

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

EINHEITLICHES PROGRAMMPLANUNGSDOKUMENT

ZIEL 4

1995 – 1999

ÖSTERREICH



Europäischer Sozialfonds

**Einheitliches
Programmplanungsdokument
Ziel 4
1995-1999
Österreich**

Medieninhaber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Hersteller: REMAprint, 1160 Wien
Herstellungsort: Wien

Diese Publikation wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

Vorbemerkung

Das vorliegende Einheitliche Programmplanungsdokument legt die geplanten Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Zieles 4 der Verordnung 2084/93 in Österreich dar.

Die dargestellten Schwerpunkte der Interventionen und die Maßnahmen, deren Kofinanzierung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vorgeschlagen wird, beziehen sich entsprechend den Zielsetzungen der Verordnung auf das gesamte österreichische Staatsgebiet außerhalb des Ziel-1-Fördergebietes Burgenland, wobei regionale Unterschiede in den vorhandenen Strukturen sowie in den spezifischen Anforderungen bei der Planerstellung berücksichtigt wurden. Die Planungsperiode umfaßt den Zeitraum 1995 bis 1999. Nach den ersten beiden Jahren der Programmlaufzeit soll eine Evaluierung und Diskussion der einzelnen Maßnahmenswerpunkte durchgeführt werden, um gegebenenfalls Ergänzungen oder Veränderungen vorzunehmen oder weitere Maßnahmen zu entwickeln.

Angesichts der Dynamik des Prozesses struktureller Veränderungen am Arbeitsmarkt soll in der Arbeitsmarktpolitik neben der bisherigen Konzentration der Maßnahmen wie auch der Mittel auf Arbeitslose und hier insbesondere auf Problemgruppen des Arbeitsmarktes ein neuer Schwerpunkt der „strategischen“ Arbeitsmarktpolitik gesetzt werden.

Die generelle Zielsetzung dieses Ansatzes ist keinesfalls die Bekämpfung des Strukturwandels, sondern vielmehr seine Unterstützung durch ein rechtzeitiges Erkennen und Analysieren von Problemen und Chancen, durch die Entwicklung und die Förderung von den neuen Anforderungen gerechten Qualifikationsmaßnahmen aber auch durch die Entwicklung neuer Qualifikationsstrukturen und -modelle.

Durch die präventive Sicherung von Arbeitsplätzen der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer soll sowohl die Notwendigkeit des Einsatzes von – im allgemeinen wesentlich schwierigeren und damit auch kostenaufwendigeren – kurativen Maßnahmen verringert als auch ein Beitrag zur Entwicklung des Humankapitals der Unternehmen (insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen) geleistet werden. Neben die **Förderung der Beschäftigung durch Unterstützung der Arbeitnehmer** tritt somit die **Stärkung der Humanressourcen als wesentlicher Faktor der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen** als zweite Zielsetzung.

Die gemeinsamen Interventionen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik und des Europäischen Sozialfonds im Rahmen von Ziel 4 sollen dabei auf die folgenden Schwerpunkte konzentriert werden:

- Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen
- Berufliche Bildung
- Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme
- Technische Hilfe

Die Finanzierung der dargestellten Maßnahmen soll gemeinsam durch österreichische nationale Finanzmittel – primär zweckgebundene Mittel der Arbeitsmarktförderung des Arbeitsmarktservice – private Finanzmittel und durch den Europäischen Sozialfonds erfolgen.

Die Erstellung des Dokumentes erfolgte durch das für Angelegenheiten des Europäischen Sozialfonds in Österreich zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter wesentlicher Mitwirkung der regionalen und lokalen Dienststellen des Arbeitsmarktservice. Die Einbindung der Sozialpartner erfolgte unmittelbar in den paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzten Entscheidungsgremien des Arbeitsmarktservice und durch die Vorlage des Dokumentes zur Stellungnahme an die Interessenvertreter auf Bundesebene. Projektträger bzw. -organisatoren wurden, wie es im Sinne der arbeitsmarktpolitischen Planung erforderlich war, in die Vorbereitungen eingebunden und über die Möglichkeiten des Europäischen Sozialfonds informiert.

Das vorliegende Dokument wurde, soweit nicht anders angemerkt, auf Basis der Daten des Jahres 1993 erstellt. Soweit im vorliegenden Dokument personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

Inhaltsverzeichnis

Teil I

1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	11
2. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes	13
2.1 Bevölkerungsentwicklung	13
2.2 Erwerbsbevölkerung	13
2.3 Stagnierende Beschäftigungsentwicklung	14
2.4 Arbeitslosigkeit	19
2.4.1 Sektorale Arbeitslosigkeit	23
2.4.2 Regionale Arbeitslosigkeit	24
3. Prognose der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung	26
3.1 Konjunkturentwicklung 1994/95	26
3.2 Längerfristige Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt	29
3.3 Veränderte Qualifikationsanforderungen	32
4. Organisation und Schwerpunkte der Arbeitsmarktpolitik	35
4.1 Die Organisation der Arbeitsmarktpolitik	35
4.1.1 Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales	35
4.1.2 Das Arbeitsmarktservice	36
4.2 Aktive Arbeitsmarktpolitik	36
4.2.1 Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung von Arbeitsplätzen: allgemeine Zielsetzung ..	38
4.2.2 Personenbezogene Förderungen	39
4.2.2.1 Schulung von Beschäftigten	39
4.2.2.2 Schulung von Saisonarbeitskräften	41
4.2.2.3 Kurzarbeitsbeihilfe	42
4.2.2.4 Schlechtwetterentschädigung	42
4.2.3 Förderung von Unternehmen zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen	42

Teil II

5. Strategischer Ansatz der Arbeitsmarktpolitik	47
5.1 Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen	48

5.2	Berufliche Qualifizierung	49
5.2.1	Sicherung der Arbeitsplätze der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer	50
5.2.2	Qualifizierung in „horizontalen“ Themenbereichen	52
5.2.3	Berücksichtigung der sozialen Verträglichkeit bei der Einführung neuer Technologien	52
5.2.4	Schwerpunktsetzung auf kleinere und mittlere Unternehmen	52
5.2.5	Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente	53
5.3	Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme	54
6.	Strategischer Ansatz der Interventionen des Europäischen Sozialfonds	55
6.1	Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen	56
6.2	Berufliche Bildung	57
6.3	Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme	59
6.4	Technische Hilfe	60
7.	Schwerpunkte der Interventionen des Europäischen Sozialfonds	62
7.1	Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen	62
7.2	Berufliche Bildung	66
7.2.1	Weiterbildung für Personen mit allgemeinen Qualifikationsproblemen	67
7.2.2	Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen	68
7.2.3	Qualifizierungsmaßnahmen für Zolldeklaranten	69
7.2.4	Weiterbildung im Rahmen von Kurzarbeit	70
7.2.5	Schulung von Saisonarbeitskräften	71
7.3	Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme	72
7.3.1	Förderung innovativer Konzepte und Modelle zur Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung	73
7.3.2	Weiterentwicklung von Qualifikationsberatung und Förderung einer unternehmensinternen Weiterbildungskultur	73
7.3.3	Anwendung neuer Ausbildungsinhalte in der Praxis	74
7.3.4	Entwicklung neuer Ausbildungsformen	75
7.4	Technische Hilfe	76

TEIL III

8. Durchführung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds	81
8.1 Organisatorische Umsetzung	81
8.1.1 Administration	81
8.1.2 Beteiligung der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Trägereinrichtungen	81
8.1.3 Begleitausschuß	82
8.2 Besonderheiten der Begleitung und Bewertung	82
8.3 Änderungsverfahren	83
8.4 Information und Publizität	84
8.4.1 Begünstigte	84
8.4.2 Potentielle Begünstigte	84
8.4.3 Allgemeine Öffentlichkeit	85
8.5 Finanzielle Abwicklung	85
9. Indikatoren	88
9.1 Indikatoren zur Beschreibung der Situation	88
9.2 Quantitative Zielindikatoren	90
9.3 Operationelle Indikatoren	90
10. Finanzplan	92
10.1 Zusätzlichkeit	92
10.2 Finanzplan	93
Standardklauseln	101
Maßnahmenbögen	113

Teil I

1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen
2. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes
3. Prognose der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung
4. Organisation und Schwerpunkte der Arbeitsmarktpolitik

1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Ausgehend von der Rezession in Europa und den Währungsabwertungen etlicher europäischer Länder (Großbritannien, Italien, skandinavische Länder) mußte auch Österreich 1993 einen Rückgang wirtschaftlicher Aktivitäten verzeichnen. Nach einem 1992 bereits deutlich abgeschwächten Wachstum (BIP: + 1,6 %) mußte 1993 eine Rezession verzeichnet werden, die jedoch mit - 0,3 % im internationalen Vergleich eher schwach ausfiel. Nach einem relativ starken Einbruch im 1. Quartal (- 1,1 %) war bereits im 4. Quartal wieder ein Zuwachs festzustellen (+ 0,8 %). Die österreichische Entwicklung entspricht damit exakt dem Durchschnitt der europäischen OECD-Länder.

Die internationale Rezession wirkte sich in Österreich insbesondere auf den Export, den Tourismus und die Investitionsbereitschaft der Unternehmen negativ aus. Der Rückgang der Exporte ist vor allem darauf zurückzuführen, daß im Gefolge der internationalen Nachfrageschwäche und der Währungsabwertungen etlicher europäischer Länder die Warenexporte gegenüber 1992 (+ 2,1 %) einen deutlichen Einbruch erlebten (- 3,8 %), und zwar insbesondere jene in die BRD (Krise der deutschen Autoindustrie).

Aber auch im Reiseverkehr verstärkten sich gegenüber 1992 (- 0,7 %) die negativen Tendenzen (- 3,0 %); wobei es neben einer generell ungünstigen Sommersaison auch Einbußen im Städtetourismus gab.

Sinkende Absatzerwartungen und Überkapazitäten bewirkten darüberhinaus gegenüber 1992 (+ 2,7 %) einen deutlichen Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Investitionstätigkeiten (- 2,0 %), wobei vor allem die konjunktursensiblen Ausrüstungsinvestitionen weiter abnahmen (- 6,1 %).

Die schwache Auslandsnachfrage hatte eine spürbare Senkung der Industrieproduktion zur Folge (- 3,0 %), die ihren Tiefststand im 1. Quartal erreichte (- 5,1 %). Die Entwicklung verlief allerdings branchenspezifisch insofern ziemlich unterschiedlich, als der Grundstoff- und Investitionsgüterbereich recht ungünstige Ergebnisse aufwies, die Bauindustrie, die baunahen Industriebranchen und die Konsumgütererzeugung jedoch relativ günstige Resultate erzielten.

Hauptstützen der Konjunktur waren der öffentliche und private Konsum und die Bauleistungen. Dabei wirkte v.a. das im Februar 1993 beschlossene Regierungsprogramm zur Konjunkturstabilisierung einkommenssichernd, brachte die Bautätigkeit wieder in Schwung (öffentliche Aufträge, Wohnbauförderprogramme) und verhinderte damit einen Rückgang der Bauinvestitionen.

Der gegenüber 1992 deutlich schwächere private Konsum (+ 0,8 %) stützte sich unter anderem auf die Auflösung von Ersparnissen bzw. einen Rückgang der Sparquote (11,5 %) und betraf vor allem Ausgaben im Dienstleistungsbereich und Handel (Auslandsreisen, Möbel, Hausrat u.a.). Konsumdämpfend hingegen wirkten die deutlich schwächer gestiegenen Bruttoverdienste je Arbeitnehmer (+ 4,7 %) bzw. die damit verbundene Stagnation der Realeinkommen (netto: + 0,0 %).

Die Rezession dämpfte darüberhinaus das gesamtwirtschaftliche Produktivitätswachstum (BIP je Erwerbstätigen: + 0,2 %), während die Industrie bereits wieder stärkere Produktivitätszuwächse verzeichnete (je Industriebeschäftigten: + 4,0 %). Die Lohnstückkosten in der Industrie wuchsen daher deutlich gebremst (+ 0,3 %). Dies bewirkte, daß sich die relative Arbeitskostenposition Österreichs gegenüber dem Durchschnitt der Handelspartner nur mehr geringfügig verschlechterte, gegenüber der BRD jedoch weiterhin verbesserte.

Tabelle 1: Wirtschaftsentwicklung 1992/93

Kenngrößen	Veränderung zum Vorjahr (%)	
	1992	1993
Bruttoinlandsprodukt real	+ 1,6	- 0,3
Privater Konsum real	+ 1,8	+ 0,8
Dauerhafte Konsumgüter real	+ 5,0	- 3,4
Brutto-Anlageinvestitionen real	+ 2,7	- 2,0
Ausrüstungen netto ¹	- 0,9	- 6,1
Bauten netto ¹	+ 5,5	+ 0,8
Exporte i.w.S. real	+ 2,8	- 1,7
Warenexporte real ²	+ 2,1	- 3,8
Reiseverkehr real ³	- 0,7	- 3,0
Industrieproduktion ⁴	- 0,1	- 3,0
Arbeitsproduktivität (BIP je Erwerbstätigen)	+ 1,1	+ 0,2
Relative Arbeitskosten gegenüber den Handelspartnern ⁵	+ 1,1	+ 0,5

¹ ohne Mehrwertsteuer

² laut Außenhandelsstatistik

³ WIFO-Definition, Schillingnoten- und -verkäufe sowie Gastarbeitertransfers (Ein- und Ausgänge) berücksichtigt

⁴ reale Wertschöpfung

⁵ in einheitlicher Währung; Minus bedeutet Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

2. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes

2.1 Bevölkerungsentwicklung

Die Einwohnerzahl Österreichs betrug im Jahr 1993 7.991,500 Personen; gegenüber 1992 war dies eine Zunahme um 77.700. Ein Viertel der Zunahme resultiert aus einer positiven Geburtenbilanz, drei Viertel aus einem positiven Außenwanderungssaldo.

Mit 689.600 Einwohnern mit ausländischer Staatszugehörigkeit ergibt sich ein Ausländeranteil von 8,6 % an der gesamten Wohnbevölkerung. Der überwiegende Teil der ausländischen Wohnbevölkerung stammte aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens (305.500) und aus der Türkei (139.800).

2.2 Erwerbsbevölkerung

Die **Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter** (Männer: 15–65, Frauen: 15–60) umfaßte 1993 5,112.400 Personen, das entspricht einer Zunahme gegenüber 1992 um 20.700 (oder + 0,4 %). Während dabei die Zahl der Jugendlichen (15–25) aufgrund der demographischen Entwicklung um über 36.000 zurückging, kam es bei den 25–40jährigen (der „Baby-boom-Generation“) zu einem Anstieg um nahezu 40.000 Personen.

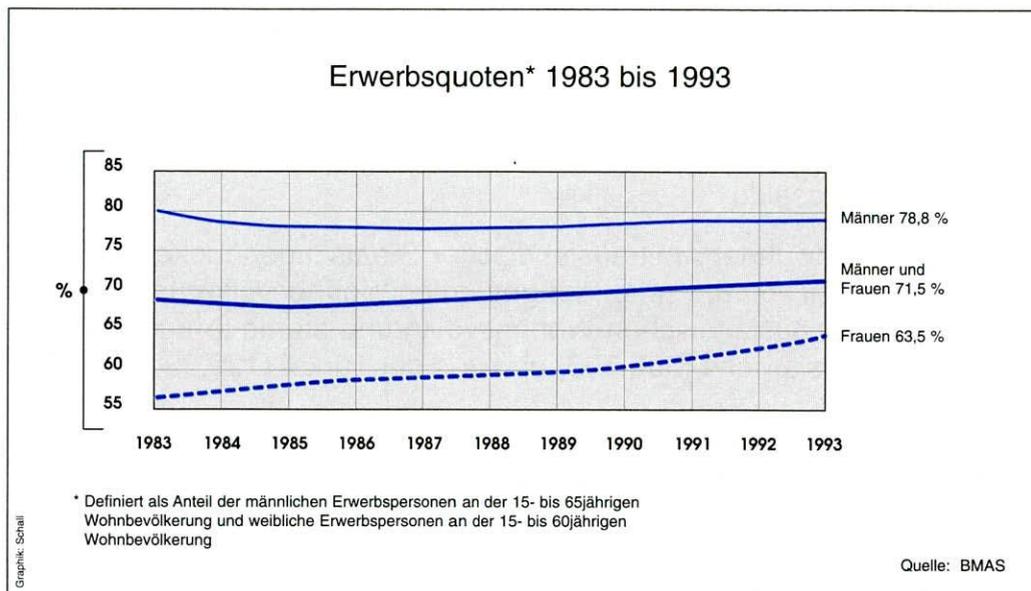
Mit der steigenden Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter stieg auch die Zahl der **Erwerbspersonen**, d.h. der in den Arbeitsprozeß als Selbständige, mithelfende Angehörige, Unselbständige oder Arbeitslose integrierten Personen auf 3,683.300 (+ 0,6 %).

Wie die Entwicklung der Jahre 1988 bis 1993 zeigt, ist der Zuwachs der Erwerbsbeteiligung deutlich von konjunkturellen Einflüssen abhängig. Die Rezession 1993 brachte zwar keinen Rückgang der **Erwerbsquote**, die Zunahme betrug aber bloß einen Zehntelprozentpunkt (gegenüber + 0,6- bis + 0,8 %-Punkte in den Vorjahren). Die allgemeine Erwerbsquote der 15–65jährigen Männer sowie der 15–60jährigen Frauen belief sich damit im Jahre 1993 auf 71,5 %.

Die **geschlechtsspezifische Entwicklung der Erwerbsquote** verläuft sehr unterschiedlich. Während der Trend der Erwerbsbeteiligung der Frauen kontinuierlich nach oben zeigt (1983: 57,1 %, 1993: 63,5 %), kann bei den Männern längerfristig von einer Stagnation bis leichten Abnahme gesprochen werden.

Die weibliche Erwerbsquote nahm von 1992 auf 1993 nochmals um 0,2 %-Punkte auf 63,5 % zu, jene der Männer hingegen um einen Zehntelprozentpunkt ab und betrug 1993 78,8 %.

Graphik 1:



2.3 Stagnierende Beschäftigungsentwicklung

Das **Angebot an unselbständigen Arbeitskräften** stieg 1993 um 28.300 oder 0,9 % auf den neuen historischen Höchstwert von 3,277.200 an, der Zuwachs war jedoch deutlich schwächer als in den letzten Jahren. Ferner fiel der Anstieg bei den Männern spürbar niedriger aus (+ 8.800) als bei den Frauen (+ 19.400), wobei hier allerdings auch die Ausweitung des Karenzurlaubes (Einführung des 2. Karenzjahres) berücksichtigt werden muß.

Das ausländische Arbeitskräfteangebot (304.600) wuchs etwas schwächer als im Vorjahr, d.h., daß immerhin 31 % des Gesamtzuwachses von Ausländern getragen wurden. Zuwächse gab es v.a. bei den Bürgern des ehem. Jugoslawien und der früheren Tschechoslowakei.

1993 gab es in Österreich durchschnittlich **3,054.900 unselbständig Beschäftigte** davon waren 1,756.200 (57,5 %) Männer, 1,298.700 (42,5 %) Frauen sowie 2,777.400 (90,9 %) Inländer und 277.500 Ausländer. Der Anteil der Ausländer an allen Beschäftigten betrug somit 9,1 %.

Im Vorjahresvergleich kam es 1993 damit zu einer **Stagnation des Beschäftigungswachstums**. Der Konjunkturereinbruch betraf zunächst vor allem

Tabelle 2: Arbeitskräfteangebot

Geschlecht	Unselbständig Beschäftigte			Veränd. z. Vorjahr insg.	
	insgesamt	Inländer	Ausländer	absolut	relativ
männlich	1,756.234	1,572.114	184.120	- 10.635	- 0,6
weiblich	1,298.676	1,205.286	93.390	+ 9.735	+ 0,8
insgesamt	3,054.910	2,777.400	277.511	- 900	- 0,0

den männerdominierten Produktionsbereich, sodaß die Beschäftigung der Männer deutlich abnahm, während jene der Frauen nach wie vor wuchs (hier ist allerdings wiederum die im Gefolge der Einführung des 2. Karenzjahres gestiegene Zahl der in der Gesamtbeschäftigung enthaltenen Karenzurlaubsgeldbezieherinnen zu berücksichtigen).

Hinter der Stagnation der Gesamtbeschäftigung verbirgt sich eine gegenläufige Entwicklung bei In- und Ausländern. Innerhalb des Jahres verschlechterte sich bei den Inländern (und hier hauptsächlich nur bei Männern) die Beschäftigungssituation deutlich, während die Ausländerbeschäftigung sogar leicht beschleunigt anwuchs.

Betrachtet man die **längerfristige Entwicklung der Beschäftigung**, zeigt sich, daß die österreichische Wirtschaft im Zeitraum 1983 bis 1993 vor dem Hintergrund von insgesamt nahezu 300.000 neuen Arbeitsplätzen einen bedeutenden Strukturwandel bewältigen mußte, der mit einer ebenso deutlichen Umschichtung der unselbständig Beschäftigten verbunden war. (Siehe Tabelle 3, Seite 16.)

Während in der Land- und Forstwirtschaft und im Produktionsbereich insgesamt nahezu 55.000 Arbeitsplätze verloren gingen, erhöhte sich die Zahl der im Dienstleistungsbereich Beschäftigten um 350.200 (+ 22,2 %). Waren im Juli 1983 noch 41,0 % im Sekundär- und 57,6 % im Tertiärbereich beschäftigt, so waren es zehn Jahre später nur mehr 35,4 % bzw. bereits 63,5 %.

Die sektorale Dynamik betraf die Frauen stärker als die Männer. So gingen die Arbeitsplatzreduktionen im Produktionsbereich zum größten Teil zu Lasten der Frauen (83,9 %), aber auch die Zunahmen im Dienstleistungsbereich wurden zu immerhin 53,6 % von Frauen getragen.

Von den Rückgängen im Produktionsbereich waren vor allem die Branchen Bekleidung, Metall, Textilien, Nahrungsmittel und Bergbau betroffen. Die Hauptursachen lagen zum einen im teilweise in diesen Branchen gegebenen höheren Rationalisierungspotential und zum anderen in Wettbewerbsproblemen und generelleren Strukturproblemen bzw. -bereinigungen. Kräftige Beschäftigungszuwächse wies hingegen infolge der Förderungen des Wohnungsbaus und der öffentlichen Aufträge das Bauwesen auf.

Tabelle 3: Entwicklung der Beschäftigung

Wirtschafts- sektoren	Unselbständig Beschäftigte Juli 1993	Veränderung Juli 1983/93			
		insgesamt	a b s o l u t männlich	weiblich	relativ insgesamt
Primärsektor	31.766	- 5.548	- 4.433	- 1.115	- 14,9
Sekundärsektor ¹	1,075.605	- 49.324	- 7.953	- 41.371	- 4,4
Tertiärsektor	1,930.074	+ 350.241	+ 162.578	+ 187.663	+ 22,2
Sektorensomme insgesamt ²	3,037.445 3,138.592	+ 295.369 + 347.392	+ 150.192 + 150.153	+ 145.177 + 197.239	+ 10,8 + 12,4

¹ einschließlich Energie- und Wasserversorgung

² inkl. Karenzurlaubsgeldbezieher und Präsenzdienner mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis

Im Dienstleistungssektor gab es in nahezu allen Branchen Beschäftigungszunahmen, wobei diese in den Bereichen Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen/Interessenvertretungen, Handel, Realitäten, Gesundheit/Fürsorge und Fremdenverkehr besonders hoch ausfielen. Neben dem steigenden Anteil des Handels und des Fremdenverkehrs kommt hierin die enorme beschäftigungssichernde Funktion des öffentlichen Bereichs zum Ausdruck, in dem in den letzten 10 Jahren immerhin fast ein Viertel aller neuen Arbeitsplätze geschaffen wurde.

Auch die **Beschäftigungsentwicklung 1993** spiegelt – vor dem Hintergrund der Rezession – im wesentlichen die obengenannten langfristigen Veränderungen wider. (Siehe Tabelle 4, Seite 18.)

Von den produktiv Beschäftigten (ohne Karenzurlaubsgeldbezieher und Präsenzdienner) waren 0,9 % (26.900) Unselbständige in der Land- und Forstwirtschaft, 35,2 % (1,041.000) in Industrie und Gewerbe und 63,9 % (1,887.900) im Dienstleistungsbereich tätig.

Die dem langfristigen Trend entsprechenden Abnahmen im Produktionsbereich konnten jedoch im Gegensatz zu 1992 durch die Zuwächse im Dienstleistungsbereich nicht mehr vollständig wettgemacht werden. Die Industrie hatte mit einem Beschäftigungsrückgang von 6,4 % (33.100 Personen) die stärksten Arbeitsplatzverluste seit 1975 zu verzeichnen. Der Rückgang im Produktionsbereich betraf darüberhinaus überwiegend Männer (57,7 %), während im Dienstleistungsbereich nach wie vor der größere Teil der neugeschaffenen Arbeitsplätze von Frauen besetzt (60,9 %) wurde.

Von 1992 auf 1993 mußten alle Branchen des Produktionssektors mit Ausnahme des Bauwesens im Gefolge der Rezession Beschäftigungsrückgänge verzeichnen, die – dem langfristigen Trend entsprechend – in den folgenden Bereichen am stärksten ausfielen:

Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	– 18.100
Bekleidung, Bettwaren, Schuhe	– 4.500
Textilien, Textilwaren	– 4.200
Chemikalien, Gummi, Erdöl	– 2.500
Nahrungsmittel, Getränke, Tabak	– 2.400

Im Metallbereich kommt vor allem die europäische Stahlkrise und die Krise der deutschen Autoindustrie zum Tragen, während im Textil- und Bekleidungsbereich die Konkurrenz aus Ostasien und die Produktionsverlagerungen nach Osteuropa eine entscheidende Rolle spielen. Die Zahl der Beschäftigten im Bauwesens steigt trotz deutlich schwächer wachsender Bauinvestitionen nach wie vor leicht an (+ 2.300).

Im Dienstleistungssektor wurden in den meisten Branchen neue Arbeitsplätze geschaffen, wobei die größten Zuwächse ähnlich wie bei der mittelfristigen Dynamik – in folgenden Bereichen auftraten:

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung 1993

Wirtschafts- sektoren	Unselbständig Beschäftigte Juli 1993	Veränderung Juli 1983/93			
		insgesamt	a b s o l u t männlich	weiblich	relativ insgesamt
Primärsektor	26.884	- 894	- 653	- 241	- 3,2
Sekundärsektor ¹	1,041.024	- 35.749	- 20.620	- 15.128	- 3,3
Tertiärsektor	1,887.933	+ 28.783	+ 11.267	+ 17.515	+ 1,5
Produktiv Beschäftigte	2,955.841	- 7.860	- 10.004	+ 2.145	- 0,3
Präsenzdiener ²	14.957	- 694	- 694	0	- 4,4
KUG-Bezieher ²	84.112	+ 7.654	+ 64	+ 7.590	+ 10,0
insgesamt	3,054.910	- 900	- 10.635	+ 9.735	- 0,0

¹ einschließlich Energie- und Wasserversorgung

² Präsenz-/Zivildienstler und Karenzurlaubsgeldbezieher mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis

Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen, Interessenvertretungen	+ 17.700
Gesundheits- und Fürsorgewesen	+ 6.800
Realitäten; Rechts- und Wirtschaftsdienste	+ 3.800
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	+ 1.400
Unterrichts- und Forschungswesen	+ 1.200

Beschäftigungsrückgänge gab es hingegen in den Bereichen Geld- und Kreditwesen, im Versicherungsbereich sowie im Handel (insbes. Großhandel). Während im Handelsbereich vor allem der verstärkte Konkurrenzdruck den Beschäftigtenabbau bewirkte, war es im Bankenbereich die in den letzten Jahren teilweise überzogene Filialpolitik und der verstärkte Einsatz von Selbstbedienungsautomaten.

2.4 Arbeitslosigkeit

In Folge der Rezession und der dadurch verursachten Stagnation der Gesamtbeschäftigung (bzw. dem Rückgang der produktiven Beschäftigung) stieg die Zahl der Arbeitslosen 1993 drastisch an: Insgesamt waren rund 681.000 Personen (408.000 Männer, 272.000 Frauen) zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen, um knapp 54.000 mehr als im Jahr zuvor. Dies ist ein Anstieg, wie er etwa beim Beschäftigungseinbruch Anfang der achtziger Jahre zu beobachten war. Die Zahl der von Arbeitslosigkeit Betroffenen hat sich damit seit 1980, dem letzten „Vollbeschäftigungsjahr“ beinahe verdreifacht.

Die Ursachen für diese Entwicklung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Rezession hatte (zunächst) primär den Produktionsbereich erfaßt, die Beschäftigungsverluste in diesem Sektor konnten durch den merklich verlangsamt expandierenden Dienstleistungsbereich nicht wettgemacht werden.

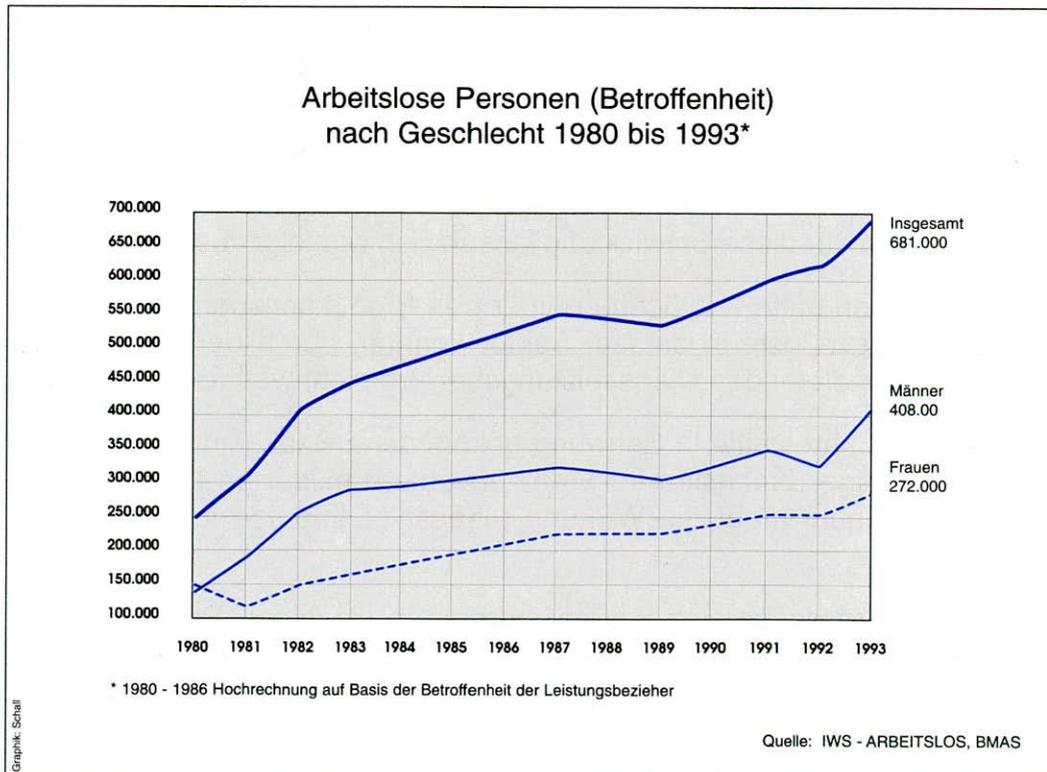
Die erst zu Jahresmitte in Schwung gekommene Baukonjunktur sowie die nur mehr mäßige Expansion im Fremdenverkehr milderten im Unterschied zum Vorjahr kaum mehr die Wirkung rezessiver Impulse im Produktionsbereich.

Im Dienstleistungsbereich waren überdies in einzelnen Branchen Strukturanpassungseffekte zu beobachten: So waren bemerkenswerterweise im Handel und im Bankenbereich Beschäftigungsrückgänge zu verzeichnen (Abbau struktureller Überkapazitäten im Handel, Korrektur der mittel- bis längerfristigen Expansionspolitik sowie der Kostenstruktur vor dem Hintergrund von Insolvenzen im Bankenbereich).

Die Entlastung des Arbeitsmarktes durch die Erweiterung der Karenzurlaubsbestimmungen (temporäre Abschöpfung des (aktuell auftretenden) weiblichen Arbeitskräfteangebotes) hatte noch 1992 die Konkurrenz um Arbeitsplätze nachhaltig entschärft. Dieser Effekt verlor etwa ab Mitte 1993 weitgehend an Gewicht.

Vor dem skizzierten Hintergrund überrascht die **geschlechtsspezifische Entwicklung** 1993 keineswegs. Rückblickend betrachtet zeigt sich zunächst, daß im Zuge der Rezession Anfang der achtziger Jahre (verknüpft mit starken Beschäftigungsverlusten im Produktionsbereich) insbesondere bei den Männern ein massiver Anstieg der Betroffenheit zu beobachten war, der Zuwachs verlagerte sich dann aber seit etwa Mitte der achtziger Jahre stärker zu den Frauen (bzw. auch generell zu den Dienstleistungsberufen) hin. Diese ungünstigere Entwicklung bei den Frauen wurde 1990/91 zunächst gestoppt und kehrte sich seit 1992 gewissermaßen wieder um.

Graphik 2:

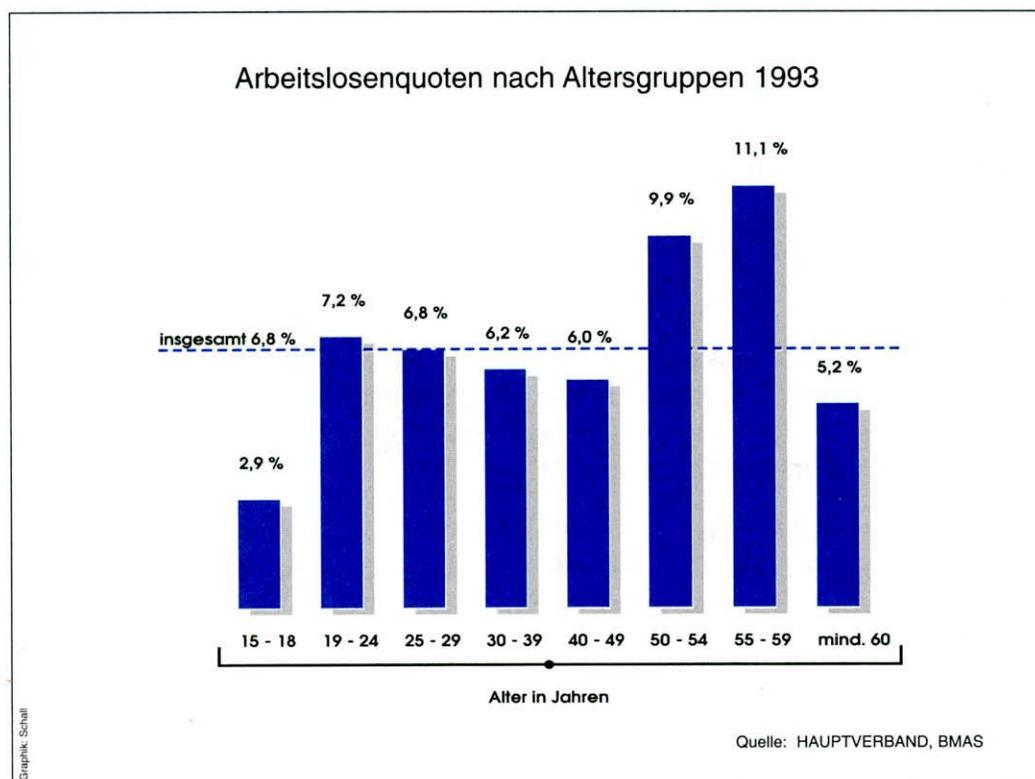


Der kräftige **Anstieg bei den Männern** (+ 37.000) ist zweifelsohne auch (aber nicht nur) eine Folge der bereits seit 1991 zu beobachtenden rezessiven Entwicklung im (männerdominierten) Produktionsbereich, die beinahe alle Branchen, insbesondere aber den Metallbereich erfaßte.

Die Gründe für die im Unterschied zum Vorjahr **stark steigende Frauenarbeitslosigkeit** (+ 17.000) wurden ebenfalls bereits weiter oben skizziert. Die arbeitsmarktentlastenden Wirkungen des 2. Karenzurlaubsjahres kamen zunehmend weniger zum Tragen, das zudem abgeschwächte Wachstum des Tertiärsektors milderte die Angebotskonkurrenz in weiten Teilen dieses Sektors nicht im gewünschten Ausmaß. Schlußendlich ist auf die hohen Beschäftigungsverluste im (frauendominierten) traditionellen Konsumgüterbereich (insbesondere Textil-, Bekleidungsbereich) zu verweisen.

Der Anstieg der Arbeitslosenzahl 1993 entfiel zu rund einem Viertel auf Ausländer. Damit ist die **Zahl der ausländischen Arbeitslosen erneut stark gestiegen**, und zwar um rund 13.000 (+ 13,2 %, 1992: + 9,0 %), wobei der stärkere Anstieg der leistungsbeziehenden Ausländer (+ 14.178 oder + 18,9 %) ein Indiz für die anhaltende Konkurrenzierung innerhalb der ausländischen Arbeitskräfte sein dürfte.

Graphik 3:



Mit Ausnahme der 15- bis 18jährigen wurden 1993 **alle Altersgruppen von der steigenden Arbeitslosigkeit erfaßt**. Dabei konzentrierte sich der Anstieg der Betroffenheit in hohem Maße auf die mittleren Altersgruppen (25- bis 49jährige). Daneben setzte sich der bereits während der gesamten achtziger Jahre zu beobachtende (statistisch allerdings erst seit etwa 1989 deutlich sichtbare) kräftige **Anstieg der Altersarbeitslosigkeit** fort. Die weitere Verschärfung der Situation dieses Personenkreises im Zuge der Rezession (Anstieg der Betroffenheit: + 14,2 %), resultiert in stark überdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten von leicht unter bzw. über 10 %.

Das gestiegene Arbeitsplatzrisiko von älteren Arbeitnehmern wird bei einer Betrachtung der Betroffenheitsquoten im Zeitraum 1987–1993 (von der beginnenden Konjunkturbelebung 1987 über das Hochkonjunkturjahr 1989 bis hin zur Rezession 1993) deutlich:

Tabelle 5: Betroffenheitsquote nach dem Alter

Alter	Betroffenheitsquote (%) ¹			
	1987	1990	1992	1993
15–18	15,5	13,8	13,4	14,2
19–24	29,5	27,3	27,7	29,6
25–29	21,8	21,7	21,8	23,2
30–39	17,1	17,0	17,7	19,0
40–49	13,7	13,6	15,1	16,5
50 und älter	13,8	15,1	18,4	20,6
Insgesamt	18,8	18,3	19,3	20,8

¹ Betroffenheitsquote: Arbeitslose (= Betroffene) in % des unselbständigen Arbeitskräftepotentials

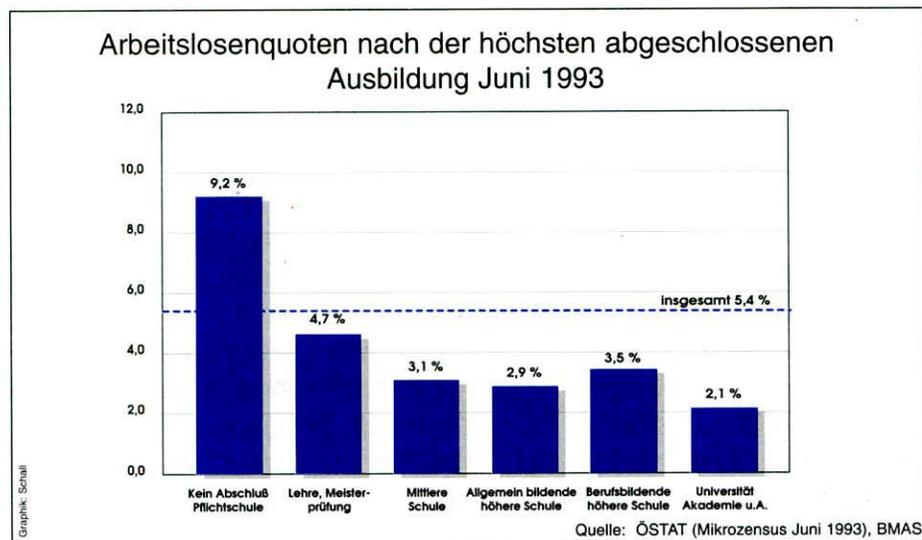
Einmal arbeitslos, erweisen sich zudem die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser als überaus schlecht (von einigen wenigen Bereichen abgesehen), was in der langen und von Jahr zu Jahr steigenden Dauer der Arbeitslosigkeit zum Ausdruck kommt.

Insgesamt ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit nur zu etwa 57 % durch einen Anstieg bei der Zahl der Betroffenen zurückzuführen. In relativ hohem Maße ist die Bestandsausweitung damit die Folge **verschlechterter (Wieder-) Beschäftigungschancen**, die eben zu einem längeren Verbleib der Arbeitslosen im Arbeitslosenregister führen.

Die überwiegende Mehrzahl der Arbeitslosen verfügt über keine über Pflichtschule oder Lehre hinausgehende Ausbildung. Der Anteil dieser beiden Ausbildungskategorien an allen Arbeitslosen betrug 1993 rund 85 % (Pflicht-

schule: 44,5 %, Lehre: 40,4 %). Damit liegt er im übrigen spürbar über dem Anteil, der im gesamten Arbeitskräftepotential gegeben ist (68,9 %). Der enge Konnex zwischen Ausbildung und Arbeitslosenquote ist im übrigen augenscheinlich: Die Quote nimmt mit steigender Qualifikation deutlich ab.

Graphik 4:



2.4.1 Sektorale Arbeitslosigkeit

Die zuvor dargestellte Beschäftigungsentwicklung des Jahres 1993 spiegelt sich in der Veränderung der Struktur der Arbeitslosigkeit wider. Als Folge der Rezession, die zunächst primär die Produktion erfaßte, stieg die Zahl der Arbeitslosen in Sekundärsektor am stärksten an (+ 30.000). Besonders betroffen waren neben dem Metallsektor und dem Bauwesen die Bereiche Textil, Holzbe- und -verarbeitung und der Chemiesektor, auf die zusammen knapp 90 % des Anstieges entfielen. Neben dieser branchenspezifischen Konzentration ist die geschlechtsspezifische kaum weniger ausgeprägt: rund 84 % des Anstieges im („männerdominierten“) Sekundärsektor entfiel auf Männer.

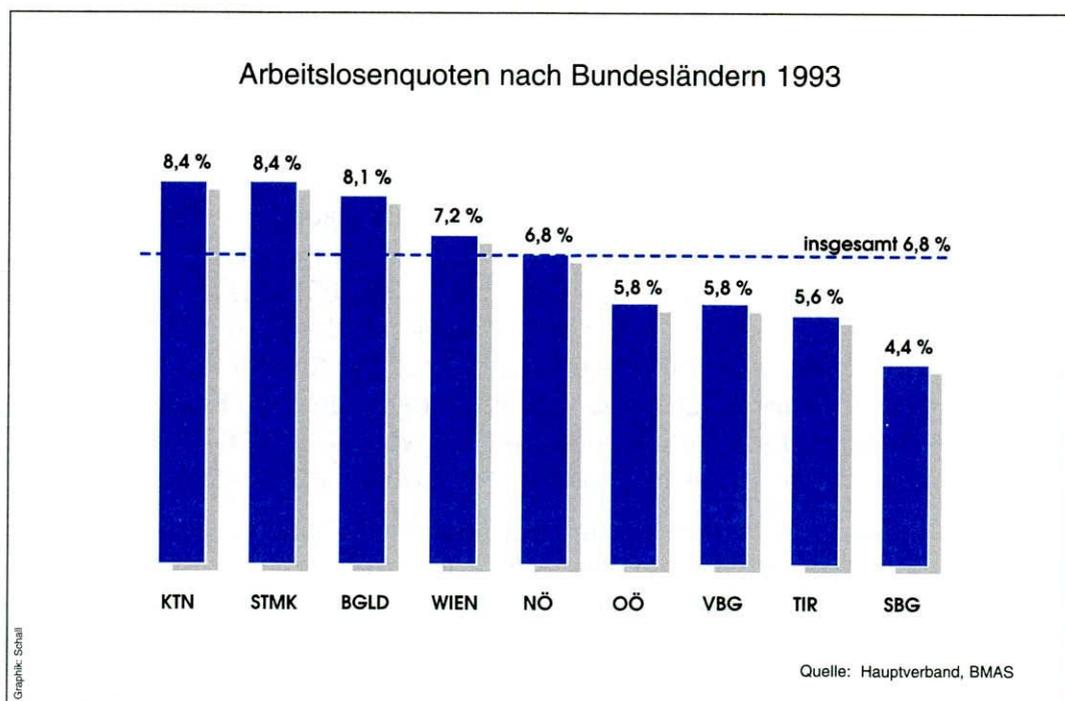
Aber auch im Tertiärsektor führte das deutlich abgeschwächte Beschäftigungswachstum bei steigender Angebotskonkurrenz zu einem erheblichen Anstieg der Betroffenen (+ 23.000). Ähnlich wie im Produktionsbereich zeigt sich auch hier eine ausgeprägte Konzentration des Anstiegs auf einige wenige Branchen (knapp 70 % des Anstiegs entfielen auf die Bereiche Handel, Fremdenverkehr und Verkehr).

Die **Arbeitslosenquote** war auch 1993 im Primärsektor mit 14,2 % mit weitem Abstand am höchsten; aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl jedoch von untergeordneter Bedeutung. Der Sekundärsektor (8,8 %) sowie der Tertiärsektor (5,5 %) lagen – wenngleich in sehr unterschiedlichem Maße – deutlich darunter. Klammert man allerdings in diesen beiden Sektoren die Saisonbranchen aus der Betrachtung aus – knapp 40 % der Arbeitslosen waren 1993 vor ihrer Arbeitslosigkeit in einer der Saisonbranchen tätig – tritt die weitaus ungünstigere Situation des Produktionsbereiches (ohne Bauwesen: 7,7 %) gegenüber dem Tertiärsektor (ohne Tourismus: 4,3 %) noch deutlicher zum Vorschein.

2.4.2 Regionale Arbeitslosigkeit

Eine regionale Betrachtung zeigt, daß die Arbeitslosenquote in allen Bundesländern deutlich angestiegen ist. Der mit der Rezession verknüpfte drastische Nachfrageausfall im exportorientierten Sachgüterbereich als eine der Hauptursachen für die verschlechterte Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage hat jedoch insbesondere die Bundesländer Oberösterreich, Vorarlberg, Steiermark sowie einzelne Regionen Niederösterreichs betroffen. In diesen vier Bundesländern war dann auch ein deutlicher, größtenteils überdurchschnittlicher Anstieg der Arbeitslosenzahl zu registrieren.

Graphik 5:



Daß der Süden Österreichs jener Landesteil ist, der den impulssetzenden Kräften am entferntesten liegt und arbeitsmarktpolitisch besonderer Aufmerksamkeit bedarf, wird am hohen Niveau der Arbeitslosigkeit in der Steiermark und in Kärnten deutlich.

Die Graphik unterstreicht überdies die in mehrerer Hinsicht ungünstige Arbeitsmarktsituation in Wien (stark schrumpfende Industriebereiche, Rückgang der Beschäftigung in den privaten Dienstleistungen, hohe Altersarbeitslosigkeit und – damit verknüpft – hoher Anteil an Langzeitarbeitslosen u.a.m.).

Das stark gestiegene Niveau der Arbeitslosigkeit in Vorarlberg, wo bis 1992 stets die niedrigste Arbeitslosenquote registriert werden konnte, ist vor allem das Resultat massiver Freisetzungen im Produktionsbereich (insbesondere in der Textilindustrie, aber auch im Metallsektor) und den überaus ungünstigen Wiederbeschäftigungschancen.

3. Prognose der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung

3.1 Konjunkturentwicklung 1994/95

(Die im folgenden dargestellte Wirtschaftsvorschau basiert auf der Konjunkturprognose des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung vom September 1994)

Die österreichische Wirtschaft ist im 1. Halbjahr 1994 mit + 2,7 % kräftig gewachsen. Die ausgeprägte Belebung stützt sich vor allem auf den Export, die Investitionstätigkeit und den Wohnbau. Nach der günstigen Entwicklung im bisherigen Jahresverlauf wird die Wachstumsprognose für 1994 mit 2,8 % veranschlagt.

Für 1995 wird angesichts der eher dämpfenden Effekte, die von der Budgetkonsolidierung in Österreich und der fiskalpolitischen Restriktion in Deutschland ausgehen, und der im Vergleich zu 1994 geringeren Zahl der Arbeitstage ein Wachstum von 3 % angenommen.

Die Konjunkturerholung in Europa hat sich auf die österreichischen Warenexporte 1994 deutlich positiv ausgewirkt. Im Jahresdurchschnitt wird mit einer realen Ausfuhrsteigerung um 6,7 % gerechnet.

Im Gefolge der guten Exportkonjunktur und der Verbesserung der Ertragslage ist die Investitionstätigkeit diesmal bereits früh im Konjunkturaufschwung angesprungen: Im 1. Halbjahr 1994 wurde um 12 % mehr in Ausrüstungsgüter investiert als im Vorjahr. Mit anhaltend hoher Investitionsneigung ist dank verbesserter Ertragslage und Kapazitätsauslastung auch im Jahr 1995 zu rechnen, zumal der EU-Beitritt das Vertrauen der Investoren festigen wird.

Die außerordentlich lebhafteste Wohnbautätigkeit rundet das freundliche Konjunkturbild ab. Die Zahl der fertiggestellten Wohnungen übersteigt jene der achtziger Jahre weit. Der Wohnbauboom wird auch 1995 nicht abreißen.

Trotz der zuletzt gestiegenen Inflationsrate gibt der Preisauftrieb nicht mehr Anlaß zur Sorge. 1994 ist die Teuerung mit 2,9 % um gut 1/2 Prozentpunkt niedriger als 1993, und für 1995 ist – insbesondere aufgrund der im Gefolge des EU-Beitritts spürbar sinkenden Preise im Nahrungsmittelbereich sowie des generell stärkeren Konkurrenzdrucks – mit einem weiteren Rückgang auf 2,5 % zu rechnen.

Tabelle 6: Hauptergebnisse der Wifo-Konjunkturprognose, September 1994

	1991	1992	1993	1994	1995
Brutto-Inlandsprodukt					
Real	+ 2,7	+ 1,6	- 0,3	+ 2,8	+ 3,0
Nominell	+ 6,7	+ 5,9	+ 3,6	+ 5,6	+ 5,8
Privater Konsum, real	+ 2,9	+ 1,8	+ 0,8	+ 2,2	+ 2,3
Brutto-Anlageinvestitionen, real	+ 5,1	+ 2,7	- 2,0	+ 6,0	+ 5,7
Ausrüstungsinvestitionen, real	+ 4,7	- 0,9	- 6,1	+ 8,0	+ 8,0
Bauinvestitionen, real	+ 5,1	+ 5,5	+ 0,8	+ 4,5	- 4,0
Warenexporte					
Real	+ 3,0	+ 2,1	- 3,8	+ 6,7	+ 6,5
Nominell	+ 2,8	+ 1,8	- 4,2	+ 7,6	+ 8,6
Warenimporte					
Real	+ 6,0	+ 1,3	- 3,9	+ 8,0	+ 6,0
Nominell	+ 6,4	+ 0,3	- 4,9	+ 8,5	+ 7,6
Handelbilanzsaldo, in Mrd. S	- 112,9	- 106,4	- 97,7	- 110,7	- 113,9
Leistungsbilanzsaldo, in Mrd. S	+ 0,8	- 1,6	- 10,6	- 20,2	- 30,1
Sekundärmarktrendite (Bund), in %	8,6	8,3	6,6	6,7	7,4
Verbraucherpreise	+ 3,3	+ 4,1	+ 3,6	+ 2,9	+ 2,5
Arbeitslosenquote					
In % der Unselbständigen ¹	5,8	5,9	6,8	6,5	6,4
In % der Erwerbspersonen ²	3,5	3,6	4,3	4,3	4,2
Unselbständige Beschäftigte³	+ 2,0	+ 0,8	- 0,3	+ 0,6	+ 0,9

¹ Laut Arbeitsamtsstatistik

² Laut Mikrozensus

³ Ohne Präsenzdienler und Bezieher von Karenzurlaubsgeld

Gewisse Inflationsrisiken bedeuten allerdings die internationalen Rohwarenpreise sowie der (derzeit niedrige) Dollarkurs. Auch von den Lohnkosten geht bei anziehender Konjunktur wieder stärkerer Druck auf die Preise aus. Die Lohnstückkosten in der Gesamtwirtschaft dürften 1995 mit knapp + 2 % mäßig steigen, aber stärker als 1994.

Die preisbestimmte Wettbewerbsfähigkeit Österreichs – gemessen an den Lohnstückkosten der Industrie – dürfte sich 1994 und 1995 gegenüber Deutschland geringfügig verschlechtern. Im Vergleich zum Durchschnitt der Handelspartner ist 1994 eine Verbesserung zu erwarten, mittelfristig schlagen jedoch die Verluste durch, die Österreich durch die Abwertung anderer Währungen erleidet.

Eine besondere Herausforderung an die Wirtschaftspolitik ist die Leistungsbilanz. Nach mehreren Jahren problemloser Entwicklung zeichnet sich eine Passivierungstendenz ab: Die Leistungsbilanz wird 1994 ein Defizit von rund 20 Mrd.S aufweisen, das im nächsten Jahr infolge der Nettozahlungen an die EU auf etwa 30 Mrd.S steigen dürfte.

Die Problematik der Leistungsbilanzentwicklung resultiert aus einem kräftigen Rückgang der Überschüsse der Reiseverkehrsbilanz. Wegen des erheblichen Zuwachses der Auslandsausgaben der Österreicher und der konjunktur- wie strukturbedingten Schwächen der österreichischen Fremdenverkehrswirtschaft (schwache Entwicklung der verfügbaren Einkommen in Deutschland bzw. Entwicklung der relativen Preise) können auch mittelfristig die Aktiva der Reiseverkehrsbilanz die Passiva der Handelsbilanz in nur geringerem Ausmaß als früher ausgleichen.

Eine wichtige mittelfristige Determinante der Leistungsbilanzprobleme ist deshalb die Verschlechterung der preisbestimmten Wettbewerbsfähigkeit seit der Abwertungswelle in europäischen Konkurrenzländern. Die österreichische Industrie kann dies durch höhere Produktivitätssteigerung teilweise wettmachen, der Tourismus wird davon jedoch in stärkerem Ausmaß getroffen. Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung regt daher zur Kompensation der Wettbewerbsnachteile gegenüber den Abwertungsändern maßvolle Preis- und Lohnsteigerungen an. Ein zusätzliches Problem für die Leistungsbilanz liegt in der hohen Importneigung der Investitionsgüternachfrage, die bei jedem Investitionsboom zutage tritt.

Die Passivierung der Leistungsbilanz ist auch eine Folge der – relativ zum Ausland – raschen Steigerung der Binnennachfrage. Die starke Inlandsnachfrage spielte bereits 1993 eine wichtige konjunkturstabilisierende Rolle. In der jetzt guten Wirtschaftslage können und werden deutliche Maßnahmen der Budgetkonsolidierung in den Mittelpunkt der Wirtschaftspolitik rücken.

Der Arbeitsmarkt hat diesmal relativ rasch auf die Konjunkturbelebung reagiert. Seit Anfang 1994 hat die Beschäftigung saisonbereinigt wieder steigen-

de Tendenz. Im Jahresdurchschnitt 1994 wird es 18.000, 1995 27.000 zusätzliche Arbeitsplätze geben. Der Beschäftigungszuwachs konzentriert sich auf Dienstleistungen und Baugewerbe.

Die Arbeitslosigkeit sinkt von hohem Niveau. 1994 dürften im Jahresdurchschnitt rund 214.000 Arbeitslose vorgemerkt sein, um etwa 8.000 weniger als im Vorjahr. 1995 wird die Arbeitslosenquote im Zuge des Konjunkturaufschwungs weiter auf 6,4 % der Unselbständigen zurückgehen. Die Arbeitslosenquote laut Mikrozensus (d.h. in Prozent der Erwerbspersonen) wird sich 1995 etwas über der 4 %-Marke bewegen. Das Ausmaß des Rückgangs der Arbeitslosigkeit wird wesentlich davon abhängen, wie stark das Angebot an in- und ausländischen Arbeitskräften zunimmt.

3.2 Längerfristige Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt

(Dieser Abschnitt basiert auf der Studie „Sektorale und Regionale Arbeitsmarktentwicklung“ von R. Löffler, Synthesis Forschungsgesellschaft, 12/1994)

Durch den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union und der anhaltenden Konkurrenz aus den zentral- und osteuropäischen Reformländern auf niedrigem Preisniveau wird die österreichische Wirtschaft in den kommenden Jahren deutlichen strukturellen Veränderungen unterworfen sein; mit entsprechenden Konsequenzen für den Arbeitsmarkt.

Der Arbeitsmarkt wird daher in den Jahren 1995 – 1999 verstärkt durch strukturelle Komponenten bestimmt sein. Auch wenn die Entwicklung insgesamt durch den Konjunkturaufschwung sowie durch eine entsprechende Politik auf Makroebene erleichtert und unterstützt wird, besteht doch die Gefahr, daß es im Zuge dieses Prozesses zu sektoralen, regionalen, aber auch personengruppenspezifischen Problemen kommen wird.

In Österreich betrifft dies zum einen Betriebe des Bergbaus und der Grundstoffindustrie, die veraltete Technologien verwenden bzw. aufgrund zu hoher Kosten für Transport und Nutzbarmachung von Energie und Rohstoffen international kaum konkurrenzfähig sind. Zum anderen wird die Stahlerzeugung, die unter ähnlichen Kostenstrukturen wie der Bergbausektor operiert, aufgrund der Kapazitätseinschränkungen in der Europäischen Union an Exportvolumen einbüßen.

Aber auch andere, traditionelle Produktionsbereiche werden in den nächsten Jahren verstärkt mit Strukturproblemen konfrontiert sein. Dies trifft vor allem auf den bisher relativ geschützten Bereich der Nahrungs- und Genußmittelindustrie zu, wo verstärkte Konkurrenz und das sinkende Niveau der Verbraucherpreise zu einem starken Anpassungsdruck auf die Betriebe führen. Dieser kann nur

zum Teil durch staatliche Ausgleichszahlungen aufgefangen werden, und auch bei erheblichen Produktivitätssteigerungen werden Einbußen bei den Marktanteilen nicht zu verhindern sein.

Der langjährige Strukturbereinigungsprozeß, dem die Textil- und Bekleidungsindustrie unterworfen ist, wird sich auch in den nächsten Jahren fortsetzen. Diese Betrieben sind durch arbeits- und damit lohnkostenintensive Produktionsverfahren auf relativ niedrigem Qualifikationsniveau gekennzeichnet, die sich in einem überhohen Frauen- und Ausländerbeschäftigungsanteil widerspiegeln. Trotzdem liegen die Arbeitskosten deutlich, zum Teil sogar im Verhältnis 1:10, über jenen der mittel- und osteuropäischen Nachbarländer.

Es muß daher damit gerechnet werden, daß sowohl Betriebe des Montan- und Grundstoffsektors als auch der Bekleidungsindustrie in den nächsten Jahren einem erhöhten Stilllegungsrisiko ausgesetzt sind, da die für Restrukturierungen notwendigen Investitionen aufgrund der schwachen Eigenkapitalausstattung (im Falle der Bekleidungsindustrie) bzw. der hohen Investitionskosten (im Falle der Schwerindustrie) nicht eigenfinanziert werden können, und notwendige Investoren für Betriebe mit erheblichen Standortnachteilen kaum zu finden sein werden. Selbst wenn die Umstrukturierung erfolgreich verläuft, ist durch die Umstellung von Massenproduktion auf Spezial- bzw. Nischenproduktion und damit verbundenen kleinerer Nachfrage mit dem Verlust von Arbeitsplätzen zu rechnen.

Ein besonderes Problem für diese Strategie der Produktdifferenzierung stellt jedoch das dafür erforderliche Qualifikationspotential der Arbeitskräfte dar, das in diesen Betrieben (bzw. in jenen Regionen, in denen der Montan- und Bekleidungssektor eine dominierende Rolle spielt) nicht im ausreichenden Maß vorhanden ist. Die sektoralen Arbeitsplatzverluste werden daher mit Sicherheit auch zu regionalen Beschäftigungseinbrüchen führen.

Als gefährdete Regionen sind vor allem die Schwer- und Grundstoffindustrieregionen in der Ober- und Weststeiermark und im südlichen Niederösterreich sowie die durch alte Industriestandorte geprägten ländlichen Problemgebiete des Grenzlandes (nördliches Ober- und Niederösterreich), im Südburgenland und der Oststeiermark anzusehen.

Neben den aufgezeigten voraussichtlichen Beschäftigungsverlusten in Problemsektoren und -regionen lassen die Integration in den Binnenmarkt und die strukturellen Veränderungen der Wirtschaft auch positive Beschäftigungseffekte erwarten. Dies gilt für einige Branchen des Produktionssektors – wie etwa der Holzverarbeitung, der qualitativ hochwertigen Metallverarbeitung und des Bauwesens, wo für die laufende Programmplanungsperiode mit steigenden Beschäftigungszahlen gerechnet werden kann – sowie für weite Bereiche des Dienstleistungssektors. Mit Ausnahme des Handels sind von diesem Wirtschaftssektor deutliche Wachstumsimpulse für die Beschäftigung zu erwarten, in besonderem Maße jedoch von den Bereichen Gesundheit und

Fürsorgewesen, Kultur und Freizeit, Umweltschutz, Kommunikationsmedien, wirtschaftsnahe Dienstleistungen sowie Forschung und Entwicklung.

Probleme der Beschäftigungsanpassung

Das zentrale Problem der Beschäftigungsanpassung in den genannten Krisensektoren ist die Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. In den Betrieben der Montan- und Grundmetallindustrie ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil von älteren Arbeitnehmern beschäftigt, die entweder über keine oder nur geringe formale Qualifikation verfügen. Seit Ende der siebziger Jahre wurden Personalreduktionen zwar überwiegend zu Lasten älterer Arbeitnehmer durchgeführt – wobei spezifische Krisenregionsregelungen (Sonderunterstützung, längere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, Pensionsbevorschussung) seitens der Öffentlichen Hand zur Abfederung dieser Maßnahmen bereitgestellt wurden.

Da diese Kündigungspolitik jedoch im wesentlichen keine Auswirkungen auf die strukturellen Probleme dieser Sektoren hatte, sind nunmehr auch Personen im Haupterwerbsalter (also zwischen 25 und 50 Jahren) in diesen Branchen mit einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko konfrontiert. Größtenteils entsprechen jedoch die Qualifikationsprofile dieser Arbeitnehmer nicht den Anforderungsprofilen der potentiellen Arbeitsplätze in expandierenden Betrieben des Produktionssektors.

In der Textil- und Bekleidungsindustrie sind vor allem unqualifizierte weibliche Arbeitskräfte beschäftigt, die im Falle einer Betriebsstillegung oder eines Personalabbaus weder über die entsprechenden Qualifikationen noch über die erforderliche regionale Mobilität verfügen, um ein neues Beschäftigungsverhältnis aufnehmen zu können. Die Beschäftigungsverluste im Bekleidungssektor führen daher ohne entsprechende begleitende Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zu einer verstärkten Ausgrenzung dieser Arbeitnehmerinnen aus dem Arbeitsmarkt.

Gerade in jenen Regionen, in denen der Montan- und Grundstoffsektor bzw. die Bekleidungsindustrie bisher eine dominierende Stellung einnahmen, ist zu erwarten, daß die Strukturveränderungen und Betriebsstillegungen ohne entsprechende gegensteuernde Maßnahmen zu einem Absinken der Erwerbsbeteiligung und zu einer verstärkten Abwanderung in Industriezentralräume oder nach Wien führen werden. Dies auch deshalb, da die alten Industriegebiete bzw. peripheren Regionen in ihrer jetzigen Struktur nur bedingt als Standorte für spezialisierte Produktionsbetriebe oder produktionsnahe Dienstleistungsunternehmen fungieren können.

Das Hauptproblem liegt dabei in der bereits zuvor angesprochenen ungenügenden Qualifikationsstruktur des regionalen Arbeitskräfteangebotes. Der für eine Politik der betrieblichen und regionalen Diversifizierung erforderliche er-

höhte Bedarf an Arbeitskräften mit speziellen fachlichen Qualifikationen im Produktionsbereich und im Bereich der Führungs-, Verwaltungs- und Vertriebsfunktionen kann derzeit im allgemeinen nur unzureichend abgedeckt werden. Die Standortnachteile gegenüber den wirtschaftlichen Zentralräumen – die vor allem aufgrund der Konzentration der Ausbildungseinrichtungen im allgemeinen über ein ausreichendes Arbeitskräftepotential verfügen – können daher kaum ausgeglichen werden.

Gelingt es jedoch nicht, diese Standortnachteile auszugleichen und insbesondere bestehende Arbeitsplätze zu erhalten, werden sich die aufgrund der fehlenden Einkommensmöglichkeiten bereits bestehenden Pendel- und Abwanderungstendenzen weiter verstärken.

3.3 Veränderte Qualifikationsanforderungen

Die strukturellen Veränderungen der österreichischen Wirtschaft bedeuten für tausende Arbeitnehmer in den nächsten Jahren massive berufliche Veränderungen mit entsprechenden Umschulungs- und Weiterbildungsanforderungen. Dies gilt natürlich in besonderem Maße für die Beschäftigten in den zuvor skizzierten Problembereichen.

Diese strukturellen Veränderungen finden jedoch vor dem Hintergrund neuer, grundsätzlicher Entwicklungen in der Organisation inner- und zwischenbetrieblicher Abläufe statt, die in den nächsten Jahren weitreichende Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der Arbeitskräfte und damit auf die Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben werden:

- Die unmittelbar produktionsorientierten, technisch-handwerklichen Fähigkeiten verlieren gegenüber dienstleistungs- bzw. marktorientierten Kenntnissen an Bedeutung; darüberhinaus treten produktionsnahe allgemeine Wissensbereiche wie Technik, Ökonomie, Marketing und Rechtsfragen zunehmend in den Vordergrund.
- Neue Arbeitstechniken, insbesondere der Einsatz von neuen Technologien und Werkstoffen (und den damit verbundenen Verfahren, Prüf- und Meßmethoden) sowie der Datenverarbeitung und der Telekommunikation führen auch in traditionellen Arbeitsbereichen zu massiven Veränderungen an die Qualifikationsanforderungen der Arbeitskräfte.
- Der Umgang mit Informationen, von fachlichen, juristischen, wirtschaftlichen Bereichen über die Gestaltung der Informationsflüsse im Betrieb bis hin zum Aufbau eigener, kundenorientierter Informationsnetze nimmt zunehmend einen zentralen Stellenwert in der Hierarchie betrieblicher Entscheidungen ein.

- Auf Basis der neuen technologischen Möglichkeiten entstehen neue inner- und interbetriebliche Organisationsformen. Eines der wesentlichen Elemente dabei ist die Arbeitsteilung zwischen verschiedenen Unternehmen oder Einheiten eines Unternehmens, oft über weite Distanzen, auf Grundlage einer zunehmenden Spezialisierung der einzelnen Standorte. Standortbezogene Vorteile sind über die modernen Wege der Telekommunikation und der Datenverarbeitung sowie über gut ausgebaute Transportnetze zu einem gemeinsamen System der Produktions- oder Dienstleistungserstellung zusammengeschlossen.
- Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen bieten Formen der flexiblen Spezialisierung neue Chancen, d.h. die Spezialisierung auf einen Teilbereich in horizontal oder vertikal organisierten Unternehmensgefügen, wobei die rasche Umstellung auf neue Anforderungen zu einem zentralen Faktor wird. Kern dieser Strategie ist die entsprechende Qualifikation der Arbeitskräfte.
- In den Unternehmen selbst werden Entscheidungshierarchien verflacht, es treten neue Organisationsformen mit dezentralisierten, eigenverantwortlichen Entscheidungsstrukturen (Lean Management, Quality-Circles, Projektgruppen) in den Vordergrund, die Fähigkeiten wie organisatorisches Denken, soziale Kompetenz, Teamarbeit u.ä. erfordern.
- Der Beitritt zum Binnenmarkt, aber auch darüberhinaus die Globalisierung der Wirtschaft, erfordern die verstärkte Zusammenarbeit in Form von Kooperationen, Joint Ventures oder Direktinvestitionen. Die Internationalität des Wissens und die Fähigkeit zur Kommunikation über sprachliche und kulturelle Grenzen hinweg gewinnen damit entscheidend an Bedeutung.

Die Fähigkeit und die Bereitschaft zum Umgang mit diesen Veränderungen und damit die Motivation und Eigenverantwortlichkeit zur Weiterbildung werden zu zentralen Anforderungen an die Arbeitnehmer. „Klassische“ Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Genauigkeit, Ordnung sowie Team- und Kommunikationsfähigkeit rücken aufgrund der erforderlichen Exaktheit unternehmerischer Abläufe in den Vordergrund.

Bei der Qualifikation im engeren Sinne wird die Bedeutung von fachübergreifendem Basiswissen, von „Schlüssel- und Querschnittsqualifikationen“ sowie von Sprachkenntnissen zu einem wesentlichen Faktor.

Insgesamt erfordern die dargestellten Entwicklungen eine Intensivierung der berufs- bzw. beschäftigungsbegleitenden Weiterbildung. Die starre Abfolge von Ausbildung und Erwerbstätigkeit wird aufgeweicht, Lernen muß grundsätzlich auch während des Berufslebens stattfinden.

Neben den bereits dargestellten Anforderungen an die Arbeitskräfte ist jedoch auch ein Umdenken auf Unternehmensseite von entscheidender Bedeutung. Berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung muß als Investition in die

Zukunftschancen des Unternehmens gesehen und daher entsprechend gefördert werden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen müssen die Anforderungen an die Qualifikation ihrer Mitarbeiter im Sinne einer strategischen Planung besser analysieren und entsprechende Umsetzungsschritte realisieren.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildungssysteme sind Veränderungen vor allem im Hinblick auf die erforderliche Flexibilisierung der Ausbildungsangebote und -möglichkeiten (modulare Systeme) erforderlich. Diese müssen besonders auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen abgestimmt werden.

Längerfristig wird auch ein gesamtgesellschaftlicher Konsens zur Aus- und Weiterbildung gefunden werden müssen, wie er im Bereich der Schul- und Lehrausbildung sehr erfolgreich besteht.

4. Organisation und Schwerpunkte der Arbeitsmarktpolitik

4.1 Die Organisation der Arbeitsmarktpolitik

Die Bundesverfassung legt die Zuständigkeit des Bundes für die Arbeitsmarktpolitik fest; mit der Vollziehung aller damit in Zusammenhang stehenden Aufgaben war bis Ende Juni 1994 die Arbeitsmarktverwaltung als dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales nachgeordnete Behörde beauftragt.

1990 wurde die Reform der bisherigen Strukturen beschlossen, um jene Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Leistungsfähigkeit der österreichischen Arbeitsmarktpolitik verbessern und den gegenwärtigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden.

Die Arbeitsmarktverwaltung wurde daher mit 1.7.1994 aus der unmittelbaren Bundesverwaltung ausgegliedert und als eigene Rechtsperson in Form eines öffentlich-rechtlichen Dienstleistungsunternehmens unter der Bezeichnung ARBEITSMARKTSERVICE neu organisiert. Die mit dieser Strukturreform verbundenen Ziele sind:

- die Ermöglichung von raschen und flexiblen Eingriffen in das Arbeitsmarktgeschehen durch Dezentralisierung von Entscheidungskompetenzen, Flexibilisierung des Ressourceneinsatzes und Erweiterung des Dispositionsspielraumes auf regionaler Ebene;
- die stärkere Einbindung der Interessenvertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Entscheidungsstrukturen und in die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik;
- eine Verbesserung der aktiven Arbeitsmarktpolitik, besonders für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personen;
- eine Entlastung des Arbeitsmarktservice von Angelegenheiten, die nicht den Kernaufgaben der Arbeitsmarktpolitik zurechenbar sind (Transferleistungen zur Erleichterung des Pensionseintrittes und bei Elternschaft, Kontrolle der illegalen Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften und der Arbeitskräfteüberlassung u.a.).

4.1.1 Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales ist im hoheitlichen Bereich weiterhin oberstes Organ. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik umfaßt seine

Zuständigkeit arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben, die Aufsicht und Bewertung der Tätigkeiten des Arbeitsmarktservice und die Genehmigung grundsätzlicher finanzieller Angelegenheiten (im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen).

4.1.2 Das Arbeitsmarktservice

Die zentralen Aufgaben des Arbeitsmarktservice sind:

- die Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Beratung, Vermittlung, Förderung) mit dem Ziel, zur Wiedererlangung der Vollbeschäftigung und zur Verhütung von Arbeitslosigkeit beizutragen;
- die Prüfung und Auszahlung von Lohnersatzleistungen im Rahmen der passiven Arbeitsmarktpolitik;
- ordnungspolitische Aufgaben, wie die Zulassung von ausländischen Arbeitskräften zum Arbeitsmarkt.

Organisatorisch ist das Arbeitsmarktservice in eine Bundes-, 9 Landes- und 95 regionale Einheiten gegliedert. Auf allen Ebenen ist das Arbeitsmarktservice zweigliedrig aufgebaut. Die Entscheidungs- und Kontrollbefugnisse liegen bei paritätisch besetzten Gremien, die auf Vorschlag der Interessenvertretungen bestellt werden. Auf Bundesebene ist der Verwaltungsrat drittelparitätisch mit Vertretern des Bundes (Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Finanzen) sowie der Interessenvertretungen besetzt.

Die Durchführung der Aufgaben obliegt geschäftsführenden Organen (auf Bundesebene dem Vorstand, auf Landesebene dem Landesgeschäftsführer und auf Regionalebene dem Leiter der regionalen Geschäftsstelle). Die jeweilige Geschäftsführung wird bei der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik durch Geschäftsstellen unterstützt.

4.2 Aktive Arbeitsmarktpolitik

Aufgabe der aktiven Arbeitsmarktpolitik als Teil der gesamtstaatlichen Wirtschaft- und Beschäftigungspolitik ist die Herbeiführung eines Ausgleichs zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt durch das Setzen gezielter Maßnahmen. Ausgangspunkt dieser Aufgabenstellung ist die Einsicht, daß der Marktmechanismus allein diese Zielsetzung nicht bewerkstelligen kann – daß aber dieses Nichtfunktionieren auf dem Arbeitsmarkt aus wirtschaftlichen, darüberhinausgehend jedoch auch aus sozialen und allgemein gesellschaftspolitischen Gründen nicht akzeptiert werden kann.

Tabelle 7: Ausgaben im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik 1992/93

Schwerpunkte	Ausgaben (in öS Mio.)	
	1992	1993
1. Arbeitmarktservice	2.308	2.540
– Ausstattungs- und Verwaltungskosten ¹	2.046	2.238
– Grundlagenarbeit, Information	113	102
– Förderung von externen Einrichtungen ²	149	200
2. Förderung der regionalen Mobilität	107	87
– Arbeitsuche und -aufnahme	24	28
– Kinderbetreuungsbeihilfe	83	59
3. Förderung der beruflichen Mobilität³	2.413	2.849
3.1 Förderung von Personen	866	1.129
– Deckung des Lebensunterhalts	635	885
– Teilnahme- und Beitragskosten, sonstiges	231	244
3.2 Förderung der Ausbildung in Einrichtungen	1.297	1.489
– Kurse	1.201	1.384
– Errichtung und Ausstattung von Ausbildungszentren	96	105
3.3 Förderung der Ausbildung in Betrieben	78	81
3.4 Förderung der Lehrausbildung und Berufsvorbereitung	172	150
– in Betrieben	69	47
– in Einrichtungen	101	100
– zwischenbetriebliche Zusatzausbildung	2	3
4. Förderung der Beschäftigung in Betrieben	111	142
– Betriebliche Eingliederungsbeihilfe für amp. Problemgruppen	9	35
– Minderertragsbeihilfe	100	98
– Wiedereinstellungsbeihilfe nach Karenzurlaub	2	9
5. Förderung der Beschäftigung im Non-Profit-Bereich	519	594
– Aktion 8000	412	465
– Sozial-ökonomische Betriebe	107	129
6. Förderung von Unternehmen zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen	596	722
6.1 Unternehmensbezogene Förderung	60	85
6.2 Erhaltung von Arbeitsplätzen	536	637
– Kurzarbeitsbeihilfe	69	46
– Schlechtwetterentschädigung	467	591
Gesamt	6.054	6.934

¹ inkl. Berufsinformationszentren und Personal-/Sachaufwand für die passive Arbeitsmarktpolitik

² arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Arbeitsmarktbetreuung, Gründungsberatung

³ inkl. Ausgaben für Berufsorientierungskurse, Aktivgruppen, u.a.

In diesem Sinne ist es Aufgabe der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes insgesamt durch Erhöhung der Markttransparenz, Hilfestellung bei der Arbeitssuche bzw. der Besetzung einer offenen Stelle, Beseitigung von Vermittlungshindernissen, den Ausgleich quantitativer und qualitativer Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt zu verbessern. Einen weiteren Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik nimmt darüberhinaus die Sicherung von Arbeitsplätzen ein, deren wichtigste Maßnahmen im folgenden näher dargestellt werden.

Von besonderer Bedeutung im Selbstverständnis der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich ist, insbesondere jene Personengruppen bei der Lösung ihres Beschäftigungsproblems zu unterstützen, die ohne weitere Maßnahmen nicht bzw. nicht dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt bestehen können.

4.2.1 Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung von Arbeitsplätzen: allgemeine Zielsetzung

Angesichts der verschlechterten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren kommt arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen erhöhte Bedeutung zu. Arbeitslosigkeit soll möglichst bereits in ihren Anfängen bekämpft bzw. präventiv durch Erhaltung bestehender Beschäftigungsverhältnisse verhindert werden. Darüberhinaus sollen regionale Arbeitsplatzdefizite durch die Unterstützung von arbeitsplatzschaffenden Maßnahmen behoben werden.

Zur Umsetzung dieser Politik wurden sowohl personen- als auch unternehmensbezogene Instrumente geschaffen. Mit Ausnahme der Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen zielen alle Maßnahmen darauf ab, Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze durch Umstrukturierungen, Änderungen der Produktionslinie, Auftragsschwankungen oder aus sonstigen Gründen gefährdet sind bzw. einer Veränderung unterliegen, zu unterstützen.

In der Unterstützung des Strukturwandels kommt vor allem der Kombination dieser personen- und unternehmensbezogenen Maßnahmen mit anderen, neuen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit (Arbeitsstiftungen, Regionale Reintegrationsmaßnahmen) erhebliche Bedeutung zu. Sie sind damit Bestandteil einer Arbeitsmarktpolitik, die in Reaktion auf strukturelle Wirtschaftsprobleme alle Akteure des Arbeitsmarktes in die Planung und Umsetzung von Maßnahmen miteinbezieht und den Instrumenteneinsatz gezielt auf die jeweilige Problemsituation abstimmt.

4.2.2 Personenbezogene Förderungen

4.2.2.1 Schulung von Beschäftigten

Der Bereich der Schulung von Beschäftigten war in der Vergangenheit gegenüber anderen Zielen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von eher geringer Bedeutung. Ursache für diese Schwerpunktsetzung war zum einen die bereits in der Einleitung dieses Kapitels beschriebene Konzentration der Aktivitäten auf Problemgruppen des Arbeitsmarktes, zum anderen jedoch die grundsätzliche Zuordnung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in die Verantwortung des Betriebes.

Exkurs: Betriebliche Schulungsaktivitäten

(PANEL-Befragung 1993 der Institute DATA TECHNOLOGY Betriebsberatungsges.m.b.H., SYNTHESIS Forschungsgesellschaft und Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales)

Schulung und Qualifizierung fallen im betrieblichen Geschehen zu meist dann an, wenn es gilt, Mitarbeiter einzuschulen, neue Technologien zu implementieren oder neue Produkte auf den Markt zu bringen. Rund 80 % der marktorientierten Betriebe der PANEL-Stichprobe setzten Qualifizierungsmaßnahmen; gut ein Drittel der Beschäftigten nahm daran teil. Es zeigte sich sehr deutlich, daß die jeweiligen betrieblichen Schulungsaktivitäten vom geplanten Personalstand abhängen: über 90 % der befragten Betriebe gaben an, Schulungen aus Gründen von Personalaufnahme oder -abbau durchzuführen.

Die erwartete Nachfrageentwicklung hatte ebenfalls einen – wenn gleich geringeren – Einfluß auf das Schulungsverhalten. Jene Betriebe, die von einer steigenden Nachfrageentwicklung ausgehen, setzten Schulungsaktivitäten in größerem Ausmaß als Betriebe, für die Schulungen keine Verbesserung ihrer Lage erwarten lassen.

Es besteht also ein enger Zusammenhang zwischen Schulungen und betrieblicher Innovation. Betriebe, die in den letzten zwei Jahren der Rezession mit vermehrten Innovationsaktivitäten zu entgehen versuchten, setzten in über 91 % der Fälle auch auf Besserqualifizierung der Mitarbeiter. Wiederum kamen diese Maßnahmen rund einem Drittel der Belegschaft zugute.

Diese Konzeption hat in den letzten Jahren angesichts der steigenden Dynamik qualifikatorischer Veränderungen sowie der Gefahr von bereits in innerbetrieblichen Entscheidungen angelegten Segmentierungstendenzen am Arbeitsmarkt eine Veränderung erfahren. Vermehrt wird daher auch die Schulung von Beschäftigten gefördert, wobei aus der Sicht der Arbeitsmarktpolitik vor allem jene Personengruppen eine Unterstützung erfahren sollen, die von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten üblicherweise ausgeschlossen sind. Verstärkte Aufmerksamkeit kommt auch Arbeitnehmern in Klein- und Mittelbetrieben zu, die zumeist nur eingeschränkt Weiterbildungsaktivitäten setzen (können).

Hinsichtlich der Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen bestehen deutliche Unterschiede: vor allem Betriebe, die aktiv um Marktanteile kämpfen, setzen Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter und sehen darin mittelfristig einen Weg, ihre Position beibehalten oder verbessern zu können.

Einer der wichtigsten Schwerpunkte der letzten zwei Jahre war in diesem Bereich die **Schulung von älteren Arbeitnehmern**. Primäres Ziel war und ist, bereits das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu verhindern, da sich die Wiedereingliederung von älteren Arbeitnehmern aufgrund verschiedenster Faktoren äußerst schwierig gestaltet. Jahrelang fehlende Weiterbildungsaktivitäten führen nicht nur zu einer Entwertung der Arbeitskraft am unmittelbaren Arbeitsplatz, sondern machen im Fall der Arbeitslosigkeit die Behebung der Qualifikationsdefizite zu einem nur schwer lösbaren Problem.

Die Möglichkeiten zur präventiven Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wurden in den letzten Jahren in verschiedenen Projekten erprobt, wobei die positiven Erfahrungen eine schrittweise Ausweitung als zielführend erachten lassen.

Exkurs: Weiterbildungsoffensive 1993/94 des Arbeitsmarktservice Oberösterreich: ein Beispiel für maßgeschneiderte, erfolgreiche Schulung von Beschäftigten aus Klein- und Mittelbetrieben.

Im Rahmen der „Weiterbildungsoffensive 93/94“ förderte das Arbeitsmarktservice Oberösterreich die Teilnahme von mehr als 12.000 Personen, überwiegend Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben, an arbeitsplatzrelevanten Kursen. Ziel des Programmes war vor allem eine prophylaktische Qualifizierung von Arbeitnehmern mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko.

Der Erfolg der Maßnahme läßt sich folgendermaßen zusammenfassen:

Weiterbildungsbereiche: *Dominierender Bereiche waren Qualitätssicherung, EDV, Fremdsprachen, Betriebswirtschaft und handwerklich-technische Kurse.*

Teilnehmerstruktur: *Zwei Drittel der Teilnehmer an den Maßnahmen waren männlich, das Durchschnittsalter lag bei 34 Jahren.*

Unternehmensstruktur: *Die Teilnehmer kamen überwiegend (zu über 70 %) von Klein- und Mittelbetrieben mit weniger als 100 Mitarbeitern.*

Die wichtigsten Ergebnissen der Weiterbildungsoffensive:

Der Anteil an arbeitslos gewordenen Kursteilnehmern liegt unter 3 %; es ist somit gelungen, die berufliche Position der meisten Teilnehmer zu sichern, teilweise sogar zu verbessern.

In ca. einem Viertel der Unternehmen waren Arbeitsplätze unmittelbar bedroht und konnten durch diese Maßnahme gesichert werden; mit besonders positiven Auswirkungen für ältere Arbeitnehmer ab 40 Jahren.

Als Folge der Maßnahme sind die Teilnehmer hochmotiviert, sich auch in Zukunft weiterzubilden. Knapp 40 % der Teilnehmer haben seither bereits wieder an einer Schulungsmaßnahme teilgenommen.

Jeweils 90 % der Teilnehmer und der Unternehmen sind mit der Weiterbildungsoffensive zufrieden bzw. bewerten diese als effizient.

Aus Arbeitgebersicht wird angewerkt, daß der Erfolg darin besteht, Qualifikationsdefizite zu entschärfen, Abteilungen zu professionalisieren und Beschäftigte für neue Aufgaben umzuschulen.

4.2.2.2 Schulung von Saisonarbeitskräften

Saisonarbeiter werden meist nach Ablauf der Saison von den Betrieben abgemeldet, beziehen Arbeitslosengeld und sind sowohl aufgrund ihrer Qualifikationen als auch aufgrund einer oftmals vorhandenen Einstellungszusage „ihres“ Saisonbetriebs kaum vermittelbar. Ein Wiener Arbeitsamt führt 1994/1995 Kursmaßnahmen für Beschäftigte im Bauhaupt- und Baunebengewerbe durch. Dieses Programm zielt nun darauf ab, daß Saisonarbeiter auch nach Ablauf der Saison bei ihrem Betrieb beschäftigt bleiben und in der Zeit über Schulungen in ihrem Beruf qualifiziert werden. Dadurch können sie auf veränderte Anforderungen im Berufsleben besser vorbereitet werden, ihr Arbeitsplatz wird gesichert und die Zeiten der Arbeitslosigkeit verkürzt. Außerdem kann dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erhöht werden.

Exkurs: Modellprojekt „Lehrbauhof“ – Schulung von Saisonarbeitern

Das Arbeitsmarktservice Wien führt Kursmaßnahmen für Beschäftigte im Bauhaupt- und Baunebengewerbe durch. Ziel dieser Kurse ist einerseits die Vermittlung von Grundqualifikationen und andererseits die Vermittlung von Höherqualifikationen bis zur Qualifikation zum Vorarbeiter. Das Kursprogramm ist mit den Sozialpartnern auf den jeweiligen Bedarf abgestimmt.

Voraussetzung zur Teilnahme ist eine einschlägige Vorbeschäftigung in diesen Berufssparten. Die Zuweisung erfolgt nach Meldung der Teilnehmer aus den Betrieben durch das Arbeitsmarktservice.

Diese Maßnahmen werden hauptsächlich für industrielle Bauunternehmen und größere Gewerbebetriebe durchgeführt. Klein- und Mittelbetriebe nützen bisher das Angebot zur Schulung von Beschäftigten wegen der hohen Kosten für den Betrieb nicht (Urlaubs- und Abfertigungsregelung).

Gerade solchen Betrieben soll das Modellprojekt in Zukunft offensiv angeboten werden. Außerdem soll dabei die Kooperation zwischen Groß- und Kleinbetrieben im Hinblick auf die Ressourcennützung größerer Unternehmen gesucht werden.

4.2.2.3 Kurzarbeitsbeihilfe

Bei kurzfristigen betrieblichen Schwierigkeiten, die sich z.B. aus dem Ausfall von Zulieferungen oder unerwarteten Auftragsausfällen für einen Betrieb ergeben können, besteht für das Arbeitsmarktservice die Möglichkeit, Kurzarbeitsbeihilfen zu gewähren. Damit wird den betroffenen Arbeitnehmern der durch kürzere Arbeitszeiten bedingte Einkommensverlust zumindest teilweise ausgeglichen. Als weiterer Effekt dieser Maßnahme ist die Sicherung von Industriestandorten bei kurzfristigen betrieblichen Problemen zu sehen.

Voraussetzung für diese Beihilfe ist eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung über die Einführung von Kurzarbeit, wodurch innerhalb von 4 Wochen mindestens 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet werden muß. Zur Sicherung der Beschäftigung von Arbeitnehmern über 50 Jahren kann die Kurzarbeitsbeihilfe auch bei Reduzierung der Arbeitszeit auf 15 % im Laufe von maximal einem Jahr gewährt werden.

Mit Hilfe von Kurzarbeitsbeihilfen konnten allein im Jahr 1993 24.200 Arbeitsplätze abgesichert werden.

4.2.2.4 Schlechtwetterentschädigung

Zur Vermeidung von Beschäftigungsfluktuationen in der Bauwirtschaft erhalten Arbeitnehmer bei einem wetterbedingten Arbeitsausfall eine Lohnentschädigung in der Höhe von 60 % des ohne Arbeitsausfalles gebührenden Lohnes. Dabei ist die Anzahl der Arbeitsstunden, statt derer Schlechtwetterentschädigung rückerstattet werden kann, für das Winter- wie für das Sommerhalbjahr limitiert. Die Schlechtwetterentschädigung wird vom Betrieb ausbezahlt und derzeit noch vom Arbeitsmarktservice refundiert. In den nächsten Jahren soll die Abwicklung dieser Beihilfe an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse übertragen werden.

4.2.3 Förderung von Unternehmen zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz ermöglicht unternehmensbezogene Förderungen unter der Voraussetzung, daß damit das Entstehen von Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann. Gegenstand der Förderungen können Investitionen sein, die neue Arbeitsplätze schaffen (z.B. im Bereich der technologischen Ausstattung von Betrieben) oder Umstrukturierungsvorhaben (Stilllegung eines defizitären Produktionszweiges bei gleichzeitigem Ausbau einer anderen wettbewerbsfähigen Produktionsschiene). Förderbar sind Unternehmen der Sachgüterproduktion, die als Klein- und Mittelbetriebe einzustufen sind oder/und ihren Standort in einer wirtschaftlichen Problemregion haben.

Die Grundsätze der Förderung von Betrieben aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten sind eng mit den struktur- und industriepolitischen Leitlinien der österreichischen Bundesregierung verbunden. Diese Richtlinien bedeuten sowohl eine sektorale Beschränkung der förderbaren Betriebe als auch einen äußerst zurückhaltenden und überlegten Ansatz von Beihilfenzusagen.

Die Höhe der Förderung richtet sich nach dem arbeitsmarktpolitischen Interesse an der Sicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen im konkreten Fall. Bei der Beurteilung von Förderungsanträgen werden volks- und betriebswirtschaftliche Aspekte geprüft, Förderungen anderer Stellen miteinberechnet. Über die Gewährung dieser Beihilfen gibt es ein komplexes Begutachtungsverfahren, in das neben dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice auch andere Bundesressorts (Bundesministerium für Finanzen, Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten) sowie die Sozialpartner einbezogen sind.

Teil II

5. Strategischer Ansatz der Arbeitsmarktpolitik
6. Strategischer Ansatz der Intervention des Europäischen Sozialfonds
7. Maßnahmenschwerpunkte der Intervention des Europäischen Sozialfonds

5. Strategischer Ansatz der Arbeitsmarktpolitik

Die österreichische Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm von November 1994 den Themen Beschäftigung, Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit einen prominenten Stellenwert gegeben. Die Grundsätze der bisher in Österreich verfolgten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sollen fortgeführt werden; gleichzeitig wird jedoch die Weiterentwicklung durch arbeitsmarktpolitische Initiativen eingefordert, um in dem Ausmaß effektive Hilfestellung bieten zu können, in dem wirtschaftliche, soziale und persönliche Bedingungen einer eigenständigen Problemlösung entgegenstehen.

Dies bedeutet weiters, daß die finanziellen Spielräume konzentriert für jene genutzt werden müssen, die der Unterstützung am dringendsten bedürfen. Generell haben dabei jene Hilfestellungen Priorität, die durch (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und dem damit verbundenen Erwerbseinkommen die Notwendigkeit von Transferleistungen beseitigen.

Darüberhinaus müssen jedoch vermehrt Initiativen auch für in Beschäftigung stehende Personen gesetzt werden, um das Entstehen von Arbeitslosigkeit bereits im Ansatz zu verhindern und gleichzeitig einen aktiven Beitrag der Arbeitsmarktpolitik zur Bewältigung des Strukturwandels zu leisten.

Diese Aufgabe wird nicht allein durch Ausweitung der bisherigen Aktivitäten gelöst werden können. Die österreichische Arbeitsmarktpolitik sieht sich vielmehr mit einer in dieser Dimension neuen Herausforderung konfrontiert, die weitreichende Auswirkungen für das Selbstverständnis und die Positionierung der Organisation insgesamt bedeuten.

Angeichts der Dynamik dieses Prozesses struktureller Veränderungen muß neben der bisherigen Konzentration der Maßnahmen wie auch der eingesetzten Mittel auf Arbeitslose und hier insbesondere auf Problemgruppen des Arbeitsmarktes **ein neuer Schwerpunkt der „strategischen“ Arbeitsmarktpolitik** gesetzt werden.

Die generelle Zielsetzung dieses Ansatzes ist keinesfalls die Bekämpfung des Strukturwandels, sondern vielmehr seine Unterstützung durch ein rechtzeitiges Erkennen und Analysieren von Problemen und Chancen, durch die Entwicklung und die Förderung von den neuen Anforderungen gerechten Qualifikationsmaßnahmen aber auch durch die Entwicklung neuer Qualifikationsstrukturen und -modelle. Dieser Ansatz soll dazu beitragen, daß technischer und organisatorischer Wandel nicht als Bedrohung wahrgenommen, sondern vielmehr als Chance für neue Handlungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten gesehen wird.

Durch die präventive Sicherung von Arbeitsplätzen der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer soll sowohl die Notwendigkeit des Einsatzes von – im allgemeinen wesentlich schwierigeren und damit auch kostenaufwendigeren – kurativen Maßnahmen verringert als auch ein Beitrag zur Entwicklung des Humankapitals der Unternehmen (insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen) geleistet werden. Neben die **Förderung der Beschäftigung durch Unterstützung der Arbeitnehmer** tritt somit die **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch die Verbesserung der Humanressourcen** als zweite Zielsetzung.

Die Zielgruppen, die im Rahmen dieser strategischen Arbeitsmarktpolitik angesprochen werden müssen, sind vielschichtig. Zum einen muß die erste Priorität der Arbeitsmarktpolitik, Maßnahmen insbesondere für jene zu setzen, die ohne diese Unterstützung nicht bzw. nicht dauerhaft am Arbeitsmarkt bestehen können, auch im Rahmen dieses Schwerpunktes uneingeschränkt Geltung besitzen. Da Beschäftigte mit geringen Qualifikationen und/oder persönlichen Defiziten von den wirtschaftlichen Veränderungen besonders betroffen sind, müssen sie auch besondere Unterstützung erfahren.

Weiters müssen jene Personengruppen auf Unterstützung durch die Arbeitsmarktpolitik rechnen können, deren Branchen im Zuge des Beitritts zur Europäischen Union massiven Anpassungserfordernissen ausgesetzt sind.

Daneben wird es jedoch verstärkt erforderlich sein, auch für mittlere und höhere Beschäftigte Maßnahmen zu setzen, um dadurch jene horizontalen Schlüsselqualifikationen zu vermitteln, die für den Bestand von Unternehmen von zentraler Bedeutung sind. Die Sicherung bzw. Verbesserung der internationalen Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen durch diese Qualifizierungsmaßnahmen ist ein essentieller Beitrag zur längerfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen. Insbesondere gilt es, kleine und mittlere Unternehmen, die diese Aktivitäten aus Eigenem kaum setzen (können), in diese Maßnahmen einzu beziehen.

Zur Realisierung dieser Zielsetzungen muß die Arbeitsmarktpolitik neben arbeitnehmerorientierten Maßnahmen die Konzentration auf Unternehmen (insbesondere kleine und mittlere Unternehmen) verstärken und ihre Anforderungen analysieren bzw. – im Sinne der Beratung im Bereich Humanressourcenentwicklung – auch mitentwickeln helfen.

5.1 Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen

Die Realisierung einer vorausschauenden, planenden, strategischen Arbeitsmarktpolitik ist untrennbar mit der Verbesserung der Antizipation verbunden.

Über makroökonomische Analysen hinausgehende müssen verstärkt Prognosen über die Beschäftigungslage, Berufs- und Bildungsbedarf sowie Qualifikationsanforderungen als Grundlage für die Schwerpunktsetzung erstellt werden.

Um allgemeine Tendenzen und konkrete Erwartungen besser abzustimmen, sind in diese Analysen die Vorstellungen von Unternehmen sowie von Arbeitnehmern ebenso einzubeziehen wie jene der Interessenvertreter auf regionaler und gesamtstaatlicher Ebene.

Darüberhinaus muß die Arbeitsmarktpolitik verstärkt als Initiator lokaler, regionaler und sektoraler Diskussionsforen fungieren, wie es auch von der OECD in der Studie „Area-based Responses to Industrial Restructuring in Austria“ (bisher unveröffentlicht) angeregt wurde. In Form von „Runden Tischen“ und ähnlichen Gremien soll über den Bereich der Sozialpartner hinausgehend die Verknüpfung regionaler, betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Fragestellungen von Experten, Politikern und Betroffenen diskutiert und so auf Basis gemeinsamer Lernprozesse breite Lösungsansätze gefunden werden.

Damit soll erreicht werden, daß Instrumente der Arbeitsmarktpolitik Veränderungen nicht nur begleiten oder abfedern, sondern daß Entwicklungen bewußt eingeleitet und gesteuert werden.

5.2 Berufliche Qualifizierung

Die Qualifikation der Beschäftigten ist entscheidende Voraussetzung ebenso für die Produktion qualitativ hochstehender Investitions- und Konsumgüter auf Basis moderner Technologien wie auch für die Erbringung wirtschaftsnaher und persönlicher Dienstleistungen. Im verschärften Wettbewerb der hochpreisigen Industrienationen um Weltmarktanteile wird das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte zum wesentlichen Standortfaktor. Strukturverbessernde Maßnahmen müssen daher mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Höher- oder Zusatzqualifizierungen gekoppelt werden, da zukunftsweisende Investitionen in Forschung und Entwicklung, neue Produktionsverfahren und veränderte Organisationsstrukturen nur auf Basis moderner Berufsqualifikationen bewältigt werden können.

Gleichzeitig gilt es zu verhindern, daß diese Entwicklung zu Lasten jener Erwerbsgruppen geht, die am Arbeitsmarkt ohnedies benachteiligt sind.

Es darf darüberhinaus die regionale Dimension des strukturellen Wandels nicht übersehen werden. Die Gefährdung regionaler „Leitbetriebe“ bzw. deren Sicherung durch entsprechende Maßnahmen hat zentrale Bedeutung für die Wirtschaftskraft, aber auch für das längerfristige Entwicklungspotential von Regionen.

5.2.1 Sicherung der Arbeitsplätze der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer

In der Dynamik der laufenden Anpassung von Arbeitsplätzen an veränderte Marktbedingungen, Produktionsverfahren, neue Werkstoffe und Arbeitsorganisation können nicht alle Arbeitskräfte gleichermaßen Schritt halten. Arbeitnehmer mit unzureichender berufs- bzw. arbeitsplatzspezifischer Ausbildung und/oder persönlichen Defiziten sind dabei von Arbeitslosigkeit besonders betroffen oder bedroht. Aber auch eine einmal erworbene Ausbildung reicht vielfach nicht aus, die erarbeitete Stellung im Beruf zu halten oder aber bei Arbeitsplatzverlust umgehend eine neue Beschäftigung zu finden.

Der Unterstützung jener Personengruppen, die im Zuge dieses Prozesses besonders von Arbeitslosigkeit bedroht sind, muß daher erste Priorität zukommen.

Ein wesentlicher Schwerpunkt betrifft jene **Arbeitnehmer, deren Aufgabenbereiche massiven Veränderungen unterworfen sind bzw. zur Gänze wegfallen**. Hier gilt es, rechtzeitig Qualifizierungs- und Orientierungsmaßnahmen zu setzen, um die Betroffenen auf neue Arbeitsplätze im Unternehmen vorzubereiten. Oder, bei sich abzeichnendem Personalabbau, bereits im Rahmen der bestehenden Beschäftigung dergestalt zu schulen, daß ein rascher Umstieg zu anderen Unternehmen im Fall der Kündigung möglich wird. Besondere Bedeutung wird hier vor allem der Vermittlung von fachübergreifendem und höherqualifizierendem Wissen zukommen.

Besonders schwerwiegend ist die Branche der Spediteure von strukturellen Veränderungen betroffen, wo im Zuge des Beitrittes zur Europäischen Union nicht nur etwa 3000 Personen gekündigt werden müssen, sondern auch die Arbeitsplätze von weiteren 900 Arbeitnehmern nur unter der Voraussetzung einer deutlichen Neuorientierung und Neugestaltung der Tätigkeiten gesichert werden können. Der Unterstützung dieser Personengruppe kommt daher ebenfalls vorrangige Bedeutung zu.

Eine zweite Gruppe von Arbeitnehmern, deren Arbeitsplätze im Zuge des Strukturwandels einer zunehmenden Gefährdung unterliegen, sind **Personen mit unzureichenden bzw. nicht (mehr) adäquaten Qualifikationen sowie Problemgruppen des Arbeitsmarktes**.

Nach Prognosen der Europäischen Union (z.B. Entschließung des Europäischen Rates zur Attraktivität und Qualität beruflicher Bildung; 94/C374/01 vom 5.12.1994) wird der Anteil der Arbeitsplätze für ungelernete Arbeitskräfte erheblich abnehmen; dagegen ist abzuleiten, daß der Anteil der Arbeitsplätze, für die eine qualitativ hochstehende Aus- und Weiterbildung erforderlich ist, in vielen Bereichen weiter zunehmen wird.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt die österreichweite Arbeitskräfteerhebung 1993 (Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales): die Personalstandspläne der befragten Unternehmer lassen erkennen, daß bereits kurz- bis mittelfristig der Bedarf an Arbeitskräften mit Pflichtschulabschluß bzw. ohne berufsspezifischen Lehrabschluß zurückgehen wird, während gleichzeitig die Nachfrage nach höheren Qualifikationen zunimmt.

Um für jene Personen, die diese Anforderungen nicht entsprechen, stabile und adäquate Beschäftigungsverhältnisse zu sichern, muß zunächst der Zugang zu Bildungsmaßnahmen und die dafür erforderliche persönliche Motivation verbessert werden. Erst auf Basis dieser Voraussetzungen können Qualifikationsmaßnahmen gesetzt werden, die ein aktives Mitvollziehen des strukturellen Wandels ermöglichen.

Eine besondere Gruppe am österreichischen Arbeitsmarkt stellen **ältere Arbeitnehmer** dar. Der Trend der letzten Jahre, Personalreduktionen überwiegend zu Lasten älterer Arbeitnehmer durchzuführen, hat nicht nur negative Auswirkungen auf die Betroffenen gehabt, sondern teilweise auch für die Beschäftigungs- und Leistungsstrukturen in den Betrieben. Eines der vordringlichsten Ziele der Arbeitsmarktpolitik der nächsten Jahre muß daher die Sicherung der Beschäftigung sowie die Reintegration von älteren Arbeitskräften in das Erwerbsleben und, damit verbunden, die Nutzung ihres Potentials sein.

In dieser Hinsicht – aber auch unter dem Gesichtspunkt der längerfristigen Finanzierung der sozialen Sicherheit – ist dabei die mögliche Neugestaltung der Versorgungssysteme bei Arbeitslosigkeit in Richtung auf eine Anpassung bisheriger Leistungen für ältere Arbeitnehmer (Sonderunterstützung, längerer Leistungsbezug u.a.) von Bedeutung. Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die Fortführung der Einführung flexibler Modelle des Übertritts von der Erwerbstätigkeit in die Pension bzw. Anreizmodelle für einen späteren Pensionsantritt, aber auch die arbeitsrechtliche Absicherung älterer Arbeitnehmer vor drohender Arbeitslosigkeit.

Eine der wesentlichen Ursachen für diese Entwicklung sind Qualifikationsdefizite von älteren Arbeitnehmern, die aus der Entwertung beruflichen Wissens durch neue Technologien resultieren. Darüberhinaus sehen sich ältere Arbeitskräfte, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind, mit einer reservierten Haltung von Arbeitgebern konfrontiert, sodaß die Aufnahme einer neuen Beschäftigung oft mit erheblichen Schwierigkeiten und entsprechend langen Suchzeiten verbunden ist.

Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik muß es daher sein, präventiv bereits das Entstehen von Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitnehmern zu verhindern. Das wichtigste Element dazu ist die zeitgerechte, berufsbegleitende Qualifizierung, um damit das Entstehen von Qualifikationsdefiziten möglichst bereits im Ansatz zu bekämpfen und ältere Arbeitnehmer rechtzeitig auf die Übernahme der mit neuen Technologien bzw. geänderten Betriebsstrukturen verbundenen neuen Aufgaben vorzubereiten.

5.2.2 Qualifizierung in „horizontalen“ Themenbereichen

Flexibilität wird zunehmend zu einem wichtigen Faktor betrieblicher Strategien. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ergeben sich neue Marktchancen durch Kooperationen mit anderen Unternehmen, etwa im Bereich von Zulieferaufträgen oder unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Diese Strategien können jedoch nur realisiert werden, wenn auch die Arbeitskräfte über das notwendige Wissen und die Bereitschaft zur Anpassung an geänderte Bedingungen verfügen.

Die geforderte Flexibilisierung von Arbeitnehmern soll daher vermehrt durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden. Die unmittelbar arbeitsplatzbezogene Fachqualifikation ist jedoch weiterhin Aufgabe der unternehmensinternen Aus- und Weiterbildung. Eine Förderung von Schulungsmaßnahmen soll insoweit erfolgen, als diese über die konkreten Anforderungen einzelner Arbeitsplätze hinausgehen. Schwerpunkte werden dabei in neuen Bereichen der Technologie, des Umweltschutzes, der Arbeitsorganisation, der sozialen Kompetenzen u.ä. liegen, mit denen sowohl die Mobilität innerhalb des Unternehmens als auch innerhalb bzw. zwischen Arbeitsmarktsegmenten gefördert wird.

5.2.3 Berücksichtigung der sozialen Verträglichkeit bei der Einführung neuer Technologien

Neuen Technologien und technologischen Verfahren wird eine Schlüsselrolle im künftigen nationalen und internationalen Wettbewerb zugesprochen. Dieses Entwicklungspotential wird sowohl von vielen Unternehmen als auch von vielen Arbeitnehmern nur unzureichend ausgeschöpft.

Die Arbeitsmarktpolitik wird daher im Rahmen ihrer Aufgaben dazu beitragen, einerseits konkrete Qualifizierungsmodule anzubieten, um Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, Voraussetzungen und Folgen technologischer Innovationen abzuschätzen bzw. zu bewerten, und andererseits das Wissensgebiet um die Sozialverträglichkeit dieser neuen Verfahren besser zu erforschen.

Damit soll sichergestellt werden, daß Produktivitätsziele erreicht werden können ohne gleichzeitig die Voraussetzungen für Beschäftigungschancen und adäquate Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer zu beeinträchtigen.

5.2.4 Schwerpunktsetzung auf kleinere und mittlere Unternehmen

Die Maßnahmen sollen sich insbesondere an Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen richten. Für diese generelle Ausrichtung sprechen sowohl die Probleme, die Arbeitnehmer von kleinen und mittleren Unternehmen beim

Zugang zu Bildungsangeboten haben, als auch die stärkeren Defizite dieser Unternehmen selbst in den Bereichen Technologie(-transfer), Innovation, Arbeitsorganisation, ökologisches Wirtschaften, Qualitätssicherung, Marketing u.ä.

Darüberhinaus deutet der Trend der letzten Jahre darauf hin, daß nahezu alle großen Industrieunternehmen aufgrund technologischer und organisatorischer Wandlungsprozesse gezwungen sind bzw. sein werden, Mitarbeiter freizusetzen. Nur im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen wird auch für die Zukunft mit Wachstumsdynamik und damit mit der Realisierung zusätzlicher Beschäftigungschancen gerechnet. Diese müssen daher auch im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik bei der Umsetzung dieser Chancen auf heimischen wie internationalen Märkten besonders unterstützt werden.

5.2.5 Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente

Mit der Festlegung der Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung als in dieser Dimension neuer Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik muß auch eine Neuausrichtung einzelner Instrumente einhergehen. Dies betrifft auch die Kurzarbeitsbeihilfe. Zum Beispiel sollen die arbeitsfreien Zeiten mit Qualifikationsmaßnahmen angereichert und damit produktiv genutzt werden.

Für die Arbeitnehmer ergibt sich damit die Chance zur berufsbegleitenden Qualifizierung (im Rahmen der eigentlichen Arbeitszeit) und damit die Erhöhung der Mobilität im Betrieb sowie generell. Aber auch für Unternehmen bietet diese Vorgangsweise die Möglichkeit, Arbeitsausfälle für Investitionen in den Ausbildungsstand der Belegschaft zu nutzen. Eine derartige Reform muß jedoch ausschließen, daß es zu einer Auslagerung betriebsinterner Aufgaben an die öffentliche Hand kommt.

Auch im Bereich der Saisonbeschäftigung bzw. -arbeitslosigkeit (Fremdenverkehr, Bauwirtschaft) müssen neue Lösungsansätze gefunden werden. Der rein passive Leistungsbezug in beschäftigungslosen Zeiten soll durch verlängerte Beschäftigung verkürzt und die dann arbeitsfreien Zeiten sinnvollerweise auch für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden.

Neben einer Entlastung der Arbeitslosenversicherung in diesen Branchen ergibt sich damit die Möglichkeit zu einer deutlichen und regelmäßigen Verbesserung in der Qualifikation der Arbeitskräfte. Für den Bereich des Fremdenverkehrs wäre dies ein wesentlicher Beitrag zum angestrebten Ausbau des Qualitätstourismus. Auch im Bereich der Bauwirtschaft kann durch die Beherrschung technischer Neuerungen die Stellung im internationalen Wettbewerb gesichert werden.

5.3 Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme

Um Arbeitnehmer den neuen Anforderungen entsprechend qualifizieren zu können, wird es auch zu Reformen im Aus- und Weiterbildungssystem kommen müssen. Ausgehend von Analysen und Trends der Arbeitsmarktentwicklung werden die bestehenden Strukturen in Richtung auf eine bessere Adaption an sich rasch ändernde Ausbildungsinhalte, die Aufnahme zusätzliche Schwerpunkte und die Flexibilisierung der Kursgestaltung ausgebaut bzw. reformiert werden müssen.

Im Bereich der Ausbildungsinhalte muß es gelingen, jene Anforderungen, die sich aus der Analyse, aus der konkreten Erwartungshaltung der Unternehmen, aber auch aus den persönlichen Vorstellungen von Arbeitskräften ergeben, rasch in Curricula umzusetzen und so die Kursteilnehmer verstärkt in zukunftsweisenden Inhalten zu schulen. Dies bedarf nicht nur einer sorgfältigen Analyse, sondern auch einer erhöhten Flexibilität seitens der Bildungsträger und einer entsprechenden Ausbildung der Ausbilder.

Zusätzliche Ausbildungsinhalte, wie sie sich insbesondere aus neuen Organisationsstrukturen der Unternehmen ergeben (Flexible Spezialisierung, Teamarbeit, Qualitätszirkel, Projektgruppen) und den damit meist verbundenen zusätzlichen Entscheidungskompetenzen in insgesamt verflachten Entscheidungshierarchien ergeben, erfordern die Aufnahme dieser Schwerpunkte die Ausbildungspläne.

Das verstärkte Erfordernis von schwerpunktmäßigen Schulungen bei technologischen Veränderungen in spezifischen Branchen, aber etwa auch im Fall der Kurzarbeit und der Saisonbeschäftigung verlangt eine flexiblere Zurverfügungstellung von Qualifikationsmaßnahmen. Dazu sollen sowohl modulare Systeme des Ein- und Ausstiegs ausgebaut als auch rasch verfügbare und an den unmittelbaren Bedarf adaptierbare Ausbildungspakete entwickelt werden.

Zur Wahrnehmung dieser neuen Aufgaben und zur Sicherung der erforderlichen Flexibilität bei der Umsetzung müssen die Bildungsträger bereits in die Erstellung und Bewertung von Analysen eingebunden werden. Ebenso ist ihre Teilnahme an Diskussionsgremien über wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen von grundlegender Bedeutung für die Realisierung der angestrebten Ziele.

6. Strategischer Ansatz der Interventionen des Europäischen Sozialfonds

Ausgehend von den in Teil I ausgeführten generellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen sowie den in Kapitel 5 dargestellten Hauptzielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik ist beabsichtigt, die gemeinsamen Interventionen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik und des Europäischen Sozialfonds im Rahmen von Ziel 4 der Verordnung 2084/93 in der Planungsperiode 1995 – 1999 auf die folgenden Schwerpunkte zu konzentrieren:

- Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen
- Berufliche Bildung
- Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme
- Technische Hilfe

Die Schwerpunkte und Zielsetzungen der geplanten Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen von Ziel 4 folgen in weiten Bereichen den in Kapitel 5 dargestellten Schwerpunkten der Arbeitsmarktpolitik in diesem Bereich. Dieser hohe Grad an Übereinstimmung ist deshalb gegeben, da die Sicherung von Arbeitsplätzen angesichts der Dynamik der Veränderungen als ein im wesentlichen neuer Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarktpolitik definiert wurde, der mit Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds realisiert werden soll.

Aufgrund der Neuartigkeit dieser Zielsetzungen für die österreichische Arbeitsmarktpolitik soll auf Basis der ersten Erfahrungen mit der Umsetzung der in der Folge dargestellten Interventionen des Europäischen Sozialfonds nach den ersten beiden Jahren der Programmlaufzeit eine Evaluierung und Diskussion der einzelnen Maßnahmenswerpunkte durchgeführt werden. Gegebenenfalls sollen geplante Maßnahmen ergänzt oder verändert und allenfalls weitere Maßnahmen entwickelt werden.

Ausgehend von der Tatsache, daß strukturelle Veränderungen alle Sektoren und Branchen betreffen, wenn auch zu unterschiedlichen Zeiten und in unterschiedlicher Intensität, sollen die nachfolgend dargestellten Schwerpunkte grundsätzlich in allen Wirtschaftsbereichen zum Einsatz kommen.

Im Sinne der Konzentration sollen die **Beschäftigten von kleinen und mittleren Unternehmen** bei der Maßnahmensetzung besondere Berücksichtigung finden. Dies gilt deshalb, da diese Beschäftigten erfahrungsgemäß über einen geringeren Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen verfügen, gleichzeitig jedoch Beschäftigungszuwächse nahezu ausschließlich im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen realisiert werden können.

Die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der kleinen und mittleren Unternehmen durch Qualifizierungsmaßnahmen sowie die stärkere Einbeziehung ihrer Anforderungen sowohl in der Analyse als auch in der Gestaltung von Bildungsmaßnahmen ist somit nicht nur ein Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft, sondern von zentraler Bedeutung für die mittel- und längerfristige Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.

6.1 Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen

Die Antizipation von Arbeitsmarkttrends und den damit verbundenen Veränderungen in der Qualifikationsnachfrage soll – aufbauend auf den bereits bestehenden Tätigkeiten nicht nur von staatlichen Institutionen und Forschungseinrichtungen, sondern vor allem auch der Interessenvertreter – im Rahmen der Zielsetzungen des Europäischen Sozialfonds in Ziel 4 eine deutliche Ausweitung erfahren. Die damit verbundenen Ziele sind die Schaffung einer verbesserten Struktur der Analysetätigkeit sowie die erhöhte unmittelbare Verwertbarkeit der Resultate im Hinblick auf die Umsetzung im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Wesentlicher Faktor für die Erreichung der angestrebten Ziele ist zunächst der Aufbau einer kontinuierlichen Analyse- und Evaluierungstätigkeit, verbunden mit spezifischen, dem aktuellen bzw. regionalen oder sektoralen Bedarf entsprechenden Schwerpunkten. Ein weiterer wesentlicher Punkt ist die Einbeziehung verschiedener Erhebungsebenen in die Forschung bzw. Prognose. Im Rahmen einer partnerschaftlichen Vorgangsweise sollen daher unter Einbeziehung aller in diesem Bereich tätigen Akteure Analysen auf Makroebene mit regionalen und branchenmäßigen Daten und vor allem mit konkreten Anforderungen von Unternehmen und Arbeitnehmern verbunden werden.

Dadurch wird es möglich, nicht nur allgemeine Aussagen über Trends zu erzielen, sondern unmittelbare Rückmeldungen an Unternehmer und betroffene Arbeitnehmer zu geben, damit eine Sensibilisierung hinsichtlich der Veränderungen herbeizuführen und letztlich Erwartungshaltungen wie konkrete Aktivitäten zu beeinflussen.

Als zweiter wesentlicher Schwerpunkt wird die Einrichtung von „runden Tischen“ angestrebt, die unter möglichst breiter Einbeziehung aller lokaler/regionaler Akteure eine Diskussionsbasis für wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungsziele und -anforderungen schaffen sollen. In diese Diskussionsrunden sollen alle relevanten Akteure in Bezug auf Bildung, Berufe, Qualifikationsprofile und Beschäftigung auf den jeweils unterschiedlichen Ebenen eingebunden werden, um im Sinne der erweiterten Partnerschaft eine systematische Diskussion zu ermöglichen und damit eine breite Akzeptanz der Ergebnisse zu gewährleisten.

Von besonderer Bedeutung ist die möglichst unmittelbare Umsetzung der Ergebnisse von Analysen, Bedarfserhebungen und Diskussionsrunden in die Qualifikationspläne von Unternehmen und Arbeitnehmern sowie in die Ausbildungspläne der Bildungseinrichtungen. Einen wesentlichen Faktor zur Erreichung dieses Zieles stellt die zuvor dargestellte Einbindung aller relevanter Akteure im Sinne der erweiterten Partnerschaft dar.

Darüberhinausgehend sollen gezielte Aktionen in Richtung Beratung von Unternehmen und Arbeitnehmern in Ausbildungsfragen sowie generell im Hinblick auf die Bedeutung der Qualifikation für Erhaltung der betrieblichen wie persönlichen Wettbewerbsfähigkeit gesetzt werden. Der besondere Schwerpunkt wird bei kleinen und mittleren Unternehmen liegen, da diese den geringsten Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen haben bzw. für ihre Beschäftigten gewährleisten (können).

6.2 Berufliche Bildung

Das Hauptgewicht der gemeinsamen Interventionen der Arbeitsmarktpolitik und des Europäischen Sozialfonds im Rahmen von Ziel 4 soll im Bereich der beruflichen Bildung sowie der Berufsorientierung und -beratung gesetzt werden. Die damit verbundenen Ziele sind:

- die Sicherung der Arbeitsplätze jener Arbeitnehmer, die vom Ausschluß aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind;
- die Sicherung von Unternehmensstandorten und damit von Arbeitsplätzen durch die Förderung von horizontalen Schlüsselqualifikationen;
- die Thematisierung der sozialen Verträglichkeit von neuen Technologien;
- die Unterstützung der Wettbewerbsfähigkeit insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen durch die Verbesserung des Humankapitals.

Gemeinsame Aufgabe aller diesbezüglicher Aktivitäten ist die Stabilisierung der Beschäftigung durch die Erhöhung der beruflichen Mobilität, und zwar sowohl innerhalb des Unternehmens als auch innerhalb bzw. zwischen Arbeitsmarktsegmenten. Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, sollen die Schwerpunkte in der Vermittlung neuer Wissensinhalte in juristischen, kaufmännischen, technischen, kommunikationstechnischen und sprachlichen Bereichen, im Erwerb fachübergreifenden Wissens sowie in der Erhöhung der sozialen Kompetenz liegen.

Im Rahmen der Sicherung der Arbeitsplätze der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer sollen die Aktivitäten schwerpunktmäßig auf die Personengruppen konzentriert werden, deren Beschäftigung a) aufgrund von Qualifikationsdefiziten, ihrem Alter und/oder personenspezifischen Problemen oder b) aufgrund von massiven Veränderungen in ihrem Berufszweig, einer besonderen Gefährdung unterliegt.

Die Zielsetzung dieses Schwerpunktes ist die vordringliche Unterstützung jener Personengruppen, die einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko ausgesetzt sind, durch präventive Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung und beruflichen Orientierung. Ausgehend von der Tatsache, daß sich die Reintegration dieser Personengruppen bei entstandener Arbeitslosigkeit im allgemeinen schwieriger, zeit- und kostenaufwendiger gestaltet, soll durch vorbeugende Maßnahmen das Entstehen von Arbeitslosigkeit bereits im Ansatz verhindert bzw. – wo dies nicht möglich ist – der Übertritt in ein neues Beschäftigungsverhältnis durch vorherige berufsbegleitende Qualifizierung und Orientierung wesentlich erleichtert werden.

In Umsetzung des Grundsatzes der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird dabei besonderes Augenmerk auf den gleichen Zugang zu Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung gelegt werden, da Frauen – insbesondere aufgrund von Qualifikationsdefiziten und von Betreuungspflichten – von Umstrukturierungsmaßnahmen und den damit verbundenen Arbeitsplatzverlusten besonders betroffen sind. Durch den gleichen Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur innerhalb von Betrieben und Branchen, sondern in der Gesamtausrichtung aller Qualifizierungsmaßnahmen auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche insgesamt soll den mit den wirtschaftlichen Veränderungen verbundenen Segmentierungstendenzen am Arbeitsmarkt effektiv entgegengewirkt werden.

Die Förderung von horizontalen Schlüsselqualifikationen stellt einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der nationalen wie internationalen Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen dar und soll daher durch gezielte Maßnahmen unterstützt werden. Die angestrebte Zielsetzung ist keinesfalls die Entlastung der Unternehmen von in eigenem Interesse liegenden Aufgaben, sondern vielmehr die Unterstützung in jenen Bereichen und für jene insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, die keine (oder zumindest keine dem tatsächlichen Bedarf entsprechende) Strategie der Humanressourcenentwicklung verfolgen.

Ausgehend von den Ergebnissen vorangehender Analysen auf Makro- und Mikroebene sollen die Beschäftigten von kleinen und mittleren Unternehmen im Hinblick auf neue, fachübergreifende Anforderungen in technischen, kaufmännischen, juristischen, sprachlichen, insbesondere jedoch in sozialen Bereichen qualifiziert werden. Damit soll es den Unternehmen ermöglicht werden, die mit neuen technischen Möglichkeiten sowie den neuen Strukturen der internationalen Wirtschaft verbundenen Veränderungen in den Verfahrens- und Organisationsabläufen optimal zu nutzen. Die Gesamtbeschäftigung in diesen Unternehmen soll dadurch stabilisiert und, soweit möglich, ausgebaut werden.

Das Spannungsfeld von neuen Technologien, den damit verbundenen Änderungen in den Verfahrens- und Organisationsabläufen und sozialen Auswirkungen soll im Rahmen dieses Schwerpunktes besondere Berücksich-

tigung finden. Um die Chancen von Arbeitskräften beim Einsatz moderner Verfahrens- und Organisationstechniken zu vergrößern, sollen die Arbeitnehmer auf diese Veränderungen durch entsprechende Schulungen vorbereitet werden.

Im Rahmen der erweiterten Partnerschaft sollen auf betrieblicher, aber auch auf gesamtstaatlicher Ebene gemeinsame Lösungsansätze für eine sozial verträgliche Einführung neuer Produktions und Dienstleistungsprozesse entwickelt werden. Damit soll einerseits verhindert werden, daß wirtschaftliche Ziele aufgrund von damit verbundenen sozialen Spannungen nicht realisiert werden können und andererseits sichergestellt werden, daß sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer den strukturellen Wandel zur Existenzsicherung nützen können.

Die Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der beruflichen Orientierung sollen besonders auf Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen konzentriert werden. Gerade in diesen Unternehmen ist die Diskrepanz zwischen potentiell realisierbaren Unternehmensstrategien und tatsächlicher Umsetzung oft beträchtlich. Die grundsätzlichen Chancen zur Nutzung der Vorteile kleiner und überschaubarer Organisationseinheiten etwa für flexible Spezialisierung im Zulieferbereich müssen daher besser realisiert werden, um das Bestehen der Unternehmen und damit die Arbeitsplätze der Beschäftigten zu sichern und weiter auszubauen.

Erstes Ziel ist daher, den Zugang der Beschäftigten dieser Unternehmen zu Ausbildungsmaßnahmen deutlich zu verbessern. Dazu bedarf es zunächst einer Sensibilisierung sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite, wie sie im Kapitel Antizipation (6.1) dargestellt wurde. Darüberhinaus sollen die Maßnahmen verstärkt nach den Bedürfnissen kleiner und mittlerer Unternehmen ausgerichtet sein, um einen möglichst optimale Umsetzung der Qualifikationsmaßnahmen in den Betrieben sicherzustellen.

Der Schwerpunkt der Maßnahmen soll dabei in fachübergreifendem Wissen, der fachlichen Höherqualifizierung sowie der Ausweitung der sozialen Kompetenzen liegen. Damit soll sichergestellt werden, daß die Ausbildungen zur generellen Höherqualifizierung der Arbeitnehmer beitragen und auch außerhalb des Betriebes verwertbar sind. Unmittelbar auf einen spezifischen Arbeitsplatz bezogene Qualifizierungen hingegen sind Aufgabe der Unternehmen und daher nicht Bestandteil dieses Schwerpunktes.

6.3 Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme

Im Rahmen der Interventionen des Europäischen Sozialfonds in Ziel 4 stellt die Weiterentwicklung des in Österreich bereits gut ausgebauten und qualitativ hochwertigen Bildungssystems einen wesentlichen Schwerpunkt dar, da an-

gesichts des Ausmaßes und der Dynamik der strukturell bedingten Veränderungen am Arbeitsmarkt auch im Ausbildungssystem neue strategische Wege eingeschlagen werden müssen.

Es gilt nicht nur neue Ausbildungsinhalte zu vermitteln, sondern auch die Strukturen der Ausbildungssysteme flexibler und den individuellen Anforderungen entsprechend zu gestalten. Auch unter dem Grundsatz des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu Qualifizierungsmaßnahmen wird es, soweit entsprechende Schritte noch nicht gesetzt wurden – zu geänderten Organisationsstrukturen in der Kursgestaltung kommen müssen.

Dazu muß zunächst das Zusammenspiel von Analyse, konkreten Anforderungen von Unternehmen und Arbeitnehmern und Bildungseinrichtungen verbessert werden. Die Einbeziehung von Bildungseinrichtungen in den Bereich der Analyse soll somit als konkretes Resultat eine raschere Adaption der Ausrichtung von Kursinhalten und -gestaltung bewirken. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben wird es einer besonderen Unterstützung der Bildungsträger bedürfen.

Das Setzen neuer Schwerpunkte im Bereich der berufsbegleitenden Qualifizierung erfordert auch eine zumindest teilweise Neuausrichtung einzelner Bildungsträger. Wenn nun etwa im Bereich der Kurzarbeit oder der Schulung von Saisonarbeitskräften, aber auch in der Schulung von unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen neue Wege der aktiven Arbeitsmarktpolitik besprochen werden sollen, dann muß es zu einer stärkeren Flexibilisierung der Ausbildungsangebote der Bildungseinrichtungen kommen.

Darüberhinaus werden neue Modellversuche gestartet werden müssen, um Erfahrungen hinsichtlich neuer Methoden der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. Dies betrifft etwa den Bereich der innerbetrieblichen Steuerung von Qualifikationsprozessen und die Möglichkeit ihrer Unterstützung durch Qualifikationsberatungseinrichtungen.

6.4 Technische Hilfe

Dem Schwerpunkt technische Hilfe kommt angesichts des neuartigen Charakters von Ziel 4 besondere Bedeutung zu. Im Rahmen dieses Schwerpunktes der Interventionen des Europäischen Sozialfonds soll vor allem die Wirksamkeit des Instrumenteneinsatzes verbessert bzw. durch begleitende Maßnahmen unterstützt werden.

Bestehende Strukturen können oftmals nur mit erheblichen Anstrengungen in Richtung auf geänderte Anforderungen adaptiert werden. Zur Lösung der diesbezüglichen Probleme und zur Beratung bei der Neustrukturierung von Maßnahmen und Vorhaben sollen daher externe Einrichtungen herangezogen werden.

Ein weiterer Bereich, dem im Rahmen der technischen Hilfe besondere Bedeutung zukommen soll, umfaßt die Evaluierung der durchgeführten Tätigkeiten. Die Bewertung von Maßnahmen und Aktivitäten soll grundsätzlich laufend, darüberhinaus aber auch schwerpunktbezogen zu spezifischen Themenbereichen durchgeführt werden. Damit soll die Zielgenauigkeit der Maßnahmen laufend kontrolliert und in Hinblick auf die strategischen Ziele des Plaungsdokumentes überprüft werden. Die gewonnenen Daten liefern damit auch die Grundlagen für Bewertungen im Rahmen der Begleitausschüsse sowie für allfällige daraus resultierende Adaptionen des Programmplanungsdokumentes.

Ein weiterer Schwerpunkt umfaßt den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Es ist beabsichtigt, die Interventionen des Europäischen Sozialfonds in Ziel 4 durch Maßnahmen der technischen Hilfe der Öffentlichkeit bekannt zu machen, wobei drei Zielgruppen zu unterscheiden sind:

- die Begünstigten, das heißt die Teilnehmer an Maßnahmen;
- die potentiellen Begünstigten, das heißt jener Personenkreis, der von den allgemeinen Zielsetzungen her von den Maßnahmen direkt oder indirekt profitieren soll;
- die allgemeine Öffentlichkeit in Hinblick auf den Nutzen der Interventionen des Europäischen Sozialfonds und damit der Politik der Europäischen Union generell.

7. Schwerpunkte der Interventionen des Europäischen Sozialfonds

7.1 Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen

Die Anzahl jener Betriebe, die mit einer konkreten Vorstellung von ihren zukünftigen Aktivitäten auch eine klare Strategie verbinden, ihre Mitarbeiter durch entsprechende Ausbildungsmaßnahmen in die Entwicklung der betrieblichen Zukunft einzubinden, ist vergleichsweise gering. Besonders kleine und mittlere Unternehmen setzen Innovation oft mit Sachgüterinvestition gleich und erwarten, damit den Strukturwandel gewinnbringend zu bewältigen. Wirtschafts- und Arbeitsmarktprognosen sowie Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung hingegen finden in betrieblichen Entscheidungen meist keine unmittelbare Berücksichtigung. Personalanforderungen werden im wesentlichen nicht über innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung, sondern über Suchstrategien am Arbeitsmarkt abgedeckt.

Dazu kommt, daß Weiterbildungseinrichtungen ein für konkrete betriebliche Anforderungen manchmal unpassendes Weiterbildungsangebot aufweisen, da Betriebe und Bildungsträger im allgemeinen keine unmittelbar aufeinander abgestimmte Planung betreiben.

Die Verbindung zwischen Arbeitsmarkt- und Grundlagenforschung, betrieblicher Realität und beruflicher Aus- und Weiterbildung wurde bisher außer in Pilotprojekten kaum hergestellt. Mit dem Fehlen eines koordinierten Fachdialoges zwischen Forschung, Betrieben und Bildungsträgern über die strategische Planung innovativer beruflicher Bildungsmaßnahmen gingen mögliche wertvolle Synergieeffekte verloren.

Im Rahmen der Interventionen des Europäischen Sozialfonds ist daher als erster Schritt die österreichweite Installierung von Experten-Gremien („Runden Tischen“) beabsichtigt, die aus Vertretern der Sozialpartner, Unternehmern und Arbeitgebern auf betrieblicher Ebene, lokalen Akteuren, Bildungsexperten und Forschern zusammengesetzt und in denen die Verknüpfung von regional-, betriebs-, und arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Ansätzen vorangetrieben werden soll.

Voraussetzung für die konkrete Umsetzungsarbeit ist die Sensibilisierung aller in der beruflichen Bildung verantwortlichen Akteure hinsichtlich der Bedeutung dieses Ansatzes als Voraussetzung für die Umsetzung von neuen Weiterbildungsmodellen und damit für die verbesserte Qualifikation der Arbeitnehmer.

Mit Hilfe der erweiterten Partnerschaft ist es möglich, daß Bildungsplanung und Qualifikationsberatung am Dreieck Unternehmen, Arbeitnehmer und Bildungseinrichtung ansetzen kann.

Im Rahmen der verbesserten Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt sind folgende Maßnahmen geplant:

- **regionale Qualifikationsstrategiekonferenzen** im Rahmen regionaler Expertengremien bzw. der erweiterten Partnerschaft,
- **die Abhaltung von Workshops** zur Diskussion betrieblicher Zukunftsstrategien und erforderlicher Ausbildungsmaßnahmen,
- die Herausarbeitung von Ansatzpunkten für die Entwicklung von Modellen und Projekten der beruflichen Weiterbildung im Rahmen von **Facharbeitskreisen**,
- **Maßnahmenbegleitende Studien**,
- **Qualifikationsbedarfsstudien**.

Regionale Qualifikationsstrategiekonferenzen, Workshops und Facharbeitskreise

Der regionale, branchen- oder betriebsbezogene Austausch von Informationen hinsichtlich wirtschaftlicher Veränderungen und den damit verbundenen Änderungen in den Qualifikationsanforderungen der Mitarbeiter ist zur Zeit nur teilweise gewährleistet. Im Sinne der erweiterten Partnerschaft soll daher im Rahmen von Qualifikationsstrategiekonferenzen, Workshops und Facharbeitskreisen ein regelmäßiger Dialog auf den verschiedenen Ebenen und unter Einbeziehung aller relevanter Akteure eingeleitet werden.

Maßnahmenbeschreibung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Dienststellen des Arbeitsmarktservice werden selbst bzw. mit Unterstützung durch externe Einrichtungen Expertengremien in Form von Qualifikationsstrategiekonferenzen, Workshops und Facharbeitskreisen einberufen und damit eine aktive Rolle in diesem Diskussionsprozeß einnehmen. Wo derartige Einrichtungen bereits bestehen, sollen sie ausgebaut werden. Arbeitskreise der Interessensvertreter und/oder anderer regionaler Akteure sollen bei diesen Aufgaben vermehrt unterstützt werden.

Zielsetzung

Durch die Intensivierung des Dialoges aller am Arbeitsmarkt relevanten Akteure und die Entwicklung neuer Formen der Zusammenarbeit im Vorfeld beruflicher Aus- und Weiterbildung soll ein besserer und rascherer Austausch über Entwicklungen am Arbeitsmarkt gewährleistet und damit ein rascheres Reagieren auf diesbezügliche Veränderungen ermöglicht werden. Damit soll

gleichermaßen ein Beitrag zur längerfristigen Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit geleistet werden.

Unternehmer und Arbeitnehmer, Sozialpartner, Arbeitsmarktforscher und Bildungsträger und die öffentliche Hand übernehmen hier in erweiterter Partnerschaft als relevante Akteure gemeinsam die Verantwortung für die berufliche Aus- und Weiterbildung und ermöglichen damit ihren zielgerichteten Ausbau. Durch die koordinierte Erhebung des Ausbildungsbedarfs wird die erste Voraussetzung für den Aufbau zukunftsorientierter Bildungssysteme und damit für die Sicherung der Beschäftigung von Arbeitnehmern sowie von Unternehmensstandorten geschaffen.

Maßnahmenbegleitende Studien

Maßnahmenbeschreibung

Im Rahmen maßnahmenbegleitender Studien zur Inanspruchnahme und Wirkung von Qualifizierungsförderungen sollen vor allem folgende Themen erhoben werden:

- Veränderung der inner- und zwischenbetrieblichen Mobilität der in ein Bildungsprogramm einbezogenen Arbeitnehmer,
- Veränderung der Einkommenssituation,
- Bestehen und Struktur von Anreizen zu einer regelmäßigen Bildungsteilnahme,
- Strategien zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs seitens der Unternehmer,
- Investitionsbereitschaft der Unternehmer in die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer.

Zielsetzung

Durch die genaue begleitende Evaluierung der Maßnahmen sollen diese – über die reine Bewertung hinausgehend – in Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die mittel- und längerfristige berufliche Karriere der einbezogenen Personen untersucht werden. Damit soll ein umfassendes Bild über die Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen und beruflicher Entwicklung einerseits und unternehmerischen Strategien andererseits gewonnen werden. Diese Kenntnis wiederum soll eine bessere Planung des Maßnahmeneinsatzes ermöglichen.

Qualifikationsbedarfsstudien

Gegenwärtig sind in manchen Regionen Österreichs nur unzureichende Grundlagen und Prognosen über Ausmaß und Qualität des Qualifikationsbedarfs der Wirtschaft bzw. der diesbezüglichen Veränderungen vorhanden. Dies betrifft insbesondere die Meso-Ebene der Analyse, d.h. jene Bereiche,

die von der Zielsetzung her zwischen der einzelbetrieblichen und der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung liegen. Damit ist aber auch die Bedarfs- und vor allem die zeitgerechte Anpassung des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems nicht in ausreichendem Ausmaß gewährleistet.

Durch fundierte Forschungsberichte sollen daher die Qualifikationsbedürfnisse der Betriebe kontinuierlich und schwerpunktmäßig erfaßt werden.

Neben der Antizipation von Bildungsbedürfnissen auf regionaler Basis soll auch der Vorausschätzung der beruflichen Entwicklungen und der neuen Qualifikationsanforderungen auf sektoraler Ebene nachgegangen werden. Dabei soll erhoben werden, welche spezifischen Kompetenzen in den einzelnen Sektoren benötigt werden und wie dieser Bedarf eingeschätzt werden kann.

Die Qualifikationsbedarfsanalyse kann nur dann erfolgreich und operationell sein, wenn Methodologie und Instrumente sorgfältig erarbeitet und fortlaufend präzisiert und aktualisiert werden.

Der sektorale Ansatz kann dabei auch zur Definition von Schlüsselqualifikationen in dem jeweiligen Sektor genutzt werden. Es soll untersucht werden, wie Schlüsselqualifikationen im Hinblick auf spezifische Strukturen und Anforderungen in den verschiedenen Sektoren definiert werden können. Der sektorale Ansatz ermöglicht es damit, sektorenspezifische Kernqualifikationen zu definieren, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung der Humanressourcen und lebenslanges Lernen.

Maßnahmenbeschreibung

Zur Abschätzung des Qualifikationsbedarfs vor dem Hintergrund der strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes ist die Vergabe von Studien im Vorfeld der Entwicklung von Modellprojekten und Modulen der Weiterbildung vorgesehen. Die Studien dienen der Analyse konkreter Fragestellungen in der Vorbereitung von Qualifizierungsmodulen und -projekten und sollen im Rahmen des Systems der erweiterten Partnerschaft eingebracht werden.

Dieser Studien werden vor allem die folgenden Schwerpunkte zum Thema haben:

- Erarbeitung mittelfristiger sektor-, branchen- und regionalspezifischer Qualifikationsbedarfsprognosen,
- Bestandsaufnahme des Humanressourcenpotentials in Unternehmen (insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen) zur Erhebung des Qualifikationsbedarfs,
- Erhebung des Bedarfs an Schlüsselqualifikationen und Entwicklung entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen,
- Herausarbeitung von Ansatzpunkten für die Entwicklung von Modellen und Projekten der beruflichen Weiterbildung,

- Analysen zum Stand und den Entwicklungsmöglichkeiten bei der Einführung neuer Technologien insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen,
- Analyse und Prognose der Veränderung von Berufen und beruflichen Anforderungen durch den technologischen Wandel (Telekommunikation, Tele- und Teleheimarbeit etc.),
- Studien über die Möglichkeiten, die Erhöhung der Umsetzungsgeschwindigkeit von Forschungsergebnissen in österreichischen Betrieben zu fördern,
- Entwicklung von Modellen der Zusammenarbeit zwischen Forschung, Hersteller und Anwender.

Zielsetzung

Durch die Durchführung von Qualifikationsbedarfsstudien sollen die Erhebungen zum Ausbildungsbedarf verbessert und systematisiert, Personalentwicklungs- und Qualifizierungspläne in Zusammenarbeit mit den Unternehmen entwickelt sowie Qualitätssicherungssysteme im Bildungsbereich eingeführt werden.

Es wird erwartet, daß durch diese Maßnahmen der tatsächliche Qualifizierungsbedarf der Arbeitnehmer wie auch der Unternehmen unter Einbeziehung künftiger Entwicklungen klarer definiert und seine Umsetzung unter Sicherung der erforderlichen Qualität der Maßnahmen entsprechend eingeleitet werden kann.

7.2 Berufliche Bildung

Wirtschaftliche und technologische Umstrukturierungsprozesse führen permanent dazu, daß Arbeitsbereiche verloren gehen und sich in anderen Bereichen Wachstumschancen eröffnen, die für Betriebe bei entsprechender Flexibilität neue Marktchancen, für die Arbeitnehmer bei entsprechender Qualifikation und Anpassungsbereitschaft neue berufliche Möglichkeiten bieten.

Ziel aller beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist die Beschäftigungssicherung sowie die Unterstützung der Entwicklung des Humankapitals insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Um dabei die begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel optimal zu nützen, ist es notwendig, eindeutige Prioritäten zu formulieren. Die geplanten Maßnahmen sollen daher auf die folgenden Personengruppen konzentriert werden:

- Ältere, unqualifizierte bzw. nicht (mehr) den Anforderungen entsprechend qualifizierte Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer, die im besonderen Maße von der Öffnung der Grenzen betroffen sind,
- Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen,
- Zolldeklaranten.

Darüberhinaus sollen für Kurzarbeiter sowie Saisonbeschäftigte neue Modelle der Qualifizierung in arbeitsfreien Zeiten geschaffen bzw. ausgebaut werden.

7.2.1 Weiterbildung für Personen mit allgemeinen Qualifikationsproblemen

In den meisten Betrieben wird in die Aus- und Weiterbildung der jungen und jüngeren Arbeitskräfte investiert. Je länger ein Arbeitnehmer einem Betrieb zugehörig ist, desto weniger wird er tendenziell in betriebliche Personalentwicklungskonzepte einbezogen.

Mit der Weiterbildungsoffensive für ältere, unqualifizierte sowie nicht (mehr) den Anforderungen entsprechend qualifizierte Arbeitnehmer sollen langjährige Betriebszugehörigkeit für die Anpassungsprozesse genutzt, volkswirtschaftlich unproduktive und teure Frühpensionierungen vermieden und die individuelle Chance von Arbeitnehmern auf eine möglichst anspruchsvolle Beschäftigung erhöht werden.

Der Begriff „Alter“ ist dabei relativ zu sehen, da die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen bereits ab 30 Jahren deutlich abnimmt, sodaß angesichts der sich rasch ändernden Anforderungen binnen weniger Jahre Qualifikationsdefizite entstehen können.

Maßnahmenbeschreibung

Im Rahmen einer Weiterbildungsoffensive soll durch die Finanzierung von Schulungskosten ein Anreiz für Arbeitgeber geschaffen werden, in die berufliche Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiter zu investieren – bzw. auch in jene Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Formalqualifikationen kaum Zugang zu betrieblicher Fortbildung hatten.

Die wesentlichen Inhalte, die im Rahmen der geplanten Maßnahmen vermittelt werden sollen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- fachliche Höherqualifizierung
- fachübergreifende Kenntnisse
- Schlüsselqualifikationen wie Persönlichkeitsentwicklung, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen
- Kenntnisse im Bereich der Anwendung neuer Technologien
- Verbindung von beruflicher Erfahrung mit den Anforderungen im Umstrukturierungsprozeß

Das Schwergewicht der Maßnahmen wird nicht auf dem Erwerb von formalen Abschlüssen liegen, sondern in der Absolvierung von Maßnahmen, die bestimmte, ergänzende Qualifikationselemente vermitteln. Über die Teilnahme an diesen Maßnahmen wird in der Regel eine Kursbesuchsbestätigung aus-

gestellt, die in Österreich traditionell sehr hohen Marktwert hat. Soweit als möglich wird angestrebt, den Teilnehmern den Erwerb von anerkannten formalen Abschlüssen zu ermöglichen.

Es ist vorgesehen, daß die Auswahl der Bildungsangebote sowie der Bildungseinrichtungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemeinsam vorgenommen wird, um sicherzustellen, daß die Inhalte der Weiterbildungsoffensive sich tatsächlich an dem zusätzlichen Qualifizierungsbedarf und den Anforderungen orientieren und gleichermaßen für Dienstnehmer und Dienstgeber Nutzen bringen. Die Bildungseinrichtungen sollen im Bedarfsfall diesbezügliche Beratungsleistungen anbieten.

Im Sinne des Grundsatzes der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird auf den gleichen Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen besonderes Augenmerk gerichtet.

Zielsetzung

Es wird erwartet, daß von der berufsbegleitenden Qualifizierung älterer Arbeitnehmer wesentliche beschäftigungssichernde Aspekte ausgehen und damit eine weitere Dynamisierung von Austauschprozessen zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern zumindest teilweise verhindert werden kann. Diese Maßnahmen sind auch als Beitrag zu werten, das faktische Pensionsalter mit Hilfe von Qualifizierung und Beschäftigungssicherung anzuheben.

Im Bereich der unqualifizierten Personen wird ein Beitrag zur Sicherung der Beschäftigung auch unter mittel- und längerfristigen Gesichtspunkten sowie eine Reduktion von Segmentierungstendenzen am Arbeitsmarkt erwartet.

7.2.2 Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen

Die Schulung von Arbeitnehmern in Schlüsselpositionen ist für einen Betrieb von strategischer Bedeutung. Gleichzeitig kann durch die Qualifikation von Arbeitskräften in Schlüsselpositionen ein wichtiger Beitrag geleistet werden, um gefährdete Beschäftigungsbereiche in Betrieben in Richtung auf dynamische Wachstumsbereiche zu entwickeln und damit insgesamt Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen.

Maßnahmenbeschreibung

Im Rahmen der gemeinsamen Schwerpunkte der Interventionen der Arbeitsmarktpolitik und des Europäischen Sozialfonds sollen daher Qualifizierungsmaßnahmen für Schlüsselarbeitskräfte in Betrieben gefördert werden. Die geplanten Höherqualifizierungsmaßnahmen sollen weder sektoral- noch branchenmäßig eingeschränkt sein, wenngleich das Angebot vorrangig an die

Beschäftigten und Führungskräfte der Klein- und Mittelbetriebe des Produktionssektors und der wirtschaftsnahen Dienstleistungen gerichtet ist. Die Schulungsteilnehmer unterliegen hinsichtlich des Alters, des Qualifizierungsgrades und der Lohnhöhe ebenfalls keiner Einschränkung.

Das Weiterbildungsangebot soll folgende Themenbereiche umfassen:

- Schulungen im Bereich Marktorientierung, Wettbewerbskompetenz und wirtschaftsbezogene Fremdsprachen;
- Schulungsmaßnahmen zur Einführung und Anwendung neuer Techniken und Technologien;
- Schulungsmaßnahmen im Bereich neuer Arbeitsverfahren;
- Schulungen in neuen Organisationsstrukturen und sozialen Kompetenzen;
- Weiterbildung von Arbeitnehmern zur Einführung von Qualitätssicherungssystemen und zur Zertifizierung.

Die dargestellten Maßnahmen werden in Form von Kursen, Seminaren und ähnlichen Veranstaltungen vorwiegend außerhalb der Unternehmen durchgeführt.

Im Sinne der Grundsatzes der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird auf den gleichen Zugang zu diesen Qualifizierungsmaßnahmen besonderes Augenmerk gerichtet.

Zielsetzung

Im Rahmen dieses Schwerpunktes sollen Schlüsselkräfte den neuen Anforderungen entsprechend geschult werden, um damit die Humanressourcen als wesentlichen Faktor der wirtschaftlichen Entwicklung zu stärken und dadurch Arbeitsplätze zu sichern.

7.2.3 Qualifizierungsmaßnahmen für Zolldeklaranten

In Folge des EU-Beitritts Österreichs kommt es im Bereich der Speditionsbranche zu großen strukturellen Anpassungsproblemen. Insgesamt muß mit der Kündigung von etwa 3000 Personen gerechnet werden, für die eine Arbeitsstiftung auf sozialpartnerschaftlicher Ebene geschaffen wurde (diese ist Gegenstand der Maßnahmen im Ziel-3-Programm). Darüberhinaus erfordern die Anpassungsmaßnahmen an das EU-Rechtssystem beschäftigungssichernde Umschulungsmaßnahmen für etwa 900 Zolldeklaranten.

Die Zielgruppe der **Zolldeklaranten** ist bedingt durch den EU-Beitritt Österreichs mit einer umfassenden Arbeitsplatzveränderung konfrontiert, sodaß die Sicherung ihrer Beschäftigung Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere im EU-Rechtssystem erforderlich macht, wie sie auch in anderen Mitgliedstaaten im Rahmen von Sonderprogrammen durchgeführt wurden.

Zielsetzung

Arbeitsmarktpolitisches Ziel der Maßnahmen ist eine möglichst weitreichende Sicherung bestehender Arbeitsplätze sowie eine Unterstützung der notwendigen betrieblichen Anpassungsprozesse im Zollbereich.

Es wird erwartet, daß durch diese Maßnahmen die Zahl der unvermeidbaren Kündigungen auf wenige Personen begrenzt und die Arbeitsplätze der Beschäftigten mittel- und längerfristig gesichert werden können.

Im Sinne des Grundsatzes der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird auf den gleichen Zugang bei der Teilnahme an diesen Maßnahmen und damit auf die Verhinderung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei allfälligen Personalabbaumaßnahmen bzw. Karrieremöglichkeiten besonderes Augenmerk gelegt werden.

7.2.4 Weiterbildung im Rahmen von Kurzarbeit

Im Rahmen eines Pilotprojektes soll bei betriebsbedingter Kurzarbeit über die rein passive Einkommenssicherung hinaus verstärkt die Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmer gefördert werden. Die Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anstelle bzw. zusätzlich von Kurzarbeitszahlungen wird damit zu einer Form der „Bildungsfreistellung“ während des Dienstverhältnisses.

Hintergrund dieses Projektes ist die sich immer wieder bei Kurzarbeit abzeichnende Notwendigkeit zu betrieblichen Unstrukturierungsmaßnahmen und Arbeitsplatzreduktionen. Diese betreffen dann zumeist unqualifizierte und/oder ältere Arbeitnehmer.

Maßnahmenbeschreibung

In diese Maßnahmen sollen vor allem Mitarbeiter von Betrieben eingebunden werden, die über zu geringe, veraltete oder einseitige Berufsqualifikationen verfügen. Sie sollen damit befähigt werden, nahtlos auf den Umstellungsprozeß reagieren zu können – oder im Falle des Arbeitsplatzverlustes rasch und dauerhaft vermittelbar zu sein.

Betrieben soll durch diese Verbindung von Kurzarbeit und Qualifizierung die Möglichkeit gegeben werden, größere Gruppen von Arbeitnehmern in notwendige Umstrukturierungsvorhaben einbeziehen zu können.

Gefördert werden sollen alle Qualifizierungsmaßnahmen, in denen nicht bloß betriebsspezifische, sondern darüberhinausgehende Kenntnisse vermittelt werden, wie der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen, Kenntnisse im Bereich der Anwendung neuer Technologien und soziale Kompetenzen.

Die Umsetzung der Bildungsmaßnahmen soll weitgehend über die Bildungseinrichtungen der Sozialpartner erfolgen, da dadurch die Vermittlung überbetrieblich verwertbarer Bildungselemente sichergestellt wird.

Im Sinne der Grundsatzes der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird auf den gleichen Zugang zu diesen Qualifizierungsmaßnahmen besonderes Augenmerk gerichtet.

Zielsetzung

Es wird erwartet, daß mit diesen Maßnahmen gefährdete Arbeitsplätze in von Umstrukturierungsproblemen erfaßten Betrieben gesichert werden. Gleichzeitig sollen von Kurzarbeit Betroffene durch die Teilnahme an den Schulungsmaßnahmen aktiv in die betrieblichen Veränderungsprozesse eingebunden werden bzw. im Falle eines Arbeitsplatzverlustes rasch und dauerhaft vermittelbar sein.

Aufgrund des Projektcharakters dieses Maßnahmenschwerpunktes wird mit einer nur geringen Teilnehmerzahl in der laufenden Planungsperiode gerechnet.

7.2.5 Schulung von Saisonarbeitskräften

Saisonarbeiter werden meist nach Ablauf der Saison von den Betrieben abgemeldet, beziehen Arbeitslosengeld und sind sowohl auf Grund ihrer Qualifikationen als auch auf Grund einer oftmals vorhandenen Einstellungszusage „ihres“ Saisonbetriebs kaum vermittelbar.

Maßnahmenbeschreibung

Durch Schulungsmaßnahmen sollen Saisonarbeiter auch nach Ablauf der Saison bei ihrem Betrieb beschäftigt bleiben und in dieser Zeit über Schulungen in ihrem Beruf qualifiziert werden. Dadurch können sie auf veränderte Anforderungen im Berufsleben besser vorbereitet werden, ihr Arbeitsplatz wird gesichert und die Zeiten der Arbeitslosigkeit verkürzt.

Zielgruppe sind Saisonarbeiter im Fremdenverkehr, in der Bauwirtschaft und in der Land- und Forstwirtschaft.

Inhaltlich sollen Qualifikationsmaßnahmen angeboten werden, die geeignet sind, die betroffenen Arbeitnehmer weiter- und höherzuqualifizieren und den Verbleib im Betrieb zu sichern. Gleichzeitig soll dadurch auch ein Beitrag zur Adaption der Betriebe an geänderte Marktanforderungen geleistet werden. Die genaue Gestaltung der Schulungsmaßnahmen ist stark vom Arbeitsplatz in der jeweiligen Branche abhängig und soll daher flexibel gehandhabt werden. Grundsätzlich sollen sowohl innerbetriebliche Qualifizierungen als auch Schulungen von Bildungsträgern gefördert werden.

Im Sinne der Grundsatzes der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird auf den gleichen Zugang zu diesen Qualifizierungsmaßnahmen besonderes Augenmerk gerichtet.

Zielsetzung

Es wird erwartet, daß durch die geplanten Maßnahmen die Arbeitslosenquote in den Saisonberufen gesenkt, die Möglichkeiten einer dauerhaften und höherwertigen Beschäftigung von Saisonarbeitskräften gesichert sowie die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt insgesamt erhöht wird.

Aufgrund des Projektcharakters dieses Maßnahmenschwerpunktes wird mit einer nur geringen Teilnehmerzahl in der laufenden Planungsperiode gerechnet.

7.3 Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme

Mit den dynamischen Veränderungen am Arbeitsmarkt wird auch eine ebenso deutliche Anpassung der beruflichen Ausbildungssysteme an die neuen Anforderungen erforderlich. Eine möglichst rasche Anpassung der Qualifikationsmaßnahmen an neue Ausbildungsinhalte nicht nur in rein fachlichen, sondern auch in fachübergreifenden, horizontalen und sozialen Bereichen ist ein wesentlicher Unterstützungsfaktor für die Wirtschaft und die betroffenen Arbeitnehmer in der Bewältigung des Strukturwandels. Notwendig sind jedoch nicht nur Veränderungen in den Ausbildungsinhalten, sondern darüberhinaus auch Anpassungen in den Ausbildungssystemen.

Als erster Schritt zur Umsetzung dieser Zielsetzung sollen daher die Ergebnisse arbeitsmarktpolitischer Analysen, von Qualifikationsbedarfserhebungen sowie von Modellprojekten in Form eines permanenten Prozesses in die Gestaltung und Schwerpunktsetzung der Berufsbildungssysteme Eingang finden. Auch die Arbeit im Rahmen der erweiterten Partnerschaft, die Ergebnisse regionaler Workshops und der Experten-Gremien, muß bei der Umsetzung bildungspolitischer Programme entsprechend Berücksichtigung finden.

Auf dieser Basis sollen sowohl neue Ausbildungsinhalte wie -formen geschaffen werden, um den tatsächlichen Anforderungen besser und flexibler Rechnung tragen zu können.

Die wesentlichen Schwerpunkte der Maßnahmen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Förderung innovativer Konzepte und Modelle zur Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung;
- Weiterentwicklung von Qualifikationsberatung und Förderung einer unternehmensinternen Weiterbildungskultur;
- Anwendung neuer Ausbildungsinhalte in der Praxis;
- Entwicklung neuer Ausbildungsformen.

Als Ergebnis aller Maßnahmen zur Verbesserung und Entwicklung von Ausbildungssystemen wird erwartet, daß die Anforderungen von Unternehmen und Arbeitnehmern im Qualifikationsbereich unmittelbar und dem konkreten Bedarf entsprechend in der Bildungsplanung Berücksichtigung finden und daß damit der Beitrag der berufsbegleitenden Qualifizierung mit seiner grundlegenden Bedeutung für die Bewältigung des strukturellen Wandels den neuen Herausforderungen eines wesentlich dynamischeren Arbeitsmarktes gerecht wird.

7.3.1 Förderung innovativer Konzepte und Modelle zur Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung

Ziel dieses Schwerpunktes ist es, die berufliche Aus- und Weiterbildung systematisch und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Maßnahmenbeschreibung

Ausgehend von allgemeinen Trendanalysen, den Ergebnissen von Qualifizierungsbedarfsstudien und den konkreten Anforderungen von Unternehmen und Arbeitnehmern sollen Machbarkeitsstudien, Modellvorhaben und Pilotprojekte gefördert werden, um neue Formen und Inhalte der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu entwickeln.

In unmittelbarer Zusammenarbeit von Arbeitsmarktexperten, Betrieben, Weiterbildungs- und Forschungseinrichtungen sollen innovative Konzepte der beruflichen Weiterbildung entwickelt, umgesetzt und ausgewertet werden.

Zielsetzung

Es wird erwartet, daß durch die systematische Realisierung derartiger Modellvorhaben im Wege der erweiterten Partnerschaft ein permanenter Prozeß von Neuerungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung in inhaltlicher wie struktureller Hinsicht entsteht.

7.3.2 Weiterentwicklung von Qualifikationsberatung und Förderung einer unternehmensinternen Weiterbildungskultur

Die technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen müssen in den Personalentwicklungs- und Qualifizierungsstrategien der Betriebe einen zentralen Stellenwert erhalten. Als erster Schritt soll dazu die Koordinierung der Weiterbildungsentscheidungen zwischen Betrieben und Arbeitnehmern über die Beratung in Fragen der Personalentwicklung durch Bildungseinrichtungen bzw. Arbeitsmarktservice verbessert werden. Weiters soll die Erstellung von (Weiter-)Bildungsplänen im Rahmen von allgemeinen Entwicklungsplänen der Unternehmen unterstützt werden.

Einzelne Betriebe haben zu diesem Zweck bereits Weiterbildungsbeauftragte eingesetzt.

Maßnahmenbeschreibung

Es sollen Weiterbildungsbeauftragte gefördert werden, die das Zustandekommen längerfristiger, strategisch orientierter und koordinierter Weiterbildungsentscheidungen fördern sollen.

Darüberhinaus sollen auch spezifische Beratungseinrichtungen zur Koordination von Personalentwicklung und Qualifizierungsstrategien für Klein- und Mittelbetriebe („Qualifizierungsagenturen“) gefördert werden.

Neben diesen Beratungsformen sollen auch innovative Personalentwicklungsprojekte und arbeitsplatznahe Qualifizierungssysteme neue Ansätze in die Personalentwicklung bringen. In kleinen und mittleren Unternehmen soll durch Beratungsleistungen die Einführung einer selbstgesteuerten Lern- und Innovationskultur (Beiträge von Arbeitnehmern zu innovativen Prozessen), der Aufbau von selbstorganisierten Lerngruppen, Teamentwicklung u.s.w. unterstützt werden.

Im Rahmen von Pilotprojekten sollen bestehende wie auch erst im Aufbau befindliche private und öffentliche Ansätze zur Qualifikationsberatung von Unternehmen, wie sie u.a. in Bildungseinrichtungen, Technologietransferzentren und Beratungszentren der Regionalpolitik durchgeführt werden, mit Aktivitäten der Arbeitsmarktpolitik enger vernetzt werden.

Auch ältere Arbeitnehmer und Frauen sollen in die Implementierung innovativer Aufgabenfelder gezielt eingebunden werden; und zwar sowohl durch Nutzung ihres Wissensstandes als auch durch aktive Teilnahme an diesen Prozessen.

Zielsetzung

Es wird erwartet, daß durch diese Beratungsleistungen neue innerbetriebliche Wege der Personalentwicklung realisiert und damit Veränderungen der betrieblichen Strukturen friktionsfreier bewältigt werden können.

7.3.3 Anwendung neuer Ausbildungsinhalte in der Praxis

Maßnahmenbeschreibung

Im Rahmen einer permanenten Abstimmung mit allgemeinen Bedingungen des Arbeitsmarktes sowie konkreten Anforderungen von Unternehmen sollen neue Ausbildungsinhalte definiert und vermittelt werden.

So sollen etwa neue Möglichkeiten zum Erwerb international einsetzbarer Fachkompetenzen erschlossen werden. Nach eingehender Analysearbeit sol-

len mit inländischen Leitbetrieben und ausländischen Partnern diesbezügliche Modellprojekte entwickelt und umgesetzt werden. Unter die potentiellen Begünstigten für solche Maßnahmen fallen insbesondere Lehrlinge und jüngere Fachkräfte.

Unter dem Stichwort „sozialverträgliche Technologieeinführung“ soll die Verknüpfung von Forschungs- und Technologiepolitik mit Qualifizierungsvorhaben vor dem Hintergrund folgender Kriterien besondere Beachtung finden: Schaffung von zukunftsweisenden Arbeitsplätzen, menschengerechter, systematischer und abwechslungsreicher Arbeitsgestaltung, Förderung einer Politik des solidarischen Personaleinsatzes durch Förderung benachteiligter Beschäftigtengruppen in der beruflichen Ausbildung, Schaffung von umweltverträglichen Formen von Arbeit und Technik, arbeits- und umweltorientierte Gestaltung neuer Technologien (sozialverträgliche Technologien).

In Klein- und Mittelbetrieben sollen in diesem Zusammenhang besonders Projekte gefördert werden, die eine integrierte Personen- und Organisationsqualifizierung bei der Einführung neuer Technologien möglich machen.

Das betriebliche Umweltmanagement ist durch das steigende Interesse am Umweltschutz von großer strategischer Bedeutung. Ein weiteres Ziel ist daher, Unterstützung beim Aufbau der Maßnahmen des betrieblichen Umweltmanagements anzubieten, wobei insbesondere die Schnittstelle zwischen den Unternehmenszielen und den Interessen der Arbeitnehmer bei der Einführung neuer Technologien und der Qualifizierung der Arbeitnehmer im Mittelpunkt stehen soll.

Zielsetzung

Durch die Umsetzung neuer Ausbildungsinhalte sollen vor allem auch internationale Schwerpunkte, Umweltaspekte und soziale Komponenten stärkere Berücksichtigung in der Kursplanung finden. In der Folge sollen diese Themen auch entsprechend in betriebliche Entscheidungsprozesse Eingang finden.

7.3.4 Entwicklung neuer Ausbildungsformen

Durch die Entwicklung neuer Ausbildungsformen soll den geänderten Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen in organisatorischer Hinsicht besser Rechnung getragen werden.

Maßnahmenbeschreibung

Besondere Bedeutung kommt der Weiterentwicklung von Ausbildungsmodulen zu, wo schon bisher individuell zugeschnittene Ausbildungsblöcke mit flexiblen Einstiegsmöglichkeiten erfolgreich angeboten wurden. Diese Formen der Weiterbildung sollen daher auch in Hinblick auf die Verbindung von Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen intensiviert werden.

Durch die Entwicklung von Selbstlernprogrammen auf hohem technischen wie didaktischen Niveau sollen die Standortnachteile weiterbildungsbereiter Arbeitnehmer ausgeglichen und damit der Zugang zu qualifizierten Erwachsenenbildungsprogrammen verbessert werden. Insbesondere sollen im Rahmen dieser Programme Grundkenntnisse in Betriebswirtschaft, Mathematik, Technik, Umweltschutz und im EDV-Bereich vermittelbar werden. Parallel dazu sollen Trainerleitfäden ausgearbeitet und Trainer geschult werden.

Zielsetzung

Es wird erwartet, daß durch diese und ähnliche Weiterentwicklungen von Ausbildungsmodellen eine wesentliche Verbesserung im Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine bessere Abstimmung zwischen individuellen Anforderungen und Kursplanung erzielt werden kann.

7.4 Technische Hilfe

Im Rahmen des Zieles 4 sollen 61 Mio öS als Mittel der „Technischen Hilfe“ für die Begleitung, Beurteilung und Bewertung der geplanten Interventionen, für die Informations- und Publizitätsmaßnahmen sowie für die Professionalisierung der Umsetzung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds eingesetzt werden.

Maßnahmenbeschreibung

Begleitung und Bewertung

Unter diesem Schwerpunkt erfolgen die unmittelbaren Aufgaben der Begleitung und Bewertung, wie die Erhebung und kritische Analyse der Daten oder die Entwicklung von Indikatoren. Im Rahmen der Begleitung und Bewertung sollen aber auch die für die Umsetzung der Ziele relevante Grundlagenforschung vorgenommen und Ideen für neue arbeitsmarktpolitische Instrumente entwickelt werden.

Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Die im Kapitel „Information und Publizität“ beschriebenen Maßnahmen der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit werden aus Mitteln der Technischen Hilfe finanziert.

Professionalisierung der Administration der Maßnahmen und Projekte

Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Professionalität der Administration der Maßnahmen sowie der Abwicklung der Projekte zu erhöhen. Dazu werden

externe Berater die Mitarbeiter der mit der Planung und Abwicklung der ESF-Maßnahmen betrauten Institutionen sowie die einzelnen Projektträger beraten und qualifizieren. Inhaltlich reichen Beratung, Coaching und Qualifizierung dabei von der verwaltungstechnischen Abwicklung der ESF-Maßnahmen über die Erweiterung der Projekt-Beratung um ESF-Aspekte bis zur Vermittlung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen des Weißbuches über Wachstum, Wettbewerb und Beschäftigung.

Organisatorisch werden die Maßnahmen der Technischen Hilfe folgendermaßen abgewickelt: Die Grundzüge der Maßnahmen werden im Begleitausschuß festgelegt und nachfolgend durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Arbeitsmarktservice in konkrete Einzelmaßnahmen umgesetzt.

Zielsetzung

Ziel der Technischen Hilfe ist es, durch die Steigerung der Effizienz in Planung und Umsetzung von Programmen den problemadäquaten Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu sichern und eine Anpassung dieser Instrumente an geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu unterstützen.

Teil III

8. Durchführung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds
9. Indikatoren
10. Finanzplan

8. Durchführung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds

8.1 Organisatorische Umsetzung

8.1.1 Administration

Entsprechend der in der Bundesverfassung festgelegten Zuständigkeit des Bundes für Angelegenheiten der Arbeitsmarktpolitik und der Kompetenzverteilung zwischen den Bundesressorts ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für Angelegenheiten der Planung sowie für die Administration der Interventionen des Europäischen Sozialfonds zuständig.

Die Administration der Interventionen des Europäischen Sozialfonds wird daher vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordiniert. Die Administration auf Projektebene wird vom Arbeitsmarktservice im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Soziales durchgeführt. Dieses verfügt über regionale und lokale Geschäftsstellen. Dadurch wird ein den jeweiligen Anforderungen vor Ort entsprechender Mitteleinsatz des Europäischen Sozialfonds sichergestellt. Der organisatorische Aufbau und die zentralen Aufgaben des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurden bereits in den Kapiteln 4.1.1 bis 4.1.2 erläutert.

8.1.2 Beteiligung der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Trägereinrichtungen

Wie in Kapitel 4.1 dargestellt, kommt den Interessenvertretungen im Rahmen der Organisation des Arbeitsmarktservice eine zentrale Rolle zu, da die mit Entscheidungs- und Kontrollbefugnissen ausgestatteten Gremien paritätisch, auf Vorschlag der Interessenvertretungen, besetzt werden. Die Interessenvertreter sind daher in alle ESF-Entscheidungen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten im Arbeitsmarktservice sowie im Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingebunden.

Über die Begleitausschüsse und Unterausschüsse, die nachfolgend erläutert werden, sind die Interessenvertretungen auch in die Begleitung und Bewertung sowie die etwaige Änderung der Interventionen des Sozialfonds eingebunden.

Zusätzlich ist beabsichtigt, beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen „jour fixe“ mit Interessenvertretern einzurichten, in dem mindestens zweimonatlich grundsätzliche Themen des Europäischen Sozialfonds und ins-

besondere seine Weiterentwicklung im Hinblick auf die im Weißbuch über Wachstum, Wettbewerb und Beschäftigung und im Rahmen des Essen-Gipfels festgelegten grundsätzlichen Zielsetzungen der Gemeinschaft diskutiert werden. Zu spezifischen Fachthemen können darüberhinaus Arbeitsgruppen unter Beteiligung der Interessenvertretungen und allfälliger Experten eingerichtet werden.

Durch die genannten organisatorischen Maßnahmen wird die für Österreich traditionelle Einbindung der Interessenvertretungen sowohl auf Bundes- als auch auf regionaler und lokaler Ebene für den Europäischen Sozialfonds sichergestellt.

Bei der Gestaltung und Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik auf regionaler/lokaler Ebene kommt regelmäßigen Kontakten mit Organisatoren und Trägern von Maßnahmen wesentliche Bedeutung zu. Besonders in der Betreuung arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen ist die Erfahrung dieser Institutionen von großer Wichtigkeit für die Arbeitsmarktpolitik. Dieser Dialog wird daher auch im Rahmen der Interventionen des Europäischen Sozialfonds entsprechend fortgeführt und ausgebaut werden.

8.1.3 Begleitausschuß

Die Durchführung der Interventionen im Rahmen des Zieles 4 wird von einem Begleitausschuß überwacht, der gemeinsam von der Europäischen Kommission und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichtet wird. Seine Zusammensetzung, Aufgaben und Kompetenzen werden in den Standardklauseln sowie in der noch zu beschließenden Geschäftsordnung geregelt.

Um zwischen der Gemeinschaftsinitiative „Adapt“ und dem gegenständlichen Programm größtmögliche Synergieeffekte zu erzielen, soll eine gegenseitige Information im Rahmen der beiden Begleitausschüsse erfolgen.

Der Begleitausschuß kann beschließen, zu seiner Unterstützung Unterausschüsse zu Fachthemen einzurichten.

8.2 Besonderheiten der Begleitung und Bewertung

Die Begleitung und Bewertung wird in den Standardklauseln geregelt.

Zum Zwecke der transparenten Erfassung der finanziellen Daten werden alle mit der Verwaltung von Mitteln des ESF betrauten Stellen die Mittel gesondert erfassen.

Zu den im Rahmen der Begleitung erhobenen Daten kann gesagt werden, daß in Österreich bereits eine große Zahl von Statistiken geführt wird, die die Grundlage des Begleitsystem bilden soll. Darüberhinaus wird mit Unterstützung der Technischen Hilfe mittelfristig ein EDV-System aufgebaut, das eine on-line Erfassung aller für den Europäischen Sozialfonds relevanten Förderdaten ermöglicht. In jedem Fall wird auch unmittelbar sichergestellt, daß die relevanten Daten zur Verfügung stehen und zur Kontrolle uneingeschränkt zugänglich sind.

Die Datenerhebung erfolgt durch die Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices, die die Projektträger vertraglich zur Datenbereitstellung verpflichten, und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordiniert. Die erhobenen Daten werden an den Begleitausschuß weitergeleitet. Dieser berichtet der Kommission jährlich über die bei der Durchführung der Interventionen erzielten Fortschritte.

Wie in den Standardklauseln erläutert, erfolgt die Begleitung unter anderem auf der Grundlage von Indikatoren. Da die kofinanzierten Aktionen aber nur einen Teil der zielgruppenspezifischen Arbeitsmarktpolitik Österreichs darstellen und außerdem die Arbeitsmarktpolitik stark abhängig von der gesamtstaatlichen Politik ist, kann mit rein quantitativen Indikatoren nur das unmittelbare Ergebnis einer Maßnahme ausreichend gemessen werden, d. h. ob die primären Zielgruppen in ihrer sozioökonomischen Festlegung in die Programme und Maßnahmen einbezogen, ob die geplanten Instrumente eingesetzt oder Alternativen realisiert sowie in welcher Weise Effizienz im Sinne von Kosten-/Nutzenaufwand des Maßnahmeneinsatzes erreicht wurden. Diese quantitativen Indikatoren müssen durch qualitative ergänzt werden.

Wegen vorstehend genannter Meßprobleme und wegen des Fehlens von Erfahrungswerten über kofinanzierte Maßnahmen in Österreich werden die in das vorliegende Programm aufgenommenen Indikatoren im Begleitausschuß weiterentwickelt. In Zusammenarbeit mit den zuständigen Dienststellen der Kommission soll ein den Richtlinien entsprechendes effizientes Begleitungs- und Bewertungssystem aufgebaut werden.

8.3 Änderungsverfahren

Die Änderungen der Gesamtkosten oder der Gemeinschaftsbeihilfe für einen Förderschwerpunkt oder eine Jahrestanche erfolgen wie in den Standardklauseln erläutert. Der Begleitausschuß ist zuständig für Änderungen und Übertragungen bis zu einem Gesamtausmaß von 5 Millionen ECU.

8.4 Information und Publizität

Gemäß der Verordnung (EWG) Nr. 2082/93 sorgt Österreich für eine angemessene Publizität der Pläne; die für die Durchführung einer Aktion mit finanzieller Beteiligung der Gemeinschaft verantwortlichen Einrichtungen (die Geschäftsstellen des Arbeitsmarkt-service) sorgen für eine angemessene Publizität der Maßnahmen.

Dadurch sollen die kofinanzierten Maßnahmen bekannt gemacht und ihre Transparenz erhöht werden. Darüberhinaus wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Öffentlichkeit auf die Rolle der Gemeinschaft in der Kooperation mit der österreichischen Arbeitsmarktpolitik im Zusammenhang mit den kofinanzierten Maßnahmen zur beruflichen Bildung, Beschäftigung und Entwicklung des Humankapitals aufmerksam machen.

Die Information wird an Begünstigte, potentielle Begünstigte und die allgemeine Öffentlichkeit gerichtet sein.

Die Koordinationsaufgabe des Begleitausschusses in diesem Zusammenhang und die Finanzierung der Informations- und Publizitätsmaßnahmen wird in den Kapiteln „Begleitausschuß“ und „Technische Hilfe“ dargestellt.

8.4.1 Begünstigte

Die Beteiligung des Europäischen Sozialfonds wird in den Mitteilungen über die Gewährung einer Beihilfe ausgewiesen werden. Weiters werden die Projektträger in den Verträgen mit dem Arbeitsmarktservice verpflichtet werden, die Projektteilnehmer über die ESF-Förderung des Projekts zu informieren.

8.4.2 Potentielle Begünstigte

Im Rahmen der allgemeinen Information über Arbeitsmarktpolitik und im Zuge der Beratung durch das Arbeitsmarktservice werden potentielle Begünstigte über die sich ihnen durch die kofinanzierten Maßnahmen bietenden Möglichkeiten informiert werden. Die genannten Institutionen werden zum Zweck der raschen Informationsverbreitung mit den Interessenvertretungen, den Berufsausbildungseinrichtungen und Bildungszentren und den Nichtregierungsorganisationen (NRO) zusammenarbeiten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales plant, koordiniert und initiiert die landesweite Gestaltung, Produktion und Verteilung des Informations- und Publizitätsmaterials in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice und in Abstimmung mit dem Begleitausschuß bzw. der Kommission.

Als erster Schritt zur Umsetzung dieser Zielsetzung wird bestehendes Informationsmaterial mit Informationen über den Sozialfonds ergänzt werden. Wo dies nicht ausreichend ist, werden spezielle Informationsbroschüren erstellt.

Die 1994 bereits zweimal erschienenen „ESF-news“ sollen zu einer regelmäßig erscheinenden Zeitschrift mit allgemeinen und projektbezogenen aktuellen Informationen über die Interventionen im Rahmen des Sozialfonds ausgebaut werden.

Weiters werden Tagungen zur Information der fachspezifischen Öffentlichkeit stattfinden.

8.4.3 Allgemeine Öffentlichkeit

Zur Information der allgemeinen Öffentlichkeit wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dieses Programm in geeigneter Weise veröffentlichen. Neben der Einleitung des Programmes werden die wichtigsten Durchführungsphasen in den nationalen und regionalen Medien bekanntgemacht. Weiters informieren der Begleitausschuß und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales – in Abstimmung mit den Endbegünstigten – die Öffentlichkeit über den Stand der Umsetzung des Programms.

Eine weitere Maßnahme zur Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit über die Rolle der Gemeinschaft im Bereich der Entwicklung des Humankapitals, der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Beschäftigung ist die geplante Anbringung von ESF-Plakaten in den Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices, den großen Berufsausbildungszentren und bei Einrichtungen, die kofinanzierte Maßnahmen durchführen.

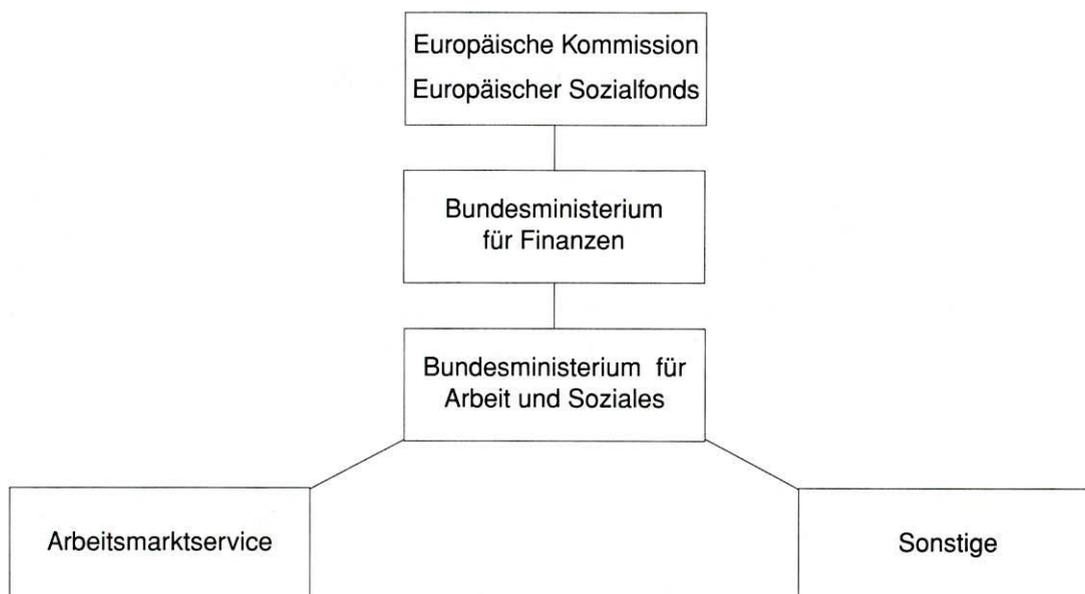
Die genannten Maßnahmen sind ein erster Schritt in Richtung einer umfassenden Informationskampagne, die darauf abzielt, die Öffentlichkeit auf die Rolle der Gemeinschaft im Zusammenhang mit den kofinanzierten Maßnahmen zur beruflichen Bildung, Beschäftigung und Entwicklung des Humankapitals aufmerksam zu machen. In Zusammenarbeit mit dem Begleitausschuß wird diese Aufgabe näher definiert.

8.5 Finanzielle Abwicklung

Die Bestimmungen über die finanzielle Abwicklung des Mittelflusses aus dem Europäischen Sozialfonds finden sich in den Standardklauseln, im Bundeshaushaltsgesetz, im Bundesfinanzgesetz, im Arbeitsmarktservicegesetz und in den „Vorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales für die Umsetzung der vom Europäischen Sozialfonds geförderten Maßnahmen“.

Wie in Graphik 6 dargestellt fließen die Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds über das Bundesministerium für Finanzen an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Dieses weist die Mittel an die Endbegünstigten an. Mit bestimmten, im Haushaltsrecht und Arbeitsmarktservicegesetz festgelegten Fragen der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds muß das Bundesministerium für Finanzen befaßt werden.

Graphik 6: Zahlungsströme aus dem Europäischen Sozialfonds



Endbegünstigte im Sinne der Bestimmungen der Standardklauseln sind:

das Arbeitsmarktservice: für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms, die vom Arbeitsmarktservice im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsmarktservicegesetzes administriert und kofinanziert werden;

sowie in Einzelfällen:

das Bundesministerium für Arbeit und Soziales: für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms, die unmittelbar vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales administriert und kofinanziert werden;

Für Einzelfälle, die nicht im fachlichen Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Arbeitsmarktservice sowie der Bundes-

ämter für Soziales und Behindertenwesen liegen, sind generell jene Stellen endbegünstigt, in deren fachliche Zuständigkeit der jeweilige Förderfall fällt und die die direkte Verantwortung für die Durchführung der Maßnahmen unmittelbar tragen oder die sie an Unterauftraggeber weitergeben und damit die Gewähr übernehmen, daß alle vorgenommenen Ausgaben, einschließlich der Kosten, in ihrer Gesamtheit der verantwortlichen Stelle entsprechend vorgelegt werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt als fondskorrespondierendes Ressort sicher, daß nicht programmgemäß verwendete Beträge zurückgefordert und erneut programmmentsprechend eingesetzt werden.

Weiters unterliegt laut Rechnungshofgesetz die gesamte Ausgaben- und Einnahmengarung des Bundes der Überprüfung durch den österreichischen Rechnungshof. Dabei hat dieser festzustellen, ob die Gebarung den bestehenden Gesetzen, Verordnungen und sonstigen Vorschriften entspricht und ob sie sparsam, wirtschaftlich und zweckmäßig ist.

9. Indikatoren

9.1 Indikatoren zur Beschreibung der Situation

Die kofinanzierten Aktionen im Rahmen des vorliegenden Programmplanungsdokumentes stellen nur einen kleinen Beitrag zu den gesamten Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der österreichischen Unternehmen und Arbeitnehmer dar. Insgesamt können Indikatoren daher nur einen eingeschränkten Überblick über die Gesamtsituation der Beschäftigung in den einzelnen Wirtschaftsbereichen bzw. von verschiedenen Arbeitnehmergruppen abbilden.

Die vorgeschlagenen Indikatoren zur Beschreibung der Situation sollen daher die Hintergrundinformation zur Beurteilung der kofinanzierten Maßnahmen liefern und die österreichische Arbeitsmarktlage unter Bezug auf die Zielsetzung dieses Programmplanungsdokumentes und die dadurch erreichbaren Personen beschreiben.

Tabelle 8: Arbeitsmarktindikatoren

Indikator	Wert 1993	Veränderung 1992/1993	
		absolut	in %
Unternehmen nach Zahl der Beschäftigten			
1 – 9	533.662	+ 5.742	+ 1,1
10 – 50	627.680	+ 3.231	+ 0,5
50 – 99	265.836	– 3.597	– 1,3
100 – 199	273.156	– 3.472	– 1,3
200 – 299	165.951	– 1.133	– 0,7
300 – 499	188.336	+ 4.948	+ 2,7
500 – 999	199.565	– 16.481	– 7,6
über 999	475.568	– 1.560	– 0,3
Erwerbsquoten			
gesamt	71,5 %		+ 0,1 %punkt
männlich	78,8 %		– 0,1 %punkt
weiblich	63,5 %		+ 0,2 %punkt
Erwerbspersonen	3,683.275	+ 60.767	+ 1,7
Selbständig Beschäftigte	406.100	– 7.500	– 1,8
Unselbständig Beschäftigte			
gesamt	3,054.910	– 900	– 0,0 %
männlich	1,756.234 (= 57,5 %)	– 10.635	– 0,6 %
weiblich	1,298.676 (= 42,5 %)	+ 9.735	+ 0,8 %
Sektorale Verteilung der produktiven unselbständig Beschäftigten ¹			
Primärsektor	26.884 (= 0,9 %)	– 894	– 3,2 %
Sekundärsektor	1,041.024 (= 35,2 %)	– 35.749	– 3,3 %
Tertiärsektor	1,887.933 (= 63,9 %)	+ 28.783	+ 1,5 %

¹ Produktiv Beschäftigte (2,955.841) sind die unselbständig Beschäftigten exklusive Präsenzdienler und Karenzurlaubsgeldbezieher mit aufrechter Beschäftigungsverhältnis

Indikator	Wert 1993	Veränderung 1992/1993	
		absolut	in %
Gemeldete offene Stellen nach Berufsbereichen			
Saisonberufe			
Land- und forstwirtschaftliche und Bau- und Fremdenverkehrsberufe	11.020	- 2.812	- 20,3
Nichtsaisonberufe, gesamt	21.886	- 8.408	- 27,8
a) Produktionsberufe	8.475	- 4.457	- 34,5
b) Dienstleistungsberufe	13.411	- 3.951	- 22,8

9.2 Quantitative Zielindikatoren

Anzahl der zu qualifizierenden Beschäftigten (siehe Finanzpläne)

9.3 Operationelle Indikatoren

Die jährlichen Berichte enthalten folgende Angaben zu den Qualifizierungsmaßnahmen:

- Anzahl der Unternehmen, die an Bildungsmaßnahmen beteiligt sind gegliedert nach:
 - Klein- und Mittelunternehmen, d. h. unter 250 Beschäftigten an allen Standorten in Österreich
 - > 250
- Anzahl der Beschäftigten in Bildungsmaßnahmen
 - gegliedert nach Geschlecht
 - gegliedert nach Alter
 - unter 25
 - 25 bis 45
 - über 45
 - gegliedert nach Qualifikationsniveau

- Dauer der Ausbildungsmaßnahme
- Durchschnittliche Kosten
- Inhalt der Bildungsmaßnahme
 - Fachliche Zusatzqualifikation
 - Fachausbildung
 - Erhöhung der sozialen Kompetenz
- Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierung (Stichtag: Ende der Qualifizierungsmaßnahme)

10. Finanzplan

10.1 Zusätzlichkeit

Basisdaten zur anfänglichen Überprüfung der Zusätzlichkeit

Gemäß Art. 9 Abs. 2 der Koordinierungsverordnung „tragen die Kommission und der betreffende Mitgliedstaat bei der Durchführung der Gemeinschaftlichen Förderkonzepte dafür Sorge, daß der Mitgliedstaat in allen betroffenen Gebieten seine öffentlichen Strukturausgaben oder Ausgaben gleicher Art mindestens in der Höhe des vorangegangenen Programmplanungszeitraums aufrecht erhält, wobei auch einige spezifische wirtschaftliche Bedingungen, und zwar die im vorangegangenen Planungszeitraum außergewöhnliche Höhe der öffentlichen Strukturausgaben“ berücksichtigt werden.

Die Kommission wird die Beachtung des Prinzips der Zusätzlichkeit für die Ziele 3 und 4 zusammen überwachen.

Die Höhe der Ausgaben im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Anstieg dieser Ausgaben kann der Tabelle 7 (s. Seite 37) entnommen werden. Unter Abzug der nicht-förderfähigen Positionen („Ausstattungs- und Verwaltungskosten“ unter Punkt 1; „Errichtung und Ausstattung von Ausbildungszentren“ unter Punkt 3.2.; „Unternehmensbezogene Förderung“, Punkt 6.1. und „Erhaltung von Arbeitsplätzen“ Punkt 6.2.) erhält man die förderfähigen Ausgaben von 3.316 Mio öS im Jahr 1992 und 3.869 Mio öS im Jahr 1993. Im Jahr 1994 wurden im Rahmen der Arbeitsmarktförderung gemäß vorläufigem Rechnungsabschluß insgesamt förderfähige Mittel in Höhe von 4.718 Mio öS aufgewendet. Für 1995 wird ein Fördervolumen (ohne den Anteil des Europäischen Sozialfonds) von 5.248 Mio erwartet.

Anmerkung: Dieser nominelle Anstieg der förderfähigen Ausgaben im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik entspricht auch einem realen Anstieg.
Veränderungen des Verbraucherpreisindex:
1992: + 4,0 %

Regelmäßige Überprüfung der Zusätzlichkeit

Um eine regelmäßige Begleitung der Entwicklung der förderfähigen Leistungen zu sichern, übermitteln die österreichischen Behörden der Kommission – für die Ziele 3 und 4 zusammen – spätestens im 4. Quartal eines jeden Jahres und spätestens einen Monat vor der Sitzung des Begleitausschusses die Höhe der endgültigen förderfähigen Leistungen des Jahres n-1 und die geschätzten förderfähigen Leistungen für das laufende Jahr.

Die Kommission und der Mitgliedstaat stimmen darin überein, daß der Einhaltung des Prinzips der Zusätzlichkeit besondere Bedeutung beigemessen wird. Deshalb wird die Kommission in dem Falle, daß die durchschnittliche Höhe der förderfähigen Leistungen unterhalb des Durchschnittswertes der Jahre 1992–1994 liegen sollte, prüfen, ob das Prinzip der Zusätzlichkeit beachtet worden ist, und gegebenenfalls eine angemessene Entscheidung fällen.

10.2 Finanzplan

Die unter Kapitel 6 und 7 dargestellten Schwerpunkte bzw. Maßnahmen der Interventionen des Europäischen Sozialfonds werden im folgenden summarisch nach den Förderschwerpunkten zusammengefaßt.

Die Finanzierung der Maßnahmen erfolgt gemeinsam durch Beiträge des Europäischen Sozialfonds, nationale Mittel (Arbeitsmarktservice) und private Beiträge. Sollten Projekte im Zuge ihrer geförderten Tätigkeit Einkünfte erzielen, so vermindern diese die Finanzierung.

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1995–1999 (in 1.000 ATS)

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		129.835	66.760		4.650	58.425	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	41.466	1.658.622	552.874		552.874	552.874	33
2.2 Zolldeklaranten	900	150.003	50.001		50.001	50.001	33
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		244.665	108.465		26.100	110.100	45
4. Technische Hilfe		61.110	33.610			27.500	45
Gesamt	42.366	2.244.235	811.710		633.625	798.900	

94

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1995 (in 1.000 ATS)

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt 25.967		13.352		930	11.685	45	
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	7.302	292.074	97.358		97.358	97.358	33
2.2 Zolldeklaranten	300	50.001	16.667		16.667	16.667	33
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		48.933	21.693		5.220	22.020	45
4. Technische Hilfe		12.222	6.722			5.500	45
Gesamt	7.602	429.197	155.792		120.175	153.230	

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1996 (in 1.000 ATS)

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		25.967	13.352		930	11.685	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	7.597	303.864	101.288		101.288	101.288	33
2.2 Zolldeklaranten	300	50.001	16.667		16.667	16.667	33
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		48.933	21.693		5.220	22.020	45
4. Technische Hilfe		12.222	6.722			5.500	45
Gesamt	7.897	440.987	159.722		124.105	157.160	

95

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1997 (in 1.000 ATS)

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		25.967	13.352		930	11.685	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	7.793	311.724	103.908		103.908	103.908	33
2.2 Zolldeklaranten	300	50.001	16.667		16.667	16.667	33
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		48.933	21.693		5.220	22.020	45
4. Technische Hilfe		12.222	6.722			5.500	45
Gesamt	8.093	448.847	162.342		126.725	159.780	

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1998 (in 1.000 ATS)

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		25.967	13.352		930	11.685	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	9.240	369.585	123.195		123.195	123.195	33
2.2 Zolldeklaranten							
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		48.933	21.693		5.220	22.020	45
4. Technische Hilfe		12.222	6.722			5.500	45
Gesamt	9.240	456.707	164.962		129.345	162.400	

96

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1999 (in 1.000 ATS)

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		25.967	13.352		930	11.685	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	9.534	381.375	127.125		127.125	127.125	33
2.2 Zolldeklaranten							
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		48.933	21.693		5.220	22.020	45
4. Technische Hilfe		12.222	6.722			5.500	45
Gesamt	9.534	468.497	168.862		133.275	166.330	

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1995–1999 (in 1.000 ECU)

Kurs: 1 ECU = 13,0965 ÖS

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		9.910	5.095		355	4.460	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	41.466	126.648	42.216		42.216	42.216	33
2.2 Zolldeklaranten	900	11.457	3.819		3.819	3.819	33
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		18.680	8.280		1.995	8.405	45
4. Technische Hilfe		4.665	2.565			2.100	45
Gesamt	42.366	171.360	61.975		48.385	61.000	

97

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1995 (in 1.000 ECU)

Kurs: 1 ECU = 13,0965 ÖS

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		1.982	1.019		71	892	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	7.302	22.302	7.434		7.434	7.434	33
2.2 Zolldeklaranten	300	3.819	1.273		1.273	1.273	33
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		3.736	1.656		399	1.681	45
4. Technische Hilfe		933	513			420	45
Gesamt	7.602	32.772	11.895		9.177	11.700	

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1996 (in 1.000 ECU)

Kurs: 1 ECU = 13,0965 ÖS

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		1.982	1.019		71	892	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	7.597	23.202	7.734		7.734	7.734	33
2.2 Zolldeklaranten	300	3.819	1.273		1.273	1.273	33
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		3.736	1.656		399	1.681	45
4. Technische Hilfe		933	513			420	45
Gesamt	7.897	33.671	12.195		9.477	12.000	

86

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1997 (in 1.000 ECU)

Kurs: 1 ECU = 13,0965 ÖS

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		1.982	1.019		71	892	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	7.793	23.802	7.934		7.934	7.934	33
2.2 Zolldeklaranten	300	3.819	1.273		1.273	1.273	33
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		3.736	1.656		399	1.681	45
4. Technische Hilfe		933	513			420	45
Gesamt	8.093	34.272	12.395		9.677	12.200	

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1998 (in 1.000 ECU)

Kurs: 1 ECU = 13,0965 ÖS

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		1.982	1.019		71	892	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	9.240	28.221	9.407		9.407	9.407	33
2.2 Zolldeklaranten							
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		3.736	1.656		399	1.681	45
4. Technische Hilfe		933	513			420	45
Gesamt	9.240	34.872	12.595		9.877	12.400	

66

Finanzierungsplan Ziel 4: Österreich 1999 (in 1.000 ECU)

Kurs: 1 ECU = 13,0965 ÖS

Schwerpunkt	Personen	Gesamtkosten	national	Österreich s. öffentlich	privat	ESF Gesamt	ESF %
1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt		1.982	1.019		71	892	45
2. Berufliche Bildung							
2.1 Personen mit Qualifikationsproblemen	9.534	29.121	9.707		9.707	9.707	33
2.2 Zolldeklaranten							
3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme		3.736	1.656		399	1.681	45
4. Technische Hilfe		933	513			420	45
Gesamt	9.534	35.772	12.895		10.177	12.700	

STANDARDKLAUSELN

A. Durchführung der in dem einheitlichen Dokument zusammengefaßten Programmplanung

A.1 Grundsätze und Vorschriften für die Vorausbeurteilung, die Begleitung, die Zwischenbewertungen und die Ex-post-Bewertung

Die Mitgliedstaaten und die Kommission verständigen sich im Rahmen der Partnerschaft – die auch multilateraler Art sein kann – über die Strukturen, Methoden und Verfahren, mit denen die Begleitsysteme sowie die Beurteilungen und Bewertungen effizienter gestaltet werden sollen.

1. Vorausbeurteilung (Art. 26 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88)

Die Vorausbeurteilung obliegt im Rahmen der Partnerschaft sowohl den Mitgliedstaaten als auch der Kommission.

Die Ergebnisse der Vorausbeurteilung sind integrierender Bestandteil des einheitlichen Dokuments für die Programmplanung (EPPD).

2. Begleitung und Zwischenbewertungen (Artikel 25 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88)

Die Begleitung der Interventionen im Rahmen des EPPD wird durch Zwischenbewertung ergänzt, damit gegebenenfalls während der Durchführung die erforderlichen Anpassungen vorgenommen werden können.

Die Begleitung und die Zwischenbewertungen obliegen dem Begleitausschuß und erfolgen insbesondere auf der Grundlage der im Rahmen des EPPD festgelegten finanziellen, materiellen und Wirkungsindikatoren.

Die Begleitung umfaßt die Organisation und Koordinierung der Erhebung von Daten zu den finanziellen, materiellen und Wirkungsindikatoren (insbesondere sozio-ökonomische, operationelle, juristische oder auch Verfahrensaspekte).

Aufgabe der Begleitung ist es, die bei der Durchführung der Intervention erzielten Fortschritte zu messen. Hierüber werden Jahresberichte gemäß Artikel 25 Absatz 4 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 erstellt. Außerdem werden gegebenenfalls Änderungen vorgeschlagen, insbesondere im Lichte der Ergebnisse der Zwischenbewertungen.

Die Zwischenbewertungen umfassen eine kritische Analyse der im Rahmen der Begleitung erhobenen Daten, einschließlich derjenigen für die Jahresberichte.

Die Zwischenbewertungen messen die Fortschritte bei der Verwirklichung der angestrebten Ziele, begründen etwaige Abweichungen und schätzen die Ergebnisse der Intervention voraus. Bewertet werden außerdem die Zweckdienlichkeit der laufenden Intervention und die Relevanz der angestrebten Ziele.

Im allgemeinen werden Interventionen mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren nach Ende des dritten Durchführungsjahrs im Hinblick auf etwa erforderliche Änderungen einer Zwischenbilanz unterzogen.

Zur Durchführung dieser Bewertungen nimmt der Begleitausschuß gewöhnlich die Dienste eines unabhängigen Sachverständigen in Anspruch. Falls im Rahmen der Partnerschaft nicht von vornherein die Hinzuziehung eines solchen Sachverständigen beschlossen wurde, behält sich die Kommission vor, während der Durchführung der Intervention von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Die unabhängigen Sachverständigen sind verpflichtet, die ihnen zugänglichen Unterlagen der Begleitausschüsse vertraulich zu behandeln.

3. Ex-post-Bewertung (Artikel 26 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88)

Die Ex-post-Bewertung erfolgt auf der Ebene jeder einzelnen Intervention im Rahmen des EPPD.

Grundlage für die Ex-post-Bewertung sind zum einen die bei der Begleitung und den Zwischenbewertungen der laufenden Interventionen gewonnenen Informationen und zum anderen die statistischen Daten, die im Zusammenhang mit den bei der Bestimmung der Ziele vereinbarten Indikatoren erhoben werden.

Die Mitgliedstaaten und die Kommission können unabhängige Organisationen oder Sachverständige hinzuziehen, die Zugang zu den den Begleitausschüssen vorliegenden Informationen und Daten erhalten. Diese Daten sind vertraulich zu behandeln.

A.II Begleitung

1. Begleitausschuß

Einsetzung des Begleitausschusses

Ein Begleitausschuß verfolgt die Durchführung der Interventionen im Rahmen des EPPD. Dieser Ausschuß kann darüber hinaus mit der Begleitung der Interventionen im Rahmen von Gemeinschaftsinitiativen beauftragt werden, die das von dem EPPD abgedeckte Gebiet betreffen.

Der Begleitausschuß setzt sich zusammen aus Vertretern des Mitgliedstaats (einschließlich – in einem angemessenen Verhältnis – der von letzterem benannten zuständigen Behörden und Stellen auf lokaler, regionaler, nationaler oder sonstiger Ebene, wozu auch – innerhalb der im jeweiligen Mitgliedstaat üblichen institutionellen Regeln und Praxis – die Wirtschafts- und Sozialpartner gehören) sowie aus Vertretern der Kommission und der EIB. Der Mitgliedstaat, die Kommission und die EIB benennen ihre Vertreter für den Begleitausschuß spätestens 30 Tage, nachdem die Genehmigung des EPPD durch die Kommission dem Mitgliedstaat mitgeteilt wurde. Der Vorsitzende des Begleitausschusses wird vom Mitgliedstaat benannt.

Der Begleitausschuß gibt sich seine Geschäftsordnung mit den zugehörigen organisatorischen Bestimmungen.

Der Begleitausschuß kann auf Initiative des Mitgliedstaats oder der Kommission zusammentreten. Er tut dies im allgemeinen zweimal jährlich, erforderlichenfalls auch häufiger.

Auf seiner ersten Sitzung verabschiedet der Begleitausschuß detaillierte Vorschriften für die Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere für die Begleitung und die Zwischenbewertungen der Interventionen im Rahmen des EPPD.

Der Begleitausschuß wird von einem Sekretariat unterstützt, das für die Ausarbeitung der Begleitdokumentation, der Berichte, der Tagesordnungen und der Sitzungsberichte verantwortlich ist. Das Sekretariat wird von der für die Durchführung des EPPD zuständigen Behörde gestellt. Die für die Arbeit des Begleitausschusses notwendigen Dokumente müssen grundsätzlich drei Wochen vor den Ausschußsitzungen vorliegen.

Aufgaben des Begleitausschusses

Der Begleitausschuß hat unter anderem folgende Aufgaben:

- Er gewährleistet den reibungslosen Ablauf der Interventionen im Rahmen des EPPD und gegebenenfalls der Interventionen im Rahmen von Gemeinschaftsinitiativen, damit die angestrebten Ziele erreicht werden. Er sorgt insbesondere für
 - die Einhaltung der Vorschriften, einschließlich in bezug auf die Förderfähigkeit von Aktionen und Projekten;
 - die Übereinstimmung der Aktionen und Maßnahmen mit den Prioritäten und den angestrebten Zielen;
 - die Berücksichtigung anderer Gemeinschaftspolitiken.
- Er erläßt die für die effiziente Durchführung der Maßnahmen erforderlichen Bestimmungen.
- Die Geschäftsordnung des Begleitausschusses enthält die Modalitäten, nach denen die Vorhaben und Aktionen entsprechend den Prioritäten und Auswahlkriterien des EPPD ausgewählt werden.
- Er gewährleistet die Begleitung und organisiert und prüft die Arbeiten zur Zwischenbewertung der Interventionen des EPPD auf der Grundlage der darin für die Förderschwerpunkte, Unterschwerpunkte und Maßnahmen festgelegten finanziellen, materiellen und Wirkungsindikatoren.
- Sind nach den periodischen Ergebnissen der Begleitung und der Zwischenbewertungen die Arbeiten in Verzug geraten, so schlägt er die für eine Beschleunigung der Durchführung der Interventionen des EPPD erforderlichen Maßnahmen vor.
- Er erarbeitet und prüft etwaige Vorschläge für eine Änderung des EPPD nach den Verfahren gemäß Ziffer 2.
- Er schlägt den Einsatz der durch die jährliche Indexierung des ursprünglichen Zeitplans des EPPD gewonnenen Mittel zur Verstärkung bestimmter laufender Aktionen und/oder Schaffung neuer Aktionen im Rahmen dieses EPPD vor.
- Er koordiniert die Maßnahmen im Rahmen des EPPD gemäß den Bestimmungen der Entscheidung Nr 94/342/EG der Kommission vom 31.05.94 über die von den Mitgliedstaaten durchzuführenden Informations- und Publizitätsmaßnahmen im Zusammenhang mit den Interventionen der Strukturfonds und des Finanzinstruments für die Ausrichtung der Fischerei (FIAF)¹.
- Er schlägt die Maßnahmen der technischen Hilfe vor, die im Rahmen der zu diesem Zweck bereitgestellten Mittel durchzuführen sind und über die der Vorsitzende im Einvernehmen mit dem Vertreter der Kommission entscheidet.
- Er nimmt zu den Entwürfen der Jahresberichte über die Durchführung Stellung.

¹ ABI. Nr L 152 vom 18.6.1994, S. 39.

2. Verfahren zur Änderung eines EPPD

2.1 Folgende Änderungen können vom Begleitausschuß im Einvernehmen mit den Vertretern der zuständigen Behörden des Mitgliedstaats und der Kommission beschlossen werden:

- a) Änderungen der Gesamtkosten oder des Gemeinschaftsbeitrags bei einem Förderschwerpunkt oder einer Jahrestranche des gesamten EPPD durch Übertragung auf einen anderen Förderschwerpunkt oder eine andere Jahrestranche. Diese Änderung darf nicht mehr als 20 % der Gesamtkosten oder des Gemeinschaftsbeitrags zum gesamten EPPD ausmachen. Dieser Prozentsatz kann jedoch überschritten werden, sofern der Änderungsbetrag 5 Mio. ECU nicht übersteigt.

Sämtliche Änderungen müssen unter Berücksichtigung der Verfügbarkeit der Mittel und unter Beachtung der Haushaltsvorschriften der Kommission erfolgen. Ausgeschlossen sind Änderungen des Gesamtbetrags des Gemeinschaftsbeitrags zum² sowie Änderungen des für jede Gemeinschaftsinitiative zur Verfügung gestellten Betrags. Mittelübertragungen zwischen den gemeinschaftlichen Strukturfonds und dem FIAF sowie Änderungen der Interventionssätze sind dagegen möglich;

- b) sonstige kleinere Änderungen, die die Durchführung der Interventionen betreffen und den indikativen Finanzierungsplan nicht berühren, mit Ausnahme der Änderung von Beihilferegelungen.

Entscheidungen im Zusammenhang mit einer der obengenannten Änderungen werden der Kommission und dem betreffenden Mitgliedstaat unverzüglich mitgeteilt. Bei jeder Änderung von Beträgen ist der revidierte Finanzierungsplan des EPPD zu übermitteln.³

Die zuständige Kommissionsdienststelle bestätigt den Eingang der Mitteilung und das Eingangsdatum. Die Änderung tritt unmittelbar nach ihrer Bestätigung durch die Kommissionsdienststellen und den betroffenen Mitgliedstaat in Kraft. Diese Bestätigung erfolgt innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Eingang der Mitteilung.⁴

2.2 Folgende Änderungen können von der Kommission im Einvernehmen mit dem betroffenen Mitgliedstaat und nach Stellungnahme des Begleitausschusses beschlossen werden:

- a) Jede Änderung, die die unter Ziffer 2.1 Buchstabe a) genannte Obergrenze überschreitet und die nicht den Gesamtbetrag des Gemeinschaftsbeitrags zu dem EPPD betrifft.
- b) Übertragungen von Strukturfondsmitteln innerhalb des EPPD in einem Mitgliedstaat, die nicht mehr als 25 % des Gemeinschaftsbeitrags zu dem betroffenen EPPD ausmachen. Dieser Prozentsatz kann jedoch überschritten werden, sofern der Änderungsbetrag 10 Mio. ECU nicht übersteigt.

² Es handelt sich um den in der Kommissionsentscheidung betreffend das EPPD in konstanten Preisen ausgedrückten Gesamtbetrag des Gemeinschaftsbeitrags.

³ Der revidierte Finanzierungsplan bildet, wie bei den Verhandlungen über die Verordnungen vereinbart, das „standardisierte Dokument“.

⁴ Eine Verweigerung der Bestätigung ist zu begründen.

Der Mitgliedstaat übermittelt der Kommission einen Antrag auf eine der oben genannten Änderungen. Dieser Antrag enthält folgendes:

- den revidierten Finanzierungsplan. Die darin für frühere Jahre angegebenen Beträge müssen den in diesen Jahren tatsächlich getätigten Ausgaben entsprechen;
- die Stellungnahme des Begleitausschusses zu der beantragten Änderung.

Die zuständige Kommissionsdienststelle bestätigt den Eingang dieser Mitteilung und das Eingangsdatum. Die Kommission genehmigt die vorgeschlagene Änderung innerhalb von vier Monaten nach Eingang der Mitteilung.

2.3 Alle übrigen Änderungen erfordern eine Überarbeitung des EPPD gemäß den für seine Verabschiedung geltenden Bestimmungen, in denen unter anderem die Anhörung der Ausschüsse gemäß den Artikeln 27 bis 29 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 vorgesehen ist.

2.4 Gemäß Artikel 11 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 werden sämtliche Interventionen, die im Rahmen von Gemeinschaftsinitiativen genehmigt wurden und in den Bereich des betreffenden EPPD fallen, bei der Revision dieses EPPD berücksichtigt. Zu diesem Zweck enthalten die revidierten Finanzierungspläne, die der Kommission und dem betroffenen Mitgliedstaat gemäß den unter den Ziffern 2.1 und 2.2 genannten Verfahren übermittelt werden, die für jede Initiative gesondert aufgeführten Beträge, über die zwischenzeitlich im Rahmen verschiedener Gemeinschaftsinitiativen entschieden wurde.

3. Berichte über die Durchführung der Aktionen (Artikel 25 Absatz 4 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88)

Sämtliche Berichte, die die von den Mitgliedstaaten benannten Behörden der Kommission vorlegen müssen (bei mehrjährigen Aktionen der sechs Monate nach Ende eines jeden Jahres vorzulegende Lagebericht und der Schlußbericht sowie der einmalige Bericht über Aktionen mit einer Laufzeit von weniger als zwei Jahren), werden nach einem einvernehmlich festgelegten Schema ausgearbeitet.

Der Mitgliedstaat teilt der Kommission spätestens drei Monate nach der Genehmigung des EPPD durch die Kommission den Namen der für die Ausarbeitung und Vorlage des jährlichen Tätigkeitsberichts zuständigen Behörde mit. Drei Monate nach ihrer Benennung legt diese Behörde der Kommission den Entwurf eines Musters für diese Tätigkeitsberichte vor.

Die Schlußberichte enthalten eine knappe Übersicht über die Durchführung der Aktion, die Ergebnisse der Zwischenbewertungen sowie eine erste Bewertung der wirtschaftlichen Auswirkungen auf der Grundlage der festgelegten Indikatoren.

**Zusammenfassende Tabelle zur Änderung der Finanzpläne
für die Ziele 3 und 4⁽⁵⁾ ⁽⁵⁾**

Änderungen der Gesamtkosten oder der Gemeinschaftsbeihilfe eines Förderschwerpunktes oder einer Jahrestranche	Grenzen der Änderung	
	% des Gesamtbetrages des EPPD	oder höherer Prozentsatz aber
a) Begleitausschuß (Bestätigung durch die Kommission und den Mitgliedstaat innerhalb von 20 Tagen nach Mitteilung) ⁽⁵⁾	≤ 20 %	≤ 25 MECU (≤ 5 MECU*)
b) Kommission – Mitgliedstaat, nach Stellungnahme des Begleitausschusses	<ul style="list-style-type: none"> – Jede andere Änderung, die die Grenzen nach a) übersteigt, ohne Änderung des Gesamtbetrages der Gemeinschaftsbeihilfe; – Übertragungen von Mitteln zwischen einzelnen GFK/EPPD innerhalb eines Mitgliedstaates. <p style="text-align: center;">≤ 25 %</p>	≤ 30 MECU (≤ 10 MECU*)
c) Kommission – Mitgliedstaat, nach Stellungnahme des Begleitausschusses und des ESF-Ausschusses	Änderungen, die die Grenzen nach b) übersteigen	

* Ziel 4

⁽⁵⁾ Bezug: „harmonisierte Grenzen“ gem. Artikel 25 (5) der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 zur Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 2052/88, geändert durch die Verordnung (EWG) Nr. 2082/93 vom 20.7.1993; im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 193 vom 20.7.1993, S. 28.

⁽⁵⁾ Wenn eine Änderung des GFK/EPPD Erhöhungen oder Minderungen der für diese Intervention gewährten Gemeinschaftsbeihilfe impliziert, muß die Kommission gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren auch seine vorherigen Bewilligungsentscheidungen für die entsprechenden Interventionen ändern.

⁽⁵⁾ Kleinere Änderungen, die sich auf die Implementierung von Maßnahmen beziehen und nicht den indikativen Finanzplan verändern, mit Ausnahme der Beihilferegelungen, werden ebenfalls nach diesem Verfahren entschieden.

⁽⁵⁾ Inklusive Mittelübertragungen zwischen Teil-GFK oder einzelnen GFK/EPPD innerhalb eines Mitgliedstaates. In diesem Fall bezieht sich der Prozentsatz oder Betrag auf den Gesamtbetrag der Teil-GFK oder der betroffenen GFK/EPPD.

A.III Technische Hilfe und Sachverständige

Im Rahmen des EPPD und der einzelnen Interventionen ist ein bestimmter partnerschaftlich festgelegter Betrag für die Finanzierung von Aktionen zur Vorbereitung, Beurteilung, Begleitung und Bewertung der im EPPD geplanten oder laufenden Interventionen bzw. der betreffenden Intervention selbst vorgesehen. In diesem Zusammenhang ist auch die Finanzierung von Informations- und Publizitätsmaßnahmen möglich, die gemäß der Entscheidung Nr. 94/342/EG der Kommission vom 31.5.94⁶ über die von den Mitgliedstaaten durchzuführenden Informations- und Publizitätsmaßnahmen im Zusammenhang mit den Interventionen der Strukturfonds und des Finanzinstruments für die Ausrichtung der Fischerei durchgeführt werden.

Ein begrenzter Teil der Mittel des Haushaltsansatzes für technische Hilfe kann von dem Mitgliedstaat oder der Kommission jeweils zu 50 % auf eigene Initiative für die Durchführung von Aktionen verwendet werden. Die Kriterien für die Verwendung dieser Mittel werden einvernehmlich zwischen den Mitgliedstaaten und der Kommission festgelegt. In diesem Falle werden die Kosten der betreffenden Aktionen vom Mitgliedstaat bzw. der Kommission vollständig übernommen und auf das betreffende EPPD angerechnet. Jede Partei setzt die andere über die in diesem Rahmen getroffenen Maßnahmen in Kenntnis.

Sonstige Aktionen werden im Rahmen der Arbeiten des Begleitausschusses durchgeführt.

Bei der Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben können sich die Vertreter des Mitgliedstaats und der Kommission nach gegenseitiger Zustimmung von ihren jeweiligen Sachverständigen begleiten lassen. Diese Zustimmung kann nur mit stichhaltiger Begründung verweigert werden.

A.IV Information und Publizität

Es gelten die Bestimmungen der Entscheidung Nr. 94/342/EG vom 31.5.94 der Kommission über die von den Mitgliedstaaten durchzuführenden Informations- und Publizitätsmaßnahmen im Zusammenhang mit den Interventionen der Strukturfonds und des FIAF.

⁶ Abl. Nr. L 152 vom 18.6.1994, S. 39.

B. Bestimmungen für die finanzielle Abwicklung der Interventionen

1. Die Kommission und die Mitgliedstaaten sind übereingekommen, die Artikel 19 bis 24 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 des Rates¹, geändert durch Verordnung (EWG) Nr. 2082/93² in Zusammenarbeit mit den für die Durchführung der Interventionen zuständigen Behörden wie folgt anzuwenden.
2. Der Mitgliedstaat verpflichtet sich, dafür zu sorgen, daß bei den von den Strukturfonds und dem FIAF mitfinanzierten Maßnahmen alle von der zur Bescheinigung der Ausgaben ermächtigten Behörde bezeichneten Stellen, die an der Verwaltung und Durchführung dieser Maßnahmen beteiligt sind, entweder selbst getrennt Buch führen, oder daß alle Transaktionen in einer kodifizierten gemeinsamen Buchführung erfaßt werden, die (gemäß Ziffer 21) einen detaillierten, synoptischen Überblick über sämtliche mit den Gemeinschaftsinterventionen zusammenhängenden Transaktionen ermöglichen, um der Gemeinschaft und den nationalen Kontrollinstanzen die Überprüfung der Ausgaben zu erleichtern.
3. Das Buchführungssystem muß anhand überprüfbarer Belege liefern können:
 - aufgeschlüsselte Ausgabenaufstellungen, wobei für jeden Endbegünstigten die Angaben aus der Begleitung jeder mitfinanzierten Aktion unter Angabe der Höhe der getätigten Ausgaben (in Landeswährung) zu machen sind und für jeden Beleg das Datum des Eingangs und der Zahlung anzugeben ist;
 - synoptische Ausgabenaufstellungen für die Gesamtheit der kofinanzierten Aktionen.

Die Begriffe „rechtliche und finanzielle Verpflichtung auf nationaler Ebene“, „tatsächlich getätigte Ausgaben“ und „Endbegünstigte“

4. Bei den „rechtlich bindenden Vereinbarungen“ und den „erforderlichen Mittelbindungen“ handelt es sich um die Entscheidungen der Endbegünstigten zur Durchführung der förderfähigen Maßnahmen und die Bereitstellung der entsprechenden öffentlichen Mittel. Bei diesen Definitionen sind die Besonderheiten der institutionellen Organisation und der Verwaltungsverfahren in den einzelnen Mitgliedstaaten sowie die Art der Maßnahmen zu berücksichtigen.
5. Die „tatsächlich getätigten Ausgaben“ müssen die durch quittierte Rechnungen oder gleichwertige Buchungsbelege vom Endbegünstigten getätigten Zahlungen nach den Bedingungen unter Ziffern 13, 14 und 20 belegen.

Artikel 17 Absatz 2 der geänderten Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 sieht vor, daß die finanzielle Beteiligung der Fonds im Verhältnis zu den zuschußfähigen Gesamtkosten oder im Verhältnis zu den öffentlichen oder gleichgestellten zuschußfähigen Ausgaben festgesetzt wird. In den Finanzierungsplänen der Interventionen ist die jeweils gewählte Option angegeben.

6. Die „Endbegünstigten“ sind:
 - die Stellen und öffentlichen oder privaten Unternehmen, die die Arbeiten in Auftrag geben (Bauherren),
 - bei den Beihilferegulungen und der Gewährung von Beihilfen durch von den Mitgliedstaaten bezeichnete Stellen, die Stellen, die die Beihilfen gewähren.

¹ ABl. Nr. L 374 vom 31.12.1988, S. 1.

² ABl. Nr. L 193 vom 31.7.1993, S. 20.

Die genannten Stellen sammeln die Unterlagen für die finanziellen Informationen (Aufstellung quittierter Rechnungen oder gleichwertiger Buchungsbelege).

7. Artikel 21 Absatz 3 zweiter Unterabsatz der geänderten Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 sieht vor, daß die Zahlungen an die Endbegünstigten zu leisten sind, ohne daß irgendein Abzug oder Einbehalt den Finanzhilfebetrag verringern darf, auf den sie Anspruch haben. Absatz 5 des gleichen Artikels sieht vor, daß die Mitgliedstaaten den Endbegünstigten die Vorschüsse und Zahlungen so rasch wie möglich und in der Regel nicht später als drei Monate nach Eingang der Mittel beim Mitgliedstaat auszahlen müssen, sofern die Anträge der Begünstigten die für die Auszahlung erforderlichen Bedingungen erfüllen.

Mittelbindungs- und Zahlungsmechanismen der Gemeinschaft

8. Die anfänglichen sowie die nachfolgenden Mittelbindungen basieren auf dem Finanzierungsplan und erfolgen in der Regel in Jahrestanchen, ausgenommen Maßnahmen mit einer Laufzeit unter zwei Jahren oder wenn der Gemeinschaftsbeitrag 40 Mio. ECU nicht übersteigt.
9. Die Mittelbindung für die erste Jahrestranche erfolgt zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Entscheidung durch die Kommission über die Intervention.
10. Die nachfolgenden Mittelbindungen erfolgen entsprechend den Fortschritten nach Maßgabe der Ausgaben in der Durchführung der Intervention. Grundsätzlich erfolgen sie, wenn der Mitgliedstaat der Kommission folgende von den Endbegünstigten tatsächlich getätigten Ausgaben bescheinigt:
 - mindestens 40 v.H. der insgesamt veranschlagten förderfähigen Gesamtausgaben oder -kosten (nach Angabe im Finanzierungsplan) im Rahmen der Mittelbindung der vorhergehenden Tranche und programmgemäßer Fortschritt in der Durchführung der Interventionsform;
 - mindestens 80 v.H. der förderfähigen Gesamtausgaben oder -kosten im Rahmen der vorletzten Mittelbindung;
 - 100 v.H. der insgesamt förderfähigen Gesamtausgaben oder -kosten im Zusammenhang mit der (den) Tranche(n) vor der letzten Mittelbindung, die ihrerseits inzwischen abgeschlossen sein müssen.
11. Im Anschluß an eine Änderung des Finanzierungsplans können weitere Mittelbindungen zusätzlich zu einer bereits gebundenen Jahrestranche vorgenommen werden; zusätzliche Vorschüsse in bezug auf diese zusätzlichen Mittelbindungen können nur auf Antrag des Mitgliedstaates gezahlt werden.
12. Unter Berücksichtigung der verfügbaren Haushaltsmittel werden die Mittelbindungen für eine bestimmte Jahrestranche des Gemeinschaftsbeitrages für eine Intervention vorgenommen, wenn die Bedingungen unter den Ziffern 9 und 10 erfüllt sind, und zwar unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Fälligkeit. Demzufolge kann im Verlauf eines Jahres die Mittelbindung einer Jahrestranche für ein abgelaufenes oder ein Folgejahr vorgenommen werden.
13. Für jede Mittelbindung kann ein erster Vorschuß bis zu 50 % der Mittelbindung gewährt werden. Außer für die erste Mittelbindung wird der Vorschuß nur dann

gezahlt, wenn der Mitgliedstaat nachweist, daß mindestens 60 v.H. bzw. 100 v.H. der insgesamt förderbaren Kosten aus der letzten bzw. vorletzten Tranche, wie im Finanzierungsplan angegeben, von den Endbegünstigten ausgegeben worden sind. In diesem Stadium kann der Nachweis der tatsächlich getätigten Ausgaben auf zweckdienliche Angaben gestützt werden, die sich aus dem Begleitsystem der Intervention herleiten. Der Mitgliedstaat muß außerdem bescheinigen, daß die Aktion programmgemäß verläuft.

14. Ein zweiter Vorschuß, der so berechnet wird, daß die Summe beider Vorschüsse 80 v.H. der entsprechenden Mittelbindung nicht übersteigt, kann gezahlt werden, wenn der Mitgliedstaat bescheinigt, daß mindestens die Hälfte des ersten Vorschusses (d.h. mindestens 25 v.H. der gesamten Mittelbindung, sofern der erste Vorschuß 50 v.H. der Mittelbindung betragen hat) von den Endbegünstigten ausgegeben wurde und daß die materielle Durchführung der Intervention programmgemäß verläuft. Der Nachweis über die tatsächlich getätigten Ausgaben ist wie unter den in Ziffer 13 beschriebenen Bedingungen zu erbringen.

Jedoch kann die Kommission in begründeten Ausnahmefällen unter Berücksichtigung besonderer Schwierigkeiten auf Antrag des Mitgliedstaates genehmigen, daß die bescheinigten Ausgaben sich auf die Zahlungen an die Endbegünstigten beziehen (insbesondere, wenn es sich um Aktionen handelt, die von autonomen Einrichtungen durchgeführt werden).

15. Bei einer einmaligen Mittelbindung gemäß Artikel 20 Absatz 3 der geänderten Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 kann der erste Vorschuß höchstens 50 v.H. betragen, wenn die Vorschätzungen für die Verwirklichung darauf schließen lassen, daß mindestens 50 v.H. der voraussichtlich förderfähigen Ausgaben in den ersten beiden Jahren der Durchführung erfolgen werden. Andernfalls beläuft sich der erste Vorschuß auf höchstens 30 v.H. Der zweite Vorschuß wird entsprechend Artikel 21 Absatz 3 der genannten Verordnung berechnet.
16. Wenn bei einer Änderung des Finanzierungsplans einer Intervention die bereits erfolgten Mittelbindungen und/oder Zahlungen der Gemeinschaft die in dem geänderten Finanzierungsplan aufgeführten Beträge übersteigen, nimmt die Kommission bei der ersten Auszahlungsanordnung (Mittelbindung oder Zahlung) nach dieser Änderung eine Anpassung vor, um den zuviel gebundenen oder gezahlten Betrag zu berücksichtigen.³ Wenn die Änderung Anspruch auf weitere Zahlungen zusätzlich zu den im Rahmen der vorhergehenden Tranchen bereits erfolgten Zahlungen gibt, so muß der Mitgliedstaat einen zusätzlichen Zahlungsantrag stellen (siehe Ziffer 11). Die Kommission nimmt die finanzielle Abwicklung gemäß den im geltenden, vom Begleitausschuß oder der Kommission geänderten Finanzierungsplan aufgeführten Jahrestanchen vor.
17. Im Falle einer Änderung des Finanzierungsplans, die eine sehr starke Konzentration der vorgesehenen Ausgaben auf eine Tranche vorsieht, übersteigt der erste, im Rahmen der genannten Tranche zu zahlende Vorschuß im allgemeinen nicht 30 v.H. des Gesamtbetrages dieser Tranche.

³ Im Falle der Aufhebung einer Mittelbindung, die durch teilweise oder vollständige Nicht-Ausführung der Aktionen, für die die Mittel gebunden wurden, notwendig wurde und die in späteren Haushaltsjahren als dem der Mittelbindung erfolgt, sind die Vorschriften von Artikel 7 Absatz 6 der Haushaltsordnung vom 21. Dezember 1977 für den Gesamthaushaltsplan der Europäischen Gemeinschaften, zuletzt geändert durch die Verordnung (EURATOM, EGKS, EWG) Nr. 1923/94 (Abl. Nr. L 198 vom 30.7.1994, S. 4) anzuwenden.

18. Bei Änderungen des Finanzierungsplans, die über die Befugnisse der Begleitausschüsse hinausgehen, müssen die in dem geänderten Finanzplan unter den vorhergehenden Jahren aufgeführten Beträge den in diesen Jahren tatsächlich getätigten Ausgaben entsprechen, wie sie in den Bescheinigungen und den Jahresberichten über die Durchführung aufgeführt oder aufzuführen sind.
19. Der Abschluß einer Jahrestranche (die Vorlage der Ausgaben für die Zahlung des Restbetrags) kann erfolgen:
 - entweder systematisch am 31.12. des betreffenden Jahres, was bedeutet, daß eine Überprüfung des Finanzierungsplans mit einer Anpassung vorgenommen wird, wenn die tatsächlich getätigten Ausgaben im betreffenden Jahr nicht mit den programmierten Ausgaben übereinstimmen (diese Möglichkeit kommt beim ESF zur Anwendung);
 - oder wenn die tatsächlich getätigten Ausgaben für die betreffende Tranche den im Finanzierungsplan angegebenen Betrag – unabhängig vom Zeitpunkt – erreichen; dies bedeutet, daß es generell kein Zusammenfallen geben kann zwischen dem Haushaltsjahr und dem Zeitraum, während dem die im betreffenden Haushaltsjahr vorgesehenen Ausgaben tatsächlich beglichen wurden (diese Option kommt beim EFRE und beim EAGFL zur Anwendung).
20. Die Auszahlung des Restbetrages im Rahmen einer jeden Mittelbindung wird von der Erfüllung aller nachstehenden Voraussetzungen abhängig gemacht:
 - Stellung eines Antrags auf Auszahlung bei der Kommission durch den Mitgliedstaat oder die benannte Behörde innerhalb von sechs Monaten nach Ende des betreffenden Jahres bzw. nach dem materiellen Abschluß der betreffenden Maßnahme. Dieser Antrag ist auf der Grundlage der von den Endbegünstigten tatsächlich getätigten Ausgaben zu stellen;
 - Vorlage bei der Kommission der in Artikel 25 Absatz 4 der geänderten Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 genannten Berichte. Diese jährlichen Durchführungsberichte müssen ausreichende Informationen enthalten, um der Kommission die Möglichkeit zu geben, den Stand der Durchführung der mitfinanzierten Aktionen zu beurteilen. Außer in hinreichend begründeten Fällen müssen diese Berichte die Informationen über die tatsächlich getätigten Ausgaben enthalten, die mit der letzten Bescheinigung vor Übermittlung des Jahresberichts übereinstimmen müssen.
 - Übermittlung seitens des Mitgliedstaats an die Kommission einer Bescheinigung, in der die im Auszahlungsantrag und in den Berichten enthaltenen Angaben bestätigt werden.

Ausgabenerklärung und Zahlungsantrag

21. Der Zeitpunkt, ab dem die Ausgaben förderfähig sind, ist in der Entscheidung über die Zuschußgewährung anzugeben.

Die zur Stützung jedes Zahlungsantrags vorzulegende Erklärung über den Stand der Ausgaben muß nach Jahren und nach Unterprogrammen oder nach der Art der Maßnahmen aufgeschlüsselt werden, wobei auch der kumulierte Stand der Ausgaben ersichtlich sein muß, so daß die Verbindung zwischen dem indikativen Finanzierungsplan und den tatsächlichen Ausgaben aufgezeigt wird. Die Ausgabenbescheinigungen müssen auf der Grundlage der detaillierten Ausgabenaufstellungen, wie unter Ziffer 3 definiert, erstellt worden sein.

22. Alle Auszahlungen der Kommission im Rahmen einer Zuschußgewährung werden vom Mitgliedstaat oder einer von diesem bezeichneten nationalen, regionalen oder lokalen Stelle im allgemeinen innerhalb von zwei Monaten ab dem Eingang eines zulässigen Antrags ausgezahlt. Ist der Antrag nicht zulässig, benachrichtigt die Kommission den Mitgliedstaat oder die benannte Behörde innerhalb der gleichen Frist.
23. Der Mitgliedstaat sorgt dafür, daß Zahlungsanträge und Ausgabenmeldungen soweit möglich in ausgewogener Verteilung über das Jahr vorgelegt werden.

Verwendung des ECU und Umrechnungskurs, Indexierungsverfahren

24. Nach Artikel 22 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 und gemäß der Verordnung (EWG) Nr. 1866/90 der Kommission vom 2. Juli 1990 über die Einzelheiten der Verwendung des ECU beim Haushaltsvollzug für die Strukturfonds⁴, geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 2745/94⁵, lauten sämtliche Mittelbindungen und Zahlungen auf ECU.
25. Gemäß Artikel 5 Absatz 3 der Verordnung (EWG) Nr. 1866/90 werden die Ausgabenmeldungen in Landeswährung zu dem Kurs des Monats ihres Eingangs bei der Kommission umgerechnet.
26. Gemäß den Artikeln 2 und 4 der Verordnung (EWG) Nr. 1866/90 werden die Finanzierungspläne der Gemeinschaftlichen Förderkonzepte (GFK), der einheitlichen Programmplanungsdokumente (EPPD) und der Interventionen (einschließlich der Beiträge für Gemeinschaftsinitiativen) in ECU erstellt und unterliegen vorbehaltlich nachstehender Bestimmungen keiner Indexierung.
27. Jedes Jahr wird der Gesamtbeitrag der Gemeinschaft für die GFK, die EPPD und die Vorschläge für Gemeinschaftsinitiativen (GI) durch zusätzliche Mittel ergänzt, die sich aus der Indexierung der Strukturfonds und des FIAF ergeben. Grundlage ist die jährliche Verteilung des in ECU ausgedrückten Gemeinschaftsbeitrags, die in den Entscheidungen der Kommission zur Genehmigung des GFK, der EPPD und den Entscheidungen über Vorschläge an die Mitgliedstaaten für Gemeinschaftsinitiativen festgelegt ist. Diese jährliche Verteilung – ausgedrückt in Preisen des Jahres, in dem die betreffende Entscheidung ergeht – ist in einer Weise zu berechnen, die mit der Progression der Verpflichtungsermächtigungen gemäß Anhang II der geänderten Verordnung (EWG) Nr. 2052/88 vereinbar ist. Zum Zwecke der Indexierung muß diese Vereinbarkeit während der gesamten Laufzeit der GFK, EPPD und GI gewährleistet sein.

Überdies enthalten die obengenannten Entscheidungen der Kommission zur Information die in den Finanzierungsplänen ursprünglich angesetzte Verteilung auf die einzelnen Fonds und das FIAF, wobei vorausgesetzt ist, daß diese Verteilung im Lichte etwaiger Umprogrammierungen nachträglich angepaßt werden kann.
28. Für die Indexierung gilt ein einziger Satz pro Jahr, und zwar derjenige, anhand dessen die Haushaltsmittel im Rahmen der jährlichen technischen Anpassung der finanziellen Vorausschau indexiert werden.

⁴ ABl. Nr. L 170 vom 3.7.1990, S. 36.

⁵ ABl. Nr. L 290 vom 11.11.1994, S. 4.

29. Die zusätzlichen Finanzmittel aufgrund der Indexierung der einzelnen Gemeinschaftlichen Förderkonzepte (GFK), der einheitlichen Programmplanungsdokumente (EPPD) und der Vorschläge an die Mitgliedstaaten für Gemeinschaftsinitiativen (GI) werden wie folgt festgestellt:

Spätestens zu Beginn eines jeden Jahres indexieren die Kommissionsdienststellen anhand des für das fragliche Jahr geltenden Indexierungssatzes die Jahresraten für dieses und die folgenden Jahre in der letzten indexierten Fassung der in den Entscheidungen der Kommission zur Genehmigung des EPPD bzw. in den Entscheidungen über Vorschläge für GI festgelegten jährlichen Verteilung des Gemeinschaftsbeitrags.

Die Differenz zwischen dem so erhaltenen Betrag und dem aus der vorherigen Indexierung resultierenden Betrag stellt die durch die vorliegende Indexierung gewonnenen zusätzlichen Mittel dar.

Dieses Verfahren läuft auf eine Pro-rata-Verteilung der sich aus der Indexierung der Beträge in Anhang II der Verordnung (EWG) Nr. 2052/88 ergebenden zusätzlichen Mittel auf die Mittelausstattung der EPPD der Vorschläge für GI hinaus.

30. Die durch die Indexierung des EPPD und Vorschläge für GI gewonnenen zusätzlichen Mittel werden wie folgt eingesetzt:
- Der Begleitausschuß für das EPPD oder die GI schlägt den Einsatz⁶ der sich aus der Indexierung des EPPD oder des Vorschlags für eine GI ergebenden zusätzlichen Finanzmittel für die Aufstockung des Gemeinschaftsbeitrags für bestimmte laufende Interventionen und/oder für die Finanzierung neuer Maßnahmen vor.
Beim Einsatz dieser Mittel ist stets zu unterscheiden zwischen den Beträgen für das EPPD im engeren Sinne (Teil „nationale Maßnahmen“) und den Beträgen für Gemeinschaftsinitiativen.
 - Auf der Grundlage dieses Vorschlags entscheidet die Kommission gemäß den geltenden Verfahren formell über die Gewährung zusätzlicher bzw. neuer Zuschüsse.

Finanzkontrolle und Unregelmäßigkeiten

31. Entsprechend Artikel 23 Absatz 2 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 können sowohl der Mitgliedstaat als auch die Kommission Kontrollen vornehmen, um sich zu vergewissern, daß die Mittel entsprechend den festgesetzten Zielen, den Verordnungsvorschriften und den Grundsätzen einer wirtschaftlichen Haushaltsführung ausgegeben werden. Die Kontrollen müssen der Kommission die Möglichkeit geben, sich zu vergewissern, daß alle im Rahmen der Interventionen angegebenen Ausgaben auch tatsächlich getätigt wurden, förderfähig, korrekt und vorschriftsmäßig waren. Der jeweilige Mitgliedstaat und die Kommission tauschen unverzüglich alle sachdienlichen Informationen über die Kontrollergebnisse aus entsprechend den Bestimmungen der Verordnung (UCLAF) Nr. 1681/94 der Kommission vom 11. Juli 1994⁷ betreffend Unregelmäßigkeiten und Wiedereinzahlung von im Rahmen der Finanzierung der Strukturpolitik zu Unrecht gezahlten Summen sowie die Einrichtung eines entsprechenden Informationssystems.

⁶ Die durch die Indexierung gewonnenen zusätzlichen Mittel müssen nicht unbedingt für dasselbe Jahr eingesetzt werden. So ist es bei GFK oder EPPD mit einem relativ niedrigen Betrag möglich, diese Mittel anzusammeln und sie im letzten Jahr der Laufzeit des GFK oder des EPPD geschlossen einzusetzen.

⁷ ABl. Nr. L 178 vom 12.7.1994, S. 43.

Der Mitgliedstaat hält der Kommission alle nationalen Prüfberichte zu den einzelnen Interventionen zur Verfügung.

32. Entsprechend Artikel 23 Absatz 3 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 halten die durchführenden Behörden während eines Zeitraums von 3 Jahren nach der letzten Auszahlung für eine Interventionsform alle Belege über die im Rahmen einer Maßnahme erfolgten Ausgaben und Kontrollen für die Kommission bereit.

Verhinderung und Aufklärung von Unregelmäßigkeiten; Kürzung, Aussetzung und Streichung der Beteiligung; Wiedereinziehung zu Unrecht gezahlter Beträge

33. Die Verordnung (UCLAF) 1681/94 der Kommission vom 11.7.1994 enthält die näheren Bestimmungen zu Artikel 23 Absatz 1 zweiter Gedankenstrich der geänderten Verordnung (EWG) Nr. 4253/88.
34. Der Mitgliedstaat und die Begünstigten gewährleisten, daß die Gemeinschaftsmittel für die beabsichtigten Zwecke verwendet werden. Wird eine Aktion oder eine Maßnahme so ausgeführt, daß die finanzielle Beteiligung ganz oder teilweise ungerechtfertigt erscheint, so kann die Kommission die Beihilfe verringern oder aussetzen und der Mitgliedstaat fordert demzufolge den fälligen Betrag gemäß Verordnung (EWG) Nr. 1865/90 der Kommission vom 2. Juli 1990⁸ über die Zahlung von Verzugszinsen bei verspäteter Rückzahlung von Strukturfondszuschüssen zurück. Die vom Mitgliedstaat gemäß Ziffer 22 benannte Behörde hat der Kommission die zu Unrecht gezahlten Beträge zurückzuzahlen. In strittigen Fällen nimmt die Kommission eine entsprechende Prüfung des Falles im Rahmen der Partnerschaft vor und fordert insbesondere den Mitgliedstaat oder die von ihm für die Durchführung der Aktion benannten Behörden auf, sich innerhalb von 2 Monaten dazu zu äußern.
35. Tritt in der Durchführung einer Intervention eine erhebliche Verzögerung ein, so kann die Kommission im Einvernehmen mit dem Mitgliedstaat eine Umschichtung der Mittel vorsehen, indem sie den Finanzierungsbeitrag für die fragliche Intervention kürzt. Dies bedeutet keine Verringerung des Finanzierungsbeitrages für das GFK.

Verfahren für den Abschluß der Intervention

36. Die Fristen für die Durchführung einer Intervention sind in den Entscheidungen über die Zuschußgewährung festgelegt. Diese Fristen gelten zum einen für die rechtlich bindenden Vereinbarungen und die Zuweisung der erforderlichen Mittel durch den Mitgliedstaat und zum anderen für den Abschluß der Zahlungen an die Endbegünstigten. Die Kommissionsdienststellen können diese Fristen auf Antrag des Mitgliedstaates um höchstens 1 Jahr verlängern. Dabei hat der Mitgliedstaat den Antrag frühzeitig vor Auslaufen der Frist zusammen mit Angaben, die diese Veränderung rechtfertigen, zu stellen. Wenn die beantragte Verlängerung ein Jahr überschreitet, ist eine förmliche Entscheidung der Kommission notwendig.
37. Alle nach Auslaufen dieser auf die Zahlungen bezogenen und eventuell verlängerten Fristen getätigten Ausgaben kommen für eine Beteiligung der Strukturfonds nicht mehr in Betracht.

⁸ ABl. Nr. L 170 vom 3.7.1990, S. 43.

C Vereinbarkeit mit den Gemeinschaftspolitiken

Gemäß Artikel 7 der geänderten Verordnung (EWG) Nr. 2052/88 müssen Aktionen, die Gegenstand einer Finanzierung durch die Strukturfonds oder durch das FIAF sind, den Verträgen und den aufgrund der Verträge erlassenen gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften sowie den Gemeinschaftspolitiken entsprechen. Diese Vereinbarkeit wird anlässlich der Prüfung der Finanzierungsanträge und während der Durchführung der Maßnahmen überprüft. In diesem Zusammenhang sind die nachstehenden Grundsätze zu beachten.

1. Wettbewerbsregeln

1.1 Die gemeinschaftliche Kofinanzierung staatlicher Beihilferegulungen für Unternehmen setzt die Genehmigung der Beihilfe durch die Kommission gemäß den Artikeln 92 und 93 des Vertrags voraus.

Nach Artikel 93 Absatz 3 des Vertrags teilen die Mitgliedstaaten der Kommission jede Einführung, Änderung oder Verlängerung staatlicher Beihilfen an Unternehmen mit.

Beihilfen, welche die von der Kommission im Gemeinschaftsrahmen für staatliche Beihilfen an KMU¹ festgelegten „de minimis“-Bedingungen erfüllen, müssen dagegen nicht angemeldet werden und bedürfen von daher auch keiner vorherigen Genehmigung. Für diese Beihilfen gelten die im Schreiben der Kommission an die Mitgliedstaaten vom 23. März 1993 festgelegten Durchführungsbestimmungen.

Entscheidungen über EPPD ergehen unbeschadet der Haltung der Kommission zu notifizierten oder nichtnotifizierten neuen oder bestehenden Beihilferegulungen, welche zur Durchführung von Maßnahmen der EPPD verwendet werden, neue Beihilferegulungen oder Änderungen bestehender Beihilferegulungen unterliegen Artikel 93(3) EG-Vertrag gemäß dem in den Leitlinien über Beschäftigungsbeihilfen vorgesehenen Verfahren.

Gemeinschaftsfinanzierungen für bestehende Beihilferegulungen, die der EFTA-Überwachungsbehörde anlässlich des Inkrafttretens des EWR-Abkommens mitgeteilt worden waren, können vorbehaltlich allenfalls notwendiger Anpassungen oder Beschränkungen zur Herstellung von deren Vereinbarkeit mit dem Vertrag gewährt werden.

Gemeinschaftsfinanzierungen für neue Beihilferegulungen oder Änderungen bestehender Beihilferegulungen werden bis zu deren beihilferechtlicher Genehmigung durch die Kommission ausgesetzt.

1.2 Für Beihilfen in bestimmten Industriezweigen besteht überdies gemäß den folgenden Gemeinschaftsbestimmungen eine spezifische Anmeldepflicht:

– Stahl (NACE 221)

EGKS-Vertrag und insbesondere die Entscheidung 91/3855/EGKS

- | | |
|----------------------------------|--|
| – Stahl (NACE 222) | Entscheidung der Kommission
88/C 320/03 |
| – Schiffbau (NACE 361.1-2) | Richtlinie des Rates 93/115/EWG |
| – Kunstfaserindustrie (NACE 260) | Entscheidung der Kommission
92/C 346/02 |
| – Kfz-Industrie (NACE 351) | Entscheidung der Kommission
89/C 123/03, verlängert durch die
Entscheidung der Kommission 93/C 36/17 |

2. Auftragsvergabe

- 2.1 Aus den Strukturfonds oder dem FIAF kofinanzierte Aktionen und Maßnahmen werden unter Beachtung der Gemeinschaftspolitik und der Gemeinschaftsrichtlinien für die Auftragsvergabe durchgeführt.
- 2.2 Nach Artikel 25 Absatz 6 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 müssen die gemäß diesen Richtlinien zur Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften bestimmten Mitteilungen genaue Angaben über die Projekte enthalten, für die ein Gemeinschaftsbeitrag beantragt oder beschlossen wurde.
- 2.3 Zuschußanträge für Großprojekte im Sinne von Artikel 16 Absatz 2 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 müssen ein vollständiges Verzeichnis der bereits vergebenen Aufträge sowie die dazugehörigen Vergabevermerke enthalten, sofern diese in den Richtlinien über öffentliche Aufträge vorgesehen sind. Eine aktualisierte Fassung dieser Informationen wird der Kommission zusammen mit dem Antrag auf Zahlung des Saldos für zwischenzeitlich vergebene Aufträge übermittelt.

Bei sonstigen Projekten, insbesondere Projekten im Rahmen Operationeller Programme und im Zusammenhang mit Bauwerken², deren Gesamtkosten die Obergrenzen gemäß Artikel 16 Absatz 2 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 überschreiten, werden die Vergabevermerke über sämtliche vergebenen Aufträge, sofern diese in den Richtlinien über öffentliche Aufträge vorgesehen sind, dem Begeleitausschuß zur Verfügung gestellt und der Kommission auf Anfrage übermittelt.

3. Umweltschutz

- 3.1 Für aus den Strukturfonds oder dem FIAF kofinanzierte Aktionen und Maßnahmen gelten die Grundsätze und Ziele einer dauerhaften und umweltgerechten Entwicklung, wie sie in der Entschließung des Rates vom 1. Februar 1993 über ein „Gemeinschaftsprogramm für Umweltpolitik und Maßnahmen im Hinblick auf eine dauerhafte und umweltgerechte Entwicklung“ niedergelegt sind³. Außerdem sind die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften für den Umweltbereich zu beachten. Der Verwirklichung der in diesen Rechtsvorschriften festgelegten Ziele ist – soweit für die angestrebte Regionalentwicklung relevant – Priorität einzuräumen.

¹ ABl. Nr. C 213 vom 19.8.1992, S. 2.

² Ein „Bauwerk“ ist das Ergebnis einer Gesamtheit von Hoch- oder Tiefbauarbeiten, das seinem Wesen nach eine wirtschaftliche oder technische Funktion erfüllen soll.

³ ABl. Nr. C 138 vom 17.5.1993, S. 5.

3.2 Bei Programmen und sonstigen gleichwertigen Interventionen (Globalzuschüsse oder Beihilferegulungen), von denen erhebliche Auswirkungen auf die Umwelt zu erwarten sind, übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission gemäß Artikel 14 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 zusammen mit dem Antrag auf Beteiligung alle geeigneten Informationen, die ihr die Beurteilung der Umweltauswirkungen ermöglichen.

Bei Großprojekten im Sinne von Artikel 16 Absatz 2 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 ist dem Antrag auf Beteiligung ein Fragebogen für die Umweltverträglichkeitsprüfung des betreffenden Projekts gemäß der Richtlinie 85/337/EWG⁴ beizufügen. Gemäß Artikel 5 der Verordnung (EWG) Nr. 4254/88 ist dieser Fragebogen den an die Kommission geschickten Auskünften über Großprojekte beizufügen, die Gegenstand eines eingereichten Beihilfeantrags aus dem EFRE im Rahmen eines operationellen Programms sind.

4. Chancengleichheit für Männer und Frauen

Die aus den Strukturfonds und dem FIAF kofinanzierten Aktionen und Maßnahmen müssen mit der Gemeinschaftspolitik und -rechtslegung in Bezug auf die Chancengleichheit für Männer und Frauen im Einklang stehen bzw. dazu beitragen. Insbesondere ist der Bedarf an Einrichtungen und Ausbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen, welche die Wiedereingliederung von erziehenden Personen in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen.

5. Sonstige Gemeinschaftspolitiken

Die aus den Strukturfonds und dem FIAF kofinanzierten Aktionen und Maßnahmen müssen mit allen übrigen in den Verträgen vorgesehenen Gemeinschaftspolitiken vereinbar sein, insbesondere mit der Errichtung eines Raumes ohne Binnengrenzen, der Gemeinsamen Agrarpolitik in allen ihren Bereichen einschließlich der unter den Punkten 1b und 2 im Anhang der Entscheidung 94/173/EG⁵ der Kommission aufgeführten Ausschließungen, der Gemeinsamen Fischereipolitik in allen ihren Bereichen, der Sozialpolitik, der Industriepolitik sowie mit den Politikbereichen Energie, Verkehr, Telekommunikation und Informationstechnologie, transeuropäische Netze sowie Forschung und Entwicklung.

6. Allgemeine Bestimmungen

Bei der Durchführung von Gemeinschaftsinterventionen treffen die Mitgliedstaaten alle geeigneten allgemeinen oder besonderen Maßnahmen, die geeignet sind, die Erfüllung der aus dem Vertrag oder aus den Handlungen der Organe der Gemeinschaft resultierenden Verpflichtungen zu gewährleisten.

Die Kommission sorgt ihrerseits für die Einhaltung der gemäß den Verträgen erlassenen gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften. Die Mitgliedstaaten erleichtern der Kommission die Ausführung dieser Aufgabe. Zu diesem Zweck übermitteln sie der

⁴ ABI. Nr. L 175 vom 5.7.1985, S. 40.

⁵ ABI. Nr. L 79 vom 23.3.1994, S. 29.

Kommission auf Antrag und nach den vorgesehenen Verfahren alle zweckdienlichen Angaben.

Ist die Kommission der Ansicht, daß bei einer bestimmten Aktion oder Maßnahme die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften nicht eingehalten wurden, so nimmt sie gemäß Artikel 24 der Verordnung (EWG) Nr. 4253/88 im Rahmen der Partnerschaft eine angemessene Prüfung des Falls vor und fordert insbesondere den Mitgliedstaat oder die von diesem für die Durchführung der Intervention benannten Behörden auf, sich innerhalb einer bestimmten Frist dazu zu äußern.

Wird durch diese Untersuchung bestätigt, daß eine Unregelmäßigkeit vorliegt, so kann die Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gemäß Artikel 169 des Vertrags einleiten. Sobald dies geschehen ist (Abgang des Fristsetzungsschreibens), setzt die Kommission die für das strittige Projekt gewährte Gemeinschaftsbeteiligung aus.

ZIEL-4-PROGRAMM

Übersicht zu den Maßnahmenbögen

1. Antizipation von Trends auf dem Arbeitsmarkt

- 1.1 Regionale Qualifikationsstrategiekonferenzen, Workshops und Facharbeitskreise
- 1.2 Maßnahmenbegleitende Studien
- 1.3 Qualifikationsbedarfsstudien

2. Berufliche Bildung

- 2.1 Weiterbildung für Personen mit allgemeinen Qualifikationsproblemen, für Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen, im Rahmen von Kurzarbeit und für Saisonarbeitskräfte
 - 2.1.1 Weiterbildung für Personen mit allgemeinen Qualifikationsproblemen
 - 2.1.2 Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen
 - 2.1.3 Weiterbildung im Rahmen von Kurzarbeit
 - 2.1.4 Schulung von Saisonarbeitskräften
- 2.2 Qualifizierungsmaßnahmen für Zolldeklaranten

3. Verbesserung und Entwicklung der Berufsbildungssysteme

- 3.1 Förderung innovativer Konzepte und Modelle zur Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung
- 3.2 Weiterentwicklung von Qualifikationsberatung und Förderung einer unternehmensinternen Weiterbildungskultur
- 3.3 Anwendung neuer Ausbildungsinhalte in der Praxis
- 3.4 Entwicklung neuer Ausbildungsformen

4. Technische Hilfe

- 4.1 Begleitung und Bewertung
- 4.2 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit
- 4.3 Professionalisierung der Administration der Maßnahmen und Projekte

Förderschwerpunkt 1

Maßnahmenbogen 1.1

Titel der Maßnahme:	Regionale Qualifikationsstrategiekonferenzen, Workshops und Facharbeitskreise
Förderschwerpunkt:	1. Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen
Beschreibung:	<p>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Dienststellen des Arbeitsmarktservice werden selbst sowie durch externe Einrichtungen Expertengremien in Form von Qualifikationsstrategiekonferenzen, Workshops und Facharbeitskreisen einberufen. Bereits bestehende Einrichtungen sollen ausgebaut werden, Arbeitskreise der Interessenvertreter sowie anderer regionaler Akteure sollen unterstützt werden.</p> <p>Als erster Schritt zur Verbesserung der Antizipation werden österreichweit Experten-Gremien („Runde Tische“) installiert werden, die sich aus Vertretern der Sozialpartner, Unternehmern und Arbeitgebern, lokalen Akteuren, Bildungsexperten und Forschern zusammensetzen werden und in denen die Verknüpfung von regional-, betriebs-, und arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Ansätzen vorangetrieben werden soll.</p>
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999 Die Dauer der Maßnahmen wird variieren.
Zielsetzung:	Durch den besseren und rascheren Informationsaustausch über Entwicklungen am Arbeitsmarkt soll ein rascheres Reagieren ermöglicht werden. Die koordinierte Erhebung des Ausbildungsbedarfs ist die erste Voraussetzung für den Aufbau zukunftsorientierter Bildungssysteme und damit für die Sicherung der Beschäftigung von Arbeitnehmern sowie von Unternehmensstandorten.

Maßnahmenbogen 1.2

Titel der Maßnahme:	Maßnahmenbegleitende Studien
Förderschwerpunkt:	Förderschwerpunkt: 1. Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen

Beschreibung:	Studien zur Inanspruchnahme und Wirkung von Qualifizierungsförderung sollen durchgeführt werden.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999 Die Dauer der Maßnahmen wird variieren.
Zielsetzung:	Durch die genaue begleitende Evaluierung der Maßnahmen soll ein umfassendes Bild über die Wirkungszusammenhänge von Maßnahmen und beruflicher Entwicklung einerseits und unternehmerischen Strategien andererseits gewonnen und so die Planung des Maßnahmeneinsatzes verbessert werden.

Maßnahmenbogen 1.3

Titel der Maßnahme:	Qualifikationsbedarfsstudien
Förderschwerpunkt:	Förderschwerpunkt: 1. Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen
Beschreibung:	Vergabe von Studien im Vorfeld der Entwicklung von Modellprojekten und Modulen der Weiterbildung
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999 Die Dauer der Maßnahmen wird variieren.
Zielsetzung:	Die Erhebungen zum Ausbildungsbedarf sollen systematisiert und verbessert, Personalentwicklungs- und Qualifizierungspläne in Zusammenarbeit mit den Unternehmen entwickelt sowie Qualitätssicherungssysteme im Bildungsbereich eingeführt werden. Dadurch soll der Qualifizierungsbedarf klarer definiert und seine Umsetzung eingeleitet werden.

Finanzielle Daten und Verwaltungsverfahren des Förderschwerpunktes 1

Kosten (in 1000 ECU):	Gesamtkosten:	9.910
	davon ESF-Anteil:	4.460
	davon nationale Mittel:	5.095
	davon private Mittel:	355
Verwaltungsverfahren:	Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fungiert als fondsverwaltende Stelle und weist die Mittel an die Endbegünstigten an.	

Rechtliche Grundlagen für die Förderung der Projekte sind:

- das Ziel-4-Programm
- die entsprechenden EG-Verordnungen
- das Bundeshaushaltsgesetz
- das Bundesfinanzgesetz
- das Arbeitsmarktservicegesetz
- die „Vorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales für die Umsetzung der vom Europäischen Sozialfonds geförderten Maßnahmen“.

Die Auswahl von Projekten erfolgt durch die Dienststellen des Arbeitsmarktservices und basiert auf der Prüfung der Projektanträge auf Übereinstimmung mit den im vorliegenden Programm vereinbarten Maßnahmenschwerpunkten und Bestimmungen, den Richtlinien zu den Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik sowie den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen und den allgemeinen haushaltsrechtlichen Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit und erfolgt unter Beachtung der regionalen arbeitsmarktpolitischen Problemlage.

Die Kontrolle erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales selbst, durch das Bundesministerium für Finanzen im Rahmen seiner Zuständigkeiten sowie durch den österreichischen Rechnungshof sowie im Rahmen der Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und des Europäischen Rechnungshofes.

Förderschwerpunkt 2

Maßnahmenbogen 2.1.1

Titel der Maßnahme:	Weiterbildung für Personen mit allgemeinen Qualifikationsproblemen
Förderschwerpunkt:	2. Berufliche Bildung
Unterschwerpunkt:	2.1 Weiterbildung für Personen mit allgemeinen Qualifikationsproblemen, für Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen, im Rahmen von Kurzarbeit und für Saisonarbeitskräfte
Beschreibung:	Durch die Finanzierung von Schulungskosten soll für Arbeitgeber ein Anreiz geschaffen werden, in die berufliche Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiter und jener Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Formalqualifikationen kaum Zugang zu betrieblicher Fortbildung hatten, zu investieren.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Qualifizierungsinhalte:	<ul style="list-style-type: none">– fachliche Höherqualifizierung– fachübergreifende Kenntnisse– Schlüsselqualifikationen wie Persönlichkeitsentwicklung, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen– Kenntnisse im Bereich der Anwendung neuer Technologien– Verbindung von beruflicher Erfahrung mit den Anforderungen im Umstrukturierungsprozeß
Zielgruppen:	ältere, unqualifizierte und nicht (mehr) den Anforderungen entsprechend qualifizierte Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer, die im besonderen Maße von der Öffnung der Grenzen betroffen sind
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999 Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen wird variieren.
Zielsetzung:	Es wird erwartet, daß durch die berufsbegleitenden Qualifizierung die Beschäftigung der älteren sowie der unqualifizierten Arbeitnehmer gesichert wird und somit ein Beitrag zur Anhebung des faktischen Pensionsalters und der Reduktion der Segmentierungstendenzen am Arbeitsmarkt geleistet wird.

Maßnahmenbogen 2.1.2

Titel der Maßnahme:	Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen
Förderschwerpunkt:	2. Berufliche Bildung
Unterschwerpunkt:	2.1 Weiterbildung für Personen mit allgemeinen Qualifikationsproblemen, für Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen, im Rahmen von Kurzarbeit und für Saisonarbeitskräfte
Beschreibung:	Qualifizierungsmaßnahmen in Form von Kursen, Seminaren und ähnlichen Veranstaltungen, die vorwiegend außerhalb der Unternehmen durchgeführt werden, für Schlüsselarbeitskräfte aller Sektoren und Branchen, jedoch vorrangig für die Beschäftigten und Führungskräfte der Klein- und Mittelbetriebe des Produktionssektors und der wirtschaftsnahen Dienstleistungen.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Qualifizierungsinhalte:	<ul style="list-style-type: none">– Schulungen im Bereich Marktorientierung, Wettbewerbskompetenz und wirtschaftsbezogene Fremdsprachen– Schulungsmaßnahmen zur Einführung und Anwendung neuer Techniken und Technologien– Schulungsmaßnahmen im Bereich neuer Arbeitsverfahren– Schulungen in neuen Organisationsstrukturen und sozialen Kompetenzen– Weiterbildung von Arbeitnehmern zur Einführung von Qualitätssicherungssystemen und zur Zertifizierung
Zielgruppen:	Schlüsselarbeitskräfte ohne Einschränkung hinsichtlich des Alters, des Qualifizierungsgrades oder der Lohnhöhe
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999 Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen wird variieren.
Zielsetzung:	Durch die den neuen Anforderungen entsprechende Schulung der Schlüsselkräfte sollen die Humanressourcen als wesentlicher Faktor der wirtschaftlichen Entwicklung gestärkt und dadurch Arbeitsplätze gesichert werden.

Maßnahmenbogen 2.1.3

Titel der Maßnahme:	Weiterbildung im Rahmen von Kurzarbeit
Förderschwerpunkt:	2. Berufliche Bildung
Unterschwerpunkt:	2.1 Weiterbildung für Personen mit allgemeinen Qualifikationsproblemen, für Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen, im Rahmen von Kurzarbeit und für Saisonarbeitskräfte
Beschreibung:	Im Rahmen eines Pilotprojektes soll bei betriebsbedingter Kurzarbeit anstelle bzw. zusätzlich zu Kurzarbeitszahlungen die Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmer gefördert werden. Die Umsetzung der Bildungsmaßnahmen soll weitgehend über die Bildungseinrichtungen der Sozialpartner erfolgen.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Qualifizierungsinhalte:	Nicht bloß betriebsspezifische, sondern darüber hinausgehende Kenntnisse, wie der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen, Kenntnisse im Bereich der Anwendung neuer Technologien und soziale Kompetenzen
Zielgruppen:	Arbeitnehmer, die über zu geringe, veraltete oder einseitige Berufsqualifikationen verfügen
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999 Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen wird variieren.
Zielsetzung:	Von Kurzarbeit Betroffene werden aktiv in die betrieblichen Veränderungsprozesse eingebunden, wodurch gefährdete Arbeitsplätze gesichert werden bzw. die rasche und dauerhafte Vermittlung im Falle eines Arbeitsplatzverlustes ermöglicht wird.

Maßnahmenbogen 2.1.4

Titel der Maßnahme:	Schulung von Saisonarbeitskräften
Förderschwerpunkt:	2. Berufliche Bildung
Unterschwerpunkt:	2.1 Weiterbildung für Personen mit allgemeinen Qualifikationsproblemen, für Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen, im Rahmen von Kurzarbeit und für Saisonarbeitskräfte
Beschreibung:	Saisonarbeiter sollen auch nach Ablauf der Saison bei ihrem Betrieb beschäftigt bleiben und im Rahmen eines

	Pilotprojektes durch Schulungsmaßnahmen in ihrem Beruf qualifiziert werden. Sowohl innerbetriebliche Qualifizierung als auch Schulungen von Bildungsträgern werden gefördert.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Qualifizierungsinhalte:	Die Gestaltung der Schulungsmaßnahmen ist stark vom Arbeitsplatz in der jeweiligen Branche abhängig und ist daher flexibel. Grundsätzlich sollen die Maßnahmen die Arbeitnehmer weiter- und höherqualifizieren und einen Beitrag zur Adaption der Betriebe an geänderte Marktanforderungen leisten.
Zielgruppen:	Saisonarbeiter im Fremdenverkehr, in der Bauwirtschaft und in der Land- und Forstwirtschaft
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999 Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen wird variieren.
Zielsetzung:	Es wird erwartet, daß durch diese Maßnahme die Arbeitslosenquote in den Saisonberufen gesenkt wird, die dauerhafte und höherwertige Beschäftigung von Saisonarbeitskräften gesichert und die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt erhöht wird.

Finanzielle Daten und Verwaltungsverfahren des Förderschwerpunktes 2, Unterschwerpunkt 2.1

Kosten (in 1000 ECU):	Gesamtkosten:	126.648
	davon ESF-Anteil:	42.216
	davon nationale Mittel:	42.216
	davon private Mittel:	42.216
geplante Teilnehmerzahl:	41.466	
Verwaltungsverfahren:	Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fungiert als fondsverwaltende Stelle und weist die Mittel an die Endbegünstigten an.	
	Rechtliche Grundlagen für die Förderung der Projekte sind:	
	<ul style="list-style-type: none"> – das Ziel-4-Programm – die entsprechenden EG-Verordnungen – das Bundeshaushaltsgesetz – das Bundesfinanzgesetz – das Arbeitsmarktservicegesetz – die „Vorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales für die Umsetzung der vom Europäischen Sozialfonds geförderten Maßnahmen“. 	

Die Auswahl von Projekten und Teilnehmern erfolgt durch die Dienststellen des Arbeitsmarktservices und basiert auf der Prüfung der Förderanträge auf Übereinstimmung mit den im vorliegenden Programm vereinbarten Maßnahmenschwerpunkten und Bestimmungen, den Richtlinien zu den Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik sowie den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen und den allgemeinen haushaltsrechtlichen Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit und erfolgt unter Beachtung der regionalen sowie persönlichen arbeitsmarktpolitischen Problemlage.

Die Kontrolle erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales selbst, durch das Bundesministerium für Finanzen im Rahmen seiner Zuständigkeiten sowie durch den österreichischen Rechnungshof sowie im Rahmen der Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und des Europäischen Rechnungshofes.

Maßnahmenbogen 2.2

Titel der Maßnahme:	Qualifizierungsmaßnahmen für Zolldeklaranten
Förderschwerpunkt:	2. Berufliche Bildung
Beschreibung:	Umschulungsmaßnahmen für Zolldeklaranten, deren Arbeitsplätze durch den EU-Beitritt umfassend verändert wurden.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Qualifizierungsinhalte:	insbesondere EU-Recht
Zielgruppen:	Zolldeklaranten
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1997 Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen wird variieren.
Zielsetzung:	Begrenzung der Zahl der unvermeidbaren Kündigungen auf wenige Personen und mittel- und längerfristige Sicherung der Arbeitsplätze der Beschäftigten sowie Unterstützung der notwendigen betrieblichen Anpassungsprozesse im Zollbereich
Kosten (in 1000 ECU):	Gesamtkosten: 11.457 davon ESF-Anteil: 3.819 davon nationale Mittel: 3.819 davon private Mittel: 3.819
geplante Teilnehmerzahl:	900
Verwaltungsverfahren:	Das unter Punkt 2.1. beschriebene Verfahren gilt sinngemäß.

Förderschwerpunkt 3

Maßnahmenbogen 3.1

Titel der Maßnahme:	Förderung innovativer Konzepte und Modelle zur Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung
Förderschwerpunkt:	3. Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme
Beschreibung:	Machbarkeitsstudien, Modellvorhaben und Pilotprojekte sollen gefördert werden, um neue Formen und Inhalte der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu entwickeln.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999 Die Dauer der Maßnahmen wird variieren.
Zielsetzung:	Es soll ein permanenter Prozeß der inhaltlichen und strukturellen Neuerungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung entstehen.

Maßnahmenbogen 3.2

Titel der Maßnahme:	Weiterentwicklung von Qualifikationsberatung und Förderung einer unternehmensinternen Weiterbildungskultur
Förderschwerpunkt:	3. Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme
Beschreibung:	Gefördert werden sollen: <ul style="list-style-type: none">– Weiterbildungsbeauftragte– Qualifizierungsagenturen (Beratungseinrichtungen zur Koordination von Personalentwicklung und Qualifizierungsstrategien für Klein- und Mittelbetriebe)– innovative Personalentwicklungsprojekte und arbeitsplatznahe Qualifizierungssysteme– Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Einführung einer selbstgesteuerten Lern- und Innovationskultur, beim Aufbau von selbstorganisierten Lerngruppen, bei der Teamentwicklung– Pilotprojekte zur Vernetzung von Qualifikationsberatung von Unternehmen mit Aktivitäten der Arbeitsmarktpolitik

Geogr. Geltungsbereich: Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)

Dauer: 1.1.1995 – 31.12.1999
Die Dauer der Maßnahmen wird variieren.

Zielsetzung: Es sollen neue innerbetriebliche Wege der Personalentwicklung realisiert werden.

Maßnahmenbogen 3.3

Titel der Maßnahme: Anwendung neuer Ausbildungsinhalte in der Praxis

Förderschwerpunkt: 3. Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme

Beschreibung: Unterstützung soll geboten werden für:

- Modellprojekte zum Erwerb international einsetzbarer Fachkompetenzen
- sozialverträgliche Technologieeinführung (Projekte mit einer integrierten Personen- und Organisationsqualifizierung bei der Einführung neuer Technologien)
- betriebliches Umweltmanagement (insbesondere Verbindung von Unternehmenszielen und Arbeitnehmerinteressen sowie Qualifizierung bei der Einführung neuer Technologien)

Geogr. Geltungsbereich: Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)

Dauer: 1.1.1995 – 31.12.1999
Die Dauer der Maßnahmen wird variieren.

Zielsetzung: In der Kursplanung sollen internationale Schwerpunkte, Umweltaspekte und soziale Komponenten stärkere Berücksichtigung finden.

Maßnahmenbogen 3.4

Titel der Maßnahme: Entwicklung neuer Ausbildungsformen

Förderschwerpunkt: 3. Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme

Beschreibung: Gefördert werden soll:

- die Weiterentwicklung von Ausbildungsmodulen
- die Entwicklung von Selbstlernprogrammen auf hohem technischen und didaktischen Niveau
- die Ausarbeitung von Trainerleitfäden
- die Schulung von Trainern

Geogr. Geltungsbereich: Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)

Dauer: 1.1.1995 – 31.12.1999
Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen wird variieren.

Zielsetzung: Eine wesentliche Verbesserung im Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine bessere Abstimmung zwischen individuellen Anforderungen und Kursplanung sollen erzielt werden.

Finanzielle Daten und Verwaltungsverfahren des Förderschwerpunktes 3

Kosten (in 1000 ECU):	Gesamtkosten:	18.680
	davon ESF-Anteil:	8.405
	davon nationale Mittel:	8.280
	davon private Mittel:	1.995
Verwaltungsverfahren:	siehe Förderschwerpunkt 1	

Förderschwerpunkt 4

Maßnahmenbogen 4.1

Titel der Maßnahmen:	Begleitung und Bewertung
Förderschwerpunkt:	Technische Hilfe
Beschreibung:	Unter dieser Maßnahme werden gefördert: <ul style="list-style-type: none">– die Durchführung der Begleitung und Bewertung des Ziel-4-Programmes– die für die Umsetzung der Ziele relevante Grundlagenforschung– die Entwicklung von Ideen für neue arbeitsmarktpolitische Instrumente
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999
Zielsetzung:	Durch die Steigerung der Effizienz in Planung und Umsetzung von Programmen soll der problemadäquate Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente gesichert und eine Anpassung dieser Instrumente an geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen unterstützt werden.

Maßnahmenbogen 4.2

Titel der Maßnahmen:	Informations- und Öffentlichkeitsarbeit
Förderschwerpunkt:	Technische Hilfe
Beschreibung:	Gefördert werden Informationsmaßnahmen, die an Begünstigte, potentielle Begünstigte und die allgemeine Öffentlichkeit gerichtet sind.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999
Zielsetzung:	Kofinanzierte Maßnahmen sollen bekannt gemacht und ihre Transparenz erhöht werden.

Maßnahmenbogen 4.3

Titel der Maßnahmen:	Professionalisierung der Administration der Maßnahmen und Projekte
Förderschwerpunkt:	Technische Hilfe
Beschreibung:	Externe Berater werden die Mitarbeiter der mit der Planung und Abwicklung der ESF-Maßnahmen betrauten Institutionen sowie die einzelnen Projektträger beraten und qualifizieren.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Gebiet der Ziel-4-Förderung in Österreich (außerhalb Ziel 1)
Dauer:	1.1.1995 – 31.12.1999
Zielsetzung:	Durch die Steigerung der Effizienz in Planung und Umsetzung von Programmen soll der problemadäquate Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente gesichert und eine Anpassung dieser Instrumente an geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen unterstützt werden.

Finanzielle Daten und Verwaltungsverfahren des Förderschwerpunktes 4

Kosten (in 1000 ECU):	Gesamtkosten:	4.665
	davon ESF-Anteil:	2.100
	davon nationale Mittel:	2.565
Verwaltungsverfahren:	Die Grundzüge der Maßnahmen werden im Begleitausschuß festgelegt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Arbeitsmarktservice in konkrete Einzelmaßnahmen umgesetzt. Ansonsten gilt sinngemäß das unter dem Förderschwerpunkt 1 beschriebene Verfahren.	