mit ihren Fremdsprachenkompetenzen. Es ist nach Ansicht des AMS überaus wichtig, die Kundinnen und Kunden von der Not-

wendigkeit des Erlernens der deutschen Sprache zu überzeugen, da dies eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg ist.

- Die AMS-Maßnahmen beinhalten zB Deutschkurse bzw. spezielle Beratungsangebote durch vom AMS finanzierte MigrantInnenvereine. Auch finden regelmäßige Beratungstage im AMS durch externe Jugend- und MigrantInnenberatungsstellen (Beratungszentrum, WUK Monopoli, Sprungbrett, etc.) statt.
- Voraussetzung für die Beauftragung eines Kursinstitutes mit der Durchführung eines Kurses ist ein Diversitätstraining der dafür eingesetzten TrainerInnen.
- Das Angebot der Deutsch- und Alphabetisierungskurse, das es seit langem schon gibt, wurde verstärkt und auch für spezielle Zielgruppen wie zB Frauen oder Jugendliche, erweitert.
- Spezifisches Förderangebot für Frauen mit Migrationshintergrund.
- Mitwirkung am Projekt „Mentoring für MigrantInnen“
- Es werden Unternehmen mit Migrationshintergrund beraten und gezielt als Ausbildungsbetriebe angesprochen.
- Der Bereich der Nostrifikation ausländischer Zeugnisse wird ebenfalls von AMS mit der Wegweiser- und Orientierungsmaßnahmen aufbereitet.
- Begleitende Marketingaktivitäten für die Zielgruppe Jugendliche im Bereich Berufsorientierung (DVD gemeinsam mit AK, Cartoons).

In der Praxis des AMS hat sich die Miteinbeziehung und Mitwirkung von Roma-Angehörigen und Roma-Organisationen bei AMS-Maßnahmen, insbesondere von THARA-MitarbeiterInnen, bewährt.

Im Zuge der Diskussion wird über Diskriminierungserfahrungen Einzelner bei Stellenbewerbungen berichtet: Jugendliche werden – trotz vorhandener Zeugnisse – oft bei Stellebewerbungen nicht berücksichtigt, vermutlich aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Ethnie der Roma. Die Abwehr von Diskriminierungen gestaltet sich dabei schwierig, zumal die Ablehnungen bei Stellenbewerbungen meist nicht offen mit der ethnischen Zugehörigkeit begründet werden. In diesem Zusammenhang wird auf ein Pilotprojekt der Bundesministerin für öffentlichen Dienst und Frauen zu anonymisierten Bewerbungen hingewiesen.

Vorgeschlagen wird zudem die gezielte Aufnahme von Personen mit Migrationshintergrund zB im öffentlichen Dienst, wie dies zB bereits bei den Sicherheitsbehörden praktiziert wird, die intentional Menschen mit Migrationshintergrund aufnehmen.

Hingewiesen wird auch auf die AMS-Methodendatenbank und auf WKÖ-Mentoringprojekte (auch für Menschen mit Migrationshintergrund) und auf die Arbeit der GPA [work@migration](mailto:work@migration).

Das BMASK verweist darauf, dass im Kontext von Arbeitsmarktpolitik zwischen ÖsterreicherInnen/ EU-BürgerInnen und Drittstaatsangehörigen unterschieden wird: Die erste Gruppe hat einen „bevorzugten“ Zugang zum Arbeitsmarkt im Gegensatz zu Drittstaatsangehörigen. Auch besteht in der Regel kein Anspruch auf Arbeit oder Fördermaßnahmen. Eine „Spezialbehandlung“ in negativer oder positiver Hinsicht soll bzw. kann es für Roma nicht geben, denn im Vordergrund steht die persönliche Problemlage in Bezug auf den Arbeitsmarkt und nicht die ethnische Zugehörigkeit. Die THARA-Projekte stellen unter diesem Gesichtspunkt eine Ausnahme in der Arbeitsmarktpolitik dar. Auch wenn das Projekt primär von der Roma-Community getragen und für die Roma-Community konzipiert ist, sind die Maßnahmen für alle AMS-KlientInnen offen.

**c. „AMS Oberwart“, Herr Dietmar Strobl (Leiter der AMS-Geschäftsstelle Oberwart)**

Wichtig ist vorab festzuhalten, dass kein Unterschied nach Ethnie, Geschlecht, Alter, Orientierung etc. gemacht wird. Des Weiteren fand eine Entwicklung in der Kursgestaltung statt. Wurden früher nur fachliche Kurse angeboten, umfasst das Angebot je nach persönlichem Bedarf sowohl fachliche als auch persönliche Kurse wie auch Einzelcoachings (auf die persönliche Situation, den sozialen Hintergrund, die Familiensituation, die soft skills wird verstärkt eingegangen). Dabei wird den KundInnen stets mit Wertschätzung begegnet, auch wird versucht, ihren Ausbildungswünschen weitgehend zu entsprechen. Festzuhalten ist, dass es einen Mangel an FacharbeiterInnenstellen gibt, was die Lage noch erschwert. Sobald die Vormerkung über ein Jahr hinausgeht, fällt erfahrungsgemäß die Eingliederung in das Berufsleben sehr schwer. Eines der wesentlichen Probleme ist jedoch, dass viele Jugendliche für das AMS nicht erreichbar sind. Daher wurden spezielle Kurse für Jugendliche als Zielgruppe entwickelt und die Bewerbung von Kursen jugendadäquat (Stichwort „cooler Event“) gestaltet.

In der nachfolgenden Diskussion wird auf das Regionalsystem bzw. den Aufbau des AMS eingegangen (nähere Informationen unter [www.ams.at](http://www.ams.at)).

Festgehalten wird auch, dass sich Mundpropaganda als bestes Mittel für die Kursbewerbung erwiesen hat – zufriedene KundInnen erzählen positive Erfahrungen weiter, dabei spielen auch die Vereine eine zentrale Rolle. Das AMS Jugendliche hat

bereits dies als Maßnahme umgesetzt und lädt zu Veranstaltungen auch ehemalige TeilnehmerInnen, die aus ihren Erfahrungen berichten, ein.

**d. „Die THARA-Projekte – Rückblick und Ausblick der Aktivitäten“,  
Referat Frau Usnija Buligovic (THARA-Projektkoordinatorin)**

Da die Präsentation sowie weitere Unterlagen über die THARA-Projekte direkt auf [www.bka.gv.at/roma](http://www.bka.gv.at/roma), im Bereich der Dialogplattform unter „Unterlagen zur 3. Dialogplattform“ abrufbar sind, wird die Präsentation von Frau Buligovic im Folgenden auf einzelnen wesentlichen Aussagen zusammengefasst:

- Überblick über die Entwicklung der THARA-Schwerpunkte seit 2005 (<http://www.volkshilfe.at/1397,,2.html>)
- Durchführung von Gründungsworkshops zu verschiedenen Themen, da erkannt wurde, dass großes Potenzial für Roma im Unternehmertum liegt.
- Angebot an Sensibilisierungsworkshops für MitarbeiterInnen und Führungskräfte des AMS, auch für WAFF, Mentoring plus.
- Printmedien sind nicht immer zielführend, da die Roma-Kultur eine tradierte Kultur ist.
- Image-Kampagne „TAHRA Romani Butji“
- Broschüre „Roma in der Arbeitswelt“
- THARA 2012: Internetportal [www.thara-biznis.at](http://www.thara-biznis.at) für Jugendliche, Unternehmen, Jobbörse, Branchenbuchverzeichnis etc.
- Bei der Weiterführung der THARA-Projekte wurde stets ein Reflexionsprozess durchgeführt um weitere Potenziale zu erkennen. Auch ist immer das Projektumfeld (Geldgeber, einflussnehmende Organisationen, Roma-Community etc.) zu berücksichtigen.
- Zwei inhaltliche Aspekte sind stets zu berücksichtigen: Einerseits muss eine Binnenintegration innerhalb der Roma-Community aufgrund von Spannungen zwischen einzelnen Roma-Gruppen stattfinden. Und andererseits geht es auch um eine Integration mit der „Mehrheitsgesellschaft“.
- Im Jahr 2005, als das THARA-Projekt gestartet ist, wurden in der Öffentlichkeit nur autochthone Roma wahrgenommen. In den letzten sieben Jahren hat sich dieses Bild, auch aufgrund der THARA-Projekte, dieses Bild gewandelt. So wird heute die ganze Community mit den NeuzuwandererInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und den neuen EU-Mitgliedstaaten wahrgenommen. Schätzungsweise handelt es sich dabei um ca. 100.000- 200.000 Roma.

**e. „Das Modell der EXPAK als grenzüberschreitende Kooperationen“,  
Dr. Walter Reiter (Leiter der L&R Sozialforschung)**

Bevor auf das EXPAK-Modell eingegangen wird, wird die L&R Sozialforschung, die als außeruniversitäres Institut mit Sitz in Wien seit 1990 in der sozialwissenschaftlichen Forschung tätig ist, ([www.Lrsocialresearch.at](http://www.Lrsocialresearch.at)) kurz vorgestellt:

- Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (EXPAK), Frauenförderung und Gender Mainstreaming, beruflicher Aus- und Weiterbildung (zB Implementierung des österr. Berufsausbildungsmodells in Kroatien und Serbien), Gesetzes-, Programm- und Maßnahmenevaluierung (zB Evaluierung des ESF seit 6 Jahren) sowie EU-Osterweiterung und Entwicklungszusammenarbeit
- Leistungskatalog: Forschung, Beratung und Entwicklung, Netzwerkarbeit, Vorträge, Seminare, Workshops und Konferenzen

Das Modell der ExpertInnenakademien (EXPAK; [www.expak.at](http://www.expak.at)) hat sich in als grenzüberschreitende arbeitsmarktpolitische Zusammenarbeit Österreichs mit den Nachbarstaaten sehr gut bewährt. Dahinter verbirgt sich der Gedanke, dass der europäische Integrationsprozess sich im regionalen Zusammenwachsen von Wirtschafts- und Lebensräumen über staatliche Grenzen hinweg äußert. Die EXPAKs sind bilaterale Projekte zur Förderung von grenzüberschreitenden Kooperationen auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Dabei arbeiten die zuständigen Institutionen und AkteurInnen in der Grenzregion systematisch zusammen.

Aufgrund der unterschiedlichen inhaltlichen und territorialen Zielsetzungen und Projektschwerpunkten der EXPAKs in den Jahren kamen auch unterschiedliche EU-Finanzierungsinstrumente zum Einsatz. Derzeit ist es ein sog ETZ-Projekt, europäische territoriale Zusammenarbeit im Rahmen des EFRE, und daher „grenzüberschreitend“. Im Gegensatz dazu muss im Rahmen vom ESF ein Projekt nicht grenzüberschreitend sein, außer man hat einen konkreten Partner im Ausland zwecks Know-how-Transfers.

Die EXPAKs stellen Foren für regionale AkteurInnen der Arbeitsmarktpolitik dar, die dem Austausch von Informationen und Know-how, der Konzeption und Durchführung von gemeinsamen Projekten und der grenzüberschreitenden arbeitsmarktpolitischen Zusammenarbeit dienen. Die EXPAK-Initiative besteht aus dem Forum für arbeitsmarktpolitische Zusammenarbeit und den einzelnen ExpertInnenakademien:

- Österreichisch-Slowenische ExpertInnenakademie (zweisprachig)
- Österreichisch-Ungarische ExpertInnenakademie (zweisprachig)
- Österreichisch-Slowakische ExpertInnenakademie (zweisprachig)
- Österreichisch-Tschechische ExpertInnenakademie (zweisprachig)

Es gibt viele Projektideen, doch die Prioritätensetzung muss durch die Roma-Community erfolgen. Projekte müssen auch dem realen Bedarf entsprechen.



Dr. Reiter geht als Beispiel auf die Österreichisch-Ungarische ExpertInnenakademie aufgrund der besonderen politischen und regionalen Situation näher ein. Die Besonderheit in Ungarn besteht in den Minderheiten-Selbstverwaltungen (so auch Roma-Selbstverwaltung) auf kommunaler und nationaler Ebene, mit vor allem kulturellen und bildungspolitischen Agenden. Dabei arbeiten in den EXPAKs-Roma-Projekten neben den regionalen AMS-Stellen (Wien, Burgenland, Westungarn) auch viele Nicht-Roma sehr engagiert mit. Folgende Maßnahmen und Projekte sind zu nennen:

- Gemeinschaftshaus/ Gleichheitszentrum
- Verankerung von Chancengleichheitsplänen in 13 Unternehmen
- Wochenendkollegium: Nachhilfe am Samstag im Zentrum mit Verpflegung (Frühstück, Mittagessen) während der gesamten Schulzeit
- Angebot an Internetschulungen und Möglichkeit der Internetnutzung
- Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Weiterbildungsunternehmen
- Zusammenarbeit mit Uni Pec: bereits 37 Personen mit tertiärer Ausbildung
- Wochenende des Andersseins: Roma-PolizistInnen-Treffen
- Veranstaltungen zum Gedenken an Holocaust-Roma-Opfer
- Kulturgala und Exkursionen

#### **f. Sonstiges zum Thema „Beschäftigung“**

Erwähnt wird das von 23. bis 24. November 2012 stattgefundene Symposium „Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt verstehen und überwinden Was passiert bei der Rekrutierung?“ an der Donau Universität Krems im Rahmen des EU-PROGRESS Projektes: Understanding and Overcoming Discrimination hingewiesen. Veranstaltungsunterlagen sind abrufbar unter [www.donau-uni.ac.at/de/departement/migrationglobalisierung/forschung/progress/18846/index.php](http://www.donau-uni.ac.at/de/departement/migrationglobalisierung/forschung/progress/18846/index.php)

#### **4. Nochmals: EU-Finanzierungsinstrumente**

Im Zuge der Diskussionen wurde wiederholt das Thema der letzten Dialogplattform, nämlich die EU-Finanzierungsinstrumente, angesprochen. Das Thema „EU-Finanzierungsinstrumente“ war auf Wunsch von Roma-Vereinen als erstes inhaltliches Thema im Rahmen der Dialogplattform aufgegriffen worden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Anforderungen für die Antragstellung bei den diversen EU-Programmen und EU-Fonds sehr komplex sind und Vereine über fundierte und organisatorische und administrative Strukturen verfügen

sollten, um die Anforderungen in Hinblick auf die Antragstellung, Durchführung, Abrechnung und Berichtslegung erfüllen zu können.

Auch sei darauf hingewiesen, dass die Anforderungen je nach EU-Programm unterschiedlich sind, meist werden transnationale EU-Partnerorganisationen erforderlich sein, zudem ein nationaler Förderbeitrag, der aus den jeweilig zuständigen Fachresorts kommen müsste.

Durch den National Contact Point wird in Aussicht gestellt, im Falle des Vorliegens konkreter Projektideen – soweit erforderlich – bei allfälligen Antragstellungen koordinierend zu unterstützen.

Bereits jetzt wären im Bereich Bildung für die Durchführung von Projekten Ansprechpartnerin Frau Mag. Karner vom Oead zuständig, im Bereich Beschäftigung und Arbeitsmarkt Herr Mag. Hanak und Frau Mag. Bergmann vom BMASK. Roma-Projekte können im Rahmen des ESF durch das BMASK gefördert werden. Als Projektbezug kommen ausschließlich arbeitsmarktspezifische Initiativen in Frage (Erstausbildung kann daher nicht finanziert werden). Die EU-Förderungen des ESF können ab dem Jahr 2014 in Anspruch genommen werden. Beim AMS selbst werden keine expliziten Roma-Projekte durchgeführt.

## **5. Ausblick und nächste Schritte**

Das Thema „Beschäftigung und Zugang zum Arbeitsmarkt“ wird in Workshops zu Beginn 2013 vertieft werden. Ziel wäre, konkrete Projektvorschläge zu erarbeiten.

Die nächste Sitzung der Dialogplattform wird dem Thema „Bildung“ gewidmet sein und im ersten Quartal des Jahres 2013 stattfinden. Die Einladungen hierzu werden per E-Mail und über die Homepage bekannt gemacht ([www.bka.gv.at/roma](http://www.bka.gv.at/roma)). Aus organisatorischen Gründen wird jeweils um Anmeldung unter [roma@bka.gv.at](mailto:roma@bka.gv.at) ersucht.