

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS



Operationelles Programm
Österreich
für die Gemeinschaftsinitiative

ADAPT
1995 - 1999

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

**Operationelles Programm
ÖSTERREICH
für die Gemeinschaftsinitiative**

**ADAPT
1995 - 1999**

Soweit im vorliegenden Dokument personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

Medieninhaber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Hersteller: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Herstellungsort: Wien 1996

Diese Publikation wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

Vorbemerkung

ADAPT ist eine Initiative der Europäischen Gemeinschaft im Rahmen des Europäischen Sozialfonds, die ArbeitnehmerInnen bei der Anpassung an die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes unterstützen soll.

Das vorliegende Operationelle Programm ist der Rahmen für die Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich für den Zeitraum 1995 - 1999. Es stellt die Schwerpunkte der Interventionen und Maßnahmen dar, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in Österreich kofinanziert werden sollen. Die Maßnahmen beziehen sich auf das gesamte österreichische Staatsgebiet, wobei regionale und zielgruppenspezifische Aspekte berücksichtigt werden.

Das Operationelle Programm wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Abteilung Europäische Integration, erstellt, mit relevanten Akteuren (öffentliche Verwaltung, regionale Verwaltungen, Arbeitsmarktservice, Sozialpartner, Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Forschungsinstitutionen) akkordiert und vom Bundesminister für Arbeit und Soziales, sowie der Europäischen Kommission genehmigt.

5. Maßnahmenschwerpunkte von ADAPT in Österreich	50
5.1 Maßnahmenschwerpunkt I:	
Vermittlung von Ausbildung, Beratung und Orientierung	51
5.2 Maßnahmenschwerpunkt II:	
Prognosen, Förderung der Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten.....	57
5.3 Maßnahmenschwerpunkt III:	
Anpassung der unterstützenden Strukturen und Systeme.....	64
5.4 Maßnahmenschwerpunkt IV:	
Informations-, Verbreitungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen.....	68
6. Die Umsetzung von ADAPT in Österreich	71
6.1 Verantwortliche Stelle.....	71
6.2 Begleitausschuß.....	72
6.3 Technische Hilfe und nationale Stützungsstruktur	73
6.4 Auswahlverfahren für die Projekte in ADAPT	76
6.5 Auswahlkriterien für die Projekte in ADAPT	77
6.5.1 Kriterien auf Programmebene	77
6.5.2 Kriterien auf Projektebene	78
6.6 Indikatoren.....	84
Maßnahmenbögen	87
Anhänge	115

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Arbeitsmarkt und Strukturwandel in Österreich	7
1.1 Strukturwandel und Qualifikationsbedarf.....	8
1.1.1 Neue Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten	10
1.1.2 Zukünftige Aus- und Weiterbildungsstrategien	11
1.1.3 Der Strukturwandel und die Politik der Europäischen Union.....	14
1.2 Die Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes	15
1.2.1 Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen	15
1.2.2 Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik	17
1.2.2.1 Österreichisches Mehrjahresprogramm zur Steigerung der Beschäftigung.....	17
1.2.2.2 Die arbeitsmarktpolitische Situation	19
1.2.3 Längerfristige Entwicklungen am Arbeitsmarkt	25
2. Arbeitsmarktpolitische Ziele und Strategien in Österreich	29
3. Die Weiterbildung von Beschäftigten in Österreich:	
Situation und Ausblick	34
4. Die Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich	39
4.1 Ziele der Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich	39
4.2 Förderkriterien bei der Umsetzung von ADAPT in Österreich	42
4.2.1 Kriterien für Projekte	42
4.2.2 Auswahlkriterien für Projektträger	47
4.3 Bezüge von ADAPT zu Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds und anderen gemeinschaftlichen Initiativen und Programmen	48

1. Arbeitsmarkt und Strukturwandel in Österreich

Die globalen politischen und ökonomischen Veränderungen - insbesondere die Öffnung Osteuropas, die Entwicklung der südostasiatischen Volkswirtschaften, die Folgen des GATT-Abkommens, die Deregulierung der Finanzmärkte und die Entwicklung des europäischen Binnenmarktes - haben den Druck in Richtung Strukturwandel, so wie in allen Industrieländern, auch in Österreich verstärkt. Die Wettbewerbs- und Nachfragekonstellationen auf den Weltmärkten verändern sich ständig, der Anpassungsdruck auf Unternehmen und Beschäftigte hat stark zugenommen. Der ständige Strukturwandel ist daher heute, unabhängig von konjunkturellen Schwankungen, das Kennzeichen für eine entwickelte Volkswirtschaft.

Die Dynamik des Strukturwandels hat unmittelbar Einfluß auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, auf den Arbeitsmarkt und auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und erfordert ständige Investitionen in die Arbeitskräfte sowie externe und interne Flexibilität.

Die technologischen Veränderungen, die mit dem Strukturwandel einhergehen, und ihre Verbreitung in allen Produktionsbereichen, verändern sowohl die Produkteigenschaften als auch Produktqualitäten. Die Veränderungen der Produktionssysteme und die Entwicklung von neuen Produktionskonzepten führen zur Anwendung von neuen Verwaltungs- und Arbeitsorganisationsmethoden und zu neuen Kooperationsformen zwischen Betrieben, aber auch mit anderen Akteuren. Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hängt daher stark von ihren innovatorischen Kapazitäten und der Anwendung von neuen Technologien ab.

Die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft wird insgesamt weitgehend von den Einsatzbedingungen wie auch von der Entwicklung und Anwendung der neuen Technologien abhängen.

Für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, insbesondere der Industrie, kommt der Verknüpfung von technologischen Innovationen, aber auch immateriellen Investitionen in die Bereiche Bildung, Forschung, Patente usw. besondere Bedeutung zu; aber auch die Verwirklichung der Informationsgesellschaft, zusätzliche Investitionen in die Umwelt und der Ausbau der europäischen Netze, z. B. für Telekommunikation, sind entscheidende Grundlagen für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und damit für die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Wenn der Strukturwandel nicht nur Wirtschaftswachstum, sondern auch Beschäftigungsentwicklung und gesellschaftliche Akzeptanz sichern soll, muß er auch die soziale Verträglichkeit und die Umweltverträglichkeit der Veränderungen berücksichtigen. Dafür müssen neue wirtschafts- und bildungspolitische Strukturen entwickelt und gefördert werden.

Für den Erhalt und den Ausbau von Beschäftigung im strukturellen Wandel, aber auch z.B. für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern oder der Umweltverträglichkeit ist es wichtig, den ArbeitnehmerInnen eine Qualifizierung anzubieten, die ihnen eine Anpassung an den sich ständig verändernden Bedarf ermöglicht.

Die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft wird von ihrer Bereitschaft abhängen, in immaterielle Güter zu investieren (wie z. B. in Qualität der Bildung und Ausbildung, Effizienz der industriellen Organisation, Forschungsintensität und Umsetzung der Produkte, Verfahren, Dienstleistungen). Ferner sollen neue Formen industrieller Zusammenarbeit und Bildung neuer strategischer Allianzen angestrebt und neue gesellschaftliche Bedürfnisse in Firmenstrategien (wie z. B. Umweltaspekte) eingezogen werden. Eine weitere Voraussetzung für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie ist die Modernisierung der Organisationsstrukturen der öffentlichen Hand.

Die Europäische Kommission und der Rat haben unter anderem im Weißbuch "Wachstum, Wettbewerb und Beschäftigung" Vorschläge für die Bewältigung dieser strukturellen Herausforderungen unterbreitet. Es soll eine neue Synthese zwischen "der Arbeit als Faktor der gesellschaftlichen Integration, der Chancengleichheit und den Erfordernissen der Wirtschaft, der Wettbewerbsfähigkeit und der Schaffung von Arbeitsplätzen" hergestellt werden.

In diesem Zusammenhang sollen auch das neue Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds und die Gemeinschaftsinitiative ADAPT dazu beitragen, die Funktionsweise des Arbeitsmarktes und der Systeme der beruflichen Bildung zu verbessern, die Anpassung der Arbeitskräfte an den industriellen Wandel zu unterstützen und dadurch dauerhaftes Wachstum und Beschäftigung zu fördern.

1. 1 Strukturwandel und Qualifikationsbedarf

Wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit setzt neben Produktinnovation in wachsendem Maße eine flexible Produktionsweise, eine hohe Produkt- und Dienstleistungsqualität und kundenorientierte Absatzformen voraus. Die

vielfach immer noch tayloristischen Strukturen der Arbeitsorganisation erweisen sich zunehmend als ungeeignet, diesen Erfordernissen gerecht zu werden.

Im Prozeß des Strukturwandels verschiebt sich nicht nur die Bedeutung einzelner Branchen und innerhalb der Branchen die der einzelnen Produkte, auch der Produktionsprozeß selbst ist einem grundsätzlichen Wandel unterworfen. Zur Erzeugung einer konstanten Gütermenge ist immer weniger Arbeitskraft nötig. Andererseits führt die Entwicklung vom Prinzip der tayloristischen Aufteilung in kleinere Arbeitsschritte weg und hin zu einer prozeßorientierten Arbeitsorganisation mit immer kürzeren Innovationsperioden. Nicht nur die Lebenszyklen der Produkte werden immer kürzer, auch die Produktionsverfahren und Methoden ändern sich ständig.

Die Entwicklung des Europäischen Binnenmarktes und die Globalisierung der Wirtschaft erfordern eine verstärkte Zusammenarbeit in Form von Kooperationen und Joint-Ventures. Daher wird die Internationalität des Wissens und die Fähigkeit zur Kommunikation über sprachliche oder kulturelle Grenzen hinweg zu einem zentralen Faktor. Die sich wandelnden Produktions- und Organisationsverfahren sowie die abnehmende Bedeutung des Produktionsbereichs für den Arbeitsmarkt insgesamt verändern die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten.

Durch die Möglichkeiten der neuen Technologien entstehen neue inner- und zwischenbetriebliche Organisationsformen. Eines der wesentlichsten Elemente dabei ist die Arbeitsteilung zwischen verschiedenen Unternehmen oder Einheiten eines Unternehmens auf der Grundlage einer zunehmenden Spezialisierung der einzelnen Standorte, die zu einem gemeinsamen System der Produktions- oder Dienstleistungserstellung zusammengeschlossen werden. Diese Formen der flexiblen Spezialisierung und Unternehmensorganisation bieten vor allem für Klein- und Mittelbetriebe neue Chancen, wobei die rasche Umstellung auf neue Anforderungen zu einem wichtigen Erfolgsfaktor wird.

Diese Veränderungsprozesse, die für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit für die Schaffung von Beschäftigung zentral sind, müssen über die Qualifizierung der Beschäftigten und flankierende Maßnahmen (wie Information, Beratung, Kooperation) eingeleitet, unterstützt und umgesetzt werden. Dabei sind die übergeordneten, nicht nur auf einen einzelnen Betrieb bezogenen Qualifikationen besonders wichtig, wenn infolge des Strukturwandels sich Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur insgesamt ergeben.

Eine Ausbildung im traditionellen Sinn genügt nicht mehr, um ein langjähriges Berufsleben zu bewältigen. Dies gilt um so mehr, als Berufslaufbahnen in einer einzigen Branche immer seltener, die berufliche Mobilität immer mehr die Regel wird. Qualifizierungsangebote müssen sich deshalb vermehrt auch an Beschäftigte richten, die im Produktionsprozeß integriert sind und die sich der Herausforderung des lebenslangen Lernens stellen müssen. Der Zugang von ArbeitnehmerInnen zu Ausbildungen in zukunftsträchtigen Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des technologischen Wandels sollte besonders unterstützt werden.

Aus den geänderten Rahmenbedingungen und Qualifikationsanforderungen ergeben sich Herausforderungen sowohl für das betriebliche Bildungswesen - die Aus-, Fort- und Weiterbildung aller MitarbeiterInnen während der gesamten Berufslaufbahn - wie für das vorgelagerte öffentliche und private Bildungswesen, das neben seinen gesamtgesellschaftlichen, humanen und sozialen Aufgabenstellungen besonderes Augenmerk darauf richten muß, durch die Erbringung von Bildungsleistungen Menschen dazu zu befähigen, berufliche und wirtschaftliche Herausforderungen in einem sich dynamisch entwickelnden Umfeld zu bewältigen.

Wenn Österreich den Vorteil eines gut qualifizierten Beschäftigtenpotentials erhalten will, ist die rasche, flexible und praxisorientierte Anpassung der Beschäftigten an den strukturellen Wandel vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen von zentraler Bedeutung.

1. 1. 1 Neue Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten

Durch die sich wandelnden Strukturen in der Weltwirtschaft verändern sich die Anforderungen an die Unternehmen und an die Beschäftigten.

Die Prognosen der Europäischen Union (z.B. Entschließung des Europäischen Rates zur Attraktivität und Qualität beruflicher Bildung 1994) in diesem Bereich zeigen, daß die Zahl der Arbeitsplätze für ungelernte ArbeitnehmerInnen stark abnehmen wird. Hingegen ist in Zukunft von einem steigenden Bedarf an höher qualifizierten, flexiblen Arbeitskräften auszugehen. Ähnliche Prognosen gibt es auch für die Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes (Übersicht 1).

Die unmittelbar produktionsorientierten, technisch-handwerklichen Fähigkeiten verlieren gegenüber dienstleistungs- bzw. marktorientierten Kenntnissen an Bedeutung. Produktionsnahe allgemeine Wissensbereiche wie Technik,

Ökonomie, Marketing und Rechtsfragen treten zunehmend in den Vordergrund. Der Umgang mit Informationen aus fachlichen, juristischen und wirtschaftlichen Bereichen und die Gestaltung der Informationsflüsse im Betrieb bis hin zum Aufbau eigener, kundenorientierter Informationsnetze nehmen zunehmend einen zentralen Stellenwert in der Hierarchie betrieblicher Entscheidungen ein.

Neue Arbeitstechniken, der Einsatz von neuen Technologien, Werkstoffen und Verfahren sowie der Datenverarbeitung und der Telekommunikation führen auch in traditionellen Arbeitsbereichen zu Veränderungen der Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte.

Von den MitarbeiterInnen wird darüber hinaus eine stärkere Eigeninitiative in der Planung, Durchführung und Qualitätssicherung ihrer Arbeit verlangt. Andererseits gewinnen traditionelle Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Genauigkeit, Ordnung, Team- und Kommunikationsfähigkeit aufgrund der nötigen Genauigkeit unternehmerischer Abläufe an Bedeutung. Bei den Qualifikationen im engeren Sinn werden fachübergreifendes Basiswissen, Schlüssel- und Querschnittqualifikationen und soziale Kompetenzen zu einem wesentlichen Faktor.

Die immer schneller werdende technologische Entwicklung erfordert darüber hinaus die ständige Weiterbildung der Arbeitskräfte und von den Beschäftigten die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen.

1. 1. 2 Zukünftige Aus- und Weiterbildungsstrategien

Ein durchgehendes und charakteristisches Merkmal der modernen Gesellschaften ist die Beschleunigung der Veränderungen in allen Bereichen; diese Veränderungen betreffen Produkte und Produktionsverfahren, Organisation und Technik, politische, gesellschaftliche und damit auch volkswirtschaftlich relevante Rahmenbedingungen in gleicher Weise. Dieser Druck zum Wandel wird durch die Integration in die EU zusätzlich verstärkt.

Die Fähigkeit und die Bereitschaft zum adäquaten Umgang mit diesen Veränderungen, die entsprechende Motivation und der Wille der ArbeitnehmerInnen und der Betriebe sowie die erforderlichen Rahmenbedingungen und Zugänge zur Weiterbildung sind die grundlegenden Voraussetzungen, die für alle Arbeitsbereiche, Berufstätigkeiten und Branchen von Relevanz sind.

Neue Technologien und Informationsgesellschaft

Elemente dieser Veränderungen zeigen sich insbesondere auch beim Einsatz neuer Technologien. Ständige Weiterentwicklungen von Werkstoffen, von Verfahren, von Prüf- und Meßmethoden stellen ständig neue Herausforderungen an Unternehmensleitungen, die einzelnen ArbeitnehmerInnen, an Teams und ganze Belegschaften sowie auch an potentielle Arbeitskräfte und Selbständige. Sinngemäß gilt dies ebenso für den Bereich von privaten und öffentlichen Dienstleistungen, da auch hier der Umgang mit Informationstechnologien, Datenbanken etc. rasant zugenommen hat und die Ausprägung der Arbeit ebenso wie die Anforderungen an deren Bewältigung verändert.

Das Management von Information ist zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor geworden. Von der Marktinformation bis zum technischen Know-how, von Finanz-, Steuer-, Rechtskenntnissen bis zur optimalen Gestaltung der Informationsflüsse und zum Umgang mit Medien und Datenbanken reicht die komplexe Palette an Anforderungen, die für Arbeitswelt und Gesellschaft zunehmend bestimmend ist und die neue Fähigkeiten der Menschen in Beschaffung, Auswahl, Bewertung und Verarbeitung von Informationen verlangt und voraussetzt.

Veränderungen der Organisation

Neue Technologien in der Produktion und die daraus resultierenden Veränderungen am Arbeitsplatz sind auch mit Veränderungen der Organisation verbunden, die tiefgreifend und radikal sind. Organisationen ändern sich laufend und immer schneller. Im individuellen Fall ist die Entwicklung als Prozeß zu sehen, in der nicht fixe „Organigramme“ Zeiten überdauern, sondern lebendige und mobile „Organismen“ herausgefordert sind, die sich ständig wandelnden Situationen sachgerecht zu bewältigen.

Im Trend zeigt sich: Die Funktion hierarchischer Strukturen ändert sich, der Organisationsaufbau verflacht sich, Verantwortungshierarchien werden durchbrochen, etwa durch Projektorganisation, Quality circles, teilautonome Arbeitsgruppen, lean management, etc.

Internationalität

Dies stellt nicht nur pragmatische Anforderungen - z.B. Sprachkenntnisse - sondern fordert zu offenem Denken, zur Mobilität, zur Beschäftigung mit Märkten, Gesellschaften, Kulturen und Mentalitäten heraus. Zunehmend werden diese Kompetenzen stärker nachgefragt.

Der gesellschaftliche Veränderungsprozeß

Neben und über all diesen Entwicklungen vollzieht sich ein grundlegender Wertewandel in den modernen hochentwickelten Gesellschaften, der zu tiefgreifenden Verhaltensänderungen führt. Dies hat ebenso Auswirkungen auf das Verhältnis zu Institutionen und Hierarchien - ob im Staat oder im Unternehmen - wie auf das Verhältnis des Menschen zu „Arbeit“ und „Freizeit“ sowie der Menschen zueinander. Der Wertewandel verändert aber auch die Sichtweise der in den Unternehmen und Organisationen arbeitenden Menschen.

Was die Unternehmen betrifft, sind die Unternehmensziele durch das Berücksichtigen und das Eingehen auf diese Veränderungen, insbesondere durch das Beachten der sich verändernden Qualifikationsanforderungen, zu erreichen.

Aus den geänderten Rahmenbedingungen und Qualifikationsanforderungen ergeben sich Herausforderungen für das gesamte Bildungswesen, das neben seinen gesamtgesellschaftlichen, humanen und sozialen Aufgabenstellungen besonderes Augenmerk darauf zu richten hat, durch die Vermittlung von Bildung Menschen auf Dauer zu befähigen, berufliche und wirtschaftliche Herausforderungen in einem sich dynamisch entwickelnden Umfeld zu bewältigen. Alle Gruppen der Gesellschaft, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, werden angesichts der hohen Komplexität der gesellschaftlichen und ökonomischen Zusammenhänge dazu ohne lebensbegleitende Lernprozesse kaum mehr in der Lage sein.

In Zeiten des wie oben beschrieben sich beschleunigenden technisch-wirtschaftlichen und sozialen Wandels und intensiver werdender internationaler Verflechtungen ist realistischerweise von einer Zunahme der Reallokationsdynamik am Arbeitsmarkt und im Gefolge von sich akzentuierenden beruflichen Profildiskrepanzen auszugehen, weil das Bildungsangebot gerade in Zeiten beschleunigter Veränderungen in vermehrtem Ausmaß hinter der Nachfrage von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zurückzubleiben droht.

In der Dynamik des Wandels tritt zudem ein Widerspruch, zumindest in einigen Branchen, deutlicher hervor: Die Unternehmen verlangen von den Job-Bewerbern zunehmend spezifischere Fertigkeiten und Kenntnisse, die aber andererseits durch die raschen Veränderungen und die geringe Übertragbarkeit schneller veralten und damit unbrauchbar werden. Sinnvollerweise sind daher spezifisches und generelles Humankapital zu verknüpfen, sind fachlich betriebsspezifische Fähigkeiten mit berufsübergreifendem, fachunspezifischem, also extra-funktionalem Basiswissen, zu verbinden.

Daher kommt der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen eine zentrale Stellung zu. Schlüsselqualifikationen sind fachübergreifend einsetzbar und sie erleichtern eine rasche Umorientierung der Beschäftigten hin zu neuen Tätigkeitsfeldern, wenn der Strukturwandel eine Veränderung der Nachfrage mit sich bringt. In diesem Sinne werden unter Schlüsselqualifikationen theoretische und praktische Fertigkeiten verstanden, die nicht auf einen spezifischen beruflichen Bedarf zugeschnitten sind, sondern sowohl horizontal als auch vertikal in verschiedenen Berufsfeldern einsetzbar sind. Sie werden insbesondere im Rahmen neuer Arbeitsformen und Arbeitsorganisationen wie z.B. Teamarbeit, Lean Production, Fertigungsinseln und Total Quality Management gefordert.

Zu den wichtigsten Schlüsselqualifikationen gehören:

- die Fähigkeit, im Rahmen ganzheitlicher Arbeitsformen, flacher Hierarchien und in Gruppen zu arbeiten (lean production/-management);
- die Fähigkeit, eigeninitiativ und eigenverantwortlich zu arbeiten;
- die Fähigkeit zu lebenslangem Lernen, um sich rasch und flexibel auf neue fachliche Anforderungen am Arbeitsplatz einstellen zu können (u.a. Schlüsselqualifikationen);
- die Fähigkeit zu Mobilität, um neue Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Unternehmen und anderen Ländern zu nutzen.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildungssysteme sind Veränderungen vor allem im Hinblick auf die erforderliche Flexibilisierung der Ausbildungsangebote und -möglichkeiten (modulare Systeme, neue Technologien) erforderlich. Diese müssen besonders auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen in Klein- und Mittelbetrieben abgestimmt werden.

1. 1. 3 Der Strukturwandel und die Politik der Europäischen Union

Das generelle Ziel der Anpassung an den strukturellen Wandel insbesondere durch berufliche Bildung und Umschulung der ArbeitnehmerInnen ist in den Artikeln 123 und 127 des EG-Vertrages sowie in der Empfehlung des Rates vom 30.6.1993 über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung festgelegt.

Artikel 123 EG-Vertrag überträgt dem Europäischen Sozialfonds neben seinem traditionellen Auftrag die Aufgabe, die Anpassung an die industriellen Wandlungsprozesse und an die veränderten Produktionssysteme insbeson-

dere durch berufliche Bildung und Umschulung zu erleichtern. Das Problem der Anpassung an den industriellen Wandel wird auch in Art. 127 EG-Vertrag über die Politik der Gemeinschaft im Bereich der beruflichen Bildung sowie auch am Rande in Art. 130 behandelt, der vorsieht, daß die Gemeinschaft und die Mitgliedsstaaten dafür sorgen, daß die notwendigen Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie der Gemeinschaft gewährleistet werden.

Die Maßnahmen von ADAPT entsprechen daher diesen Grundsätzen; sie führen durch ihren Schwerpunkt der Investitionen in das Humankapital auch die im Weißbuch über „Wachstum, Wettbewerb und Beschäftigung“ festgelegten Leitlinien fort.

Als vorrangige Aktionsbereiche wurden in den Folgemaßnahmen des Weißbuches von den Mitgliedsstaaten unter anderem die Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssysteme, die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation auf Unternehmensebene und die Förderung der Flexibilität der Unternehmen und des Arbeitsmarktes festgelegt.

Auf europäischer Ebene muß die Sozialpolitik eine wesentliche Rolle im Prozeß des strukturellen Wandels spielen. Das Weißbuch „Europäische Sozialpolitik - ein zukunftsweisender Weg für die Union“ legt die Hauptaktionslinien der Union für die nächsten Jahre fest: Eine der Hauptzielsetzungen ist die Schaffung von Arbeitsplätzen und Investitionen in ein hochqualifiziertes Arbeitskräftepotential.

1. 2 Die Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes

1. 2. 1 Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen für die österreichische Wirtschaft haben sich in den letzten Jahren sowohl in politischer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht stark verändert. Durch die Öffnung Osteuropas sind attraktive Standorte entstanden, die Konkurrenz im Standortwettbewerb ist größer geworden.

Auf den Produkt- und Faktormärkten haben die südostasiatischen Volkswirtschaften technologisch aufgeholt und sind zu Konkurrenten geworden. Der europäische Binnenmarkt hat die Rahmenbedingungen vor allem für

Dienstleistungsunternehmen wie Banken und Versicherungen weiter liberalisiert.

1994 hat sich die österreichische Wirtschaft nach einer rezessiven Phase (BIP 1993: -0,3 %) deutlich erholt (BIP 1994: +2,8 %), insbesondere im Bereich der Warenexporte, der Investitionstätigkeit und des Wohnbausektors (Übersicht 2). Diese Entwicklung setzte sich im ersten Halbjahr 1995 fort.

Durch die Integration Österreichs in den europäischen Wirtschaftsraum und die Öffnung der zentral- und osteuropäischen Länder mit ihrem niedrigen Preisniveau ist die österreichische Wirtschaft zur Zeit und in den kommenden Jahren einem massiven Strukturwandel unterworfen. Diese strukturellen Anpassungsprozesse führen zu schwerwiegenden Konsequenzen auf dem Arbeitsmarkt, sodaß trotz des Konjunkturaufschwunges mit Problemen für einzelne Sektoren, Regionen und Personengruppen gerechnet werden muß.

Die österreichische Wirtschaft ist klein- und mittelbetrieblich strukturiert. Großbetriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern sind in Österreich kaum etabliert. 99,8 % der Unternehmen beschäftigen weniger als 500 MitarbeiterInnen. Es dominieren vor allem Klein- und Mittelbetriebe mit 10 bis 250 ArbeitnehmerInnen, deren Anzahl eine steigende Tendenz aufweist und die auch die Zielgruppen von ADAPT sind. 190.000 Unternehmen bieten rund 79 % der unselbständig Beschäftigten ein Dienstverhältnis. Der Trend der letzten Jahre deutet darauf hin, daß nahezu alle großen bzw. größeren Industrieunternehmen in Österreich aufgrund der Strukturanpassungen gezwungen waren bzw. gezwungen sein werden, Arbeitskräfte freizusetzen. Die Verlagerung der Beschäftigung zu den Klein- und Mittelbetrieben wurde durch den Beschäftigungsrückgang im Primär- und Sekundärsektor und den Beschäftigungszuwachs im Tertiärsektor zusätzlich begünstigt (Übersicht 3).

Nach Branchen sind von der gegenwärtigen Entwicklung besonders der Metallsektor, die Konsumgüterindustrie und die Bereiche Textil, Grafik und Papier betroffen. Auswirkungen und Strukturanpassungen gibt es auch in verschiedenen Bereichen der privaten Dienstleistungen, z.B. verzeichneten die Bereiche „Handel“ und „Banken und Versicherungsdienste“ 1993 deutliche Beschäftigungsrückgänge. Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß in der Sachgüterproduktion seit 1991 ein deutlicher Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen ist, wohingegen der Tertiärsektor deutliche Zunahmen aufweist (Übersicht 4).

Besondere Probleme ergeben sich für den österreichischen Arbeitsmarkt aus der unterschiedlichen regionalen Betroffenheit. So sind z.B. die Bundesländer Oberösterreich und Steiermark vor allem durch Probleme im Metall-

sektor betroffen, die Steiermark zusätzlich auch durch Probleme im Stahl- und Grundstoffsektor. In Vorarlberg kommt die ausgeprägte Krise im Textilsektor zum Tragen. In Wien ist die Entwicklung durch die sinkende Zahl der Industriebeschäftigten sowie durch eine problematische Entwicklung im Bereich der privaten Dienstleistungen gekennzeichnet, aber auch durch eine bisher schon hohe Zahl an Arbeitslosen.

Unabhängig von besonderen regional-, branchen- oder personenspezifischen Konsequenzen werden die strukturellen Veränderungen der österreichischen Wirtschaft für tausende ArbeitnehmerInnen massive berufliche Veränderungen mit entsprechenden Beratungs-, Umschulungs- und Weiterbildungsanforderungen mit sich bringen.

1. 2. 2 Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik

1. 2. 2. 1 Österreichisches Mehrjahresprogramm zur Steigerung der Beschäftigung

Für Österreich ist das letztlich zentrale Ziel im Einklang mit der Zielsetzung des Weißbuches für „Wachstum, Wettbewerb und Beschäftigung“ der Europäischen Union die Schaffung von Arbeitsplätzen zur Erreichung der Vollbeschäftigung und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Die österreichische Bundesregierung hat sich daher zur Erreichung dieser Ziele folgende Schwerpunkte gesetzt:

Im Rahmen der Bildungs- und Qualifizierungsoffensive wird es darum gehen, neben der Absicherung und Verbesserung des bestehenden Qualifizierungsniveaus, die allgemeine und berufliche Bildung im Sinne eines Prozesses lebensbegleitenden Lernens auszubauen, sowie den Zugang zu Bildung und Weiterbildung zu verbessern, die Durchlässigkeit zu weiterführenden Bildungssystemen zu erhöhen, aber auch die Zahl der qualifizierten Arbeitsplätze zu steigern und für Jugendliche, die keinen formalen Abschluß einer Ausbildung erlangt haben, entsprechende Maßnahmen zu setzen. Auch für Personen mit hohem Arbeitsplatzrisiko sollen verstärkt Qualifizierungsmaßnahmen gesetzt werden.

Der Steigerung der Beschäftigungsintensität kommt in Österreich vor allem dort Bedeutung zu, wo sie mit sozialpolitischen Ansprüchen vereinbar ist.

Ein modernes Arbeitszeitrecht soll dadurch gekennzeichnet sein, daß im Rahmen der Eckpunkte Gesundheitsschutz, Schutz der Freizeitinteressen der Arbeitnehmer und Einkommensschutz weitgehende Spielräume für die Arbeitszeitgestaltung durch kollektive Rechtsnormen auf Branchen- und Betriebsebene bestehen. Dies gilt auch für Umverteilungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitszeit zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen in Form von Arbeitszeitverkürzung. In diesem Rahmen sollen auch individuelle Spielräume erweitert werden. Für Teilzeitbeschäftigte, die überwiegend Frauen sind, soll eine Gleichstellung mit Vollzeitarbeitskräften gewährleistet sein.

In Österreich ist die Phase der Verkürzung der Wochenarbeitszeit immer mehr in eine Phase der Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch Frühpensionierungen übergegangen, die von der Industrie ausgehend die gesamte Wirtschaft erfaßte. Prioritäres Ziel in Österreich ist daher die Heranführung des faktischen Pensionsantrittsalters an das gesetzliche Pensionsanfallsalter. Dabei kommen auch flexiblere Modelle, wie die Gleitpension, zum Einsatz.

Auch die Unterstützung von lokalen Beschäftigungsinitiativen ist ein Ziel der österreichischen Arbeitsmarktpolitik.

Der Lohnpolitik kommt besondere Bedeutung sowohl für die Einkommensgestaltung der Arbeitnehmer als auch für die Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft zu. Dieses System der autonomen Lohnpolitik der Kollektivvertragspartner (Kollektivvertragsautonomie) hat wesentlich zur wirtschaftlichen Stabilität und zum sozialen Frieden in Österreich beigetragen. Die österreichische Lohnpolitik ist in ihrer Ausprägung damit Ausdruck der Übereinstimmung zwischen den Sozialpartnern darüber, daß Druck auf die Löhne (Sozialdumping) nicht wettbewerbsfähiger macht. Eine dem entgegengesetzte Strategie würde dem Ziel Österreichs entgegenwirken, einen hohen Qualitätsstandard österreichischer Produkte und Dienstleistungen zu produzieren und anzubieten, der mit qualifizierten Arbeitskräften und einer entsprechenden technologischen Ausstattung und Arbeitsorganisation erreicht werden kann.

In Österreich hat sich die Diskussion über die Bedeutung der Lohnnebenkosten für die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft zunehmend in Richtung nachteiliger Beschäftigungswirkungen von arbeitsbezogenen Abgaben entwickelt. Vor diesem Hintergrund wird die systematische Umstellung von Abgaben für Arbeit auf andere Faktoren unter dem Titel der Ökologisierung der Beschäftigungs- und Steuerpolitik diskutiert. Die Bundesregierung hat dieses Ziel in ihre Regierungserklärung aufgenommen, um die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreichs im Rahmen der Europäischen Union weiter zu verbessern.

Die arbeitsmarktpolitischen Vorgaben in Österreich zielen darauf ab, Strategien der Beschäftigungspolitik zur Erreichung der Vollbeschäftigung zu unterstützen und gleichzeitig die sozialen Standards zu halten und auszubauen. Dabei kommt der aktiven Arbeitsmarktpolitik ein hoher Stellenwert zu. Die österreichischen Leitlinien für die zukünftige Arbeitsmarktpolitik setzen daher als oberstes Ziel die rasche Überbrückung der Arbeitslosigkeit und den Ausbau der Weiterbildung. Auch der Erreichung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt wird Priorität eingeräumt.

Wesentliche Bedeutung kommt auch Maßnahmen zu, die zur Integration von jenen Personengruppen in den Arbeitsmarkt beitragen, die besonders von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind. Auch im Rahmen von Ziel 4 und ADAPT kann dazu ein wesentlicher Beitrag geleistet werden.

1. 2. 2. 2 Die arbeitsmarktpolitische Situation

Die internationale Konjunkturschwäche hat auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit geführt. Stärkere Einbrüche auf dem österreichischen Arbeitsmarkt konnten durch beschäftigungspolitische Anstrengungen verhindert werden und die Gesamtbeschäftigung konnte stabilisiert werden. Im Jahresdurchschnitt 1994 wurden etwa 3 Mio. unselbständig Beschäftigte registriert, dies sind um etwa 5 % mehr Beschäftigte als im Jahr 1990 (ohne Karenzgeldbezieherinnen und Präsenzdienen). 1993 folgte praktisch eine Stagnation der Gesamtzahl, 1994 wieder eine leichte Ausweitung der Beschäftigungszahlen um ca. 0,5 %.

Die Entwicklung der Frauenbeschäftigung verlief dynamischer als die der Männer. Der Anteil weiblicher Beschäftigter stieg von 41,3 (1990) auf 42,7 % (1994). Im selben Zeitraum sank der Anteil der Arbeiter von 45,3 % auf etwa 43,0 %, der Anteil der Angestellten und Beamten weitete sich auf 56,7 % deutlich aus. In diesen Verschiebungen kommt einerseits der längerfristige Strukturwandel (sinkender Anteil des Fertigungsbereiches, steigende Bedeutung von Dienstleistungen) zum Ausdruck, andererseits auch die konjunkturell bedingte Arbeitsmarktsituation in der Rezession: Beschäftigungsabbau im produzierenden Sektor und zusätzliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst.

Auch innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbereiche verlief die Beschäftigungsentwicklung uneinheitlich: besonders betroffen von der internationalen Konjunkturschwäche war die Industrie, deren Zahl der unselbständig Beschäftigten von 1990 - 1994 um 13 % zurückging. Im Bauwesen dagegen vollzog sich ein ständiger Beschäftigungsaufbau, und zwar um rund 10 %. Innerhalb der Dienstleistungsbereiche verzeichneten öffentliche Körperschaften, Gesundheitswesen, sowie Rechts- und Wirtschaftsdienste deutliche

Beschäftigungszuwächse. Zu Beginn der 90er Jahre konnte auch noch der Handel die Beschäftigung ausweiten, doch bereitete die Rezession dort ebenso wie in der Kreditwirtschaft der Beschäftigungsexpansion ein Ende.

Daß trotz der Ausweitung der Gesamtbeschäftigung die österreichische Arbeitslosenrate in der ersten Hälfte der 90er Jahre auf 6,5 % (bezogen auf die Unselbständigen) oder 4,4 % (bezogen auf alle Erwerbstätigen, Selbständige und Unselbständige) anstieg, ist auf die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots zurückzuführen. Die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte in der österreichischen Wirtschaft erhöhte sich zwischen 1990 und 1994 um rund 1/3. Wenn auch die Zuwanderungspolitik nach den Boom-Jahren ab 1991 zunehmend restriktiver wurde, so ergab sich allein aus dem Umstand, daß sich die Gesamtzahl von Ausländern in Österreich zwischen 1988 und 1992 fast verdoppelte, über die Bevölkerungszahl und -struktur ein demographischer Druck auf das Arbeitskräfteangebot.

Seit Anfang 1994 hat die Beschäftigung saisonbereinigt wieder steigende Tendenz. Die Anzahl der unselbständig Beschäftigten hat von 1993 auf 1994 um 16,0 % zugenommen; für 1995 wird eine Zunahme von rund 27,0 % prognostiziert.

Die Arbeitslosigkeit ist rückläufig: Von 1993 auf 1994 ergab sich eine Abnahme der Zahl der Arbeitslosen von -6,0 %; für 1995 wird eine weitere Abnahme von -3,0 % erwartet. Die Arbeitslosenrate sank 1993 auf 1994 von 6,8 % auf 6,6 % und soll 1995 weiter auf 6,4 % zurückgehen (Übersicht 5). Das Ausmaß des Rückgangs der Arbeitslosigkeit wird jedoch wesentlich davon abhängen, wie stark das Angebot an in- und ausländischen Arbeitskräften zunimmt.

Allerdings wird die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen weniger stark zurückgehen, als es der Beschäftigungszuwachs erwarten ließe. Daraus kann immer deutlicher auf eine längerfristig anhaltende Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsentwicklung, bedingt durch den Strukturwandel und die neuen Qualifikationsanforderungen, geschlossen werden. Auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit wird nur langsam, für einige Personengruppen voraussichtlich gar nicht, absinken. Wenn die Erwartung eintrifft, daß jede fünfte unselbständig beschäftigte Person zumindest einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen sein wird, dann werden vor allem persönliche und Arbeitsplatzmerkmale das Betroffenheitsrisiko prägen. Prekäre Arbeitsplätze und Problemgruppen bleiben auch in Zukunft die Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik.

In den letzten Jahren hat sich die Struktur der Arbeitslosigkeit deutlich verändert. Bestimmte Personengruppen sind unmittelbar von der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bedroht.

Besondere arbeitsmarktpolitische Problemgruppen am österreichischen Arbeitsmarkt sind:

Langzeitarbeitslose

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen (ununterbrochene Arbeitslosigkeitsepi-sode von 180 Tagen) hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Ihr Anteil an den Arbeitslosen insgesamt betrug 1993 beachtliche 24,8 % und ist 1994 um 17,6% auf 168.559 Personen angestiegen. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind ältere ArbeitnehmerInnen (Arbeitslosenquote der über 50jährigen 1994 9,5 %) und ArbeitnehmerInnen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Die Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit nimmt zu. Die Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt wird immer schwieriger.

Insbesondere in den Branchen, die vom Strukturwandel besonders betroffen sind, finden sich steigende Zahlen von Langzeitarbeitslosen: In der traditionellen Konsumgüterindustrie, in den Bereichen Papier, Metall, Chemie, Druckerei. Bei den Langzeitarbeitslosen handelt es sich vorwiegend um Personen mit niedriger Qualifikation und eher instabilen Beschäftigungskarrieren, wodurch die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erschwert wird.

Gering-qualifizierte ArbeitnehmerInnen

Durch den in Österreich einsetzenden Strukturwandel, aber auch durch die verstärkte Konkurrenz aus den östlichen Nachbarländern hat sich die Situation der ArbeitnehmerInnen mit geringen Qualifikationen deutlich verschlechtert. Gering Qualifizierte sind formal Nicht-Qualifizierte oder Fehl-Qualifizierte, Jugendliche ohne Berufsbildung, Lehr-, Schul- und StudienabbrecherInnen, sowie ArbeitnehmerInnen mit veralteten Qualifikationen.

Die Arbeitslosigkeit von PflichtschulabsolventInnen und LehrabsolventInnen ist im Rezessionsjahr 1993 massiv gestiegen. Die Situation hat sich 1994 kaum entspannt. Die problematische Situation, insbesondere der PflichtschulabsolventInnen kommt in der überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote zum Ausdruck (knapp 10 %).

Ältere ArbeitnehmerInnen

Ältere ArbeitnehmerInnen, deren Qualifikationen angepaßt werden müßten, werden in geringerem Umfang in Umschulungsmaßnahmen einbezogen, ihre Arbeitsmarktsituation ist im Falle der Arbeitslosigkeit besonders prekär. Es läßt sich darüber hinaus ein deutlicher Zusammenhang zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und Alter feststellen. Insbesondere in der Gruppe der über 50jährigen stieg der Anteil der Langzeitarbeitslosen stark an. Die älteren Arbeitslosen weisen Qualifikationsdefizite auf, die größtenteils durch fehlende Weiterbildung während des Berufslebens, teilweise auch durch radikale Veränderungen der Berufsbilder bedingt sind (z.B. Druckerei und Verlagswesen).

Weitere Ursachen für die überdurchschnittlich hohe Langzeitarbeitslosigkeit bei Älteren sind die im Vergleich zu jüngeren Arbeitsuchenden vielfach höheren Erwartungen hinsichtlich des Arbeitsentgelts sowie Vorbehalte von ArbeitgeberInnen, die älteren Beschäftigten eingeschränkte Leistungsfähigkeit, geringere Flexibilität und geringere Belastbarkeit unterstellen. Die Berufserfahrung älterer ArbeitnehmerInnen hat beim Einstellverhalten der Betriebe nur mehr geringen Stellenwert.

Jugendliche

Österreich hat mit einer Rate von 3,9% die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit in der EU. In der Altersgruppe der 20-25jährigen kommt es allerdings zu einem beträchtlichen Anstieg der Anzahl der Arbeitslosen: im Jahresdurchschnitt 1994 waren 32.655 Jugendliche dieser Gruppe arbeitslos gemeldet.

Für die Arbeitslosigkeit der 20-25jährigen sind unter anderem folgende Gründe zu nennen: Trotz des österreichischen Bildungssystems, in dem rund 80% der 15-jährigen eine berufliche Bildung (sei es im Rahmen der Lehre oder auch in vollschulischen Bildungsgängen/BHS und BMS) beginnen, schließen nur rund 60% der Jugendlichen eine Berufsbildung ab, so daß letztlich rund 20% der 20-25jährigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf den Arbeitsmarkt eintreten und damit in erhöhtem Ausmaß - ähnlich wie Jugendliche ohne jede Berufsausbildung - dem Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt sind. Dazu kommt, daß ein in manchen Bereichen der Wirtschaft besonders rascher Strukturwandel dazu führt, daß Jugendliche nach Abschluß der Lehre und der gesetzlich vorgeschriebenen „Behaltefrist“ nicht weiter beschäftigt werden können und entweder einer Umschulung bedürfen oder sich - auf der Suche nach einem neuen Beschäftigungsverhältnis - in eine vorübergehende Arbeitslosigkeit begeben.

Bei männlichen Jugendlichen führt der Militärdienst zu einer markanten Unterbrechung der beruflichen Laufbahn, an deren Ende vielfach auch veränderte Berufswünsche und damit Notwendigkeiten der Umschulung stehen.

Die Ausbildung im dualen System ist im wesentlichen durch die Bindung an einen bestimmten Beruf mit gesetzlich festgelegten Lehrinhalten und die Bindung an einen bestimmten Lehrbetrieb gekennzeichnet und kann dadurch den neuen Arbeitsmarkterfordernissen häufig nicht mehr gerecht werden. Die Ausbildung erfolgt häufig in Klein- und Mittelbetrieben, die betriebs-spezifische Kenntnisse vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt nur bedingt verwertbar sind.

Auf der anderen Seite sind die Betriebe immer weniger bereit, nicht einschlägig ausgebildete Fachkräfte aufzunehmen und verlangen daher oftmals eine sehr starke Spezialisierung, die weder von der an sich spezialisierten Lehrlingsausbildung noch vom vollschulischen Bildungssystem geboten werden kann. Ohne geeignete Qualifizierungsmaßnahmen sind daher die (Wieder-) Beschäftigungschancen und die Arbeitsplatzsicherheit mancher Jugendlicher eher gering.

Dazu kommt, daß bestimmte Gruppen von Jugendlichen weder in der Beschäftigten-, noch in der Arbeitslosenstatistik aufscheinen, da sie noch nie auf dem Arbeitsmarkt aufgetreten sind. Für diese Gruppen von Jugendlichen gibt es kaum Angebote, die sie bei der Erlangung einer qualifizierten Ausbildung und bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Frauen

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich von 57,1 % auf 63,5 % angestiegen. Diese Entwicklung ist vor allem auf die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Die Teilzeitquote für weibliche Beschäftigte lag 1993 bei 20 %, jene der Männer bei 1,6 %. Knapp 90 % aller Teilzeitbeschäftigten (über 12 Wochenstunden) sind weiblich.

Für Frauen mit Betreuungspflichten stellt sich vollversicherte Teilzeitbeschäftigung zwar häufig als familienfreundliche Lösung dar, es muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß Teilzeitarbeitsverhältnisse in der Regel durch geringe Qualifikationsanforderungen, geringere Beschäftigungssicherheit und schlechtere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind und kaum Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Insbesondere für Frauen, die keinen Beruf erlernt oder den erlernten Beruf kaum oder schon länger nicht ausgeübt haben (Alleinerzieherinnen, Wiedereinsteigerinnen) stellt Teilzeitarbeit eine nur unzureichende Lösung ihres

Beschäftigungsproblems dar, da sie ohne weitere Qualifizierung kaum Chancen auf eine volle Erwerbstätigkeit und damit auf Arbeitsplatzsicherheit, Qualifizierung oder Aufstieg haben.

Frauen arbeiten vorwiegend in Niedriglohnbranchen wie Textil, Bekleidung, Leder. Der Frauenanteil an den Beschäftigten macht hier bis zu 88 % aus. Gemessen am mittleren Einkommen verdienen Männer in diesen Branchen um 42 % mehr als Frauen. Diese Einkommensunterschiede wirken sich besonders bei Alleinverdienerinnen mit Kindern aus, die deutlich armutsgefährdet sind.

Die Arbeitslosenquote 1994 betrug bei Männern 6,4 %, bei Frauen hingegen 6,7 %. Frauen sind auch länger arbeitslos als Männer (durchschnittliche Verweildauer 1994 bei Männern: 117 Tage, bei Frauen: 136 Tage).

Die strukturellen Veränderungen der Wirtschaft und der damit voraussichtlich verbundene Rückgang von Arbeitsplätzen in Niedriglohnbereichen werden auch deutliche Auswirkungen auf die regionale Beschäftigungssituation von Frauen haben.

Eines der Hindernisse für die Beschäftigungsaufnahme sind Betreuungspflichten, die als häufigster Grund für mangelnde Mobilität auf dem Arbeitsmarkt genannt werden. Im ländlichen Bereich können sich noch zusätzliche, verkehrsbedingte Mobilitätseinschränkungen ergeben.

Obwohl die Bildungsbeteiligung in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat und sich der Anteil jener, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben, halbiert hat, gibt es - verglichen mit den Burschen und jungen Männern - noch immer einen deutlich höheren Anteil von Mädchen und jungen Frauen ohne Berufsausbildung. So ist der Anteil der Frauen ohne Berufsausbildung unter den 15 - 19jährigen Erwerbstätigen mit 22 % dreimal so hoch wie der der Männer mit 7 %. In der Altersgruppe der 20 - 24jährigen ist der Anteil der Frauen mit 22 % gegenüber 16 % der Männer immer noch deutlich höher. In der Altersgruppe der 20 - 29jährigen sind sogar 25 % der Frauen und nur 15 % der Männer ohne Abschluß einer Berufsausbildung (ÖSTAT; Volkszählung 91). Die berufliche Qualifikation innerhalb der Gruppe der Frauen konzentriert sich auf eine gegenüber den Männern vergleichsweise geringe Zahl von Berufen.

Die Beschäftigungschancen und die Arbeitsplatzsicherheit von Frauen werden insgesamt entscheidend von der Verbesserung der beruflichen Qualifikationen (insbesondere durch eine Ausweitung der beruflichen Palette) sowie einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten

(Auf- und Ausbau von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung und Kinderbetreuungsmöglichkeiten) abhängen.

1. 2. 3 Längerfristige Entwicklungen am Arbeitsmarkt

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

Probleme der strukturellen Anpassung

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, die mit entsprechenden Konsequenzen für den Arbeitsmarkt verbunden sind.

Der österreichische Arbeitsmarkt wird 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 verlieren.

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 Betriebe sind durch arbeits- und damit lohnkostenintensive Produktionsverfahren auf relativ niedrigem Qualifikationsniveau gekennzeichnet, die sich in einem überdurchschnittlichen hohen Frauen- und Ausländerbeschäftigungsanteil widerspiegeln.

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 verbundener 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 Grundstoffindustriegebiete in der Ober- und Weststeiermark und im südlichen Niederösterreich sowie die durch alte Industriestandorte geprägten ländlichen Problemgebiete des Grenzlandes (nördliches Ober- und Niederösterreich, Südburgenland und der Oststeiermark) anzusehen.

Neben den aufgezeigten voraussichtlichen Beschäftigungsverlusten in Problemsektoren und Problemregionen 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 Metallbearbeitung und des Bauwesens, wofür in den nächsten Jahren 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 ArbeitnehmerInnen beschäftigt, die entweder über keine oder nur geringe formale Qualifikation verfügen. Seit Ende der siebziger Jahre wurden Personalreduktionen überwiegend zu Lasten älterer ArbeitnehmerInnen 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 der ArbeitnehmerInnen 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 Industriezentrräume 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 einzusetzen sind.

Das Hauptproblem liegt dabei in der bereits zuvor angesprochenen ungenügenden Qualifikationsstruktur des regionalen Arbeitskräfteangebotes. Der für eine Politik der betrieblichen und regionalen Diversifizierung erforderliche erhöhte Bedarf an Arbeitskräften mit speziellen fachlichen Qualifikationen im

Produktionsbereich und im Bereich der Führungs-, Verwaltungs- und Vertriebsfunktionen kann derzeit daher 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.

2. Arbeitsmarktpolitische Ziele und Strategien in Österreich

Die Europäische Kommission hat in ihrem Weißbuch zu „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ zwischen konjunktureller und struktureller Arbeitslosigkeit unterschieden. Maßnahmen, die Arbeitslosigkeit durch eine verstärkte Qualifizierung der Erwerbstätigen verhindern wollen, wie dies das Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds und die Gemeinschaftsinitiative ADAPT vorsehen, beziehen sich auf die strukturelle Arbeitslosigkeit.

Angesichts der verschlechterten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt kommt solchen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen erhöhte Bedeutung zu.

Zur Umsetzung dieser Politik wurden in Österreich neue, sowohl personen- als auch unternehmensbezogene Instrumente geschaffen. Mit Ausnahme der Förderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen zielen alle darauf ab, ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsplätze bedroht sind, zu unterstützen.

In der Unterstützung des Strukturwandels kommt vor allem der Kombination dieser Maßnahmen mit anderen, neuen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Arbeitsstiftungen, regionale Reintegrationsmaßnahmen, Beschäftigtenförderung) erhebliche Bedeutung zu. Sie sind Bestandteil einer Arbeitsmarktpolitik, die zur Bewältigung struktureller Wirtschaftsprobleme alle Akteure des Arbeitsmarktes in die Planung und Umsetzung von Maßnahmen miteinbezieht und den Instrumenteneinsatz gezielt auf die jeweilige Problemsituation abstimmt. Technischer und organisatorischer Wandel soll nicht als Bedrohung wahrgenommen werden, sondern ist vielmehr als Chance für neue Handlungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu sehen.

Hervorzuheben sind hier insbesondere folgende Maßnahmen:

Schulung von Beschäftigten

Grundsätzlich liegt betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Verantwortung des jeweiligen Betriebes. Das Arbeitsmarktservice fördert Schulungen für jene Beschäftigten, die von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten üblicherweise nicht erfaßt werden. Verstärkte Aufmerksamkeit kommt auch Klein- und Mittelbetrieben zu, in denen Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeit-

nehmerInnen in weitaus geringerem Umfang angeboten werden, sowie ungelernten ArbeitnehmerInnen in Branchen, die vom Strukturwandel bedroht sind (z.B. Nahrungsmittel, Textil).

Einer der wichtigsten Schwerpunkte in diesem Bereich ist die Schulung von älteren ArbeitnehmerInnen, deren Wiederbeschäftigungschancen im Falle der Arbeitslosigkeit noch geringer sind, wenn Qualifikationsdefizite bzw. veraltete Qualifikationen bestehen.

Förderung von Unternehmen zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen

Gegenstand der Förderung können Investitionen sein, die neue Arbeitsplätze schaffen (z.B. bei der technologischen Ausstattung von Betrieben) oder Umstrukturierungsvorhaben (z.B. Stilllegung eines defizitären Produktionszweiges bei gleichzeitigem Ausbau einer anderen, wettbewerbsfähigen Produktionsschiene). Förderbar sind Klein- und Mittelbetriebe in der Sachgüterproduktion, insbesondere in wirtschaftlichen Problemregionen.

Die Grundsätze dieser Förderungen aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten sind eng mit den struktur- und industriepolitischen Leitlinien der österreichischen Bundesregierung verbunden, die sowohl eine sektorale Beschränkung als auch einen sehr zurückhaltenden Beihilfenansatz vorsehen.

Das Sonderprogramm der Bundesregierung zur Stabilisierung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung („Strukturmilliarde“ 1994 - 1995) und die neuen Maßnahmen von Ziel 4

Das Sonderprogramm der Bundesregierung, das jedoch bereits ausläuft, umfaßt folgende Schwerpunkte:

- Bildungsoffensive: Ausweitung des Angebotes der Arbeitsmarktschulung für Arbeitslose und Beschäftigte;
- Bildungsmodernisierung: Ausweitung der Ausbildungskapazitäten in zukunftsträchtigen Berufsfeldern;
- Arbeitsstiftungen: Präventives Auffangen von Arbeitslosigkeit durch das Anbieten einer beruflichen Neuorientierung und/oder Umschulung speziell bei Arbeitsmarktproblemen, die aus Umstrukturierungen größerer Unternehmen bzw. einer Branche entstehen;
- Kinderbetreuung: Schaffung zusätzlicher Kinderbetreuungseinrichtungen;

- Betriebsförderung: Verbesserung der regionalen Arbeitsmarktsituation durch innovative Strukturverbesserungen bei Beschäftigungsträgern.

Die neuen Maßnahmen in Ziel 4 ergänzen und ersetzen diese Schwerpunkte durch folgende Maßnahmen:

- Antizipierung von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen,
- berufliche Bildung und Qualifizierung,
- Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme.

Das Instrument der Arbeitsstiftung

Arbeitsstiftungen sind Einrichtungen, die im Falle betrieblicher oder branchenmäßig quantitativ bedeutsamer Personalabbaumaßnahmen die Reintegration arbeitslos gewordener Personen in den Arbeitsmarktprozeß unterstützen. Der wirtschaftliche Strukturwandel soll durch gezielte Entwicklung der regionalen Humanressourcen gefördert werden. Dabei werden folgende Maßnahmen durchgeführt: Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung, aktive Arbeitsuche, Unternehmensgründung, Intensivbetreuung älterer ArbeitnehmerInnen.

Die Arbeitslosen werden durch gebündelte Maßnahmen gefördert und aufgefangen, sie sind während der Dauer der Maßnahmen sozial abgesichert, die Maßnahmen sind individuell, arbeitsmarkt- und regionalpolitisch abgestimmt; Betriebsschließungen, Umstrukturierungen und Betriebssanierungen können geplant abgewickelt werden. Darüber hinaus können die ArbeitnehmerInnen in der Regel in ihrem betrieblichen Kontext verbleiben.

Die Finanzierung der Arbeitsstiftungen erfolgt meistens in kombinierter Form durch den Betrieb selber, die ArbeitgeberInnen, die ArbeitnehmerInnen und die öffentliche Hand.

Das Instrument der Arbeitsstiftung wird je nach Kontext in unterschiedlicher Form eingesetzt:

- Bei Unternehmensstiftungen gründen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen eines von Personalabbau betroffenen Unternehmens die Arbeitsstiftung selbst. Die Planung und Durchführung erfolgt in der Regel mit den Ressourcen des Unternehmens.

- Bei Insolvenzstiftungen werden die durch die Insolvenz fehlenden Ressourcen der Arbeitgeberseite durch Förderungen und ein externes Management ersetzt.
- Bei Branchenstiftungen können Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine auf die gesamte Branche oder eine bestimmte Region begrenzte Arbeitsstiftung für sämtliche betroffene ArbeitnehmerInnen vereinbaren.
- Die Regionalstiftungen kommen zum Einsatz, wenn mehrere Unternehmen einer Region Personalabbau vornehmen. Für die Realisierung müssen daher auch die regionalpolitischen Entscheidungsträger eingebunden werden.

In Zukunft soll das Instrument der Arbeitsstiftungen, das eher auf große Betriebe zugeschnitten ist, der betrieblichen Struktur in Österreich angepaßt werden, um auch ArbeitnehmerInnen aus Klein- und Mittelbetrieben einbeziehen zu können. Neben den Sozialpartnern werden hier auch die regionalen Gebietskörperschaften und Akteure in den Planungs- und Finanzierungsprozeß einbezogen.

Angesichts der Dynamik des Prozesses struktureller Veränderungen am Arbeitsmarkt soll in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik neben der bisherigen Konzentration der Maßnahmen und Mittel auf Arbeitslose und insbesondere auf Problemgruppen des Arbeitsmarktes ein neuer Schwerpunkt der "strategischen" Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des Ziel 4 eingeführt werden. Dieser präventive Ansatz der Arbeitsmarktpolitik soll strukturpolitische Maßnahmen begleiten und neue Entwicklungen aktiv unterstützen.

Durch die präventive Sicherung von Arbeitsplätzen der von Arbeitslosigkeit bedrohten ArbeitnehmerInnen soll sowohl die Notwendigkeit des Einsatzes von - im allgemeinen wesentlich schwierigeren und kostenaufwendigeren - kurativen Maßnahmen verringert, als auch ein Beitrag zur Entwicklung des Humankapitals der Unternehmen, insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben, geleistet werden. Neben der Förderung der Beschäftigung durch die Unterstützung von ArbeitnehmerInnen wird die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch die Verbesserung der Humanressourcen eine neue Zielsetzung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik sein.

Die Zielgruppen, die im Rahmen dieser strategischen Arbeitsmarktpolitik angesprochen werden sollen, sind vielschichtig. Weiterhin sollen aber vor allem jene ArbeitnehmerInnen gefördert und unterstützt werden, die ohne Unterstützung nicht dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt bestehen können. Das sind in erster Linie Personen mit Qualifikationsdefiziten und ArbeitnehmerInnen in Branchen, die von Umstrukturierung und Anpassung an den Bin-

nenmarkt bedroht sind; Frauen und ältere Beschäftigte kumulieren in diesem Zusammenhang häufig zusätzliche Benachteiligungen und Defizite, wie z.B. veraltete oder nicht anerkannte Qualifikationen und mangelnde Mobilität.

Wesentliche Inhalte, die im Rahmen der Maßnahmen von Ziel 4 diesen Zielgruppen in Österreich vermittelt werden sollen, sind die fachliche Höherqualifizierung, die Vermittlung von fachübergreifenden Kenntnissen und Schlüsselqualifikationen wie Persönlichkeitsentwicklung, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen, sowie Kenntnisse im Bereich der Anwendung neuer Technologien.

Daneben wird es allerdings verstärkt notwendig sein, auch Beschäftigten mit mittleren und höheren Qualifikationen, insbesondere aus Klein- und Mittelbetrieben, jene horizontalen Schlüsselqualifikationen zu vermitteln, die zukünftig für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen von zentraler Bedeutung sind.

Schwerpunkte der zu vermittelnden Qualifikationen für diese Beschäftigtengruppe sind Schulungen in den Bereichen:

- Marktorientierung, Wettbewerbskompetenz, wirtschaftsbezogene Fremdsprachen;
- Anwendung von neuen Techniken und Technologien;
- Anwendung neuer Arbeitsverfahren, Organisationsstrukturen und sozialer Kompetenzen;
- Einführung von Qualitätssicherungssystemen und Zertifizierung.

Darüber hinaus soll auch insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe Beratung und Unterstützung im Qualifizierungsbereich angeboten werden, z.B. in Form von Arbeitsgruppen mit Betrieben, Sozialpartnern, regionalen und lokalen Entscheidungsträgern und Ausbildungsinstitutionen, die gemeinsam Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsbedürfnisse identifizieren und bearbeiten können.

3. Die Weiterbildung von Beschäftigten in Österreich: Situation und Ausblick

(Dieser Abschnitt basiert auf dem Bericht: „Qualifizierung und Arbeitskräfte“ der Arbeitsgruppe Beschäftigungspolitik des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen, 1995)

Die Weiterbildung in Österreich betrifft schätzungsweise 500.000 Personen jährlich; genauere Angaben sind aufgrund der uneinheitlichen Datenlage derzeit kaum möglich. Derzeit liegen in Österreich nur Ansätze einer allgemein akzeptierten Abgrenzung einzelner Marktsegmente sowie ihres segmentären, segmentübergreifenden und außersegmentären Leistungseffektes vor.

Beispielsweise finden sich in derzeit existierendem Grundlagenmaterial kaum Unterscheidungen zwischen Anbietern auf dem „Bildungsmarkt“ (z. B. der großen Weiterbildungsanbieter, gegenüber persönlich motivierten Teilnehmern, von Unternehmen/Institutionen finanzierten Einzelteilnehmern oder Unternehmen/Institutionen als Nachfrager sowie Unternehmen als Anbieter gegenüber ihren Kunden/Lieferanten, soweit dieses Angebot über reinen Informationstransfer und die Funktion betrieblicher Weiterbildung hinausreicht) und betriebs- und institutionsinternen Anbietern (Unternehmen/-Institutionen als Anbieter gegenüber ausschließlich den eigenen Mitarbeitern als Nachfrager).

Dennoch wird versucht, einen Überblick über die derzeitige Situation der Weiterbildung in Österreich zu geben.

Über die Hälfte der KursteilnehmerInnen belegen Maßnahmen in den zwei großen Weiterbildungsinstituten der Sozialpartner, Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) und Berufsförderungsinstitut (BFI).

Die Unternehmen spielen als Anbieter und Nachfrager von Weiterbildung in Österreich eine zentrale Rolle: Über ein Drittel der Erwerbstätigen werden (laut Mikrozensus-Befragung) im eigenen oder einem anderen Unternehmen geschult und ausgebildet. Auch bei den Wirtschaftsförderungsinstituten fällt ein erheblicher Teil der Kursbesuche auf unternehmensfinanzierte Kurse. Etwa jedes sechste Unternehmen arbeitet im Bereich der Weiterbildung auch mit Universitäten zusammen.

Bei Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen hat die Bedeutung von Trainern und Beratergruppen (davon etwa ein Viertel aus dem Ausland) in den letzten Jahren bedeutend zugenommen. Jedes fünfte Unternehmen führt außerdem Kundens Schulungen (Bildungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen anderer Betriebe) durch.

Bei Großbetrieben überwiegt die Teilnahme an firmeninternen Weiterbildungsveranstaltungen. Auch die nicht in Form von Seminaren organisierten Weiterbildungen, wie z.B. Selbstlernunterlagen, Fernlehrgänge, computergestützte Lernprogramme, Qualitätszirkel u. ä. werden vorwiegend in größeren Unternehmen eingesetzt.

In Kleinbetrieben erfolgt die Weiterbildung vor allem am Arbeitsplatz, durch den Besuch von Fachmessen, durch den Besuch von überbetrieblichen Fachkursen und durch individuelle Wissensaneignung.

Deutlich ist, daß die am stärksten dem Risiko der Arbeitslosigkeit bzw. der Arbeitslosigkeit ausgesetzten Personengruppen am wenigsten für Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen werden bzw. sie in Anspruch nehmen. Es handelt sich dabei vor allem um schlecht qualifizierte ArbeitnehmerInnen (Unqualifizierte, Jugendliche ohne Berufsbildung, LehrabbrecherInnen), ArbeitnehmerInnen über 40 Jahre, Beschäftigte in schrumpfenden Wirtschaftszweigen oder in Regionen mit ungünstiger Wirtschaftsstruktur, Frauen, Schul- und StudienabbrecherInnen.

Die Qualifizierung von Beschäftigten wird daher zukünftig eine wichtige Rolle spielen. Besonderer Beachtung bedürfen jene Beschäftigten, die zu den „fluktuierenden Randbelegschaften“ gehören und nicht oder nicht ausreichend in die beruflichen Qualifizierungsprozesse einbezogen wurden.

Die Weiterbildung von Beschäftigten in Österreich: Situation und Ausblick

Hinsichtlich Organisationsform und pädagogischer Konzeption überwiegen in Österreich nach wie vor die traditionellen Angebote und die Nachfrage nach ihnen. Es ist anzunehmen, daß mittelfristig weiterhin quantitativ diese Angebote in Form von Kursen, Seminaren und Lehrgängen dominieren werden.

Es zeigt sich jedoch schon in den letzten Jahren, daß die Anbieter ihr Leistungsspektrum zunehmend in Richtung neuer Lern- und Vermittlungsformen ausweiten. Zunehmend werden veränderte Organisationsformen von Bildungsveranstaltungen erprobt.

Dazu gehören z. B. vorbereitende Kurse zur Homogenisierung der Eingangsqualifikation, Vorbereitungs- und Transfertreffen, der Einbau von

Selbstlernmaterialien und CBT-Programmen in Präsenzveranstaltungen, die Koppelung kursmäßiger Weiterbildung mit Projektarbeit oder Praxisphasen in Unternehmen, oder berufsbegleitende Angebote in Lernsequenzen.

Formen der Weiterbildung wie die bereits genannten (z. B. die Verwendung von Selbstlernunterlagen, Fernlehrgängen, computergestützten Lernprogrammen), Einführung von Qualitätszirkeln oder Erfahrungsaustauschgruppen am Arbeitsplatz werden vorwiegend im betrieblichen Bereich, vor allem in größeren Unternehmen, entwickelt und eingesetzt.

Fernunterricht und Unterrichtsorganisation mit Selbstlernphasen gehören mittlerweile auch bereits zur Angebotspalette etlicher Schulen für Berufstätige. Dem entspricht auch die bisherige Praxis der Kooperation zwischen Unternehmen und Erwachsenenbildungsinstitutionen; quantitativ dominiert die Entsendung von Teilnehmern zu überbetrieblichen Veranstaltungen.

Auslöser für den zunehmenden Einsatz bzw. die zunehmende Inanspruchnahme neuer Organisationsformen sind eine Reihe von Gründen: so sollen z. B. zeitlich, örtliche Beschränkungen abgebaut werden, um neue Teilnehmergruppen anzusprechen bzw. ihnen den Zugang zur Weiterbildung zu ermöglichen. Kostenintensive Präsenzphasen sollen durch Selbststudium vor, während oder nach Veranstaltungen verringert werden. Regionale Zugänglichkeit und verstärkte Selbststeuerung sollen nach Möglichkeit forciert, die Umsetzung des Gelernten am Arbeitsplatz soll gefördert werden. Beim Einsatz neuer Organisationsformen handelt es sich also sowohl um beschäftigungs- wie bildungspolitische Überlegungen bzw. um die verstärkte Beachtung pädagogischer Kriterien sowie um Wirtschaftlichkeit sowie spezielle betriebswirtschaftliche Motive.

Was die angebotenen bzw. nachgefragten Inhalt betrifft, so ist die Palette insbesondere im Bereich der Beratungsleistungen ausgeweitet worden. Dazu zählt einerseits umfassende, anbieterunabhängige Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung für Einzelinteressenten; andererseits sind in diesem Zusammenhang neue Angebote für spezielle Interessenten/Zielgruppen zu nennen, etwa für Klein- und Mittelbetriebe. Gerade für diesen Bereich interessant ist, daß zunehmend auch Angebote entwickelt werden, welche Weiterbildungsmaßnahmen und (Unternehmens-) Beratung kombinieren.

Für Unternehmen spielt das Angebot im Bereich der Organisationsentwicklung, Teamtraining, Förderprogramme für Nachwuchskräfte u. ä. eine immer wichtigere Rolle. Im Bereich der Kundens Schulung ist - neben fachtechnischen Kursen und produktbezogenen Trainings - in letzter Zeit ebenfalls eine Erweiterung des Angebots in Richtung Marketing und

Strategieberatung, Mitarbeiterführung, Teamarbeit, Persönlichkeitsentwicklung, usw., zu erkennen.

Neue Entwicklungen der letzten Jahre in Österreich:

Erweiterung des Angebotsspektrums

Die österreichischen Anbieter haben in den letzten Jahren ihr Angebotspektrum erweitert; neue Formen der Organisation von Bildungsveranstaltungen werden erprobt.

Dazu gehören z.B.:

- vorbereitende Kurse zur Homogenisierung der Eingangsqualifikation,
- Vorbereitungs- und Transfertreffen,
- die Integration von Selbstlernmaterialien und CBT-Programmen in traditionelle Ausbildungsveranstaltungen,
- die Koppelung von kursmäßigen Weiterbildungen mit Projektarbeit oder Praxisphasen in Unternehmen,
- berufsbegleitende Angebote, die zwischen Arbeitsphasen eingeschaltet werden.

Auch im Bereich der Beratungsleistungen sind die Angebote in den letzten Jahren ausgeweitet worden. Dazu zählen insbesondere Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung, insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe. Zunehmend werden auch Angebote entwickelt, die Weiterbildungsmaßnahmen mit Unternehmensberatung verbinden. Hohe Kosten und zeitlicher Aufwand stellen aber bisher eine Hürde für Kleinbetriebe dar.

Verbesserung der Angebotstransparenz und Qualitätssicherung

Durch die Anbieter- und Angebotszuwächse (ca. 1500 Weiterbildungsanbieter in Österreich) und ihre zunehmende Internationalisierung gewinnen Maßnahmen zur Verbesserung der Angebotstransparenz sowohl für Unternehmen als auch für Einzelinteressenten an Bedeutung. Entsprechend nimmt auch die Notwendigkeit zu, Maßnahmen zur Sicherung der Angebotsqualität zu setzen. Österreichische Weiterbildungsinstitute streben daher auch zunehmend ein umfassendes Qualitätsmanagement an.

Eine Verbesserung der Marktübersicht sollen Weiterbildungsdatenbanken bringen. Auch in Österreich gibt es dazu schon Pilotprojekte.

Weiterbildungsberatung

Klein- und Mittelbetriebe benötigen konkrete Hinweise, wie sie Qualifikationsprobleme durch betriebliche oder außerbetriebliche Maßnahmen lösen können. Vorwiegend in Mittelbetrieben wurden in den letzten Jahren Weiterbildungsstellen geschaffen und mit Weiterbildungsverantwortlichen besetzt.

Auch bei der Einrichtung von Kundenschulungszentren in Großbetrieben, bei Unternehmensberatern und Anbietern von Weiterbildung erhöht sich die Nachfrage nach Weiterbildungsexperten. Allerdings gibt es derzeit auch international noch kein eindeutiges Anforderungs- und Qualifikationsprofil. Damit verbunden ist die Frage nach entsprechenden Aus- und Weiterbildungsangeboten für diese Personengruppe.

Entwicklung von neuen Lernmaterialien und Didaktiken

Die Entwicklung von Materialien zur Unterstützung selbstgesteuerten Lernens on- und off-the-job, wie z.B. CBT-Programme, Kassetten, Selbstlernpakete, gewinnen im Zusammenhang mit der zunehmenden Dezentralisierung und Selbststeuerung betrieblicher Weiterbildung an Bedeutung.

Die hohen Entwicklungskosten führen zur Notwendigkeit einer Entwicklung für einen breiten Kundenkreis und einen internationalen Vertrieb. Verbreitung und Anwendung, insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben, werden u.a. von den Entwicklungskosten abhängen.

Ein neues Tätigkeitsfeld wird in diesem Zusammenhang die Börsen- und Vermittlungsfunktion darstellen. Dazu zählen die Einführung von Trainer-Medien - und Lernbörsen sowie die Beratung bei der Einrichtung und praktischen Durchführung von Weiterbildungsverbunden.

Weiterbildung im Nachfrager- und Anbieterverbund

Eine bedeutende Neuerung der letzten Jahre stellt die Intensivierung der Anbieter- und Nachfrageverbundlösungen dar, bei denen z.B. Großbetriebe als Ankerbetriebe für kleine Betriebe fungieren, Weiterbildungsträger Ausbildungskombinationen anbieten, Klein- und Mittelbetriebe eine gemeinsame Qualifikationsmaßnahme einkaufen.

4. Die Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich

4. 1 Ziele der Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich

Die Gemeinschaftsinitiative ADAPT konzentriert sich auf die Beschäftigten und ihre Qualifikationen. Prognosen über den zukünftigen Qualifikationsbedarf sind schwierig, und Qualifizierung allein schafft noch keine Arbeitsplätze. Dennoch und gerade deshalb müssen die Instrumente zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs verbessert und die Möglichkeiten für die berufliche Qualifizierung ausgebaut und optimiert werden.

ADAPT ist ein zusätzliches Instrument, um berufliche Bildung und Beschäftigung in Österreich noch enger miteinander zu verknüpfen. ADAPT soll durch Pilotprojekte Anreize für die Entwicklung neuer Methoden, Konzepte und Maßnahmen bieten.

In Österreich soll ADAPT ein zusätzliches, innovatives Instrument darstellen, das Möglichkeiten aufzeigt, wie das Verhältnis zwischen Arbeitsmarkt, Strukturwandel und Qualifikationspotential verbessert und den in Kapitel 1, 2 und 3 beschriebenen Entwicklungen gegengesteuert werden kann.

Es sollen durch die Gemeinschaftsinitiative ADAPT Beschäftigte gefördert werden, die vom Strukturwandel bedroht sind, insbesondere nicht oder schlecht qualifizierte ArbeitnehmerInnen und ältere ArbeitnehmerInnen sowie Multiplikatoren und Akteure der Aus- und Weiterbildung. Frauen werden dabei besonders berücksichtigt.

Zielgruppen von ADAPT im einzelnen sind:

- Beschäftigte in Unternehmen, deren Arbeitsplatz durch Umstrukturierungen oder den technologischen Wandel bedroht ist;
- ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Umstrukturierungen im jeweiligen Betrieb und/oder Sektor ihren Arbeitsplatz verloren haben;

- ArbeitnehmerInnen, die aufgrund einer zeitweiligen Aussetzung ihres Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Problemen wegen des industriellen Wandels arbeitslos sind;
- ArbeitnehmerInnen, die nach beruflichen Umorientierungen und Umschulung auf neugeschaffenen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können, oder die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit anstreben.

Insbesondere sollen die geförderten Maßnahmen auf die spezifischen Probleme von älteren ArbeitnehmerInnen, weiblichen Beschäftigten und geringqualifizierten ArbeitnehmerInnen eingehen (Kap. 1. 2). Die Begriffe „Beschäftigte“ und „ArbeitnehmerInnen“ beziehen sich dabei sowohl auf Unselbständige als auch auf Selbständige. Arbeitslose ArbeitnehmerInnen werden in ADAPT nur in Ausnahmefällen gefördert.

Die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT geförderten Beschäftigten, insbesondere die von Arbeitslosigkeit bedrohten, sollen in die Lage versetzt werden, die Herausforderungen des industriellen Wandels anzunehmen und einen aktiven Beitrag dazu zu leisten.

Insbesondere sollen mit ADAPT folgende Ziele verfolgt werden:

Förderung der Unterstützung der Anpassung der ArbeitnehmerInnen an den industriellen Wandel und der Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen

In Abstimmung, Komplementarität und Synergie zu den für Österreich ausgearbeiteten Zielen des Europäischen Sozialfonds, Ziel 4, soll insbesondere die Stabilität der Beschäftigung von Personen, die von Umstrukturierungen der Produktion und der Organisation bedroht sind (insbesondere ältere, schlecht oder unqualifizierte ArbeitnehmerInnen) sowie die berufliche Mobilität der ArbeitnehmerInnen und ihrer Qualifikation in zukunftssträchtigen Bereichen und Berufen in Form von transnationalen Modellprojekten gefördert werden.

Förderung der Entwicklungs- und Beschäftigungspotentiale von kleinen und mittleren Unternehmen durch Beratung, Information und Hilfestellung für die Bewältigung des strukturellen Wandels

Das Weißbuch über „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ bestätigt, daß Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung eng miteinander verknüpft sind. Unternehmen, die die notwendigen Anpassungen nicht vornehmen, um ein entsprechendes Qualifikationsniveau ihrer Arbeitskräfte zu sichern und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, sind in ihrem Fortbestand

bedroht. Daher soll die transnationale Zusammenarbeit und der grenzüberschreitende Erfahrungsaustausch gefördert werden, um die Erfahrungen aus anderen Ländern einzubeziehen und die Ergebnisse grenzüberschreitend zu transferieren.

Verbesserung der Verknüpfung von Qualifikation und Beschäftigung sowie des Transfers von Know-How und neuen Technologien

Hier wird besonderer Wert auf internationale Kooperationen gelegt, um den grenzüberschreitenden Informations- und Erfahrungsaustausch zu fördern und neue Wege des Technologietransfers, insbesondere zwischen Aus- und Weiterbildungsinstitutionen und der Wirtschaft, zu eröffnen. Ziel ist es, innovative Konzepte, die zur Entwicklung neuer, beschäftigungsintensiver Arbeitsplätze und Tätigkeiten führen, im Rahmen grenzüberschreitender Projektpartnerschaften zu entwickeln, bekannt zu machen und anzuwenden.

Vorausschauende Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen strukturellem Wandel, Arbeitsplatzverlusten und fehlenden fachlichen Qualifikationen

Die Analysen sollen mit Partnern aus verschiedenen Ländern vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet werden. Die Ergebnisse sollen international zugänglich gemacht werden.

Besondere Berücksichtigung des Aspekts der Gleichbehandlung, um den Strukturwandel für die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen zu nützen

Für Frauen sollen durch entsprechende praxisnahe Qualifikations- und Beratungsangebote neue zukunftsträchtige Berufsbereiche erschlossen und durch entsprechende Förderungen auch ihre Aufstiegsmöglichkeiten und die Stabilität ihrer Berufskarrieren unterstützt werden. Auch für ältere ArbeitnehmerInnen und Behinderte sollen Modelle entwickelt werden, die diesen Personengruppen neue Erwerbsmöglichkeiten bzw. die Stabilisierung ihrer Beschäftigungssituation ermöglichen und eine Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt verhindern.

Die Maßnahmen von ADAPT sollen über eine transnationale Zusammenarbeit Wege aufzeigen, wie Beschäftigung gesichert werden kann bzw. neue, zukunftsträchtige Beschäftigungsfelder eröffnen.

Mit ADAPT sollen darüber hinaus auf europäischer Ebene insbesondere neue und innovative Maßnahmen gefördert werden, die das bestehende

System der beruflichen Qualifizierung weiterentwickeln und zwar sowohl durch die Ausarbeitung neuer Maßnahmen als auch durch ihre Erprobung im Rahmen der transnationalen Projektpartnerschaften.

Vorausschauende Studien und Untersuchungen, Datenbanken und transnationale Netzwerke sollen die Umsetzung der oben genannten Maßnahmen unterstützen und fördern.

Die innovativen und transnational durchzuführenden Maßnahmen von ADAPT sollen komplementär zu anderen Gemeinschaftsinitiativen und -programmen entwickelt werden.

4. 2 Förderkriterien bei der Umsetzung von ADAPT in Österreich

4. 2. 1 Kriterien für Projekte

Maßnahmen im Rahmen von ADAPT müssen folgende Kriterien berücksichtigen:

- Projekte, die im Rahmen der Maßnahmenschwerpunkte von ADAPT in Österreich gefördert werden, müssen zum Erreichen der in 4.1 genannten Ziele und der nationalen Ziele in Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds beitragen und praxisbezogen sein. Projektträger müssen daher darstellen, welchen Bezug die geplante Maßnahme zu den strategischen Zielen und zur Praxis haben.
- ADAPT-Maßnahmen müssen die übergeordneten Kriterien Transnationalität, Innovation, „Bottom-Up-Strategie“ und Multiplikatoreffekt berücksichtigen. Synergie und Komplementarität mit anderen Programmen, insbesondere mit Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds, mit anderen Gemeinschaftsinitiativen und mit dem Berufsbildungsprogramm LEONARDO, sollten gewährleistet sein.
- ADAPT-Maßnahmen sind daraufhin zu überprüfen, ob der Mitteleinsatz konzentriert und mit dem Ziel der Beschäftigungswirksamkeit bzw. der gemeinschaftsweiten Förderung von innovativen Anstößen in der beruflichen Bildung erfolgt. Weiters muß das Kriterium der Zusätzlichkeit gewahrt werden.

- Für die Verbesserung von Beratungs- und Informationsangeboten soll die bereits in Österreich vorhandene Infrastruktur qualitativ verbessert und vernetzt werden und nur dort ausgebaut werden, wo z. B. in strukturschwachen Regionen oder für bestimmte Zielgruppen Defizite bestehen. Für den Auf- und Ausbau von Datenbanken sollen bestehende Systeme genutzt, vernetzt, vereinheitlicht und für die Ziele von ADAPT angepaßt werden. In Ziel 4 geförderte Maßnahmen können auf transnationaler Basis weiterentwickelt werden.
- Die Verbreitung der Maßnahmen und guten Praktiken soll von Projektträgern selbst im Rahmen entsprechender Evaluierungen dargestellt werden. Dazu müssen die Träger so weit als möglich in ihrem Bericht aufnehmen, wie sich die Maßnahmen auf Unternehmen ausgewirkt haben, ob und wie sie umgesetzt werden konnten.
- Generell sollen Chancengleichheit und Umweltschutz im Sinne der Kommission berücksichtigt werden.

Bezug zu den strategischen Zielen und zur Praxis

Die vorgeschlagenen Projekte müssen die Beschäftigten und die Unternehmen im Hinblick auf die Anpassung an den strukturellen Wandel, die Sicherung der Beschäftigung und die Verbesserung der Humanressourcen fördern. Der Bezug der geplanten Maßnahmen zu den strategischen Zielen und der Praxis sollte nachvollziehbar sein. Studien und Analysen sollten daher nach Möglichkeit in einem weiteren Schritt mit Qualifizierungsmaßnahmen zu integrierten Projekten verknüpft werden können, um die Ergebnisse in der Praxis zu überprüfen.

Transnationalität der Projekte in ADAPT

Die Gemeinschaftsinitiative ADAPT soll Ziele aus den Bereichen der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Unternehmens- und Bildungspolitik integrieren. Sie soll horizontal, also branchen- und bereichsunspezifisch umgesetzt werden und auf lokale Bedürfnisse Rücksicht nehmen. Im Rahmen von transnationalen Projekten und Partnerschaften sollen Methoden und Strategien für die Anpassung der Beschäftigten an den strukturellen Wandel in der Europäischen Union gefördert werden.

Daher sollen die Zusammenarbeit bzw. der Erfahrungsaustausch und der Transfer von innovativen Ansätzen transnational erfolgen. Die länderübergreifende Zusammenarbeit bzw. der grenzüberschreitende Austausch von innovativen Ideen und Erfahrungen, sowie die Einbeziehung aller relevanten

Akteure in den Bereichen Beruf, Bildung, Qualifikation und Beschäftigung sind Voraussetzungen für die Förderung.

Die Transnationalität auf Projektebene ist eine unerläßliche Grundvoraussetzung und kann in folgenden Bereichen erfolgen:

- Entwicklung von Partnerschaften, Austausch von Multiplikatoren oder Beschäftigten (mit dem Ziel des Erwerbs von sprachlichen und kulturellen Kompetenzen und der Erhöhung der beruflichen Mobilität);
- Zusammenführen von Ressourcen, Methoden, Erfahrungen und Instrumenten im Bereich Aus- und Weiterbildung, Informationsaustausch und gemeinsame Aktivitäten über die Entwicklung von Qualifikationen, die Inhalte von Arbeitsplätzen und entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Zertifizierung und Umsetzung von Qualifikationsmaßnahmen;
- Entwicklung von gemeinsamen Datensätzen, Durchführung von gemeinsamen Untersuchungen auf Sektoren oder Branchenebene oder in angrenzenden Regionen;
- gemeinsame Entwicklung von neuen Instrumenten und Strategien für die Beratung und Orientierung der Beschäftigten, von neuen Ausbildungsformen zur Ausbildung der AusbilderInnen und Ausbildungsverantwortlichen sowie der Akteure in diesem Feld;
- gemeinsame Entwicklung und Zusammenführen von Ressourcen und Ergebnissen im Bereich der Arbeitsorganisation, des Austausches von „guten Praktiken“ und Erfahrungen;
- Informationsaustausch, Organisation von gemeinsamen Seminaren und Tagungen.

Innovative Eigenschaften der Projekte von ADAPT

Unter Innovation wird insbesondere die Entwicklung neuer, flexibler Maßnahmenpakete zur Orientierung, Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung von neuen Formen der Beschäftigung, der Arbeitsorganisation, von horizontalen und arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen, sowie für Projektentwicklung, Begleitung und Umsetzung verstanden.

Neue Formen der Kooperation zwischen privaten und öffentlichen Partnern sollen ausgebaut werden, auch um den Austausch von Ideen und Know-how und die Zusammenarbeit von Forschungsinstituten, Institutionen der Aus- und Weiterbildung, dem Arbeitsmarktservice, Sozialpartnern und

Unternehmen zu verbessern. Vorausschauende Bedarfsstudien, neue pädagogische und didaktische Methoden sollen entwickelt werden. Die soziale Verträglichkeit und die Umweltverträglichkeit soll bei der Einführung von neuen Technologien berücksichtigt werden.

Die Innovation kann sich auf den betrieblichen, lokalen, regionalen oder nationalen Kontext beziehen. In den Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT sollte zumindest eines der folgenden Kriterien erfüllt sein:

- Die Entwicklung neuer Inhalte, neuer Methoden und neuer Organisationsformen der Planung, Qualifizierung und Analyse;
- die Verbreitung von Know-how und Informationen über die Ergebnisse des Projekts auf nationaler und auf transnationaler Ebene.

Die innovatorischen Eigenschaften der Projekte entstehen vor allem durch die Verbindung verschiedener Informationsträger und -formen, durch die Umsetzung von Pilotmaßnahmen und ihre Verbreitung, die Entwicklung von Informationsnetzwerken, die Einbindung von verschiedenen Akteuren im Bereich der beruflichen Bildung, von ArbeitnehmerInnen und einem weiteren Publikum.

Insbesondere sollten folgende innovative Eigenschaften vorhanden sein:

- Neuartige Methoden bei der Analyse, Planung und Entwicklung von Maßnahmen;
- Entwicklung von flexiblen und offenen Ausbildungssystemen (Fernlehre, Selbstlehre, lernende Organisationen);
- Einsatz von neuen Methoden und Instrumenten bei der Ausbildung und der Information;
- Entwicklung von neuen Ausbildungszielen im Zusammenhang mit dem strukturellen Wandel;
- Einbeziehung des Faktors Mensch bei der Entwicklung von neuen Arbeitsplätzen, Arbeitsverfahren und Ausbildungsmethoden;
- neue Organisationsmodelle mit Einbeziehung und Vernetzung der Akteure und Multiplikatoren (zB. Partizipation der Beschäftigten, lernende Organisation).

“Bottom-Up”- Strategie

Bei der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich sollen im Rahmen der Partnerschaft gemäß Artikel 4 der Verordnung (EWG) Nr. 2081/93 des Rates vom 20. Juli 1993 die Bedürfnisse und Erfahrungen von Betrieben, Sozialpartnern, Trägern der Aus- und Weiterbildung, Forschungseinrichtungen sowie dem Arbeitsmarktservice und regionalen und zentralen Verwaltungseinrichtungen berücksichtigt werden. Maßnahmen und Projekte sollen den lokalen Bedürfnissen entsprechen und die Akteure auf regionaler Ebene einbinden und unterstützen.

Multiplikatoreffekt

Ein Multiplikatoreffekt wird sich durch die Einbeziehung der lokalen Akteure, der Sozialpartner, der Bildungsträger und der Wirtschaftsunternehmen in den Informationstransfer ergeben.

Klein- und Mittelbetriebe sollen bei der Durchführung entsprechender Qualifizierungsstrategien besonders unterstützt werden. Multiplikatoreffekte und der Transfer von Know-how zwischen Großbetrieben und Klein- und Mittelbetrieben sollen gefördert werden.

Synergie und Komplementarität

Synergie und Komplementarität zu anderen gemeinschaftlichen Initiativen und Programmen sollen gleichfalls gefördert werden. Sie werden sich auch dadurch ergeben, daß die regionalen und überregionalen Akteure und Projektträger auch in anderen gemeinschaftlichen Programmen und Initiativen involviert sind und daher ein dauernder Austausch erfolgt.

Beschäftigungswirksamkeit, konzentrierter Mitteleinsatz und Zusätzlichkeit

Die im Rahmen von ADAPT geförderten Maßnahmen dürfen die betrieblich notwendige Weiterbildung nicht ersetzen. Sie sollen nur dort eingesetzt werden, wo durch den strukturellen Wandel ein spezifischer Qualifikationsbedarf gegeben ist und durch die Beseitigung von Qualifikationsdefiziten Beschäftigung und Arbeitsplätze erhalten bleiben oder neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Für den dauerhaften Erhalt von Beschäftigung ist die ständige Anpassung der beruflichen Qualifikationen an den betrieblichen Bedarf notwendig. Daher sollen mit ADAPT vor allem kontinuierliche Qualifizierungsprozesse und Entwicklungsarbeit in den Unternehmen eingeleitet und unterstützt werden.

Maßnahmen in ADAPT sollen in Österreich mit anerkannten Teilnahmebestätigungen an Ausbildungen abschließen.

Nutzung von Strukturen und Netzen

In Österreich bieten eine Reihe von Aus- und Weiterbildungsinstitutionen Maßnahmen für die Bewältigung des strukturellen Wandels an (siehe Kap. 5.3). Diese Angebote und das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure und Multiplikatoren sollen durch Maßnahmen in ADAPT verbessert, vernetzt und ausgebaut werden. Zu den Akteuren gehören die Unternehmen, die Institutionen und Träger der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die Sozialpartner, das Arbeitsmarktservice, Beratungsstellen und Forschungsinstitute.

ADAPT-Maßnahmen sollen die Strukturen und Netze, die innerhalb dieses Systems bestehen, nutzen und sie im Hinblick auf die Ziele von ADAPT innovativ und transnational verstärken. Infrastruktur kann im Sinne des konzentrierten Mitteleinsatzes von ADAPT in Österreich nur dort gefördert werden, wo strukturbedingte Defizite bestehen.

Vereinbarkeit mit den Gemeinschaftspolitiken

Die Anträge müssen den Grundsätzen der relevanten Gemeinschaftspolitiken entsprechen. Um den Gemeinschaftspolitiken gerecht zu werden, wird die Vereinbarkeit der Projekte mit diesen Grundsätzen im Auswahlverfahren und bei der Durchführung der Projekte überprüft.

4. 2. 2 Auswahlkriterien für Projektträger

Bei der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich sollen Träger der beruflichen Bildung und Forschungsinstitute berücksichtigt werden, die über einschlägige Erfahrungen und Kenntnisse in der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsarbeit verfügen. Ein möglichst breites, repräsentatives Spektrum von Trägern sollte in die Maßnahmen von ADAPT eingebunden werden.

Im Rahmen der nationalen und grenzüberschreitenden Kooperationen kann die Expertise der beteiligten Projektpartner auch komplementär sein. Im transnationalen Kooperationsdokument sollte aufgezeigt werden, welche einschlägigen Kompetenzen und Beiträge die jeweiligen Akteure in das Projekt einbringen und zu welchem Zweck.

4. 3 Bezüge von ADAPT zu Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds und anderen gemeinschaftlichen Initiativen und Programmen

Die Interventionen im Rahmen von Ziel 4 konzentrieren sich in Österreich auf folgende Maßnahmen:

- Antizipierung von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen
- Berufliche Bildung und Qualifizierung
- Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme

Die Maßnahmen von ADAPT sollen diese Maßnahmen unterstützen und grundsätzlich in allen Wirtschaftsbereichen und für alle Personengruppen, die vom Strukturwandel bedroht sind, zum Einsatz kommen. Allerdings wird die Unterstützung von Klein- und Mittelbetrieben und von besonders benachteiligten Personengruppen, wie gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen, ältere ArbeitnehmerInnen und weibliche Beschäftigte, besonders gefördert.

Der im Rahmen von Ziel 4 geplante Ausbau von Strukturen im Bereich der Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen - unter Einbeziehung der in diesem Bereich tätigen Akteure auf regionaler, lokaler und betrieblicher Ebene - soll in der Gemeinschaftsinitiative ADAPT durch transnationale Pilotprojekte, die Erfahrungen auf europäischer Ebene einbringen können, unterstützt und der Ausbau sowie die Vernetzung von Datenbanken gefördert werden.

Die Beratung von Klein- und Mittelbetrieben sowie von Beschäftigten in Ausbildungs- und Qualifikationsfragen soll ebenfalls durch transnationale Projekte der Gemeinschaftsinitiative ADAPT, die eine europäische Ebene in diese Bereichen einbringen sollen, unterstützt werden. Hier sind vor allem Sensibilisierungsmaßnahmen, die Unterstützung bei der Entwicklung von Ausbildungsplänen und der Aufbau von Datenbanken zur Unterstützung der Transparenz des Bildungsangebotes vorgesehen.

Im Bereich der beruflichen Bildung können Modellprojekte von ADAPT insbesondere bei der Entwicklung und Umsetzung der Förderung von horizontalen Schlüsselqualifikationen neue, europäische Erfahrungen einbringen und ausbauen. Im Maßnahmenswerpunkt "Information und Sensibilisierung" soll im Rahmen von ADAPT insbesondere die soziale Verträglichkeit von

neuen Technologien, Produktions- und Organisationsmethoden thematisiert werden.

Zum Schwerpunkt von Ziel 4 "Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme" sollen Projekte der Gemeinschaftsinitiative ADAPT einerseits Curricula und Ausbildungsinhalte auf transnationaler Basis entwickeln, andererseits durch die Unterstützung der Vernetzung aller relevanten Akteure und den Einsatz von modernen Kommunikationstechnologien die Entwicklung in Richtung Europäischen Bildungsmarkt unterstützen. Dadurch soll vor allem für Klein- und Mittelbetriebe der Zugang zu und die Entwicklung von spezifischen Qualifikationsmaßnahmen erleichtert werden.

In ADAPT geförderte Maßnahmen sollen zur Ergänzung der in Ziel 4 vorgesehenen Maßnahmen insbesondere innovative Konzepte und Modelle der beruflichen Weiterbildung, von Qualifizierungsstrategien und Qualifikationsberatung, sowie neue Ausbildungsinhalte und neue Ausbildungsformen auf transnationaler Basis weiterentwickeln.

Synergien und Komplementarität der Maßnahmen werden auch in bezug auf die Gemeinschaftsinitiativen BESCHÄFTIGUNG und KMU, RECHAR, RESIDER und RETEX, auf das Berufsbildungsprogramm LEONARDO sowie im Bereich des 4. Rahmenprogramms zur Chancengleichheit und der gemeinschaftlichen Netzwerke EURES und IRIS angestrebt.

Insbesondere zwischen KMU und ADAPT besteht ein enger Zusammenhang. Die unter dem Maßnahmenschwerpunkt I (siehe 5.1) in ADAPT vorgesehenen Maßnahmen zielen auf die Entwicklung von neuen Lernmaterialien und Didaktiken, insbesondere die Entwicklung von Materialien zur Unterstützung selbstgesteuerten Lernens on- und off-the-job und interaktiver Lernsysteme über Telekommunikationsnetze. Ihre Verbreitung und Anwendung soll durch transnationale Pilotprojekte unterstützt werden. Damit ergibt sich ein deutlicher Bezug zum KMU-Projekt „Telelernen“, das aus dem transnationalen Ansatz von ADAPT noch weitere Impulse erhalten kann.

Weitere Synergien und die Sicherstellung der Komplementarität werden vor allem durch die gegenseitige Information der Verantwortlichen im Rahmen der Programmbeiräte und Begleitausschüsse sowie durch die Information und Beratung der Projektträger im Rahmen der technischen Hilfe und der nationalen Unterstützungsstruktur gewährleistet werden.

5. Maßnahmenschwerpunkte von ADAPT in Österreich

Die im folgenden Abschnitt beschriebenen Maßnahmenschwerpunkte von ADAPT und die ausgewählten Vorschläge wurden unter Bedachtnahme der Mittelkonzentration und unter Berücksichtigung folgender Aspekte ausgewählt und erarbeitet:

- Ergebnisse einer empirischen Erhebung bei österreichischen Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung und relevanten Multiplikatoren;
- Analyse des Strukturwandels in Österreich und den damit verbundenen nationalen und strategischen Zielen;
- die im Weißbuch der Kommission „Wachstum, Wettbewerb und Beschäftigung“ sowie im Weißbuch über die „Europäische Sozialpolitik“ entwickelten Schwerpunkte;
- den in Ziel 4 geplanten Maßnahmen und
- den Vorgaben der Kommission für ADAPT.

Die Erfordernisse der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation sowie die Möglichkeiten und Ressourcen der potentiellen Projektträger wurden bei der Auswahl der Schwerpunkte berücksichtigt. Weiters orientieren sich die ausgewählten Maßnahmenschwerpunkte an den regionalen Gegebenheiten, um eine flexible Anpassung bzw. einen effizienten Einsatz zu ermöglichen.

Bei allen Maßnahmen wird besonderer Wert auf den verbesserten Einsatz bestehender Ressourcen, auf Transnationalität, ein hohes Innovationspotential und auf die Komplementarität und Synergie zu anderen Gemeinschaftsinitiativen und Gemeinschaftsprogrammen gelegt.

Die Maßnahmen orientieren sich an einem horizontalen Ansatz, wobei überregionale und branchenübergreifende Themenfelder bzw. Projekte angesprochen werden, die einen hohen Multiplikatoreffekt aufweisen, innovativ sind und spezifische Transfermöglichkeiten im Austausch mit anderen Ländern zulassen. Weibliche Beschäftigte, ältere ArbeitnehmerInnen und gering qualifizierte Beschäftigte, die durch den Strukturwandel verstärkt von Arbeits-

losigkeit bedroht sind, sollen bei den Maßnahmen und Vorschlägen besonders berücksichtigt werden.

5. 1 Maßnahmenswerpunkt I

Vermittlung von Ausbildung, Beratung und Orientierung

Die Anpassung der Beschäftigten an den Strukturwandel muß auf allen Ebenen der Hierarchie der Betriebe einsetzen. Sie soll bestehende Arbeitsplätze sichern und neue Arbeitsplätze schaffen. Interventionen in den Betrieben müssen daher die zukünftige Entwicklung der Arbeitsplätze, die notwendigen Maßnahmen zur Qualifizierung der Beschäftigten und ihre Anforderung an eine flexible Gestaltung ihres Arbeitseinsatzes, aber auch die Flexibilisierung der betrieblichen Abläufe und Organisationsmodelle, betreffen. Die Veränderungen werden damit alle Funktionen und Qualifikationsstufen innerhalb des Unternehmens umfassen: Management, Verwaltung, Organisation, Technik, Produktionsmethoden, Informationssysteme und Kommunikationsformen.

Den kleinen und mittleren Unternehmen, wie sie in Kapitel 3 beschrieben wurden, kommt bei der Entwicklung dieser neuen Aktivitäten eine wichtige Rolle zu, der sie nicht immer gerecht werden können. Die begrenzten Human- und Kapitalressourcen schränken die Möglichkeiten dieser Betriebe beträchtlich ein, die erforderlichen Anpassungen an den Strukturwandel sowohl im technologisch/organisatorischen als auch im qualifikatorischen Bereich durchzuführen und die erforderlichen Bildungsausgaben für die Beschäftigten zu tätigen.

Im Bereich Aus- und Weiterbildung bestehen vor allem am Dienstleistungssektor Probleme in Zusammenhang mit dem wachsenden Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen, der schlechten Qualifikation der Beschäftigten und dem starken Frauenanteil in diesen Branchen. Daher soll die Erarbeitung und Durchführung von Bildungsprogrammen in einzelnen Klein- und Mittelunternehmen bzw. Gruppen von Klein- und Mittelbetrieben entsprechend den zukünftigen Trends und Bedürfnissen unterstützt werden. Betriebliche Bildungspläne sind in diesem Zusammenhang eine Voraussetzung für effiziente Ausbildungsmaßnahmen.

Die geplanten Maßnahmen sollen die Qualifikation der ArbeitnehmerInnen verbessern, ihre geographische Mobilität, ihre Mobilität innerhalb des Unternehmens und innerhalb von Sektoren erhöhen.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen erwarten von ihren MitarbeiterInnen, daß sie in Zukunft schneller als bisher in der Lage sind, ihr in Weiterbildungsmaßnahmen erworbenes Wissen effizient im betrieblichen Alltag umzusetzen. In diesem Zusammenhang soll die Effizienz der beruflichen Qualifizierung gefördert und erhöht werden. Durch die Verbesserung von transnationalen Netzwerken soll der Prozeß zur Anwendung von modernen Lehr- und Lerntechniken hinsichtlich einer praxisorientierten, transnationalen beruflichen Qualifizierung beschleunigt werden.

Klein- und Mittelbetriebe müssen sich Fachwissen und Unterstützung von ExpertInnen suchen, um die genannten Aufgaben bewältigen zu können; Partnerschaften und Kooperationen mit Ausbildungsanbietern, Beratern, Sozialpartnern, anderen Betrieben, öffentlichen Verwaltungen, lokalen Entscheidungsträgern und wissenschaftlichen Einrichtungen sollen daher eingerichtet und gefördert werden.

Ziele und erwartete Wirkung der Maßnahmen

Ziel der geplanten Maßnahmen ist, insbesondere die Klein- und Mittelbetriebe zu unterstützen, Veränderungen in ihrem Bereich zu erkennen und deren Folgen einzuschätzen und Modernisierungspläne und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten zu entwickeln; weiters sollen die Entwicklung und Erprobung von internen und externen Ausbildungsprogrammen im Zusammenhang mit neuen Qualifikationen und Kompetenzen für die selbständigen und unselbständigen Beschäftigten der betroffenen Unternehmen gefördert werden.

Die geplanten Maßnahmen sollen einen Beitrag dazu leisten, das Qualifikationsniveau der Beschäftigten zu heben, ihre horizontale und vertikale Flexibilität im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, die Sicherheit der Arbeitsplätze zu erhöhen und die Entwicklung von europäischen Organisations- und Qualifikationsmodellen zu unterstützen.

In Österreich werden daher im Rahmen von Maßnahme I „Vermittlung von Ausbildung, Beratung und Orientierung“ folgende Schwerpunkte gefördert:

- 5.1.1 Unterstützung bei der Entwicklung und Bereitstellung von Ausbildungsprogrammen zur Vermittlung neuer Qualifikationen und Fähigkeiten an Arbeitskräfte in den betreffenden Firmen, die aufgrund von Veränderungen in den Produktionssystemen notwendig werden, durch erweiterte Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Forschungszentren, Agenturen für Wirtschaftsförderung und Unternehmen;

- 5.1.2 Entwicklung und Bereitstellung von Beratungs- und Orientierungssystemen für in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen vom industriellen Wandel betroffene ArbeitnehmerInnen, insbesondere für die von Arbeitslosigkeit bedrohten und die Beschäftigten von KMU;
- 5.1.3 Unterstützung von KMU bei der Aufstellung und Durchführung interner und externer Weiterbildungsprogramme.

In den einzelnen Schwerpunkten sind vor allem folgende Maßnahmen in Österreich förderungswürdig:

zu 5.1.1 Unterstützung bei der Entwicklung und Bereitstellung von Ausbildungsprogrammen zur Vermittlung neuer Qualifikationen und Fähigkeiten an Arbeitskräfte in den betreffenden Firmen, die aufgrund von Veränderungen in den Produktionssystemen notwendig werden, durch erweiterte Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Forschungszentren, Agenturen für Wirtschaftsförderung und Unternehmen.

Entwicklung von neuen Lernmaterialien und Didaktiken

Die Entwicklung von Materialien zur Unterstützung selbstgesteuerten Lernens on- und off-the-job, wie z.B. CBT-Programme, Kassetten, Selbstlernpakete, gewinnt im Zusammenhang mit der zunehmenden Dezentralisierung und Selbststeuerung betrieblicher Weiterbildung an Bedeutung. Eine Entwicklung für einen breiten Kundenkreis auf europäischer Ebene und ein internationaler Vertrieb sind wegen der hohen Entwicklungskosten sinnvoll. Die tutorielle Begleitung und das Angebot von ergänzenden Präsenzphasen, die für den effizienten Einsatz neuer Lehrmethoden wichtig sind, werden ebenfalls an Bedeutung gewinnen. Die Verbreitung und Anwendung, insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben auch in Zusammenarbeit mit Großbetrieben, soll durch transnationale Pilotmodelle unterstützt werden.

Für kleine und mittlere Unternehmen ist es besonders problematisch, MitarbeiterInnen für einen längeren Zeitraum am Arbeitsplatz zu entbehren, wenn sie an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen. Der Einsatz interaktiver Lernsysteme im transnationalen Verbund über Telekommunikationsnetze ermöglicht die Qualifizierung der MitarbeiterInnen vor Ort zu jedem gewünschten Zeitpunkt. Diese Maßnahme bringt mehr Flexibilität beim Lernprozeß für die MitarbeiterInnen und steigert die Effizienz der eingesetzten Ressourcen.

Durch internationale Projektpartnerschaften in ADAPT erfolgt ein Informations- und Erfahrungsaustausch, der für viele Mitgliedsstaaten auch von einem Innovationsschub in diesem Bereich begleitet sein wird. Bei der Implementierung neuer Lern- und Lehrtechniken sind die Bedingungen des europäischen Binnenmarktes besonders zu berücksichtigen; vorhandene Entwicklungen im Rahmen europäischer Gemeinschaftsinitiativen und -programme müssen komplementär in die Projektarbeiten eingebaut werden.

Auf die Berücksichtigung der spezifischen Situation und entsprechende quantitative Einbeziehung von weiblichen Beschäftigten und älteren ArbeitnehmerInnen ist besonders zu achten.

Maßnahmen zur Vermittlung von neuen Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Qualitätssicherung/Qualitätsmanagement, Logistik und Instandhaltung

Neue Anforderungen entstehen für Fachkräfte insbesondere in den Bereichen Qualitätssicherung/-management, Logistik und Instandhaltung.

Im Rahmen transnationaler Projektpartnerschaften sollen die vorhandenen Erfahrungen und Konzepte in die Projekte eingebracht werden. Die Ergebnisse sollen grenzüberschreitend übertragen werden. Dabei soll der Informations- und Erfahrungsaustausch - vor allem kleiner und mittlerer Unternehmen - verbessert werden.

Fachkräfte in KMU sollen neue Qualifikationen wie Logistik, Arbeitsorganisation, Informations- und Materialfluß und Instandhaltung erwerben. Dazu gehören u. a. Qualifikationen in den Bereichen CIM und Human Factors, Automatisierungstechnik, Einsatz von ASICs in der Elektrotechnik und Elektronik, Qualitätsmanagement, Arbeitsplatz und Umwelt, Informationsmanagement, Lean Management, ökologisches Produktdesign.

Simulation von Betriebsabläufen als individuelles Arbeitsplatztraining

Um den vielfältigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden zu können, sollen Qualifizierungen in lokalen Einrichtungen der Wirtschaft und privaten Bildungseinrichtungen mit der Möglichkeit eines individuellen Arbeitsplatztrainings vorgenommen werden. Der Einsatz neuester Informations- und Kommunikationstechnik ermöglicht eine Lehrgangsgestaltung, die eine größtmögliche Praxisnähe und aktive Mitarbeit der TeilnehmerInnen ermöglicht.

Die ergänzende Einrichtung von Betriebspraktika gestattet die schnellere Anpassung der simulierten betrieblichen Abläufe an die Wirtschaftspraxis.

Wünsche der kleinen und mittleren Unternehmen bezüglich der Qualifizierungsanforderungen an die MitarbeiterInnen werden auf diese Weise durch die Bildungseinrichtungen effizienter realisiert.

Bei diesen Projekten sollen die Möglichkeiten des arbeitsplatzbezogenen Lernens mit neuen Technologien (z.B. CBT) ausgenützt und weiterentwickelt werden.

Im Rahmen transnationaler Projektpartnerschaften sollen die vorhandenen Erfahrungen und Konzepte in die Projekte eingebracht werden. Die Ergebnisse sollen grenzüberschreitend übertragen werden. Dabei soll der Informations- und Erfahrungsaustausch - vor allem kleiner und mittlerer Unternehmen - verbessert werden.

Sicherung bestehender Arbeitsplätze durch Krisenmanagementsysteme und optimale Liquiditätssteuerung

Neben der langfristigen Bestandsicherung des Unternehmens durch Strukturanpassungen und neue Produkte ist es auch notwendig, der Liquiditätsseite (z.B. in Folge unerwarteter Krisen) genügend Aufmerksamkeit zu schenken. Die Erfahrung der vergangenen Jahre hat gezeigt, daß auch gewinnträchtige Unternehmen aufgrund von Liquiditätsengpässen in bestandsbedrohende Situationen geraten können. Ein finanziell abgesichertes Unternehmen trägt zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherung entscheidend bei.

Ziel sollte es sein, die Führungskräfte und Niedrigqualifizierten (insbesondere in Kleinstunternehmen) für die Bedeutung der Liquidität zu sensibilisieren sowie Unterstützung bei der Einführung geeigneter Maßnahmen zu bieten. Dies umfaßt sowohl die unternehmensspezifische Bedarfserhebung als auch die daraus resultierende notwendige Schulung der Mitarbeiter (z.B. Buchhalter, Controller, etc.).

zu 5.1.2 Entwicklung und Bereitstellung von Beratungs- und Orientierungssystemen für in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen vom industriellen Wandel betroffene Arbeitnehmer, insbesondere für die von Arbeitslosigkeit bedrohten und die Beschäftigten in KMU.

Integriertes Konzept zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten

In einem integrierten Konzept von Qualifizierung, Orientierung und Beratung werden Unternehmen und Beschäftigte an den industriellen Wandel angepaßt. In der Beratungs- und Orientierungsphase werden die Unternehmen im Bereich der Personalentwicklung unterstützt und den Beschäftigten werden

individuelle Laufbahnwege zu unselbständigen oder selbständigen Tätigkeiten aufgezeigt. In der anschließenden Qualifizierungsphase werden notwendige fachliche und Schlüsselqualifikationen vermittelt. Mit diesem Konzept werden betriebliche Anpassungsprozesse unterstützt und für die Beschäftigten eine Brückenfunktion vom alten zum neuen Arbeitsplatz geschaffen. Im Rahmen transnationaler Partnerschaften sollen einschlägige Erfahrungen mit solchen Konzepten transferiert werden. Auf die Einbeziehung von älteren Arbeitskräften und weiblichen Beschäftigten in diese Maßnahmen soll besonders geachtet werden.

Schaffung neuer Beschäftigung in zukunftssträchtigen Bereichen durch Anpassung der Qualifikationen

Um neue Bedürfnisse abzudecken und damit Schaffung von Arbeitsplätzen zu ermöglichen, sollen Qualifizierungen in neuen Berufsfeldern wie z.B. Umweltschutz, Umwelttechniken oder neuen Dienstleistungen (z.B. Telearbeit), aber auch in Branchen wie dem Fremdenverkehr, transnational entwickelt und erprobt werden. Frauen sollen in diesen Maßnahmen besonders berücksichtigt werden.

zu 5.1.3 Unterstützung von KMU bei der Aufstellung und Durchführung interner und externer Weiterbildungsprogramme

Ausbildung von Weiterbildungsexperten und Bildungsverantwortlichen in KMU

Bei der Einrichtung von Kundenschulungszentren in Großbetrieben, bei Unternehmensberatern und Anbietern von Weiterbildung erhöht sich die Nachfrage nach WeiterbildungsexpertInnen. Allerdings gibt es derzeit auch international noch kein eindeutiges Anforderungs- und Qualifikationsprofil. Damit verbunden ist die Frage nach entsprechenden Aus- und Weiterbildungsangeboten für diese Personengruppe.

In Kleinbetrieben sind Bildungsverantwortliche insbesondere für die Kooperation mit externen Weiterbildungsanbietern zu qualifizieren. Durch das Angebot von Ausbildungsprogrammen für PersonalentwicklerInnen und BildungsmanagerInnen sollen innerbetriebliche AnsprechpartnerInnen insbesondere in KMU aufgebaut werden, die mit externen Bildungsinstitutionen oder Schulungszentren größerer Betriebe kooperieren.

Die geplanten Qualifizierungsmaßnahmen sollen Bildungsverantwortliche in den Betrieben dazu qualifizieren, das betriebliche Umfeld zu analysieren und Maßnahmen für die Qualifikation der MitarbeiterInnen zu erarbeiten. Die Entwicklung eines Berufsbildes oder formaler Qualifikationsvoraussetzungen

für WeiterbildungsberaterInnen ist derzeit aufgrund der raschen Entwicklung der Aufgaben schwierig; dennoch sollten die erworbenen Qualifikationen zumindest national bzw. im Projektverbund anerkannt werden. Ein Schwerpunkt dieser Maßnahmen sollte die Ausbildung und der Einsatz von älteren oder weiblichen Beschäftigten sein.

Die transnationale Durchführung dieser Maßnahme ermöglicht die Einbeziehung der Entwicklungen des Binnenmarktes, des europäischen Ausbildungsmarktes sowie den Austausch von Erfahrungen, Ausbildungskulturen und die Verknüpfung fachlicher mit sprachlicher Weiterbildung.

Qualifizierungsmaßnahmen für den internen Strukturwandel und Ausgliederungsprozesse

Für den internen Strukturwandel und bei durch den Strukturwandel bedingten Ausgliederungsprozessen sollen spezifische Qualifizierungsmaßnahmen den Beschäftigten helfen, sich den neuen Strukturen und Anforderungen anzupassen. Damit sollen Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten oder neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden. Diese spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen dürfen aber nicht zum Ersatz für betriebliche notwendige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden. Im Rahmen grenzüberschreitender Projektpartnerschaften sollen die Erfahrungen ausgetauscht werden.

5. 2 Maßnahmen Schwerpunkt II

Prognosen, Förderung der Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten

Durch vorausschauende Studien und Untersuchungen sollen die Unternehmen in die Lage versetzt werden, mit dem Strukturwandel Schritt zu halten und die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen von schlecht vorbereiteten Umstrukturierungen zu vermeiden. Trends, die sich für die nächsten Jahre abzeichnen sollen analysiert und die Unternehmen dabei unterstützt werden, die Voraussetzungen für ihre spezifischen Anpassungen zu erarbeiten.

In diesem Zusammenhang steht auch die Prognose des erforderlichen, umfassenden Qualifizierungsbedarfes der MitarbeiterInnen. In der Berufsbildungsforschung gibt es eine große Palette von Aufgabenstellungen, die von der Beschreibung berufsbezogener Qualifikationserfordernisse bis zur Entwicklung und Bereitstellung aktuellen Formen des Wissens- und Know-how Transfers reicht.

Die Kommunikation und Information über Analysen zu spezifischen Entwicklungen in einzelnen Wirtschaftssektoren, Branchen oder Regionen, die zur Entwicklung von regional- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen führen und zu Angeboten von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durch Weiterbildungsträger, die versuchen, den neuen Anforderungen gerecht zu werden, muß zukünftig verstärkt und strukturiert werden.

Die gegenwärtige Datenlage in Österreich zur prospektiven Konzeption von Weiterbildungsstrategien ist noch nicht ausreichend. Wichtig im Rahmen von ADAPT ist jedoch nicht die Schaffung von großen Datenfeldern, sondern die forschungsökonomische Aufbereitung von Daten als strategisches Potential für bestimmte aktuelle Fragestellungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Entwicklung des Europäischen Binnenmarktes und dem Strukturwandel.

Da die Prognose von Arbeitsmarktentwicklungen und des künftigen Qualifikationsbedarfes auch im Rahmen von Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds insbesondere auf regionaler und örtlicher Ebene gefördert wird, sind alle im Rahmen von ADAPT eingeleiteten Maßnahmen so anzulegen, daß Komplementarität und Synergie mit Ziel 4 und anderen Gemeinschaftsinitiativen gewährleistet ist. Für ADAPT ist die Besonderheit die transnationale Kooperation. Der Schwerpunkt liegt deshalb auf der Entwicklung von transnationalen Partnerschaften und dem Erfahrungsaustausch.

Ziele und erwartete Wirkung der Maßnahmen

Es soll versucht werden, durch die Entwicklung und den Einsatz von entsprechenden Strukturen und Methoden die Entwicklung des Arbeitsmarktes, der beruflichen Qualifikationen und Anforderungen im voraus abzuschätzen. Dadurch könnten die Funktionsweise des Arbeitsmarktes und der Ausbildungs- und Beratungssysteme verbessert und der Einsatz von Qualifizierungsmaßnahmen effizienter gestaltet werden. Der erhobene Qualifikationsbedarf im Zusammenhang mit dem strukturellen Wandel soll in sektorale oder regionale Netzwerke übertragen werden.

In Österreich werden daher im Rahmen von Maßnahme II „Prognosen, Förderung der Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ folgende Schwerpunkte gefördert:

- 5.2.1 Prognostizierung der Arbeitsmarktentwicklung und des Ausbildungs-/Qualifikationsbedarfs im Zusammenhang mit dem sich wandelnden Umfeld von Industrie- und Dienstleistungen durch die Schaffung oder Entwicklung - auf europäischer Ebene - von sektoralen und regionalen Netzwerken zur Analyse von Trends in den Bereichen Märkte, Pro-

duktionssysteme, Betriebsorganisation, Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und erforderliche Qualifikationen sowie unterstützende Strukturen für die lokale Entwicklung und Dienstleistungen für Unternehmen; diese Netzwerke sollten eng mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern, Ausbildungseinrichtungen und Arbeitsmarktverwaltungen zusammenarbeiten.

5.2.2 Förderung von Zusammenarbeit und Ausbildung in neuen Bereichen der Wirtschaftstätigkeit zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten.

5.2.3 Unterstützung von lokalen beschäftigungsfördernden Initiativen einschließlich öffentlich-privater Partnerschaften, um Wirtschaftsförderungsstrategien und Ausbildungsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitskräfte miteinander zu verbinden.

In den einzelnen Schwerpunkten sind vor allem folgende Maßnahmen in Österreich förderungswürdig:

zu 5.2.1 Prognostizierung der Arbeitsmarktentwicklung und des Ausbildungs-/Qualifikationsbedarfs im Zusammenhang mit dem sich wandelnden Umfeld von Industrie- und Dienstleistungen durch die Schaffung oder Entwicklung - auf europäischer Ebene - von sektoralen und regionalen Netzwerken zur Analyse von Trends in den Bereichen Märkte, Produktionssysteme, Betriebsorganisation, Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und erforderliche Qualifikationen sowie unterstützende Strukturen für die lokale Entwicklung und Dienstleistungen für Unternehmen; diese Netzwerke sollten eng mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern, Ausbildungseinrichtungen und Arbeitsmarktverwaltungen zusammenarbeiten.

Beobachtungsstellen und prognostische Analysen des industriellen Wandels auf Gemeinschaftsebene und seine Auswirkungen auf die Beschäftigung

Globale Prognosen der wirtschaftlichen Entwicklung haben nur einen begrenzten Aussagewert für die Entwicklung am Arbeitsmarkt. Es erscheint geeigneter, eine regelmäßige Beobachtung der Entwicklungstrends beim strukturellen Wandel und der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in regional abgegrenzten Bereichen durchzuführen. Der Ausbau einer regelmäßigen Trendberichterstattung kann hier verlässlichere Entscheidungshilfen anbieten.

Ziel von Branchenstudien soll sein, daß aus den Ergebnissen vor allem Hinweise auf den regionalen Arbeitsmarkt und den daraus resultierenden Weiterbildungsbedarf abgeleitet werden können. Denn konkret läßt sich der Weiterbildungsbedarf am ehesten für eine Region ermitteln. Umfassende und branchenübergreifende Lösungen können daraufhin durch noch zu entwickelnde Formen der Kooperation von Unternehmen, Kammern, Einrichtungen der Sozialpartner, Arbeitsmarktservice und Technologiezentren entwickelt werden.

Zudem kann der Aufbau kooperativer Weiterbildungsnetze zwischen Weiterbildungsträgern, Berufs- und Fachhochschulen sowie anderen Einrichtungen das regionale Angebot und die Qualität der Weiterbildung verbessern. Die Ergebnisse der Studien sollen rasch und bedarfsorientiert verwertet werden können.

Datenbank für Technikfolgenabschätzung

Das frühzeitige Erkennen von technologischen Entwicklungen ist Voraussetzung für eine rechtzeitige Anpassung der Beschäftigten an den industriellen Wandel. Hinzu kommt weiter, daß man die aus dieser Entwicklung erwachsenden Chancen und Risiken, die sich für die Beschäftigung ergeben, insbesondere in Bereichen, die vom industriellen Wandel betroffen sind, erkennen und berücksichtigen kann (z.B. Anwendung von spezifischen Technologien in bestimmten Branchen, deren Umsetzung die Verhinderung von Arbeitslosigkeit unterstützen soll).

Die Abschätzung der technischen Folgen ist auch in Anbetracht der zu erwartenden unterschiedlichen Wirkungen in einzelnen europäischen Ländern wichtig. Ein europäisches Netzwerk mit einer Datenbank zur Folgenabschätzung wäre ein erster Schritt, mehr Transparenz zu schaffen. Die Daten sollen unter Einbindung von Betrieben, Universitäten, ArbeitnehmerInnen und Sozialpartnern erhoben werden und, wo möglich, auf bestehenden Netzwerken (z.B. COMETT) aufbauen.

Ausbau und Vernetzung von Datenbanken und Informationssystemen

Ein Problem, mit dem insbesondere KMU konfrontiert sind, ist die Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarktes. Es gibt zur Zeit etwa 1500 Weiterbildungsanbieter in Österreich. Der Markt ist in diesem Bereich jedoch, wie auch in anderen Mitgliedsstaaten, wenig transparent (IRDAC-Report). Eine Verbesserung der Marktübersicht können Weiterbildungsdatenbanken bringen, wofür es in Österreich schon ein Pilotprojekt gibt. Probleme ergeben sich durch den geringen Bekanntheitsgrad der Datenbanken, die geringe Inanspruchnahme gerade durch Klein- und Mittelbetriebe, durch hohe Folge-

kosten bei der Aktualisierung der Daten und durch eine weitgehende Inkompatibilität der Datenbanken (auch national).

Eine Vereinheitlichung und Anknüpfung an internationale Datenbanken, gekoppelt mit verbesserten Nutzungsmöglichkeiten, soll hier gefördert werden. Die Datenbanken sollen außerdem, insbesondere für den Informationsbedarf von Unternehmen, die vom Strukturwandel betroffen sind, ebenso wie für die dort Beschäftigten ausgebaut werden. Ein innovativer Schritt hierzu ist die Ergänzung der bestehenden Informationen mit Projekten, Konzepten und Ergebnissen, die im Rahmen der ADAPT-Initiative bearbeitet bzw. entwickelt werden.

Entscheidend für die Inanspruchnahme scheint die Koppelung mit Weiterbildungsberatung (siehe Maßnahmenschwerpunkt III) sowohl für Einzelpersonen als auch für Unternehmen zu sein. Über die Entwicklung von schriftlichem Informationsmaterial und Praxisleitfäden hinaus werden daher Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatungsstellen bei einzelnen Trägern selbst oder als regionale Stellen eingerichtet (siehe Maßnahmenschwerpunkt I).

Eine internationale Kooperation von Datenbankbetreibern aus verschiedenen Ländern ist insbesondere im Zusammenhang mit innovativen Maßnahmen und neuen Informationen sinnvoll, damit diese Informationen in Europa möglichst breit zur Verfügung gestellt werden können.

Verbesserung der Angebotstransparenz im Zusammenhang mit Bildungsberatung und Qualitätssicherung

Durch die Anbieter- und Angebotszuwächse und ihre zunehmende Internationalisierung gewinnen Maßnahmen zur Verbesserung der Angebotstransparenz sowohl für Unternehmen (insbesondere für KMU) als auch für Einzelinteressenten an Bedeutung. Entsprechend nimmt auch die Notwendigkeit zu, Maßnahmen zur Sicherung der Angebotsqualität zu setzen (siehe Maßnahmenschwerpunkt III). Dazu wird insbesondere folgendes angestrebt:

Das Weiterbildungsangebot muß in einer klaren Produktbeschreibung dargestellt werden. Angaben wie Lernziele, Inhalte, erforderliche Einstiegsqualifikation, Methoden des Arbeitens und Lernens, intendierter umsetzbarer Nutzen, Räumlichkeiten, Ausstattung, usw. sollen den Informationsstandard bilden.

Die Einführung der Qualitätsnormen für den Aus- und Weiterbildungsbe- reich soll auf europäischer Ebene gefördert werden (z. B. ISO 9000).

Diese Maßnahme sollte komplementär mit Maßnahmen in anderen Schwerpunkten von ADAPT, aber auch anderen gemeinschaftlichen Initiativen in Österreich gesehen und gefördert werden.

zu 5.2.2 Förderung von Zusammenarbeit und Ausbildung in neuen Bereichen der Wirtschaftstätigkeit zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten.

Qualifizierung bei neuer bzw. sozial verträglicher Technologieeinführung

Durch die Verknüpfung von Forschung, Technologie und Qualifizierung können neue Ansätze bezüglich der Beschäftigung und der Qualifizierung von MitarbeiterInnen gefunden werden, insbesondere in folgenden Bereichen:

- menschengerechte Arbeitsgestaltung;
- umfassende Qualifizierung von Beschäftigten;
- neue Ansätze des solidarischen Personaleinsatzes, der benachteiligte Beschäftigte gezielt fördert;
- Abbau von psychischen und physischen Belastungen durch Gesundheitsschutzmaßnahmen, Beteiligung und Mitbestimmung der Betroffenen;
- Gestaltung arbeits- und umweltorientierter Techniken bereits im Prozeß der Forschung und Entwicklung.

Im Rahmen von ADAPT sollen einerseits bestehende internationale Erfahrungen und Ergebnisse in diesen Bereichen zur gemeinsamen Nutzung der Ergebnisse und Ressourcen zusammengeführt werden, andererseits in Form von transnationalen Modellprojekten erste Anwendungsmöglichkeiten erprobt werden.

Unternehmensplanung und Qualifizierung im Bereich Umweltmanagement

Das betriebliche Umweltmanagement ist durch das steigende Interesse am Umweltschutz von großer strategischer Bedeutung. ArbeitnehmerInnen sind in vielfältiger Weise von unterlassenen Umweltschutz betroffen, weil sie bei ökologisch nicht mehr tragbaren Produktionen das Arbeitsplatzrisiko tragen. Die Einführung eines entsprechenden Umweltmanagement liegt daher auch im Interesse der ArbeitnehmerInnen. Mit Umweltschutzmaßnahmen gehen aber auch Prozesse der Veränderung betrieblicher Arbeitsorganisation einher. Die Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen umfassen neue Aufgaben

und Qualifikationen, neue Berufsbilder, Umgang mit neuen Technologien, usw. Ziel sollte sein, Unterstützung beim Aufbau des betrieblichen Umweltmanagements anzubieten. Es sind auch neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in diesem Bereich zu erwarten. Die transnationale Komponente des Umweltschutzes und die verschiedenen möglichen Herangehensweisen machen eine transnationale Durchführung solcher Maßnahmen besonders interessant.

zu 5.2.3 Unterstützung von lokalen beschäftigungsfördernden Initiativen einschließlich öffentlich-privater Partnerschaften, um Wirtschaftsförderungsstrategien und Ausbildungsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitskräfte miteinander zu verbinden.

Entwicklung neuer Märkte oder Produkte für örtliche Beschäftigungsinitiativen

Zur Sicherung eines langfristigen Nachfragepotentials wird es für KMU mehr und mehr erforderlich, Strategien, Ziele und Maßnahmen bewußter als bisher zu planen und gegebenenfalls die Aktivitäten geographisch und produktspezifisch zu erweitern. Um diese Ziele zu erreichen, sollen Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit lokaler Beschäftigungsinitiativen gefördert werden, um Unterstützung bei der Entwicklung neuer Produkte, der Ermittlung neuer Märkte und der Erstellung neuer Vertriebskonzepte zu bieten.

Es soll der Erfahrungsaustausch auf transnationaler Ebene gefördert werden, um örtliche Beschäftigungsinitiativen, z.B. bei der Ermittlung und/oder Entwicklung neuer Produkte oder neuer Märkte auf der Ebene von geographischen oder Arbeitsmarktregionen oder über die Zusammenarbeit von mehreren KMU oder Genossenschaften, zu unterstützen.

Vernetzung der regionalen Qualifizierungsagenturen

Die im Rahmen von Ziel 4 angestrebte Einrichtung von regionalen Qualifizierungsagenturen kann im Rahmen von ADAPT zu überregionalen Agenturen, insbesondere aber auch durch transnationale Vernetzung dieser Agenturen, erweitert werden.

5. 3 Maßnahmenschwerpunkt III

Anpassung der unterstützenden Strukturen und Systeme

Berufliche Lernsituationen sind immer häufiger mit Arbeitssituationen verbunden. Die Organisation von beruflicher Weiterbildung ist zunehmend enger an die Organisation der Produktion gebunden. Daher werden auch die Ausbildungsmodalitäten zu einem ständigen, flexiblen Prozeß, der auf die spezifische Situation zugeschnitten ist. Zahlreiche Akteure (innerbetrieblich und extern) sind in diese Entwicklung einbezogen, die daher hohe organisatorische Anforderungen stellt und mit Beratungs-, Orientierungs- und Unterstützungsleistungen verbunden sein sollte.

Die Unternehmenskooperation hat sich in den letzten Jahren stark entwickelt, wobei sowohl horizontale als auch vertikale Kooperationsstrukturen entstanden sind. Auch die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Unternehmen und Forschungsinstituten sowie Institutionen der beruflichen Weiterbildung entwickelt sich zunehmend nicht nur bilateral, sondern auch in Form von Netzwerken, an denen private und staatliche Partner beteiligt sind.

Die strukturellen Veränderungen und ihr Einfluß auf die Qualifikationen der Beschäftigten führen zur Entwicklung von Beratungs- und Ausbildungsstrategien für innerbetriebliche und externe Ausbildungsverantwortliche und AusbilderInnen, die sich mit neuen inhaltlichen, methodologischen und pädagogischen Anforderungen und neuen Rollenbildern konfrontiert sehen. Diese Entwicklung verändert das Berufsbild des Ausbilders, der ein „Change-Agent“ der betrieblichen Veränderungen wird, gleichzeitig aber auch in seiner eigenen Institution Veränderungen herbeiführen und seine Rolle neu definieren muß.

Über die Maßnahmen von ADAPT soll speziell die Zusammenarbeit bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Umschulung aller betroffenen Akteure in den geographischen Regionen, Arbeitsmarktregionen und Sektoren, in denen die Auswirkungen des industriellen Wandels auf die Beschäftigung besonders stark sind, gefördert werden.

Ziele und erwartete Wirkung der Maßnahmen

Ziel der geplanten Maßnahmen ist, die Entwicklung von Programmen zur Ausbildung der AusbilderInnen, insbesondere im Zusammenhang mit dem strukturellen Wandel und den neuen Technologien und den neuen Produktionsmethoden, zu unterstützen. Weiters sollen Partnerschaften zwischen Betrieben, Weiterbildungsanbietern und anderen Akteuren auf lokalem, regiona-

lem oder transnationalem Niveau gefördert werden, um den Know-how Transfer in diesem Bereich, insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe, zu fördern.

Es wird erwartet, daß die Maßnahmen die Zusammenarbeit und dadurch den Transfer von Know-how zwischen Unternehmen, Aus- und Weiterbildungsträgern und Forschungsinstituten fördern und verbessern und die Qualität der Leistungen des Beratungs- und Ausbildungspersonals erhöhen.

In Österreich werden daher im Rahmen von Maßnahme III „Anpassung der unterstützenden Strukturen und Systeme“ folgende Schwerpunkte gefördert:

- 5.3.1 Unterstützung bei der Aufstellung spezieller Programme für die Ausbildung von Ausbildnern zur Anpassung der Arbeitnehmer an den industriellen Wandel und den Wandel in den Produktionssystemen;
- 5.3.2 Unterstützung von Aktionen zur Förderung der regionalen, interregionalen und transnationalen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen; insbesondere Ausbildung mit dem Ziel der Einrichtung gemeinsamer Dienstleistungseinheiten (z.B. Forschung, Entwurf und Marketing).

In den einzelnen Schwerpunkten sind vor allem folgende Maßnahmen in Österreich förderungswürdig:

zu 5.3.1 Unterstützung bei der Aufstellung spezieller Programme für die Ausbildung von Ausbildnern zur Anpassung der Arbeitnehmer an den industriellen Wandel und den Wandel in den Produktionssystemen.

Stärkung der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Partnern mit dem Ziel der Entwicklung von Strukturen und Programmen zur Ausbildung von Ausbildungspersonal und BildungsberaterInnen; insbesondere Ausbildung der AusbilderInnen und WeiterbildungsberaterInnen für die Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen und ihrer Beschäftigten im Hinblick auf die Qualifizierung der Beschäftigten zur Anpassung an den strukturellen Wandel.

In diesem Bereich sind folgende Schwerpunkte zu berücksichtigen:

– Qualitätssicherung

Die Qualifizierung der WeiterbildungsberaterInnen und des Weiterbildungspersonals in Unternehmen bekommt wegen der vielfach gestiegenen Anforderungen in Produktion und Arbeitsorganisation, aber auch wegen der notwendigen Qualitätssicherung des Angebotes (z.B. ISO 9000) eine wachsende Bedeutung. Die Anforderungen an die Träger und an das Weiterbildungspersonal steigen durch die neuen Angebote und dem damit verbundenen erweiterten Aufgaben- und Rollenspektrum deutlich an. Die Anbieter müssen ihre eigenen Leistungen evaluieren, organisatorisch-strukturelle Veränderungen in der eigenen Organisation durchführen; train-the-trainer Maßnahmen haben zentrale Bedeutung. Hierbei sollen Erfahrungen transnational genutzt bzw. transferiert werden.

– Beratung und Orientierung im strukturellen Wandel

In Zukunft muß die Beratung im Bereich der Aus- und Weiterbildung in steigendem Maße die Risiken, Folgen und Chancen des strukturellen Wandels mit berücksichtigen. Daher sollen BeraterInnen und AusbilderInnen auch in diesem Bereich qualifiziert werden. Im Mittelpunkt dieser Qualifizierung sollen die Veränderungen stehen, die durch den Einsatz neuer Technologien und neuer Formen der Arbeitsorganisation in Unternehmen eintreten können. Es sollen Strategien vermittelt werden, die es vor allem kleinen und mittleren Unternehmen ermöglichen, der Herausforderung des Strukturwandels zu begegnen.

Grenzüberschreitende Seminare und Workshops sollen helfen, die Herausforderungen des europäischen Binnenmarktes in die Beratungskonzepte zu integrieren.

Dabei sollten auch die Beratungsmöglichkeiten für Betriebe zur Entwicklung von Frauenförderungsmaßnahmen im Hinblick auf gezielte Weiterbildungsangebote, Förderung der beruflichen Entwicklung und des Aufstiegs sowie Einbeziehung von Frauen in verantwortungsvolle Positionen insbesondere in technikorientierten Berufen verbessert werden.

zu 5.3.2 Unterstützung von Aktionen zur Förderung der regionalen, interregionalen und transnationalen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen; insbesondere Ausbildung mit dem Ziel der Einrichtung gemeinsamer Dienstleistungseinheiten (z.B. Forschung, Entwurf und Marketing).

Weiterbildung im Nachfrager- und Anbieterverbund

Eine bedeutende Neuerung der letzten Jahre stellt die Intensivierung der Anbieter- und Nachfrageverbundlösungen dar.

Hier gibt es zahlreiche Modelle:

- Großbetriebe kooperieren als Ankerbetrieb mit mehreren kleinen Betrieben der Region oder fungieren als Weiterbildungsanbieter für ihre Lieferanten;
- Modellprojekte entwickeln Lernortkombinationen durch die Zusammenarbeit von Weiterbildungsträgern, Kundenschulungszentren und on-the-job-Training im Unternehmen der TeilnehmerInnen selbst;
- mehrere Kleinbetriebe können sich auch unter Einbeziehung eines Weiterbildungsinstitutes oder eines Trainers zusammenschließen;
- Formen des Anbieterverbundes sind der Zusammenschluß in einer Anbietervereinigung, die Einrichtung von Branchen-, Weiterbildungsorganisationen oder die Zusammenarbeit im Rahmen regionaler Koordinationsstellen.

Die Rolle von Weiterbildungsanbietern liegt dabei insbesondere in der Zusammenführung geeigneter Kooperationspartner sowie in der Beratung bei der Einrichtung und Mithilfe bei der Durchführung von Projekten im Unternehmensverbund.

KMU der gleichen Branche mit ähnlichen Technologien oder aus einer Region können zu Qualifizierungsverbänden vernetzt werden, um die Durchführung von gemeinsamen Qualifizierungsmaßnahmen oder Entwicklungsprojekten z.B. in den Bereichen Strategie oder Marketing zu unterstützen.

Die transnationale Vernetzung und der Erfahrungsaustausch sowie Know-how Transfer solcher Verbände erweitern ihren Nutzen und verstärken die Kooperationsmöglichkeiten.

5. 4 Maßnahmenschwerpunkt IV

Informations-, Verbreitungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Die Maßnahmen von Initiativen wie ADAPT sind nur dann sinnvoll, wenn sie einen eindeutigen Einfluß auf die Veränderungsprozesse haben und Antworten auf die gestellten Probleme anbieten können. Daher ist der Multiplikatoreffekt der Projektergebnisse von großer Bedeutung. Informations-, Sensibilisierungs- und Verbreitungsmaßnahmen sind daher als Ergänzung zu den drei anderen Maßnahmenschwerpunkten zu fördern.

Die Einrichtung, Erweiterung oder Vernetzung von Datenbanken, die Verbreitung von Informationen, Modellen und „besten Praktiken“ sichern die Integration der Maßnahmen von ADAPT auf nationalem und europäischem Niveau. Besonders wichtig ist in diesem Schwerpunkt die Komplementarität und Synergie mit den Ergebnissen oder Aktivitäten anderer Gemeinschaftsprogramme und Initiativen (z.B. KMU, EURES, IRIS, LEONARDO).

Ziele und erwartete Wirkung der geplanten Maßnahmen

Die Maßnahmen haben zum Ziel, den Wissensstand und die Informationen über die Veränderungen im Bereich der Beschäftigung und der beruflichen Bildung zu erweitern und in Form von Datenbanken, Beobachtungsstellen oder Netzwerken zu organisieren und zu strukturieren.

Es wird erwartet, daß dadurch der Wissensstand und der Informationsaustausch auf europäischer Ebene für Beschäftigte, Akteure der beruflichen Bildung, Sozialpartner und Unternehmen verbessert wird und Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung sowie des technologischen Wandels rascher, effizienter und mit sozialer Akzeptanz eingeführt werden können.

In Österreich werden daher folgende Schwerpunkte im Rahmen von Maßnahme IV „Informations-, Verbreitungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen“ gefördert:

- 5.4.1 Förderung der Verbreitung modellhafter Vorgehensweisen und Erfahrungsaustausch auf der Grundlage eines interregionalen und transnationalen Ansatzes, der die Anwendung geeigneter Ausbildungspläne fördert und die Multiplikatorwirkung verstärken soll;

5.4.2 Studien im Zusammenhang mit dem industriellen Wandel, unter besonderer Berücksichtigung von Management, Organisation, technologischer Innovation, neuen Produktionssystemen und -verfahren, Kommunikations- und Informationssystemen, Umweltfaktoren und ihrer Auswirkung auf Beschäftigung und Fertigkeiten/Qualifikationen der Arbeitskräfte, ferner der Ausbildungsmethoden und -ergebnisse, der Ausbildung der Ausbilder und der Berufsberatungstätigkeiten.

In den einzelnen Schwerpunkten sind vor allem folgende Maßnahmen in Österreich förderungswürdig:

zu 5.4.1 Förderung der Verbreitung modellhafter Vorgehensweisen und Erfahrungsaustausch auf der Grundlage eines interregionalen und transnationalen Ansatzes, der die Anwendung geeigneter Ausbildungspläne fördert und die Multiplikatorwirkung verstärken soll.

Regionale und nationale Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Über die Durchführung und die Ergebnisse der ADAPT-Maßnahmen soll in regionalen und nationalen Veranstaltungen informiert werden mit dem Ziel, Unternehmen und Akteure der beruflichen Bildung für die Herausforderungen des Strukturwandels zu sensibilisieren. Dabei sollen praxisbezogene Hilfen vermittelt werden, welche Maßnahmen im Rahmen von ADAPT zur Anpassung der Beschäftigten an den strukturellen Wandel entwickelt und umgesetzt werden. Hierfür werden auch Publikationen benötigt, die über ADAPT-Projekte, -Konzepte, -Produkte, -Innovationen und -Erfahrungen informieren.

Die Veranstaltungen sollen transnational ausgerichtet sein, indem die Erfahrungen anderer Länder bei der Umsetzung von ADAPT integriert werden. Dadurch soll der grenzüberschreitende Informationsaustausch für die Bewältigung des strukturellen Wandels kontinuierlich verbessert werden.

zu 5.4.2 Studien im Zusammenhang mit dem industriellen Wandel, unter besonderer Berücksichtigung von Management, Organisation, technologischer Innovation, neuen Produktionssystemen und -verfahren, Kommunikations- und Informationssystemen, Umweltfaktoren und ihrer Auswirkung auf Beschäftigung und Fertigkeiten/Qualifikationen der Arbeitskräfte, ferner der Ausbildungsmethoden und -ergebnisse, der Ausbildung der Ausbilder und der Berufsberatungstätigkeiten.

Durchführung von Studien und Analysen und die Verbreitung der Ergebnisse

Private Einrichtungen der Bildungsforschung und die den Sozialpartnern nahestehenden Bildungsforschungsinstitute in Österreich beschäftigen sich - teilweise auch in Zusammenarbeit mit ausländischen Instituten - schon seit Jahren mit den oben beschriebenen Themen. Diese Forschungsaktivitäten sollen fortgesetzt und auf neue Bereiche ausgedehnt sowie die Verbreitung der Forschungs- und Analyseergebnisse bei den regionalen und überregionalen Informationsveranstaltungen (s.o.) vermehrt unterstützt werden.

6. Die Umsetzung von ADAPT in Österreich

6. 1 Verantwortliche Stelle

Die Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative ADAPT erfolgt in Österreich auf der Grundlage eines integrierten Operationellen Programms, das auch Maßnahmen für das Ziel-1-Gebiet Burgenland enthält.

Verantwortliche Stelle für das vorliegende Operationelle Programm im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Das österreichische Arbeitsmarktservice, die Bundesländer, Städte- und Gemeindebund, Sozialpartner und andere Ressorts sowie Träger der beruflichen Weiterbildung sind in die Maßnahmenplanung eingebunden. Dieses koordinierte Verfahren sichert die größtmögliche Einbeziehung der Handelnden vor Ort und ein aktives und abgestimmtes Vorgehen auf regionaler und lokaler Ebene. Der Bund - unterstützt von einer nationalen Stützungsstruktur - führt den notwendigen Abstimmungsprozeß mit den anderen Mitgliedsstaaten, den anderen Förderprogrammen der Gemeinschaft und den gemeinschaftlichen Förderkonzepten durch. Er sorgt für den Informationsaustausch, die Verbreitung der erzielten Ergebnisse sowie für die Vermeidung von Doppelförderung und Überschneidungen.

In Erfüllung der Aufgaben als Ansprechpartner der Kommission und der anderen Mitgliedsstaaten werden beim Bund und der aufzubauenden nationalen Stützungsstruktur alle relevanten Programm- und Projektdaten gesammelt, aufbereitet und ausgewertet. Dadurch sollen Synergieeffekte und Komplementarität zu den anderen EU-Förderprogrammen und gemeinschaftlichen Förderkonzepten festgestellt und eine effiziente Begleitung der Programmumsetzung ermöglicht werden.

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales bewilligt im Rahmen der ihm zur Verfügung stehenden Finanzmittel die zu fördernden Projekte unter Beachtung der Bestimmungen der Strukturfondsverordnungen sowie sonstiger relevanter Gemeinschaftsvorschriften, der Mitteilung der Kommission zur Gemeinschaftsinitiative ADAPT, der in den Leitfäden der Kommission erstellten Bedingungen, soweit sie rechtsverbindlich sind, den im einzelnen von der Kommission vorgegebenen Abstimmungserfordernissen sowie der österreichischen Förderungsrichtlinien.

6. 2 Begleitausschuß

Gemäß Art. 25 der Koordinierungsverordnung wird ein Begleitausschuß eingesetzt. Ihm gehören folgende partnerschaftlich benannte Mitglieder an:

- VertreterInnen der Kommission,
- VertreterInnen des Bundes:
 - VertreterInnen des BMAS, die für die Gemeinschaftsinitiative EMPLOYMENT zuständig sind;
 - ein/eine VertreterIn des BMAS, der/die für Ziel 4 zuständig ist;
 - VertreterInnen anderer Bundesministerien, die für die Programme und Gemeinschaftsinitiativen, mit denen Synergien zur Gemeinschaftsinitiative „Beschäftigung“ hergestellt werden sollen, zuständig sind, wie das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (zuständig für das Programm LEONARDO);
- VertreterInnen der Bundesländer, der/die von der Verbindungsstelle der Bundesländer ernannt werden;
- VertreterInnen des Arbeitsmarktservice;
- VertreterInnen der Sozialpartnerorganisationen.

Es wird keinen gemeinsamen Begleitausschuß mit „Beschäftigung und Entwicklung von Humanressourcen“ und Ziel 4 geben. Um die entsprechenden Informationen in diesen Bereichen sicherzustellen, wird sowohl ein/eine Vertreter/Vertreterin von „Beschäftigung“ als auch ein/eine Vertreter/Vertreterin für die Umsetzung von Ziel 4 in Österreich im Begleitausschuß vertreten sein.

Der Begleitausschuß gibt sich eine Geschäftsordnung, die festlegt, welche Mitglieder des Ausschusses stimmberechtigt sind und welche Mitglieder mit beratender Stimme teilnehmen.

Der Begleitausschuß tritt im allgemeinen zweimal jährlich auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zusammen. Den Vorsitz führt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Der Begleitausschuß wird über das Verfahren und die Ergebnisse der Projektauswahl vor der endgültigen Bewilligung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales informiert und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme. Dem Begleitausschuß wird der jährlich durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeitete Durchführungsbericht vorgelegt.

Im Rahmen der Begleitung des Operationellen Programms überprüft der Begleitausschuß den Stand der Durchführung des Programms, der Zwischen- und Endbewertung sowie der Analyse des Verlaufs der Maßnahmen und die Einhaltung der im Operationellen Programm festgelegten Auswahlkriterien. Er trifft die für die Durchführung des Operationellen Programms erforderlichen Entscheidungen, soweit sie in seiner Kompetenz liegen.

Dabei hat er insbesondere auch darauf zu achten, daß ein Höchstmaß an Komplementarität erreicht wird und möglichst keine Überschneidungen mit den Gemeinschaftsprogrammen und den Gemeinschaftlichen Förderkonzepten auftreten. Die in den Jahren des Programms gewonnenen Erkenntnisse sollen auf die zu erwartenden Effekte und die Möglichkeit einer Umsetzung und Anwendung der erfolgreichen Maßnahmen in anderen Förderbereichen und staatlichen Systemen überprüft werden.

6. 3 Technische Hilfe und nationale Stützungsstruktur

Technische Hilfe

Wie in den anderen Mitgliedsstaaten werden die in Österreich für die Förderung der technischen Unterstützung vorgesehenen finanziellen Mitteln des ESF für ADAPT zur Vorbereitung, Bewertung, Überwachung und Evaluierung der im Rahmen des Programms vorgesehenen bzw. durchgeführten Interventionen und für die nationale Stützungsstruktur eingesetzt. Die Mittelverteilung wird wie folgt vorgenommen werden:

4 % der Mittel sind für die technische Unterstützung bei der Durchführung von ADAPT in Österreich vorgesehen und werden für die laufenden Personalkosten der transnationalen Arbeit und die technische Abwicklung von ADAPT durch die nationale Stützungsstruktur und für deren Aktivitäten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Information sowie für den Zukauf von regionalen Beratungsleistungen eingesetzt werden.

2 % der Mittel werden zentral für Aktivitäten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingesetzt. Davon wird 1 % der ESF-Mittel für Informati-

ons- und Öffentlichkeitsarbeit über die Gemeinschaftsinitiativen vorgesehen, da für ein neues Mitgliedsland wie Österreich es besonders wichtig ist, die Aktivitäten Österreichs gemeinsam mit der Europäischen Union transparent und deutlich in der Öffentlichkeit zu machen.

Für die Finanzierung von Seminaren, Tagungen und Publikationen mit einem transnationalen europäischen Ansatz im gemeinschaftlichen Interesse müssen daher (Entscheidung 94/342/EG über die von den Mitgliedsstaaten durchzuführende Informations- und Publizitätsmaßnahmen) entsprechende Mittel zur Verfügung stehen. Diese Mittel werden von Österreich zur Hälfte kofinanziert. Es kann vorgesehen werden, daß für Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, wie Seminare, Broschüren, Newsletter u.a., maximal die Hälfte dieser Mittel der Stützungsstruktur zur Verfügung gestellt werden, um diese Aufgaben zu erfüllen.

Ein weiteres Prozent der technischen Hilfe soll für die Evaluierung der Projekte von ADAPT zum Einsatz kommen, da dieses neue Instrument in Österreich und dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt eine umfassende Evaluierung - aus der Sicht Österreichs - erforderlich machen. Für die Evaluierung der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich werden daher entsprechende, zusätzliche Mittel bereitgestellt werden müssen. Eine Finanzierung in der Höhe von 1 % der gesamten ESF-Mittel für ADAPT zuzüglich einer gleich hohen nationalen Kofinanzierung wurde daher in der Finanztafel für Maßnahmen der Evaluierung veranschlagt.

Insgesamt werden daher in Österreich für die Technische Hilfe im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT 6 % der gesamten ESF-Mittel eingesetzt werden.

Nationale Stützungsstruktur

Zur Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bei der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative ADAPT wird eine nationale Stützungsstruktur eingerichtet. Neben den oben angeführten Aufgaben ist sie Ansprechpartnerin der nationalen Stützungsstrukturen in den anderen Mitgliedsstaaten und der bei der Kommission eingerichteten Stützungsstruktur.

Sie unterstützt den Bund bei der Implementierung des Programms (insbesondere durch die inhaltliche Aufbereitung der Projektdaten, durch die Erstellung von Projektdossiers und die Erarbeitung von Finanzdaten) und steht den Projektträgern als umfassende Informations- und Beratungsstelle zur Verfügung. Weitere Aufgabenfelder sind die Unterstützung bei der Projektauswahl, die Vorbereitung und Unterstützung bei der Auswahl der förderfähigen Maßnahmen, insbesondere hinsichtlich Transnationalität und Inno-

vation, die Unterstützung beim Projektmanagement, die Organisation von Veranstaltungen, Fachtagungen und die Verbreitung der Ergebnisse durch Öffentlichkeitsarbeit.

Die nationale Stützungsstruktur wird unmittelbar vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichtet. Der Leiter wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf der Grundlage einer Ausschreibung eingesetzt und führt die laufende Geschäftstätigkeit dieser nationalen Stützungsstruktur.

Anders als die ESF-Förderung im Rahmen der Gemeinschaftlichen Förderkonzepte oder der Einheitlichen Programmplanungsdokumente, die sich im wesentlichen an den nationalen Erfordernissen ausrichten und gemäß Art. 4 Abs. 1 der Rahmenverordnung eine Ergänzung oder einen Beitrag zu den entsprechenden nationalen Aktionen darstellen, soll die Gemeinschaftsinitiative gemäß Art. 11 der Koordinierungsverordnung auf der Grundlage von Vorschlägen der Kommission Maßnahmen fördern, "die für die Gemeinschaft von besonderem Interesse sind."

Bereits in der Vergangenheit hat sich in den anderen Mitgliedsstaaten gezeigt, daß für die Umsetzung der entsprechenden Gemeinschaftsaktionen die dafür erforderlichen Verwaltungsstrukturen nicht in dem Maße vorhanden sind, wie sie für eine optimale Implementierung erforderlich wären. Das betrifft in erster Linie die Anbahnung, Bewilligung, Verwaltung, Begleitung und Evaluierung von mit anderen Mitgliedsstaaten gemeinsam geförderten Projekten und Maßnahmen. Für Österreich als neues Mitgliedsland gilt das in noch stärkerem Maße. Da diese gemeinschaftsbezogenen Strukturen zusätzlich zu den bestehenden zu schaffen sind, und diese Maßnahmen von besonderem Interesse für die Europäische Gemeinschaft sind, wird eine 100 % Gemeinschaftsfinanzierung für diese Struktur vorgesehen.

In Erfüllung seiner Aufgaben als Ansprechpartner der Kommission und der anderen Mitgliedsstaaten werden beim Bund und der aufzubauenden nationalen Stützungsstruktur alle relevanten Programm- und Projektdaten gesammelt, aufbereitet und ausgewertet. Dadurch sollen Synergie und Komplementarität zu den anderen EU-Förderprogrammen und Gemeinschaftlichen Förderprogrammen festgestellt werden und eine effiziente Begleitung der Programmumsetzung ermöglicht werden.

Der Stand der Umsetzung, die Daten für die laufende Evaluierung und alle erforderlichen finanziellen Daten sollen für die zielkonforme Abwicklung zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus müssen die transnationalen Partnerschaften aufgebaut werden.

Die Evaluation der Durchführung und Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative ADAPT insgesamt wird in Österreich (zusätzlich zur Projektbegleitung und Evaluation durch die nationale Stützungsstruktur) von einem unabhängigen Institut bzw. unabhängigen Experten durchgeführt werden.

6. 4 Auswahlverfahren für die Projekte in ADAPT

Die Auswahl der Projekte erfolgt in Österreich durch eine Arbeitsgruppe im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Sie setzt sich zusammen aus VertreterInnen der Abteilung Europäische Integration und dem Referat für Gemeinschaftsinitiativen und Aktionsprogramme, einem/einer VertreterIn des Referats Europäischer Sozialfonds, der Sektion Arbeitsmarktpolitik und einem/einer VertreterIn des Arbeitsmarktservice.

Die Arbeitsgruppe trifft ihre Auswahl aufgrund von Projektdossiers, die von der nationalen Stützungsstruktur erstellt worden sind. Die nationale Stützungsstruktur kann sich dabei durch regionale Beratungsinstitute oder Arbeitsgruppen informieren und unterstützen lassen. Die Projekte werden regional und lokal mit den relevanten Entscheidungsträgern und Akteuren besprochen und mit den Sozialpartnern abgestimmt, um ihre Einbettung in den lokalen Kontext, ebenso wie in den Kontext der nationalen Politiken in den Bereichen Arbeitsmarkt, Ausbildung und Soziales zu überprüfen und Überschneidungen mit anderen Programmen, Initiativen oder Förderungen zu vermeiden. Aus diesem Grund werden die Listen für die eingereichten Projekte in Kurzfassung an die zuständigen Personen für „Beschäftigung“, LEONARDO, KMU und Urban nach Ablauf der Einreichfrist übermittelt.

Der Begleitausschuß wird im Anschluß an das Auswahlverfahren über die Ergebnisse informiert und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme. Die endgültige Bewilligung der Projekte erfolgt durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales aufgrund der Empfehlungen der Expertengruppe sowie allfälliger Stellungnahmen des Begleitausschusses.

6. 5 Auswahlkriterien für die Projekte in ADAPT

Im folgenden wird zwischen projektübergreifenden Kriterien, die auf Programmebene anzuwenden sind und Kriterien, die bei der Auswahl von Projekten zu berücksichtigen sind, unterschieden. Folgende Prioritäten, die im Weißbuch "**Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung**" und im Aktionsplan festgelegt sind, wurden der Kriterienauswahl zugrunde gelegt:

- **Lebenslanges Lernen**, Erhöhung der internen und externen Flexibilität, stärkere Berücksichtigung von Dezentralisierung und Eigeninitiative, Weichenstellung für eine neue Beschäftigungspolitik, Antworten auf neue Bedürfnisse;
- **Verbreitung der Nutzung der Informationstechnologien**, Entwicklung grenzüberschreitender Basisdienste in Europa, Weiterentwicklung der Ausbildung in neuen Technologien, Stärkung der technologischen und industriellen Leistungsfähigkeit.

Außerdem sind die in Pkt. 4.2 angegebenen nationalen Kriterien zu berücksichtigen.

6. 5. 1 Kriterien auf Programmebene

Ausgewogenheit

Unter dem Gesichtspunkt der Ausgewogenheit sind regionale Gesichtspunkte, auch innerhalb der einzelnen Bundesländer, die Beteiligung eines breiten Trägerspektrums und die Beachtung der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

Verstärkung anderer Gemeinschaftsaktionen

Ergänzungen anderer Gemeinschaftsaktionen sind wünschenswert, doch sind Überschneidungen mit anderen Gemeinschaftsprogrammen auszuschließen.

Komplementarität mit den einheitlichen Programmplanungsdokumenten

Für erfolgreiche innovative Maßnahmen wird eine Übernahme in den regulären Sozialfonds angestrebt.

Einbeziehung relevanter Akteure

Es wird ein koordiniertes Vorgehen unter Einbeziehung von nationalen und regionalen Behörden und Verwaltungen, den Sozialpartnern, Verbänden und anderen beteiligten Institutionen angestrebt.

6. 5. 2 Kriterien auf Projektebene

Teilnahmekriterien

Sie dienen dem Nachweis, ob ein Projekt die grundsätzlichen Voraussetzungen erfüllt, die für eine Förderung im Rahmen der Initiative ADAPT erforderlich sind. Sie sind verpflichtend, d.h. ein Projekt, das diese Kriterien nicht erfüllt, kann keine Förderung erhalten.

Auswahlkriterien

Sie reflektieren die Prioritäten der Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich. Die Projektanträge müssen diese Prioritäten klar darstellen. Es handelt sich dabei um qualitative Kriterien, die bei der Festlegung der Förderfähigkeit berücksichtigt werden müssen. Sollten mehr Projekte eingehen, die die Teilnahme- und Auswahlkriterien erfüllen, als aufgrund des vorhandenen Budgets gefördert werden können, kann auch das Datum der Antragstellung als Kriterium herangezogen werden.

Im einzelnen sind bei den Teilnahme- und Auswahlkriterien folgende Aspekte zu berücksichtigen:

TEILNAHMEKRITERIEN

Administrative Vorbedingungen

- Vorhandensein einer juristischen Person, mit der der Vertrag abgeschlossen werden kann;
- Verwendung der offiziellen Formulare;
- klare und umfassende Darstellung aller benötigten Informationen;
- Darstellung der Verwaltung und Organisation des Projekts: Name und Qualifikation der Verantwortlichen und Beteiligten.

Transnationalität

- Vorhandensein von mindestens einem Projektpartner, der auch in ADAPT gefördert wird;
- Erfüllung bestimmter Mindeststandards: sprachliche Kompetenz, personelle Kontinuität, fachliche Qualität;
- klare Darstellung von Sinnhaftigkeit, Zweck und Ziel der transnationalen Projektentwicklung und -arbeit;
- Bestehen eines schriftlichen Einverständnisses der Projektpartner, daß die Ziele und Prioritäten der Gemeinschaftsinitiative ADAPT eingehalten werden;
- kohärentes und operationelles Arbeitsprogramm, das nicht nur gegenseitige Informationsaktivitäten beinhaltet:
 - gemeinsamer Projektname,
 - gemeinsames Ziel der transnationalen Zusammenarbeit (z. B. Entwicklung von gemeinsamen Ausbildungskonzepten, -modulen und -methoden),
 - Beschreibung der Partner und deren Rolle im Projekt,
 - Beschreibung der Aktivitäten und der Abwicklung:
 - Terminkalender, Projektdurchführung, Projektdokumentation und Bewertung;
- Plan für die zukünftige Nutzung der Ergebnisse.
- Im Falle von Austauschaktivitäten:
 - Detaillierte Beschreibung der Qualitätskriterien: Vorbereitungsphase, Dauer des Austausches, klare Verträge, Anerkennung der erworbenen Qualifikationen;
 - klare Vereinbarungen zu organisatorischen und finanziellen Fragen der transnationalen Zusammenarbeit.
- Die zur Verfügung stehenden Mittel für die transnationalen Aktionen sind ausreichend.

Innovation und Multiplikatoreffekt

Das Konzept der Innovation eines Projektes kann sich auf regionale, nationale oder internationale Situationen beziehen.

In den Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT sollte zumindest eines der folgenden Kriterien erfüllt sein:

- Die Entwicklung neuer Inhalte, neuer Methoden und neuer Organisationsformen der Analyse, Planung und Qualifizierung,
- die Förderung der Chancengleichheit durch neue Ansätze oder Konzepte,
- die Förderung des Umweltschutzes durch neue Ansätze oder Konzepte,
- die Verbreitung von Know-how und von Informationen über die Ergebnisse des Projekts auf nationaler und transnationaler Ebene.

Wünschenswert ist außerdem die Weiterentwicklung und der Aufbau auf Ergebnissen aus verwandten Programmen.

Fachliche Qualität der Maßnahmen

Als Förderbedingungen haben die Projekte einen detaillierten Arbeitsplan mit den Zielen und den wichtigsten Abschnitten der von ihnen geplanten Maßnahmen vorzulegen, in dem auch die Wege und Methoden der Arbeit mit den Zielgruppen bzw. Zielen beschrieben werden.

Beschäftigungspolitische Effekte

Voraussetzungen für eine Förderung sind eine positive Bewertung der von den Projektträgern verfolgten Strategien zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Strukturwandel, die Einbeziehung der notwendigen Begleit- und Vermittlungsmaßnahmen, Aktivitäten in zukunftsorientierten Branchen und die Einbeziehung regionaler Analysen und Prognosen zum Strukturwandel bei der Planung der Projektmaßnahmen.

Dauer des Projekts

Die Projektdauer und die Projektgröße sollten der Aufgabenstellung entsprechen. Die maximale Projektdauer ist 36 Monate.

Übereinstimmung mit den Zielen, Maßnahmen und Zielgruppen

- Übereinstimmung mit den Maßnahmen:
 - Vermittlung von Ausbildung, Beratung und Orientierung
 - Prognosen, Förderung von Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten
 - Anpassung der unterstützenden Strukturen und Systeme
 - Informations-, Verbreitungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Die Zielgruppen des Projekts müssen den nachfolgenden Zielgruppen von ADAPT entsprechen:
 - Beschäftigte in Unternehmen, deren Arbeitsplatz durch Umstrukturierungen oder den technologischen Wandel bedroht ist;
 - ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Umstrukturierungen im jeweiligen Betrieb und/ oder Sektor ihren Arbeitsplatz verloren haben;
 - ArbeitnehmerInnen, die aufgrund einer zeitweiligen Aussetzung ihres Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Problemen aufgrund des industriellen Wandels arbeitslos sind;
 - ArbeitnehmerInnen, die nach beruflichen Umorientierungen und Umschulung auf neugeschaffenen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können.

Insbesondere sollen die geförderten Maßnahmen auf die spezifischen Probleme von älteren ArbeitnehmerInnen, weiblichen Beschäftigten und gering qualifizierten ArbeitnehmerInnen eingehen.

Budget und Finanzplan

- Klarer, vollständiger, von allen Partnern angenommener Finanzplan
- Darstellung der gemeinschaftlichen, nationalen oder privaten Finanzierung
- Nachvollziehbarkeit der Kosten und Ausgaben
- Gesicherte Gesamtfinanzierung

Zusätzlichkeit der Maßnahmen

Es ist sicherzustellen, daß die Unterstützung in der Förderung der beruflichen Bildung der ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens (von Arbeitslosigkeit bedrohte ArbeitnehmerInnen, Beschäftigte mit unzureichenden Qualifikationen) besteht und nicht in Form einer direkten Beihilfe für das Unternehmen erfolgt. Die Finanzierung durch die Gemeinschaft muß zusätzlich zu den bereits national (öffentlich und privat) bereitgestellten Mitteln erfolgen. Wenn ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens in eine Maßnahme einbezogen werden, muß der Betrieb einen angemessenen Anteil der Schulungskosten übernehmen. Für besonders innovative Projekte, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben, kann in Einzelfällen auch eine direkte Förderung an Unternehmen erfolgen.

Monitoring und Evaluation

- Genaue Angaben über Methode und Vorgangsweise
- Angabe von qualitativen und quantitativen Indikatoren über Ergebnisse und Leistungen, wie sie unter 6.6 dargestellt sind.

AUSWAHLKRITERIEN

Kohärenz und Komplementarität der Maßnahmen

Bezüge zu den Zielen des „Weißbuchs zur Europäischen Sozialpolitik“ und des „Weißbuchs Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung.“

Verstärkung anderer Gemeinschaftsinitiativen und -aktionen

Komplementarität mit den Gemeinschaftlichen Förderkonzepten (Ziele 3 und 4, 2, 5b), anderen Gemeinschaftsinitiativen (z. B. KMU, RECHAR, RETEX, Konver) und Gemeinschaftsprogrammen (z. B. LEONARDO, HELIOS II, 3. Rahmenprogramm zur Förderung der Chancengleichheit), dem 4. Rahmenprogramm für Forschung und technologische Entwicklung, sowie Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des europäischen Ziels eines umweltverträglichen Wachstums.

Einbeziehung relevanter Akteure

Einbeziehung von relevanten lokalen, regionalen und nationalen Akteuren in die Projektvorbereitung und -durchführung.

Kohärenz mit nationalen, regionalen und lokalen Politiken und Maßnahmen

Insbesondere mit den in Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds in Österreich umgesetzten Maßnahmen.

Transnationalität

- Projekte mit nur einem Partner werden nur in Ausnahmefällen berücksichtigt. Projekte mit mindestens zwei Partnerländern aus der Europäischen Union und Projekte mit Partnern aus Ziel-1-Gebieten werden bevorzugt.
- Die Partnerprojekte müssen folgende gemeinsame Kriterien aufweisen: gleiche Zielgruppe, gleiche Maßnahmenziele, vergleichbares Qualifikationsniveau der TeilnehmerInnen.

Innovation und Multiplikatoreffekte

- Makroebene: Potentielle Auswirkungen der Projekte auf die nationalen Systeme, Politiken und Maßnahmen; auf nationaler Ebene soll die Auswirkung des Projekts, wenn möglich durch die Zusammenlegung von Projekten mit gleichen Zielsetzungen aus verschiedenen Regionen, unterstützt werden.
- Budget und Größenordnung des transnationalen Projekts sollen groß genug sein, um eine "Makro"-Innovation zu ermöglichen.
- Mikroebene: Eine integrierte Vorgangsweise sollte auf lokaler Ebene durch die Einbeziehung und Zusammenlegung von Projekten mit Partnern aus verschiedenen Bereichen unterstützt werden.
- Das Projekt sollte in die Regelförderungen des Europäischen Sozialfonds oder nationale arbeitsmarktpolitische Förderungen übertragbar sein.

6. 6 Indikatoren

Als Indikatoren zur Begleitung und Bewertung der Ergebnisse der Gemeinschaftsinitiative ADAPT können folgende Kriterien genannt werden, die im Rahmen einer Evaluierung des Programms zu überprüfen sind:

Teilnehmerdaten

- Anzahl der geförderten TeilnehmerInnen
- Geschlecht
- Alter der Teilnehmer
- Schulisches und berufliches Qualifikationsniveau
- Art des angestrebten Abschlusses

Maßnahmedaten

- Art der geförderten Maßnahmen
- Finanzieller Umfang der geförderten Projekte
- Dauer der Maßnahme
- Projektgröße nach TeilnehmerInnenzahl

Daten zur Innovation

- Projekte, die neue Wege und Methoden der beruflichen Integration beschreiten
- Projekte, die zur Verbreitung gewonnener Erkenntnisse beitragen
- Projekte, die über das Projekt hinausreichende Ergebnisse vorweisen
- Projekte, die zur Verbesserung von Strukturen und Systemen der beruflichen Qualifizierung beitragen

Daten zur Transnationalität

- Art der transnationalen Zusammenarbeit
- Vertragliche Regelungen der transnationalen Zusammenarbeit
- Ergebnisse bzw. Produkte der transnationalen Zusammenarbeit
- Programmergebnisse
- Wirksamkeit der Maßnahmen (Sicherung von Beschäftigung, beruflichem Einstieg bzw. Wiedereinstieg)

Übernahme von Programmergebnissen

- Auswirkungen auf die nationale Beschäftigungspolitik
- Auswirkungen auf die reguläre ESF-Förderung
- Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die nationale Aus- und Weiterbildung bzw. auf die betrieblichen Qualifizierungsstrategien

Die Mitgliedsstaaten und die Kommission können in einem partnerschaftlichen Verfahren eine gemeinsame Indikatorenliste erarbeiten; in diesem Falle können die österreichischen Indikatoren durch die gemeinschaftlichen Kriterien ergänzt werden.

Gemeinschaftsinitiative ADAPT Übersicht zu den Maßnahmenbögen

A. Nicht Ziel-1-Gebiet

A.1 Maßnahmenschwerpunkt I

Vermittlung von Ausbildung, Beratung und Orientierung

A.1.1 Maßnahme

A.1.2 Maßnahme

A.1.3 Maßnahme

A.2 Maßnahmenschwerpunkt II

Prognosen, Förderung der Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten

A.2.1 Maßnahme

A.2.2 Maßnahme

A.2.3 Maßnahme

A.3 Maßnahmenschwerpunkt III

Anpassung von unterstützenden Strukturen und Systemen

A.3.1 Maßnahme

A.3.2 Maßnahme

A.4 Maßnahmenschwerpunkt IV

Informations-, Verbreitungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen

A.4.1 Maßnahme

A.4.2 Maßnahme

B. Ziel-1-Gebiet

B.1 Maßnahmenschwerpunkt II

Prognosen, Förderung der Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten

C. Technische Hilfe

C.1 Beratung und Information

C.2 Nationale Stützungsstruktur

C.3 Evaluierung

Maßnahmenschwerpunkt I/A. 1

Maßnahmenbogen A.1.1

Vermittlung von Ausbildung, Beratung und Orientierung

Titel der Maßnahme: Unterstützung bei der Entwicklung und Bereitstellung von Ausbildungsprogrammen zur Vermittlung neuer Qualifikationen und Fähigkeiten an Arbeitskräfte in den betreffenden Firmen, die aufgrund von Veränderungen in den Produktionssystemen notwendig werden, durch erweiterte Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Forschungszentren, Agenturen für Wirtschaftsförderung und Unternehmen.

Beschreibung: Unterstützung der Entwicklung von neuen Lehr- und Lernmaterialien, Didaktiken und Telekommunikationsnetzen (z.B. Fernlehre, selbstgesteuertes Lernen on and off the job, interaktive Systeme) durch transnationale Pilotprojekte; Entwicklung von flexiblen Ausbildungsmodellen, die auf spezifische Anforderungen der Zielgruppen oder Betriebe zugeschnitten sind;

Maßnahmen zur Vermittlung von neuen Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen in Bereichen wie z.B. Qualitätssicherung und -management, Logistik und Instandhaltung; Anpassung an neue Bedürfnisse im Bereich der Veränderungen der Produktions- und Organisationssysteme;

Simulation von Betriebsabläufen als individuelles Arbeitsplatztraining in Zusammenhang mit der Entwicklung von Modellen der innerbetrieblichen Ausbildung und Anpassung der von Arbeitslosigkeit bedrohten ArbeitnehmerInnen;

Sicherung der Arbeitsplätze durch Krisenmanagement und optimale Liquiditätssteuerung durch Sensibilisierung der Führungskräfte und Niedrigqualifizierten durch Bedarfserhebungen und entsprechende Schulungen.

Geogr. Geltungsbereich: Nicht Ziel-1-Gebiet

Zielgruppen: Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere von Arbeitslosigkeit bedrohte, unqualifizierte und ältere ArbeitnehmerInnen, ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des technologischen Wandels ihren Arbeitsplatz verloren haben und sich in Umschulungsmaßnahmen befinden, ArbeitnehmerInnen, die nach Beratungs- oder Umschulungsmaßnahmen in einer neuen Beschäftigung eingesetzt werden könnten.

Träger/Akteure: Spezialisten im Bereich betrieblicher und überbetrieblicher Aus- und Weiterbildung (betriebliche Ausbildungsstellen, Sozialpartner, Beratungseinrichtungen, Forschungsinstitute).

Dauer: Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999

Die Laufzeit der konkreten Projekte wird variieren. Ausgegangen wird von einer durchschnittlichen Laufzeit der Projekte von zwei Jahren. Bei Qualifizierungsmaßnahmen wird eine Dauer von durchschnittlich 800 Stunden für den betrieblichen bzw. überbetrieblichen Ausbildungsteil angenommen, der durch eine Vorbereitungsphase und eine Phase der Auswertung der Erfahrungen, des Transfers der Erfahrungen und der Vorbereitung der Ergebnisse ergänzt wird.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	40,566.591,45	3,056.900,00
ESF-Anteil:	16,226.636,58	1,222.760,00
Nationale Mittel:	16,226.636,58	1,222.760,00
Private Mittel:	8,113.318,29	611.380,00

Output Indikatoren: Auf der Basis einer Projektdauer von zwei Jahren, wovon rund fünf Monate für Qualifizierungsmaßnahmen angesetzt werden, werden (unter Berücksichtigung der Overheadkosten für Schulungen) ein Viertel der Gesamtkosten für Qualifizierungsmaßnahmen veranschlagt.

Bei einer durchschnittlichen Dauer von 800 Stunden pro Qualifizierungsmaßnahme und einem durch-

schnittlichen Stundensatz von öS 125,-- pro Teilnehmer können 100 Personen gefördert werden.

Verwaltungsverfahren:

Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenbogen A.1.2

Vermittlung von Ausbildung, Beratung und Orientierung

Titel der Maßnahme:

Entwicklung und Bereitstellung von Beratungs- und Orientierungssystemen für in verschiedenen Wirtschaftsbereichen von industriellem Wandel betroffene ArbeitnehmerInnen, insbesondere die von Arbeitslosigkeit Betroffenen und Beschäftigten in KMU.

Beschreibung:

Entwicklung von integrierten Orientierungs-, Beratungs- und Ausbildungsmodellen, deren Angebote auf die spezifischen Anforderungen der Zielgruppen und Betriebe zugeschnitten sind, insbesondere die Anpassung an neue Bedürfnisse im Bereich der Veränderungen der Produktions- und Organisationsysteme; Entwicklung und Einsatz von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für ArbeitnehmerInnen, die vom Strukturwandel betroffen sind; Entwicklung von Qualifizierungen in neuen Berufsfeldern (z.B. Umweltschutz, Umwelttechniken, neue Dienstleistungen), um die Schaffung von Arbeitsplätzen zu ermöglichen.

Geogr. Geltungsbereich:

Nicht Ziel-1-Gebiet

Zielgruppen:

Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben; insbesondere von Arbeitslosigkeit bedrohte, unqualifizierte und

ältere ArbeitnehmerInnen; ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des technologischen Wandels ihren Arbeitsplatz verloren haben und sich in Umschulungsmaßnahmen befinden; ArbeitnehmerInnen, die nach Beratungs- oder Umschulungsmaßnahmen in einer neuen Beschäftigung eingesetzt werden könnten.

Träger/Akteure: Träger der Aus- und Weiterbildung, Beratungsinstitute, Forschungsinstitute, Sozialpartner.

Dauer: Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999

Die Laufzeit der konkreten Projekte wird variieren. Ausgegangen wird von einer durchschnittlichen Laufzeit der Projekte von 2 Jahren. Bei Qualifizierungsmaßnahmen wird eine Dauer von durchschnittlich 800 Stunden für den betrieblichen bzw. überbetrieblichen Ausbildungsteil angenommen, der durch eine Vorbereitungsphase und eine Phase der Auswertung der Erfahrungen, des Transfers der Erfahrungen und der Vorbereitung der Ergebnisse ergänzt wird.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	40,566.591,45	3,056.900,00
ESF-Anteil:	16,226.636,58	1,222.760,00
Nationale Mittel:	16,226.636,58	1,222.760,00
Private Mittel:	8,113.318,29	611.380,00

Output-Indikatoren: Auf der Basis einer Projektdauer von zwei Jahren, wovon rund fünf Monate für Qualifizierungsmaßnahmen angesetzt werden, werden (unter Berücksichtigung der Overheadkosten für Schulungen) ein Viertel der Gesamtkosten für Qualifizierungsmaßnahmen veranschlagt.

Bei einer durchschnittlichen Dauer von 800 Stunden pro Qualifizierungsmaßnahme und einem durchschnittlichen Stundensatz von öS 125,- pro Teilnehmer können 100 Personen gefördert werden.

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium

für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenbogen A.1.3

Vermittlung von Ausbildung, Beratung und Orientierung

- Titel der Maßnahme:** Unterstützung von KMU bei der Aufstellung und Durchführung interner und externer Weiterbildungsprogramme.
- Beschreibung:** Entwicklung von Angeboten zur Ausbildung von Weiterbildungsexperten und Bildungsexperten in KMU; Zusammenschluß von Klein- und Mittelbetrieben mit dem Ziel, gemeinsame Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen zu entwickeln oder gemeinsame Dienstleistungen und Organisationsmodelle zu entwickeln und zu erbringen; Beratung von KMU betreffend ihres Bedarfes im Bereich Umstrukturierung, Anpassung, Qualifizierung der MitarbeiterInnen; Einsatz und Ausbildung von Ausbildungsbeauftragten in KMU, die die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe entwickeln, betreuen und koordinieren.
- Geogr. Geltungsbereich:** Nicht Ziel-1-Gebiet
- Zielgruppen:** Klein- und Mittelbetriebe, AusbilderInnen, Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere von Arbeitslosigkeit bedrohte, unqualifizierte und ältere ArbeitnehmerInnen, ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des technologischen Wandels ihren Arbeitsplatz verloren haben und sich in Umschulungsmaßnahmen befinden, ArbeitnehmerInnen, die nach Beratungs- oder Um-

schulungsmaßnahmen in einer neuen Beschäftigung eingesetzt werden können.

Träger/Akteure: Klein- und Mittelbetriebe, Träger der Aus- und Weiterbildung, Beratungsinstitute, Forschungsinstitute, Sozialpartner.

Dauer: Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999

Die Laufzeit der konkreten Projekte wird variieren. Ausgegangen wird von einer durchschnittlichen Laufzeit der Projekte von zwei Jahren. Bei Qualifizierungsmaßnahmen wird eine Dauer von durchschnittlich 800 Stunden für den betrieblichen bzw. überbetrieblichen Ausbildungsteil angenommen, der durch eine Vorbereitungsphase und eine Phase der Auswertung der Erfahrungen, des Transfers der Erfahrungen und der Vorbereitung der Ergebnisse ergänzt wird.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	40,566.591,45	3,056.900,00
ESF-Anteil:	16,226.636,58	1,222.760,00
Nationale Mittel:	16,226.636,58	1,222.760,00
Private Mittel:	8,113.318,29	611.380,00

Output-Indikatoren: Auf der Basis einer Projektdauer von zwei Jahren, wovon rund fünf Monate für Qualifizierungsmaßnahmen angesetzt werden, werden (unter Berücksichtigung der Overheadkosten für Schulungen) ein Viertel der Gesamtkosten für Qualifizierungsmaßnahmen veranschlagt.

Bei einer durchschnittlichen Dauer von 800 Stunden pro Qualifizierungsmaßnahme und einem durchschnittlichen Stundensatz von öS 125,- pro Teilnehmer können 100 Personen gefördert werden.

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der

Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenschwerpunkt II/A. 2

Maßnahmenbogen A.2.1

Prognosen, Förderung der Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten

Titel der Maßnahme: Prognostizierung der Arbeitsmarktentwicklung und des Ausbildungs-/Qualifikationsbedarfs im Zusammenhang mit dem sich wandelnden Umfeld von Industrie- und Dienstleistungen durch die Schaffung und Entwicklung von sektoralen und regionalen Netzwerken zur Analyse von Trends in den Bereichen Märkte, Produktionssysteme, Betriebsorganisation, Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und erforderliche Qualifikationen sowie unterstützende Strukturen für die lokale Entwicklung und Dienstleistungen für Unternehmen; diese Netzwerke sollten eng mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern, Ausbildungseinrichtungen und den Arbeitsmarktverwaltungen zusammenarbeiten.

Beschreibung: Entwicklung von antizipatorischen Untersuchungen auf regionalem oder nationalem Niveau, die Szenarios der möglichen Entwicklung der qualitativen und quantitativen Bedürfnisse von neuen Kompetenzen und Qualifikationen und die daraus folgenden Strategien bei der Qualifizierung von Beschäftigten entwickeln.

Beschreibung des Inhalts und der Form der Veränderungen in einer bestimmten Branche, einem Beruf oder einer bestimmten Technologie; Einrichtung von entsprechenden Datenbanken; Unterstützung von Strukturen für die lokale Entwicklung von Dienstleistungen für Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, Trägern der Aus- und Weiterbildung und der Arbeitsmarktverwaltung.

Entwicklung, Ausbau und Vernetzung (national und transnational) von Datenbanken im Bereich der Weiterbildungsangebote; Verbreitung von Information über die neuen und zukünftigen Entwicklungen im Bereich Beschäftigung und Ausbildung, insbesondere mit Hilfe von neuen Medien.

Geogr. Geltungsbereich: Nicht Ziel-1-Gebiet

Zielgruppen: Kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten

Träger/Akteure: Aus- und Weiterbildungsträger, Forschungs- und Beratungseinrichtungen, Sozialpartner, lokale und regionale Entscheidungsträger, Arbeitsmarktservice.

Dauer: Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999

Die durchschnittliche Dauer der Projekte wird am Projektziel gemessen und mit Rücksicht auf die jeweiligen Erfordernisse variieren. Die Dauer der Projekte hängt im Einzelfall vom konkreten Arbeitsplan der beteiligten Projektpartner ab. Er muß im Zusammenhang mit den Projektzielen sinnvoll sein. Die maximale Projektdauer beträgt drei Jahre.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	35,698.600,48	2,690.072,00
ESF-Anteil:	16,226.636,58	1,222.760,00
Nationale Mittel:	16,226.636,58	1,222.760,00
Private Mittel:	3,245.327,32	244.552,00

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenbogen A.2.2

Prognosen, Förderung der Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten

- Titel der Maßnahme:** Förderung von Zusammenarbeit und Ausbildung in neuen Bereichen der Wirtschaftstätigkeit zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten.
- Beschreibung:** Entwicklung neuer Ansätze bezüglich der Beschäftigung und der Qualifizierung durch die Verknüpfung von Forschung, Technologie und Qualifizierung zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten; Unterstützung der Unternehmensplanung und Qualifizierung in Entwicklungsbereichen wie z.B. Umweltmanagement.
- Geogr. Geltungsbereich:** Nicht Ziel-1-Gebiet
- Zielgruppen:** Kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten
- Träger/Akteure:** Aus- und Weiterbildungsträger, Forschungs- und Beratungseinrichtungen, Sozialpartner, lokale und regionale Entscheidungsträger, Arbeitsmarktservice.
- Dauer:** Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999
- Die durchschnittliche Dauer der Projekte wird am Projektziel gemessen und mit Rücksicht auf die jeweiligen Erfordernisse variieren. Die Dauer der Projekte hängt im Einzelfall vom konkreten Arbeitsplan der beteiligten Projektpartner ab. Er muß im Zusammenhang mit den Projektzielen sinnvoll sein. Die maximale Projektdauer beträgt drei Jahre.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	35,698.600,48	2,690.072,00
ESF-Anteil:	16,226.636,58	1,222.760,00
Nationale Mittel:	16,226.636,58	1,222.760,00
Private Mittel:	3,245.327,32	244.552,00

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenbogen A.2.3

Prognosen, Förderung der Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten

Titel der Maßnahme: Unterstützung von lokalen beschäftigungsfördernden Initiativen einschließlich öffentlich-privater Partnerschaften, um Wirtschaftsförderungsstrategien und Ausbildungsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitskräfte miteinander zu verbinden.

Beschreibung: Förderung des Erfahrungsaustausches und der Zusammenarbeit lokaler Beschäftigungsinitiativen zur Unterstützung bei der Entwicklung neuer Produkte und Vertriebskonzepte und der Erschließung neuer Märkte; vorausschauende Personalplanung und -entwicklung.

Anpassung der Ausbildungspläne für KMU, Evaluation des bestehenden Qualifikationspotentials der Beschäftigten, um sie im Bereich der Weiterbildung beraten zu können; Vernetzung der regionalen Qualifizierungsagenturen; Förderung des Erfahrungsaustausches.

Geogr. Geltungsbereich: Nicht Ziel-1-Gebiet

Zielgruppen: Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere von Arbeitslosigkeit bedrohte, unqualifizierte und ältere ArbeitnehmerInnen, ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des technologischen Wandels ihren Arbeitsplatz verloren haben und sich in Umschulungsmaßnahmen befinden, ArbeitnehmerInnen, die nach Beratungs-

oder Umschulungsmaßnahmen in einer neuen Beschäftigung eingesetzt werden könnten.

Träger/Akteure: Kleine und mittlere Unternehmen, Aus- und Weiterbildungsträger, Sozialpartner, Arbeitsmarktverwaltung.

Dauer: Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999

Die durchschnittliche Dauer der Projekte wird am Projektziel gemessen und mit Rücksicht auf die jeweiligen Erfordernisse variieren. Die Dauer der Projekte hängt im Einzelfall vom konkreten Arbeitsplan der beteiligten Projektpartner ab. Er muß im Zusammenhang mit den Projektzielen sinnvoll sein. Die maximale Projektdauer beträgt drei Jahre.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	35,698.600,47	2,690.072,00
ESF-Anteil:	16,226.636,58	1,222.760,00
Nationale Mittel:	16,226.636,58	1,222.760,00
Private Mittel:	3,245.327,31	244.552,00

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenschwerpunkt III/A. 3

Maßnahmenbogen A.3.1

Anpassung von unterstützenden Strukturen und Systemen

- Titel der Maßnahme:** Unterstützung bei der Aufstellung spezieller Programme für die Ausbildung von AusbilderInnen zur Anpassung der Beschäftigten an den industriellen Wandel und den Wandel in den Produktionssystemen.
- Beschreibung:** Stärkung der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Partnern mit dem Ziel der Entwicklung von Strukturen und Programmen zur Aus- und Weiterbildung; Qualifizierung der AusbilderInnen und Ausbildungsverantwortlichen in Betrieben und Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere im Zusammenhang mit dem strukturellen Wandel, den neuen Technologien und den neuen Produktionsmethoden; Einführung und Weiterentwicklung der Qualität und Zertifizierung des Angebots beruflicher Bildungsmaßnahmen; Ausbildung von WeiterbildungsberaterInnen für KMU und ihrer Beschäftigten.
- Geogr. Geltungsbereich:** Nicht Ziel-1-Gebiet
- Zielgruppen:** AusbilderInnen (innerbetrieblich und extern), AusbildungsberaterInnen, BerufsberaterInnen, Sozialpartner, PersonalvertreterInnen.
- Träger/Akteure:** Forschungsinstitute, Beratungsinstitute, Aus- und Weiterbildungsträger.
- Dauer:** Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999
- Die durchschnittliche Dauer der Projekte wird am Projektziel gemessen und mit Rücksicht auf die jeweiligen Erfordernisse variieren. Die Dauer der Projekte hängt im Einzelfall vom konkreten Arbeitsplan der beteiligten Projektpartner ab. Er muß im Zusammenhang mit den Projektzielen sinnvoll sein. Die maximale Projektdauer beträgt drei Jahre.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	31,989.654,97	2,410.584,00
ESF-Anteil:	13,908.545,64	1,048.080,00
Nationale Mittel:	13,908.545,64	1,048.080,00
Private Mittel:	4,172.563,69	314.424,00

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenbogen A.3.2

Anpassung von unterstützenden Strukturen und Systemen

Titel der Maßnahme: Unterstützung von Aktionen zur Förderung der regionalen, interregionalen und transnationalen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen; insbesondere der Ausbildung mit dem Ziel der Errichtung gemeinsamer Dienstleistungseinheiten (z. B. Forschung, Entwurf und Marketing).

Beschreibung: Verstärkung der regionalen, interregionalen und transnationalen Kooperation und Vernetzung von öffentlichen und privaten Partnern im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung, Errichtung gemeinsamer Dienstleistungseinheiten; Weiterbildung im Nachfrager- und Anbieterverbund.

Geogr. Geltungsbereich: Nicht Ziel-1-Gebiet

Zielgruppen: Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen

Akteure/Träger: Betriebe, Aus- und Weiterbildungsträger, AusbilderInnen (innerbetrieblich und extern), Sozialpartner, PersonalvertreterInnen.

Dauer: Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999

Die durchschnittliche Dauer der Projekte wird am Projektziel gemessen und mit Rücksicht auf die jeweiligen Erfordernisse variieren. Die Dauer der Projekte hängt im Einzelfall vom konkreten Arbeitsplan der beteiligten Projektpartner ab. Er muß im Zusammenhang mit den Projektziele sinnvoll sein. Die maximale Projektdauer beträgt drei Jahre.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	31,989.654,97	2,410.584,00
ESF-Anteil:	13,908.545,64	1,048.080,00
Nationale Mittel:	13,908.545,64	1,048.080,00
Private Mittel:	4,172.563,69	314.424,00

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenschwerpunkt IV/A. 4

Maßnahmenbogen A.4.1

Informations-, Verbreitungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen

- Titel der Maßnahme:** Förderung der Verbreitung modellhafter Vorgehensweisen und Erfahrungsaustausch auf der Grundlage eines interregionalen und transnationalen Ansatzes, der die Anwendung geeigneter Ausbildungspläne fördert und die Multiplikatorwirkung verstärken soll.
- Beschreibung:** Information über die Durchführung und die Ergebnisse der ADAPT-Maßnahmen in regionalen und nationalen Veranstaltungen mit dem Ziel, Unternehmen und Akteure der beruflichen Bildung für die Herausforderungen des Strukturwandels zu sensibilisieren.
- Erstellung praxisbezogener Hilfen, welche Maßnahmen im Rahmen von ADAPT zur Anpassung der Beschäftigten an den strukturellen Wandel entwickelt und umgesetzt werden, wie z. B. Publikationen, die über ADAPT-Projekte, -Konzepte, -Produkte, -Innovationen und -Erfahrungen informieren; Verbesserung des grenzüberschreitenden Informationsaustausches für die Bewältigung des strukturellen Wandels durch transnationale Veranstaltungen.
- Sensibilisierungsaktionen für Sozialpartner und andere Akteure über die Folgen der strukturellen Veränderungen. Verbreitung der „guten Praktiken“ in Form von Seminaren oder Tagungen, insbesondere zur Förderung der Beschäftigung und Qualifizierung von Frauen und älteren ArbeitnehmerInnen.
- Geogr. Geltungsbereich:** Nicht Ziel-1-Gebiet
- Zielgruppen:** ArbeitnehmerInnen, Beschäftigte, Ausbildner, Betriebe, Akteure, Sozialpartner.

Akteure/Träger: Aus- und Weiterbildungsträger, Institutionen, Forschungseinrichtungen.

Dauer: Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999
Die durchschnittliche Dauer der Projekte beträgt zwei Jahre, die maximale Dauer drei Jahre.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	13,908.545,64	1,048.080,00
ESF-Anteil:	6,954.272,82	524.040,00
Nationale Mittel:	6,954.272,82	524.040,00
Private Mittel:	0,00	0,00

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenbogen A.4.2

Informations-, Verbreitungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen

- Titel der Maßnahme:** Studien im Zusammenhang mit dem industriellen Wandel unter besonderer Berücksichtigung von Management, Organisation, technologischer Innovation, neuen Produktionssystemen und -verfahren, Kommunikations- und Informationssystemen, Umweltfaktoren und ihrer Auswirkung auf Beschäftigung und Fertigkeiten/Qualifikationen der Arbeitskräfte, ferner der Ausbildungsmethoden und -ergebnisse, der Ausbildung der AusbilderInnen und der Berufsberatungstätigkeiten.
- Beschreibung:** Fortsetzung der Forschungsaktivitäten privater Einrichtungen der Bildungsforschung und der den Sozialpartnern nahestehenden Bildungsforschungsinstituten in den genannten Bereichen; Ausdehnung der Forschungsaktivitäten auf neue Bereiche; Verbreitung der Forschungs- und Analyseergebnisse bei regionalen und überregionalen Informationsveranstaltungen.
- Geogr. Geltungsbereich:** Nicht Ziel-1-Gebiet
- Zielgruppen:** ArbeitnehmerInnen, Beschäftigte, Ausbilder, Betriebe, Akteure, Sozialpartner.
- Akteure/Träger:** Forschungsinstitute
- Dauer:** Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999
Die durchschnittliche Dauer der Projekte beträgt zwei Jahre, die maximale Dauer drei Jahre.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	13,908.545,64	1,048.080,00
ESF-Anteil:	6,954.272,82	524.040,00
Nationale Mittel:	6,954.272,82	524.040,00
Private Mittel:	0,00	0,00

Verwaltungsverfahren:

Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenschwerpunkt II/B. 1

Maßnahmenbogen B.1

Prognosen, Förderung der Vernetzung und neue Beschäftigungsmöglichkeiten

Titel der Maßnahme: Prognostizierung der Arbeitsmarktentwicklung und des Ausbildungs-/Qualifikationsbedarfs im Zusammenhang mit dem sich wandelnden Umfeld von Industrie- und Dienstleistungen durch die Schaffung und Entwicklung von sektoralen und regionalen Netzwerken zur Analyse von Trends in den Bereichen Märkte, Produktionssysteme, Betriebsorganisation, Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und erforderliche Qualifikationen sowie unterstützende Strukturen für die lokale Entwicklung und Dienstleistungen für Unternehmen.

Diese Netzwerke sollten eng mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern, Ausbildungseinrichtungen und der Arbeitsmarktverwaltung zusammenarbeiten.

Beschreibung: Entwicklung von antizipatorischen Untersuchungen auf regionalem oder nationalem Niveau, die Szenarios der möglichen Entwicklung der qualitativen und quantitativen Bedürfnisse von neuen Kompetenzen und Qualifikationen und die daraus folgenden Strategien bei der Qualifizierung von Beschäftigten entwickeln.

Beschreibung des Inhalts und der Form der Veränderungen in einer bestimmten Branche, einem Beruf oder einer bestimmten Technologie. Unterstützung von Strukturen für die lokale Entwicklung von Dienstleistungen für Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, Trägern der Aus- und Weiterbildung und der Arbeitsmarktverwaltung.

Entwicklung, Ausbau und Vernetzung (national und transnational) von Datenbanken im Bereich der Berufsbildungsangebote. Verbreitung von Information über die neuen und zukünftigen Entwicklungen im Bereich Beschäftigung und Ausbildung, insbesondere mit Hilfe von neuen Medien.

Geogr. Geltungsbereich: Ziel-1-Gebiet

Zielgruppen: Kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten

Träger/Akteure: Aus- und Weiterbildungsträger, Forschungseinrichtungen, Sozialpartner, lokale und regionale Entscheidungsträger, Arbeitsmarktservice.

Dauer: Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999

Die durchschnittliche Dauer der Projekte wird am Projektziel gemessen und mit Rücksicht auf die jeweiligen Erfordernisse variieren. Die Dauer der Projekte hängt im Einzelfall vom konkreten Arbeitsplan der beteiligten Projektpartner ab. Er muß im Zusammenhang mit den Projektzielen sinnvoll sein. Die maximale Projektdauer beträgt drei Jahre.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	8,870.818,85	668.461,54
ESF-Anteil:	5,241.847,50	395.000,00
Nationale Mittel:	2,822.533,27	212.692,31
Private Mittel:	806.438,08	60.769,23

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den ESF und den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Technische Hilfe/C.

Maßnahmenbogen C.1

Titel der Maßnahme:	Beratung und Information
Beschreibung:	Gefördert wird insbesondere der Aufwand für Beratung, Information und Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit den transnationalen Projekten in der Gemeinschaftsinitiative ADAPT im regionalen Kontext, da Österreich noch keine Erfahrung mit Gemeinschaftsinitiativen hat und keine entsprechenden Strukturen bestehen.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Förderungsgebiet
Dauer:	Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	3,070.793,70	231.400,00
ESF-Anteil:	1,535.396,85	115.700,00
Nationale Mittel:	1,535.396,85	115.700,00

50 % der Mittel, die für die technische Unterstützung bei der Durchführung der Gemeinschaftsinitiative ADAPT in Österreich zur Verfügung stehen, werden von der nationalen Stützungsstruktur im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für Aktivitäten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Information sowie für den Zukauf von regionalen Beratungsleistungen eingesetzt werden. Die restlichen 50 % verbleiben zentral für Aktivitäten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in diesen Bereichen.

Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenbogen C.2

Titel der Maßnahme: **Nationale Stützungsstruktur**

Beschreibung: Gefördert wird insbesondere der Aufwand für den Aufbau und den Betrieb von Beratungs- und Verwaltungsstrukturen für die transnationalen Projekte in der Gemeinschaftsinitiative ADAPT, da Österreich noch keine Erfahrung mit Gemeinschaftsinitiativen hat und keine entsprechenden Strukturen bestehen.

Insbesondere werden folgende Aktivitäten gefördert:

Transnationale Partnerschaften: Herstellung von transnationalen Partnerschaften in Zusammenarbeit mit der Kommission, Unterstützung beim Aufbau und der Weiterentwicklung von transnationalen Partnerschaften, Ausgleich von Angebot und Nachfrage, Abstimmung mit den anderen Mitgliedsstaaten.

Erfassung und Verbreitung von Informationen: Informationsaustausch zwischen allen beteiligten Institutionen und zwischen den Projektträgern, Verbreitung der Ergebnisse; Beantwortung von Anfragen, Aufbau eines Informationsdienstes, Herstellung von Veröffentlichungen, Broschüren und eines Newsletters; Durchführung von Seminaren, Konferenzen, nationalen und europäischen Treffen.

Aufbau einer Datenbank:	Erfassung aller relevanten Programm- und Projektdaten, Aufbereitung und Auswertung, insbesondere hinsichtlich Synergie und Komplementarität, Erleichterung der Umsetzung, Abwicklung und Begleitung hinsichtlich der transnationalen Partnerschaften.
Studien, Untersuchungen, Expertisen:	Durchführung von Studien und Untersuchungen zu den einzelnen Bereichen der Initiative; Sachverständigentätigkeit für die Bereiche Datenbanken, Öffentlichkeitsarbeit, Transnationalität.
Beratung:	Beratung von Projektträgern, Beratung und Unterstützung der beteiligten Institutionen.
Vorbereitung:	Unterstützung bei der Entwicklung von Auswahlkriterien und Indikatoren; Vorbereitung und Unterstützung bei der Auswahl förderfähiger Maßnahmen insbesondere in bezug auf die Transnationalität, Innovation und die festgelegten qualitativen Merkmale; entsprechende Begleitung und Zwischenbewertung.
Begleitung:	Aufstellung und Weiterentwicklung von Indikatoren; entsprechende Begleitung und Zwischenauswertungen.
Durchführung:	Sicherung der Qualität und der Innovation der Projekte; Unterstützung der notwendigen Abstimmungsprozesse mit den Ländern und dem Arbeitsmarktservice sowie nationalen Verantwortlichen für die anderen Gemeinschaftsinitiativen und Gemeinschaftsprogramme.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Förderungsgebiet
Dauer:	Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999
Kosten:	Die ADAPT-Unterstützungsstruktur wird in Österreich gemeinsam mit der Unterstützungsstruktur für Beschäftigung in einer Einheit organisiert. Daher können die Overhead- und Verwaltungskosten geringer gehalten werden.
Verwaltungsverfahren:	Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert. Die Projektbewilligung für den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales,

wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

Maßnahmenbogen C.3

Titel der Maßnahme:	Evaluierung
Beschreibung:	Aufbauend auf den Ergebnissen des Projektmonitoring und anderer Daten wird eine ex-post Bewertung erstellt.
Geogr. Geltungsbereich:	Gesamtes Förderungsgebiet
Dauer:	Gesamtdauer des Programms 1995 - 1999 Die notwendigen Daten werden während der Projektlaufzeit erhoben, die Fertigstellung der Evaluierung erfolgt nach Abschluß der Projekte.

Kosten:	in öS	in ECU
Gesamtkosten:	3,070.793,70	231.400,00
ESF-Anteil:	1,535.396,85	115.700,00
Nationale Kofinanzierung:	1,535.396,85	115.700,00

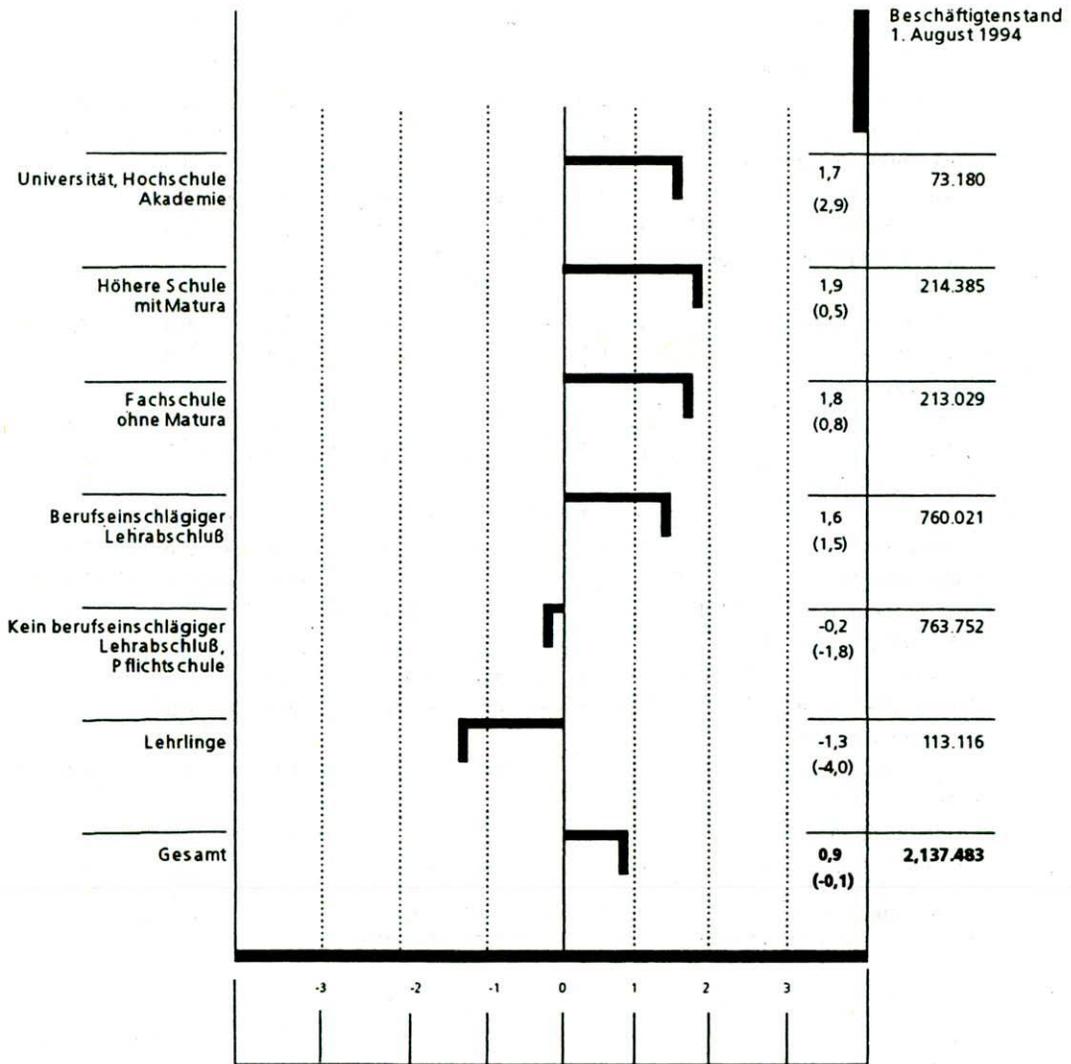
Verwaltungsverfahren: Verantwortlich für die Durchführung im Sinne der Strukturfondsverordnungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Projekte werden auf der Grundlage der Haushaltsvorschriften des Bundes, der Länder und Gemeinden, des Arbeitsmarktservices und der entsprechenden EU-Verordnungen gefördert.

Die Projektbewilligung für den Bundesanteil erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wobei sich das Ressort externer Verwaltungshilfe durch die Unterstützungsstruktur bedienen kann.

Die Kontrolle erfolgt durch das Ressort selbst, durch den Rechnungshof, die Finanzkontrolle der Europäischen Kommission und den Europäischen Rechnungshof.

1994

Übersicht 2.5
Geplante Veränderung des Personalstandes nach Qualifikationen
August 1994/95



Quelle: DABAN-REPRÄSENTANT (Planhochrechnung)
 DABAN-Grundgesamtheit

Geplante Veränderung in %
 (Werte in Klammern
 beziehen sich auf das Vorjahr)

1. Aug. 1994 - 1. Aug. 1995

ÜBERSICHT 2

Hauptergebnisse der Prognose

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	Veränderung gegen das Vorjahr in %					
Brutto-Inlandsprodukt						
Real.....	+ 2,9	+ 1,8	- 0,1	+ 2,8	+ 3,0	+ 2,8
Nominell.....	+ 7,1	+ 6,1	+ 3,5	+ 5,9	+ 5,8	+ 5,8
Wertschöpfung Industrie¹⁾,						
real.....	+ 1,9	- 0,3	- 3,9	+ 3,8	+ 4,5	
Privater Konsum, real.....	+ 2,9	+ 1,9	+ 0,2	+ 2,4	+ 2,3	+ 1,8
Brutto-Anlageinvestitionen,						
real.....	+ 6,3	+ 1,3	- 2,1	+ 5,2	+ 5,1	+ 4,4
Ausrüstungen.....	+ 6,5	- 3,6	- 8,2	+ 7,0	+ 8,0	+ 7,0
Bauten.....	+ 6,0	+ 5,1	+ 2,2	+ 4,0	+ 3,0	+ 2,5
Warenexporte						
Real.....	+ 3,5	+ 2,6	- 3,4	+ 7,3	+ 7,8	+ 7,8
Nominell.....	+ 2,8	+ 1,8	- 4,2	+ 7,8	+ 10,0	+ 11,4
Warenimporte						
Real.....	+ 6,1	+ 1,2	- 4,4	+ 8,4	+ 6,0	+ 6,5
Nominell.....	+ 6,4	+ 0,3	- 4,9	+ 8,9	+ 7,6	+ 9,4
Handelsbilanz..... Mrd. S	-112,9	-106,4	-97,7	-111,6	-108,2	-107,4
Leistungsbilanz..... Mrd. S	+ 0,8	- 1,6	-10,6	- 20,3	- 25,1	- 17,1
Sekundärmarktrendite						
(Bund)..... in %	8,6	8,3	6,6	6,7	7,2	7,1
Verbraucherpreise.....	+ 3,3	+ 4,1	+ 3,6	+ 2,9	+ 2,5	+ 2,7
Arbeitslosenquote						
In % der Unselbständigen ²⁾	5,8	5,9	6,8	6,6	6,4	6,5
In % der						
Erwerbspersonen ³⁾	3,5	3,6	4,3	4,3	4,2	4,3
Unselbständig Beschäftigte ⁴⁾ .	+ 2,0	+ 0,8	- 0,3	+ 0,6	+ 0,9	+ 0,7

¹⁾ Einschließlich Bergbau. — ²⁾ Laut Arbeitsamtsstatistik. — ³⁾ Laut Mikrozensus. —
⁴⁾ Ohne Präsenzdiener und Bezieher von Karenzurlaubsgeld.

ÜBERSICHT 3

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 Präsenzdienler mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis

Quelle: Einheitliches Programmplanungsdokument Ziel 4, 1995-1996 Österreich

1994

Übersicht 1.7
Beschäftigung nach Branchen 1991–1994
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %

	1991	1992	1993	*1994
Land- u. Forstwirtschaft, Energie, Wasser	-0,5	-0,6	-2,0	-1,4
Sachgüterproduktion	-0,3	-2,4	-4,7	-2,8
darunter:				
Textil, Bekleidung, Leder	-3,5	-7,9	-11,7	-9,4
Nahrungsmittel, Getränke und Tabak	-0,2	-2,1	-2,5	-1,5
Holzverarb., Papiererz. u. -verarb., Graphik	1,1	-0,3	-2,7	-1,2
Metalle	0,4	-2,3	-4,9	-2,6
Sonstige	-1,7	-2,0	-3,7	-3,0
Bauwirtschaft	3,5	2,6	1,0	2,7
Dienstleistungen	3,0	2,1	1,5	1,7
davon:				
Handel	3,0	1,1	-0,5	0,4
Beherbergungs- u. Gastgewerbe	4,1	4,0	1,0	0,9
Verkehr	2,2	1,6	0,3	0,1
Banken und Versicherungen 1)	2,8	0,3	-0,7	0,1
Rechts- u. Wirtschaftsdienste	7,2	5,8	3,6	4,5
Sonstige Dienste	1,7	1,1	1,1	1,1
Gesundheits- und Fürsorgewesen	6,1	5,5	6,0	5,5
Unterricht und Forschung	1,8	1,5	0,9	1,1
Öffentliche Körperschaften 1)	2,4	2,0	3,3	2,9
Alle Wirtschaftsklassen	2,0	0,8	-0,3	0,6
Präsenzdiener	0,6	-4,2	-4,4	-11,1
KarenzgeldbezieherInnen	31,1	83,5	10,0	1,7
Unselbständig Beschäftigte insgesamt	2,3	2,0	-0,0	0,5

Quelle:

WIFO-Datenbank Stand Oktober 1994

1) 1993 korrigiert um Pragmatisierungen im Bankensektor

* Prognose

ÜBERSICHT 5

Arbeitsmarkt

	1991	1992	1993	1994	1995
Veränderung gegen das Vorjahr in 1.000					
<i>Nachfrage nach Arbeitskräften</i>					
Unselbständig Beschäftigte	+ 68,7	+ 58,5	- 0,9	+ 16,0	+ 27,0
Ohne Präsenzdienner und Bezieher von					
Karenzurlaubsgeld	+ 58,7	+ 24,4	- 7,9	+ 16,3	+ 28,0
Veränderung gegen das Vorjahr in %	+ 2,0	+ 0,8	- 0,3	+ 0,6	+ 0,9
Präsenzdienner und Bezieher von					
Karenzurlaubsgeld	+ 10,0	+ 34,1	+ 7,0	- 0,3	- 1,0
Ausländische Arbeitskräfte	+ 45,6	+ 17,2	+ 2,0	+ 13,5	+ 18,0
Laut Sozialministerium	+ 48,9	+ 7,4	+ 3,6		
Unselbständig und selbständig					
Erwerbstätige	+ 66,0	+ 53,1	- 8,4	+ 7,0	+ 19,0
<i>Angebot an Arbeitskräften</i>					
Erwerbspersonen im Inland	+ 85,2	+ 61,1	+ 20,8	+ 1,0	+ 16,0
Ausländer	+ 47,7	+ 18,7	+ 7,1	+ 13,0	+ 16,0
Wanderung von Inländern	- 3,0	+ 2,3	+ 2,5	+ 1,5	+ 1,0
Inländer	+ 40,5	+ 40,1	+ 11,2	- 13,5	- 1,0
<i>Überschuß an Arbeitskräften</i>					
Vorgemerkte Arbeitslose ¹⁾	+ 19,2	+ 8,1	+ 29,2	- 6,0	- 3,0
Stand	in 1.000	185,0	193,1	222,3	216,3
Arbeitslosenquote					
In % der Unselbständigen ¹⁾	5,8	5,9	6,8	6,6	6,4
In % der Erwerbspersonen ²⁾	3,5	3,6	4,3	4,3	4,2

¹⁾ Laut Arbeitsamtsstatistik. — ²⁾ Laut Mikrozensus.

