

ZIEL 3 ÖSTERREICH
2000 - 2006
Ergänzung zur Programmplanung

Wien, Juni 2004

Vorwort

Im Rahmen der Verordnungen¹ der Strukturfondsperiode 2000-2006 wurde als eine der Neuerungen eine Ergänzung zur Programmplanung vorgesehen, um so eine detaillierte, aber auch flexiblere Planung der ESF-Interventionen sicherzustellen. Somit erfolgt die programmatische Festlegung auf zwei Ebenen: einerseits durch das **Einheitliche Programmplanungsdokument** (EPPD), in dem die politischen Zielsetzungen, mögliche Zielgruppen und Maßnahmen festgelegt und grobe Quantifizierungen vorgenommen werden und andererseits in der **Ergänzung zur Programmplanung** (Supplement), wo eine detailgenaue Beschreibung der zum Einsatz kommenden Maßnahmen und Instrumente einschließlich genauer, quantifizierter Zielsetzungen erfolgt.

Dieser Detailgrad ist dadurch möglich, dass sich der **Zeithorizont** der Ergänzung zur Programmplanung im Gegensatz zu der fixen Laufzeit des EPPDs von sieben Jahren nur auf die nächsten **ein bis zwei Jahre** erstreckt und durch einen Beschluss des Begleitausschusses jederzeit änderbar ist. Damit bleibt die Flexibilität gewahrt, die erforderlichenfalls die rasche Anpassung der Umsetzung an geänderte Rahmenbedingungen ermöglicht.

Um die **größtmögliche Qualität sowohl der Planung als auch der tatsächlichen Umsetzung** in den z.T. sehr unterschiedlichen Bereichen, in denen der Europäische Sozialfonds tätig wird (Arbeitsmarktpolitik, Maßnahmen für Behinderte, bildungspolitische Maßnahmen, Gender Mainstreaming....) zu erreichen, wurde das Supplement von den **umsetzenden Stellen in enger Abstimmung mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit** erstellt. Durch die Koordination des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wurde die Einheitlichkeit in allen Schwerpunkten sichergestellt, dennoch wurden von den einzelnen Endbegünstigten unterschiedliche, den jeweiligen Rahmenbedingungen entsprechende Vorgangsweisen gewählt, auf die im Folgenden eingegangen wird.

Arbeitsmarktservice

Die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten des AMS werden durch die Zielvorgaben des BMWA (bis 31.3.2000 BMAGS) grundgelegt, die wesentlich geprägt sind durch den Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP).

Darauf aufbauend formuliert das AMS seinen längerfristigen Plan sowie die jährlichen Zielvorgaben, die in einem Abstimmungsprozess zwischen der

¹ s. Allgemeine Strukturfondsverordnung 1260/99, Art. 9 m, Art 18 (3) und Art. 19 (4)

Bundesorganisation und den Landesorganisationen entwickelt, danach zwischen Vorstand und LandesgeschäftsführerInnen abgestimmt und vom Verwaltungsrat beschlossen werden. Die Sozialpartner sind dabei, aufgrund ihrer Funktionen in den Bundes- und Landesgremien, entscheidend eingebunden.

Während im längerfristigen Plan die strategischen Ausrichtungen, die für das AMS österreichweit in den nächsten Jahren von Relevanz sind, beschrieben sind, werden mit den jährlichen Zielvorgaben, die zu erreichenden Wirkungen und Einflüsse des AMS am Arbeitsmarkt auf Landesebene quantifiziert und verbindlich vereinbart. Die Definition von regionalen Strategien wie auch von konkreten Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele obliegt den Landesgeschäftsstellen (im Rahmen jährlicher Arbeitsprogramme der LGS) - in Kooperation mit den Regionalen Geschäftsstellen des AMS.

Es bleibt den Landesorganisationen überlassen, einen optimalen Instrumenten-Mix für die regional unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen in ihren Arbeitsprogrammen zu definieren.

Nachdem in Österreich der Einsatz des ESF wesentlich zur Realisierung des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung eingesetzt werden soll (siehe Ziel-3-EPPD 2000-2006), der NAP sich in den arbeitsmarktpolitischen Zielen des AMS widerspiegelt, erfolgt die vom AMS getragene Umsetzung der ESF-Schwerpunkte 1, 4 und 5 des Zieles 3 in einem hohen Maße in Übereinstimmung mit den arbeitsmarktpolitischen Zielen des AMS. Neben diesen bundesweiten Zielen formulieren die Landes- und Regionalorganisationen ein jährliches – gleichrangiges – arbeitsmarktpolitisches Ziel.

Für jedes Ziel wurde ein Indikator gewählt, der geschlechtsspezifisch dargestellt wird und der für jedes Ziel je Landesorganisation quantifiziert wird. Daneben stehen noch zusätzliche Beobachtungskennziffern zur begleitenden Abbildung bereit.

ÜBERBLICK ZIELE 2003: INTEGRIERTE DARSTELLUNG DER MITTELFRISTIGEN UND JÄHRLICHEN SCHWERPUNKTE

Übergreifende Zieldimensionen	Ziel im Längerfristigen Plan	Arbeitsmarktpolitische Ziele 2003	<u>INDIKATOREN</u>
Chancengleichheit von Frauen und Männern	Positionierung des AMS als führendes Dienstleistungsunternehmen am Arbeitsmarkt	Erhöhung der Stellenbesetzung	Abgang offener Stellen
	Verhinderung von dauerhaften Ausgrenzungen	Verkürzung der Arbeitslosigkeit	Übertrittsquote über 6 Monate
		Integration in den Arbeitsmarkt von besonderen Personengruppen	Arbeitsaufnahmen von LZBL
			Arbeitsaufnahmequote von Älteren
Zugang in Qualifizierung von Jugendlichen			
Unterstützung des Wachstums durch Entwicklung der Humanressourcen	Erschließung des Arbeitskräftepotenzials	Abgang in Arbeit aus Status AS/AL (W)/SC (W)	

		Bedarfsgerechte Ausbildung von Arbeitslosen	Landesspezifische Fachausbildungen, Gesundheits- und Pflege- sowie IT 3,4 Ausbildungen
	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	Erhöhung der AM-Chancen von Frauen durch Qualifizierung	Abgang in Arbeit innerhalb von 3 Monaten nach BEMO (Qualifizierung)

Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen

Die Grundsätze für Integration von behinderten Menschen in das Erwerbsleben sind im **Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung** festgehalten. Die österreichische Bundesregierung bekennt sich somit zum Ziel, für behinderten Menschen Möglichkeiten zur beruflichen Integration und dadurch zu einem selbst bestimmten Leben zu schaffen.

Die besondere Bedeutung der beruflichen Integration behinderter Menschen findet auch im **Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP)** ihren Ausdruck. Die Mittel des ESF leisten einen wesentlichen Beitrag zur Realisierung der im NAP enthaltenen beschäftigungspolitischen Leitlinien im Behindertenbereich. Seit 1995 wurden durch den **Einsatz der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds** diese Möglichkeiten für die Bundessozialämter wesentlich ergänzt und ausgebaut

Durch diesen Ausbau wurden auch die notwendigen Strukturen bei den Bundessozialämtern sowie bei den Maßnahmenträgern geschaffen, wodurch auch die **Positionierung der Bundessozialämter im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik für behinderte Menschen** wesentlich verstärkt wurde.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Mit 1.4.00 trat jenes Gesetz in Kraft, mit dem die **Zusammenführung der Bereiche Unterricht und Wissenschaft** in einem einzigen Bildungsressort erfolgte. Damit erwies sich die bereits im EPPD getroffene Entscheidung, Wissenschaft und Unterricht zu einem Schwerpunkt zusammenzufassen, diesen aber gemäß der beiden Bereich zu untergliedern, als außerordentlich günstig.

So wurden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur auf Grund der Neuheit der Zusammenführung der Bildungsagenden **zwei getrennte Ergänzungsdokumente** vorgelegt, die anlog zur Struktur des EPPD **in einem Schwerpunkt** zusammengefasst wurden, aber mit der Untergliederung in nachvollziehbarer Weise den beiden Bereichen zugeordnet werden können.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat im Rahmen der Erstellung der Ergänzung zur Programmplanung zwei zentrale Aufgaben: Zum einen die Koordinierung der Endbegünstigten und Erstellung eines Gesamtdokumentes, das eine in allen Schwerpunkten analoge Struktur und einen vergleichbaren Detailgrad aufweist; zum anderen liegt in drei Bereichen die Umsetzungsverantwortung und damit die Aufgabe, das Supplement zu verfassen, beim Ministerium selbst. Diese sind:

- die **Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik**
- die Umsetzung des **Gender Mainstreaming**
- die **Territorialen Beschäftigungspakte**

Darüber hinaus fiel es dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zu, den gemäß der "Verordnung über die von den Mitgliedsstaaten zu treffenden Informations- und Publizitätsmaßnahmen für die Interventionen der Strukturfonds" verpflichtend vorgesehenen **Kommunikationsplan** zu erstellen. Dieser bildet einen Bestandteil des Supplements und unterliegt hinsichtlich Änderungen denselben Modalitäten wie die anderen Schwerpunkte.

Exkurs:

Gender Mainstreaming im Rahmen der Umsetzung von SP 1 und 4

Das Arbeitsmarktservice hat seit 2000 Vorkehrungen getroffen, um das Prinzip des Gender Mainstreaming in der aktuellen Förderperiode **strukturell** zu verankern. Dazu zählen etwa:

- Die Verankerung des Gender Mainstreaming Ansatzes in der „Anweisung zur Erstellung von Richtlinien“, sodass in der Folge bei jeder Neuerstellung und Überarbeitung von Richtlinien (im Zuge der Qualitätssicherung) Gender Mainstreaming zu berücksichtigen ist.
- Erstellung der Checklisten zur Überprüfung von Richtlinien hinsichtlich geschlechtersensitiver Aspekte erstellt: ex-ante-Gleichstellungs-Leitfaden und ex-post Gleichstellungsprüfung.
- In der Bundesrichtlinie zur „Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM 1)“ wurden zwecks Berücksichtigung des Ansatzes des Gender Mainstreaming eigene Qualitätskriterien (Kriterienkatalog) sowohl bezüglich der Organisation (als Auswahlkriterium) als auch bezüglich der Kursmaßnahme (als Zuschlagskriterium) aufgenommen.
- In der Richtlinie für die Vergabe von ausschreibungspflichtigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (z.B. Gründungsberatung, Beratung von Maßnahmenträgern,...) wurden gleichfalls eigene Qualitätskriterien sowohl bezüglich der Organisation (als Eignungs- bzw. Auswahlkriterium) als auch bezüglich der Beratungsmaßnahmen (als Zuschlagskriterium) definiert.

Für die restliche Laufzeit der Förderperiode plant das Arbeitsmarktservice deren Fortsetzung bzw. zusätzliche Aktivitäten, um die im EPPD geforderte Einbeziehung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Schwerpunkten 1 und 4 zu realisieren:

- In den vom AMS umzusetzenden Schwerpunkten 1 und 4 des Ziel-3-EPPD wird angestrebt, dass je Schwerpunkt mindestens 50% der geförderten Personen Frauen sind.
- Im Schwerpunkt 4 des Ziel 3-EPPD wird bei der Qualifizierungsberatung für Betriebe bis 50 MitarbeiterInnen sowie bei der Beratung von Qualifizierungsverbänden und Job Rotationsprojekten explizit auf die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen hingewirkt. Die Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten wird auf Frauen und Ältere konzentriert.
- Erstellung neuer Publikationen und Durchführung spezieller PR-Aktivitäten (unter Nutzung des Internet) zur Sensibilisierung der Maßnahmenträger und der Unternehmen hinsichtlich Chancengleichheit.
- Durchführung von AMS internen Weiterbildungsaktivitäten für AMS MitarbeiterInnen zum Thema Gender Mainstreaming und die diesbezüglichen Ansätze, Ausrichtungen

und Instrumente des Arbeitsmarktservice, etwa durch die Integration des GM-Ansatzes und explizite Schulung im Rahmen der IPA.

- Durchführung und Beauftragung weiterer Studien, Recherchen und Evaluierungen zu Fragen des Gender Mainstreamings.
- Erfassung und Auswertung der für den Aspekt Chancengleichheit relevanten Daten in der Weise, dass die Differenzierung nach Männern und Frauen bei allen Kontext-, Ergebnis- und Wirkungsindikatoren zur Anwendung kommt. In diesem Zusammenhang wird das Projekt „Bewertungskriterien für Chancengleichheit“ der AMS Frauenreferentinnen durchgeführt.

Unabhängig von der ESF-Planung hat das Arbeitsmarktservice seit 1999 konkrete Umsetzungsaktivitäten durchgeführt bzw. gestartet um den Ansatz des Gender Mainstreaming in allen Bereichen zu verankern. Diese werden erweitert und verstärkt zur Anwendung kommen, um dieser Herausforderung in der Zukunft gerecht zu werden.

- Frauenförderungsplan des AMS
- Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
- „Bundesrichtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen in LGS und RGS“ gültig ab 1.1.2002: Einbeziehung der AMS Frauenreferentinnen bei frauenrelevanten Planungsfragen

Inhaltsverzeichnis

Seite

	Schwerpunkte der Interventionen	1
1.	Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit	2
2.	Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt – Maßnahmen für Behinderte.....	10
3.	Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotenzials in Forschung, Wissenschaft & Technologie	19
3.1.	Bildungspolitische Maßnahmen im schulischen Bereich	
3.2.	Maßnahmen zur Stärkung des Beschäftigungspotenzials in Forschung, Wissenschaft und Technologie	
4.	Flexibilität am Arbeitsmarkt	31
5.	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.....	40
5.1.	Gender Mainstreaming	
5.2.	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	
6.	Territoriale Beschäftigungspakte und Lokale Beschäftigungsinitiativen	53
7.	Technische Hilfe.....	55
8.	Weitere Bestimmungen	57
	Ziel-3 in Ziel-2-Gebieten	
	Globalzuschüsse an Nicht-Regierungs-Organisationen	
9.	Kommunikationsplan.....	58
10.	Evaluierung.....	62

Schwerpunkte der Interventionen

- 1. Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit**
- 2. Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt**
- 3. Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotenzials in Forschung, Wissenschaft und Technologie**
- 4. Flexibilität am Arbeitsmarkt**
- 5. Chancengleichheit von Frauen und Männern**
- 6. Territoriale Beschäftigungspakte und Lokale Beschäftigungsinitiativen**
- 7. Technische Hilfe**

1. Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit (ein präventiver Ansatz)

1.1. Auswahl im Rahmen des Schwerpunktes 1

Auf der Grundlage der Festlegungen des Ziel-3-EPPD für die Jahre 2000 bis 2006 werden im Schwerpunkt 1 auch für die 2. Hälfte der Förderperiode im wesentlichen folgende Maßnahmen sowie Zielsetzungen konzipiert und durchgeführt, wie sie bereits bis 2003 realisiert wurden. Entsprechend den Bestimmungen der Strukturfondsverordnungen können eine Änderung der arbeitsmarktpolitischen Problemlage sowie die Erfahrungen in der Umsetzung des Schwerpunktes eine Adaption der hier vorgenommenen Maßnahmenplanung zur Folge haben.

Abgeleitet aus den in der Einleitung beschriebenen Zielsetzungen des AMS, die sich aus dem NAP sowie den arbeitsmarktpolitischen Jahreszielen ergeben, werden die ESF-Mittel des Schwerpunktes 1 ausschließlich zur Finanzierung der AMS Jahresziele eingesetzt.

1.2. Einschränkung der Zielgruppen

Die im EPPD beschriebenen förderbaren Zielgruppen werden folgendermaßen spezifiziert und mit den AMS Zielen in Übereinstimmung gebracht:

Zielgruppen	AMS-Ziele
Übertrittsgefährdete: Erwachsene über 25 Jahre ab 6 Monaten Arbeitslosigkeit, Jugendliche bis 25 Jahre ab 3 Monaten Arbeitslosigkeit	Verkürzung der Arbeitslosigkeit (Übertrittsquote über 6 Monate)
Ältere Arbeitslose: 2000/2001: Frauen und Männer ab 45 Jahre (>=) Ab 2002: Frauen ab 45 Jahre (>=), Männer ab 50 Jahre (>=) (Sukzessive Vereinheitlichung der ESF- Ziele, AMS-Jahresziele und Förderrichtli- nien)	Integration in den Arbeitsmarkt von besonderen Personengrup- pen (Arbeitsaufnahmequote von Älteren)

Arbeitslose Jugendliche: Ohne bzw. mit nicht sofort verwertbarer Berufsausbildung bis 25 Jahre	Integration in den Arbeitsmarkt von besonderen Personengrup- pen (Zugang in Qualifizierung von Jugendlichen)
Langzeitarbeitslose: Erwachsene über 25 Jahre ab 12 Monaten Arbeitslosigkeit, Jugendliche bis 25 Jahre ab 6 Monaten Arbeitslosigkeit	Integration in den Arbeitsmarkt von besonderen Personengrup- pen (Arbeitsaufnahmen von LZBL)
Von Ausgrenzung Bedrohte: Alle SÖB- und GBP-TeilnehmerInnen, die keiner anderen Zielgruppe zuzuordnen sind	

1.3. Einschränkung der Maßnahmen

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen für die Zielgruppen-Personen sind in jedem Fall Bestandteil eines Integrationspfades, wie er im EPPD beschrieben ist, und der im Betreuungsplan des AMS seine Entsprechung findet.

1.3.1. Unterstützungsmaßnahmen

Die unter a) bis c) beschriebenen Maßnahmentypen basieren auf der Bundesrichtlinie „Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM1)“ (in der jeweils gültigen Fassung). ESF-kofinanziert wird ausschließlich die Förderung der Maßnahmenträger (nicht die Beihilfen an die Maßnahmen-TeilnehmerInnen)

Berufsorientierung

„Berufsorientierungsmaßnahmen“ bieten Personen, die Schwierigkeiten bei der Festlegung beruflicher Perspektiven haben, umfassende Unterstützung an. Sie enthalten folgende Basiselemente (Bausteine):

- Einstieg, Gruppenfindung, Zielorientierung
- IST-Analyse und Auseinandersetzung mit den bisherigen beruflichen Erfahrungen
- Ausweitung der beruflichen Möglichkeiten, Interessen und Wünsche
- Einengung und Überprüfung der individuellen Wünsche, Ideen und Interessen inklusive betrieblicher Praktika oder Praxis in Lehrwerkstätten
- Entscheidungsfindung und Konkretisierung der weiteren Schritte

Gegebenenfalls kann für besondere Zielgruppen eine Erweiterung der beschriebenen Basiselemente um zielgruppenspezifische Bausteine erfolgen.

Aktive Arbeitssuche

Bildungsmaßnahmen der „Aktiven Arbeitssuche“ sind dadurch charakterisiert, dass sie Fertigkeiten vermitteln, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeitssuche stehen: Abfassen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen, Bewerbungstraining in Hinblick auf Bewerbungsgespräche, Entwicklung von Bewerbungsstrategien, Selbstmarketing, persönliches Telefonmarketing, Analyse von Stelleninseraten, etc.

Sie können als "Gruppenmaßnahmen" durchgeführt werden, um die Dynamik einer Gruppe zur Steigerung des Selbsthilfepotentials der einzelnen TeilnehmerInnen zu nutzen.

Ziel ist das Finden eines Arbeitsplatzes und die möglichst rasche Aufnahme einer Beschäftigung.

Berufsvorbereitungsmaßnahmen (ausschließlich für Jugendliche)

Berufsvorbereitungsmaßnahmen geben BerufseinsteigerInnen neben dem praktischen Kennen lernen verschiedener Berufsfelder im Rahmen eigener Werkstätten und/oder Betrieben die Möglichkeit, persönliche und soziale Probleme zu bearbeiten. Je nach Zielen und Zielgruppen stehen neben der praktischen Berufsvorbereitung verschiedene Angebote der Einzel- und Gruppenberatung, des Nachholens von schulischen Defiziten, Deutschunterricht, Bewerbungstraining, Berufsbegleitung etc. zur Verfügung. Spezifische Berufsvorbereitungsmaßnahmen für Mädchen geben diesen Zeit, sich mit ihren technisch-handwerklichen Interessen und Fähigkeiten auseinanderzusetzen.

Ziel ist die anschließende Aufnahme einer Beschäftigung, einer Lehrstelle oder die Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildungsmaßnahme.

Gründungsberatung

Arbeitslose Zielgruppenpersonen werden durch die Gründungsberatung unterstützt, den Weg in die Selbständigkeit antreten zu können. Geregelt wird die Finanzierung von externen Beratungsleistungen zur Unterstützung potentieller arbeitsloser GründerInnen in der „Bundesrichtlinie „Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP)“ (in der jeweils gültigen Fassung).

Die ESF kofinanzierte Gründungsberatung soll die Unternehmensgründung erleichtern und je nach Problemlage intensive rechtliche, fachliche und kaufmännische Unterstützung bieten. Sie soll eine rasche Klärung der Erfolgsaussichten der Projektidee, ein Aufzeigen fehlender Qualifikationen der Zielgruppenperson, die Entwicklung eines tragfähigen Unternehmenskonzeptes durch die Zielgruppenperson und die Unterstützung während der Startphase des neu gegründeten Unternehmens bewirken.

1.3.2. Qualifizierungsmaßnahmen

Die im Folgenden skizzierten Qualifizierungsmaßnahmen basieren auf der „Bundesrichtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM1)“ (in der jeweils gültigen Fassung). ESF kofinanziert wird ausschließlich die Förderung der Maßnahmenträger (nicht die Beihilfen an die Maßnahmen TeilnehmerInnen).

Ausbildungsmaßnahmen

„Ausbildungsmaßnahmen“ vermitteln berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die zu einem staatlich anerkannten Schul- oder Berufsabschluss führen (z.B. Lehrabschluss). Die Lerninhalte sind per Gesetz oder Verordnung festgelegt. Die Abschlussprüfung findet zumeist als kommissionelle Prüfung statt.

Weiterbildungsmaßnahmen

Weiterbildungsmaßnahmen sind dadurch charakterisiert, dass sie berufliche Einstiegs- oder Zusatzqualifikationen vermitteln.

Unter *Einstiegsqualifikationen* versteht man berufliche Fertigkeiten, denen kein staatlich anerkannter Berufsabschluss zugrunde liegt, die aber trotzdem den Einstieg ins Erwerbsleben ermöglichen. Teilnahmevoraussetzungen in Form von bestimmten beruflichen Qualifikationen sind nicht notwendig (Beispiel: Servierkurse).

Zusatzqualifikationen sind berufliche Fertigkeiten, die als Ergänzung zur beruflichen Erstausbildung zu verstehen sind. Die Teilnahme daran ist mit konkreten beruflichen Kenntnissen und Qualifikationen verbunden (Beispiel: CAD-Lehrgänge für verschiedene Branchen).

Weiterbildungsmaßnahmen können entweder aus nur einem Unterrichtsgegenstand (z.B. "Textverarbeitung Word") bestehen oder in lehrgangähnlicher Form mehrere Unterrichtsfächer beinhalten. Eine Weiterbildungsmaßnahme kann als Vorbereitung auf eine Normprüfung (Schweißen) oder ähnliche Prüfungen dienen.

Trainingsmaßnahmen

Trainingsmaßnahmen für Zielgruppen-Personen sind speziell konzipierte Bildungsmaßnahmen, in denen soziale Problematiken bearbeitet werden, um die Folge von Langzeitarbeitslosigkeit oder psychischer und physischer Einschränkungen zu reduzieren, wieder zu einer realistischen Selbsteinschätzung zu gelangen und den Aufbau von Arbeitshaltungen (wie Ausdauer, Pünktlichkeit) zu fördern.

Entsprechend dieser Zielsetzungen erfordern Trainingsmaßnahmen daher eine produktive Arbeitsleistung der TeilnehmerInnen, die 50% der gesamten Maßnahmendauer übersteigen muss.

1.3.3. Beschäftigungsmaßnahmen

Sozialökonomische Betriebe

Ein Sozialökonomischer Betrieb (SÖB) ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das durch die Bereitstellung von marktnahen, aber doch relativ geschützten, befristeten Arbeitsplätzen die Integration von schwervermittelbaren Personen in den Arbeitsmarkt fördern soll (Vermittlungsunterstützung). Sozialökonomische Betriebe haben den sozialen Auftrag, vor allem Personen mit eingeschränkter Produktivität bei der Wiedererlangung jener Fähigkeiten zu unterstützen, die Einstiegsvoraussetzung in den regulären Arbeitsmarkt sind.

Die sich daraus ergebenden Aufgaben für SÖB sind:

- Die Bereitstellung von befristeten Arbeitsplätzen (zumeist ein Jahr)

- Die Organisation von Betreuungs- und Trainingsmöglichkeiten für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen im Rahmen eines Wirtschaftsbetriebes
- Die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und die Reintegration der befristet Beschäftigten in den regulären Arbeitsmarkt
- Die Verbesserung der Reintegrationschancen der Transitarbeitskräfte durch die Bereitstellung eines Pakets von sozialpädagogischen Angeboten sowie gezielte Qualifizierung

SÖB stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen zu Marktpreisen an und zeichnen sich dadurch aus, dass ein bestimmter Anteil des Gesamtaufwandes durch Verkaufserlöse abgedeckt werden muß.

Der Maßnahmentyp SÖB ist in der „Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe SÖB“ (in der jeweils gültigen Fassung) geregelt.

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Ausgangspunkt ist die Grundidee, dass es gesellschafts- und beschäftigungspolitisch sinnvoll ist, öffentliche Mittel für gesellschaftlich nützliche Arbeiten und Dienstleistungen einzusetzen und zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, anstatt sie für passive Unterstützungsleistungen auszugeben und gleichzeitig auf Einnahmen aus der zusätzlichen Beschäftigung zu verzichten.

Die Integration von Langzeitarbeitslosen und anderen arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen in den Arbeitsmarkt soll durch die Förderung der Beschäftigung bei gemeinnützigen Einrichtungen erreicht werden.

Diese Vermittlungsunterstützung kann einerseits durch ein gefördertes, zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis, das den Übergang von der Arbeitslosigkeit in das reguläre Beschäftigungssystem ermöglicht bzw. erleichtert geschehen (Transitfunktion) oder durch die Weiterbeschäftigung der geförderten Person nach Ablauf des Förderungszeitraumes beim selben Dienstgeber (Initialfunktion).

Diese Projekt orientierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen werden von neu gegründeten bzw. bestehenden Beschäftigungsträgern durchgeführt und werden dabei von vom AMS finanzierten Beratungseinrichtungen unterstützt.

Die Beschäftigungsmaßnahmen sind in jedem Fall mit fachlichen Bildungsinhalten anzureichern. Als Mindestanforderung für die ESF Kofinanzierbarkeit gilt dabei die Kombination von Beschäftigung und Qualifizierung im Sinne eines „Training on the job“.

Die „Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte“ sind in der "Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (Förderung von Einzelarbeitsplätzen bei gemeinnützigen Beschäftigungsträgern) (GBP) (in der jeweils gültigen Fassung) geregelt.

Eingliederungsbeihilfen

Sollte die Umsetzungspraxis zeigen, dass die oben genannten Maßnahmen nicht ausreichen, um die für den Schwerpunkt 1 budgetierten ESF-Mittel ausschöpfen zu können, kann ab Einführung der AMF-EDV Stufe 3 (mit deren Hilfe der Administrationsaufwand gering gehalten werden kann) zusätzlich die Eingliederungsbeihilfe zum Einsatz gelangen und kofinanziert werden.

Die zugrunde gelegte Basis für diese Maßnahme stellt die Bundesrichtlinie „Eingliederungsbeihilfe (EB) Aktion Come Back“ dar (in der jeweils gültigen Fassung). Durch einen Zuschuss zu den Lohnkosten sollen einerseits zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen und andererseits die Integration von Langzeitarbeitslosen und von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

Die maximale Dauer der Beihilfe sind zwei Jahre (wobei die in der Richtlinie definierten Bedingungen zur Vermeidung von Substitutionseffekten zu berücksichtigen sind). Das Arbeitsverhältnis muss mindestens 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden umfassen und der kollektivvertraglichen Entlohnung entsprechen.

Entwicklungspfad für Maßnahmen und Zielgruppen

Für die 2. Hälfte der Programmplanungsperiode werden vom Arbeitsmarktservice die zuvor beschriebenen Unterstützungsmaßnahmen mit Fortdauer der Programmplanungsperiode quantitativ weiter an Bedeutung abnehmen.

Der Rückgang der Unterstützungsmaßnahmen, der bereits eingeleitet wurde, soll ab dem Jahr 2004 verstärkt zugunsten der Beschäftigungsmaßnahmen stattfinden.

Bei den Beschäftigungsmaßnahmen haben Sozialökonomische Betriebe und die Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte Priorität vor der Eingliederungsbeihilfe.

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen soll versucht werden, Telelearning Konzepte in jenen Fällen zu forcieren wo sie zielgruppenadäquat angewendet werden können.

1.4. Ziele und Zielgrößen

1.4.1. Wirkungsziele

Wie auch in der Maßnahmenbeschreibung (s.o.) ausgeführt, stellt das oberste Ziel die dauerhafte Integration der Zielgruppen-Personen in den Regel-Arbeitsmarkt dar. Das AMS kann zwar durch seine Aktivitäten die (Re)Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt beeinflussen, hat jedoch nur sehr geringen Einfluss auf die Dauer der Beschäftigung.

Daher lassen sich die Wirkungsziele folgendermaßen spezifizieren:

Arbeitsaufnahme in Anschluss an die ESF kofinanzierten Maßnahmen, Fortführung einer durch den ESF kofinanzierten Beschäftigung, Arbeitsaufnahme in Anschluss an weitere Maßnahmen, die der ESF kofinanzierten Maßnahme nachfolgen: 50% binnen 9 Monaten nach Ende der Maßnahme

Auch wenn die Dauerhaftigkeit der Arbeitsaufnahmen vom AMS kaum beeinflusst werden kann, ist es Ziel der ESF-Intervention, dass Personen, die nach Beendigung einer ESF kofinanzierten Maßnahmen eine neue Beschäftigung aufnehmen, 60% der Zeit der nachfolgenden 6 Monate in Beschäftigung verbringen werden.

1.4.2. Aktivitätsziele

Die AMS interne Finanztabelle (Stand ESF-Jahresabrechnung 2002 inklusive Reservemittel) weist für den Schwerpunkt 1 für das Jahr 2004 rund Euro 62.430.700 Gesamtkosten, für 2005 rund Euro 46.487.600 und für das Jahr 2006 rund Euro 36.346.200 aus. Auf dieser Grundlage ergeben sich folgende Aktivitätsziele:

2004:	19.000 Förderfälle
2005:	14.000 Förderfälle
2006:	11.000 Förderfälle

Definition Aktivitätsziel:

Aktivitätsziel X = Anzahl der Förderfälle / Jahr

Förderfälle im Abrechnungsjahr = Anzahl der Zugänge an Förderfällen im Jahr N;

Hierbei werden Mehrfachteilnahmen derselben Person auch mehrfach gezählt.

Förderfälle in mehreren Abrechnungsjahren oder insgesamt = Summe der Zugänge an Förderfällen im Jahr 1 - N;

Hierbei werden Mehrfachteilnahmen derselben Person im selben Jahr oder in mehreren Jahren auch mehrfach gezählt.

1.4.3. Mengengerüst

Das Mengengerüst für die Schätzung der Aktivitätsziele ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Beim gewählten Prognosemodell werden die realisierten TeilnehmerInnenwerte in die Analyse und Prognose miteinbezogen. Dies bedeutet: Für die Jahre 2000 bis 2003 wird ein Mittelwert der realisierten TeilnehmerInnenwerte und der Planwerte errechnet und hierauf basierend der gemittelte DRA (in diesem Fall = durchschnittliche Ausgaben je TeilnehmerIn) ausgewiesen. Dieser empirisch ermittelte DRA für die Jahre 2000 bis 2003 wird für die Prognosejahre 2004 bis 2006 fortgeschrieben und hierauf basierend pro Jahr im Verhältnis zu den geplanten zuschussfähigen Kosten werden die Planwerte für die TeilnehmerInnen ermittelt.

1.4.4. Gender Mainstreaming

Zumindest 50% der Förderfälle müssen Frauen sein.

1.4.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

1.5. Kategorisierung

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

1.6. Endbegünstigte

Arbeitsmarktservice Österreich

für Einzelmaßnahmen: BMWA, Landesregierungen sowie von diesen beauftragte Projektträger

2. Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt Maßnahmen zu Gunsten von Behinderten

2.1. Zielsetzungen

Die Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds im behinderungspolitischen Bereich konzentrieren sich auf vier Schwerpunktbereiche:

- **Bekämpfung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit** und Heranführung von Menschen mit Behinderungen an den Arbeitsmarkt: Einsatz von aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt
- Förderung von **ausgebildeten Arbeitskräften** sowie der Innovation und Anpassung der Arbeitsorganisation im Rahmen präventiver arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten
- **Sensibilisierung** der Öffentlichkeit im Allgemeinen und der DienstgeberInnen im Besonderen durch gezielte Informationsarbeit
- **Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen:** Organisatorische Veränderungen der BSB und Professionalisierung der ProjektträgerInnen

2.2. Definition der Zielgruppen

Im Rahmen der im EPPD definierten Zielgruppen gemäß Behinderten-Einstellungsgesetz sollen in den Schwerpunkt-Bereichen jeweils folgende Zielgruppen unterstützt werden:

- **Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit:** arbeitslose oder vom Arbeitsmarkt ausgegliederte Personen
- **Ausgebildete Arbeitskräfte:** beschäftigte Behinderte, Behinderten-Vertrauenspersonen, BetriebsrätInnen, DienstgeberInnen, Führungspersonal und MitarbeiterInnen
- **Sensibilisierung:** ArbeitgeberInnen, Behinderte und breite Öffentlichkeit
- **Train the Trainers:** Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, ProjektträgerInnen

2.3. Definition der Maßnahmen

2.3.1. Bekämpfung der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit

Begleitende Hilfe

Die begleitende Hilfe umfasst die nach Umständen des Einzelfalles notwendige psychosoziale Betreuung behinderter Menschen durch die **Arbeitsassistenz** oder durch **Integrationsbegleitung**.

Die **Arbeitsassistenz** ist eine allgemein zugängliche Dienstleistung für Menschen mit Behinderungen, die begünstigt oder begünstigbar im Sinne des BeinstG sind und zur Erlangung oder Erhaltung von Arbeitsplätzen Unterstützung und Begleitung benötigen. Das Angebot der Arbeitsassistenz richtet sich auch an Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen oder bei der Beschäftigung behinderter Menschen externe Beratung brauchen.

Die Arbeitsassistenz wird durch Intervention der betroffenen arbeitslosen oder beschäftigten behinderten Menschen, der Dienstgeber/Innen, der Bundessozialämter und/oder anderer Stellen tätig. Grundvoraussetzung für die Aufnahme eines Beratungs- oder Betreuungsverhältnisses ist jedoch immer das Einverständnis der Betroffenen. Die Betreuungsdauer umfasst in der Regel ein Jahr. In bestimmten Ausnahmefällen ist eine Betreuung bis maximal drei Jahre möglich.

Die Arbeitsassistenzeinrichtungen haben den Auftrag u.a.

- behinderte Menschen bei der Erlangung von Arbeitsplätzen zu unterstützen
- behinderte Menschen bei der Erhaltung von gefährdeten Arbeitsplätzen zu unterstützen
- die psychosoziale Betreuung und Abklärung beruflicher Perspektiven zu übernehmen
- freien Zugang, Anonymität und Freiwilligkeit für die Betroffenen zu gewährleisten
- Dienstgeber/Innen und betriebliche Helfer/Innen zu beraten
- die Zusammenarbeit mit allen Behörden, Einrichtungen und Institutionen zu suchen, die bei der Sicherung des Arbeitsplatzes kompetente Hilfestellung leisten können
- die Betroffenen bei der sozialen Sicherheit außerhalb des Arbeitsplatzes zu unterstützen
- Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen
- die eigene Tätigkeit umfassend zu dokumentieren.

Die Arbeitsassistenzeinrichtungen haben den Bundessozialämtern regelmäßig ihren Erfolg nachzuweisen, wobei bestimmte Erfolgsquoten (erfolgreich abgeschlossene Betreuungsfälle) und Betreuungsschlüssel (Anzahl der Klient/Innen pro Fachkraft) je nach sachlichen, regionalen und behinderungsspezifischen Gegebenheiten vereinbart werden. Durchschnittlich betreut ein/e Arbeitsassistent/In je nach Arbeitsassistenzeinrichtung 12 - 50 Klient/Innen.

Zusätzlich zur Maßnahme "Arbeitsassistenz" werden unter dem Titel "Begleitende Hilfe" noch **Maßnahmen der Integrationsbegleitung** gefördert, die einige aber nicht alle Kriterien der Arbeitsassistenz aufweisen.

Unterschieden wird zwischen

- Vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung (Outplacement)
- Arbeitsbegleitung (Jobcoaching)

- Kombinationen aus obigen Einzelmaßnahmen

Ziel der Integrationsbegleitungsmaßnahmen ist gleichfalls die Erlangung bzw. Erhaltung von Arbeitsplätzen.

Outplacement/Vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung ist unmittelbar Bestandteil einer Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahme oder eine gesondert geförderte Dienstleistung.

Arbeitsbegleitung/Jobcoaching dient der tatsächlichen und unmittelbaren Unterstützung und Unterweisung am Arbeitsplatz unter Zugrundelegung von individuell erstellten Qualifizierungsplänen.

Die Betreuungsdauer soll inklusive Nachbetreuung 6 Monate nicht überschreiten.

Bedarfsorientierte und betriebsnahe Qualifizierung

Da für behinderte Menschen eine bestmögliche Qualifizierung oftmals unabdingbare Voraussetzung für die Erlangung eines Arbeitsplatzes ist und das Leistungsvermögen sehr unterschiedlich ist, werden Qualifizierungsmaßnahmen weitgehend individualisiert und auf die persönlichen Bedürfnisse der Betroffenen bzw. den Bedarf der Wirtschaft abgestimmt. So können **Einzelqualifizierungen** oder **Kurse** gefördert werden, wenn ein/e Arbeit suchende/r Behinderte/r zur Erlangung eines Arbeitsplatzes eine bestimmte Qualifikation, wie z.B. EDV-Kenntnisse, benötigt.

Einen speziellen Schwerpunkt bei betriebsnahen Qualifizierungsmaßnahmen bilden die **Ausbildungen in Lehrwerkstätten** zumeist großer Betriebe oder in eigenen Einrichtungen. Jugendliche mit Behinderungen erhalten eine qualifizierte Berufsausbildung und somit die beste Voraussetzung für eine berufliche Zukunft.

Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt

Da arbeitslose Menschen mit Behinderungen weiterhin auf Grund des Überangebotes bzw. den Umschichtungen am Arbeitsmarkt verstärkt von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, wie die Zahlen im Programmplanungsdokument belegen, sind zusätzliche psychosoziale Angebote zur Stabilisierung und Reintegration in den primären Arbeitsmarkt notwendig.

Als weitere Zielgruppe für diesen Unterschwerpunkt gelten außerdem ausgegliederte Menschen mit Behinderungen, wie Sozialhilfeempfänger/Innen, Personen, die im Familienverband mitleben, Hausfrauen/männer, u.a., die nicht übergangslos vermittelt werden können, sondern erst langsam an den Arbeitsmarkt herangeführt werden müssen.

Es werden daher Qualifizierungsprojekte gefördert, die den Teilnehmer/Innen wesentliche Fachqualifikationen, aber auch Kulturtechniken vermitteln. Nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme sollen die Teilnehmer/Innen in der Lage sein, eine Erwerbstätigkeit auf dem primären Arbeitsmarkt, in einem Integrativen Betrieb bzw. auf einem geschützten Arbeitsplatz auszuüben.

Vor der Auswahl der Teilnehmer/Innen für Qualifizierungsmaßnahmen wird eine Beratung über die Ausbildungsmöglichkeiten und späteren Beschäftigungschancen durchgeführt, woran Vertreter/Innen des Arbeitsmarktservices, der Landesregierung und des Bundessozialamtes und nach Bedarf Fachexpert/Innen teilnehmen.

Während der Teilnahme an der Qualifizierung sind die Betroffenen nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) als Vollversicherte pflichtversi-

chert und erhalten eine Leistung, die über der Geringfügigkeitsgrenze nach ASVG liegen muss. Als wesentliches Element muss in das Qualifizierungsprojekt ein Unterstützungsangebot zur tatsächlichen Erlangung eines Arbeitsplatzes (z.B. Vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung) integriert sein.

Ein weiteres geeignetes Instrument für diesen Unterschwerpunkt sind **Beschäftigungsprojekte** mit Transitcharakter, wo im Rahmen einer Schlüsselkräftestruktur die Beschäftigung von Transitarbeitskräften gefördert wird. Wesentliches arbeitsmarktpolitisches Element ist die Betreuung durch Integrationsbegleitung.

Ergänzend kommen folgende Instrumente in den Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten zum Einsatz:

- Förderung von vorausgehenden bzw. nachfolgenden Berufsorientierungsmaßnahmen
- Förderung von Maßnahmen, die die (Re-)Integration und den Arbeitsantritt erleichtern, wie die begleitende Hilfe
- diagnostische Maßnahmen (Arbeitsmedizin, berufskundliche Beratung, psychologische Gutachten)

Zu den Qualifizierungsmaßnahmen zählen auch die **Qualifizierungsinitiativen in den Integrativen Betrieben**. Träger der Initiative ist der Integrative Betrieb nach BEinstG. Ziel ist es die Teilnehmer/Innen nach Abschluss der Qualifizierung im primären Arbeitsmarkt unterzubringen, d.h. eine erfolgreiche Reintegration zu gewährleisten.

Schaffung von Arbeitsplätzen

Die Förderung der **Maßnahme "Sonderprogramm"** soll unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen und wirtschaftlichen Erfordernissen die Schaffung oder Erhaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen für behinderte Menschen ermöglichen. Insbesondere wird damit Dienstgeber/Innen ein Anreiz geboten, in den Unternehmen Organisationseinheiten für behinderte Menschen einzurichten, dies wird insbesondere gefördert durch:

- berufliche Bildung, vorbereitende Ausbildung, einschließlich der Verbesserung der grundlegenden Kenntnisse, Orientierung und Beratung,
- Beschäftigungsbeihilfen,
- Entwicklung geeigneter Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Unterstützungsstrukturen, einschließlich der Ausbildung des erforderlichen Personals und Bereitstellung von Möglichkeiten zur Versorgung betreuungsbedürftiger Personen.

Die Unternehmen verpflichten sich bei Gewährung einer Förderung auf den jeweiligen Arbeits- oder Ausbildungsplätzen für einen gewissen Zeitraum Personen mit Behinderungen (bzw. bei Nichtvermittlung durch das Arbeitsmarktservice andere Personen mit Vermittlungseinschränkungen) einzustellen.

Als weitere Maßnahme werden von den Bundessozialämtern bei der Neueinstellung behinderter Dienstnehmer/Innen **Einstellungsbeihilfen** ausbezahlt. Die Einstellungsbeihilfe ist eine dreijährige degressive Förderung. Die Höhe ist von der Dauer der vorausgegangenen Arbeitslosigkeitsperiode abhängig und umfasst im ersten Jahr maximal den Betrag der jeweiligen Bruttolohnkosten.

Weiters werden zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für behinderte Menschen **gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen** eingerichtet, die sich am Grundprinzip privatwirtschaftlicher Leasingfirmen orientieren, d.h. es entsteht ein Vertragsverhältnis zwischen 3 Parteien (Überlasser, Beschäftiger und Beschäftigter). Der Verpflichtung zur Arbeitsleistung muss die überlassene Arbeitskraft im Einzelfall zustimmen, d.h. es darf niemand gegen seinen Willen überlassen werden.

Das Risiko der beschäftigungsfreien Zeiten trägt der Überlasser. In den so genannten Stehzeiten, zumeist eine ergänzende Qualifizierung bzw. Berufsorientierung mit den behinderten Dienstnehmer/Innen durchgeführt. Dem Träger der Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung wird die Leasinggebühr als Eigenerwirtschaftung angerechnet.

Ziel der Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung ist es über den Weg der zeitlich befristeten Leasingverhältnisse hinaus ein unbefristetes Dienstverhältnis für die Klient/Innen zu erreichen, d.h. die erfolgreiche und dauerhafte Vermittlung.

Berufliche Selbstständigkeit

Behinderte Menschen können **Zuschüsse** zur Gründung einer selbstständigen beruflichen Existenz gewährt werden, wenn

- die wirtschaftliche Lage des/der Betroffenen durch die Ausübung der selbstständigen Erwerbstätigkeit verbessert werden kann,
- die erforderlichen persönlichen, rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung vorliegen
- und der Lebensunterhalt des/der Betroffenen durch die selbstständige Erwerbstätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sichergestellt wird.

Integrierte Maßnahmenbündel

Im Sinne von **Integrationspfaden** werden die oben beschriebenen Instrumente auch in unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten zum Einsatz kommen. Ziel ist es die behinderungsbedingten Leistungsminderungen auf Grund von individuellen Förderpaketen weitgehend zu reduzieren.

Der Integrationspfad lässt sich in zwei Phasen unterteilen, der **Vorlaufphase** und der **arbeitsmarktbezogenen Phase**. In der Vorlaufphase steht die Beseitigung von Hindernissen auf dem Weg zu einer erfolgreichen Integration im Mittelpunkt, das sind beispielsweise die Förderung des individuellen Aktivitätspotenzial oder Unterstützungsleistungen. In der arbeitsmarktbezogenen Phase soll die eigentliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erfolgen. Wesentliche Elemente dieser Phase sind Berufsorientierung, Qualifizierung, Arbeitstraining, Bewerbungsunterstützung und Integration. In den einzelnen Schritten erfolgen gezielte und planmäßige Aktivitäten, die zur Lösung des jeweiligen individuellen Problems beitragen.

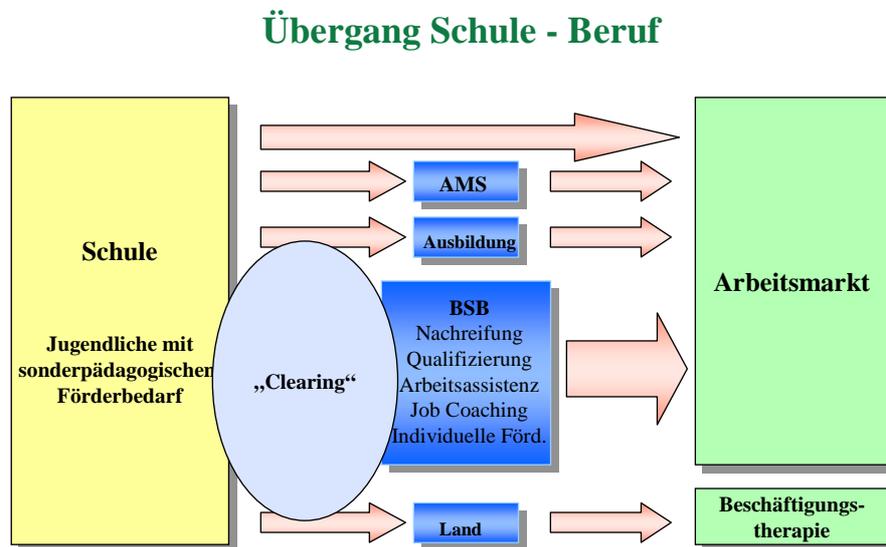
Maßnahmen für junge Menschen mit Behinderung

Die Förderaktivitäten konzentrieren sich im Sinne einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration vor allem auf die Unterstützung von Jugendlichen durch umfassende Integrationspakete, Erweiterungen der beruflichen Perspektiven sowie Erleichterungen im sozialen Umfeld.

Die bisherigen zur Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung eingesetzten Instrumentarien waren noch nicht in ausreichendem Ausmaß vorhanden bzw. bedürfen einer auf den strukturellen Wandel in der Wirtschaft abgestimmten Weiterentwicklung.

Ziel ist daher, diese Personengruppen ins Zentrum der Bemühungen zu holen und ihnen eine integrative Berufsausbildung bzw. Berufsvorbereitung zukommen zu lassen.

Zur Gewährleistung einer lückenlosen Betreuungskette werden Maßnahmen bereits am Übergang Schule/Beruf im Sinne eines individuellen Integrationspfades angeboten.



Dazu dienen folgende Instrumente:

Clearing

Clearingstellen bilden das erste Bindeglied an der Schnittstelle Übergang Schule/Beruf mit vielschichtigen Vernetzungs- und Verweisungsfunktionen.

Für Schüler/innen mit Behinderung ab der 7. Schulstufe und für Jugendliche, welche die Schule bereits absolviert haben, überprüft ein Clearingteam unter Heranziehung von Experten/innen die individuelle Leistungsfähigkeit und erstellt auf Grund der vorhandenen Anlagen und Fähigkeiten konkrete Entwicklungspläne. In diesen werden lang- und kurzfristige Lebensperspektiven - abgestimmt auf die speziellen Neigungen der/s Jugendlichen - festgelegt.

Ziel dieser Maßnahme ist es, die erschwerte Vermittelbarkeit auf den Arbeitsmarkt mit Hilfe von individuellen Förderpaketen auszugleichen und dem/der Jugendlichen die jeweils bestgeeignete Maßnahme anzubieten (z. B. Arbeitsassistentz für Jugendliche, Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte).

Seit der Implementierung des Clearing wurden in den Bundesländern installierte Modellprojekte kontinuierlich begleitet und evaluiert sowie inhaltliche Vereinheitlichungen hinsichtlich Methodik und Erfolgskriterien vorgenommen.

Es ist beabsichtigt, das Clearing in den Jahren 2003 und 2004 einerseits auszubauen, andererseits den sich verändernden Umfeldgegebenheiten durch einen ganzheitlichen und prozessorientierten Arbeitsansatz anzupassen.

Ein Novum dieser Maßnahme besteht in der Einbindung verschiedener an der Schnittstelle Schule/Beruf handelnder Akteure.

Jugendarbeitsassistenten

Für Jugendliche mit Behinderung wird diese Dienstleistung in den Betreuungsaktivitäten auf deren Bedürfnisse abgestimmt und – basierend auf den Entwicklungsplänen des vorangegangenen Clearingprozesses – gefördert.

Integrative Berufsausbildung

Am 01.09.2003 ist die Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) in Kraft getreten, die benachteiligten Jugendlichen mit persönlichen Vermittlungshemmnissen eine integrative Berufsausbildung ermöglicht.

Die integrative Berufsausbildung kann

1. durch Verlängerung der gesetzlichen Lehrzeitdauer (§ 8b Abs. 1 BAG) um 1 Jahr bzw. in Ausnahmefällen um 2 Jahre, wenn dies für die Absolvierung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist, erreicht werden oder
2. durch Abschluss eines Ausbildungsvertrages erfolgen, der den Erwerb einer Teilqualifikation (1-3 Jahre) durch Einschränkung auf bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes, allenfalls unter Ergänzung von Fertigkeiten und Kenntnissen aus Berufsbildern weiterer Lehrberufe, vorsieht (§ 8 b Abs. 2 BAG).

Die integrative Berufsausbildung ist durch die Berufsausbildungsassistenten (BAS) zu begleiten und zu unterstützen.

Für die Ausbildung in einer integrativen Berufsausbildung kommen Personen in Betracht, die das Arbeitsmarktservice (AMS) nicht in ein reguläres Lehrverhältnis vermitteln konnte und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft (§ 8b Abs. 4 BAG):

1. Personen, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden, oder
2. Personen ohne Hauptschulabschluss bzw. mit negativem Hauptschulabschluss, oder
3. Menschen mit Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes, oder
4. Personen, von denen im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme oder auf Grund einer nicht erfolgreichen Vermittlung in ein reguläres Lehrverhältnis angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen in absehbarer Zeit keine reguläre Lehrstelle gefunden werden kann.

Förderungen werden für den mit der Ausbildung verbundenen Aufwand und für die Begleitung und Unterstützung der integrativen Berufsausbildung durch die BAS gewährt.

Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte

Bedürfen Jugendliche eines verlängerten Reifungs- und Sozialisationsprozesses, werden spezielle Maßnahmenpakete zur Nachreife und Qualifizierung angeboten. Der Zeitraum

der Nachreifung ist individuell festzulegen. Inhalt dieser Maßnahme ist die Vermittlung von Kulturtechniken, das Erlernen sozialer Kompetenzen und Arbeitshaltungstugenden sowie Hilfen zur selbstständigen Lebensführung.

Oftmals ist eine bestmögliche Qualifizierung unerlässliche Voraussetzung für die Erlangung eines Arbeitsplatzes. Durch unterschiedliches Leistungsvermögen sind Qualifizierungsmaßnahmen weitgehend individualisiert, auf die persönlichen Bedürfnisse der Betroffenen bzw. auf den Bedarf der Wirtschaft abgestimmt, zu gestalten. Die Bandbreite erstreckt sich von Anlehren bis hin zu Lehrausbildungsmaßnahmen.

2.3.2. Ausgebildete Arbeitskräfte

Qualifizierung von beschäftigten Behinderten

Arbeitnehmer/Innen mit Behinderungen sollen im Sinne des Mainstreaming primär an allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Förderungen für **spezielle Qualifizierungsmaßnahmen** können jedoch dann gewährt werden, wenn durch den Eintritt einer Behinderung bzw. durch Verschlimmerung einer bestehenden Behinderung der Arbeitsplatz gefährdet ist.

Weiters besteht bei betriebsnotwendigen Umstrukturierungen auf Grund von Technologiewandel die Möglichkeit für behinderte Arbeitnehmer/Innen Weiterbildungskurse durchzuführen, damit sie im Wettbewerb mit den nicht behinderten Kolleg/Innen bestehen können. Diese Kurse sind als eine strukturelle Maßnahme mit dem Ziel einer Höherqualifizierung von behinderten Arbeitnehmer/Innen, die im Vergleich zumeist ein niedrigeres Ausbildungsniveau haben, zu verstehen. Zusätzlich können für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen **befristete Zuschüsse zu den Lohnkosten** gefördert werden.

Mentor/Innen unterstützen behinderte Mitarbeiter/Innen an ihrem Arbeitsplatz in Fragen der Ausbildung, der Arbeitsplatzgestaltung, des Umganges mit den Kolleg/Innen, der Karriereplanung und vieles mehr. Förderungen werden für die Schulung von Mentor/Innen und befristet für die Einrichtung dieses Instruments gewährt.

Qualifizierung von Behindertenvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen

Behindertenvertrauenspersonen nehmen die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen von behinderten Dienstnehmer/Innen im Betrieb wahr. Sie achten darauf, dass die Vorschriften des Behinderteneinstellungsgesetzes eingehalten werden und haben in Abstimmung mit dem Betriebsrat ein Vorschlags- und Mitwirkungsrecht gegenüber dem/r Betriebsinhaber/In in Fragen der Beschäftigung sowie Aus- und Weiterbildung der behinderten Dienstnehmer/Innen und weisen auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen hin.

In eigenen **Qualifizierungsveranstaltungen** sollen Behindertenvertrauenspersonen sich mit ihrer Rolle und ihren Aufgaben auseinander setzen und für ihre Tätigkeit geschult werden. Mögliche Inhalte dieser Schulungen sind die Vorstellung von Neuerungen im Gesetz bzw. in der Förderlandschaft, aber auch das Informieren über innovative Modellprojekte, Kommunikations- und Rhetoriktrainings für die Verhandlungen mit den Arbeitgeber/Innen, Mediationsinstrumente für die Vermittlungsarbeit im Betrieb u.a.

Präventive arbeitsmarktpolitische Aktivitäten

Präventive arbeitsmarktpolitische Aktivitäten sollen die Gefahr des Entstehens oder der Verschlechterung einer Behinderung bei Fortsetzung der bisher ausgeübten beruflichen

Tätigkeit mindern. Zur Beurteilung, ob tatsächlich eine Beeinträchtigung droht, muss ein Sachverständigengutachten eingeholt werden.

Im Rahmen einer Prävention können verschiedene Instrumente, die bereits weiter oben beschrieben wurden, zum Einsatz kommen:

- Berufsorientierungsmaßnahmen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Outplacement (wenn der Verbleib im Unternehmen nicht möglich ist)
- Begleitende Hilfe

Zusätzlich zu den anfallenden Umschulungskosten oder Kosten für notwendige Arbeitsplatzumgestaltungen können auch **zeitlich befristete Lohnkostenzuschüsse** gewährt werden.

Modellprojekte, Studien und Evaluierungen

Die Förderung von **Modellprojekten und Studien** dient dazu, neue Möglichkeiten zur Sicherung von Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zu entwickeln und zu erproben.

Evaluierungen der bestehenden Instrumente garantieren einen möglichst hohen Qualitätsstandard und legen Mindestanforderungen für neue Projekte fest.

Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe

Eine Maßnahme für ältere Menschen mit Behinderung stellt die Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe dar, die auf Grund erschwelter Zugangsbedingungen bei der Gewährung von vorzeitigen Pensionen für Menschen, die im Leistungswettbewerb auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen benachteiligt sind, die Reintegration in den Arbeitsmarkt erleichtert bzw. bestehende Arbeitsplätze absichert.

Zur Sicherung gefährdeter Dienstverhältnisse können für Menschen mit Behinderung ab einem Alter von 45 Jahren diese Zuschüsse zu den Lohnkosten gewährt werden.

Unterstützungsleistungen für Unternehmen

Als besonderes Dienstleistungsangebot für Unternehmen werden Beratungsleistungen mit dem Ziel gefördert, einerseits die betrieblichen Ablaufstrukturen den Bedürfnissen anzupassen und andererseits den bestmöglichen betrieblichen Einsatzort für Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Menschen bereit stellen zu können.

Gefördert werden:

- Beratungsleistungen über Fragen der Auswirkung einer bestimmten Behinderungsart auf die tätigkeitsbezogene Leistungsanforderung
- Qualifizierungsangebote für Mitarbeiter/innen mit Behinderung
- begleitende Integrationshilfen
- Beratung bezüglich der Adaptierung von Arbeitsplätzen
- soziale Integration in die Betriebskultur
- Beratung über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung
- Personal- und Organisationsentwicklung

Personalverantwortliche in Betrieben sollen als Handicap-Manager/innen ausgebildet werden, um bestehende Vorurteile abzubauen und konkrete Pläne zur verbesserten Eingliederung in die betrieblichen Ablaufstrukturen, wie etwa die Änderung von Arbeitsabläufen oder die Qualifizierung von Mitarbeiter/innen mit Behinderung, zu erstellen.

In Zusammenhang mit der Aufnahme eines behinderten Menschen bzw. wenn ein/e bereits in Beschäftigung stehende ArbeitnehmerIn eine Behinderung erleidet, die eine Leistungsminderung verursacht, können dem Unternehmen zur Sicherung des Arbeitsplatzes Lohnkostenzuschüsse gewährt werden.

2.3.3. Sensibilisierung

In den letzten Jahren ist in unserer Gesellschaft ein Wandel erkennbar. Der Mensch mit Behinderung ist kein Tabuthema mehr, sondern hat in wichtigen gesellschaftlichen Teilbereichen einen respektierten Platz erhalten.

In der Arbeitswelt verläuft diese Entwicklung langsamer, und nicht immer wird das vorhandene Potenzial von Menschen mit Behinderung erkannt und respektiert.

Die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Gesellschafts- und Arbeitswelt nach dem Prinzip der Gleichberechtigung und Chancengleichheit kann nur erreicht werden, wenn geeignete Rahmenbedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen geschaffen und in den Abläufen in der Wirtschaft auf die tatsächlichen Leistungseinschränkungen eingegangen wird.

Durch gezielte Information und Aufklärung sollen die Einstellbereitschaft von Unternehmen erhöht und bestehende Vorurteile abgebaut werden. Finanzielle Zuwendungen an Dienstgeber/innen sollen nicht die Hauptmotivation für die Einstellung sein.

Es erscheint unabdingbar, den Aufbau von Vernetzungsstrukturen zu forcieren mit dem Ziel

- des Austausches konkreter Erfahrungen (vor allem Unternehmen untereinander)
- der Bündelung gemeinsamer Anliegen
- des Kennenlernens von Problemlösungsstrategien aller Akteure und Institutionen.

Durch Einbeziehung der Vertreter/innen der Interessensverbände, der Wirtschaft, Behörden und Unternehmen sollen weitere Sensibilisierungsmaßnahmen entwickelt werden, um mehr Akzeptanz für Menschen mit Behinderung zu erreichen.

Mögliche Maßnahmen für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit:

- Gezielte Informations- und Werbekampagnen
- Nutzung des Internet

Mögliche Maßnahmen für die Sensibilisierung der Dienstgeber/innen:

- Informationsveranstaltungen
- Darstellung von Best Practice Beispielen in bezug auf gelungene Integration
- Unternehmensauszeichnungen

2.3.4. Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen

In den Bundessozialämtern sollen verstärkt Instrumente der Personalentwicklung eingesetzt werden und die Weiterbildung für die Mitarbeiter/Innen zur Sicherstellung der Qualität der Arbeit gefördert werden.

Derzeit wird ein **Planungs- und Controllingsystem** eingeführt, das nach einer Pilotphase für alle Bundessozialämter verbindlich ist. Mit Hilfe von Schlüsselkennzahlen soll die arbeitsmarktpolitische Tätigkeit der Bundessozialämter und deren Wirkung überprüft werden. Eingebunden ist dieses Kennzahlensystem in eine umfangreiche Planung, die in einem Gegenstromverfahren zwischen Bundessozialämtern und Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen erfolgt.

Die **Beratung der Träger** hat das Ziel, Organisationen und regionale Akteur/Innen bei der Entwicklung von Instrumenten und Maßnahmen, die die Eigenverantwortung der arbeitssuchenden Menschen mit Behinderungen stärken und ihre Integration in das Erwerbsleben fördern, zu unterstützen.

Weiters sollen die bestehenden Projekte bei der **Einführung von Qualitätssicherungssystemen** gefördert werden. Es wurden bereits verbindliche Qualitätsstandards für alle Projekte festgelegt, die als Ausgangsbasis für eine weiterreichende Implementierung dienen können.

Zusätzlich werden **Seminarprogramme** für die Führungskräfte und Mitarbeiter/Innen angeboten, die die Professionalisierung und den fachlichen Austausch weiter voran treiben.

2.4. Zielgrößen und Indikatoren

2.4.1. Wirkungsziele:

Für die Maßnahmen 1 – 3:

- Schaffung **dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse**

Dauerhafte Integration, d.h.: innerhalb von sechs Monaten nach Abschluß der Maßnahme war der/die Absolvent/in durchgehend länger als drei Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

begleitende Hilfe	40 %
Qualifizierungsmaßnahmen	22 %
Beschäftigungsmaßnahmen	33 %

- **Sicherung von Arbeitsplätzen**, d.h. 95 % der ESF-kofinanzierten bleiben aufrecht

Betreffend der **Qualifizierung behinderter Arbeitskräfte** kann das Wirkungsziel auf Grund der bisher fehlenden Erfahrung nicht quantifiziert werden, sondern soll anhand folgender qualitativer Ziele überprüft werden:

Auswirkung der Qualifizierung auf

- den Arbeitsplatzinhalt (neue Aufgaben, mehr Verantwortung, effizientere Aufgabenerfüllung)
- die Position und Bezahlung (Positionswechsel, Eröffnung neuer beruflicher Perspektiven, Entgelterhöhung)

- den beruflichen und persönlichen Nutzen (überbetriebliche Verwertbarkeit der Schulung, erhöhte Chancen am Arbeitsmarkt)

2.4.2. Aktivitätssziele:

Folgende Aktivitätsziele werden dabei anvisiert:

- **2000: 3.220 Personen**
- **2001: 5.500 Personen**

2.4.3. Mengengerüst

Das Mengengerüst für die Berechnung der Aktivitätsziele ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Die **durchschnittlichen Kosten** pro geförderter Person betragen für

- begleitende Hilfe: öS 32.000
- Qualifizierung: öS 135.000
- Beschäftigung: öS 150.000

2.4.4. Gender-Mainstreaming

- **50%** der geförderten Personen sollen **Frauen** sein.

2.4.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

2.5. Kategorisierung

2.2 Soziale Integration

2.6. Endbegünstigte

Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen und Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen.

3. Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotenzials in Forschung, Wissenschaft & Technologie

3.1. Zielsetzungen

Mit den Maßnahmen des ESF im Schwerpunkt 3 sollen folgende Ziele verfolgt werden:

Verbesserter Übergang von der Erstausbildung in den Arbeitsmarkt oder in die Weiterbildung durch Information und Berufsberatung sowie Zusatzqualifizierungen in Schulen

Erleichterung des Zugangs zur Aus- und Weiterbildung, insbesondere für Personen aus benachteiligten Regionen oder benachteiligten Gruppen.

Auf- und Ausbau der Fortbildungsangebote für LehrerInnen, MultiplikatorInnen, Projektverantwortliche und Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung

Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschafts- und Forschungsbereich sowie im akademischen künstlerischen Betrieb; Sensibilisierung für Gender Mainstreaming im tertiären Bereich.

Steigerung des im tertiären Bereich qualifizierten Beschäftigungspotentials durch Auf- und Ausbau der tertiären Weiterbildungsangebote mit Schwerpunkt IKT, Förderung des Berufseinstiegs durch Studienabschluss und bessere Vermittelbarkeit von Studierenden HochschulabsolventInnen in selbständige und unselbständige Arbeit, Unterstützung von Graduierten beim Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere.

Ausbau offener und flexibler Lernformen

3.2. Definition der Zielgruppen

SchülerInnen der letzten Klasse von Hauptschulen und Polytechnischen Schulen; SchülerInnen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen und allgemeinbildender höherer Schulen;

LehrerInnen, BeraterInnen, Projektverantwortliche, Lehrende und Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung; Bedienstete von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; selbstständige Wissenschaftlerinnen;

Weiterbildungsinteressierte Personen, insbesondere sozial oder regional Benachteiligte; Personen mit abgebrochener Ausbildung, WiedereinsteigerInnen und KarenzrückkehrerInnen mit veralteten Qualifikationen;

Studierende im tertiären Bereich, inklusive Fernstudienlehrgängen, insbesondere Frauen, Berufstätige, sozial förderungswürdige Studierende, Studierende in der Studienabschluss- und Überleitungsphase ins Berufsleben sowie AbsolventInnen im tertiären Bereich.

3.3. Beschreibung der Maßnahmen

3.3.1 Bildungspolitische Maßnahmen im schulischen Bereich und in der Erwachsenenbildung

Die Interventionen im Schul- und Erwachsenenbildungsbereich zielen auf die Verbesserung der Ausgangsbasis für künftige Weiterbildungs- und/oder Berufswahlmöglichkeiten ab. Dementsprechend werden die Maßnahmen eingeteilt in solche, die die Ausgangslage der SchülerInnen für die Berufs- oder Studienentscheidung verbessern und solche, die die Situation der (benachteiligten) Erwachsenen am Arbeitsmarkt verbessern helfen.

3.1.3.1 Bildungspolitische Maßnahmen im Schulbereich

Qualifizierungsmaßnahmen für Benachteiligte

- **Kurs- und Materialangebote zur Bekämpfung von schlechten Lernerfolgen zur Vermeidung des Schulabbruches mit teilweiseem Schwerpunkt begleitender Sozialberatung (S-1.1)**

Pädagogische Begleitmaßnahmen zur Senkung der hohen Drop-out-Rate;

Ziele: Erreichung einer höheren Rate von AbsolventInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung und damit bessere Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt; positive Beschäftigungswirkung für Frauen.

- **Teamteaching und offenes Lernen an den kaufmännischen Abendschulen für berufstätige Immigranten mit anderer Muttersprache (S-1.5a)**

Zielgruppe ImmigrantInnen: Bekämpfung der hohen Drop-out-Rate durch Behebung von Defiziten bei der Beherrschung der deutschen Sprache; verstärkte Anwendung der Methode des Offenen Lernens;

Ziele: Verbesserung der Vermittelbarkeit von Immigranten am Arbeitsmarkt; Senkung der hohen Drop-out-Quote; verstärkte Anwendung der Methoden des Offenen Lernens

Beratung und Qualifizierung für zukunftsträchtige Arbeitsmarktsektoren

- **Professionelle Angebote im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien für neues Arbeitspotenzial in berufsbildenden Schulen (S-2.1)**
 - IT-Professionals (S-2.11)
 - IT-Schulnetzwerke (S-2.12a)
 - e-learning Schulcluster (S-2.12b)
 - IT-Zertifikate für SchülerInnen und LehrerInnen (S-2.12c)

- Digital Business/Entrepreneurship und Management (S-2.13)
- SAP for Engineers (S-2.14)

Adaptierung bestehender Curricula und der Ausstattungen der Bildungsstandorte; (Weiter-) Entwicklung von e-learning-Kompetenzen im Schulwesen;

Ziele: Erhöhung der Anzahl von AbsolventInnen mit IT-Fachwissen; Nachweis des Erwerbs von IT-Kenntnissen durch Zertifizierung durch IT-Konzerne. Förderung der Selbständigenrate im IT-Bereich; verstärkte Einbindung von Mädchen in IT-Ausbildungen und IT-Berufe; Erschließung neuer Berufsfelder für AbsolventInnen der o.a. Ausbildungsgänge.

- **Neue Fachausbildungsmodelle mit IT-Qualifikation und Betriebspraktikum in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (S-2.2)**

- Standards in der CAD-Ausbildung (S-2.22a)
- Prozesssimulation und virtuelle Labors (S-2.22b)
- Schulversuch IT-Handelsakademie/Handelsschule (S-2.23)
- Fachschule für IT-Support (S-2.24)

Schaffung neuer curricularer Ausbildungen in Verbindung mit Betriebspraktika unter Einbeziehung produktspezifischer Kenntnisse marktführender Firmenprodukte, Ermutigung für Mädchen, auch den Sprung in zukunftssträchtige IT-Ausbildungsformen zu wagen.

Ziele: Erschließung neuer Berufsfelder im technologischen und kaufmännischen Bereich (IT+Kaufmann, IT+Techniker); spezielle High-Tech-Schlüsselausbildungen wie CAD, CNC, IT-Support; Erschließung regional benachteiligter Gebiete – Verbesserung des IT-Bildungsangebotes.

- **Telelern-Kursangebote in der reglementierten Weiterbildung für Berufstätige (S-2.3)**

Erweiterung des Ausbildungsangebotes an Schulen für Berufstätige insbesondere für WiedereinsteigerInnen aus benachteiligten Regionen.

Ziele: Höherqualifizierung von Beschäftigten in KMUs durch die Anwendung neuer Lernformen; bessere (bildungsmäßige) Versorgung von strukturschwachen Regionen. Verbesserung des Weiterqualifizierungsangebotes durch webbasiertes Telelernen insbesondere für Alleinerzieherinnen und SchichtarbeiterInnen.

- **Lehrstellen-Bewerbungsmanagement für PflichtschulabgängerInnen (S-2.4a)**

Zielgruppe PflichtschulabgängerInnen: Unterstützung im Bereich der Lehrstellenbewerbung (Bewerbungstraining in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft);

Ziele: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Jugendlicher, Steigerung der Erfolgsquoten bei der Berufsüberleitung bei Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen

- **Berufsorientierungs- und Berufsinformationsprojekte für Mädchen in Hauptschulen, Polytechnischen Schulen, allgemeinbildenden höheren sowie berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (S-2.4b und S-2.4e)**

- FIT & Ready (S-2.4b)
- MUT Mädchen und Technik (S-2.4e)

Zielgruppe Mädchen in Hauptschulen, Polytechnischen Schulen, AHS und BMHS (insbesondere aus benachteiligten Regionen): Berufsinformations- und -orientierungsmaßnahmen;

Ziele: Förderung der Chancengleichheit von Mädchen und Frauen; Erweiterung der Berufsperspektiven von Mädchen in Richtung zukunftsträchtige Bereiche (Technik/Neue Medien)

- **Informationsunterstützung für Bildungsentscheidungen für SchülerInnen mit Schwerpunkt ländliche Regionen (INFORAT) (S-2.4c)**

Zielgruppe SchülerInnen der Sekundarschulen und deren Eltern: Unterstützung durch gezielte Informationstätigkeiten in Hinblick auf erfolversprechende Bildungs- und Berufsentscheidungen;

Ziele: Versorgung Jugendlicher aus entlegenen Regionen mit Bildungsinformationen; Sensibilisierung der Eltern bezüglich der Komplexität von Berufsentscheidungen; Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher; Stärkung der Selbstkompetenz von Jugendlichen in Hinblick auf Berufsentscheidungen.

- **Übungsfirmen in berufsbildenden mittlere und höheren Schulen mit Schwerpunkt IT (S-2.5a, S-2.5a1)**

Errichtung (zusätzlicher) Betriebswirtschaftlicher Zentren (im kaufmännischen und im humanberuflichen Schulwesen); Adaptierung der Ausstattung in Hinblick auf die Erfordernisse des E-Business; Curriculaanpassung.

Ziele: (Höher-)Qualifizierung der AbsolventInnen für selbständige und unselbständige Tätigkeiten im Bereich New Economy, insbesondere E-Business; Eröffnung neuer Berufschancen im E-Businessbereich, insbesondere für Mädchen, auch durch verstärkten Praxisbezug der Ausbildung;

Fremdsprachenoffensive

- **Fremdsprachen als Arbeitssprachen in berufsbildenden höheren Schulen (S-3.1a, S-3.1b, S-3.1c)**

Pädagogische Schwerpunktsetzung durch die Verwendung der Fremdsprache als Arbeitssprache; Angebot einer dritten Fremdsprache; Einsatz von CBT im Sprachunterricht; verstärktes Kommunikationstraining; Vorbereitung auf den Erwerb international anerkannter Fremdsprachenzertifikate.

Ziele: Erhöhung der Mobilität der AbsolventInnen (Beschäftigungsmöglichkeiten auch im Ausland); Bessere Berufschancen insbesondere im Bereich „internationale Geschäftstätigkeit“; Erwerb international anerkannter Fremdsprachenzertifikate.

„Train the Trainers“/Lehrerfortbildung

- **Aus- und Weiterbildung für LehrerInnen in "Gender Sensitivity" und "Gender Mainstreaming (S-4.1a)**

Schaffung von Angeboten im Bereich der LehrerInnenbildung zur Sensibilisierung im Bereich „Gender Mainstreaming“;

Ziele: Sensibilisierung von Lehrenden und Fortbildungsverantwortlichen für geschlechtssensible Berufsorientierung; Erhöhung der Partizipationsmöglichkeiten insbesondere von Frauen am Arbeitsmarkt; Verringerung der Zahl arbeitsloser oder der von der Arbeitslosigkeit bedrohten jungen Frauen.

- **Aus- und Weiterbildung für LehrerInnen zur Verhinderung von schlechten Lernerfolgen bei Schülern und zur Vermeidung von Schulabbrüchen („Kooperatives Offenes Lernen“) (S-4.1b)**

Vermehrtes Angebot pädagogischer Begleitmaßnahmen zur Senkung der Drop-out-Raten; Einsatz von CBT und IT-Unterstützung im Unterricht.

Ziele: Steigerung der Fähigkeit von abschlussorientiertem Lernen; langfristige Sicherheit in der Beherrschung der Schlüsselqualifikationen; bessere Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt.

- **IT-Aus- und Weiterbildung von LehrerInnen an berufsbildenden Schulen (S-4.2a/b)**

Investitionen im Bereich der Lehrerfortbildung in Hinblick auf die Vermittlung fundierter IT-Qualifikationen.

Ziele: besondere Qualifizierung der LehrerInnen im IT-Bereich unter Berücksichtigung der Verbesserung des Praxisbezuges. Vermittlung von Fähigkeiten zur Ausübung selbständiger und unselbständiger Tätigkeiten im IT-Bereich.

- **Fortbildung für InformatiklehrerInnen an allgemeinbildenden höheren Schulen (S-4.2c)**

Verstärkte LehrerInnenfortbildung für InformatiklehrerInnen an AHS

Ziele: Verbesserung der Technologiekompetenzen von AHS-AbsolventInnen.

- **Aus- und Weiterbildung von LehrerInnen in Pflichtschulen (wie z.B. Europäischer Computerführerschein) (S-4.2d)**

Intensivierung der Fortbildung von LehrerInnen an Pflichtschulen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien.

Ziele: Verbesserung der IT-Qualifizierung von LehrerInnen an Pflichtschulen; Verbesserung des Praxisbezuges und des berufsorientierten Wissens.

- **Lehrgänge und Seminare zum Aufbau und zur Weiterentwicklung von Übungsfirmen für LehrerInnen berufsbildender Schulen mit Schwerpunkt E-Business (S-4.3)**

Verbesserung der Fortbildung von LehrerInnen in den Segmenten „Telekommunikation“, „Multimedia“, „Netzwerkbetreuung“, „E-Business“ etc.

Ziele: Erhöhung des Ausbildungsstandes der LehrerInnen durch neue pädagogische Konzepte; Vorbereitung der LehrerInnen auf die Anforderungen einer digitalisierten Welt; Ermutigung der AbsolventInnen, Unternehmen im E-Business-Bereich zu gründen.

- **Weiterbildung für LehrerInnen berufsbildender Schulen und Entwicklung von Unterrichtsmaterialien für „Fremdsprachen als Arbeitssprachen“ (S-4.4a, S-4.4b, S-4.4c)**

Weiterqualifizierung von LehrerInnen in Hinblick auf die Befähigung, ihre (Fach-) Gegenstände in der jeweiligen Fremdsprache unterrichten zu können.

Ziele: Befähigung der LehrerInnen, die SchülerInnen auf internationale Fremdsprachenzertifikate vorzubereiten; Befähigung der LehrerInnen, eine fremdsprachige Übungsfirma im Bereich der internationalen Geschäftstätigkeit zu führen.

3.1.3.2 Bildungspolitische Maßnahmen in der Erwachsenenbildung

Qualifizierungsmaßnahmen für Benachteiligte

- **Lehrgänge zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses (E-1.3)**

Senkung der Zahl von Personen, die über keinen schulischen Abschluss verfügen;

Erhöhung der Chancen von Benachteiligten;

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Unterstützung benachteiligter Personengruppen;

Vorbereitung auf berufliche Anforderungen.

- **Vorbereitungslehrgänge für die Berufsreifeprüfung (E-1.4c)**

Höherqualifikation für Personen mit einer Lehrabschlussprüfung oder einer erfolgreich abgeschlossenen mittleren Schule;

Verbesserung des Zugangs zu höherer Bildung (insbesondere Fachhochschulen);

Abbau von sozialen und regionalen Benachteiligungen;

Aufbau flexibler Lernmöglichkeiten unter Nutzung von IT und tutorieller Betreuungsförmern.

- **Basisbildung für Benachteiligte und Bildungsmaßnahmen zur Chancengleichheit in der Informationsgesellschaft (E-1.5b)**

Höherqualifizierung und Vorbereitung auf berufliche Anforderungen benachteiligter Personengruppen:

Basisbildung, Schlüsselqualifikationen, IT-Kompetenzen, neue Lernformen

Erhöhung der Chancengleichheit in der Informationsgesellschaft:

Gender Kompetenz in der Erwachsenenbildung, Sensibilisierungsmaßnahmen, IT-Qualifizierungsmaßnahmen

Beratung und Qualifizierung für zukunftssträchtige Arbeitsmarktsektoren

- **Erwachsenenbildungsinformation und -beratung (E-2.4d)**

Auf- und Ausbau der Möglichkeiten der Bildungsinformation und Bildungsberatung zur Steigerung des Weiterbildungsbewusstseins und Anhebung des Qualifizierungsniveaus;

Ausbau und Professionalisierung der Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung;

Österreichweite Vernetzung der Bildungsberater/innen;

Maßnahmen zur Qualitätssicherung;

Entwicklung von Online-Instrumenten zur Bildungsinformation und –beratung.

- **Informations- und Kommunikationstechnologien in der Erwachsenenbildung (E-2.6)**

Vermittlung von Grundkenntnissen und Schlüsselkompetenzen in den Informations- und Kommunikationstechnologien für Weiterbildungsinteressierte;

Höherqualifizierung im IT-Bereich für Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung;

Untersuchung der Relevanz von IT-Industriezertifikaten in der Erwachsenenbildung.

„Train the Trainers“/Fortbildung im Bereich Erwachsenenbildung

• Train the Trainers im Bereich der Erwachsenenbildung (E-4.5)

Aus- und Weiterbildung von Lehrenden, Tutoren/innen, Multiplikatoren/innen und Projektverantwortlichen;

Fachspezifische Fortbildung für Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung;

Steigerung der Professionalisierung in der Erwachsenenbildung.

3.3.2 Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie

Studien und Evaluierungen sowie Informations- und Beratungsmaßnahmen zur Steigerung des Bekanntheitsgrades (inkl. Öffentlichkeitsarbeit) sind integrativer Bestandteil der Maßnahmen.

Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschafts- und Forschungsbereich

- Coaching, Mentoring und ausgesuchte Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen an den Universitäten
- Information, Beratung und Betreuung von Frauen in relevanten wissenschaftlichen und akademischen Qualifikationsphasen
- verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Stipendienprogramme für Doktorandinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen
- Fächerübergreifende Fellowships für Nachwuchs-Wissenschaftlerinnen
- Pilotprojekt eines Forschungsinstitutes für Wissenschaftlerinnen
- Sensibilisierung für Gender Mainstreaming im tertiären Bereich bzw. im Forschungsbereich

Steigerung des im tertiären Bereich qualifizierten Beschäftigungspotentials

- Stipendien für berufstätige Studierende in der Studienabschlussphase; Unterstützungen zum Erwerb von Berufsqualifikationen in der Studienabschlussphase und nach Studienabschluss, insbesondere für sozial förderungswürdige Studierende
- Auf- und Ausbau von Informations- und Beratungsstrukturen zur Steigerung der Beteiligung an tertiärer Bildung und zur Erhöhung des Studienerfolgs insbesondere von sozial förderungswürdigen Studierenden
- Auf- und Ausbau von Vermittlungsstellen (interaktive Datenbank) für AbsolventInnen von Universitäten und Fachhochschulen
- Graduiertenförderung
- Pilotprojekte zur Förderung des Unternehmensgeistes und von Existenzgründungen für Hochschul- und UniversitätsabsolventInnen
- Entwicklung von Fernstudienmodulen für den Universitätslehrgang zur Vorbereitung zur Studienberechtigungsprüfung und österreichweites Angebot des Lehrgangs
- Entwicklung und Durchführung von Lehrgängen bzw. berufsbegleitenden Studienangeboten - unter Einsatz neuer Medien und von online-Fernstudienmodulen

- Angebot von kostengünstigen Teilnahmegebühren, technischer Grundausstattung und Kinderbetreuung bei Besuch von Lehrgängen bzw. berufsbegleitenden Studienangeboten
- Modell für ein regionales Bildungszentrum (Bildungsdrehscheibe) zur Verbesserung des Zugangs zur Aus- und Weiterbildung

3.4. Zielgrößen und Indikatoren

3.4.1. Bildungspolitische Maßnahmen im schulischen Bereich und in der Erwachsenenbildung

3.4.1.1. Wirkungsziele:

möglichst unmittelbare und dauerhafte Integration in den Regel-Arbeitsmarkt

PERSONENBEZOGENE WIRKUNGSZIELE:

Durch den Ausbau des Informations- und Beratungsangebotes wird eine Verbesserung der Sachkompetenz und Entscheidungsfähigkeit bei Bildungs- und Berufsentscheidungen erreicht. Neue Lernformen und spezielle Unterstützungsangebote steigern die Lernfähigkeit und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, einen positiven Abschluss zu erreichen. Durch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen und dem Nachholen von Bildungsabschlüssen soll die Ausgangssituation für den Eintritt in den Arbeitsmarkt bzw. eine weiterführende Höherqualifizierung verbessert werden. Angebote zur Erhöhung der Sprachkompetenz für SchülerInnen und StudentInnen mit nichtdeutscher Muttersprache sollen deren Integrationschancen in den Arbeitsmarkt bzw. zur Weiterbildung erhöhen. Erweiterung der Berufs- und Lebensperspektiven von Männern und Frauen und regional und sozial benachteiligter Personen soll durch spezielle Weiterbildungsangebote und moderne Lernformen erreicht werden.

SYSTEMBEZOGENE WIRKUNGSZIELE

Durch die ESF gestützten Maßnahmen soll ein Beitrag zur Entwicklung neuer pädagogischer Konzepte und neuem Lernmaterial (offenes Lernen) geleistet werden. Durch z. B. integrative Maßnahmen Wirtschaft – Schule wird der Praxisbezug der Ausbildung verbessert. Die Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung wird helfen, dass TeilnehmerInnen auf die Chancen und Gefahren der Entscheidung besser vorbereitet werden. Die Verbesserung der Zugangsmöglichkeit zu höherer Bildung wird durch regionale Ausweitung der Kursangebote sowie Ausweitung des Weiterqualifizierungsangebotes Telelernen und der Erprobung von Selbst- und Fernstudien erreicht. Nachhaltige Verbesserungen im Schul- und Erwachsenenbildungsbereich durch Weiterbildung von MultiplikatorInnen (LehrerInnen, AusbilderInnen) in Schlüsselbereichen.

ALLGEMEINE WIRKUNGSZIELE

Längerfristig soll eine Erhöhung der Quote der Besserqualifizierten für den Arbeitsmarkt durch allgemein bildende und grundlegende berufsbildende Weiter- oder Zusatzqualifikationen (wie Sprachenanwendung; IKT; Praxisbezug; Bildungsabschlüsse; eigenständiges Lernen, allgemein bildende und grundlegende berufsbildende Qualifikationen) erreicht werden: Die Verbesserung der Beratungs- und Ausbildungssituation von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen und die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation werden durch ESF-Maßnahmen erzielt. Ebenso soll die Drop Out Quote langfristig durch die vielen Einzelmaßnahmen (auch ESF-geförderte Maßnahmen) gesenkt werden.

3.4.1.2. Aktivitätsziele

Hierbei werden Mehrfachteilnahmen derselben Person im selben Jahr oder in mehreren Jahren auch mehrfach gezählt.

Maßnahmen für SchülerInnen und Erwachsene (2000 – 2006)

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die insbesondere Benachteiligte betreffen:

ca. 83.000 TeilnehmerInnen (32.000 Erwachsenenbildung; 51000 Schule).

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die insbesondere zukunftsbezogene Qualifikationen für den Arbeitsmarkt betreffen: ca. 200.000 SchülerInnen und KursteilnehmerInnen (ca. 1.400 Erwachsenenbildung)

Maßnahmen zur Information, Beratung und Orientierung: ca. 100.000 Weiterbildungsinteressierte (ca. 60.000 Erwachsenenbildung)

Maßnahmen, die insbesondere die Verbesserung der Qualifikationen der LehrerInnen betreffen: ca. 75.000 LehrerInnen und ca. 1000 TrainerInnen/ TutorInnen etc.

3.4.1.3. Mengengerüst

Zielgruppe SchülerInnen / LehrerInnen:

Maßnahmen für Benachteiligte	7,516.537,-- €
Maßnahmen für zukunftsbezogene Qualifikationen	65,600.000,-- €
Fremdsprachenoffensive	8,950.000,-- €
Train the Trainer – Maßnahmen	<u>9,225.185,-- €</u>
	91,291.722,-- €

Erwachsenenbildung:

Maßnahmen für Benachteiligte	22,375.292,-- €
Maßnahmen für zukunftsbezogene Qualifikationen	4,887.814,-- €

Train the Trainer – Maßnahmen

897.797,-- €

28,160.903,-- €

3.4.1.4. Gender Mainstreaming

Zumindest 50 % der geförderten Personen / Förderfälle müssen Frauen sein. Es wird angestrebt, die Segregation zu minimieren.

3.4.1.5. Indikatoren

Es kommen in der Regel die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung werden insbesondere längerfristige und strukturelle Ergebnisse erreicht, die durch die Vorgaben des EPPD nicht abgedeckt sind. Im Schul- wie im Erwachsenenbildungsbereich werden die allgemeinen Voraussetzungen für künftige Berufslaufbahnen verbessert. Qualifizierungen haben oft keine unmittelbaren Veränderungen im Berufsstatus zur Folge. Beteiligte Schüler, die in die nächste Klasse aufsteigen oder nach der Schule ein Studium beginnen, zeigen keine Veränderung des Arbeitsmarkstatus 9 Monate nach der Qualifikation. Dasselbe gilt für die MultiplikatorInnen (LehrerInnen, AusbilderInnen), die aufgrund ihrer Zusatzqualifizierungen nachhaltige, positive Auswirkungen auf die Entwicklung von Lernenden der kommenden Jahre und Jahrzehnte erreichen werden.

Nach den Vorgaben des EPPD nicht messbar sind auch die Beratungs- und Informationsmaßnahmen zur Vorbereitung und Erleichterung der Berufs- und Studienwahl.

3.4.2. Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie

3.4.2.1. Wirkungsziele

Initiierung und Etablierung von Strategien und Strukturen im Universitäts- und Wissenschaftsbetrieb, die eine gleichberechtigte Beteiligung (Einkommens- und Karrieresituation) von Frauen und Männern ermöglichen und in Folge dauerhaft gewährleisten sollen; Sichtbarmachung von gender-relevanten Aspekten und Modelle der Verankerung von Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben; Initiierung und Etablierung von Strategien und Strukturen, um mehr hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen im Forschungs- und Technologiebereich ausbilden und beschäftigen zu können;

Verstärkte Präsenz von Frauen in wissenschaftlichen und akademischen Berufsfeldern, in denen sie derzeit noch unterrepräsentiert sind.

Erhöhung des Studienerfolgs und Verkürzung der Studienzeiten von Studierenden, insbesondere Studierende für sozial förderungswürdige Studierende; Verkürzung der Phase zwischen Studienabschluss und Eintritt in den Arbeitsprozess; Förderung des Unternehmersgeistes und Etablierung von selbständiger Beschäftigung als Modelle der Erwerbstätigkeit für HochschulabsolventInnen sämtlicher Studienrichtungen;

Erleichterung des Berufseinstiegs und Wiedereinstiegs sowie Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit durch bedarfsgerechte Zusatzqualifizierung;

Förderung und Sicherstellung des hochqualifizierten Forschungsnachwuchses;
Einsatz neuer Medien in der Lehre; Abkoppelung der tertiären Bildungsmöglichkeiten von regionalen Bedingtheiten.

3.4.2.2. Aktivitätsziele

Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschafts- und Forschungsbereich:

- Errichtung von Beratungs- und Betreuungsstrukturen in jedem Bundesland mit Universitätsstandort/en
- Berufslaufbahnorientierte Qualifizierung
- Studien/Evaluierungen
- Förderfälle/Beratungsfälle: mind. 4000

Steigerung des im tertiären Bereich qualifizierten Beschäftigungspotentials

- Errichtung von Beratungs- und Betreuungsstrukturen
- Entwicklung von bedarfsgerechten Weiterbildungsangeboten
- Förderung flankierender Maßnahmen in der Graduiertenförderung
- Studien/Evaluierungen
- Förderfälle/Beratungsfälle: mind. 4000

3.4.2.3. Mengengerüst

Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschafts- und Forschungsbereich:

Gesamtbudget:	8,94 Mio €
Beratung/Betreuung:	3,16 Mio €
Berufslaufbahnorientierte Qualifizierung:	5,08 Mio €
Errichtungskosten:	0,70 Mio €

Steigerung des im tertiären Bereich qualifizierten Beschäftigungspotentials

Gesamtbudget:	23,67 Mio €
Beratung/Betreuung:	2,47 Mio €
Entwicklung von bedarfsgerechten Weiterbildungsangeboten:	10,08 Mio €
Studien/Evaluierungen:	0,76 Mio €
Individualförderungen:	10,36 Mio €

3.4.2.4. Gender-Mainstreaming

Zumindest 50% der geförderten Personen müssen Frauen sein. Zusätzlicher Schwerpunkt im Rahmen der Maßnahme

3.4.2.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten teilnehmerInnenspezifischen Indikatoren zur Anwendung. Insgesamt zeichnen sich die Maßnahmen des Wissenschaftsbereichs durch ihren strukturrentwickelnden und –verbessernden Charakter aus, welcher mangels entsprechender Indikatoren in den derzeitigen Standarddarstellungen nicht zum Ausdruck kommt. Außerdem handelt es sich hierbei um komplexe Projekte, die teilweise Beratungsleistungen, Qualifizierungsmaßnahmen für Nichterwerbstätige und Beschäftigte sowie Kinderbetreuungsmaßnahmen beinhalten. Darüber hinaus gibt es viele offene Veranstaltungen, die ein großes Publikum ansprechen, welches jedoch aufgrund des freien Zugangs zu den betreffenden Veranstaltungen nicht messbar ist.

3.5. Kategorisierung

Beratung, Information, Aus- und Weiterbildung zur Steigerung der Qualifikation in allen Bildungsbereichen, ausgenommen betriebliche Weiterbildung für SchülerInnen, StudentInnen, Weiterbildungsinteressierte und TrainerInnen.

3.6. Endbegünstigter

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

4. Flexibilität am Arbeitsmarkt

4.1. Beratung und Qualifizierung von Beschäftigten

4.1.1. Auswahl im Rahmen des Schwerpunktes 4.1.

Auf der Grundlage der Festlegungen des Ziel-3-EPPD für die Jahre 2000 bis 2006 werden im Unterschwerpunkt 4.1. auch für die 2. Hälfte der Förderperiode im wesentlichen folgende Maßnahmen sowie Zielsetzungen konzipiert und durchgeführt, wie sie bereits bis 2003 realisiert wurden. Entsprechend der Bestimmungen der Strukturfondsverordnungen können eine Änderung der arbeitsmarktpolitischen Problemlage sowie die Erfahrungen in der Umsetzung des Unterschwerpunktes eine Adaption der hier vorgenommenen Maßnahmenplanung zur Folge haben.

Zur Umsetzung der im Unterschwerpunkt 4.1. des Ziel-3-EPPD formulierten Zielsetzungen hat das AMS zwei Förderrichtlinien

- „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ und
- „Qualifizierungsberatung für Betriebe“

(in der jeweils gültigen Fassung) in Kraft gesetzt.

Damit wird, wie in der letzten Förderperiode, eine eigenständige ESF-Förderaktivität bezüglich Qualifizierungsberatung, Qualifizierung von Beschäftigten, JobRotations-Projekten und Qualifizierungsverbänden konzipiert und umgesetzt werden.

4.1.2. Einschränkung der Zielgruppen

Die im EPPD dargestellte förderbare Zielgruppe bzgl. der Qualifizierung Beschäftigter (d.h. bei Vorliegen eines ArbeitnehmerInnenverhältnisses) wird in der Richtlinie „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ spezifiziert werden:

- Frauen (generell)
- Männer ab 45 Jahre (\geq)
- Unqualifizierte Männer unter 45 Jahren ($<$)
Unqualifizierte sind Arbeitnehmer, die keine über den Pflichtabschluss hinausgehende abgeschlossene Schulbildung aufweisen oder deren Berufs- oder Schulausbildung mit

den im Bildungsplan darzustellenden beruflichen Anforderungen des Arbeitsplatzes in keinem oder nur mehr geringem Zusammenhang steht.

Nicht förderbar sind:

- UnternehmenseigentümerInnen bzw. Personen, die EigentümerInnenfunktionen ausüben
- Führungskräfte
- ArbeitnehmerInnen, die in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis sind, bzw. für die das AMS eine Eingliederungsbeihilfe gewährt und deren Dienstverhältnis kürzer als drei Monate aufrecht ist, bzw. für die das AMS eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt
- Lehrlinge

4.1.3. Einschränkung der Maßnahmen

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen a) und b) verstehen sich als Auftrag an die AMS Landesorganisationen (sie sind also obligatorisch umzusetzen) und die Maßnahmen c) und d) als Ermächtigung der AMS Landesorganisationen (können optional umgesetzt werden).

a) Qualifizierungsberatung

Auf der Grundlage der Richtlinie „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ des AMS werden die Landesgeschäftsstellen im Zuge von Ausschreibungen eine oder mehrere Beratungsorganisationen mit der Durchführung (kostenloser) Qualifizierungsberatung für Kleinbetriebe bis 50 MitarbeiterInnen beauftragen.

Die Qualifizierungsberatung verfolgt einerseits die im EPPD genannten Aufgaben:

- Klarheit über die künftige strategische Ausrichtung des Unternehmens sowie
- daraus und aus Marktveränderungen resultierenden Qualifikationsanforderungen an MitarbeiterInnen zu erreichen.
- Das Ergebnis der Qualifizierungsberatung sollten primär zielgruppenorientierte Bildungspläne darstellen,
- es kann gegebenenfalls aber auch auf die Notwendigkeit einer Organisationsentwicklung, auf generelle Verbesserungen mit Hilfe der Modernisierung der Arbeitsorganisation oder beispielsweise auf Beratungsmöglichkeiten bzgl. JobRotation oder Qualifizierungsverbänden verwiesen werden.

Andererseits soll Qualifizierungsberatung durch eine stärker betrieblich orientierte Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik dazu beitragen, dass

- primär eine Qualifizierung der im Schwerpunkt 4.1. festgelegten Zielgruppen erfolgt und damit eine gezielte Auseinandersetzung mit der Position dieser Personen im Unternehmen sowie deren Weiterbildungsbedarfe,
- der Gender Mainstreaming-Ansatz realisiert wird und
- durch eine Diagnose bzw. Information über betriebliche Veränderungen die Möglichkeit genutzt werden kann, frühzeitige betriebliche bzw. betriebsnahe Maßnahmen anzubie-

ten (Instrumente einer betrieblichen Arbeitsmarktpolitik des AMS, z.B. Altersteilzeit, Jobtransfer).

In der Bundesrichtlinie bzgl. „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ werden bundesweite Beratungsstandards festgelegt, die einen möglichst einheitlichen Beratungsansatz und in der Folge eine hohe Qualität sicherstellen. Diese beinhalten u.a. eine Beschränkung des Beratungsaufwandes je Unternehmen und die je nach Betriebstyp bzw. –größe unterschiedliche methodische Vorgangsweise, die prozesshaft und unter Beteiligung des Unternehmens (für den gesamten Betrieb oder einzelne Abteilungen) umgesetzt werden soll.

Die Zusammenarbeit des AMS (Service für Unternehmen) und dem/den Beratungsunternehmen wird in der Bundesrichtlinie „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ näher spezifiziert.

b) Qualifizierungsmaßnahmen

Qualifizierungsmaßnahmen für einzelne oder mehrere Beschäftigte eines Unternehmens sowie Qualifizierung im Rahmen von Qualifizierungsverbänden und Job-Rotationsprojekten sind ausschließlich für die oben genannten Zielgruppen (siehe Pkt. 4.1.1.) förderbar und werden in der neuen Bundesrichtlinie „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ geregelt.

Eine Einschränkung auf bestimmte Betriebsgrößen ist derzeit nicht vorgesehen, wenngleich – entsprechend dem EPPD – den Beschäftigten in KMUs Priorität beigemessen wird.

Wie im EPPD ausgeführt, gilt für alle Qualifizierungsmaßnahmen die Vorlage eines Bildungsplanes als Fördervoraussetzung, der für Betriebe bis 50 Beschäftigte im Rahmen der intermediären Qualifizierungsberatung gefördert werden kann (siehe Punkt a).

Der Bildungsplan beinhaltet:

- Die Diagnose der Ist- und Soll-Situation der MitarbeiterInnenqualifikation in Bezug auf den aktuellen und/oder geplanten Arbeitsplatz
- Die Erstellung eines detaillierten Weiterbildungsplanes (Ziel, Inhalt und Zeitbedarf)
- Dokumentation der überbetrieblichen Verwertbarkeit der Qualifizierung
- Dokumentation der Ziele, die mit der Weiterbildung für den Betrieb und die zu schulenden MitarbeiterInnen verfolgt werden

Die Förderung der Qualifizierung der Zielgruppen wird durch den ESF und das AMS zu je einem Drittel der Schulungskosten finanziert. Ein Drittel der Schulungskosten ist vom Unternehmen aufzubringen.

c) JobRotation

Jobrotation verbindet Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit dem Angebot, Arbeitslose als StellvertreterInnen einzustellen. Während einer Projektphase, in der die Beschäftigten an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, werden in einem mit der Landesgeschäftsstelle zu vereinbarenden Verhältnis geeignete Arbeitslose eingesetzt.

Job-Rotations Projekte sind förderbar, wenn folgende Kriterien erfüllt werden:

- Vorlage eines Jobrotation-Konzeptes, das mindestens beinhaltet: Projektziele; Weiterbildungsplan für Beschäftigte; Anforderungsprofil, Einschulungs- und Einsatzplan für StellvertreterInnen, Perspektiven der Weiterbeschäftigung
- Auswahl der StellvertreterInnen in Kooperation von AMS (Regionale Geschäftsstelle) und Betrieb

Die zum Aufbau von JobRotationsprojekten erforderliche Beratungsleistung wird zu 100% von AMS und ESF im Rahmen dieses Schwerpunktes gefördert (eine genauere Spezifizierung ist in der Richtlinie durchzuführen).

Die Übernahme der Kosten für die Qualifizierung der beschäftigten Zielgruppen-Personen (Frauen, Männer ab 45 Jahren und unqualifizierte Männer bis 45 Jahre) orientieren sich an den unter b) formulierten Ausführungen (Drittelfinanzierung der Schulungskosten, Bildungsplan als Voraussetzung).

Die Förderung der für die StellvertreterInnen anfallenden Kosten (Vorqualifizierung und Betriebspraktikum) richtet sich nach den Richtlinien der jeweils angesprochenen Beihilfen.

Die Lohn- und Gehaltskosten der StellvertreterInnen sind vom Unternehmen zu tragen. Eine Förderung der Lohnkosten der StellvertreterInnen durch das AMS ist dann möglich, wenn es sich um förderbare Zielgruppen der Eingliederungsbeihilfe handelt. Eine ESF Ko-finanzierung für StellvertreterInnen ist nicht möglich.

Die Durchführung von Job-Rotationsprojekten wird ebenfalls in der Bundesrichtlinie „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ geregelt.

d) Qualifizierungsverbund:

Um die Qualifizierungsaktivitäten von Betrieben einer Region oder Branche zu erhöhen sowie ein bedarfsgerechteres Angebot von Weiterbildungsveranstaltungen zu zielen, sollen verstärkt Qualifizierungsverbünde durchgeführt werden, die folgenden Kriterien aufweisen:

- Zusammenschluss von mindestens 3 Betrieben (einer Region oder eines Clusters)
- Mindestens 50% der beteiligten Unternehmen sind KMUs
- Durchführung einer Qualifizierungsbedarfserhebung bei allen beteiligten Unternehmen als Basis
- Erstellung eines Qualifizierungsprogrammes für die beteiligten Unternehmen, auf Basis der durchgeführten Qualifizierungsbedarfserhebung
- Aufbau einer Vernetzungsstruktur inkl. eines betrieblichen Netzwerkmanagements, in das jeder beteiligte Betrieb einen Vertreter entsendet
- Festlegung von Verbundstatuten, die unter anderem folgende Punkte umfassen: Ziele des Qualifizierungsverbundes, Aufgabenverteilung und Verantwortung im Netzwerkmanagement, Abläufe (Häufigkeit der Treffen,)

Neben der Beratung zum Aufbau von Qualifizierungsverbänden sind auch die Netzwerkmanagementstrukturen förderbar – jeweils zu 100% durch den ESF und das AMS (eine genauere Spezifizierung ist in der Richtlinie durchzuführen).

Die Übernahme der Kosten für die Qualifizierung der beschäftigten Zielgruppen-Personen (Frauen, Männer ab 45 Jahren und unqualifizierte Männer bis 45 Jahre) orientieren sich an

den unter b) formulierten Ausführungen (Drittelfinanzierung der Schulungskosten, Bildungsplan als Voraussetzung).

Die Durchführung von Qualifizierungsverbänden wird ebenfalls in der Bundesrichtlinie „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ geregelt.

4.1.4. Ziele und Zielgrößen

4.1.4.1. Wirkungsziele

Generell zielen die Maßnahmen im Unterschwerpunkt 4.1. darauf ab, zur Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn der TeilnehmerInnen beizutragen (siehe EPPD).

Die budgetären Beschränkungen sowie die zu erwartenden kurzen Weiterbildungsmaßnahmen dieses Schwerpunktes haben zur Folge, dass mit den hier beschriebenen AMS-Aktivitäten nur ein relativ geringer bzw. sehr spezifischer Beitrag zur Verbesserung des allgemeinen Weiterbildungsverhaltens in Österreich geleistet werden kann. Aus diesem Grund werden keine allgemein quantifizierten Wirkungsziele formuliert, sondern folgende qualitativen Ziele, die die unmittelbaren Auswirkungen auf die TeilnehmerInnen beschreiben. Diese sollten im Zuge der Evaluierung überprüft werden.

Das Ergebnis der Qualifizierungsberatung sollte zumindest ein operationalisiertes Ziel beinhalten, das nach Ende der Beratung vom Unternehmen angesteuert wird. Im Falle der anschließenden Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Zielgruppen-Personen (was oberste Priorität besitzt) sollte im Bildungsplan festgehalten werden, welche Zielsetzung damit verfolgt wird.

Bezüglich der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Zielgruppen-Personen gilt es zu überprüfen, welche Auswirkungen die Weiterbildung

- auf den Arbeitsplatz (bessere Erfüllung der Aufgaben, neue Aufgaben bekommen, mehr Verantwortung übertragen bekommen),
- auf Position und Bezahlung (Wechsel der Position, Eröffnung neuer beruflicher Perspektiven im Betrieb, Erhöhung des Entgeltes),
- bzgl. des beruflichen und persönlichen Nutzens sowie
- auf die Sicherung des Arbeitsplatzes und die überbetriebliche Verwertbarkeit der Schulung (Abwendung der kurzfristigen bzw. mittelfristigen Gefährdung des Arbeitsplatzes, erhöhte Chance am Arbeitsmarkt im Falle eines Betriebswechsels)

gehabt hat.

4.1.4.2. Aktivitätsziele

Die AMS Finanztabelle (Stand ESF-Jahresabrechnung 2002 inklusive Reservemittel) weist für den Schwerpunkt 4.1 für das Jahr 2004 rund Euro 52.028.400 Gesamtkosten, für 2005 rund Euro 50.248.600 und für das Jahr 2006 rund Euro 45.159.200 aus. Auf dieser Grund-

lage ergeben sich folgende Aktivitätsziele für die Qualifizierung von Zielgruppenpersonen ausgehend von weiterhin jeweils 2000 beratenen Unternehmen pro Jahr:

- 2004: 37.000 Förderfälle
- 2005: 35.700 Förderfälle
- 2006: 32.000 Förderfälle

4.1.4.3. Mengengerüst

Das Mengengerüst für die Schätzung der Aktivitätsziele ergibt sich aus folgenden

Überlegungen:

Beim gewählten Prognosemodell werden die realisierten TeilnehmerInnenwerte in die Analyse und Prognose miteinbezogen. Dies bedeutet: Für die Jahre 2000 bis 2003 wird ein Mittelwert der realisierten TeilnehmerInnenwerte und der Planwerte errechnet und hierauf basierend der gemittelte DRA (in diesem Fall = durchschnittliche Ausgaben je TeilnehmerIn) ausgewiesen. Dieser empirisch ermittelte DRA für die Jahre 2000 bis 2003 wird für die Prognosejahre 2004 bis 2006 fortgeschrieben und hierauf basierend pro Jahr im Verhältnis zu den geplanten zuschussfähigen Kosten werden die Planwerte für die TeilnehmerInnen ermittelt.

4.1.4.4. Gender Mainstreaming

Zumindest 50% der Förderfälle müssen Frauen sein.

4.1.4.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

4.1.5. Kategorisierung

Flexibilisierung am Arbeitsmarkt

4.1.6. Endbegünstigte

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

4.2. Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik

4.2.1. Auswahl im Rahmen des Unterschwerpunktes 4.2.

Auf der Grundlage der Festlegungen des Ziel-3-EPPD für die Jahre 2000 bis 2006 werden im Unterschwerpunkt 4.2. folgende Maßnahmen sowie Zielsetzungen konzipiert und durchgeführt. Entsprechend der Bestimmungen der Strukturfondsverordnungen können eine Änderung der arbeitsmarktpolitischen Problemlage sowie die Erfahrungen in der Umsetzung des Unterschwerpunktes eine Adaption der hier vorgenommenen Maßnahmenplanung zur Folge haben.

Der effektivste und kostengünstigste Weg zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist das Verhindern ihrer Entstehung. Vor dem Hintergrund der vom AMS unterstützten Modellprojekte „JobTransfer“ (Wien und Steiermark) und „Flexibilitätsmanagement“ (Kärnten) soll auf der Basis verbesserter Informationen sowie laufender Kontakte zu Betrieben ein neues Beratungsinstrument „arbeitsmarktpolitische Flexibilitätsberatung“ des AMS entwickelt und in der 2. Hälfte der ESF-Förderperiode erprobt werden.

Die vom AMS bereitgestellte „arbeitsmarktpolitische Flexibilitätsberatung“ hilft in den betroffenen Unternehmen gemeinsam mit dem Management drohende Kündigungen durch Beratung und Qualifizierung zu bekämpfen und tatsächlichen Arbeitsplatzverlust durch den akkordierten Einsatz des gesamten Repertoires arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen frühzeitig abzufedern. Diese „Flexibilitätsberatung“ kann einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung eines integrierten betrieblichen Flexibilitätsmanagements leisten, das auch regionale und arbeitsmarktpolitische Dimensionen in ihr Entscheidungskalkül aufnimmt.

4.2.2. Einschränkung der Zielgruppen

Zielgruppe sind mittlere und größere Unternehmen sowie Unternehmensverbände. Die Umsetzung erfolgt unter Einbeziehung der Geschäftsleitung, der Personalzuständigen und den Betriebsräten sowie der im jeweiligen Betrieb tätigen ArbeitnehmerInnen.

4.2.3. Einschränkung der Maßnahmen

Das zu entwickelnde Modellvorhaben versteht sich als Ermächtigung der AMS Landesgeschäftsstellen, es kann von ihnen somit optional umgesetzt werden.

Auf der Grundlage der neu zu erstellenden Richtlinie mit dem Arbeitstitel „Arbeitsmarktpolitische Flexibilitätsberatung für Betriebe in Umstrukturierung“ des AMS (in der jeweils gültigen Fassung) wird das AMS im Wege einer Ausschreibung eine oder mehrere Beratungsunternehmen mit der Durchführung (kostenloser) Flexibilitätsberatung beauftragen, die in ausgewählten Bundesländern für ausgewählte Unternehmen gemeinsam mit der jeweiligen Landesorganisation durchgeführt wird.

4.2.4. Ziele und Zielgrößen

4.2.4.1. Wirkungsziele

Durch die Entwicklung und Erprobung der arbeitsmarktpolitischen Flexibilitätsberatung soll eine verbesserte Interventionsmöglichkeit der frühzeitigen Arbeitsmarktpolitik erzielt werden.

4.2.4.2. Aktivitätsziele

Beratungsaktivitäten werden nicht österreichweit, sondern beginnend in 2 bis 3 AMS Landesorganisationen stattfinden.

4.2.4.3. Mengengerüst

Durchführung von Einzelprojekten

4.2.4.4. Gender Mainstreaming

Zumindest 50% der Förderfälle müssen Frauen sein.

4.2.4.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung

4.2.4. Kategorisierung

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

4.2.5. Endbegünstigter

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

5. Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

5.1. Gender Mainstreaming

5.1.1. Zielsetzung

Im Rahmen dieses Schwerpunktes werden für die Implementierung der Gender Mainstreaming Strategie unterstützende Maßnahmen gefördert.

Die Strategie des Gender Mainstreaming ist bei der Umsetzung aller Maßnahmen des gesamten Programmes zu berücksichtigen. Die Umsetzung des Gender Mainstreaming Ansatzes bedeutet, dass bei der Organisation, Konzeption bis zur Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen sind.

Das Konzept des Gender Mainstreaming erkennt, dass es Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und versucht die Systeme und Strukturen, die Benachteiligungen verursachen, zu ändern. Strukturelle Veränderungen stellen sich jedoch meistens als langwierig und komplex dar und auch die betroffenen Personengruppen sind in den meisten Fällen nicht immer eindeutig identifizierbar.

In einem Fortschrittsbericht der Europäischen Kommission über Folgemaßnahmen zur Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft wurden als Hemmfaktoren der Umsetzung von Gender Mainstreaming vor allem folgende Faktoren identifiziert:

- mangelnde Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Problematik, v.a. auf Entscheidungsebenen
- mangelnde Bereitstellung von Humanressourcen und Finanzmittel für diese Aufgaben
- mangelndes Fachwissen über die geschlechtsspezifische Problematik
- vorhandene Systeme (Bildung, Arbeitsmarkt, Sozialversicherung, Steuern etc.) berücksichtigen in erster Linie männliche Erwerbsbiografien;

Auf der Grundlage der Festlegungen des Ziel-3-EPPD für die Jahre 2000 bis 2006 werden im Schwerpunkt 5.1. folgende Maßnahmen sowie Zielsetzungen konzipiert.

5.1.2. Definition der Zielgruppen

Die im EPPD beschriebenen förderbaren Zielgruppen werden folgendermaßen spezifiziert.

- ESF-Endbegünstigte

- Projektträger von ESF-kofinanzierten Maßnahmen
- ProjektorganisatorInnen von ESF-kofinanzierten Maßnahmen

5.1.3. Definition der Maßnahmen

Auf der Grundlage der Vergabegesetze wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit eine **„österreichweite Koordinationsstelle für die die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie bei allen ESF-geförderten Maßnahmen“** mit folgenden Aufgaben beauftragt:

- Beratung und Unterstützung in Fragen des Gender Mainstreaming in der Phase der Planung bis zur Durchführung von ESF-kofinanzierten Maßnahmen;
- Mitwirkung bei den Entwicklungen sowie Unterstützung bei der Beurteilung von ESF-kofinanzierten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern;
- Vernetzung aller als Zielgruppe der Koordinationsstelle angeführten Institutionen und Personengruppen;
- Informationstransfer zwischen den Bundes- und Landesstellen sowie Projektträgern und zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit;
- Erstellung von Unterlagen für eine erfolgreiche Implementierung des Gender Mainstreaming (insb. auch im Hinblick auf die Erstellung von Gender Mainstreaming Aktionsplänen)

Um die Strategie des Gender Mainstreaming möglichst umfassend bei der Umsetzung ESF-geförderter Maßnahmen zu realisieren, wird empfohlen, dass von den ESF-Endbegünstigten im ersten Teil der Förderperiode ein diesbezüglicher Aktionsplan erstellt wird. Derartige Aktionspläne sollten in einem 2. Schritt auf Basis der Erfahrungen der ESF-Endbegünstigten auch von den Projektträgern und ProjektorganisatorInnen von ESF-kofinanzierten Maßnahmen entwickelt werden.

Der **„Gender Mainstreaming Aktionsplan“** sollte insbesondere folgende Punkte beinhalten:

- **Begriffsdefinition**
- Konkrete **Planungsschritte** für die Förderperiode nach Jahren
- Angebot von **Qualifizierungsmaßnahmen** und **Informationstätigkeiten**
- Schaffung von geeigneten **Strukturen**
- Bewertung der geschlechtsspezifischen **Auswirkung** der ESF-geförderten **Maßnahmen**
- Implementierung innerhalb der **Organisationsstruktur** der Zielgruppe
- Bereitstellung von **Finanzmittel** (pro Jahr und Höhe)
- best practice Beispiele und **Pilotprojekte**

5.1.3.1. Unterstützungsmaßnahmen

Gender Mainstreaming bezogene Beratungs- und Informationsmaßnahmen

Für die Erstellung des Gender Mainstreaming Aktionsplans können Beratungs- und Informationsmaßnahmen gefördert werden.

5.1.3.2. Train the Trainer

Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für MultiplikatorInnen im Rahmen von arbeitsmarktbezogenen Schulungsangeboten.

Qualifizierungsmaßnahmen für andere Zielgruppen sind im Rahmen des SP 5.1 nicht geplant.

5.1.3.3. Sonstiges

Weiters werden Pilotprojekte sowie Studien und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen unterstützt.

5.1.4. Zielgrößen und Indikatoren

5.1.4.1. Wirkungsziele:

Eine erfolgreiche Umsetzung des Gender Mainstreaming bei den ESF-geförderten Maßnahmen ist dann gegeben, wenn der Anteil der Frauen bei allen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mindestens bei 50 % liegt.

Die Wirkungsziele der sogenannten Aktionspläne sind in zwei unterschiedliche Bereiche zu erfassen, und zwar zum einem bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming Ansatzes innerhalb der jeweiligen Organisationsstruktur der ESF-Endbegünstigten und andererseits bei den geschlechtsspezifischen Auswirkungen der einzelnen Maßnahmen.

Die Zielerreichung ist jedoch schwierig zu messen, es soll daher im Rahmen der Evaluierung eine Einschätzung erfolgen, inwieweit diese Maßnahmen zu einer strukturellen Verbesserung der Situation der Frauen am Arbeitsmarkt beigetragen haben.

Neben den Punkten des Gender Mainstreaming Aktionsplans sind folgende Qualitätsmerkmale im Rahmen der Evaluierung zu berücksichtigen:

- geschlechtsspezifisch neutrale Verteilung der ESF-Mittel, d.h. keine systematische Benachteiligung von Frauen oder Männern hinsichtlich der Maßnahmenkosten.
- gezieltes Angebot an Maßnahmen für Frauen;
- räumlich und zeitliche Gestaltung der Maßnahmen (z.B. Angebot an Teilzeitkursen, räumlich erreichbar)
- spezifische Bewerbungsstrategien;
- Angebot an Kinder- und Personenbetreuung;
- Kooperation mit Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. mit sozialen Pflege- und Betreuungseinrichtungen;

5.1.4.2. Aktivitätsziele

- **Einrichtung einer bundesweiten Koordinationsstelle**
- **Unterstützungsmaßnahmen, Pilotprojekte**

5.1.4.3. Mengengerüst

Die Budgetierung dieses Schwerpunktes beruht auf der Überlegung, dass für den Betrieb einer bundesweiten Koordinationstelle für die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie bei allen ESF-geförderten Maßnahmen durchschnittlich ca. 2,4 Mio öS pro Jahr benötigt werden.

Darüberhinaus stehen jährlich etwa 2 Mio. für Beratungs- und Informationsmaßnahmen zur Erstellung von Gender Mainstreaming Aktionsplänen, zur Durchführung von Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für MultiplikatorInnen sowie für innovative Pilotprojekte, Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen zur Verfügung.

5.1.4.4. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

5.1.5. Kategorisierung

2.5 Positive Beschäftigungsmaßnahmen für Frauen

5.1.6. Endbegünstigte

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Arbeitsmarktservice

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

5.2. Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt

5.2.1. Auswahl im Rahmen des Schwerpunktes 5.2.

Auf der Grundlage der Festlegungen des Ziel-3-EPPD für die Jahre 2000 bis 2006 werden im Unterschwerpunkt 5.2. auch für die 2. Hälfte der Förderperiode im wesentlichen Maßnahmen konzipiert und durchgeführt, wie sie bis 2003 realisiert wurden. Entsprechend der Bestimmungen der Strukturfondsverordnungen können eine Änderung der arbeitsmarktpolitischen Problemlage sowie die Erfahrungen in der Umsetzung des Unterschwerpunktes eine Adaption der hier vorgenommenen Maßnahmenplanung zur Folge haben.

Während über die Strategie des Gender Mainstreaming eine entsprechende Beteiligung von Frauen an allen Maßnahmen im Rahmen aller ESF-Schwerpunkte sichergestellt wird, dient der USP 5.2. einer ergänzenden spezifischen Förderung der Frauen mit der strukturellen Benachteiligungen strategisch entgegengewirkt wird.

Die ESF-kofinanzierten Qualifizierungsmaßnahmen des USP 5.2. entsprechen damit auch dem AMS-Ziel „Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Qualifizierung“.

Ein wesentlicher Beitrag ist die Verankerung von Frauen in nichttraditionellen, neuen und zukunftssträchtigen Berufsfeldern, die Entwicklungs- und Aufstiegschancen für Frauen beinhalten, ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen und unterschiedliche soziale und qualifikatorische Voraussetzungen berücksichtigen.

Die Maßnahmen des Unterschwerpunktes 5.2. konzentrieren sich – trotz zeitweilig eingeschränkter Entwicklungen im IT-Sektors - auf den Bereich der Informationstechnologien (IT) und die dort sich entwickelnden Berufe, da diesbezügliche Qualifikationen generell die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Darüberhinaus sind IT-Anwendungskenntnisse Basisqualifikation für alle anderen Branchen bzw. sind qualifizierte IT-Kenntnisse unentbehrliche Grundlage für künftige Schlüsseltechnologien wie Biotechnik, Medizintechnik oder Nanotechnik.

In einer vom AMS 1999 durchgeführten Untersuchung über EDV-Berufe wurden die folgenden 10 Berufsfelder (mit insgesamt 42 Berufen) identifiziert:

- Anwendungs-Software
- Beratung/Support/Schulung
- Datenbanken
- Hardware
- Kommunikation und Telekommunikation
- Mediengestaltung und Informationsvermittlung
- Organisation und Datenverarbeitungs-Management
- Rechenzentrum

- System-Software
- Verkauf/Vertrieb/Marketing

Durch diese Konzentration können die im USP 5.2. gesteckten Ziele (Reduzierung der horizontalen² und vertikalen Segregation³ des Arbeitsmarktes) bestmöglich erreicht werden.

In diesem Bereich entstehen neue Berufe, die noch nicht nachhaltig geschlechtsspezifisch besetzt sind und zu denen Frauen daher leichter Zugang finden als in den traditionellen Männerdomänen, wodurch sie auch entsprechende Karrierechancen wahrnehmen können. Dadurch kann ein Beitrag zur Überwindung der vertikalen Segregation geleistet werden. Junge Frauen haben weniger Distanz zu EDV und können Vorerfahrungen aus dem schulischen Bereich nutzen. IT-Berufe bieten Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten, flexibler Arbeitsorte (Teletraining, Telearbeit) oder beispielsweise leichtere Zugangschancen für Frauen in ländlichen Regionen.

Im Sinne der Bekämpfung der horizontalen Segregation bieten diese neuen Berufe aufgrund des bestehenden Bedarfs gute Beschäftigungs- und Einkommenschancen für Frauen – durch ein insgesamt breites Spektrum an Berufen (unterschiedlicher Qualifikationsstufen).

Die bereits gemachten Erfahrungen aus Modellprojekten sollen bei der Umsetzung des Unterschwerpunktes 5.2. einfließen.

Zusätzlich sollen Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, die zur Beschäftigung von Frauen in anderen wachsenden und daher zukunftssicheren Berufen beitragen. Dabei geht es darum, regionale und berufliche „Nischen“ zu identifizieren und zu nutzen. Qualifizierungsmaßnahmen dieser Art sind im Landesdirektorium abzustimmen, die Maßnahmen sind im Rahmen eines Karriereplans zu erarbeiten mit dem Ziel einer individuellen Höherqualifizierung.

5.2.2. Einschränkung der Zielgruppen

Die im EPPD beschriebenen förderbaren Zielgruppen werden folgendermaßen spezifiziert:

- Schulabgängerinnen und junge Frauen vor einer Berufswahlentscheidung
- Arbeitslose Frauen unabhängig von einem Leistungsbezug, insbesondere:
 - Wiedereinsteigerinnen (Frauen nach Kinderpause oder während Karenz);
 - Frauen ohne bzw. ohne verwertbare (bzw. mit einer typisch traditionellen) Berufsausbildung;
 - Frauen deren Beruf mit Kinderbetreuung schwer vereinbar ist;
 - integrierte Ausländerinnen mit technischen Vorqualifikationen, die sie aber nicht beruflich einsetzen (Studienabbrecherinnen, nicht nostrifizierte Abschlüsse ...)

²Horizontale Segregation meint die einseitige Konzentration der Frauenbeschäftigung auf einige traditionell geschlechtsspezifisch besetzte Berufe oder Branchen, die sich häufig durch geringe Einkommens- und Karrierechancen auszeichnen.

³ Vertikale Segregation bedeutet, daß Frauen trotz formal gleicher Qualifikationen geringere Aufstiegschancen haben bzw. weniger oft in leitenden Funktionen anzutreffen sind.

5.2.3. Einschränkung der Maßnahmen⁴

Erreicht werden kann die Ziel- und Schwerpunktsetzung des Unterschwerpunktes, wenn entsprechende Maßnahmenangebote unterstützend und modulartig ineinandergreifen. Zu den anzuwendenden Maßnahmeformen zählen Informations- und Beratungsaktivitäten sowie die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (s.u.).

Bei der Planung der Maßnahmen ist insb. zu berücksichtigen:

- Zur spezifischen Förderung der Frauen in diesem Unterschwerpunkt sind die Kurse ausschließlich für Frauen anzubieten, um damit spezifische Lernformen zu ermöglichen.
Ausgenommen sind Kurse im Rahmen modularer Systeme, bei denen jedoch zumindest einzelne spezielle Module ausschließlich für Frauen anzubieten sind, sowie Maßnahmen für traditionell männlich dominierte Berufe, die das Ziel verfolgen, eine Erhöhung der Frauenquote zu erreichen.
Ausgenommen sind darüberhinaus Kurse, die unter solchen regionalen Gegebenheiten abgehalten werden, dass eine Nichtteilnahme von Männern (zum Zwecke der Auffüllung von Restplätzen) dazu führt, dass die Kurse nicht zustande kommen, und/oder ein Auspendeln von Frauen zu anderen Kursorten erforderlich ist, was im Falle des Vorliegens von Betreuungspflichten deren Teilnahme wiederum erschwert bzw. verunmöglicht.
Die anteiligen Kurskosten für die männlichen Teilnehmer werden in diesen Fällen rein national finanziert. Die männlichen Teilnehmer werden indikatorenmäßig für den ESF nicht erfaßt.
- Zur Motivation und zum Kennenlernen neuer (technischer) Berufe sind entsprechende Vorbereitungsmodule anzubieten sowie individuelle Laufbahnberatungen durchzuführen.
- Die Rahmenbedingungen aller Maßnahmen (Kurs- und Lernzeiten) sind auf die Anforderungen der Zielgruppe abzustimmen (Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen mit Kindern).
- Es ist ein ausgewogenes Kursspektrum für Frauen mit unterschiedlichen Qualifikationsvoraussetzungen anzubieten, bevorzugt auch in höheren Qualifikationssegmenten (siehe z.B. „Tele.soft“).
- Die Zusammenarbeit mit Betrieben bei der Ausbildungsentwicklung und praktischer Erprobung ist anzustreben.
- Erforderlichenfalls sind Ausbildungsmaßnahmen für Vortragende und TrainerInnen im Bereich IT bzgl. zielgruppenspezifischer Didaktik durchzuführen.
- Bei der Auswahl und Planung der Maßnahmen ist das Mitwirkungsrecht der AMS-Frauenreferentin der LGS verbindlich sicherzustellen.

Bei den im folgenden beschriebenen Maßnahmen wird ausschließlich die Förderung der Maßnahmenträger (nicht die Beihilfen an die Maßnahmen-Teilnehmerinnen) ESF-kofinanziert.

⁴ Anmerkung: Die Gewährung einer Eingliederungsbeihilfe zur Unterstützung einer Beschäftigungsaufnahme nach einer Qualifizierung ist über den SP 1 kofinanzierbar. Kinderbetreuungsbeihilfe während Kursmaßnahme ist gemäß AMS-RL zu gewähren, wird jedoch nicht kofinanziert.

5.2.3.1. Unterstützungsmaßnahmen

Berufsorientierung

Geplant ist die Bereitstellung von Beratungs-, Informations- und Lernangeboten für Schülerinnen und Frauen, die den Zugang zu neuen Berufsfeldern und speziell zu IT fördern und Interesse an einer entsprechenden Ausbildung und Beschäftigung wecken sollen.

Die hier vorgesehenen Maßnahmetypen berufliche Orientierung und Vorbereitung sind in der Bundesrichtlinie „Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM 1)“ (in der jeweils gültigen Fassung) zugrunde gelegt - siehe die Beschreibung im Schwerpunkt 1 unter Pkt. 1.1.2.1.a.).

Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen

Unter Einsatz von Beratungs- und Informationsaktivitäten wird das Ziel verfolgt, klare Laufbahnperspektiven für Frauen zu entwickeln. Diese Aktivitäten nehmen insb. auch auf die spezifische Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung Bezug und sollen die individuelle Handlungskompetenz fördern.

Bzgl. der Durchführung bzw. Beauftragung dieser Beratungsleistungen im Rahmen des Unterschwerpunktes 5.2. kommt die Bundesrichtlinie zur Förderung von „Arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)“ (in der jeweils gültigen Fassung) zur Anwendung.

5.2.3.2. Qualifizierungsmaßnahmen

Die berufliche (Höher-)Qualifizierung mit dem Ziel der Beschäftigung in neuen, nichttraditionellen und wachsenden Bereichen basiert auf der Grundlage der Bundesrichtlinie „Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM 1)“ (in der jeweils gültigen Fassung) - siehe die Beschreibung im Schwerpunkt 1).

Ebenfalls zur Anwendung kommt die Kombination von Qualifizierung mit Beschäftigungsförderung im Rahmen der Bundesrichtlinie „Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (Förderung von Einzelarbeitsplätzen bei gemeinnützigen Beschäftigungsträgern (GBP)“ (in der jeweils gültigen Fassung) – siehe dazu die Beschreibung im Schwerpunkt 1).

5.2.3.3. Beschäftigungsmaßnahmen

Seit 1.1.2003 sind im Schwerpunkt 5.1. auch Sozialökonomische Betriebe ESF-kofinanzierbar (siehe „Sozialökonomische Betriebe“ im Schwerpunkt 1).

Der Maßnahmentyp SÖB ist in der „Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe SÖB“ (in der jeweils gültigen Fassung) geregelt.

Entwicklungspfad für Maßnahmen

Mit Fortdauer der Förderperiode sollen im Unterschwerpunkt 5.2. weiterhin folgende Entwicklungen stattfinden:

- Forcierung von längeren Maßnahmen zu Lasten von kürzeren
- Verlagerung von Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen hin zu Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne einer Höherqualifizierung
- Erhöhung der Maßnahmen im Bereich der Informationstechnologien und Berufsfeldern mit guten Beschäftigungschancen statt traditionelle Ausbildungen mit geringen Berufschancen

5.2.4. Ziele und Zielgrößen

5.2.4.1. Wirkungsziele

Ein eindeutiger Indikator für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen stellt die Verbesserung ihrer Einkommenssituation dar. Diese kann jedoch vom AMS noch nicht nachgehend erfasst werden.

Darüber hinaus stehen als Zielindikatoren, die jedenfalls im Rahmen der Evaluierung zu überprüfen wären, zur Verfügung:

- Aufnahme einer Ausbildung im Bereich der IT
- Ausbildungsadäquate Arbeitsaufnahme
- Besuch einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme (im Rahmen eines Karriereplans)
- Daher lassen sich die Wirkungsziele folgendermaßen spezifizieren:
- Arbeitsaufnahme in Anschluss an die ESF-kofinanzierten Maßnahmen, Fortführung einer durch den ESF-kofinanzierten Beschäftigung, Arbeitsaufnahme in Anschluss an weitere Maßnahmen, die der ESF-kofinanzierten Maßnahme nachfolgen: 50% binnen 9 Monaten nach Ende der Maßnahme
- Auch wenn die Dauerhaftigkeit der Arbeitsaufnahmen vom AMS kaum beeinflusst werden kann, ist es Ziel der ESF-Intervention, dass Personen, die nach Beendigung einer ESF-kofinanzierten Maßnahmen eine neue Beschäftigung aufnehmen, 60% der Zeit der nachfolgenden 6 Monate in Beschäftigung verbringen werden.

5.2.4.2. Aktivitätsziele

Die AMS-Finanztabelle (Stand ESF-Jahresabrechnung 2002 inklusive Reservemittel) weist für den Schwerpunkt 5 für das Jahr 2004 rund Euro 18.492.300 Gesamtkosten, für 2005 rund Euro 17.712.400 und für das Jahr 2006 rund Euro 17.449.000 aus. Auf dieser Grund-

lage ergeben sich folgende Aktivitätsziele (Förderfälle in Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen):

- 2004: 4.300 Förderfälle
- 2005: 4.200 Förderfälle
- 2006: 4.100 Förderfälle

5.2.4.3. Mengengerüst

Das Mengengerüst für die Schätzung der Aktivitätsziele ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Beim gewählten Prognosemodell werden die realisierten TeilnehmerInnenwerte in die Analyse und Prognose miteinbezogen. Dies bedeutet: Für die Jahre 2000 bis 2003 wird ein Mittelwert der realisierten TeilnehmerInnenwerte und der Planwerte errechnet und hierauf basierend der gemittelte DRA (in diesem Fall = durchschnittliche Ausgaben je TeilnehmerIn) ausgewiesen. Dieser empirisch ermittelte DRA für die Jahre 2000 bis 2003 wird für die Prognosejahre 2004 bis 2006 fortgeschrieben und hierauf basierend pro Jahr im Verhältnis zu den geplanten zuschussfähigen Kosten werden die Planwerte für die TeilnehmerInnen ermittelt.

5.2.4.4. Gender Mainstreaming

- Im Sinne spezifischer, positiv diskriminierender Maßnahmen werden ausschließlich Frauen gefördert.

5.2.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

5.2.6. Kategorisierung

Spezifische Maßnahmen für Frauen

5.2.7. Endbegünstigte

Arbeitsmarktservice Österreich

in Einzelfällen: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und Landesregierungen sowie von diesen beauftragte Institutionen und Projektträger

6. Territoriale Beschäftigungspakte und lokale Beschäftigungsinitiativen

6.1. Zielsetzung

Der Fokus des Schwerpunktes 6 liegt auf der Förderung von Stützstrukturen und der dadurch bewirkten Vernetzung der Aktivitäten Territorialer Beschäftigungspakte. In Ergänzung dazu sollen aber auch die anderen Bereiche des Schwerpunktes (Durchführung von Pilotprojekten, Studien usw.) umgesetzt werden.

6.2. Definition der Zielgruppen

Im Schwerpunkt 6 werden primär Unterstützungsstrukturmaßnahmen gefördert. Als solche richtet er sich an die Territorialen Beschäftigungspakte entsprechend der Definition des EPPD. Im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte können darüber hinaus auch innovative Lokale Beschäftigungsinitiativen gefördert werden.

6.3. Definition der Maßnahmen

Auf der Grundlage der Vergabegesetze wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit eine "österreichweite Koordinationsstelle für die Territorialen Beschäftigungspakte" mit der Durchführung der folgenden Zielsetzungen beauftragt:

- Sicherstellung der Vernetzung der Territorialen Beschäftigungspakte untereinander und mit den unterstützenden Bundes- und Landesstellen
- zentrale Informationsdrehscheibe
- Unterstützung der TEPs und Träger von TEP-Projekten vor Ort sowie involvierter Stellen durch:
 - Information und Beratung (insbesondere im Konsolidierungsprozess)
 - Öffentlichkeitsarbeit für die Territorialen Beschäftigungspakte
 - Innerösterreichischer und internationaler Erfahrungsaustausch
 - Veranstaltungen
- Weiters können in den Regionen (bundeslandweit) und/oder auf lokaler Ebene Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen, Pilotprojekte sowie Studien, Evaluierungen, Beratungsleistungen, die Leistungsdokumentation und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen gefördert werden.

Insbesondere wird dabei auch auf die Verknüpfungsmöglichkeiten mit anderen Gemeinschaftsprogrammen wie Equal oder Ziel 2 Aktivitäten geachtet. Die Beauftragung erfolgt dabei entweder entsprechend der Vergabegesetze oder entsprechend den jeweiligen Landesrichtlinien.

6.4. Zielgrößen und Indikatoren

6.4.1. Wirkungsziele

Generell zielen die Maßnahmen im Schwerpunkt 6 ab auf:

- eine systematische Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit anderen Politikbereichen;
- zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen,
- zur Verbesserung der Betreuung der jeweiligen Zielgruppen der Pakte,
- zur Erhöhung der Wirksamkeit und Effizienz des Mitteleinsatzes,
- und zur Sicherung von Fördermitteln für die Region
- und damit zur nachhaltigen Sicherung des Lebensraumes.

Da diese Ziele schwierig zu operationalisieren und die Zielerreichung ebenso schwierig zu messen ist, erfolgte im Rahmen der Mid Term Review eine Schwerpunktevaluierung, inwieweit Pakte zur Erreichung dieser Ziele beigetragen haben.

6.4.2. Aktivitätsziele

Bundeslandweite und/oder lokale Territoriale Beschäftigungspakte in allen Bundesländern und Durchführung einzelner, besonders innovativer lokaler Beschäftigungsinitiativen.

6.4.3. Mengengerüst

Die Budgetierung dieses Schwerpunktes beruht auf der Überlegung, dass für die Unterstützungs- und Vernetzungsstruktur sowie für Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Paktstrukturen (Regionalisierung; Umsetzung des Gender Mainstreaming bei den PaktspartnerInnen usw.) eines Territorialen Beschäftigungspaktes € 280.000,- bis € 380.000,- je nach Größe und Regionalisierungsgrad pro Jahr benötigt werden. Der Betrieb einer österreichweiten Koordinationsstelle kostet durchschnittlich € 280.000,- pro Jahr. Für innovative Pilotprojekte, die im Rahmen der Pakte realisiert werden, muss die nationale Kofinanzierung durch die Region sichergestellt werden.

6.4.4. Gender Mainstreaming

- Bei der Zusammensetzung der Paktgremien tragen die PaktpartnerInnen für eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen Sorge.
- Für Gender Mainstreaming und/oder frauenspezifische Maßnahmen zuständige ExpertInnen sind in die Paktarbeit einzubinden.
- Im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes kann die Umsetzung von Gender Mainstreaming über z. B. Studien, Leitfäden, Beratungsprojekte gefördert werden.
- Zumindest 50 % der in Pilotprojekten (innovativen Lokalen Beschäftigungsinitiativen) geförderten Personen/ Förderfälle müssen Frauen sein.

6.4.5. Indikatoren

Dem Ergebnis der Schwerpunktevaluierung folgend arbeiten die österreichischen Beschäftigungspakte unterstützt durch die Koordinationsstelle am Ausbau der regelmäßigen Dokumentation der Leistungen.

6.5. Kategorisierung

Technische Hilfe, Pilotmaßnahmen

6.6. Endbegünstigte

- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Landesregierungen sowie von diesen beauftragte Institutionen und Projektträger
- Arbeitsmarktservice, vertreten durch die Landesgeschäftsstelle Kärnten
- Territoriale Beschäftigungspakte (soweit sie eine eigene Rechtspersönlichkeit haben)

7. Technische Hilfe

7.1. Zielsetzung

Evaluierung der Programmumsetzung, Unterstützung der Administration und Öffentlichkeitsarbeit (s. Kommunikationsplan).

7.2. Definition der Zielgruppen

- ESF-Administration (Technische Hilfe im engeren Sinn)
- Fachöffentlichkeit/ Begleitausschuss (Evaluierungsmaßnahmen)
- Öffentlichkeit (Öffentlichkeitsarbeit)

7.3. Definition der Maßnahmen

7.3.1. Technische Hilfe im engeren Sinn

Im Rahmen der Technischen Hilfe i.e.S. werden Maßnahmen zur Professionalisierung der Administration realisiert, dies kommt insbesondere im AMS zum Einsatz:

- die Weiterentwicklung und Anpassung der AMS-EDV an die ESF-Erfordernisse
- die ESF-Beratung
- die ESF-Schulung von MitarbeiterInnen (z.B. Gender Mainstreaming)
- die Verbesserung und Unterstützung der ESF-Administration

7.3.2. Externe Technische Hilfe

Dieser Schwerpunkt umfasst Aktivitäten im Zusammenhang mit der erforderlichen Begleitung und Bewertung der ESF-Maßnahmen, wie

- Durchführung des Monitoring und der Evaluierung;
- Durchführung von Studien und Evaluierungen zu einzelnen Schwerpunkten, Zielsetzungen oder Maßnahmen;
- Entwicklung von Indikatoren;
- Erhebung von Grundlageninformationen.

Als zweite Aufgabe werden Maßnahmen zur Information und Publizität durchgeführt, die im Kommunikationsplan (Kapitel 8) näher erläutert sind.

7.4. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

7.5. Kategorisierung

Technische Hilfe

7.6. Endbegünstigte

- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Arbeitsmarktservice
- Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

8. Weitere Bestimmungen

Ziel-3 in Ziel-2-Gebieten

Bezüglich der Sicherstellung für die Ziel-2-Gebiete werden (wie auch in der vergangenen Periode) entsprechende Auswertungen aus der Haushaltsverrechnung des Bundes zur Prüfung herangezogen. Diese erlauben eine gute Zurechnung; eine exakte Datenlage arbeitsmarktpolitischer Interventionen auf NUTS III-Ebene existiert nicht – wie der Europäischen Kommission seit 1995 bekannt ist – da diese statistische Kategorie für die Arbeitsmarktpolitik auf Grund ihrer Kleinräumigkeit ohne jede Bedeutung ist.

So wird für die NUTS III-Ebene oftmals der Gerichtsbezirk herangezogen, der in der Regel historisch begründet ist, aber keinerlei arbeitsmarkt- oder beschäftigungspolitischer Kriterien berücksichtigt. Nachdem in Ziel-2-Regionen die Arbeitslosen-Quote in der Regel über dem Durchschnitt liegt, werden auch Fördermaßnahmen dort konzentriert, sodass aus Sicht der Verwaltungsbehörde zusätzliche Steuerungsmaßnahmen derzeit als nicht erforderlich erachtet werden.

Es werden mindestens 24,8 % der Ziel 3 Mittel in Ziel 2 Regionen eingesetzt. Um dies sicherzustellen, wird im Rahmen der Mid-term Review speziell die Verwendung von Ziel 3 Mitteln in Ziel 2 Regionen untersucht. Das dafür verwendete Datenerfassungssystem erlaubt es bei Bedarf, über die diesbezügliche Entwicklung Bericht zu erstatten.

Die Abgrenzung zu Ziel 2, um insbesondere die Gefahr von Doppelförderungen auszuschließen, erfolgt durch landesspezifische, institutionalisierte Mechanismen, die in den relevanten Ziel 2 – Programmen explizit beschrieben sind.

Globalzuschüsse für Nicht-Regierungs-Organisationen

Die Vergabe von Globalzuschüssen kann im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte erfolgen, so dies in den bottom up entwickelten Arbeitsprogrammen vorgesehen ist. Eine direkte Vergabe durch das Bundesministerium an Nicht-Regierungsorganisationen ist wegen der fehlenden rechtlichen Möglichkeit einer nationalen Kofinanzierung nicht möglich.

9. Kommunikationsplan

Gemäß den Durchführungsbestimmungen der "Verordnung über die von den Mitgliedsstaaten zu treffenden Informations- und Publizitätsmaßnahmen für die Interventionen der Strukturfonds" ist Österreich verpflichtet, einen Kommunikationsplan zu erstellen.

9.1. Zielsetzung

Die Informations- und Publizitätsmaßnahmen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Ziel-3 verfolgen im Wesentlichen zwei Zielsetzungen:

- die Transparenz für die **Begünstigten** und die **potenziellen Begünstigten** sicherzustellen;
- die breite **Öffentlichkeit** über die Aktivitäten des ESF zu informieren

Dabei soll einerseits die Bedeutung des ESF für die österreichische Arbeitsmarktpolitik im Allgemeinen deutlich gemacht werden, andererseits aber praktische Information zu den Fördermöglichkeiten und -kriterien sowie klare und übersichtliche Angaben zu den Kontaktstellen bereit gestellt werden.

Auf Grund der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche des Europäischen Sozialfonds (Arbeitsmarktförderung, Behinderten-Maßnahmen, Bildungspolitik...) ist es für eine zielgerichtete Informationsarbeit unerlässlich, dass die **endbegünstigten Stellen in ihrem Wirkungsbereich Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit umsetzen**, da nur so sichergestellt werden kann, dass die jeweilige Klientel dieser Institutionen bestmöglich erreicht wird.⁵ Dabei wird eine Zusammenarbeit mit Berufsbildungseinrichtungen, im Beschäftigungsbereich tätigen Einrichtungen, Unternehmen und Unternehmensgruppen, Bildungszentren und Nichtregierungsorganisationen angestrebt.

9.2. Definition der Zielgruppen

Die im Bereich von Ziel-3 zum Einsatz kommenden Informations- und Publizitätsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass alle im Bereich des Programms relevanten AkteurInnen erreicht werden. Zentral ist dabei die Information der tatsächlichen aber auch der potenziellen TeilnehmerInnen und Maßnahmenträgern sowie der Endbegünstigten.

Zielgruppen:

- **Endbegünstigte**

⁵ So ist beispielsweise im Bereich des AMS und der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen ist die Informationsarbeit integraler Bestandteil der Ziel-3-Umsetzung.

- **Gebietskörperschaften, Sozialpartner** sowie andere relevante **Berufsverbände** und **Interessenvertretungen**
- **Nichtregierungs-Organisationen**, insbesondere solche die im Bereich der Chancengleichheit von Männern und Frauen tätig sind
- **Projekt-TrägerInnen**
- (potentielle) **MaßnahmenteilnehmerInnen**
- **MultiplikatorInnen**
- die allgemeine **Öffentlichkeit**

9.3. Definition der Maßnahmen

Drei Eckpfeiler bilden die grundlegende Strategie, um die Zielgruppen und die Öffentlichkeit über die Rolle zu informieren, die die Europäische Kommission gemeinsam mit Österreich in Ziel-3 einnimmt. Diese sind:

- die Bekanntmachung des Inhalts der ESF-Interventionen durch die **Veröffentlichung der Dokumente** (EPPD, Supplement)
- die laufenden Informationen über die **Umsetzung der ESF-Interventionen** während des gesamten Programmplanungszeitraums,
- die Durchführung von Informationsmaßnahmen für die **Verwaltung, Begleitung** und **Bewertung** der Ziel-3-Maßnahmen

Um eine möglichst große Effizienz der Maßnahmen zu erreichen, sollen bei allen Maßnahmen drei Grundprinzipien eingehalten werden:

- eine klare **Positionierung**, d.h. der ESF soll als eigenständiges Instrument im Rahmen der arbeitsmarkt-, behinderten- und bildungspolitischen Maßnahmen ersichtlich sein;
- durch sog. **Branding** soll die "Marke ESF" weiterentwickelt werden; hier ist insbesondere das ESF-Logo von großer Bedeutung für den Wiedererkennungswert, zusätzlich soll ein möglichst einheitliches Design für alle Aktivitäten entwickelt werden;
- kohärente **Botschaften**: alle zu ergreifenden Maßnahmen beinhalten im- oder explizit die Kernbotschaft des Europäischen Sozialfonds, nämlich welcher Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investitionen in die Humanressourcen geleistet wird.

9.4. Durchführung

Die Implementierung einer umfassenden Kommunikationsstrategie bedarf des Einsatzes unterschiedlichster Mittel. Die Instrumente für die Umsetzung des ESF-Kommunikationsplanes sind daher vielfältig:

- **Publikation des Einheitlichen Programmplanungsdokumentes** Ziel-3 und des Supplements via Internet und in Druckform
- Herausgabe des **ESF-Handbuches** Teil III und IV
- Herausgabe ESF-spezifischer **Periodika** (ESF-News, ESF-Update)

- **Publikationen**, Broschüren und Plakate
- eine eigene **ESF-Website**⁶
- Information der **Begünstigten**
- Anbringung von **Hinweistafeln** (z.B. in Schulungsräumen)
- **Veranstaltungen**

Für das Jahr 2000 sind zwei große Veranstaltungen im Bereich Ziel-3 geplant: eine **Enquete zum Thema Telelernen** und ein **Exchangemart** im Bereich der **unternehmensnahen Dienstleistungen**.

ESF-Stelle für Öffentlichkeitsarbeit

Die Umsetzung einer abgestimmten, integrierten Kommunikationsstrategie, die den Einsatz unterschiedlichster Medien, zielgruppen-spezifisches Informationsmaterial und die laufende Aktualisierung der Berichterstattung über die Implementierung erfordert, bedarf entsprechender zeitlicher Ressourcen. Da innerhalb der Verwaltungsbehörde keine ausreichenden Kapazitäten vorhanden sind, wurde eine externe Stelle mit der Umsetzung des Kommunikationsplanes beauftragt. Die Kosten dafür belaufen sich auf ca. ATS 1 Mio. jährlich.

Die Aufgaben dieser ESF-Stelle für Öffentlichkeitsarbeit sind:

- Erstellung von Grundinformation in Form des **ESF-Handbuches Teil III** als Printmedium und als CD-ROM
- Herausgabe der **ESF-NEWS**
- Erstellung von zielgruppen-spezifischem **Informationsmaterial**
- Erarbeitung von flexiblen, in andere CI-Konzepte einpassbaren **Design-Elementen**
- Erstellung und laufende Betreuung einer **ESF-Website**
- **Organisation von Veranstaltungen** im Zusammenhang mit dem ESF
- **Auswertung der Berichte** für Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit
- Organisation der **Veröffentlichung** von Dokumenten und Berichten
- **Unterstützung der Verwaltungsbehörde** bei allen öffentlichkeits-relevanten Aktivitäten
- die Teilnahme an den Treffen des **Netzwerkes der ESF-Informationsbeauftragten**

Die Kosten für die ESF-Stelle für Öffentlichkeitsarbeit belaufen sich auf etwa ATS 1 Mio. pro Jahr; dies wird im Rahmen der Technischen Hilfe finanziert.

⁶ Als Alternative ist auch ein eigenes Kapitel ESF im Rahmen der bereits bestehenden Website des BMWA möglich

9.5. Indikatoren

Die Erarbeitung der Bewertungskriterien wird im Gleichklang mit den anderen EU-Staaten im Rahmen des Netzwerks der ESF-Informationsbeauftragten erfolgen.

10. Evaluierung

Im Rahmen eines europaweiten Verfahrens wurde nachstehende Leistung für die Laufzeit von Juli 2001 bis Ende 2004 ausgeschrieben:

Die Evaluierung soll die laufende unabhängige Prüfung der Effizienz und Effektivität des Europäischen Sozialfonds Ziel-3 und der österreichischen aktiven Arbeitsmarktpolitik gewährleisten. Die Evaluierung soll unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen hinsichtlich Wirtschaft, Arbeitsmarkt und relevanter Politikbereiche zu je rund einem Drittel folgende Bereiche behandeln:

1. **Analyse und Bewertung der Effizienz und Effektivität der österreichischen Arbeitsmarktpolitik** hinsichtlich Maßnahmen-Konzeption, Zielgruppen-Erfassung, Zuweisung und Erfolg sowie anderer relevanter Aspekte
2. **Analyse und Bewertung der Effizienz und Effektivität der Ziel-3-Interventionen** hinsichtlich Maßnahmen-Konzeption, Zielgruppen-Erfassung, Zuweisung und Erfolg sowie anderer relevanter Aspekte unter besonderer Berücksichtigung der Zielsetzungen Menschen mit besonderen Problemen beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen und Arbeitsmarktpolitik mit Struktur-, Wirtschafts- und Regionalpolitik zu vernetzen
3. **Analyse und Bewertung der Effizienz und Effektivität der Ziel-3-Interventionen sowie der national finanzierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen**
 - Vergleich der ESF kofinanzierten Maßnahmen mit solchen, die aus rein nationalen Mitteln finanziert werden, hinsichtlich Konzeption, Zielgruppen, Effizienz und Effektivität
 - Analyse und Bewertung der Rolle der ESF-Interventionen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Für ein möglichst umfassendes Bild sollen quantitative und qualitative Methoden zum Einsatz kommen und auch Längsschnittbetrachtungen sowie Kontrollgruppen-Auswertung von nicht geförderten Personen durchgeführt werden. Dabei sollen auch Substitutions-, Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte berücksichtigt werden und die Zielsetzung des **Gender Mainstreaming** in die Analyse eingehen.

Weiters soll die Rolle der Ziel-3-Umsetzung im Gesamtzusammenhang der österreichischen Arbeitsmarktpolitik und –Förderung analysiert und erhoben werden, ob der Europäischen Sozialfonds tatsächlich über ein besonderes „Profil“ im Sinne der im EPPD formulierten Zielsetzungen verfügt. Dabei soll auch die Umsetzung der Ziel-3-Maßnahmen in Ziel-2-Regionen, denen gemäß der Vorgaben des EPPD 24,8 % der Mittel zufließen sollen, Berücksichtigung finden.

Aus der Analyse sollen Erkenntnisse gewonnen werden, wie zur Verbesserung der Formulierung und Umsetzung des Ziel-3-Programmes sowie der österreichischen Arbeitsmarktförderung beigetragen kann. Damit sollen auch Empfehlungen für eine optimale Abstimmung

mung der arbeitsmarktpolitischen Ziel-3-Interventionen mit der österreichischen Arbeitsmarktpolitik erarbeitet werden.

Auf Grund der Leistungsbeschreibung wurde folgende Finanzierungsform vorgesehen: ein Drittel wird durch den ESF finanziert, ein Drittel aus der nationalen Kofinanzierung Ziel-3 und ein Drittel durch Gelder der nationalen österreichischen Arbeitsmarkt-Förderung. Die Gesamtkosten belaufen sich auf rund ATS 13 Mio.

ANHANG

Wettbewerbsrechtliche Erklärung

Gemäß einer mit der GD Wettbewerb vereinbarten Vorgangsweise bildet die offizielle wettbewerbsrechtliche Erklärung zum Ziel-3-Programm 2000-2006 einen Bestandteil der Ergänzung zur Programmplanung. Auf Grund dieser Vereinbarung wurde im EPPD Ziel-3 eine grundsätzliche Erklärung aufgenommen, dass die im Rahmen des Ziel-3-Programmes gewährten Beihilfen keine staatlichen Beihilfen im Sinne des Artikel 87 des Vertrages darstellen oder diese Beihilfen entweder mit der de minimis-Regelung vereinbar sind oder unter eine Freistellungsverordnung gemäß VO Nr. 994/98 des Rates vom 07.05.1998 (Abl. EG L 142 vom 14.05.1998) fallen.

Da aber erst in der Ergänzung zur Programmplanung festgelegt wird, welche konkreten Instrumente in der Umsetzung des Ziel-3-Programmes zum Einsatz kommen, stimmte die GD Wettbewerb zu, dass eine detaillierte Darstellung der konkret zur Anwendung kommenden Instrumente sowie deren wettbewerbsrechtlicher Relevanz in der Ergänzung zur Programmplanung erfolgt.

Die detaillierte Darstellung der wettbewerbsrechtlichen Relevanz der zum Einsatz kommenden Instrumente findet sich im Anschluss.

Wettbewerbsrechtliche Erklärung zu Ziel-3 2000-2006

Arbeitsmarktservice Österreich

<i>Nummer der Maßnahme:</i>	<u>TITEL DER STAATLICHEN BEIHILFEREGELUNG</u>
1.1	Richtlinie Eingliederungsbeihilfe (BEB,GEB)
1.2	Richtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB)
1.3	Richtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)
1.4	Richtlinie Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)
2.1	Richtlinie Beihilfe zur Qualifizierung von Beschäftigten im Rahmen des ESF (Ziel 4, Schwerpunkt 2.1); (QfB)
2.2	Richtlinie Qualifizierungsberatung für Betriebe
2.3	Richtlinie Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz (LST,VOL)
3.1	Richtlinie zur Förderung von Arbeitsmarktbezogenen Beratungs-und Betreuungseinrichtungen (BBE)
3.2	Richtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen; Beihilfe für Personal-und Sachaufwendungen bei Schulungsträgern (FBM 2- in Planung)
4.1	Richtlinie Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP)

Kurzbeschreibung der Maßnahmen

Ad 1.1: Ziel dieser Maßnahme ist die Verringerung des Arbeitsplatzdefizites durch Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze (Nettoarbeitsplätze), indem Arbeitgeber für die Einstellung von langzeitarbeitslosen bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen Zuschüsse zu den Lohnkosten erhalten.

Da die erhaltenen Lohnzuschüsse aus diesem Instrument wie auch aus anderen Beihilfen pro Unternehmen in der Regel den Betrag von 100.000 EURO während eines Zeitraumes von drei Jahren nicht übersteigen, fällt die Maßnahme unter die *de minimis* Regelung. Die Kontrolle erfolgt durch die Beihilfenkoordination im Bundeskanzleramt.

Ad 1.2: Bei der Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) handelt es sich um beschäftigungspolitische Maßnahmen, welche nach Punkt II. 5. zweiter Absatz der "Leitlinien für Beschäftigungsbeihilfen" (95/C 334/04) nicht von Art. 87 Abs 1 EGV erfasst sind, da die Tätigkeiten der lokalen Beschäftigungsinitiativen SÖB nicht Gegenstand des innergemeinschaftlichen Warenverkehrs sind, diese folglich den Handel zwischen Mitgliedstaaten nicht beeinträchtigen.

Ad 1.3: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte stellen ebenfalls lokale Beschäftigungsinitiativen dar und sind daher nach der unter **Ad 1.2** angeführten Begründung nicht von Art.87 EGV erfaßt.

Ad 1.4: Ziel dieser Maßnahme ist es unter anderem, im Bereich der Kinderbetreuung zusätzliche Arbeitsplätze (Nettoarbeitsplätze) zu schaffen. Da sich diese Maßnahmen ebenfalls nur regional eng begrenzt auswirken und kein innergemeinschaftlicher Handel im Bereich der Kinderbetreuung stattfindet, liegt eine staatliche Beihilfe im Sinne des Art. 87 EGV nicht vor.

Ad 2.1: Diese Maßnahme fällt unter die künftige Gruppenfreistellungsverordnung für Ausbildungsbeihilfen.

Ad 2.2: Bei dieser sich in Planung befindenden Maßnahme sollen Unternehmen Kosten für Beratungsdienstleistungen, welche im Zusammenhang mit geplanten Ausbildungsmaßnahmen entstanden sind, teilweise ersetzt werden.

Diese Aufwendungen stellen beihilfefähige Kosten im Sinne der künftigen Gruppenfreistellungsverordnung für Ausbildungsbeihilfen dar (vgl. Art.3, Pkt.6 (5) des Verordnungsentwurfes).

Ad 2.3: Ziel dieser Maßnahme ist die Förderung arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen durch einen Zuschuß zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. Vorlehre, wobei alle zur Lehrlingsausbildung berechtigten Unternehmen zum potentiellen Begünstigtenkreis zählen.

Da die erhaltenen Lohnzuschüsse aus diesem Instrument wie auch aus anderen Beihilfen pro Unternehmen den Betrag von 100.000 EURO während einer Zeitspanne von drei Jahren nicht übersteigen, fällt die Maßnahme unter die *de minimis* Regelung. Die Kontrolle erfolgt durch die Beihilfenkoordination im Bundeskanzleramt.

Ad 3.1: Finanziellen Leistungen des AMS stehen entsprechende Gegenleistungen in Form von Beratung und Betreuung von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen seitens der genannten Einrichtungen, welche überwiegend von gemeinnützigen Vereinen geführt werden, gegenüber.

Da es somit am für die Qualifikation einer Maßnahme als staatliche Beihilfe unter anderem maßgeblichen Kriterium der wirtschaftlichen Begünstigung fehlt, ist der Tatbestand des Art. 87 EGV nicht erfüllt.

Ad 3.2: Diese im Entwurfsstadium befindliche Maßnahme sieht finanzielle Leistungen an Schulungsträger vor, um im Zusammenhang mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose im Auftrag des AMS entstandene Kosten für Personal- und Sachaufwand auszugleichen.

Auch hier stehen sich Leistung und Gegenleistung in einem adäquaten Austauschverhältnis gegenüber, was somit zu der unter **Ad 3.1** dargelegten Schlussfolgerung führt.

Ad 4.1: Im Rahmen dieser Maßnahme werden Beratungsunternehmen im Wege eines Werkvertrages mit der Beratung beschäftigungsloser Personen beauftragt, um die Möglichkeit einer Unternehmensgründung als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit einer eingehenden Prüfung zu unterziehen und in der Folge die für geeignet befundenen Personen bei der Gründung begleitend zu beraten.

Zur Begründung des Nichtvorliegens einer staatlichen Beihilfe darf auf **Ad 3.1** verwiesen werden.

Wettbewerbsrechtliche Erklärung zu Ziel-3 2000-2006
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen
Sektion IV

<i>Nummer der Maßnahme:</i>	<u>TITEL DER MAßNAHMEREGLUNG</u>
1.	Allg. Richtlinie für die Gewährung von Förderungen nach dem BEinstG
2.	Richtlinie Einstellungsbeihilfe gem. § 6 Abs. 2 lit c BEinstG
3.	Richtlinie zur Vorbereitung von Projekten zur Integration behinderter Menschen gem. § 10 a Abs. 1 lit. h und lit. i BEinstG
4.	Richtlinie zur Vorbereitung von Behinderten auf eine berufliche Eingliederung in geeigneten Einrichtungen gem. § 10 a Abs. 1 lit. i BEinstG
5.	Richtlinie begleitender Hilfen gem. § 6 Abs. 2 lit d BEinstG
6.	Richtlinie für präventive Maßnahmen (in Planung)

Kurzbeschreibung der Maßnahmen

Ad 1.: Der Zweck dieser Maßnahmen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ist die Schaffung und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie die Schaffung einer den Lebensunterhalt sichernden selbständigen Erwerbstätigkeit für begünstigte behinderte Menschen. Die Qualifikations- und Beschäftigungschancen behinderter Menschen, welche in der Regel mit besonderen Schwierigkeiten bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung konfrontiert sind, soll dadurch verbessert werden. Zur Verbesserung der Chancengleichheit behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt werden unterschiedliche, bedarfsorientierte Instrumente eingesetzt. Dies sind v.a. technische Arbeitshilfen, Leistungen an Dienstgeber zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten, Hilfen zur Gründung einer selbständigen beruflichen Existenz, Beratungsleistungen für Unternehmen und gemeinnützige Einrichtungen zur "Konstruktion" von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen durch angepasste Arbeitsorganisation sowie Schulungen von Behindertenvertrauenspersonen, Betriebsräten und Schlüsselkräften zur Vermittlung von Kenntnissen über Behinderung und deren Auswirkungen. Die eingesetzten Finanzmittel dienen dazu, die Nachteile, die sich aus der Behinderung ergeben auszugleichen oder, wenn dies nicht möglich ist, zu verringern. Diese Maßnahmen werden zugunsten bestimmter behinderter Menschen, unabhängig von bestimmten Unternehmen oder Produktionszweigen, gewährt.

Gemäß "Leitlinie für Beschäftigungsbeihilfen" Artikel II A Pkt. 6 (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. 95/C 334/04 vom 12.12.1995) fallen Maßnahmen, die die berufliche und soziale Eingliederung behinderter Menschen zum Ziel haben nicht in den Anwendungsbereich des Artikel 87 Absatz 1 EG-Vertrag.

Ad 2.: Die Gewährung von Einstellungsbeihilfen in Form von zeitlich befristeten Lohnkostenzuschüssen soll Dienstgebern einen Anreiz bieten, arbeitslose, begünstigte behinderte Menschen einzustellen. Da diese Maßnahme gleichfalls die berufliche Eingliederung begünstigter behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördert und unabhängig von bestimmten Unternehmen oder Produktionszweigen gewährt wird, ist sie nach der unter Ad. 1. angeführten Begründung nicht von Art. 87 Abs. 1 EG-Vertrag umfasst.

Ad 3.: Zweck der Maßnahme ist, Projekte zur Vorbereitung behinderter Menschen auf eine berufliche Eingliederung in gemeinnützigen Einrichtungen, welche nicht dem Wettbewerb unterliegen, professionell und in entsprechender Qualität vorzubereiten. Dies ermöglicht eine zielkonforme Beurteilung für die Umsetzung des geplanten Projektes. Es handelt sich somit um eine der Durchführung zur Förderung der Beschäftigung von Behinderten vorgelagerte Maßnahme, welche nach der unter Ad. 1. angeführten Begründung nicht von Art. 87 Abs. 1 EG-Vertrag umfasst ist.

Ad 4.: Zweck dieser Maßnahme ist, die behinderten Menschen in gemeinnützigen Einrichtungen, die nicht dem Wettbewerb unterliegen praxisnah auf eine berufliche Eingliederung vorzubereiten. Die Zielgruppe der behinderten Menschen für diese Maßnahme ist noch nicht "job-ready". Bei dieser zeitlich befristeten Maßnahme werden sowohl fachliche Qualifikationen als auch Kulturtechniken vermittelt. In Rahmen der Tätigkeit dieser lokalen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte erfolgt kein innergemeinschaftlicher Warenverkehr, sodass der Handel zwischen den Mitgliedstaaten nicht beeinträchtigt wird. Es handelt sich um beschäftigungspolitische Maßnahmen, welche nach Punkt II. 5. zweiter Absatz der "Leitlinien für Beschäftigungsbeihilfen" (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. 95/C 334/04 vom 12.12.1995) nicht von Art. 87 Abs 1 EG-Vertrag erfasst sind. Des weiteren kann darauf hingewiesen werden, dass diese Maßnahme die berufliche Eingliederung begünstigter behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördert und sie daher nach der unter Ad. 1 angeführten Begründung nicht von Art. 87 Abs. 1 EG-Vertrag umfasst ist.

Ad 5.: Zweck dieser Maßnahme ist insbesondere die zeitlich begrenzte psychosoziale Beratung und Begleitung der behinderten Menschen durch qualifizierte Fachkräfte, mit dem Ziel der Erlangung und Erhaltung von Arbeitsplätzen auf dem freien Arbeitsmarkt. Sie werden für einzelne behinderte Personen gewährt und kommen keinen Unternehmen zugute.

Da diese Maßnahme gleichfalls die berufliche Eingliederung begünstigter behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördert, ist sie daher nach der unter Ad. 1. angeführten Begründung nicht von Art. 87 Abs. 1 EG-Vertrag umfasst.

Ad 6.: Diese geplante Maßnahme (z.B. Umschulung) dient zur Abwendung der Gefahr des Entstehens oder der Verschlechterung einer Behinderung bei Fortsetzung der bisher ausgeübten beruflichen Tätigkeit und somit der Sicherung der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsplatzes.

Dies bedeutet, eine Person muss durch ein entsprechendes Gutachten nachweislich von einer konkreten Behinderung bedroht sein bzw. die Verschlechterung einer bereits bestehenden Behinderung muss befürchtet werden. Bei bereits bestehenden Behinderungen handelt es sich um eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, welche nach der unter Ad. 1. angeführten Begründung nicht von Art. 87 Abs. 1 EG-Vertrag umfasst.

Diese Maßnahmen für (noch) nicht behinderte Menschen sind gemäß "Richtlinie für Beschäftigungsbeihilfen" Artikel II Pkt. 5 (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. 95/C 334/04 vom 12.12.1995) nicht von Artikel 87 Abs. 1 EG-Vertrag erfasst, da sie für einzelne Personen gesetzt werden und nicht bestimmte Unternehmen oder Produktionszweige begünstigen.