

ZIEL 3 ÖSTERREICH

2000 - 2006

Wien, Juli 2000

Vorwort

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik sieht sich an der Schwelle zum nächsten Jahrtausend mit alten wie neuen Herausforderungen konfrontiert. Schon seit längerem bestehen Probleme wie die Konzentration der Arbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen fort, andere wie die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes konnten nur zum Teil abgeschwächt werden.

Gleichzeitig zeichnen sich neue Probleme ab, etwa im Bereich der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, neuer Organisationsformen, neuen Qualifikationsanforderungen und generell Verschiebungen zwischen Branchen, Wirtschaftssektoren und Regionen.

Diese Herausforderungen können nicht von einigen wenigen Institutionen im Alleingang gelöst werden. Es gilt daher vermehrt, arbeitsmarktpolitische Akzente mit Schwerpunktsetzungen in anderen Bereichen abzustimmen - etwa in den Bereichen der Wirtschafts- und Strukturpolitik, der Bildungspolitik oder der Regionalpolitik.

Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung fasst diese verschiedensten Tätigkeitsfelder zusammen. Ebenso zeigt er mit den Territorialen Beschäftigungspakten auf, in welcher Form eine bessere institutionelle Abstimmung zwischen Bund, Ländern und Kommunen zur Schaffung von Arbeitsplätzen erfolgen kann und soll.

Der Europäische Sozialfonds ist das Finanzierungsinstrument der Europäischen Union zur Unterstützung der Umsetzung des NAP. Es ist jedoch ebenso aus inhaltlichen wie auch aus finanziellen Gründen ausgeschlossen, das Gesamtspektrum der im NAP enthaltenen Maßnahmen aus ESF-Mitteln zu finanzieren. Die ESF-Mittel sollen daher in der Periode 2000 - 2006 auf die Bereiche

- Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit
- Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt
- Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft & Technologie
- Flexibilität am Arbeitsmarkt
- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und
- Territoriale Beschäftigungspakte

konzentriert werden.

Bei der **Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen-- und Jugendarbeitslosigkeit** wird zentraler Stellenwert auf die dauerhafte Integration der betreuten Personen in den Regel-Arbeitsmarkt gelegt: Ziel ist es, in Folge der Maßnahmen aus eigener Leistung ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen zu erzielen. Dabei wird ein präventiver Ansatz verfolgt. Hohe Bedeutung wird in diesem Zusammenhang der Qualifizierung von Personen, die über keinen bzw. lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, der Beseitigung von Qualifizierungsdefiziten aus der beruflichen Erstausbildung und der Stärkung von Synergien inhaltlicher und organisatorischer Art im Bereich der Weiterbildung zukommen.

Einen besonderen Schwerpunkt umfassen - wie auch im NAP festgehalten - **Maßnahmen für behinderte Menschen**. Hier gilt es, die in der letzten Programmperiode entwickelten Instrumente einer zeitgemäßen, integrativen Behindertenbetreuung weiter auszubauen.

Die Vernetzung der Erstausbildung mit Maßnahmen des **Lebensbegleitenden Lernens** und die Stärkung des **Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie** steht im Zentrum von Schwerpunkt 3. Ziel ist dabei ein übergreifendes System von Aus- und Weiterbildung, das den schulischen und universitären Bereich mit der fortlaufenden Qualifizierung von bereits im Berufsleben Stehenden verknüpft.

Die Qualifikation der Arbeitskräfte ist unverändert ein zentraler Faktor für die Qualität von Produktion und insbesondere von Dienstleistungen und damit für die Sicherung von Unternehmenstandorten. In Fortsetzung der bisherigen Ziel-4-Maßnahmen soll daher die **Qualifizierung von Beschäftigten** auch in dieser Periode einen Förderschwerpunkt bilden. Angesichts der Tatsache, dass vor allem Klein- und Kleinstbetriebe tendenziell über wenig **Bildungsplanung** verfügen, sollen dafür entsprechende Beratungsstrukturen aufgebaut werden. Ein weiterer Schwerpunkt wird in der **Entwicklung frühzeitiger Instrumente** liegen, um das Entstehen von Arbeitslosigkeit möglichst im Ansatz verhindern bzw. zeitgerecht gegensteuernde Maßnahmen einleiten zu können.

Besonderes Augenmerk wird auf **Maßnahmen zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt** gelegt. Als Grundprinzip für alle Maßnahmen-schwerpunkte gilt daher ein Frauenanteil von zumindest 50%. In Ergänzung hierzu werden frauenspezifische Maßnahmen durchgeführt, um bestehende horizontale und vertikale Segregationsmuster zu brechen.

Als horizontale Zielsetzung bei allen Schwerpunkten wird **Gender Mainstreaming** verankert, das heißt, dass die Förderung der Chancengleichheit nicht nur auf spezifische Maßnahmen zu beschränken, sondern sämtliche allgemeine Politiken und alle Maßnahmen für die Verwirklichung der Gleichstellung einzusetzen sind. Chancengleichheit von Frauen und Männern soll in die Konzeption, Organisation, Begleitung und Evaluierung aller Politiken und Aktionen einbezogen werden.

Die Kapitel 1 bis 3 des vorliegenden Dokumentes bilden zugleich den Bezugsrahmen für Beschäftigung für die Ziele 1 und 2. Die im Rahmen von Ziel 3 durchgeführten Programmschwerpunkte werden mit Ziel-2-Aktivitäten im Rahmen Territorialer Beschäftigungspakte vernetzt. Darüber hinaus gibt es ein direktes Zusammenwirken mit der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, die besonders für integrationspolitische und innovative Maßnahmen eingesetzt werden soll.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (vormals Arbeit, Gesundheit und Soziales) als fondskorrespondierendes Ressort geht davon aus, dass mit der Unterstützung durch den ESF auch in der kommenden Periode wichtige Schritte für die Weiterentwicklung und den Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich gesetzt werden.

Das Programmplanungsdokument wurde mit dem Arbeitsmarktservice, den VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, dem Bundesministerium für Finanzen, dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, dem Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, den Landesregierungen, dem Städte- und Gemeindebund sowie mit den Behindertenorganisationen abgestimmt. Gleiches ist für die Erstellung des Ergänzungsdokumentes und der für die Umsetzung der Maßnahmen erforderlichen Richtlinien vorgesehen.

Inhaltsverzeichnis

Seite

1.	Analyse der Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation	1
1.1.	Der Österreichische Arbeitsmarkt	3
1.1.1.	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	
1.1.2.	Unselbstständig Beschäftigte	
1.1.3.	Die Arbeitslosigkeit	
1.2.	Die Arbeitsmarktprognose	17
1.2.1.	Die Arbeitsmarktprognose für 1999	
1.2.2.	Die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsmarktes 2000	
2.	Strategie der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik -	
2.1.	Allgemeine Strategie	19
2.2.	Der Nationale Aktionsplan	25
2.2.1.	Nationaler Aktionsplan 1999	
2.2.2.	Sonstige Maßnahmenfelder in Österreich	
3.	Strategie der Interventionen des Europäischen Sozialfonds	37
3.1.	Die ESF-Strategie im Verhältnis zum NAP	
3.2.	Die ESF-Strategie im Verhältnis zur Verordnung 1784/99	
3.3.	Der ESF in den Regionalen Zielen	
3.4.	Der ESF und die Förderung des Bereiches Berufsbildung durch den EAGFL im Rahmen des Österreichischen Planes für die Entwicklung des ländlichen Raumes	
4.	Schwerpunkte der Interventionen	46
4.1.	Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit	47
4.1.1.	Politische Zielsetzung	
4.1.2.	Besondere Analyseaussagen und Ergebnisse der Vorperiode	
4.1.3.	Langzeitarbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit im NAP	
4.1.4.	ESF-Interventionen zur Verhinderung und Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Jugendarbeitslosigkeit	
4.1.5.	Zielgrößen und Indikatoren	
4.2.	Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt	60
4.2.1.	Maßnahmen zu Gunsten von Behinderten	
4.2.2.1.	Politische Zielsetzung	
4.2.2.2.	Besondere Analyseaussagen und Ergebnisse der Vorperiode	
4.2.2.3.	Die Förderung von Behinderten im NAP	
4.2.2.4.	ESF-Interventionen zur Förderung von Behinderten	
4.2.2.5.	Zielgrößen und Indikatoren	
4.2.2.	Maßnahmen zu Gunsten von arbeitsmarktfernen Personengruppen	
4.2.2.1.	Politische Zielsetzung	

4.2.2.2.	Besondere Analyseaussagen und Ergebnisse der Vorperiode	
4.2.2.3.	Arbeitsmarktferne Personengruppen im NAP	
4.2.2.4.	ESF-Interventionen für arbeitsmarktferne Personengruppen	
4.2.2.5.	Zielgrößen und Indikatoren	
4.3.	Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft & Technologie	81
4.3.1.	Politische Zielsetzung	
4.3.2.	Besondere Analyseaussagen und Ergebnisse der Vorperiode	
4.3.3.	Lebensbegleitendes Lernen im NAP	
4.3.4.	ESF-Interventionen zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie	
4.3.5.	Zielgrößen und Indikatoren	
4.4.	Flexibilität am Arbeitsmarkt	92
4.4.1.	Politische Zielsetzung	
4.4.2.	Besondere Analyseaussagen und Ergebnisse aus Ziel 4 der Vorperiode	
4.4.3.	Flexibilität am Arbeitsmarkt im NAP	
4.4.4.	ESF-Interventionen zur Verbesserung der Flexibilität am Arbeitsmarkt	
4.4.5.	Zielgrößen und Indikatoren	
4.5.	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	103
4.5.1.	Politische Zielsetzung	
4.5.2.	Besondere Analyseaussagen und Ergebnisse der Vorperiode	
4.5.3.	Chancengleichheit von Frauen und Männern im NAP	
4.5.4.	ESF-Interventionen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	
4.5.4.1.	Gender Mainstreaming	
4.5.4.2.	Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt	
4.5.5.	Zielgrößen und Indikatoren	
4.6.	Territoriale Beschäftigungspakte und Lokale Beschäftigungsinitiativen	114
4.6.1.	Politische Zielsetzung	
4.6.2.	Besondere Analyseaussagen und Ergebnisse der Vorperiode	
4.6.3.	Territoriale Beschäftigungspakte im NAP	
4.6.4.	ESF-Interventionen zur Unterstützung des Aufbaus von Territorialen Beschäftigungspakten und zur Förderung Lokaler Beschäftigungsinitiativen	
4.6.5.	Zielgrößen und Indikatoren	
4.7.	Technische Hilfe	122
4.7.1.	Politische Zielsetzung	
4.7.2.	ESF-Interventionen der Technischen Hilfe	
4.7.3.	Zielgrößen und Indikatoren	
5.	Organisation der Durchführung	123
5.1.	Organisatorische Umsetzung	
5.2.	Finanzielle Administration	
5.3.	Begleitung und Bewertung	
5.4.	Information und Publizität	
5.5.	Programmerstellung und Konsultation	
6.	Bewertungskriterien und Indikatoren	134

7.	Finanzbestimmungen	150
7.1.	Zusätzlichkeit	
7.2.	Finanzplan	

1. Analyse der Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation

Zusammenfassung

Die Arbeitsmarktentwicklung im Jahr 1998 sowie im ersten Halbjahr 1999 kann kurz gefasst folgendermaßen charakterisiert werden:

- 1998 ein unerwartet kräftiger Anstieg des Arbeitskräftepotentials am österreichischen Arbeitsmarkt (+26.000 gegenüber '97). Zahl der (Neu-)Zugänge in die Alterspension (insbesondere in die vorzeitige Alterspensionen) sinkt 1998 erneut. Ausländisches Arbeitskräfteangebot wächst kaum nennenswert an. Im 1. Halbjahr 1999 schwächt sich der Anstieg des Arbeitskräftepotentials wie erwartet ab (+ 17.000 gegenüber 1. Halbjahr 1998); die Zunahme entfällt zum überwiegenden Teil auf Frauen
- mit rund 3,077.000 im Jahr 1998 neuer Höchstwert der Beschäftigung, diese steigt im 1. Halbjahr weiter um veritable 26.000 (ohne KarenzgeldbezieherInnen und Präsenzdienster: +33.000!). Beschäftigungsverluste in der Sachgütererzeugung nunmehr weitgehend gestoppt, private (insbesondere unternehmensbezogene) und Öffentliche Dienstleistungen expandieren mit +40.000 im 1. Halbjahr erneut beschleunigt
- Anstieg der Arbeitslosigkeit fällt 1998 abermals eher moderat aus: +4.000 auf rund 238.000 im Jahresdurchschnitt. Arbeitslosenquote auf Registerbasis mit 7,2% nur geringfügig (+0,1%-Punkt) über dem Wert von '97. Quote beträgt in der Sachgütererzeugung 6,8%, im Tertiärsektor 6,4% (darunter Öffentliche Dienstleistungen i.w.S.: 2,7%)
- ◆ Die sich mit Jahresbeginn '99 abzeichnende „Trendwende“ bei der Arbeitslosigkeit wurde zum Faktum: nach -3.000 im 1., -16.000 im 2. Quartal (1. Halbjahr: -9.000 auf rund 244.000 im Durchschnitt). Arbeitslosenquote auf Registerbasis mit 7,4% merklich (0,3%-Punkte) unter dem Wert vom 1. Halbjahr '98. Quote beträgt in der Sachgütererzeugung 7,0%, im Tertiärsektor 6,1% (darunter Öffentliche Dienstleistungen i.w.S.: 2,4%)
- ◆ Rückgang der Arbeitslosigkeit ist branchen- und berufsspezifisch breit gestreut, zugleich Schwerpunkte bei Dienstleistungsbranchen bzw. -berufen. Anstieg der Altersarbeitslosigkeit (über 50-jährige) sowie „schwer vermittelbarer“ Arbeitsloser ist gestoppt. Langzeitarbeitslosigkeit nimmt erstmals seit Jahren und überdies zunehmend stärker ab (>6 Monate: -7.000 auf 66.000), Zahl der „Dauerarbeitslosen“ (>12 Monate) mit 36.000 um 3.000 unter dem Vorjahreswert. Zugleich beenden 268.000 (über 50-jährige: 23.000) im 1. Halbjahr '99 ihre Arbeitslosigkeit und nehmen ein Beschäftigungsverhältnis auf, um 15.000 mehr als im Jahr zuvor
- Die Behindertenarbeitslosigkeit entwickelte sich in den letzten Jahren wesentlich ungünstiger als die Gesamtarbeitslosigkeit. Die Zunahme des Jahresdurchschnittsbestands an arbeitslos vorgemerkten Behinderten von 1994 bis 1998 um etwa 45% war im Vergleich zur Zunahme des Gesamtarbeitslosenbestands (+11%) viermal so hoch. Die Zahl der arbeitslos vorgemerkten begünstigten Behinderten stieg im selben Zeitraum insgesamt um 39%; bei den Frauen, die etwa ein Drittel ausmachen, gab es eine Zunahme von 51%, bei den Männern einen Anstieg um 33%.
- Im Jahresdurchschnitt 1998 waren etwa 40.500 behinderte Menschen (davon 5.200 begünstigte Behinderte) beim AMS als arbeitslos registriert, was einem Anteil an den

Gesamtarbeitslosen von 17% entspricht - d.h. jede/r sechste Arbeitslose war auf Grund einer körperlichen, geistigen, psychischen oder Sinnesbehinderung schwervermittelbar. In ihrer Größe übertrifft diese arbeitsmarktpolitisch besonders relevante Gruppe mittlerweile die der 15 bis 24-jährigen Arbeitslosen.

- Am österreichischen Arbeitsmarkt zeichnet sich die Gruppe der hoch qualifizierten technischen, wirtschaftlichen und medienorientierten Berufe durch deutliches Beschäftigungswachstum aus. Insbesondere ist ein Defizit an EDV-Spezialisten feststellbar. Eine Reihe von Anzeichen sprechen für eine längerfristige Verknappung an IT-Fachleuten (WIFO/IHS: Expertise zum NAP Österreich, November 1998)."
- Die Arbeitsmarktdaten für Österreich belegen, dass sich das Risiko von Arbeitslosigkeit bei geringer Qualifikation merklich erhöht: 44% aller Arbeitslosen weisen die Pflichtschule als höchste abgeschlossene Ausbildung auf, womit die Arbeitslosenrate in dieser Gruppe bei 13,2% liegt. Diese Rate sinkt deutlich mit zunehmender Bildungshöhe. Die Arbeitslosenrate der Gruppe mit abgeschlossener Lehre liegt nur mehr bei 6,3%, jener mit abgeschlossener Tertiärausbildung bei 2,4%. Die zeitliche Entwicklung deutet auf eine weitere Verschärfung hin (WIFO/IHS 1998).
- Stellenmarkt entwickelt sich weiterhin äußerst lebhaft. Bei stark steigender Arbeitskräftenachfrage erheblich mehr Zugänge (Meldungen) offener Stellen (1. Halbjahr: 159.000, +24.000 gegenüber '98), darunter knapp 30.000 oder rund 17% für Teilzeitbeschäftigung und lediglich 2.200 (1,4%) für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.
- Trotz deutlich divergierender Angebots- und Beschäftigungsprognosen der Institute (WIFO, IHS) besteht weitgehend Einhelligkeit bei der Prognose der Arbeitslosenquote für 1999: Rückgang auf 6,8% (WIFO) bzw. 6,9% (IHS). Demgegenüber aktuelle BMAGS-interne Prognose: 6,7%. Für 2000 wird vom WIFO ein weiterer Rückgang auf 6,6% und vom IHS auf 6,7% erwartet.
- EUROSTAT weist für Juni eine international vergleichbare Arbeitslosenquote von 4,3% aus (EU: 9,4%).

1.1. Der österreichische Arbeitsmarkt

1.1.1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Nach dem Konjunkturrückgang 1998 mit einem Wirtschaftswachstum von 3,3%, hat sich die wirtschaftliche Entwicklung 1999 einigermaßen verlangsamt. In der Folge rechnet das Österreichische Wirtschaftsforschungsinstitut für 1999 mit einer Zunahme des Bruttoinlandsproduktes um 2,2% das IHS rechnet mit einer noch geringeren Rate von lediglich 1,9%. Grund für diese Wachstumsabschwächung ist vor allem die Stagnation des heimischen Außenhandels in den ersten Monaten 1999 im Gefolge der vorjährigen internationalen Finanzkrisen. Konjunkturstützend dürfte sich hingegen im ersten Halbjahr 1999 die sich deutlich belebende Inlandsnachfrage ausgewirkt haben. So hat die auf Grund der wieder stärker angestiegenen verfügbaren Einkommen zunehmende Kaufkraft der privaten Haushalte zu einer kräftigen Ausweitung der Konsumausgaben geführt.

Die Flaute scheint nun jedoch - zumindest nach den Einschätzungen des Wifo - größtenteils überwunden zu sein. So ergibt die Wifo-Konjunkturumfragen für das 2. Halbjahr 1999 eine tendenzielle Verbesserung der Industriekonjunktur. Das Wifo geht jedoch davon aus, dass sich die außenwirtschaftlichen Bedingungen erst im nächsten Jahr so weit stabilisieren, dass mit einem Exportvolumen im üblichen Tempo zu rechnen ist. Einhellig gehen beide Institute deshalb von einem zusätzlichen Wachstum von 0,4%-Pkten für das Jahr 2000 aus.

Stütze der derzeitigen Konjunktursituation ist der private Konsum. Die zunehmende Kaufkraft der privaten Haushalte erlaubt im laufenden Jahr eine kräftige Ausweitung der Konsumausgaben. Die Stagnation der Exporte wird durch diese rege Inlandsnachfrage ausgeglichen. Diese Entwicklung wird sich nächstens Jahr durch die Effekte der Steuerreform beschleunigt werden.

Inflationäre Tendenzen sind weiterhin nicht erkennbar. Die anhaltend niedrige Inflation (0,9% im Jahr 1998) und wird sich 1999 noch weiter auf 0,6% (Wifo) bzw. 0,7% (IHS) verringern. Die Gründe dafür sind vor allem sinkende Importpreise, mäßige Lohnentwicklung und stabile Lohnstückkosten. Für das nächste Jahr wird auf Grund des prognostizierten Anziehens der Rohwarenpreise der VPI in einer Größenordnung von 0,4 bis 0,5%-Pkte. leicht ansteigen.

Weitere positive Impulse, die die negativen außenpolitischen Effekte mildern, gehen von der Erholung der heimischen Tourismuswirtschaft aus. Nach einer ausgezeichneten Wintersaison zeigen nun auch die ersten Übernachtungszahlen für den Sommer 1999 zufrieden stellende Zuwächse. Nach vorläufigen Berechnungen stiegen die Tourismusumsätze in der Wintersaison 98/99 um 6% im Vergleich zum Vorjahr. Die Schwäche der Exportnachfrage 1999 und daraus resultierend eine Passivierung der Leistungsbilanz, wird durch steigende Reiseverkehrsüberschüsse teilweise kompensiert.

1.1.2. Unselbstständig Beschäftigte

Nach dem eher moderaten Beschäftigungswachstum im beginnenden Konjunkturaufschwung 1997 (+8.000) hat sich die Nachfrage nach Arbeitskräften spürbar ausgeweitet: Im Durchschnitt der 1. Jahreshälfte lag die Beschäftigung mit 3.069.000 um beachtliche 26.300 (oder +0,9%) über dem Vorjahreswert. Fasst man nur die „aktiv Beschäftigten“ ins Auge, so tritt die Beschäftigungsentwicklung im 1. Halbjahr noch eindrucksvoller zu Tage (von +34.000 im Jänner '99 hin zu +37.000 Ende Juni '99). Die Gesamtzunahme der Beschäftigung ist dabei das Resultat von - gegen den Hintergrund der Konjunkturverflachung - durchaus unterschiedlichen sektoralen Entwicklungen.

Tabelle 1: Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen - 1. Halbjahr 1999

Wirtschaftsbereich	Jahresdurch-	Veränd. z. Vorjahr	
Beschäftigungsstatus	schnittsbest.	absolut	in %
Primärsektor	24.316	+ 54	+ 0,2
Sekundärsektor 1)	901.991	- 6.762	- 0,7
<i>dar.: Sachgütererzeugung</i>	<i>607.680</i>	<i>- 3.048</i>	<i>- 0,5</i>
Tertiärsektor	2.068.751	+ 39.985	+ 2,0
Aktuell Beschäftigte	2.995.058	+ 33.277	+ 1,1
Insgesamt 2)	3.069.017	+ 26.256	+ 0,9
1) Einschließlich Energie- und Wasserversorgung 2) Einschl. Präsenzdienere u. KarenzurlaubsgeldbezieherInnen mit aufrehtem DV			

Quelle: BMAGS, eigene Grafik

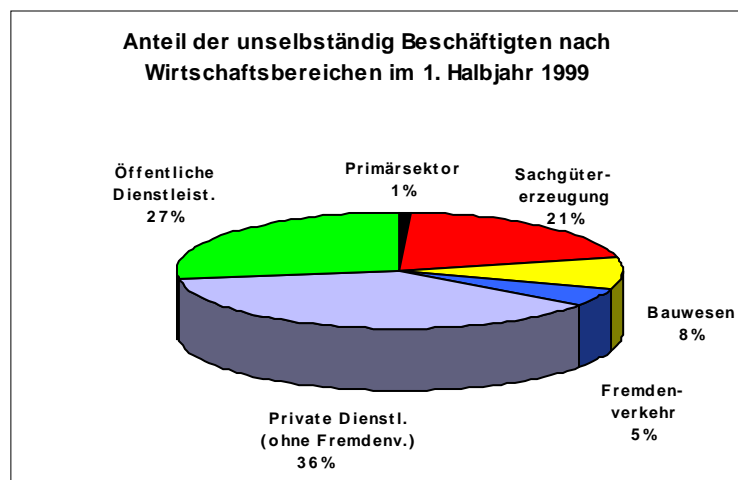
So ist zum einen in der **Sachgütererzeugung** eine leicht rückläufige Beschäftigung zu beobachten (insgesamt: -3.000). In Teilbereichen zeigt sich hier nämlich ein ähnliches Bild wie im Jahr zuvor: anhaltende Beschäftigungsverluste in der traditionellen Konsumgüterindustrie (Textilien und Bekleidung sowie abgeschwächt bei Nahrungsmittel/Getränke/Tabak, insgesamt: -3.300). Neben weiteren, großteils eher nur bescheidenen Rückgängen in (Teil-)Bereichen befindet sich allerdings vor allem eine Branche in der Sachgütererzeugung auf deutlich expansivem Kurs, nämlich der Kraftwagen/Fahrzeugbau: +3.300.

Zugleich ist im **Tertiärsektor** eine beschleunigte Beschäftigungsexpansion zu konstatieren: +40.000 auf 2.069.000 im Durchschnitt des 1. Halbjahres), sie gewann im Juni sogar weiter an Schwung (Ende Juni: +43.100 !). Ähnlich dem Vorjahr betraf die Zunahme in höherem Maße (zu annähernd zwei Drittel) die **privaten Dienstleistungen** (+25.300). Im Einzelnen lässt sich hier stichwortartig festhalten: Handel (+2.800, primär Großhandel) sowie Verkehr/Nachrichtenübermittlung (+2.400) gewinnen etwas an Boden; Erbringung unternehmensbezogener Dienstleistungen/EDV/Forschung/Entwicklung ist nach wie vor

markanter Spitzenreiter der Beschäftigungsexpansion (+14.800) (wie der Handel ein Bereich mit überdurchschnittlich hoher Teilzeitquote!); weit gehende Stagnation der Beschäftigung in den Bereichen Kredit-/Versicherungswesen (-100).

Stärker als im Vorjahr betrifft die Zunahme im 1. Halbjahr aber nicht nur die privaten, sondern ebenso die **öffentlichen Dienstleistungen** (i.w.S.) (+14.700). Neben dem Unterrichtswesen (+3.600) sowie einer stabilen Beschäftigungsausweitung im Gesundheitswesen (rund 5.300) expandiert nach wie vor der Bereich sonstiger öffentlicher Dienstleistungen recht kräftig (+6.000, darunter mit +3.400 primär Interessenvertretungen).

Grafik 1: Unselbstständig Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen



Quelle: BMAGS

Bedingt durch das überproportionale Beschäftigungswachstum im Bereich der hoch qualifizierten Dienstleistungsberufe ist insbesondere bei den Berufsgruppen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien eine zunehmende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften feststellbar. So betrug das prognostizierte Beschäftigungswachstum für 1995-2000 für die Gruppe der TechnikerInnen für Datenverarbeitung und sonstige TechnikerInnen 5,6% jährlich (WIFO/IHS 1998). Dieser Nachfrage, deren längerfristige Tendenz absehbar ist, steht ein quantitativ ungenügender Output des gegenwärtigen Ausbildungssystems an qualifizierten TechnikerInnen gegenüber.

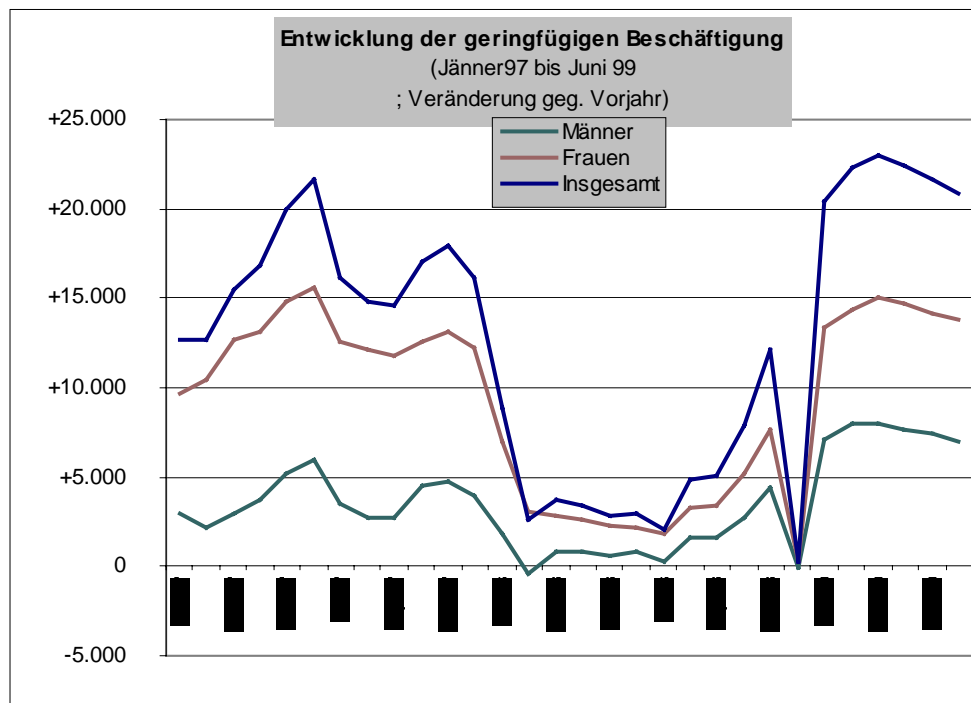
Die **Saisonbranchen** Bau- und Fremdenverkehr zeigen ein divergentes Bild: Im Bauwesen wurden die teils kräftigen Beschäftigungsrückgänge im 1. Halbjahr (-2.800) Ende Juni praktisch gestoppt (-270), im Tourismus ist die Flaute der letzten Jahre überwunden (+3.200): nach florierender Winter- nunmehr auch überaus günstige Sommersaison.

Der skizzierte sektorale Strukturwandel der Beschäftigung kommt - wie in der Vergangenheit - bei einer **geschlechtsspezifischen Betrachtung** deutlich zum Tragen, zumal der Beschäftigungsanstieg zum weitaus größeren Teil auf Frauen entfiel (+28.100 gegenüber +8.200 bei den Männern). Frauen partizipieren an der „Tertiärisierung des Beschäftigungssystems“ in erheblich höherem Maße als Männer: Rund 68% des Beschäftigungswachstums im Dienstleistungsbereich entfällt im 1. Halbjahr auf Frauen (+27.100). Während sich Männer und Frauen bei den Zunahmen in den privaten Dienstleistungen einigermaßen die Waage halten, dominiert bei den Öffentlichen Dienstleistungen die Frauenbeschäftigung (insbesondere im Unterrichtswesen, Gesundheitswesen u.a.): Mit rund

467.000 unselbstständig Beschäftigten Frauen entspricht dies 58% der Gesamtbeschäftigung in diesem Bereich und mit rund +13.000 annähernd 88% der Zunahme in den öffentlichen Dienstleistungen. Insgesamt kommt diese Entwicklung auch in dem 1998 zu beobachtenden - rückblickend betrachtet - merklichem Anstieg der Erwerbsquote von 61,5% auf 62,2% zum Ausdruck, bei - damit verknüpft - nach wie vor hoher Angebotskonkurrenz im beschäftigungsexpansiven Tertiärsektor.

Nachdem sich 1998 der Anstieg der in den „offiziellen“ Beschäftigtenzahlen ausgeklammerten **geringfügige Beschäftigung** 1998 markant verlangsamt hatte (Neuregelung im Sozialversicherungssystem), haben sich diese Beschäftigungsverhältnisse mit Jahresbeginn '99 geradezu sprunghaft ausgeweitet (+21.800 auf 188.200 im 1. Halbjahr, darunter 135.300 oder rund 72% Frauen).

Grafik 2: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung

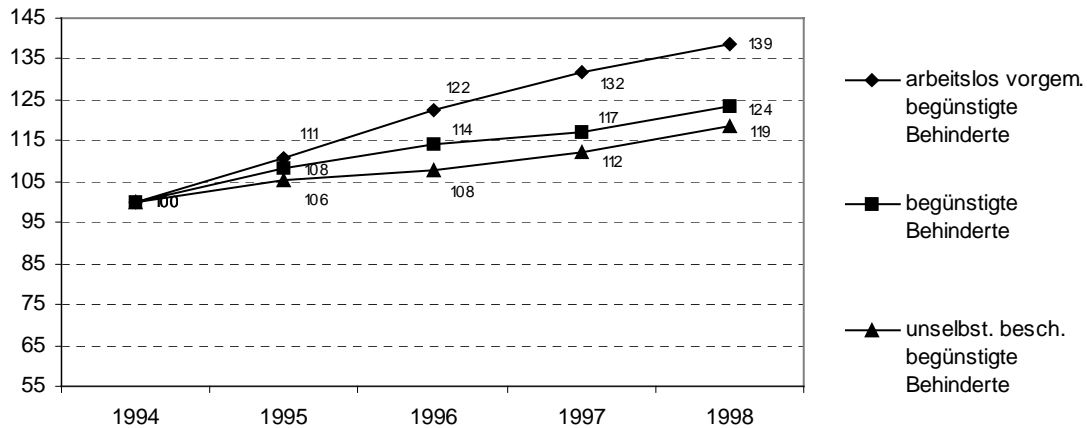


Quelle: BMAGS

Obwohl die Anzahl der unselbstständig beschäftigten begünstigten Behinderten in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen hat (von 1994 bis 1998 um +19%), kann die **Beschäftigungsentwicklung für behinderte Menschen** nicht als positiv bewertet werden, da im gleichen Zeitraum sowohl die Zahl der begünstigten Behinderten (+24%) als auch der arbeitslos vorgemerkten begünstigten Behinderten (+39%) überproportional gestiegen ist.

Zum Stichtag 1. Oktober 1998 lebten in Österreich 75.099 begünstigt behinderte Personen. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von knapp unter 1%. Davon waren 36% Frauen und 64% Männer. Zwei Drittel waren 40 Jahre und älter, lediglich 4% waren jünger als 25 Jahre. Von den 75.099 begünstigten Behinderten im Jahr 1998 (Stichtag 1. Oktober) waren 47.058 Personen (63%) unselbstständig erwerbstätig, etwa 4% waren selbstständig beschäftigt.

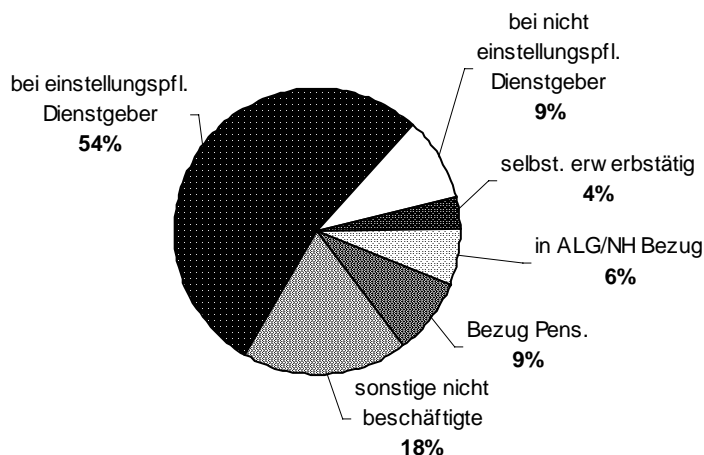
Grafik 3: Veränderung der Situation begünstigter Behinderter von 1994 bis 1998 (1994=100)



Quelle: AMS, BMAGS, eigene Berechnung

Die Hälfte der unselbstständig beschäftigten begünstigten Behinderten arbeitete 1998 in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung und der Sachgüterproduktion. Jeweils etwa 10% waren im Sektor Handel/Instandhaltung und im Bereich Geld-, Kredit-, Realitätenwesen und Wirtschaftsdienste tätig. Besonders geringe Anteile wiesen demgegenüber die Saisonbranchen Fremdenverkehr und Bauwesen auf.

Grafik 4: Begünstigte Behinderte nach Beschäftigung 1998



Quelle: BMAGS, Stichtag 1.10.1998

Obwohl die Anzahl der unselbstständig beschäftigten begünstigten Behinderten in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen hat, verlief die Beschäftigungsentwicklung für behinderte Menschen ungünstig, da auf Grund der allgemeinen Arbeitsmarktlage im gleichen Zeitraum sowohl die Zahl der begünstigten Behinderten als auch der arbeitslos vorgemerkten begünstigten Behinderten überproportional gestiegen ist. Allerdings kann bei den begünstigten Behinderten besonders von 1997 bis 1998 im Vergleich zu den arbeits-

losen Behinderten insgesamt ein leicht abgeflachter Anstieg des Arbeitslosenbestands festgestellt werden.

Etwa jede/r vierte Behinderte bzw. begünstigte Behinderte war vor einer erfolgreichen Vermittlung durch das AMS über ein halbes Jahr arbeitslos. Zwei Drittel der arbeitslos vorgemerkten Behinderten bzw. begünstigten Behinderten sind männlich, 60% der arbeitslosen Behinderten und 53% der arbeitslosen begünstigten Behinderten sind im Alter von 40 Jahren oder darüber und mehr als die Hälfte hat keine oder lediglich die Pflichtschule abgeschlossen. Über drei Viertel der arbeitslosen Behinderten waren körperbehindert. Besonders stark gestiegen ist in den letzten Jahren die Zahl der psychisch behinderten Frauen (1994 bis 1998: +89%).

Die Zahl der begünstigten Behinderten in Österreich erhöhte sich von 1994 bis 1998 um 21% auf ca. 75.100 Personen. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von etwa 1%. Etwas weniger als zwei Drittel der begünstigten Behinderten waren 1998 unselbstständig erwerbstätig, die Hälfte davon arbeitete in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung und der Sachgüterproduktion.

Praktisch seit Jahresbeginn '99 ist in allen neun Bundesländern eine Zunahme der Beschäftigung zu verzeichnen. Gegen Ende des Berichtszeitraumes, also Ende Juni, zeigen sich - z.T. im Kontrast zum Vorjahr - sehr kräftige Zuwächse in Wien (+8.300), Niederösterreich (+5.900), Oberösterreich (+5.600) und Tirol (+5.600). Relativ betrachtet expandiert die Beschäftigung in Tirol (+2,2%), Burgenland (+1,7%) und in Vorarlberg (+1,5%) am stärksten. Das Schlusslicht bildet ähnlich dem Vorjahr Salzburg (+0,1%, absolut: +220, also Stagnation). In Wien hat sich die Beschäftigungssituation erholt, mit +8.300 oder +1,1% expandiert sie (zumindest) im Bundesmittel.

1.1.3. Die Arbeitslosigkeit

Die sich mit Jahresbeginn '99 abzeichnende „**Trendwende**“ in Bezug auf die Arbeitslosigkeit wurde im Laufe des 1. Halbjahres zum Faktum: Nach einem zunächst eher bescheidenen Rückgang der Arbeitslosigkeit im 1. Quartal (-2.600), beschleunigte sich die Abnahme im 2. Quartal beträchtlich (-16.100 im Quartalsdurchschnitt, Ende Juni schließlich: -20.200). Sieht man von dem relativ unbedeutenden Primärsektor (Land- und Forstwirtschaft) ab, so hat der Rückgang alle übrigen Sektoren erfasst.

Wirtschaftssektoren

In den einzelnen Wirtschaftssektoren zeigten sich - z.T. im Kontrast zum Beschäftigungsverlauf - folgende Tendenzen: leicht sinkende Arbeitslosigkeit in der **Sachgütererzeugung** (-2.200), gegen Ende der 1. Jahreshälfte deutlich stärker werdende Abnahmen im **Dienstleistungsbereich** (Ende Juni: -13.000), divergente Entwicklung in den **Saisonbranchen** Bau (+156) und Fremdenverkehr (-1.300)¹

In den Branchen der **Sachgütererzeugung** ist die Arbeitslosigkeit im 1. Halbjahr beinahe durchgängig gesunken, allerdings größtenteils nur marginal. Lediglich im Metallbereich (-

¹ Allerdings: Ende Juni lagen die entsprechenden Werte bei -2.400 (Bau) bzw. -2.100 (Fremdenverkehr), was die tendenziell günstige Entwicklung in den beiden Branchen markiert.

500) sowie - trotz anhaltend ungünstiger Beschäftigungsentwicklung - in den Bereichen Nahrungsmittel und Textilien/Bekleidung waren nennenswerte Rückgänge zu verzeichnen.

Zugleich ist in den Branchen des **Tertiärsektors** praktisch durchwegs eine sinkende Arbeitslosigkeit zu konstatieren: Neben dem (z.T. durch statistische Erfassungsmodalitäten verzerrtem) Rückgang im Bereich Öffentliche Verwaltung/Landesverteidigung/Sozialversicherungsträger (-1.200) war die Arbeitslosigkeit in allen anderen Bereichen (zumeist leicht) rückläufig. Die merkliche Beschäftigungsausweitung im Handel korrespondiert mit einer Abnahme der Arbeitslosigkeit um 1.700 (größtenteils wieder Großhandel; vgl. 2.1), gefolgt vom Fremdenverkehr (wie erwähnt: -1.300). Auf diese drei Bereiche entfielen im 1. Halbjahr 1999 (per Saldo) knapp 64% des Rückganges der Arbeitslosigkeit im Tertiärsektor. Fest zu halten bleibt aber: In praktisch allen Dienstleistungsbranchen ist im 1. Halbjahr ein Rückgang der Arbeitslosigkeit zu konstatieren, der sich überdies im Laufe des Berichtszeitraumes über weite Strecken beschleunigt hat.

Tabelle 2: Status vor der Arbeitslosigkeit - 1. Halbjahr 1999

Status vor der Arbeitslosigkeit	Jahresdurch- schnittsbestand	Veränd. z. Vorjahr	
		absolut	relativ (%)
Primärsektor	4.617	+ 149	+ 3,3
Sekundärsektor 1)	97.326	- 2.177	- 2,2
<i>dar.: Sachgütererzeugung</i>	45.466	- 2.219	- 4,7
Tertiärsektor	135.105	- 6.646	- 4,7
aus Berufstätigkeit insges.	237.048	- 8674	- 3,5
Schulabgänger	1.771	- 620	- 25,9
Sonstige (z.B. Berufsrückkehrer)	5.264	- 74	- 1,4
insgesamt	244.084	- 9.369	- 3,7
1) Einschließlich Energie- und Wasserversorgung			

Quelle: BMAGS, eigene Grafik

Im Unterschied zu den Jahren '95 bis '97 ist bereits 1998 die Zahl der arbeitslos vorge-merkten „**Schulabgänger**“ leicht gesunken. Dieser Rückgang setzte sich im 1. Halbjahr verstärkt fort: -600 oder -26% auf knapp 1.800).

Branchenspezifische Quoten

Sieht man von eher unbedeutenden Bereichen ab (z.B. Fischerei/Fischzucht), so zeigen die branchenspezifische Arbeitslosenquoten (Registerbasis) ein im Kern ähnliches Bild wie im 1. Halbjahr '98. Nicht unerwartet fallen die Quoten im Berichtszeitraum in den Saisonbranchen mit Abstand am höchsten aus: Sie weisen durchwegs zweistellige Werte

auf, so der Fremdenverkehr mit 18,4%, das Bauwesen mit 16,8% sowie Land- und Forstwirtschaft mit 15,8%. Nach wie vor liegen die Quoten in weiten Teilen des Sekundärsektors stark über dem Durchschnitt (=7,4%), insbesondere bei Verlagswesen/Druckerei (10,8%), Textilien/Bekleidung (10,7%), sowie Papier/Pappe (9,2%). Diesen stehen Arbeitslosenquoten unter der 3%-Marke in den teils kündigungsgeschützten Bereichen des Dienstleistungssektors gegenüber, nämlich Energie- und Wasserversorgung (1,6%!), Unterrichtswesen (1,8%), Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherungsträger (1,9%) und im Kredit-/Versicherungswesen (2,6%). In Bezug auf die privaten Dienstleistungen sticht - sieht man vom Fremdenverkehr ab - die überdurchschnittlich hohe Quote im Handel von 8,5% ins Auge, was die problematische Situation in dieser Branche unterstreicht (hohe Teilzeitquote verknüpft mit hohem Arbeitskräfte turnover).

Mit wenigen Ausnahmen sind die Arbeitslosenquoten im Vorjahresvergleich gesunken. Am stärksten fiel dabei der Rückgang im Fremdenverkehr (-0,9%-Punkte), bei Realitäten/Forschung/EDV/unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie bei sonstigen öffentlichen Dienstleistungen aus (jeweils -0,7%-Punkte).

Berufsgruppen

Berufsspezifisch zeigt sich erwartungsgemäß ein der skizzierten Entwicklung z.T. korrespondierendes Bild: merklicher Rückgang in den **Produktionsberufen** (-3.500) und in den **Dienstleistungsberufen** (-4.300) sowie - etwas stärker ausgeprägt als bei der Branchenbetrachtung - Abnahme in den **Saisonberufen** (-1.500). Über beinahe alle Berufsgruppen hinweg zeigte sich im Verlauf des 1. Halbjahres ein beschleunigter Rückgang der Arbeitslosigkeit. Selbst in den „traditionellen Problemfeldern“, nämlich Handelsberufe und Reinigungsberufe waren gegen Ende des Halbjahres deutliche Rückgänge der Arbeitslosigkeit auszumachen. Dies trifft selbst für den problematischsten Bereich, den der Büroberufe zu (-1.100), ein Umstand, der zweifelsfrei auf die enorme Forcierung der Schulungsaktivitäten gerade auch in diesem Bereich verweist.

Arbeitslosigkeit nach Bildungsabschluss

3% der PflichtschulabgängerInnen nehmen keine weiterführende Ausbildung in Angriff. Von den 16-jährigen Jugendlichen befinden sich bereits 6%, bei den 17-jährigen Jugendlichen 12% nicht mehr in Ausbildung. In der Altersgruppe der 20- bis 24-jährigen erhöht sich der Anteil mit höchstem Pflichtschulabschluss schließlich auf 20% (NAP 1998, WIFO/IHS 1998). Von 1973 bis 1993 hat sich die Bildungsbeteiligung aller 15- bis 19-jährigen von ca. 55% auf über 80% erhöht.

Tabelle 3: Arbeitslosigkeit nach Bildungsabschluss

Höchste abgeschlossene Ausbildung Jahresdurchschnittsbestand 1998	
Keine abgeschlossene Schule	7.398
Pflichtschule	96.921
Lehre	91.448
(Lehre und) Meisterprüfung	2.582
Berufsbildende mittlere Schule	15.512
Berufsbildende höhere Schule	10.472
Allgemeinbildende höhere Schule	6.498
Akademie	971
Universität	5.599

Quelle: AMS: Arbeitsmarktdaten 1998

Geschlechtsspezifische Entwicklung

In deutlichem Kontrast zu '97 und '98 zeigte sich im 1. Halbjahr ein zunächst untypisches geschlechtsspezifisches Bild: die deutlich ungünstigere Entwicklung bei den Frauen in den letzten Jahren wurde egalisiert: Die Abnahme der Arbeitslosigkeit fällt bei Männern (-4.700) und Frauen (-4.700) gleichermaßen hoch aus. (erklärende Stichworte dazu: stärkere Partizipation von Frauen an Schulungsaktivitäten, (positiver) Niveaueffekt vor dem Hintergrund des erhöhten Zustroms in die Arbeitslosigkeit im 1. Halbjahr 1998 durch Verkürzung des Karenzgeldbezuges).

Arbeitsmarktsituation behinderter Menschen

Menschen mit Behinderungen und vor allem begünstigte behinderte Menschen sind von nachteiligen Entwicklungen am Arbeitsmarkt besonders betroffen. Behinderte Menschen sind daher in einem höheren Maße dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt und somit stärker von beruflicher und sozialer Isolation bedroht.

Die Anzahl der Menschen, die auf Grund einer Behinderung als **schwervermittelbar** gelten, ist in Österreich in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahresdurchschnitt 1998 waren 40.540 behinderte Menschen beim AMS als arbeitslos registriert, davon waren 36% Frauen. Insgesamt hat die Anzahl der arbeitslosen Behinderten gegenüber dem Jahr 1994 um 45% zugenommen, bei den Frauen sogar um 53%.

Tabelle 4: Gesamtarbeitslose, arbeitslose Behinderte und Behindertenanteile an den Gesamtarbeitslosen von 1994 bis 1998

	1994	1995	1996	1997	1998	Änderung 1994-1998
Beim AMS arbeitslos vorgemerkte Behinderte						
gesamt	28.012	30.068	34.055	37.471	40.540	+44,7%
Männer	18.347	19.512	21.907	23.923	25.749	+40,3%
Frauen	9.665	10.556	12.148	13.548	14.791	+53,0%
Beim AMS arbeitslos vorgemerkte begünstigte Behinderte						
gesamt	3.746	4.152	4.583	4.931	5.199	+38,8%
Männer	2.564	2.778	3.033	3.246	3.417	+33,3%
Frauen	1.182	1.373	1.550	1.685	1.782	+50,8%
Gesamtarbeitslose						
gesamt	214.941	215.716	230.507	233.348	237.794	+10,6%
Männer	120.567	120.004	128.025	128.580	129.429	+7,4%
Frauen	94.374	95.712	102.482	104.768	108.365	+14,8%
Anteil Behinderter an den Gesamtarbeitslosen						
gesamt	13,0%	13,9%	14,8%	16,1%	17,0%	+4,0
Männer	15,2%	16,3%	17,1%	18,6%	19,9%	+4,7
Frauen	10,2%	11,0%	11,9%	12,9%	13,6%	+3,4

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Der Anteil an den Gesamtarbeitslosen betrug im Jahr 1998 17% - d.h. jede/r sechste Arbeitslose war nach Einschätzung eines AMS-Betreuers bzw. einer AMS-Betreuerin auf Grund einer körperlichen, geistigen, psychischen oder Sinnesbehinderung schwervermittelbar. Bei den arbeitslosen Männern lag dieser Anteil 1998 bei etwa 20%, bei den Frauen bei 14%. Berücksichtigt man die nach Bundesländern uneinheitliche Erfassung von Schwervermittelbarkeit auf Grund einer Behinderung, die zu sehr unterschiedlichen bundesländerspezifischen Behindertenanteilen führt (1998 zwischen 13% und 21%), ist anzunehmen, dass bei weitem nicht alle tatsächlich arbeitslosen behinderten Menschen registriert sind und die Dunkelziffer der betroffenen Personen noch darüber liegt.

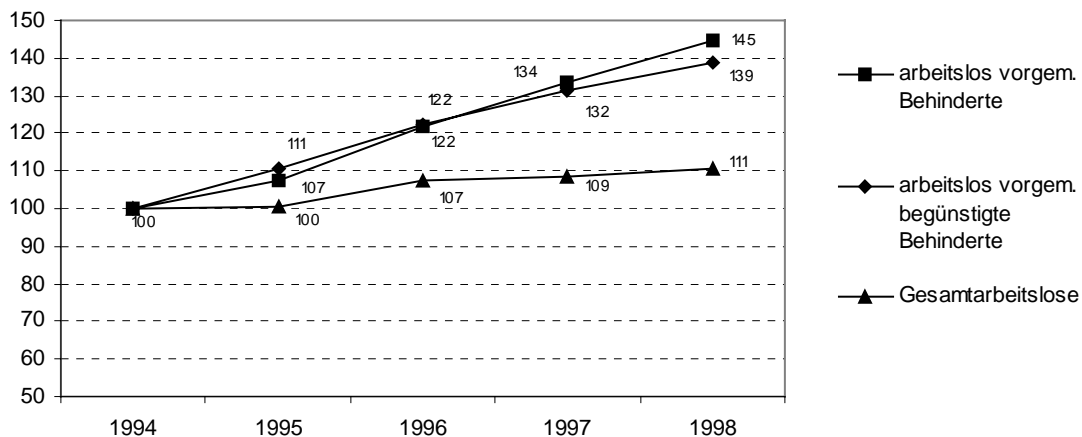
Weit über dem Durchschnittswert von 17% lag der Behindertenanteil in der Gruppe der über 40-jährigen Arbeitslosen (25%). Bei den arbeitslosen Männern waren etwa 26% auf Grund einer Behinderung schwervermittelbar, bei den Frauen 22%. Insgesamt war 1998 etwa ein Drittel der behinderten Arbeitslosen im Alter von 25 bis 39 Jahren, 60% waren 40 Jahre und älter. Der größte Teil der arbeitslos vorgemerkten Behinderten war körperlich beeinträchtigt (81%), 15% waren psychisch, 1% war sinnesbehindert. Der geringe Anteil an geistig beeinträchtigten Personen von etwa 3% ist unter anderem auf den Umstand zurückzuführen, dass diese Personengruppe zum Teil völlig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wurde und daher in der AMS-Statistik unter-repräsentiert ist. Besonders dramatisch war die Zunahme in der Gruppe der psychisch behinderten Frauen mit +89% im Zeitraum von 1994 bis 1998 (im Vergleich zu +33% bei den Männern).

Im Jahr 1998 zählten 13% (5.199 Personen) der arbeitslos vorgemerkten Behinderten zu den so genannten **begünstigten Behinderten**.

34% der arbeitslosen begünstigten Behinderten waren Frauen, 66% Männer. Etwas mehr als die Hälfte war im Alter von 40 Jahren oder darüber und 38% waren im Alter von 25 bis 39 Jahren. Die Verteilung nach Art der Behinderung bei den arbeitslosen begünstigten Behinderten unterscheidet sich von der bei den arbeitslosen Behinderten insgesamt: 77%

waren körperbehindert, 12% geistig behindert, 7% psychisch beeinträchtigt und 4% waren sinnesbehindert.

Grafik 5: Veränderung des Bestands an Gesamtarbeitslosen, arbeitslos vorge-merkten Behinderten und begünstigten Behinderten von 1994 bis 1998 (1994=100)



Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Die **Behindertenarbeitslosigkeit** entwickelte sich in den letzten Jahren auf Grund der allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen wesentlich ungünstiger als die Gesamtarbeitslosigkeit. Zwischen 1994 und 1998 war der Zuwachs bei den arbeitslosen Behinderten mehr als viermal so hoch (+44,7%), die Zahl der arbeitslosen begünstigten Behinderten hat um 38,8% zugenommen (Frauen: +50,8%; Männer: +33,3%).

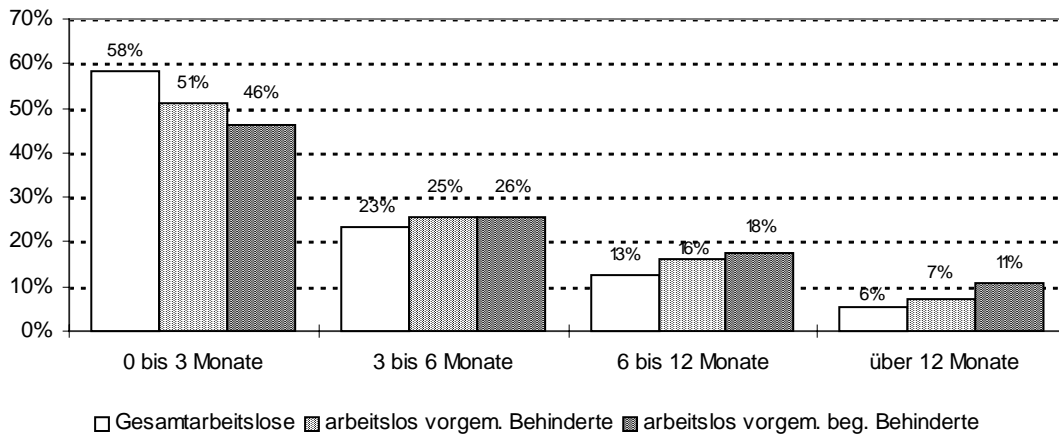
Wie Grafik 3 zeigt, war der Anstieg bei den arbeitslosen begünstigten Behinderten im letzten Jahr etwas weniger stark als bei den arbeitslosen Behinderten insgesamt.

Ohne die Ausweitung der im Rahmen der Implementierung des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Österreich von den Bundesämtern für Soziales und Behindertenwesen eingesetzten Mittel, die in erster Linie für längerfristige Maßnahmen aufgebracht wurden und deshalb in ihrer Wirksamkeit verzögert sind, wäre die Entwicklung der Arbeitslosigkeit der begünstigten Behinderten deutlich negativer ausgefallen.

Der Vergleich bezüglich der Arbeitsaufnahme von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen bzw. begünstigten Behinderten mit den Gesamtarbeitslosen zeigt, dass das Risiko, längere Zeit keinen Arbeitsplatz zu finden, für Behinderte wesentlich größer ist.

Wie die nachfolgende Grafik zeigt, verweilen arbeitslose Behinderte bzw. begünstigte Behinderte länger in Arbeitslosigkeit bevor sie vermittelt werden. Der Anteil der behinderten bzw. begünstigten behinderten Arbeitslosen, die 1998 innerhalb der ersten drei Monate vermittelt werden konnten, ist geringer als bei den Gesamtarbeitslosen. In den Kategorien mit einer Verweildauer von 3 Monaten und mehr kehren sich die Verhältnisse um.

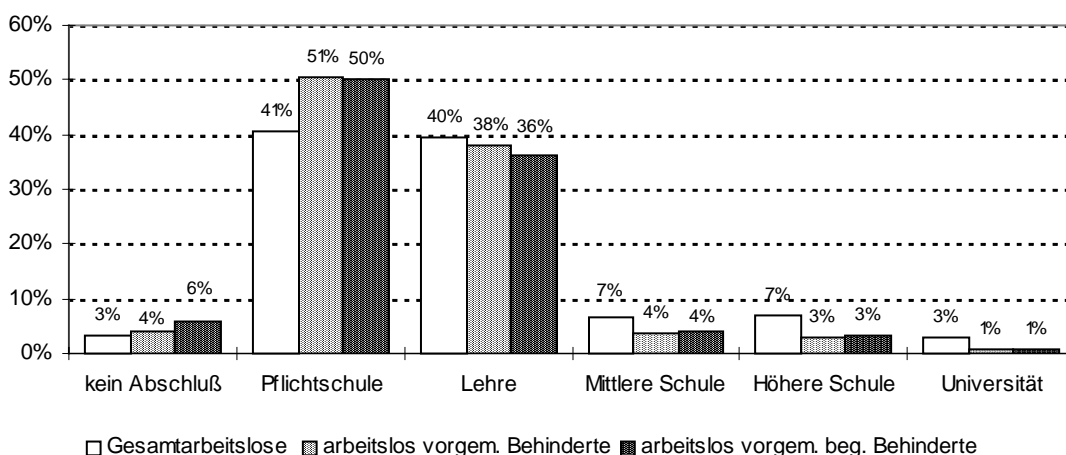
**Grafik 6: Verweildauer vor einem Abgang in Arbeit:
Gesamtarbeitslose Behinderte 1998**



Quelle: AMS, eigene Berechnungen

58% der erfolgreich vermittelten Gesamtarbeitslosen konnten 1998 innerhalb von 3 Monaten wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dagegen waren es bei den behinderten Arbeitslosen um 7 Prozentpunkte (51%) weniger und bei den begünstigten behinderten Arbeitslosen sogar um 12 Prozentpunkte weniger (46%). 23% aller Behinderten bzw. 29% der begünstigten Behinderten waren vor einer erfolgreichen Vermittlung durch das AMS bereits länger als ein halbes Jahr arbeitslos gemeldet, bei den Gesamtarbeitslosen waren es nur 19%.²

Grafik 7: Höchster Bildungsabschluss: Gesamtarbeitslose - Behinderte 1998



Quelle: AMS, eigene Berechnungen

² Dabei ist zu berücksichtigen, daß Personen, die **nicht** vermittelt werden konnten, in dieser Statistik nicht erfaßt werden.

Das formale Bildungsniveau der arbeitslosen Behinderten bzw. begünstigten Behinderten ist in Österreich insgesamt wesentlich niedriger als jenes der Gesamtarbeitslosen. 1998 hatten alle vorgemerkten Arbeitslosen zu 44% keine oder lediglich die Pflichtschule abgeschlossen, bei den arbeitslosen Menschen mit Behinderung betrug dieser Anteil 55% und bei den arbeitslosen begünstigten Behinderten 56%. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Personen mit niedriger Qualifikation häufiger Berufe ausüben, in denen die Gefahr eines Unfalls oder einer beruflich bedingten Krankheit deutlich höher ist als im Durchschnitt aller Berufsgruppen.

Bundesländer

Regionsspezifisch ist festzuhalten: Die Arbeitslosigkeit war im 1. Halbjahr in allen neun Bundesländern rückläufig. Die stärksten (Absolut-)Abnahmen waren in Wien (-2.200), Steiermark (-1.800) sowie in Niederösterreich (-1.600) zu verzeichnen, relativ betrachtet fielen hingegen die Rückgänge in den drei westlichen Bundesländern Vorarlberg (-8,3%), Salzburg (-6,0%) und Tirol (-5,0%) am höchsten aus (Österreichdurchschnitt: -3,7%). Klammert man die hohe Saisonarbeitslosigkeit im 1. Quartal aus der Betrachtung aus, so zeigt sich nach wie vor die vergleichsweise problematische Situation in Wien: Mit einer Arbeitslosenquote von 7,9% weist Wien den höchsten Wert auf, und liegt damit um immerhin 1,7%-Punkte über dem Bundesmittel.

Gruppenspezifische Trends in Stichworten

Ebenso wie bei der Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit verschleiert die Durchschnittsbetrachtung der Arbeitslosigkeit eine äußerst dynamische Entwicklung im 1. Halbjahr 1999. Während zu Jahresanfang in beinahe allen Gruppen noch ansteigende Tendenzen zu beobachten waren hat sich die Situation bis zur Jahresmitte deutlich zum Positiven gedreht.

Überdurchschnittlich stark hat im 1. Halbjahr mit einem Rückgang von 3.709 (-9,7%) die **Jugendarbeitslosigkeit** abgenommen. Die altersspezifische Arbeitslosenquote ist um 0,7 Prozentpunkte auf 6,3% zurückgegangen. Damit hat sich der bereits im Vorjahr beobachtbare Trend weiter verstärkt.

Etwas weniger problematisch stellt sich zudem der **Lehrstellenmarkt** dar. So ist der Durchschnittsbestand an Lehrstellensuchenden gegenüber dem Vorjahreswert um 671 (-21,6%) zurückgegangen. Allerdings war jedoch auch der Bestand der gemeldeten (sofort verfügbaren) Lehrstellen um 218 (-9,5%) rückläufig.

Die **Arbeitslosigkeit** von Personen über 50 Jahren hat im Durchschnitt des ersten Halbjahres 1999 noch um 2.750 (+5,4%) zugenommen. Der Anstieg ist jedoch zur Jahresmitte zum Stillstand gekommen. Dabei ist jedoch festzuhalten, dass nicht zuletzt aus demografischen Gründen die Arbeitslosigkeit der über 55-jährigen zu diesem Zeitpunkt noch weiter ansteigend war, während die der 50- bis 54-jährigen zurückging.

Die **Langzeitarbeitslosigkeit** (über 6 Monate vorgemerkt) war nicht zuletzt auf Grund der verstärkten arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen mit -3.475 bzw. -10,1% deutlich kräftiger rückläufig als die Gesamtarbeitslosigkeit.

Der Durchschnittsbestand an **Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkungen** hat im ersten Halbjahr beinahe stagniert. In Verbindung mit der rückläufigen Gesamtarbeitslosigkeit ist ihr prozentueller Anteil um 1,2 Prozentpunkte auf 32,6% noch etwas angestiegen.

Doch auch hier hat die Abnahme im Juni bereits 5.576 (-7,5%) betragen. Überdurchschnittlich stark war zu diesem Zeitpunkt mit -10,7% der Rückgang von Frauen mit Mobilitätseinschränkungen (Betreuungspflichten), unter dem Durchschnitt lag hingegen mit -3,2% die Abnahme von Arbeitslosen mit körperlichen Behinderungen.

Nach einer Stagnation im Jahr 1996 hat die **Teilzeitbeschäftigung** (1 - 35 Wochenstunden inkl. geringfügiger Beschäftigung) in den Folgejahren stark zugenommen. Der Anstieg der Gesamtbeschäftigung ist hauptsächlich auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Im Jahresdurchschnitt 1998 waren nach den Ergebnissen des Mikrozensus 395.400 Frauen und 62.200 Männer in Österreich teilzeitbeschäftigt. Die durchschnittliche Teilzeitquote aller unselbstständig Beschäftigten lag 1998 bei den Frauen bei 30,7 % und bei den Männern bei 3,4 %. Teilzeitbeschäftigung ist besonders stark auf einzelne Branchen und Berufe konzentriert. Mehr als die Hälfte der unselbstständig Teilzeitbeschäftigten waren 1997 im Handel, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Realitätenwesen tätig. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt im Handel 37 %, im Realitätenwesen 43 % und im Bereich sonstigen Dienstleistungen 29 %. Mehr als die Hälfte der Teilzeit arbeitenden Frauen waren als Hilfsarbeiterinnen und angelernte Arbeiterinnen bzw. als Angestellte mit Hilfs- und angelernten Tätigkeiten beschäftigt.

Eine besondere Gruppe unter den Teilzeitbeschäftigten sind die geringfügig Beschäftigten. 1997 gab es im Jahresdurchschnitt 165.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. 2/3 der gemeldeten geringfügig Beschäftigten (Frauenanteil 73 %) sind ArbeiterInnen, ein Drittel Angestellte. Die meisten geringfügig Beschäftigten gibt es im Handel, gefolgt von den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

Die höhere Teilzeitquote der Frauen erklärt zum Teil die hohen geschlechtsspezifischen **Einkommensunterschiede**. Frauen verdienen ca. um ein Drittel weniger als Männer. Unter Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigung gemessen am Medianeinkommen verdienen Männer um 45 % mehr als Frauen, werden die Teilzeitbeschäftigten weggerechnet, reduziert sich der Einkommensvorteil der Männer von 45 % auf 29,5 %.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind zum Teil auf ungleiche tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit sowie auf Unterschiede in der Struktur (verschiedene Verteilung von Männern und Frauen in der betrieblichen Hierarchie, unterschiedliche Schulbildung, etc.) zurückzuführen.

1.2. Die Arbeitsmarktprognose

1.2.1 Die Arbeitsmarktprognose für 1999

Nachdem die Eckdaten des Arbeitsmarktes bereits im Vorjahr, vor allem aber im 1. Halbjahr 1999 deutliche Aufwärtstendenzen zeigten, dürfte sich dieser Trend in der nächsten Zeit noch weiter fortsetzen. Insbesondere deuten die aktuellen Konjunkturindikatoren auf eine allmähliche Beschleunigung des wirtschaftlichen Wachstums in den kommenden Monaten hin.

Nach den Ergebnissen der internen BMAGS-Prognose wird in der Folge die jahresdurchschnittliche Zahl der unselbstständig Beschäftigten mit 3,11 Millionen um 34.000 bzw. 1,1% über dem Vorjahreswert liegen. Neben den vor allem durch die gute Inlandsnachfrage bedingten Zuwächsen im Dienstleistungsbereich und der gestiegenen Nachfrage im Fremdenverkehr in der ersten Jahreshälfte sollte im Gefolge der sich wieder etwas erholenden Exporttätigkeit auch der Produktionsbereich wieder günstigere Beschäftigtenzahlen aufweisen. Dennoch wird (per Saldo) der tertiäre Sektor auch weiterhin den überwiegenden Teil der Arbeitsplatzzuwächse tragen.

Veränderungen 1998/99 (interne Prognose)			
	Männer	Frauen	Insgesamt
Beschäftigung	+12.500	+21.770	+34.270
Arbeitslosigkeit	-7.390	-7.260	-14.650
Arbeitslosenquote	-0,4	-0,6	-0,5
Arbeitskräftepotential	+5.110	+14.510	+19.620

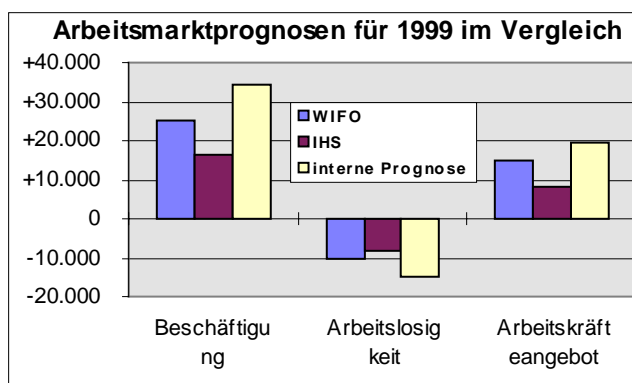
Gemäß dieser sektoralen Entwicklung werden im Durchschnitt 1999 Frauen überproportional vom der ansteigenden Nachfrage nach Arbeitskräften profitieren. So dürften mit knapp +22.000 beinahe zwei Drittel des jahresdurchschnittlichen Zuwachses an unselbstständig

Beschäftigten auf Frauen entfallen. Obwohl weiterhin ein großer Teil der zusätzlichen weiblichen Arbeitskräfte von außerhalb des Beschäftigungssystems zuströmt (per Saldo 14.500), wird dennoch - erstmals seit 1994 - auch der Durchschnittsbestand an arbeitslosen Frauen (um mehr als 7.000 bzw. -6,7%) rückläufig sein. Die Arbeitslosenquote der Frauen wird 1999, nach den Ergebnissen der internen Prognose, um 0,6 Prozentpunkte auf 6,9% zurückgehen. Obwohl im Vergleich der Bestand an unselbstständig Beschäftigten Männern mit +12.500 geringer ausfallen wird, dürfte jedoch auf Grund des deutlich geringeren Zuwachses des entsprechenden Arbeitskräfteangebots die Arbeitslosigkeit der Männer mit ca. -7.400 sogar noch etwas stärker rückläufig sein als jene der Frauen. Die geschlechtsspezifische Arbeitslosenquote wird in der Folge um 0,4 Prozentpunkte auf 6,5% zurückgehen.

Für die jahresdurchschnittliche Gesamtarbeitslosenquote ergibt sich im Gefolge dieser Entwicklungen ein Wert von 6,7% (-0,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr).

Ebenso wie die Verbesserung der grundsätzlichen Arbeitsmarktdaten anhalten dürfte, wird sich 1999 der seit 1997 beobachtbare Trend bezüglich des Arbeitskräfteanstiegs differenziert nach Staatsbürgerschaft tendenziell fortsetzen. So wird der überwiegende Teil des Beschäftigungsanstiegs (etwas mehr als +28.000) durch die Zunahme von Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft erfolgen. Darüber hinaus wird jedoch auch die jahresdurchschnittliche Zahl an ausländischen Beschäftigten um 6.000 zunehmen. Die Arbeitslosigkeit dieses Personenkreises sollte in der Folge um ca. 1.500 rückläufig sein.

In Summe wird also nach den Ergebnissen der internen BMAGS-Prognose der Problemdruck am Arbeitsmarkt 1999 spürbar geringer werden. Diese Ansicht wird auch durch die aktuellen Vorausschau des Wirtschaftsforschungsinstitutes und des Instituts für Höhere Studien vom Juni 1999 bestätigt. So rechnet das WIFO für 1999 mit einem Beschäftigungsanstieg von 25.000 und einem Rückgang der Arbeitslosigkeit um 10.000. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote wird gemäß dieser Prognose auf 6,8% zurückgehen. Noch vorsichtiger stellt sich mit einem Beschäftigungsplus von lediglich 16.400 und einem Rückgang der Arbeitslosigkeit von knapp 8.200 die Vorschau des IHS dar. Die Arbeitslosenquote 1999 wird gemäß den Annahmen dieses Institutes auf 6,9% zurückgehen.



1.2.2. Die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsmarktes 2000

Angesichts der sich verbessernden Konjunktur haben die Forschungsinstitute ihre Einschätzung bezüglich 2000 deutlich korrigiert. Das Österreichische Wirtschaftsforschungsinstitut rechnet für 2000 mit relativ guten Rahmenbedingungen für eine weitere Erholung des österreichischen Arbeitsmarktes. So erwartet das Institut einen Beschäftigungsanstieg von 24.000 (+0,8%) und einen Rückgang der Arbeitslosigkeit um weitere 6.200 (-2,7%). Die Arbeitslosenquote wird 2000 nach diesen Einschätzungen auf 6,6% zurückgehen.

Das Institut für Höhere Studien prognostiziert hingegen auch für das kommende Jahr lediglich ein moderates Beschäftigungsplus von knapp über 12.000. Da jedoch das IHS von einem bedeutend geringerem Anstieg des Arbeitskräfteangebotes ausgeht

Arbeitsmarktprognosen für 2000
WIFO, IHS vom Juni 1999

	WIFO	IHS
Arbeitskräftepotential	3.347.300	3.327.020
Veränderung zum Vorjahr: <i>absolut</i>	+ 17.800	+ 4.290
<i>relativ</i>	0,5%	0,1%
Unselbständig Beschäftigte	3.125.700	3.105.200
Veränderung zum Vorjahr: <i>absolut</i>	+ 24.000	+ 12.100
<i>relativ</i>	0,8%	0,4%
Vorgemerkte Arbeitslose	221.600	221.820
Veränderung zum Vorjahr: <i>absolut</i>	- 6.200	- 7.810
<i>relativ</i>	-2,7%	-3,4%
Arbeitslosenquote	6,6%	6,7%
<i>(in % des Arbeitskräftepotentials)</i>		
Veränd. z. Vorjahr (in %-Punkten)	- 0,2	- 0,2

(IHS: +4.290 gegenüber WIFO + 17.800) rechnet das Institut im Vergleich zum WIFO mit -7.800 sogar mit einem stärkeren Rückgang der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote wird laut dieser Prognose im Jahr 2000 auf 6,7% zurückgehen.

2. Strategie der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Österreich

2.1. Allgemeine Strategie

Eine aktive Beschäftigungspolitik zur Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit ist für die Österreichische Bundesregierung stets ein vorrangiges Anliegen gewesen. Die Kombination eines Bündels von Maßnahmen aus Wirtschafts- und Sozialpolitik („Policy mix“) und die Betonung des sozialen Dialogs von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sind Kennzeichen der österreichischen Beschäftigungspolitik, die bisher sehr erfolgreich gewesen sind und auch beibehalten werden sollen.

Österreich blickt auf eine bemerkenswerte Entwicklung von Wirtschaft, Beschäftigung und Gesellschaft zurück. Trotz mehrerer weltweiter Krisen in den 70er Jahren und Währungsturbulenzen in den 80er und 90er Jahren hat Österreich die in Folge notwendigen Anpassungen an geänderte Produktionsstrukturen, Marktverhältnisse und neue Beschäftigungsformen erfolgreich bewältigt.

Der österreichische Arbeitsmarkt besitzt eine beträchtliche Dynamik. Mehr als jedes dritte Dienstverhältnis wird im Laufe eines Jahres neu begründet. Auf der anderen Seite ist etwa jede/r vierte unselbständig Beschäftigte mindestens einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Eintritte in das und Abgänge aus dem Arbeitslosenregister sind rund drei mal so hoch wie der Jahresdurchschnittsbestand der Arbeitslosigkeit.

Die **Errichtung der WWU** brachte einen wirtschaftspolitischen Regimewechsel auf Makroebene: Neben der einheitlichen Geldpolitik bestehen weiterhin großteils im nationalen Kompetenzbereich verbleibende Bildungs-, Budget-, Steuer- und Strukturpolitiken. Dadurch kommt es zu einer Verstärkung der nationalen makro- und mikroökonomischen Interdependenzen, die möglicherweise zu negativen spill-over Effekten führen. Daraus folgt ein verstärkter Koordinationsbedarf.

Dabei geht die Bundesregierung davon aus, dass auf europäischer Ebene **geld- und währungspolitische Rahmenbedingungen** gegeben sind - wie ein niedriges (Real) Zinsniveau, eine pragmatische Geldpolitik, etc. -, die den Wachstumsprozeß vor allem dann unterstützen, wenn sich die Konjunkturaussichten eintrüben. Da die durchschnittlichen Inflationsraten gegenwärtig deutlich unter der von der EZB festgelegten Inflationsobergrenze liegen und zudem keine nennenswerten Inflationsgefahren gesehen werden, sollten alle Spielräume ausgenützt werden, um einer weiteren Verschlechterung der Wachstumsaussichten entgegenzuwirken. Insbesondere zwei Faktoren sollten es dem Europäischen System der Zentralbanken (ESZB) ermöglichen, „die allgemeine Wirtschaftspolitik der Gemeinschaft“ ohne Gefährdung der Preisstabilität zu begünstigen: Die Fiskalpolitiken der Mitgliedsländer werden im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspaktes auch in den nächsten Jahren eher restriktiv wirken. Darüber hinaus sollten die Maßnahmen im Rahmen der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien zu einer Reduktion der strukturellen Arbeitslosigkeit (gemessen etwa an der non-accelerating inflation rate of unemployment, kurz: NAIRU) in Europa beitragen.

Die Erfahrungen mit den Stabilitätskriterien haben gezeigt, dass klare Zielsetzungen in der Wirtschaftspolitik ein wesentlicher Erfolgsfaktor sein können. Um die prioritäre Bedeutung einer Verbesserung der Beschäftigungslage zu dokumentieren, sind auch für die Beschäftigungspolitik, wo möglich, quantifizierbare Zielsetzungen festzuschreiben.

Diese Zielsetzung kann nur durch eine **umfassende und koordinierte beschäftigungspolitische Gesamtstrategie** erreicht werden. Die Beschäftigungspolitik kann nur erfolgreich sein, wenn sie von allen relevanten Politikbereichen, insbesondere von den Sozialpartnern, den Ländern und Gemeinden, unterstützt wird. Dabei geht es auch um eine entsprechende organisatorische und finanzielle Beteiligung an der Beschäftigungsförderung durch alle öffentlichen Rechtsträger. Um auf regionale Besonderheiten eingehen zu können, werden territoriale Beschäftigungspakte angestrebt und sind zum Teil bereits vereinbart, mit denen auf regionaler Ebene in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Programme entwickelt und umgesetzt werden, um ein Höchstmaß an Effektivität in der Beschäftigungsschaffung zu erreichen.

Potential für zusätzliche Beschäftigung scheint vor allem im **Dienstleistungssektor** gegeben. Neue Berufe, die dem Wandel des Produktionsprozesses entsprechen, sollen, insbesondere im Bereich Technologie und Umweltschutz, forciert und nicht marktfähige Arbeit, etwa im Bereich der sozialen Dienstleistungen und Gesundheitsberufe, unterstützt werden, um so Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Damit soll auch das Beschäftigungspotential im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung gefördert und entsprechende innovative Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Die Schaffung von Anreizen für die **Entstehung neuer** und die Sicherung und **Expansion bestehender Unternehmen** stellt ebenfalls ein zentrales Element der österreichischen Strategie für mehr Beschäftigung dar. Vor allem in der Gründungsphase gilt es, administrative Hindernisse abzubauen und die Finanzierung zu erleichtern. Dem Ausbau der Infrastruktur im weitesten Sinne, d.h. aufgrund der modernen Anforderungen an einen Wirtschaftsstandort besonders auch in Form von Technologie-, Forschungs-, Innovations- und Umweltpolitik, kommt dabei zentrale Bedeutung zu. Nach wie vor werden auch öffentliche Investitionen im Bereich der klassischen Infrastruktur die Wettbewerbsfähigkeit der am Wirtschaftsstandort Österreich angesiedelten Unternehmen mitbestimmen. Gleiches gilt auch für die nachhaltige Erhaltung der Qualität des Lebensraumes. Die Bundesregierung sieht daher in der Investition in Umwelttechnologie und -schutz ebenfalls eine notwendige Ergänzung des beschäftigungspolitischen Konzepts.

Um der Arbeitsnachfrage neue Impulse zu geben, ist die **Entlastung des Faktors Arbeit** anzustreben. Der Regierungsvorschlag zur Steuerreform 2000 trägt diesem Ziel Rechnung und setzt eine Reihe von beschäftigungsfördernden Impulsen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist es, die Bemühungen zur Steuerharmonisierung im Bereich der Kapitalerträge und der Ressourcen auf europäischer Ebene zu verstärken.

Die bestehenden Ansätze zur besseren Verteilung des **Arbeitsvolumens** durch entsprechende Sozialpartnervereinbarungen sollten weiterentwickelt werden, wobei die Reduzierung der Saisonarbeitslosigkeit, insbesondere im Bereich Tourismus, ein wichtiges Teilziel darstellt.

Vereinbarungen der Sozialpartner sollten zum Abbau bestehender Mobilitätshindernisse durch Änderungen der gegenwärtigen Lohn- und Einkommensstrukturen (Lebenseinkommensverläufe) beitragen.

Das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko kann durch entsprechende **Qualifizierung** deutlich verringert werden. Eine permanente Optimierung des Bildungssystems ist daher ein wesentlicher Ansatzpunkt für eine nachhaltig positive Entwicklung am Arbeitsmarkt. Die Ver-

besserung der dualen Ausbildung stellt dabei ein besonderes Anliegen der Bundesregierung dar. Verstärkt muss aber auch lebensbegleitende Weiterbildung, vor allem der weniger gut ausgebildeten ArbeitnehmerInnen, berücksichtigt werden, wobei kooperative Ansätze zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen als beste Lösung angesehen werden.

Eine weitere **Erhöhung der Beschäftigungsquote**, die auch für die **Sicherung der sozialen Systeme** eine zentrale Voraussetzung darstellt, ist insbesondere durch verstärkte Einbeziehung von Frauen in den Erwerbsprozeß und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen möglich. Dazu sind Maßnahmen, wie WiedereinsteigerInnenprogramme, Ausbau der Kinderbetreuung und der Pakt für ältere ArbeitnehmerInnen erforderlich.

Die aktive Eingliederung arbeitsloser Personen in den Arbeitsmarkt stellt einen wesentlichen Bestandteil der globalen Beschäftigungsstrategie dar. In der arbeitsmarktpolitischen Umsetzung kann auf bewährte wie erfolgreiche Programme, Maßnahmen und Instrumente zurückgegriffen werden. In diesem Zusammenhang ist die österreichische arbeitsmarktpolitische Strategie daran ausgerichtet, vor dem Hintergrund einer weiteren **Um-schichtung der passiven Mittel** für Einkommensersatz die Aktivierung des einzelnen Rat- und Arbeitsuchenden weiter zu forcieren. Österreich blickt in diesem Zusammenhang auf eine erfolgreiche **Reform der Betreuung der Arbeitsuchenden**, die in den Mittelpunkt im Rahmen eines umfassenden Erstkontakts zur Klärung der aktuellen Beschäftigungsprobleme eine darauf aufbauende Vereinbarung zwischen dem/r Arbeitslosen und dem/r BetreuerIn im Arbeitsmarktservice stellt, in der die weiteren Schritte, die Rechte und Pflichten des/r Arbeitsuchenden wie des/r Mitarbeiters/in des Arbeitsmarktservice festgelegt werden, um einen neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu vermitteln. Mit zunehmender Schwierigkeit oder längerer Dauer der Einlösung dieser Vereinbarung, gerade auch für Langzeitarbeitslose und **Personen mit besonderen Beschäftigungsproblemen** erfolgt die Heranziehung der verschiedenen bewährten, hinsichtlich ihrer Effektivität und Effizienz zielgruppenadäquat ausgerichteten Instrumente der **aktiven Arbeitsmarktpolitik**, um den Beratungs- und Vermittlungsvorgang zur Wiedergewinnung einer produktiven Beschäftigung mit längerfristiger Berufsperspektive nachhaltig zu unterstützen.

Für die Schaffung von neuen und die Weiterentwicklung von bestehenden Instrumenten werden **innovative Modellprojekte** in den Bereichen neue Dienstleistungen, gemeinnütziger und kommunaler Arbeit etc. durchgeführt. Mittels Studien, begleitenden Evaluierungen und anderen wissenschaftlichen Erhebungen wird die Entwicklung und der Einsatz der Instrumente unterstützt.

Die Maßnahmen zur Sicherung eines hohen Beschäftigungsniveaus dürfen nicht durch die **AusländerInnenbeschäftigungspolitik** konterkariert werden. Bei der Zulassung von neuen Arbeitskräften aus Drittstaaten wird deshalb auch weiterhin auf die Verträglichkeit mit dem österreichischen Arbeitsmarkt Bedacht genommen werden, indem die derzeitige Praxis beibehalten wird. Dies muss auch in bezug auf die zukünftige Osterweiterung nicht nur für die Regelungen im Zusammenhang mit der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen, sondern auch für die Dienstleistungsfreiheit gelten.

Die Schwerpunktsetzung in den genannten Bereichen muss einige Faktoren besonders im Auge behalten: Zum einen muss als Voraussetzung für langfristig sichere Beschäftigung die **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit** der am Wirtschaftsstandort Österreich angesiedelten Unternehmen angestrebt werden. Zum anderen muss eine **Sozialpolitik** die Beschäftigungspolitik flankieren, die sowohl Arbeitgeber- als auch ArbeitnehmerInnen bei der Anpassung an neue Perspektiven in der Berufs- und Arbeitswelt unterstützt und vor existenzbedrohenden Verlusten als Resultat des Strukturwandels bewahrt. Beschäftigungs-

politik muss neben der Arbeitsmarktpolitik durch weitere Politikfelder ergänzt werden und einem sehr breiten Ansatz folgen. In Zukunft sollen Regierungsvorlagen und Verordnungsentwürfe hinsichtlich der Auswirkungen auf Beschäftigung, Wirtschaft und BürgerInnen dargestellt werden.

Die **Finanzierung** einer forcierten Beschäftigungspolitik benötigt neue Prioritätensetzung bei allen öffentlichen Ausgaben. Gleichzeitig muss auch der durch den Pakt für Stabilität und Wachstum gesetzte Rahmen berücksichtigt werden. In den meisten Fällen ist davon auszugehen, dass durch **Umschichtungen** in den einzelnen Sachbereichen - etwa von der Finanzierung der Arbeitslosenunterstützung zu aktivierenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen - die erforderlichen Mittel bereitgestellt werden können. Darüber hinaus wurde für Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit im Rahmen des **Jugendausbildungssicherungsgesetzes** durch das Bundesfinanzgesetz 1999 vorgesorgt, sowie zusätzliche Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik und **Kinderbetreuungseinrichtungen** zur Verfügung gestellt.

Die Europäische Investitionsbank wird weiterhin im Rahmen des Amsterdam Special Action Program (ASAP) u.a. zur Förderung von Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz, der städtischen Umwelt, der Bildung und im Gesundheitsbereich beitragen, Rückhaftungen ermöglichen und unter Einschaltung nationaler Spezialinstitute (z.B. die Finanzierungsgarantie-Gesellschaft) großvolumige Finanzierungen für Beschäftigungsmaßnahmen bereitstellen.

Von wirtschaftspolitischer Seite wird durch die Umsetzung der in diesem nationalen Aktionsplan vorgesehenen Maßnahmen diese vorteilhafte Entwicklung für den österreichischen Arbeitsmarkt noch zusätzlich unterstützt.

Die Maßnahmen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik (Arbeitsmarktservice)

Die Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik in Österreich - ausgehend vom Rahmen ihrer institutionellen, organisatorischen, instrumentellen und budgetären Gegebenheiten - sind umfassend zu sehen:

- In der Erhaltung bzw. **Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes**,
- in der möglichst raschen und effizienten **Hilfe für Unternehmen, Arbeitsplätze** mit neuen MitarbeiterInnen **zu besetzen**,
- in der Mithilfe bei der **Erschließung neuer Arbeits- oder Ausbildungsplätze** für die Arbeitskräfte,
- in der **Abwehr von drohender Arbeitslosigkeit** sowie
- in der **materiellen Existenzsicherung** durch finanzielle Leistungen bei Arbeitslosigkeit.

In der Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik wird davon ausgegangen, dass das Arbeitsmarktservice je nach regionaler bzw. lokaler Arbeitsmarktsituation jene Methoden und Instrumente wählt, die unter Gesichtspunkten der Effektivität und der **Effizienz des Mitteleinsatzes** den höchsten Beitrag zur Erreichung der Zielsetzungen leisten (dezentrale Entscheidung und Maßnahmenwahl). In der Integration der

genannten Personengruppen kommt dem Einsatz sorgfältig abgestimmter und in individuellen Betreuungsplänen verankerten Massnahmenpaketen wesentliche Bedeutung zu.

Dies erfordert u.a. auch die kontinuierliche Begleitung der Maßnahmenumsetzung durch **geeignete Operationalisierung** von kurz- und mittelfristigen Zielen, Controlling und Kontrolle, der Einrichtung einer laufenden Budgetbeobachtung sowie der begleitenden Bewertung der kurz- wie mittelfristigen Maßnahmenergebnisse (Monitoring, Evaluierung) zur laufenden Anpassung des zweckmäßigsten arbeitsmarktpolitischen Instrumentenmix.

Die **Qualifizierungsmaßnahmen** stellen im Bereich der Arbeitsmarktförderung nach wie vor die wichtigste Strategie zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen dar, wobei die in dieser Maßnahmengruppe gleichfalls verbuchten Maßnahmen der Berufsorientierung, der Berufsvorbereitung und der aktiven Arbeitsuche stark zulasten der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen forciert werden.

Beschäftigungsmaßnahmen (Beschäftigungsbeihilfen und Beschäftigungsprojekte) haben weiter an Bedeutung gewonnen, wobei insbesondere die Eingliederungsbeihilfen an Betriebe – nicht zuletzt durch die Einführung der Besonderen Eingliederungsbeihilfe – ausgeweitet wurden.

Unterstützungsmaßnahmen für Personen (arbeitsmarktbezogene Beratung im Vor- oder Umfeld der Arbeitsvermittlung des AMS, z. B. bei Verschuldung; Unternehmensgründungsprogramm; Förderung der Kinderbetreuung) und **Unterstützungsmaßnahmen für MaßnahmenträgerInnen** (Beratung arbeitsmarktpolitischer MaßnahmenträgerInnen; Qualifizierungsberatung für Betriebe im Rahmen des ESF) stellen eine wichtige Ergänzung des Dienstleistungsangebotes dar.

Das primäre Ziel der **Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit** für Frauen und Männer ist die Verbesserung des Zuganges von (benachteiligten) Frauen zum Arbeitsmarkt (insbesondere Wiedereinsteigerinnen). Maßnahmen der Qualifizierung und der Kinderbetreuung weisen daher im AMS eine hohe Priorität auf. Maßnahmen zum Abbau der horizontalen Segregation (Umkehr des Trends zur Über-/Unterrepräsentation in traditionellen/nichttraditionellen Berufen) sowie Maßnahmen zur Beseitigung der vertikalen Segregation (innerbetriebliche Laufbahnverbesserung) werden im AMS nur in Verbindung mit beruflicher Eingliederung und vorangehender Qualifizierung realisiert.

Die Instrumente, die in der österreichischen Arbeitsmarktförderung eingesetzt werden, lassen sich in die nachstehenden Kategorien unterteilen:

Beihilfen an Personen:

- Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität: Deckung des Lebensunterhaltes, Beihilfe zu den Kurskosten und/oder Kursnebenkosten
- Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität: Entfernungs-, Vorstellung- und Kinderbetreuungsbeihilfe

Beihilfe an DienstgeberInnen für bestimmte Personen

- Betriebliche und Gemeinnützige Eingliederungsbeihilfe
- Besondere Eingliederungsbeihilfe
- Lehrstellenförderung

Beihilfen an Einrichtungen

- Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
- Sozialökonomische Projekte
- Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
- Kinderbetreuungseinrichtungen

Sonstige Förderungen:

- Unternehmens-Gründungsprogramm
- Beihilfe zur MitarbeiterInnen-Qualifizierung
- Kurzarbeitsbeihilfe
- Arbeitsstiftungen und stiftungsähnliche Maßnahmen

Förderung 1998 in Mio. ATS

Förderungsmaßnahmen gegliedert nach Förderungs- instrumenten

	Ausgaben 1998	Bewilligungen 1998
regionale Mobilität/ Arbeitsaufnahme	152	141
Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes	1.083	1.005
berufliche Mobilität	184	164
ESF-MitarbeiterInnen-qualifizierung	488	260
Schulungsträger	1.263	1.307
Gemeinschaftsinitiativen	200	310
Besondere Eingliederungsbeihilfe	475	307
Eingliederungsbeihilfe	449	269
Beschäftigungsträger	836	784
spezifische Maßnahmen für Jugendliche	948	900
spezifische Maßnahmen für Behinderte	450	410
spezifische Maßnahmen für AusländerInnen	34	15
investive Förderung	120	156
Unterstützungsstrukturen/ Werkverträge	398	407
GESAMT	7.080	6.584

2.2. Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung

2.2.1. Der NAP 1998: Erste Erfahrungen und Akzente

Der Österreichische Nationale Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) ist erstmals im April 1998 beschlossen worden. Nach einem Jahr Geltung des Nationalen Aktionsplans kann eine Zwischenbilanz über erste Erfahrungen mit dem NAP gezogen werden. Dabei zeigt sich deutlich, dass eine neue Ära in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit begonnen hat. Diese Feststellung wird durch folgende Fakten untermauert:

- Im ersten Jahr der Geltung des NAP konnte die Zahl der **unselbstständig Beschäftigten um 30.000** (1% des gesamten Arbeitskräftepotentials) **gesteigert** werden.
- Die **finanziellen Mittel**, die Österreich für **aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik** ausgibt, wurden im ersten Budgetjahr, um **36% erhöht** (von 8,2 auf 11,1 Mrd. Schilling).
- Durch das **Jugendbeschäftigungsprogramm** ist es gelungen, jedem/r SchulabgängerIn ein konkretes Angebot auf Ausbildung oder Arbeit zu machen
- Im Sommer 1998 und im Jänner 1999 sind **Anpassungen der arbeitsmarktpolitischen Programme gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice** erfolgt,
- Eine Fülle **beschäftigungsfördernder Gesetze und sonstiger Rechtsnormen** wurde beschlossen und umgesetzt (Reform der Behindertenbeschäftigung, gründungsfreundliche neue Gewerbeordnung, neue Schulvorschriften,...) Die Bundesregierung hat festgelegt, dass die gesamte neue Gesetzgebung einer Beschäftigungs-Verträglichkeitsprüfung unterworfen werden muss.
- Es wurden mit den meisten Bundesländern **territoriale Beschäftigungspakte** abgeschlossen oder zumindest weitgehend vorbereitet
- Schließlich soll nicht unerwähnt bleiben, dass all diese Ergebnisse des NAP trotz der Auswirkungen der **Budgetkonsolidierung** im Jahr 1996 erzielt wurden.

Anpassung des NAP an die Leitlinien 1999 - neue Akzente

Beschäftigungsförderung mit internationaler, europäischer Abstimmung von grundsätzlichen Zielen und Maßnahmen ist Kennzeichen der Leitlinien. **Bessere Vermittelbarkeit** und Qualifikation für ArbeitnehmerInnen (Säule 1), Förderung des **Unternehmertums** (Säule 2), Erhöhung der **Anpassungsfähigkeit** der Unternehmen und ihrer Beschäftigten an die sich ändernden wirtschaftlichen Bedingungen (Säule 3) und **Chancengleichheit** am Arbeitsmarkt (Säule 4) sind die tragenden Elemente der Leitlinien. Dazu betonte Österreich im NAP 1998 den Zusammenhang zwischen Wirtschaftspolitik und Beschäftigung und nannte neben einer entsprechenden Wachstumspolitik besonders die Technologie- und Exportförderung, Infrastrukturinvestitionen, Betriebsansiedlungen und die Bekämpfung der Schattenwirtschaft als wichtige Elemente einer aktiven Beschäftigungspolitik.

Wesentliche Neuerungen der Leitlinien, die in der österreichischen Präsidentschaft erreicht werden konnten, sind das Prinzip des **Gender Mainstreaming**, sowie Anpassungen in den Bereichen **lebensbegleitendes Lernen** (LL 6), **ältere ArbeitnehmerInnen** (LL 4), **Informationsgesellschaft**, neue Medien und Umweltsektor (LL 13).

Für den Bildungs- und Berufsbildungsbereich ist festzuhalten, dass die bildungspolitischen Zielsetzungen und Maßnahmen des NAP 1998 ihre Gültigkeit behalten und unter Berücksichtigung der Ergebnisse zum NAP 1998 weiter ausgebaut werden.

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Wien wurde die so genannte „**Wiener Strategie**“ festgeschrieben. Sie begreift makroökonomische Komponenten als unverzichtbaren Bestandteil einer erfolgreichen Beschäftigungsstrategie und bezieht sich dabei auf Aspekte der wirtschaftspolitischen Koordinierung in gleicher Weise wie auf die Steuerpolitik, das internationale Finanzgefüge, die Geldpolitik und Infrastrukturinvestitionen. Sie betont den Grundsatz, dass alle Akteure und Akteurinnen, unter Einbeziehung der Sozialpartner und der Europäischen Zentralbank eine koordinierte Politik betreiben sollen. Bis zum Europäischen Rat von Köln wird ein umfassender europäischer Beschäftigungspakt fertig gestellt werden.

Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung 1999

Im Zentrum des **neuen Nationalen Aktionsplan** für Beschäftigung steht die Anpassung des NAP an die neuen Elemente der Leitlinien 1999 und die Verstärkung der Anstrengungen, bei den Arbeitslosenzahlen eine nachhaltige Trendwende, also eine Reduktion der Arbeitslosigkeit, zu erreichen. Schwerpunkte dabei sind der **Pakt für ältere ArbeitnehmerInnen**, die Schaffung von Arbeitsplätzen im **Dienstleistungsbereich** („New Start“) und in den **territorialen Beschäftigungspakten**, Steuererleichterungen und „One-Stop-Shop“ für Anlageverfahren, die Reduzierung der Saisonarbeitslosigkeit, die Anhebung der **Forschungs- und Entwicklungsquote auf 2,5%** bis 2005, die Neuauflage des **Jugendbeschäftigungsprogramms**, die steuerliche Förderungen der Jugendbeschäftigung sowie der Ausbildung Beschäftigter, Aktivierungsprogramme während der Arbeitslosigkeit („Job coaching“) und die Förderung der **Frauenbeschäftigung**,

Gesamtstrategie - Ausgangslage:

Die **Arbeitsmarktlage in Österreich** stellt sich im internationalen Vergleich (EUROSTAT) mit einer Arbeitslosenquote von 4,7% sehr gut dar. Das gilt ebenso für die Jugendarbeitslosenquote (1998 6,6%¹) und den Anteil der Langzeitarbeitslosen (28,7% 1997). Umgekehrt wies Österreich gemessen in Vollzeitäquivalenten 1997 nach Dänemark die zweithöchste Beschäftigungsquote aller EU-Staaten auf. Einzig bei Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen liegt Österreich nach wie vor unter dem EU-Durchschnitt. Die Bundesregierung verfolgt mit dem nationalen Aktionsplan das Ziel

- neue, zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten zu schaffen;
- das Niveau der Arbeitslosigkeit zu verringern;
- zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beizutragen;
- das bewährte Ausbildungs- und Beschäftigungssystem im Interesse dynamischer Strukturanpassung flexibel, innovativ und durchlässig zu gestalten;
- eine neue Kultur der Selbstständigkeit zu fördern;
- und das innovative Beschäftigungspotential im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern und zu erschließen.

Insgesamt erscheint es auch nach Ansicht der WirtschaftsexpertInnen nicht unrealistisch, dass durch die angesprochene Konstellation von konjunktureller Erholung und intensi-

vierter Politikintervention bis 2002 die **Beschäftigung** um etwa **100.000** zunehmen wird und sich die **Arbeitslosenquote** auf einen Wert von nahe **3,5%**¹ reduzieren dürfte.

Säule I: Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit

Einleitung zu den Leitlinien 1 bis 3:

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik verfügt über erprobte und bewährte Instrumente zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. Die Ziele des NAP sind deshalb in das Ziel- und Kennzahlensystem des AMS voll integriert.

Ergänzend und abgezielt auf spezielle Problemlagen am Arbeitsmarkt initiierte die Bundesregierung 1998 mit dem NAP das Sechspunkte-Programm „**Innovative Arbeitsmarktpolitik**“, dessen Maßnahmen weitergeführt werden. **Jugendmaßnahmen** wurde dabei besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Mit dem Bundessonderprogramm '99 wurde in Kombination mit der Aktion **ComeBack '99** ein neuer Maßnahmen-Schwerpunkt gegen Langzeitarbeitslosigkeit gesetzt. Frühzeitige intensive Beratung und Unterstützung bei der Jobsuche („**Job-Coaching**“) sollen die Verweildauer in Arbeitslosigkeit verkürzen. Die erforderlichen zusätzlichen Mittel für diese Initiativen wurden von der Bundesregierung bereitgestellt.

LL 1 - Neustart für Jugendliche

Neben **bildungspolitischen Maßnahmen**, die auf eine bestmögliche Ausbildung und damit eine Vermeidung von **Jugendarbeitslosigkeit** ausgerichtet sind (siehe LL 5 bis 8), setzt Österreich auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit verhindern sollen.

Zentraler Verfahrensbestandteil und Ausgangsbasis für arbeitsmarktpolitische Interventionen ist der **individuelle Betreuungsplan**. Die wesentlichen Inhalte des Betreuungsplanes sind: Aufgabenstellung und Zielsetzung der Betreuung festzulegen (Arbeitsaufnahme bzw. Wiederherstellung der Vermittlungsfähigkeit); konkrete Problemstellungen und Hindernisse zu definieren (z.B. das Problem der Kinderbetreuung bei Wiedereinsteigerinnen); sowie Problemlösungsversuche, Aktivitäten und Maßnahmen einzuleiten.

Priorität hat die Förderung der **Lehrausbildung** von Jugendlichen. Für Jugendliche, die länger als 6 Monate arbeitslos sind und die keine Lehrausbildung anstreben oder schaffen, können Beschäftigungsmaßnahmen vorgesehen werden (z.B. Eingliederungsbeihilfen). Mittels geschlechtsspezifischer Zielquote werden Mädchen und Frauen bei sämtlichen Programmen besonders berücksichtigt. Neben speziellen Schwerpunktsetzungen werden die unter LL 2 angeführten Maßnahmen, je nach Problemlage, auch den arbeitslosen Jugendlichen angeboten.

Geplante Maßnahmen:

Einsatz des **gesamten arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums**; Maßnahmen-schwerpunkte sind das Auffangnetz und das Job-Coaching

LL 2 - Neustart für langzeitarbeitslose Erwachsene

Der in Leitlinie 1 beschriebene **individuelle Betreuungsplan** stellt auch für die LL 2 den zentralen Verfahrensbestandteil und die Ausgangsbasis der Betreuung dar. Somit ist sichergestellt, dass jede/r Erwachsene bevor sie/er 12 Monate arbeitslos ist, jedenfalls ein Betreuungsangebot erhält.

Das oberste Ziel ist, dass der/die Arbeitslose eine **reguläre Beschäftigung** findet. Ist dies nicht möglich, werden je nach Problemlage die unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumente eingesetzt. Ausgehend von den individuellen Problemlagen bzw. Vermittlungshemmnissen der vorgemerkten Arbeitslosen und den jeweiligen Maßnahmenzielen wird vom Arbeitsmarktservice ein regional abgestimmter **Maßnahmen-Mix** realisiert. Die vereinbarten Maßnahmen werden im individuellen Betreuungsplan verbindlich festgehalten.

Geplante Maßnahmen:

Interventionen für Langzeitarbeitslose, Frauen, WiedereinsteigerInnen, Ältere und Behinderte entsprechend der jeweiligen Problemlage; Job-Coaching für Kurzeitarbeitslose sowie Maßnahmen zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit und vom Strukturwandel Betroffene; Neue Akzente werden 1999 vom **Bundessonderprogramm 1999** des AMS (Job Coaching, EDV-Trainingssschwerpunkt) und dem **Pakt für ältere ArbeitnehmerInnen** gesetzt.

LL 3 - Erhöhung der Personenanzahl in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Die Mittelaufwendung für aktive Arbeitsmarktpolitik war in Österreich im internationalen Vergleich bislang unterdurchschnittlich. Seit 1997 konnte aber sowohl in budgetärer Hinsicht, als auch bezüglich der TeilnehmerInnenquote in aktiven Maßnahmen eine beträchtliche Ausweitung erreicht werden.

Geplante Maßnahmen:

Die Zielsetzung soll mit gängigen, aber auch mit innovativen, aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien sowie Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Lehrlingsmaßnahmen sowie unterstützende Maßnahmen (z.B. Kinderbetreuungsbeihilfe). Entsprechend der Problemlage werden diese auch in **kombinierten oder integrierten Maßnahmenbündel** eingesetzt.

LL 4 - Überprüfung der Anreizwirkungen der Steuer- und Leistungssysteme

Im System der Arbeitslosenversicherung wurden in den letzten Jahren zudem Anpassungen vorgenommen, die die **Anreize zur Arbeitsaufnahme** erhöhen und Arbeitslosigkeits- oder Armutsfallen vermeiden helfen. Auch für die Sozialhilfe gilt, dass deren Bezugsbedingungen und Leistungshöhe kaum negative Anreizwirkungen in Richtung Arbeitsaufnahme erkennen lassen.

Geplante Maßnahmen:

Reform der Arbeitslosenversicherung (AIV): „gleitender“ Ausstieg aus der AIV (geringer Verdienst bringt nicht kompletten Verlust des Arbeitslosengeldes/der Notstandshilfe);

Maßnahmen zur **Förderung der Beschäftigung Älterer** (Anpassung des Bonus-Malus-Systems, der Gleitpension, des Kündigungsrechts sowie des Frühwarnsystems).

LL 5 - Sozialpartnervereinbarungen für Ausbildung, Berufserfahrung, Praktika, Verbesserung der Vermittelbarkeit

Das Qualifikationsniveau der Fachkräfte ist in Österreich überdurchschnittlich hoch. Dies ist vor allem das Ergebnis der beruflichen Bildung. Viele der in den Leitlinien vorgeschlagenen Maßnahmen werden in Österreich bereits unter **Einbindung der Sozialpartner** praktiziert.

Geplante Maßnahmen:

AMS-Maßnahmen in selbstständigen Ausbildungseinrichtungen, neue Lehrberufe (LL 8), Berufsreifeprüfung (LL 8), Vorlehre als besondere Ausbildungsform (LL 8), Nachholen des Hauptschulabschlusses (LL 6), Berufsvorbereitung für Jugendliche (LL 1-3), Auffangnetze für Jugendliche (LL 8), Ausbau der Weiterbildungsinstitute der Sozialpartner

LL 6 - Lebensbegleitende Weiterbildung

Berufsbezogene Qualifikationen werden immer rascher obsolet. Daher sind lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung sowohl für die persönliche Entwicklung als auch für die weitere Entwicklung der Volkswirtschaft unabdingbar. Alle Maßnahmen sollten dabei in enger **Kooperation** zwischen Schulen, Universitäten, Weiterbildungseinrichtungen einerseits und ArbeitnehmerInnen und Unternehmen andererseits entwickelt und umgesetzt werden.

In der Regel werden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in erster Linie von höher- und besserqualifizierten ArbeitnehmerInnen genutzt. Es sollen daher **Beratungsangebote** und **Anreizsysteme** für Betriebe geschaffen werden, um Bildungsmaßnahmen allen Beschäftigtengruppen gleichermaßen zugänglich zu machen und damit auch Arbeitsplätze zu sichern.

Geplante Maßnahmen:

Schwerpunkte der Maßnahmen sind die Erleichterung der Inanspruchnahme der **Bildungskarenz**, der Ausbau des **Telelernens**, die Förderung der **Chancengleichheit**, Ausbau von Fernstudien, Modularisierung von Bildungslehrgängen, die Entwicklung und Einrichtung von Lehrgängen zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses, gezielte ArbeitnehmerInnen-Förderungsprogramme sowie Maßnahmen für **arbeitsmarktpolitische Zielgruppen** im Rahmen des ESF.

LL 7 - Verbesserung der Qualität der Schulen

Unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten ist der friktionslose Übergang vom (Aus)Bildungs- zum Beschäftigungssystem ein zentraler Ansatzpunkt für die Beurteilung des gegenwärtigen Schulsystems. Die Pflichtschulausbildung soll dabei ein ausreichendes Niveau erreichen, um die Grundlagen, sowohl kognitiv als auch im Bereich der **Schlüsselqualifikationen**, für das lebensbegleitende Lernen zu legen und zwischen Schulbildung und Erwerbsleben zu vermitteln.

Ziel ist die bestmögliche zukunftsorientierte Ausbildung anzubieten, die möglichst allen Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben ermöglicht. Bei den direkten AbgängerInnen

der Pflichtschule sollte die weitere Bildungsbeteiligung möglichst nahe an die 100% herangeführt werden.

Geplante Maßnahmen:

Einführung von Qualitätsmanagement in den Schulen; bedarfsorientierter Ausbau des Fachhochschulsektors, Fachhochschulen für Berufstätige, Neugestaltung aller Studien nach UniSTG, Auf- und Ausbau der Vermittlungsstellen für AbsolventInnen an den Universitäten, Maßnahmen speziell für Frauen

Kontinuierlich laufende Maßnahmen des NAP 1998:

Prüfung pädagogisch-didaktischer Maßnahmen und entsprechend adaptierter Formen der Lernorganisation mit dem Ziel der Erhöhung der Verbleibsquote im BMHS-Bereich (einschließlich Frühwarnsystem), Angebot von Ausbildungsschwerpunkten, die zu einer berufsbezogenen Spezialisierung führen und/oder regionale Aspekte bzw. Arbeitsmarkterfordernisse besonders berücksichtigen.

LL 8 - Anpassungsfähigkeit der Jugendlichen

Das österreichische Ausbildungssystem bietet zurzeit für einen großen Teil der Jugendlichen einen unmittelbaren Übergang zwischen Ausbildung und Beschäftigung im Rahmen des **dualen Systems**. Aber auch die **berufsbildenden Schulen** decken weitere 40,4% eines Jahrganges ab. Für Frauen stellt sich die Situation kritischer dar: Rund 40% der Absolventinnen von berufsbildenden mittleren Schulen besuchten einen wirtschaftlichen Zweig, nach dessen Absolvierung sie häufig nicht qualifizierungsadäquat am Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

Geplante Maßnahmen:

Im schulischen Bereich bilden die Ausweitung von **Berufspraktika**, die Berücksichtigung von **Schlüsselqualifikationen** in den Lehrplänen und mehr Vorbereitungslehrgänge für die Berufsreifepfung Schwerpunkte; im dualen System stehen **neue Lehrberufe**, Ausbau der Vorlehre, Weiterführung des **Auffangnetzes** und steuerliche Begünstigung von Lehrausbildung im Zentrum.

Kontinuierlich laufende Maßnahmen des NAP 1998:

Forcierung des Fremdsprachenunterrichts in allen Schultypen.

LL 9 - Eingliederung von Behinderten, ethnischen Minoritäten und Benachteiligten

In den letzten Jahren ist auch in Österreich generell eine Zunahme der Behindertenarbeitslosigkeit zu verzeichnen. Darüber hinaus nimmt die Zahl von langzeitarbeitslosen **Behinderten** und von arbeitsloser Behinderter mit Berufsausbildung (z.B. mit Facharbeiterausbildung) zu. Zudem ist eine Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen von behinderten arbeitslosen Frauen bei gleichzeitig abnehmender Bereitschaft der Wirtschaft zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen, z.B. durch einen Rückgang der Meldung von offenen Lehr- und Arbeitsstellen für behinderte Menschen, zu verzeichnen.

Ethnische Bevölkerungsgruppen haben gegenüber der Majoritätsbevölkerung auf Grund ihrer sprachlichen, kulturellen und sozialen Unterschiede erfahrungsgemäß größere Schwierigkeiten, einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Die dem entgegen gerichteten Maßnahmen des NAP zielen auf ethnische Minoritäten im Sinne der Verordnungen zum Volksgruppengesetz 1976 ab.

Geplante Maßnahmen:

Im Bereich der **Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen**: Ausbau der Arbeitsassistenz, Informationsarbeit, besondere finanzielle Anreize für Frauen, Förderung regionaler Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiativen und gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen

Maßnahmen des AMS: Berücksichtigung von besonders arbeitsmarktfernen Gruppen und Sozialhilfe-EmpfängerInnen im Rahmen von Maßnahmen auf lokaler und regionaler Ebene (siehe auch LL 12 und 13), spezifische Ausbildungsmaßnahmen für Minderheitsangehörige

Sonstige Maßnahmenträger (insbesondere BMUK): Lernhilfe und Sprachunterricht für Kinder und SchülerInnen ethnischer Minderheiten, Beschäftigungsmaßnahmen zur Verbesserung der Wohn- und Lebensverhältnisse, Förderung von international vernetzten Programmen und Projekten.

Säule II: Entwicklung des Unternehmergeistes

LL 10 - Reduzierung der Gemein- und Verwaltungskosten für Unternehmen

Die **Reform des Regulierungssystems** soll auf die Vereinfachung des Behördenzugangs für die Unternehmen(sgründerInnen) bei Gründung, Anlagengenehmigung usw. abzielen. Eine Verringerung der Verwaltungskosten der Unternehmen soll auch durch die verstärkte Nutzung neuer Kommunikationstechnologien erreicht werden. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, ein **einheitliches Anlagenrecht** und damit eine Spitzenposition in der EU, was Dauer und Anzahl der Verfahren für die Unternehmensgründung angeht, zu schaffen.

Geplante Maßnahmen:

Schwerpunkte sind Realisierung der **One-Stop-Shops** im Rahmen des einheitlichen Anlagerechts, Verstärkung der Information und Kommunikation unter Einsatz neuer Technologien, Abschaffung der Börsenumsatzsteuer

LL 11 - Abbau der Hindernisse zur selbstständigen Erwerbstätigkeit

Unternehmensgründungen sollen forciert werden, indem der Marktzutritt, die Informationssuche und Finanzierung erleichtert werden und der Stellenwert der Selbstständigen in der Öffentlichkeit erhöht wird. Bei wirtschaftlichen Ausbildungen ist die Ko-Finanzierung mit Wirtschaft/Interessenvertretungen anzustreben.

Geplante Maßnahmen:

Ausbau der wirtschaftlichen Ausbildung und Ausbildungsmöglichkeiten, neue Formen der Außen- und Beteiligungsfinanzierung, Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Chancengleichheit, steuerliche Entlastung

LL 12 - Schaffung neuer Arbeitsplätze im Sozial-, Gesundheits- und Kulturbereich und auf lokaler Ebene

Die Nutzung der Beschäftigungspotentiale im Bereich **sozialer, pflegerischer und medizinischer Dienstleistungen** sowie Dienstleistungen im Freizeitbereich soll verstärkt werden. Nationales Ziel ist der bedarfsorientierte Ausbau jener Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, die schwerpunktmäßig die Pflege und Betreuung älterer Menschen abzudecken haben. Im Rahmen der **Territorialen Beschäftigungspakte** sollen die angebotsseitigen Maßnahmen des Arbeitsmarktservice gezielt mit den Nachfrageimpulsen der regionalen Wirtschafts- und Sozialstruktur verknüpft werden.

Geplante Maßnahmen:

Maßnahmen zum Ausbau der sozialen, pflegerischen und medizinischen Dienstleistungen, Förderung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bei Unternehmen und gemeinnützigen Trägern (u.a. „New Start“), Unterstützungsstrukturen durch Beratungsunternehmen

LL 13 - Nutzung des Beschäftigungspotentials im Dienstleistungssektor

Wie bei LL 12 angeführt, besteht für Österreich ein bedeutendes Nachfrage- und Beschäftigungspotential im Bereich des Dienstleistungssektors und der industrienahen Dienstleistungen. Das hier bestehende Beschäftigungspotential kann noch weiter gesteigert werden, wenn es gelingt, die neuen Qualifikationsanforderungen ebenso zu berücksichtigen wie Fragen der Arbeitsorganisation (Stichwort: Telearbeit) und sozial- und arbeitsrechtliche Kriterien.

Die Potentiale der neuen **Informations- und Kommunikationstechnologien** sollen für die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, der Schaffung **neuer Arbeitsformen** ebenso genutzt werden wie für die Entwicklung und den Einsatz neuer Formen des Lernens.

Geplante Maßnahmen:

Unter den vielfältigen Maßnahmen ergeben sich folgende Schwerpunkte: Erleichterung des Berufszugangs, Schaffung von Arbeitsplätzen im **Bildungsbereich**, Liberalisierung bei Berufsausübungsregelungen, Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich der Neuen Technologien, Zulassung von **Privatfernsehen**, Nutzung der Chancen der Bio- und Gentechnologie, Verstärkte Nutzung der **Neuen Technologien** im Kunst- und Kulturbereich, Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich der **Umweltechnologien**, Förderung von Energiesparmaßnahmen, Revitalisierung ganzer Wohngebiete und Wohnblöcke, Nutzung des Beschäftigungspotentials im Bereich der „nachwachsenden Rohstoffe“

LL 14 - Reduktion der Steuer- und Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit

Mittelfristig muss eine steuerrechtliche und abgabenrechtliche Entlastung des Faktors Arbeit bei Aufrechterhaltung des sozialen Schutzniveaus angestrebt werden. Die Bundesregierung setzt mit dem Regierungsvorschlag zur **Steuerreform 2000** konsequent ihren Weg fort, günstige Rahmenbedingungen zur Beschäftigungssicherung und zur weiteren Verbesserung des Wirtschaftsstandortes Österreich zu schaffen.

Geplante Maßnahmen:

Der Steuertarif für die **Lohn- und Einkommenssteuer** wird ab dem 1. Jänner 2000 abgesenkt. Darüber hinaus werden die **Lohnnebenkosten** bei Unternehmensgründungen für das erste Jahr um rund 7 Prozentpunkte reduziert.

LL 15 - Senkung des MwSt-Satzes auf arbeitsintensive Dienstleistungen

Im Bereich der arbeitsintensiven Dienstleistungen wird das vorhandene Nachfragepotential nach häufig vertretener Meinung hauptsächlich auf Grund der hohen Kosten nicht ausgeschöpft. Es erscheint allerdings offen, wie weit eine Reduktion des MwSt-Satzes auf arbeitsintensive Dienstleistungen tatsächlich in die Preise weitergegeben wird, womit die Beschäftigungseffekte als gering einzuschätzen sind.

Säule III. Förderung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

LL 16 - Sozialpartnervereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation

Die positive wirtschaftliche Entwicklung in den letzten Jahrzehnten und das hohe Maß an sozialem Zusammenhalt, das Österreich in positiver Weise von vielen anderen Industriestaaten unterscheidet, ist sicherlich zu einem erheblichen Teil auf das Wirken der Sozialpartner zurückzuführen, weshalb sich die österreichischen Sozialpartner auch nachdrücklich für eine **Stärkung des Sozialen Dialogs** auf europäischer Ebene aussprechen.

Arbeitszeitgestaltung ist ein Instrument der Sozial- und Wirtschaftspolitik, das im Sinne der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Entsprechung von ArbeitnehmerInnen-Interessen und maximaler Beschäftigungseffekte optimierend einzusetzen ist. Generelle Aussagen in Bezug auf die Beschäftigungswirkungen können nicht pauschal positiv oder negativ getroffen werden. Um optimale Beschäftigungseffekte zu erzielen, ist es notwendig, der jeweiligen Problemlage und den jeweiligen Rahmenbedingungen entsprechende spezifische Lösungen zu vereinbaren.

Geplante Maßnahmen:

Umsetzung der gesetzlichen Rahmenregelungen zur **Arbeitszeitflexibilisierung**, Entkopplung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten, Anpassung der Arbeitszeit an Produktionsschwankungen, **Arbeitszeitverkürzung**, Abbau von Überstunden, **Teilzeitarbeit** attraktiver zu gestalten, neue Modelle der Bildungskarenz und des Solidaritätsprämienmodell, **Arbeitszeitmodelle** zur Beschäftigungsverlängerung in Saisonbranchen

LL 17 - Reform der Arbeitsverträge

Die Globalisierung des Wettbewerbs erfordert vor allem in Ländern wie Österreich mit hohen Lohnkosten eine höhere Flexibilität der **Arbeitsorganisation**, um die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen zu stärken, Unternehmensabwanderungen zu vermeiden und den sozialen Schutz der ArbeitnehmerInnen zu sichern.

Geplante Maßnahmen:

Ausbau der **Teilzeitarbeit**, Ausdehnung **arbeitsrechtlicher Regelungen** auf a-typische Arbeitsverhältnisse, Abbau von Mobilitätshindernissen und Angleichung der arbeitsrechtlichen Stellung von ArbeiterInnen und Angestellten

LL 18 - Investitionen in Humankapital

Investitionsförderung bedeutet derzeit in Österreich primär Förderung von Kapital. In Zeiten niedriger Zinssätze und hoher Arbeitskosten scheint eine **Umorientierung** der Förderlandschaft in Richtung **Humankapital** sinnvoll.

Geplante Maßnahmen:

Verbreiterung der Förderbasis bei Zinsstützungen, Förderhöhe mit Bildungsinvestitionen verknüpfen, Regierungsvorschlag zur Steuerreform 2000: „Freibetrag“ für Ausgaben zur Aus- und Fortbildung der ArbeitnehmerInnen, Verbesserung der steuerlichen Absetzbarkeit von Ausbildungskosten.

Säule IV: Chancengleichheit von Frauen und Männern

LL 19 - Einbeziehung der Chancengleichheit in alle Bereiche

Im vorliegenden NAP wird der **Gender-Mainstreaming-Ansatz** - im Sinne eines umfassenden Anspruches - in allen Leitlinien verfolgt. Daher haben sich alle politischen AkteureInnen bei der Erstellung zum Ziel gesetzt, die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern sichtbar zu machen, bei der Formulierung ihrer Ziele und Maßnahmen deren geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen in Betracht zu ziehen und dabei auch das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen.

Geplante Maßnahmen:

Grundsätzlich soll der Gender-Mainstreaming-Ansatz in allen Leitlinien des Nationalen Aktionsplans angewendet werden. Daneben sind Maßnahmen vorgesehen für die Chancengleichheit bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Entscheidungsbefugnissen, **Verankerung des Gender-Mainstreaming-Gedankens** bei politischen EntscheidungsträgerInnen, Zuordnung von Betreuungsmaßnahmen für Kinder und Angehörige zu „Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

LL 20 - Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosigkeit der Frauen soll reduziert bzw. auf jene der Männer abgesenkt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen soll erhöht bzw. an jene der Männer herangeführt werden. Neben diesen Zielen ist es vor allem wichtig, die Bedingungen der Erwerbstätigkeit von Frauen zu verbessern. Dabei sollen Frauen mehr und bessere Möglichkeiten der beruflichen Betätigung eröffnet (**Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Segregation**) u.a. auch durch eine bessere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit sowie durch die Steigerung der Unternehmensgründungen von Frauen erhöht werden.

Geplante Maßnahmen:

Bessere Verteilung der vorhandenen Arbeit, Ausbau der Instrumente zur Unterstützung und Qualifizierung von Frauen/Mädchen im nicht-traditionellen Bereich sowie verstärkte Qualifizierung von Frauen auch in traditionellen Berufen, Ausbau regionaler **Frauenstiftungen**, Anreize für betriebliche **Frauenförderplänen**, verbesserte Instrumentarien zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes, geschlechtsneutrales Nachtarbeitsgesetz, Entwicklung von Modellen **diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung**, Gendersensibilisierende Maßnahmen für Führungskräfte und Personalverantwortliche

LL 21 - Versorgungseinrichtungen, Elternkarenz und familienfreundliche Arbeitszeiten

Frauen sind am Arbeitsmarkt auf Grund ihrer tatsächlichen oder auch nur potentiellen Verantwortung für unbezahlte Versorgungsarbeit diskriminiert. Eine wesentliche Voraussetzung der gleichberechtigten Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben ist daher die **partnerschaftliche Teilung dieser Versorgungsarbeit** und die Bereitstellung ausreichender und hochwertiger **Betreuungseinrichtungen**.

Geplante Maßnahmen:

Flexibilisierung der Karenzzeit, Verbesserung der institutionellen Betreuungsmöglichkeiten (u.a. durch Maßnahmen des AMS):

LL 22 - Erleichterung der Rückkehr in das Arbeitsleben

Haupthemmnisse für die Rückkehr in den Beruf nach einer betreuungsbedingten Erwerbsunterbrechungsphase sind ein Mangel an **Kinderbetreuungseinrichtungen** sowie ein Defizit an Arbeitsplätzen, die sich mit familiären Betreuungspflichten in Einklang bringen lassen (siehe LL 21) und - mit zunehmender Länge der Erwerbsabsenz - die Gefahr einer beruflichen Dequalifizierung.

Geplante Maßnahmen:

Organisations- und Personalplanungs-Beratungsangebot für Betriebe, **Qualifizierungs-offensive für WiedereinsteigerInnen** mit langfristig existenzsichernd verwertbaren Qualifizierungsmaßnahmen, Ausbau des Angebots von Wiedereinstiegsberatung, Sicherstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für arbeitssuchende Eltern, Recht der karenzierten Beschäftigten auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse

2.2.2. Sonstige Maßnahmenfelder in Österreich

Die Ursachen der Arbeitslosigkeit sind **makroökonomischer und struktureller** Natur. Dementsprechend setzen Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit und zur Erhöhung der Beschäftigung in mehreren Politikbereichen an, die nicht im engeren Sinn zur Beschäftigungs- bzw. Arbeitsmarktpolitik zu zählen sind; **Beschäftigung stellt sich als horizontale Materie dar**, wobei Österreich insbesondere auf die nachfolgend angesprochenen Bereiche setzt:

Technologieförderung - Forschung und Entwicklung

Um die wirtschaftliche Position Österreichs zu erhalten und auszubauen, muss verstärkt auf die Wettbewerbsfähigkeit durch wissensbasierte Unternehmen gesetzt werden. Die **Forschungsquote** soll bis zum Jahr 2005 auf 2,5% des BIP gesteigert werden, was sowohl durch eine Erhöhung der Mittel der öffentlichen Hand, als auch durch Anreize für Unternehmen zu einem vermehrten Mitteleinsatz im F&E-Bereich, erfolgen soll.

Geplante Maßnahmen:

Ausbau der Forschungs- und Transferkapazitäten der Fachhochschulen, verstärkte Clusterförderung, Erleichterung des Zugangs für KMU zu F&E-Ergebnissen, Ausweitung der Fördermöglichkeiten des FFF, Anhebung des Forschungsfreibetrages

Exportförderung

Laut Berechnungen des WIFO führt eine Erhöhung der Exporte um eine Milliarde ATS zu einer Erhöhung der Beschäftigung um 600 - 800 Personen. Im Rahmen der **Technologiemilliarden** 1998 und 1999 werden je 300 Mio. ATS (21,80 Mio. €) für die Exportoffensive zur Verfügung gestellt.

Geplante Maßnahmen:

Unterstützung durch Beratung und Dienstleistungen bei der Bildung von Clustern, Exportfitberatung, Strategieberatung; Marktstudien; Bereitstellung von Dienstleistungen

Infrastruktur

Funktionierende **Verkehrsinfrastrukturen** sind Voraussetzung und integrativer Bestandteil der modernen Industrie- und Infrastrukturgesellschaft, die in Österreich mit dem massiven **Bundesstraßenbau**, Investitionen in die **Schieneinfrastruktur** und im **Bundeshochbau** sichergestellt werden. Von Investitionen in Infrastrukturvorhaben gehen hohe Beschäftigungswirkungen aus, die - um eine ganzjährige Arbeitsauslastung zu garantieren - kontinuierlich verteilt werden sollten.

Geplante Maßnahmen:

Neue Finanzierungsformen: **Public Private Partnership**, flächendeckende LKW-Bemautung, **Verfahrensbeschleunigung**, Optimierung von Bauplanung und -koordinierung, Adaptierungen im Wohnungsgemeinnützigkeitsrecht, Durchführung des Stadienausbauplans (Bewerbung zur Fußball-Europameisterschaft 2004)

Betriebsansiedelung

Österreich wird als Unternehmensstandort von ausländischen Unternehmen sehr gut bewertet. Die Tätigkeit der **Austrian Business Agency** wird fortgeführt. 1999 wird einer der Schwerpunkte in der Ansiedelung osteuropäischer Unternehmen in Österreich liegen.

Schattenwirtschaft

Die Schwarzarbeit bringt zahlreiche Probleme mit sich, wie unfairer Wettbewerb, Erosion der Steuerbasis, entgangene Beiträge zur Sozialversicherung, fehlende sozialrechtliche Absicherung betroffener Personen etc.

Geplante Maßnahmen:

Schaffung eines Gesetzes zur **Bekämpfung illegaler Beschäftigung**

3. Strategie der Interventionen des ESF

Die Strategie der ESF-Interventionen baut gleichermaßen auf den Zielen des NAP wie auf den Erfahrungen der Vorperiode auf. Die ESF-Maßnahmen der Ziele 3 und 4 wurden in der Programmplanungsperiode 1995 - 1999 laufend evaluiert. Das heißt es liegen zu den Ergebnissen und Wirkungen sowohl umfangreiche Daten vor als auch detaillierte Analysen unabhängiger EvaluatorInnen zu den jährlichen Ergebnissen. Darüber hinaus wurden zu Interventionsbereichen von besonderer Bedeutung gesonderte Evaluierungen durchgeführt. Dazu zählen insbesondere eine Auswertung hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen anhand der Verbleibsdaten, eine Evaluierung zum Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Evaluierung der Entwicklung der BSB im Kontext der ESF-Umsetzung und ein Beratungs- und Forschungsprojekt zur Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik.

Die Ergebnisse dieser Studien, die in den zuständigen Begleitausschüssen diskutiert wurden, sind wesentliche Grundlage für die Formulierung der Interventionsbereiche in den Jahren 2000 bis 2006. Im Rahmen der einzelnen Schwerpunkte wird darauf Bezug genommen.

Um die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds im Sinne der Verordnung (EG) 1784/99, Artikel 4 „...so wirksam wie möglich zu gestalten, werden seine Interventionen [...] auf eine begrenzte Zahl von Gebieten und Themen **konzentriert** und auf die wichtigsten Erfordernisse und die wirksamsten Maßnahmen ausgerichtet“. Zwei Aspekte standen dabei im Mittelpunkt: zum einen besonders jene Menschen zu unterstützen, die die größten Probleme beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben und zum Zweiten die Vernetzung von Arbeitsmarktpolitik mit Struktur-, Wirtschafts-, und Regionalpolitik voranzutreiben.

Im Sinne der **Europäischen Beschäftigungspolitik** verfolgt der Europäische Sozialfonds einen **präventiven Ansatz**, der die Vermeidung von Arbeitslosigkeit im Allgemeinen und von Langzeitarbeitslosigkeit im Besonderen zu Ziel hat. Daher bilden die in den **Beschäftigungspolitischen Leitlinien** formulierten und im österreichischen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung widergespiegelten Ziele der **frühzeitigen Intervention** auch einen zentralen Bestandteil der Ziel-3-Interventionen. Darüber hinaus soll für jene Personen, die auf Grund bestimmter persönlicher Merkmale besondere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben, Unterstützung durch den ESF bereitgestellt werden.

Die Schwerpunktsetzungen des Europäischen Sozialfonds spiegeln sich in der Mittel-Zuteilung zu den einzelnen Interventions-Schwerpunkten wider. Die zentralen Kriterien waren die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit der jeweiligen Zielgruppen und die zu erwartende Dauer der Arbeitslosigkeit für diese Personengruppen, wenn es zu keiner Intervention kommt .

Dementsprechend ist der Schwerpunkt 4.1 "**Verhinderung und Bekämpfung der Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit**" auf Grund seines großen Spektrums mit ATS 5,7 Mrd. (€414 Mio., d.s. rund ein Drittel der Gesamtmittel) am besten dotiert.³ Die Zielgruppen dieses Schwerpunktes hatten 1998 durchwegs ein überproportional großes

³ Die Prozentangaben beziehen sich auf das für Maßnahmen zur Verfügung stehende Budget. Die Mittel für Technische Hilfe und die TEPs wurde nicht miteinbezogen.

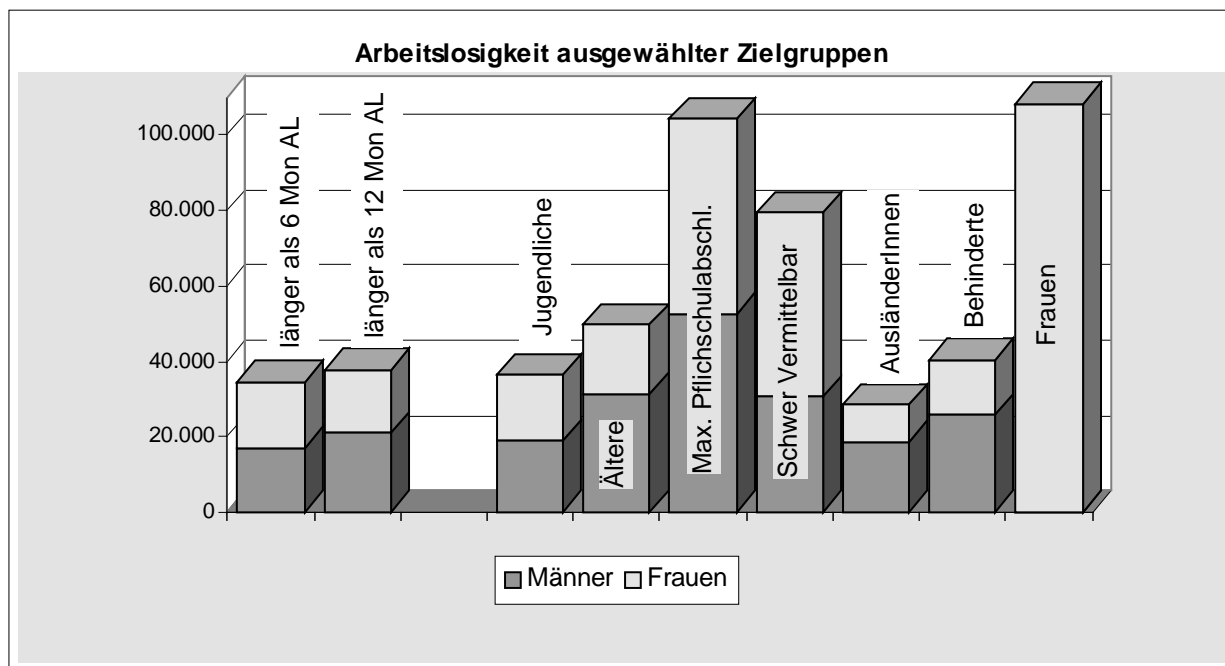
Arbeitsloskeitsrisiko. So war fast ein Drittel der Arbeitslosen 1998 länger als sechs Monate ohne Beschäftigung, 16 % sogar länger als ein Jahr. Ebenfalls ein Drittel (33,4 %) der Arbeitslosen war als schwer vermittelbar codiert (inkl. Behinderte). Besonders gefährdet von Arbeitslosigkeit waren auch Personen ohne berufliche Qualifizierung: 44 % der arbeitslos Gemeldeten hatten maximal einen Pflichtschulabschluss, weitere 39 % höchstens einen Lehrabschluss.

Jugendliche hatten 1998 Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit von 15 %, sind aber sehr selten länger als 6 Monate ohne Beschäftigung. Auf Grund der umfangreichen Maßnahmen aus rein nationaler Finanzierung (Auffangnetz) werden die Mittel im Schwerpunkt 4.1 auf Jugendliche mit besonderen Problemen konzentriert. Weiters sind Jugendliche eine zentrale Zielgruppen im Rahmen des Schwerpunktes 4.3. **"Förderung des Lebensbegleitendes Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie"**, der mit ATS 1.890 Mio (€ 137 Mio.) dotiert ist.

Behinderte Menschen stehen besonders großen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt gegenüber. 17 % aller Arbeitslosen waren 1998 als schwer vermittelbar auf Grund einer Behinderung codiert. Um den Problemen dieser Personengruppe gerecht zu werden, erfolgte nicht nur eine Einbeziehung als besondere Zielgruppe in Schwerpunkt 4.1, sondern wurden auch im Rahmen des Schwerpunktes 4.2 **"Chancengleichheit für Alle"** proportional zum Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit Budgetmittel für besondere Maßnahmen zur Verfügung gestellt (ATS 2,8 Mrd/ € 201 Mio. oder 18 % des Ziel-3-Budgets).

Ältere ArbeitnehmerInnen sind zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen. 1998 waren ein Fünftel der Arbeitslosen über 50 Jahre, was eine Zunahme von 10 % bedeutet. Zusätzlich ist das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit für diese Personengruppe besonders hoch: über 40% aller Langzeitarbeitslosen entfiel auf diese Altersklasse. Aus diesem Grund fanden Ältere zweifach Berücksichtigung: zum einem im SP 4.1 zur Wieder-Integration in den Arbeitsmarkt, zum anderen im Schwerpunkt 4.4 **"Flexibilisierung am Arbeitsmarkt"** um bereits im Vorfeld das Eintreten von Arbeitslosigkeit zu verhindern. Für diesen Schwerpunkt, der sich auch an Unqualifizierte und Frauen richtet, sind 23 % der in Ziel-3 zur Verfügung stehenden Mittel (d.s. ATS 3,6 Mrd./ € 265 Mio.) veranschlagt.

Eine weitere zentrale Zielgruppe des Europäischen Sozialfonds sind Frauen, die stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen sind. So betrug die Arbeitslosenquote von Frauen 1998 7,5 %, während sie bei Männern bei 6,9 % lag. Frauen sind nicht nur eine Zielgruppe per se, sondern auch in allen bereits genannten Personengruppen vertreten. Die Berücksichtigung von Frauen erfolgt daher einerseits nach den Grundsätzen des Gender-Mainstreamings in allen Schwerpunkten. Zudem wurden 11 % der Budgetmittel (ATS 1.773 Mrd./ € 129 Mio.) für spezifische Maßnahmen zur Förderung der **"Chancengleichheit von Frauen und Männern"** (Schwerpunkt 4.5) reserviert. Darüber hinaus werden Frauen besonders in den Maßnahmen zur Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie im Rahmen des Schwerpunktes 4.3. berücksichtigt



Die arbeitsmarktspezifische Dimension der Informationsgesellschaft

Für die Integration der Zielgruppen-Personen in den Arbeitsmarkt ist besonderes Augenmerk auf neue Berufsfelder im Bereich der Kommunikations- und Informationstechnologien sowie im Umweltbereich zu legen. Wie einer Reihe von Untersuchungen auf europäischer und nationaler Ebene zu entnehmen ist, wird europaweit das **beschäftigungspolitische Potential** der Informationsgesellschaft nicht ausgeschöpft. Insbesondere kann dem rasch wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften nur unzureichend Rechnung getragen werden. Um daher die Arbeitsmarktchancen der Zielgruppen-Personen nachhaltig zu verbessern, muss das Ausbildungsangebot im Hinblick auf diese neuen, für die erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme wie für die Erhaltung des Arbeitsplatzes relevanten beruflichen Qualifizierungen erweitert werden.

Die Potentiale der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sollen daher für die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, der Schaffung neuer Arbeitsformen, wie **Telearbeit** (unter besonderer Berücksichtigung der sozialen Verträglichkeit) ebenso genutzt werden wie für die Entwicklung und den Einsatz neuer Formen des Lernens wie **Tele-Learning** und selbstgesteuertes Lernen. Der Einsatz der Informationstechnologien kann damit auch einen wesentlichen Beitrag zur Überwindung von Problemen von abgelegenen und ländlichen Gebiete leisten.

Die **Berücksichtigung** dieser Dimension der Kommunikations- und Informationstechnologien hat **in allen Schwerpunkten** zu erfolgen.

3.1. Die ESF-Strategie im Verhältnis zum NAP

Ausgehend von den Ausführungen zur Arbeitsmarktlage in Kapitel 1 und den im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung gesetzten Zielen werden folgende Interventionsschwerpunkte für den ESF festgelegt:

Säule I: Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit

Der quantitativ bedeutendste Schwerpunkt der Interventionen des Europäischen Sozialfonds liegt in der Unterstützung der Maßnahmen im Rahmen der Säule I und hier insbesondere in den Leitlinien 1 bis 3.

Der Beitrag zur Umsetzung der **Leitlinie 1 „Neustart für Jugendliche“** werden dabei insbesondere **ergänzende Initiativen** zum ausschließlich national finanzierten Maßnahmenpaket für Jugendliche sein. Ziel ist, hier vor allem jene Jugendlichen mit spezifischen Maßnahmen zu erreichen, die durch die „Regelbetreuung“ nicht oder nicht in einem ihrer **Problemsituation** entsprechenden Ausmaß erfasst werden. Diese Maßnahmen werden daher auf Jugendliche bis 25 Jahre ohne positiven Pflichtschulabschluss und/oder mit gescheiterter erster Berufsentscheidungen, mit Lernschwierigkeiten und/oder persönlichen und sozialen Problemen konzentriert. Im Rahmen des Ziel-3-Programmes sind diese Interventionen im Schwerpunkt 4.1. „Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit“ enthalten.

Die Schwerpunkte der **Leitlinie 2 „Neustart für langzeitarbeitslose Erwachsene“** werden - mit Ausnahme der Zielgruppe Kurzzeitarbeitslose - auch durch den Europäischen Sozialfonds unterstützt. Für Langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen, Ältere, schwer vermittelbare Personen einschließlich Behinderter sowie integrierte AusländerInnen steht grundsätzlich das gesamte Maßnahmenpektrum der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung und kann auch aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden. Im Sinne des Gender-Mainstreaming stehen alle Maßnahmen des Arbeitsmarktservice auch Behinderten offen, die dem BEinstG unterliegen. Nach der derzeitigen Aufteilung werden jene, die relativ kurzfristig in den Arbeitsmarkt integriert werden können, vorrangig vom Arbeitsmarktservice betreut, während jene, die für ihre Eingliederung besonderer Unterstützung bedürfen, in die Zuständigkeit der BSB fallen. Im Rahmen der Ergänzung zur Programmplanung kann eine Konzentration der Mittel vorgenommen werden. Die möglichen Interventionen sind ebenfalls im Schwerpunkt 4.1. „Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit“ zusammengefasst.

Maßnahmen für Frauen und WiedereinsteigerInnen sind, sofern es sich um spezifische, nur auf Frauen ausgerichtete Interventionen zur Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes handelt, Gegenstand von Schwerpunkt 4.5. „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ sowie im wissenschaftlichen Bereich im Schwerpunkt 4.3. Allgemeine Maßnahmen, die geschlechtsunspezifisch durchgeführt werden, sind Bestandteil von Schwerpunkt 4.1 bzw. 4.4. „Flexibilität am Arbeitsmarkt“.

Der Europäische Sozialfonds wird einen wesentlichen finanziellen Beitrag zur Umsetzung der **Leitlinie 3 „Erhöhung der Personenzahl in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maß-**

nahmen“ leisten. Durch die Finanzierungsbeteiligung wird es möglich sein, die Qualität und damit auch die Effektivität der Maßnahmen weiter zu verbessern und vor allem auch Zielgruppen einzubeziehen, die in diesem Ausmaß sonst nur schwer berücksichtigt werden könnten. Alle Interventionsschwerpunkte des Ziel-3-Programmes reflektieren somit die Zielsetzungen dieser Leitlinie. Die Interventionen des ESF entsprechen der im NAP-Indikator für die Zielerreichung dargelegten Definition von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im engeren Sinn (Schulungen oder geförderte Beschäftigung etc.).

Zu den Leitlinien 4 „Überprüfung der Anreizwirkungen der Steuer- und Leistungssysteme“ und 5 „Sozialpartnervereinbarungen für Ausbildung, Berufserfahrung, Praktika, Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit“ wird kein Beitrag des Europäischen Sozialfonds geleistet.

Wie in Kapitel 2 ausgeführt, werden berufsbezogene Qualifikationen immer rascher obsolet. Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung sind daher gleichermaßen wesentliche Faktoren für die individuellen Arbeitsmarktperspektiven und die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt. Gleichzeitig werden Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung vor allem von höher- und besserqualifizierten Personen genutzt, während besonders An- und Ungelernte, Frauen sowie ältere ArbeitnehmerInnen wenig an - betrieblichen wie außerbetrieblichen - Qualifizierungen teilnehmen. In Umsetzung der **Leitlinie 6 „Lebensbegleitende Weiterbildung“** wird daher ein besonderer Schwerpunkt des Europäischen Sozialfonds in Kapitel 4.4. „Flexibilität am Arbeitsmarkt“ gesetzt. Die wichtigsten Maßnahmen betreffen dabei die Verbesserung der Qualifizierung von Beschäftigten und hier primär jener Zielgruppen, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sonst kaum teilnehmen (können). Die Arbeitsmarkt-Segmentation soll mit Hilfe von Beratung und Qualifizierung bekämpft und über die Unterstützung der betrieblichen Bildungsplanung sollen nachhaltig verbesserte Strukturen für die Weiterbildung geschaffen werden. Auch die Forcierung von Ausbildungsverbänden sowie die generelle Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik werden in diesem Schwerpunkt umgesetzt.

Zur Unterstützung jener Personen, die auf Grund eines fehlenden Pflichtschulabschlusses nur schwer am Arbeitsmarkt integriert werden können bzw. ohne diesen Abschluss wenig Chancen auf eine stabile Beschäftigungskarriere haben, soll im Rahmen von Schwerpunkt 4.1. „Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit“ das Nachholen des Abschlusses ermöglicht werden.

Um zu vermeiden, dass Jugendliche mit Lernschwierigkeiten aus dem Bildungssystem ausscheiden, bevor sie für den Arbeitsmarkt ausreichende Qualifikationen erworben haben, sollen im Rahmen der **Leitlinie 7 „Verbesserung der Qualität der Schulen“** geeignete Maßnahmen zur Reduzierung der Drop-Out-Quote gesetzt und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt werden. Im Rahmen des Ziel-3-Programmes sind diese Interventionen im Schwerpunkt 4.3. „Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft & Technologie“ enthalten.

Der Großteil der Maßnahmen für Jugendliche wird, wie bereits bei Leitlinie 1 ausgeführt, auf Grund der erforderlichen Konzentration der Mittel nicht ESF-kofinanziert. Dies betrifft vor allem auch die Umsetzung der **Leitlinie 8 „Anpassungsfähigkeit der Jugendlichen“**, wo die Weiterführung des arbeitsmarktpolitisch bedeutenden Auffangnetzes für Jugendliche rein aus nationalen Mitteln finanziert wird. Im schulischen Bereich ist vorgesehen, die Kooperation zwischen Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen in Form betrieblicher Praktika weiter zu forcieren. Damit soll insbesondere auch den neuen Anforderungen und Beschäftigungsmöglichkeiten auf Basis der **Informations- und Kommunikationstechnologie** als auch den dadurch bedingten Änderungen in der Arbeitsorganisa-

tion Rechnung getragen werden. Diese Maßnahmen werden ebenfalls in Schwerpunkt 4.1. definiert.

Die **Leitlinie 9 „Eingliederung von Behinderten, ethnischen Minoritäten und Benachteiligten“** hat ihre Entsprechung in den Schwerpunkten 4.2. „Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt“ sowie teilweise in 4.1. „Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit“. Schwerpunkt 4.2. legt jene Maßnahmen fest, die von den Bundesämtern für Soziales und Behindertenwesen für Behinderte im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes durchgeführt werden; das sind vor allem Qualifizierungs-, Beratungs- und Unterstützungsleistungen. Ebenfalls in diesem Schwerpunkt ausgeführt, aber im Sinne einer Konzentration der Mittel nicht im Rahmen von Ziel 3 umsetzbar sind Maßnahmen für arbeitsmarktferne Personengruppen. Diese sollen insbesondere im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL realisiert werden. Die Berücksichtigung von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird, wie auch bereits bei Leitlinie 1 ausgeführt, in Schwerpunkt 4.1. umgesetzt.

Säule II Entwicklung des Unternehmergeistes

Im Schwerpunkt 4.6. „Territoriale Beschäftigungspakte“ wird gezielt auf die Ansätze eingegangen, die in **Leitlinie 12 „Schaffung neuer Arbeitsplätze im Sozial-, Gesundheits- und Kulturbereich und auf lokaler Ebene“** genannt sind. Ziel ist die Verknüpfung der Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit jenen der regionalen/lokalen Wirtschafts- und Strukturpolitik, um so zusätzliche Arbeitsplätze insbesondere auch in den in der Leitlinie genannten Tätigkeitsbereichen zu schaffen und gleichzeitig einen Beitrag zur regionalen Entwicklung zu leisten. Außerhalb des Programmes wird die Schaffung neuer Arbeitsplätze darüber hinaus durch das Sonderprogramm **newstart** unterstützt, dass aus Gründen der Konzentration der Mittel nicht aus dem Europäischen Sozialfonds kofinanziert wird.

Die größten Beschäftigungszuwächse wird es in den kommenden Jahren jedenfalls im Bereich des Dienstleistungssektors geben, und hier insbesondere auf Basis der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Die Nutzung dieser Beschäftigungspotentiale im Sinne der **Leitlinie 13 „Beschäftigungspotentiale im Dienstleistungssektor“** gerade auch für die (Re-)Integration arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen ist daher eine generelle Zielsetzung, die bei allen ESF-Interventionen zum Tragen kommt.

Der Europäische Sozialfonds leistet keinen Beitrag zur Umsetzung der Leitlinien 10 „Reduzierung der Gemein- und Verwaltungskosten für Unternehmen“ 11 „Abbau der Hindernisse zur selbstständigen Erwerbstätigkeit“, Leitlinie 14 „Reduktion der Steuer- und Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit“ und Leitlinie 15 „Senkung des MwSt-Satzes auf arbeitsintensive Dienstleistungen“.

Säule III Förderung der Anpassungsfähigkeit von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen

Zur Unterstützung der Umsetzung der **Leitlinie 16 „Sozialpartnervereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation“** können im Rahmen von Schwerpunkt 4.4. „Flexibilität am Arbeitsmarkt“ Modellprojekte unter dem Gesichtspunkt der Sicherung und

Schaffung von Arbeitsplätzen sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden.

Maßnahmen im Rahmen der Leitlinien 17 „Reform der Arbeitsverträge“ und 18 „Investitionen in Humankapital“ werden durch den Europäischen Sozialfonds nicht unterstützt.

Säule IV Chancengleichheit von Frauen und Männern

Der Bereich des Gender Mainstreaming sowie die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt stellt einen zentralen Bestandteil des gegenständlichen Ziel-3-Programmes dar. In diesem Sinne leistet der Europäische Sozialfonds einen Beitrag zu allen vier diesbezüglichen Leitlinien.

Wie auch im Nationalen Aktionsplan festgelegt kommt der Grundsatz des Gender Mainstreaming entsprechend **Leitlinie 19 „Einbeziehung der Chancengleichheit in alle Bereiche“** bei allen ESF-Interventionen zum Tragen. Das heißt, dass bei der Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller ESF-geförderten Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen sind. Gender Mainstreaming bedeutet für alle ESF-Interventionen, dass keine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Teilnahme an Maßnahmen bestehen darf. Der Anteil der Frauen an allen Maßnahmen muss zumindest 50% betragen (auf Ebene des Schwerpunktes).

Im Rahmen der allgemeinen Zielsetzungen des NAP zur Reduzierung der Frauenarbeitslosigkeit und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (bzw. dem Heranführen dieser Werte auf jene der Männer) in Umsetzung der **Leitlinie 20 „Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt“** werden in Schwerpunkt 4.5. „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ gezielt Maßnahmen zur Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt gesetzt, die sich an alle Frauen wenden.. Darüber hinaus werden im Sinne der Leitlinie 22 „Erleichterung der Rückkehr in das Arbeitsleben“ Karenzrückkehrerinnen, Wiedereinsteigerinnen und Frauen während des Karenzzeitraums als Zielgruppe besonders hervorgehoben. Durch eine „Qualifizierungsoffensive für Wiedereinsteigerinnen“ soll diesen Frauen besondere Unterstützung zukommen.

Leitlinie 21 „Versorgungseinrichtungen, Elternkarenz und familienfreundliche Arbeitszeiten“ sieht unter anderem den Ausbau des Instrumentes der Kinderbetreuungsbeihilfe sowie generell die Verbesserung von Betreuungsformen im Hinblick auf bedarfsgerechtere Öffnungszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Diese Maßnahmen können im Rahmen von Schwerpunkt 4.1. „Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit“ unterstützt werden.

3.2. Die ESF-Strategie im Verhältnis zur VO 1784/99

Neben dem Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung bildet die Verordnung (EG) 1784/99 (ESF-Verordnung) den zweiten zentralen Bezugspunkt für die Interventionen des Europäischen Sozialfonds. Die Schwerpunkte der Interventionen des Ziel-3-Programmes folgen im Wesentlichen den Anwendungsbereichen, wie sie in Artikel 2 der ESF-Verordnung festgelegt sind. Dementsprechend finden die Zielsetzungen 2(1)a „Entwicklung und Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitiken...“, 2(1)b „Förderung der Chancengleichheit aller beim Zugang zum Arbeitsmarkt...“, 2 (c), 2(1)d „Förderung von qualifizierten, ausgebildeten und anpassungsfähigen Arbeitskräften...“ und 2(1)e „Spezifische Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum und ihrer Beteiligung am Arbeitsmarkt...“ ihre Entsprechung in den Programmschwerpunkten 4.1 bis 4.5.

Darüber hinaus bildet die in Artikel 2(2)a genannte allgemeine Zielsetzung „Förderung lokaler Beschäftigungsinitiativen (...) sowie Territorialer Beschäftigungsbündnisse“ einen eigenen Schwerpunkt 4.6., um diese für die österreichische Arbeitsmarktpolitik so wichtige Form regionalisierter und abgestimmter beschäftigungspolitischer Aktivitäten entsprechend zu verankern. Ebenfalls besonders hervorgehoben wird die in Artikel 2(2)c angeführte Gender-Mainstreaming-Politik. In Schwerpunkt 4.5. werden hierzu für das gesamte Programm verbindliche Grundlagen festgelegt sowie Maßnahmen zum Aufbau entsprechender Unterstützungsmaßnahmen definiert.

Die Maßnahmen des lebensbegleitenden Lernens sind mit jenen zur Stärkung des Beschäftigungspotentials in Wissenschaft, Forschung und Technologie in einem Bildungsschwerpunkt 4.3. zusammengefasst. Jene Aktivitäten, die sich an Arbeitslose bzw. SchulabgängerInnen richten, sind in Schwerpunkt 4.1. integriert. Und soweit sich Maßnahmen des lebensbegleitenden Lernens an Beschäftigte im Sinne der Erhöhung ihrer Flexibilität am Arbeitsmarkt richten, werden sie im Rahmen von Schwerpunkt 4.4. des Programmes realisiert.

Die Integration „arbeitsmarktferner Personengruppen“ in den Arbeitsmarkt wird prioritär im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL umgesetzt werden. In Schwerpunkt 4.2. werden die Fördermittel daher ausschließlich auf Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes konzentriert, denen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik besondere Bedeutung zukommt.

3.3. Der ESF in den Regionalen Zielen

Im Rahmen der Regionalen Ziele 1 und 2 können über die dargestellten Interventionsbereiche des Europäischen Sozialfonds hinaus grundsätzlich alle Maßnahmen im Sinne der ESF-Verordnung (EG) 1784/99 kofinanziert werden. Das weitere Maßnahmenpektrum ist darin begründet, dass in diesen Regionen neben den generellen arbeitsmarktpolitischen Problemen auch eine räumliche Dimension beachtet werden muss, die ein umfassendes und auf die jeweilige Situation abgestimmtes Agieren erfordert. Insbesondere können in diesen Programmen folgende Maßnahmen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt werden:

- allgemeine bildungspolitische Maßnahmen im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens;
- Maßnahmen zur arbeitsmarktpolitischen Flankierung wirtschaftspolitischer Interventionen im Rahmen des EFRE;
- Maßnahmen im Rahmen Territorialer Beschäftigungspakte;
- Maßnahmen zur Unternehmensgründung.

3.4. Der ESF und die Förderung des Bereiches Berufsbildung durch den EAGFL im Rahmen des Österreichischen Planes für die Entwicklung des ländlichen Raumes

Qualifizierungs- und Bildungsmassnahmen sowie sonstige Massnahmen im Berufsbildungsbereich, die den Bereich "Entwicklung des ländlichen Raumes" betreffen werden im Rahmen des Österreichischen Planes für die Entwicklung des ländlichen Raumes durch den EAGFL gefördert und sind von einer Förderung durch den ESF ausgeschlossen."

4. Schwerpunkte der Interventionen

- 4.1. Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit**
- 4.2. Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt**
- 4.3. Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie**
- 4.4. Flexibilität am Arbeitsmarkt**
- 4.5. Chancengleichheit von Frauen und Männern**
- 4.6. Territoriale Beschäftigungspakte und Lokale Beschäftigungsinitiativen**
- 4.7. Technische Hilfe**

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

4.1.1. Politische Zielsetzung

Die anhaltende **Segmentierung der Arbeitslosigkeit** in Richtung der Ausgrenzung bestimmter Personengruppen aus dem Arbeitsmarkt erfordert gezielte Gegenmaßnahmen. Gemäß der beschäftigungspolitischen Strategie der Gemeinschaft wird dabei ein **präventiver Ansatz** verfolgt, um durch **frühzeitige Intervention** das Eintreten von Langzeitarbeitslosigkeit möglichst zu verhindern. Erklärtes **Ziel** im Schwerpunkt 4.1. **ist die Verhinderung und Bekämpfung der Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit**. Das heißt der Übertritt in Langzeitarbeitslosigkeit soll verhindert, die Dauer der Arbeitslosigkeit soll reduziert werden. Dadurch soll es - neben einer Reduktion der Arbeitslosigkeit - zu einer ausgeglicheneren Verteilung des Betroffenheitsrisikos kommen.

Die **präventive Ausrichtung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik** ist durch das Konzept des Betreuungsplanes definiert, der einen zentralen Verfahrensbestandteil und die Ausgangsbasis für arbeitsmarktpolitische Interventionen bildet. Dieser ist **verpflichtend**⁴ zwischen dem/r AMS-BeraterIn und dem/r Kunden/in zu **Beginn des Betreuungsprozesses** festzulegen und in der EDV zu dokumentieren. Unter Einbezug der konkreten Wünsche des/r Arbeitslosen, wird die Art und zeitliche Abfolge der Aktivitäten sowie die Betreuungsform und -intensität verbindlich definiert und konkrete Angebote vereinbart. Mit dem individuellen Betreuungsplan ist somit sichergestellt, dass jede/r Jugendliche, bevor er/sie 6 Monate arbeitslos ist, und jede/r Erwachsene, bevor er/sie 12 Monate arbeitslos ist, jedenfalls ein **Betreuungsangebot** erhält und somit der **Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit** möglichst **verhindert** wird.

Generell ist das zentrale Kriterium in der arbeitsmarktpolitischen Intervention die **spezifische Problemlage** der arbeitslosen Person, nicht die Vormerkdauer. Diese Konzeption der österreichischen Arbeitsmarktpolitik kennt daher keine Instrumente, die sich ausschließlich an Langzeitarbeitslose richten, sondern hat den Ansatz eines offenen Zugangs zu Maßnahmen.

Allerdings wird mit dem **Angebot** einer Maßnahme nicht in jedem individuellen Fall das Eintreten von Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden können. Um die **Ausgrenzung** der davon betroffenen Personen **zu verhindern**, wird die Integration dieser Menschen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auch Sinne der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit erforderlich sein.

Das oberste Ziel der Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds ist die dauerhafte Integration der Zielgruppen-Personen in den Regelarbeitsmarkt, der als ein nicht für

⁴ Gemäß den mit 1.1.1998 in Kraft getretenen Richtlinien „AMS-Dienstleistungen“ (BGS/BVS/1002/8868/1997)

bestimmte Personen(-gruppen) geschaffener Arbeitsmarkt zu verstehen ist und ein Einkommen in existenzsichernder Höhe ermöglicht. Die Zielgruppen-Personen sollen befähigt werden, aus eigener Leistung ein ausreichendes Einkommen zu erwerben. Dies kann auch im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit erfolgen.

Teilziele:

Gerade bei arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen ist die Zielsetzung der dauerhaften Integration nur über ein Reihe verschiedener Integrationsschritte realisierbar. Diese Einzelschritte dienen der Erreichung von Teilzielen für die zu integrierende Personen. Dazu gehören jedenfalls:

- die Aufarbeitung von Problemen im Vorfeld der Vermittlung, **Stabilisierung**
- der Erwerb der **beruflichen Orientierung**
- der Erwerb und Verbesserung der **Qualifikation**
- der Erwerb von **Schlüsselqualifikationen**
- der Erwerb von **Praxiserfahrung**
- die Erhöhung der **Motivation**, Stärkung des Selbstvertrauens und Durchhaltevermögens
- Erwerb der Fähigkeit zur selbstständigen und systematischen **Arbeitsuche**
- **Arbeitsaufnahme**, einschließlich der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit

Allgemeine Ziele:

Weiters gelten für alle Maßnahmen zur Erreichung der personenbezogenen Teilziele nachstehende allgemeine Ziele:

- die **Effektivität** und **Effizienz** der einzelnen Maßnahmen sowie der Kombination der Maßnahmen
- weit gehende **Vermeidung von Streuverlusten** und Mitnahme-Effekten
- der **Abbau** von individuellen **Beschäftigungsbarrieren**, d.h. Erhöhung der zeitlichen und regionalen Mobilität (inkl. Sicherung der Kinderbetreuung) und Maßnahmen zur **Arbeitsbeschaffung** durch Einstellförderungen

4.1.2. Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode⁵

Trotz einer im Vergleich zu anderen EU-Ländern niedrigen Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit ist eine anhaltende **Konzentration der Lasten der Arbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen** festzustellen. Dies ist insbesondere deshalb bedenklich,

⁵ S. Ex-Ante-Bewertung des Programmwurfes Ziel-3 Österreich 2000-2006, WIFO, Wien Oktober 1999

weil das österreichische Beschäftigungssystem in weiten Teilen sehr dynamisch ist, was sich im hohen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen zeigt.⁶

Jährlich ist mehr als ein **Fünftel aller unselbständig beschäftigten Personen zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen**. In rund 70% der Fälle dauert die Arbeitslosigkeit weniger als sechs Monate. Insgesamt waren 1998 laut administrativer Statistik (Arbeitsmarktservice, Jahredurchschnittsbestand) rund 16% aller Arbeitslosen seit mindestens einem Jahr arbeitslos vorgemerkt (30,5% mindestens sechs Monate lang), rund ein Drittel der Arbeitslosen war als schwer vermittelbar registriert (14% als mobilitätseingeschränkt, 19% aus sonstigen Gründen – hauptsächlich wegen einer Behinderung), 21% der Arbeitslosen waren mindestens 50 Jahre alt, 15% jünger als 25 Jahre. Die Entwicklung der letzten Jahre weist dabei auf eine zunehmende Verschärfung des Problems der **Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Arbeitskräften** und einer anhaltend hohen Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit bei **Frauen mit Betreuungspflichten** hin. Einerseits wurden die Möglichkeiten zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitskräfteangebot beschränkt (Streichung der allgemeinen Sonderunterstützung, Verschärfungen beim vorzeitigen Übertritt in den Ruhestand), andererseits Transferleistungen wegen Betreuungspflichten (Verkürzung des Karenzgeldbezugs und Erschwernis des Bezug einer Sondernotstandshilfe).

Die Hinweise auf die anhaltende Konzentration der Lasten der Arbeitslosigkeit sind deutlich. Werden alle in einem Jahr zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen nach der Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit im betreffenden Jahr gereiht, so zeigt sich, daß auf die 20% der Personen mit der längsten Arbeitslosigkeitsdauer rund 48% des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens entfallen. Da einerseits die Zahl der von Arbeitslosigkeit Betroffenen steigt und andererseits die Langzeitarbeitslosigkeit zunimmt, werden **immer mehr Menschen von immer längerer Arbeitslosigkeit betroffen** (1995 waren die 20% der Arbeitslosen mit der längsten Dauer mindestens 182 Tage arbeitslos vorgemerkt, 1997 mindestens 197 Tage).

Übersicht: Konzentration der Arbeitslosigkeit

	1995	1996	1997	1998
	Anzahl der Betroffenen			
Die 20% der Arbeitslosen mit der längsten Arbeitslosigkeitsdauer:	137.396	141.750	140.992	143.122
	Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit in %			
	48,8	47,6	47,8	47,8
	Anteil in %			
Struktur der von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen (Dauer über 365 Tage):				
Frauen	46,2	47,2	47,3	46,3
40 bis 49 Jahre alt	21,1	23,1	23,2	22,4
50 Jahre und älter	37,4	32,2	32,3	37,1
Personen ohne Pflichtschul- oder sonstigen Abschluß	47,4	46,3	46,3	45,5

Q: AMS Österreich, Personenbezogene Auswertungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich.

Die im Rahmen der begleitenden Evaluierung von Ziel-3 durchgeführte Verbleibtsdatenanalyse basiert auf einer Auswertung von Individualdatensätzen, die durch die Vernetzung

⁶ Die relativ hohe numerische Flexibilität des Arbeitsmarktes äußert sich unter anderem auch darin, daß ein Teil der beim Arbeitsmarktservice registrierten Arbeitslosen über Wiedereinstellungszusagen verfügt und de facto bis zur erneuten Aufnahme der Beschäftigung keine andere Erwerbsarbeit sucht

von AMS-Datensätzen mit denen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger erstellt wurden. Dabei wurde sichergestellt, dass je TeilnehmerIn zumindest zwei Jahre Vorkarriere vor der Ziel-3-Förderung und mindestens neun Monate Nachkarriere verfügbar sind. Die nachstehende Ergebnisse beziehen sich auf die Interventionsjahre 1995 und 1996.⁷

Langzeitarbeitslose⁸

Zielgruppenorientierung

Die Maßnahmen im Rahmen von Ziel-3 zeigen einen **hohen Konzentrationsgrad** auf in den Arbeitsmarkt **wenig integrierte Zielgruppen**. In den letzten zwei Jahren vor dem Eintritt in die Maßnahme waren 30 % der Personen keinen einzigen Tag beschäftigt, 22 % maximal 6 Monate und 37 % höchstens ein Jahr. **Unterrepräsentiert** waren hingegen **Personen ohne Berufsausbildung**: nur 32 % der geförderten Männer ab 20 Jahren und 35 % der geförderten Frauen hatten keine abgeschlossene Ausbildung. An der Problemlage gemessen ebenfalls zuwenig vertreten waren **ältere Arbeitslose** in der Ziel 3 Förderung, wenn die Zahl der Förderfälle mit dem Problem der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer verglichen wird.

Beschäftigung nach kursmäßigen Schulungen

50% der Frauen und 47% der Männer nahmen maximal drei Monate später eine Beschäftigung auf. 29% der Frauen und 35% der Männer waren im gesamten Beobachtungszeitraum von neun Monaten bei der Arbeitsuche nicht erfolgreich.

Mehr Frauen als Männer bleiben nach Finden eines Arbeitsplatzes stabil ins Beschäftigungssystem integriert: 56% der Frauen und 49% der Männer, die eine Beschäftigung gefunden hatten, blieben den gesamten Beobachtungszeitraum ohne Unterbrechung in Arbeit. Je älter die geförderten Frauen und Männer sind, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit, nach einer kursmäßigen Schulung einen Arbeitsplatz zu finden.

Sobald Frauen einen Arbeitsplatz gefunden haben, so bleiben sie in allen Altersgruppen stabiler beschäftigt als Männer. Eine wesentliche Ursache für das bessere Integrationsergebnis von Frauen liegt in der **unterschiedlichen Zusammensetzung** der geförderten Frauen einerseits und der geförderten Männer andererseits. Bei den geförderten Männern findet eine stärkere Vorselektion statt, während die geförderten Frauen eher einen Querschnitt der weiblichen Bevölkerung widerspiegeln.

Integration nach Bezug einer Beschäftigungsbeihilfe

Frauen und Männer, die mit einer Beschäftigungsbeihilfe unterstützt worden sind, hatten bereits vor Beginn der Förderung eine wesentliche Hürde gemeistert: Sie haben ein Unternehmen gefunden, das dazu bereit war, ihnen einen Arbeitsplatz zu geben. Voraussetzung für den effizienten Einsatz der Beschäftigungsbeihilfen ist das Geringhalten von Mitnahme-Effekten (dies bedeutet, die betreffende Person wäre auch ohne Förderung be-

⁷ Die Ausführungen in diesem Kapitel basieren ausschließlich auf den Ergebnissen der Evaluierung von Ziel-3 1995-1999 durch das WIFO in Zusammenarbeit mit L&R-Sozialforschung und INBAS

⁸ In diesen Ergebnissen sind auch die Jugendlichen enthalten; bei den im Kapitel "Jugendliche" angeführten Daten handelt es sich daher um Teilergebnisse des Abschnitts "Langzeitarbeitslose"

schäftigt worden) und von Substitutionseffekte (Verdrängung einer nicht geförderten Person durch die Förderung).

Beschäftigungsbeihilfen erweisen sich als zielführendes Instrument, wenn es um die kurzfristige Integration der geförderten Personen in den Arbeitsmarkt geht. Die Beschäftigungswirkung – abgesehen von Mitnahme- und Substitutionseffekten - nach Ablauf der Förderung ist umso größer, je mehr Personen entweder beim bisherigen Arbeitgeber bleiben oder die gesammelte Arbeitserfahrung für das Finden eines neuen Arbeitsplatzes nutzen können.

In den **ersten neun Monaten** nach Bezug einer Beschäftigungsbeihilfe waren 45 % der Geförderten (44% der Männer und 53% der Frauen) die gesamte Zeit hinweg weiter beschäftigt; relativ geringe Unterbrechungen der Beschäftigungszeiten von insgesamt weniger als 2,25 Monaten mussten 13% der Männer und 12% der Frauen hinnehmen. 10% der Männer und 8% der Frauen verloren ihren Arbeitsplatz mit Ablauf der Förderung und fanden in den kommenden neun Monaten keine Beschäftigung mehr. Während durch die Ziel 3 Förderungen die Beschäftigungschancen der geförderten Frauen wesentlich stärker erhöht worden sind als jene der Männer, so gehen diese Beschäftigungsverhältnisse mit relativ geringeren Verdiensten einher. Der **Einkommensvorsprung der Männer** ist bei Jugendlichen mit 15% noch am relativ geringsten, und wächst mit steigendem Alter und Ausbildungsgrad auf bis zu 32%.

Dieser Einkommensvorsprung besteht auch nach einer Qualifizierungsmaßnahme, wenn auch weniger ausgeprägt. Zudem läßt sich zeigen, daß nach einer Qualifizierungsförderung die durchschnittlichen Verdienste (jener, die eine Beschäftigung finden) geringer sind als die vorangegangenen Verdienste (jener die in den letzten zwei Jahren vor der Förderung Beschäftigungszeiten aufwiesen). Bei Frauen liegen die folgenden Einkommen um rund 7% niedriger, bei Männer um 3%. Anders ist es bei Beschäftigungsbeihilfen, nach denen die Verdienste um rund 2% höher sind als die vorangegangenen Arbeitseinkommen.⁹

Integration von Frauen und Männern mit Betreuungspflichten

Die Kinderbetreuungsbeihilfen haben sich als effizientes Mittel der Unterstützung von Frauen bei der Integration in das Beschäftigungssystem erwiesen: Von den Frauen, die in den Jahren 1995/96 eine Kinderbetreuungsbeihilfe mit Ziel 3 Mitteln erhielten, war nach Ablauf der Förderung die **Hälfte der Frauen** zumindest in den ersten sechs Monaten **ununterbrochen weiterbeschäftigt**, nur 15% konnten keinen einzigen Beschäftigungstag aufweisen. Dabei sind die geförderten Frauen auch nach Auslaufen der Förderung stark auf das **unterste Verdienstsegment** konzentriert: 48% erzielten einem Brutto-Arbeitsverdienst von weniger als 13.232 Schilling monatlich.

Einsatz von Förderketten

Mehr als die Hälfte aller Personen, die an kursmäßigen **Qualifizierungsmaßnahmen** teilgenommen hatten, verzeichneten im gesamten Beobachtungszeitraum von rund drei Jahren (zwei Jahre vor Eintritt in die Ziel 3 Maßnahme bis neun Monate nach Ausscheiden)

⁹ Einschränkungen im Hinblick auf die Aussagekraft dieser Angaben sind darin zu sehen, daß keine Arbeitszeitinformationen verfügbar sind. Allerdings zeigt sich, daß das Hauptaugenmerk der arbeitsmarktpolitischen Interventionen darin liegt, die geförderten Personen überhaupt wieder in Beschäftigung zu bringen. Darüber hinausgehende Aspekte wie die Qualität der Arbeitsverhältnisse (wofür das Einkommen als ein wesentlicher Indikator herangezogen werden kann) stehen bei dieser Zielgruppe weniger im Mittelpunkt

nur diese eine Ziel 3 Förderung (52%). Der Anteil dieser **einmaligen Förderungen** ist in jenen Maßnahme-Formen am niedrigsten, die entweder besonders schwer zu integrierende Zielgruppen ansprechen (Arbeitstraining: 26%), oder in solchen, in denen die Teilnahme innerhalb eines Maßnahmentyps häufiger in mehreren aufeinander folgenden Stufen erfolgt (Ausbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluß: 29%; fachliche Qualifizierung: 44%). Am höchsten ist der betreffende Anteil in Maßnahmen, die sich vom Konzept her hauptsächlich an relativ leicht zu integrierende Personengruppen am Beginn (Berufsvorbereitung: 71%) bzw. am Ende eines Integrationsweges richten (aktive Arbeitsuche: 66%).

Trotz eines differenzierten Instrumenteneinsatzes wurden Verbesserungsmöglichkeiten ersichtlich. Dabei sind aufgrund der **Konzentration der Maßnahmen** auf besonders benachteiligte Personengruppen sowohl Fragen der Maßnahmenkonzeption als auch der Positionierung der einzelnen Maßnahme in einem **individuellen Eingliederungsweg** für die Wirksamkeit und Effizienz der Interventionen wesentlich. Folgende Beispiele seien in diesem Zusammenhang genannt:

Im Hinblick auf die Bedeutung von Eingliederungswegen sind die Ergebnisse der **aktiven Arbeitsuche** besonders prägnant: Maßnahmenkonzeption und in den Projekten tatsächlich erfaßte Personen weichen in der aktiven Arbeitsuche voneinander ab. Die aktive Arbeitsuche richtet sich vom Konzept her an Personen, die als „job ready“ betrachtet werden. De facto wurde sie in Ziel 3 konzentriert für relativ ältere Langzeitarbeitslose eingesetzt. Dabei hatten Personen, die bereits zuvor an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilgenommen hatten, wesentlich bessere Beschäftigungschancen als solche, die lediglich bei der aktiven Arbeitsuche unterstützt worden sind (49% im Vergleich zu 40% nahmen binnen dreier Monate eine Beschäftigung auf).

Den Einfluß der Maßnahmenkonzeption zeigen die Ergebnisse zu den **Berufsorientierungsmaßnahmen** auf: Die meisten Berufsorientierungskurse wiesen mindestens zwei von vier betrachteten konzeptuellen Elementen auf: Sozialpädagogische Betreuung, Aktivgruppenmodul, Praktikum, Nachbetreuung. Bei einem Teil der Projekte waren alle vier Bausteine gleichzeitig vorgesehen. In diesen Projekten waren rund 13% der geförderten Erwachsenen (ab 25 Jahren) ohne Beschäftigung in den vorangegangenen zwei Jahren: Nach der Teilnahme an solchen Maßnahmen blieben lediglich 38% dieser Personen ohne Beschäftigung im Vergleich zu 51% der betreffenden TeilnehmerInnen an allen Berufsorientierungskursen. Insbesondere jene, die nicht binnen dreier Monate nach Ausscheiden aus der Maßnahme in der Arbeitsuche erfolgreich waren, hatten nach der Teilnahme an einem solchen Projekt relativ größere Chancen, zu einem späteren Zeitpunkt einen Arbeitsplatz zu finden (24% im Vergleich zu 14%). Demgegenüber waren die konzeptuellen Bausteine bei Kurzarbeitslosen von geringerer Bedeutung: hier sind hinsichtlich der Maßnahmenkonzeption keine Unterschiede in der Integrationswirkung festzustellen.

Jugendliche

Jugendliche unter 25 Jahren stellten 3.658 oder fast ein Drittel (29,6%) aller 1995 und 1996 geförderten Personen. Diese wurden zum überwiegenden Teil im für diese Personengruppe vorgesehenen Schwerpunkt 4 gefördert, und zwar zu 40,8 %, aber weitere 32 % wurden im Schwerpunkt 2 (Langzeitarbeitslose und von Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt Bedrohte) unterstützt sowie ein weiteres Fünftel (20,4 %) nahm an Maßnahmen im Frauenschwerpunkt teil. Relativ wenige Personen (6,8 %) wurden durch eine Förderung im Behindertenschwerpunkt unterstützt. Zwei Drittel der Förderfälle betrafen jungen Frauen.

Insgesamt waren 36,5% der Förderfälle in den letzten zwei Jahren vor Eintritt in die Förderung keinen einzigen Tag beschäftigt gewesen. Bei den Frauen beträgt der Anteil 39,9%

bei den Männern 29,6%. Dabei ist der Anteil der Jugendlichen, die noch keine reguläre Beschäftigung, und sei sie noch so kurz, aufweisen können, in den einzelnen Maßnahmen in Abhängigkeit von der jeweiligen Maßnahmenkonzeption, recht unterschiedlich.

Hinsichtlich vorangegangener Förderepisoden lagen Jugendliche besser als der/die durchschnittliche Ziel-3-TeilnehmerIn: im Schnitt waren Unter-25-Jährige 14,6 % der vorangegangenen zwei Jahre in einer Maßnahme unterstützt worden, wobei die zeitliche Distanz 126,8 Tage betrug. Auch die Ziel-3-Maßnahmen waren für die jüngste Altersklasse mit durchschnittlich 102,2 Tagen von längerer Dauer als für alle Altersgruppen zusammen.

4.1.3. Langzeitarbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit im NAP

Leitlinien 1 und 2:

Im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung sind die Leitlinien 1 dem "**Neustart für Jugendliche**" und die Leitlinie 2 dem "**Neustart für langzeitarbeitslose Erwachsene**" gewidmet. Österreich verfolgt bei der Umsetzung dieser Leitlinien **zwei dem präventiven Ansatz entsprechende Zielsetzungen**, die der Operationalisierung der frühzeitigen Intervention dienen. Dies sind ein Einsatz- und ein Ergebnis- bzw. Wirkungsziel (gemessen mit einem Input- und einem Outputindikator):

1. Jeder/m Jugendlichen, bevor er/sie 6 Monate arbeitslos ist und jedem/r Erwachsenen, bevor er/sie 12 Monate arbeitslos ist, wird ein Neuanfang angeboten. Dieser umfasst Maßnahmen wie Berufs- und Ausbildungsberatung, Vermittlungsaktivitäten und -unterstützung (wie das Angebot einer freien Stelle), Ausbildung, Umschulung, Berufserfahrung oder andere die Beschäftigungsfähigkeit fördernde Maßnahmen.

Da aber davon ausgegangen werden muss, dass die genannten Angebote nicht in allen Fällen Langzeitarbeitslosigkeit verhindern können, setzt sich Österreich zusätzlich das folgende Wirkungsziel:

2. Bis zum Jahr 2002 wird der Übergang von Jugendlichen und der Übergang von Erwachsenen in Langzeitarbeitslosigkeit halbiert, wobei Frauen besondere Berücksichtigung finden.

Die beiden oben genannten Zielsetzungen sollen mit dem **gesamten arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium** erreicht werden, unterstützt durch die beschäftigungspolitische Ausrichtung aller Politikbereiche, insbesondere der Wirtschaftspolitik.

Leitlinie 3:

In der Leitlinie 3 zur "**Erhöhung der Personenanzahl in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen**" wird auf die konkreten Aufgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingegangen. Gerade für spezifische Zielgruppen, wie von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen, ältere oder jüngere Arbeit Suchende, Frauen mit Betreuungspflichten, Personen mit nicht mehr arbeitsmarktadäquater Qualifizierung etc. können - je nach Problemlage - Aktivierungsmaßnahmen einen notwendigen Beitrag dazu liefern, dass die Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Personen wiederhergestellt wird.

Je nach Problemlage werden die unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumente eingesetzt. Der Einsatz von aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik erfolgt zielgruppenorientiert und ist als **integraler Bestandteil des Betreuungsprozesses** zu verstehen. Ausgehend von den individuellen Problemlagen bzw. Vermittlungshemmnissen der vorgemerkten Arbeitslosen und den jeweiligen Maßnahmenzielen wird ein **regional abgestimmter Maßnahmen-Mix** realisiert. Die vereinbarten Maßnahmen werden im individuellen Betreuungsplan verbindlich festgehalten.

Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit wird die **Intensität der Maßnahmen** - ausgehend von einem Beratungsgespräch bis hin zu Schulungsmaßnahmen oder Einstellbeihilfen - gesteigert; die entsprechenden Verfahren werden im individuellen Betreuungsplan (siehe unten) festgehalten. **Die Dienstleistungen des Arbeitsmarktservice stehen prinzipiell jedem und jeder Arbeit Suchenden offen, also auch Personen, die keinen Leistungsanspruch nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz haben.** Neben speziellen Schwerpunktsetzungen werden die unter LL 2 angeführten Maßnahmen, je nach Problemlage, auch den arbeitslosen Jugendlichen angeboten.

Leitlinien 19 bis 22:

Auf die Realisierung der Chancengleichheit im Sinne einer konsequenten Umsetzung des Gender-Mainstreaming wird besonderes Augenmerk gelegt. Mittels geschlechtsspezifischer Zielquote (50%) werden Mädchen und Frauen bei sämtlichen Programmen besonders berücksichtigt. Dabei kommt auch WiedereinsteigerInnen besondere Aufmerksamkeit zu. Der Einsatz der budgetären Mittel zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen erfolgt zumindest entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit. Die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen während der Maßnahmen ist sichergestellt.

4.1.4. ESF-Interventionen zur Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit

Förderbare Zielgruppen

Im Sinne der Mittelkonzentration auf am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Personen sind im Rahmen von Schwerpunkt 4.1.4. nachstehende Zielgruppen förderbar (je nach Lage am Arbeitsmarkt kann die Förderung auf einzelne Zielgruppen im Rahmen des Supplements eingeschränkt werden):

- **Übertrittsgefährdete**, d.s. Personen, bei denen die Verstetigung der Arbeitslosigkeit zur Langzeitarbeitslosigkeit in hohem Maße wahrscheinlich ist. Übertrittsgefährdet sind insbesondere Personen, die bereits länger als 6 Monate arbeitslos sind (Jugendliche unter 25 Jahren: länger als 3 Monate);
- **Von Ausgrenzung Bedrohte**: Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen wie gravierende Ausbildungsdefizite (negativer Pflichtschulabschluss), Alkohol- bzw. Drogenproblemen, Haftentlassene und -insassInnen, verschuldete Personen, Personen mit

Behinderungen oder Krankheiten, Personen mit sozialen Fehlanpassungen im Betreuungsstand des Arbeitsmarktservice;

- **Ältere Arbeitslose** über 45 (Frauen) bzw. 50 Jahren (Männer), wegen des besonders hohen Risikos langzeitarbeitslos zu werden
- **Jugendliche** bis 25 Jahre ohne positiven Pflichtschulabschluss und/oder mit negativer erster Berufsentscheidung, Lernschwierigkeiten und/oder persönlichen und sozialen Problemen; ausländische Jugendliche, insbesondere ausländische Mädchen
- integrierte **AusländerInnen**;¹⁰
- **Langzeitarbeitslose**, die bereits länger als ein Jahr ohne Beschäftigung sind;

Bei Arbeitslosen ist das Kriterium für die Förderung neben der og. spezifischen Problemlage bzw. der Dauer der Arbeitslosigkeit die Meldung beim Arbeitsmarktservice. Der Anspruch auf eine Leistung nach dem AIVG ist kein Kriterium.

Förderbare Maßnahmen

- **Beratung und Betreuung** im Vorfeld der Vermittlung;
- **berufliche Orientierung** und **aktive Arbeitssuche**;
- **berufliche Qualifizierung** einschließlich **betrieblicher Praktika**;
- **kombinierte Maßnahmen** von beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung im Rahmen von sozialen Beschäftigungsprojekten, sozial-ökonomischen Betrieben, Beschäftigungsgesellschaften, gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung u.ä.;
- **Beschäftigungsaufnahme** in Betrieben und gemeinnützigen Einrichtungen;
- **Unternehmensgründung** durch Arbeitslose;
- **Kinderbetreuung**;
- **Innovative Modellprojekte, Studien und Evaluierungen**

Es ist zumeist das Zusammenspiel unterschiedlichster Faktoren, das in die Langzeitarbeitslosigkeit führt, daher ist eine Vielfalt von Maßnahmen bzw. sind viele unterschiedliche Maßnahmenschritte erforderlich, um diese zu verhindern bzw. zu bekämpfen. Gerade bei Langzeitarbeitslosigkeit müssen Interventionen zur Integration in den Arbeitsmarkt immer auf **unterschiedlichen Ebenen** der fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenz ansetzen, im Rahmen **individuell abgestimmter Konzepte**.

Die **Wiederherstellung der Vermittlungs- und Beschäftigungsfähigkeit** von Langzeitarbeitslosen kann nur im Rahmen eines intensiven, mehrstufigen Prozesses erfolgen, der individuelle Möglichkeiten, aber auch Grenzen berücksichtigt. Das Konzept zur Umsetzung dieses Prozesses ist der **Integrationspfad**, in dessen Rahmen **integrierte Maßnahmenpakete** mit Elementen der Berufsorientierung, der Aus- und Weiterbildung, Arbeitserfahrung, aktiven Arbeitssuche wie auch die Beseitigung von nicht in der Person lie-

¹⁰ Dem Begriff "Integrierte AusländerInnen" liegt hier die Definition des AuslBG zu Grunde, d.h. es sind jene Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, die tatsächlich oder potentiell Zugang zum Arbeitsmarkt haben

genden Vermittlungshemmnissen zusammengestellt werden. Begleitend zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wird Unterstützung für die Bewältigung familiärer und sozialer Probleme sowie erforderlichenfalls Kinderbetreuung angeboten.

Die Darstellung des Integrationspfades entspricht einem idealtypischen Modell, dessen konkrete Umsetzung in Details und Begrifflichkeiten abweichen kann. Der Betreuungsplan des Arbeitsmarktservice entspricht diesem Konzept und ist als gleichwertig anzusehen.

Integrationspfad: Ein Modell¹¹

Der Integrationspfad lässt sich grob in zwei Abschnitte unterteilen: die Vorlaufphase und die arbeitsmarktbezogene Phase. In der **Vorlaufphase** steht die Beseitigung der wichtigsten Hindernisse im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration im Zentrum: beispielsweise Schuldenberatung und -entlastung, medizinische und soziale Hilfe sowie die Förderung des persönlichen Aktivitätspotentials.

In der **arbeitsmarktbezogenen Phase** geht es um die Schaffung der Voraussetzung zur Teilnahme am Arbeitsprozess, deren wichtigste Elemente Orientierung, Ausbildung und Training, Arbeitserfahrung sowie aktive Arbeitssuche (Bewerbungstraining u.ä.) sind. Zentraler Bestandteil des Integrationspfades ist die laufende Betreuung des/der Klienten/in durch einen BeraterIn. Unter **Betreuung** ist jener länger dauernde und kontinuierliche Prozess zu verstehen, in dem **schrittweise gezielte und planmäßige Aktivitäten** zur Lösung individueller Beschäftigungsprobleme bzw. von Problemen bei der Besetzung offener Stellen gesetzt werden.

Phasenmodell für den Integrationspfad:

Der Integrationspfade besteht in seiner Grundstruktur aus **chronologisch** aufeinander folgende fünf Phasen. Grundsätzlich durchläuft jede/r Klient/in alle Phasen, wobei Dauer und Inhalt der einzelnen Phasen sehr unterschiedlich sein kann und sich nach der individuellen Problemlage und Zielsetzung richtet. Diese Phasen sind:

- **Vorphase:** Aufbereitung
- **Phase I:** Abklärung
- **Phase II:** Berufliche und persönliche Zielarbeit
- **Phase III:** Bewerbung
- **Phase IV:** Nachbetreuung

Innerhalb dieses Betreuungsprozesses kommen entsprechend der konkreten Problemstellungen Informations- und Beratungselemente sowie Förderungen zum Einsatz. Dabei ist durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen die Herstellung bzw. Verbesserung der Chancengleichheit benachteiligter Gruppen und Personen anzustreben und insbesondere dem geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

¹¹ Vergleiche dazu: "Transplacement-Konzept"; AMS und SÖB Steiermark, ohne Jahresangabe

ESF-kofinanzierte Maßnahmen für arbeitslose Personen müssen Bestandteil eines Integrationspfades sein, d.h. es können nur Personen an ESF-Maßnahmen teilnehmen, die einen Integrationspfad absolvieren.

Grundsätzlich sind alle Instrumente, die im Rahmen des Integrationspfades zum Einsatz kommen (außer für eine aktive Nutzung umgewandelte passive Transferleistungen), ESF-kofinanzierbar. Es können aber auch ESF-kofinanzierte Maßnahmen mit solchen, die aus nationalen Mitteln finanziert werden, kombiniert werden. Eine Konzentration der ESF-Mittel auf bestimmte Projekttypen wird im Sinne einer klaren, nachvollziehbaren Administration als sinnvoll erachtet. Regelungen dazu können im Supplement getroffen werden.

In der arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung werden somit sowohl **angebotsorientierte Ansätze** verfolgt, durch die Verbesserung der beruflichen Fertigkeiten und der Befähigung, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, als auch **nachfrageorientierte Ansätze** über die Schaffung von (Transit-)Arbeitsplätzen oder über Anreize für ArbeitgeberInnen zur Beschäftigung bestimmter Personengruppen.

In allen Bereichen können **innovative Modellprojekte** für die Entwicklung neuer Maßnahmen und Maßnahmentypen, insbesondere solche, die spezifisch auf die Bedürfnisse der förderbaren Zielgruppen abgestimmt sind, gefördert werden.

Der **Abbruch des Integrationspfades**, d.h. das Ausscheiden vor Absolvierung aller Phasen, kann ausschließlich auf Grund der Aufnahme einer Beschäftigung, dem Ausscheiden des/der Klienten/in aus dem Arbeitsmarkt bzw. aus persönlichen Gründen des/der Klienten/in, die eine weitere Teilnahme unmöglich machen (z.B. Betreuung eines Pflegefalles) erfolgen. Organisatorische Gründe, die in der Verantwortlichkeit des Endbegünstigten oder der Maßnahmenträger liegen, können hingegen nicht zu einem Abbrechen des Integrationspfades führen. Sollte die im Betreuungsplan im nächsten Schritt vorgesehene Maßnahme nicht verfügbar sein, ist gemeinsam mit dem/der Klienten/in eine Alternative zu erarbeiten.

Weiters gehört zu den Aufgaben des/der BeraterIn die kontinuierliche und planmäßige Unterstützung bei der Umsetzung des Integrationspfades durch **systematische Kontakthaltung** und Kommunikation mit **KlientInnen** und **Maßnahmenträgern** während einer Förderung zur Sicherstellung der Zielerreichung der Maßnahmen und um unmittelbar im Anschluss an Maßnahmen weitere Schritte für die Arbeitsmarktintegration setzen. Damit wird zudem gewährleistet, dass bei extern durchgeführten Maßnahmen rasch und problem-adäquat auf auftretende Probleme reagiert werden kann. Dies erfolgt einerseits durch Einzelgespräche sowie Teambesprechungen zwischen Klienten/in, BeraterIn und Maßnahmenträger.

EXKURS: Route Counselling¹²

Eine besonders effiziente Methode, den Integrationspfad-Ansatz umzusetzen und dabei Reibungsverluste und Doppelgleisigkeiten weitgehend zu vermeiden ist das **Route-Counselling**. Route-Counselling umfasst sowohl die **Ziele, Methoden**, die beteiligten Einrichtungen und die Durchführungsorganisation dieses Prozesses und ist somit die **intensive und individuelle Supervision von Arbeitssuchenden**, die auf einem auf den Einzelnen zugeschnittenen Maßnahmenplan beruht und die Integration des/der TeilnehmerIn in den Regelarbeitsmarkt zum Ziel hat. Die Umsetzung dieses Zugangs ist nicht möglich ohne ein **Netzwerk von Einrichtungen** und Dienstleistungen, die im Rahmen einer **systematischen Kooperation** die einzelnen Komponenten des Programms umsetzen.

Um das Konzept des Route-Counselling für Österreich zu erproben sollen **Modellprojekte** durchgeführt werden. Nähere Erläuterungen zum Konzept des Route-Counselling siehe Anhang.

4.1.5. Zielgrößen und Indikatoren

Ziele im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung:

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung ist in den Leitlinien 1 und 2 jeweils ein **Aktivitätsziel** und ein **Wirkungsziel** im Sinne des präventiven Ansatzes festgelegt:

1. Jeder/m Erwachsenen, bevor er/sie 12 Monate arbeitslos ist (Jugendliche 6 Monate), wird ein Neuanfang angeboten.
2. Bis zum Jahr 2002 wird der Übergang von Erwachsenen und Jugendlichen bis 25 Jahre in Langzeitarbeitslosigkeit halbiert, wobei Frauen besondere Berücksichtigung finden.

Der Europäische Sozialfonds leistet im Rahmen der Prävention durch die Unterstützung von **Übertrittsgefährdeten** einen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele: zum Aktivitätsziel, in dem dieser Zielgruppe die Teilnahme an Maßnahmen vor dem Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit ermöglicht wird und zum Wirkungsziel, in dem mit den Interventionen und der Wieder-Integration in den Arbeitsmarkt der Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindert wird.

Mit allen im Schwerpunkt 1 gesetzten Maßnahmen wird darüber hinaus ein Beitrag zur Zielsetzung der **Leitlinie 3** geleistet (20 % der Arbeitslosen in Maßnahmen Jahr 2002) Durch die Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds zu Gunsten von langzeitarbeitslosen Personen sind weiters Effekte hinsichtlich der Reduktion des Bestandes an Langzeitarbeitslosigkeit zu erwarten.

Ziele auf Programmebene des Europäischen Sozialfonds

Im Rahmen des vorliegenden Programmes werden die NAP-Ziele in folgende **Aktivitäts- und Wirkungsziele** operationalisiert.

¹² Vgl. Lechner, Ferdinand und Reiter, Walter (1998): Route Counselling als Instrument der Arbeitsmarktpolitik; in: Stelzer-Orthofer, Christine (Hrsg.) Strategien gegen Arbeitslosigkeit, Linz; Vanhoren, Ingrid und Wets, Johan (1997): Preliminary Information on Route Counselling - Belgium with Focus on Flanders, Leuven;

Wirkungsziel:

Oberstes Ziel ist die dauerhafte Integration der Zielgruppen-Personen (Maßnahmen-teilnehmerInnen) in den Regel-Arbeitsmarkt.

Als **Teilziel** wird die **Teilnahme an weiteren Maßnahmen** ausdrücklich anerkannt.

Genauere Spezifikationen des Wirkungsziels werden im Supplement vorgenommen.

Aktivitätsziel:

Förderung von zumindest 8.000 Personen jährlich im Rahmen eines Integrationspfades (alternativ hierzu: 10.300 Förderfälle)

Das zu Grunde liegende Mengengerüst ist im Supplement dargestellt.

Gender-Mainstreaming: 50% der im Schwerpunkt insgesamt geförderten Personen müssen Frauen sein.

(alternativ hierzu: 50% der Förderfälle im Schwerpunkt müssen auf Frauen entfallen)

4.2. Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt

In Schwerpunkt 4.2. ist die Verfolgung dieser Zielsetzung auf jene Personengruppen konzentriert, die einer über andere Programme zur Arbeitsmarktintegration hinausgehenden, spezifischen Unterstützung bedürfen, wie **sozial benachteiligte Personengruppen** oder Angehörige ethnischer Minderheiten, oder Personen, und **Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz**. Ziel ist analog zum Schwerpunkt 4.1. die dauerhafte Integration in den Regelarbeitsmarkt. Damit ergänzt der Schwerpunkt 4.2. dem Prinzip der Komplementarität entsprechend das Programm hinsichtlich jener Zielgruppen und/oder Maßnahmen, die im ersten Schwerpunkt unter Umständen nicht ausreichend erfasst werden.

Entsprechend den Prioritäten des Nationalen Aktionsplans werden zwei Schwerpunkte formuliert: Maßnahmen zu Gunsten von Behinderten (Schwerpunkt 4.2.1.) und Maßnahmen zu Gunsten von arbeitsmarktfernen Personengruppen (Schwerpunkt 4.2.2.). Die Maßnahmen zu Gunsten von arbeitsmarktfernen Personengruppen werden in Ziel 3 nur beschrieben und sollen im Sinne der Konzentration der Mittel primär über die Gemeinschaftsinitiative EQUAL umgesetzt werden.

4.2.1. Maßnahmen zu Gunsten von Behinderten

4.2.1.1. Politische Zielsetzung

Im österreichischen Rechtssystem ist die Verhinderung von Diskriminierung im Artikel 7 Abs. 1 der Österreichischen Bundesverfassung verankert: "Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nicht-behinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten". Das Behindertenkonzept der Österreichischen Bundesregierung definiert Behindertsein als eine der vielfältigen Formen menschlichen Lebens. "Sie ist als solche zu akzeptieren und darf nicht Anlass sein, die betroffenen Menschen in irgendeiner Weise von der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben auszusondern."

Die Arbeitswelt stellt den wichtigsten Bereich für eine Integration dar. Viele Aspekte des täglichen Lebens, wie ein eigenes Erwerbseinkommen, gesellschaftliche Anerkennung oder der soziale Kontakt mit ArbeitskollegInnen sind mit einer beruflichen Tätigkeit verknüpft. Es sind daher entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um behinderten Menschen eine Teilnahme am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Dazu bedarf es einer differenzierten und mehrdimensionalen Vorgangsweise. Bisher wurde die berufliche Schlechterstellung oftmals an rein persönlichen Defiziten Einzelner festgemacht. Behindert sein wurde gleichgesetzt mit "aus der Norm" sein, womit eine Ausgrenzung aus dem gesellschaftlichen Leben einherging. Auch auf Grund des zunehmenden Selbstbewusstseins der Menschen mit Behinderung und der Behindertenverbände zeichnet sich europaweit auf politischer Ebene jedoch zunehmend ein Paradigmenwechsel ab. Im Vertrag zur Europäischen Union ermöglicht der Artikel 13 Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Veränderungsprozesse haben somit nicht nur an der Person, sondern ebenfalls am Umfeld anzusetzen. Als eine weitere Konsequenz wurde in der ESF-Verordnung als neuer Aufgabenbereich die Förderung der Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt festgeschrieben.

Bereits in der letzten Programmplanungsperiode wurde der Integration von behinderten Menschen besonderes Augenmerk geschenkt. Es wurden Innovationen eingeführt und bestehende Instrumente an die neuen Herausforderungen angepasst. Zur Erreichung der Ziele des Nationalen Aktionsplanes ist sowohl darauf aufzubauen als auch eine Weiterentwicklung erforderlich.

Die im Rahmen der Programmplanungsperiode 2000–2006 durchzuführenden präventiven und aktiven Maßnahmen folgen dabei den Grundsätzen, dass

1. dem Zugang zu allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Vorrang vor Sondermaßnahmen und
2. die Integration in den offenen Arbeitsmarkt Vorrang vor der Unterbringung in besonderen Einrichtungen eingeräumt wird.

Zur Erhöhung der Chancengleichheit einiger Personengruppen sind spezifische Unterstützung und Maßnahmen der positiven Diskriminierung jedoch eine Grundvoraussetzung.

Soweit es auf Grund der Behinderung möglich ist, soll die berufliche Qualifizierung und Vermittlung integrativ im Rahmen der allgemeinen Maßnahmen gemeinsam von den Bundessozialämtern, dem Arbeitsmarktservice oder anderer relevanter Kostenträger (Gender-Mainstreaming) erfolgen. Den Bundessozialämtern obliegt darüber hinaus die Erarbeitung und Umsetzung von Lösungen¹³, wenn qualitative, möglichst individuelle Maßnahmen für spezifische Behindertengruppen zum Einsatz kommen sollen.

4.2.1.2. Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Menschen mit Behinderungen haben formal die gleichen Rechte wie jeder/jede andere BürgerIn. Dennoch zeigt sich, dass behinderte Menschen bei Weitem nicht die gleichen Chancen haben, die ihnen zuerkannten Rechte zu nutzen. Alle Bereiche des menschlichen Lebens, wie z.B. die schulische Bildung, die Wohnsituation, das Transportwesen und die Erwerbsarbeit sind davon berührt. Im Zentrum dieses Dokuments steht der Arbeitsmarkt.

Hier zeigen sich trotz vermehrter Anstrengungen der öffentlichen Hand gravierende Benachteiligungen für Menschen mit Behinderungen. Im Vergleich mit dem Gesamtarbeitsmarkt, ist

- die Arbeitslosenquote für behinderte Menschen höher,

¹³ Dazu bedarf es regelmäßiger Koordinierungstreffen auf allen Ebenen.

- der Zuwachs der Arbeitslosigkeit, insbesondere der von behinderten Frauen, wesentlich stärker,
- die Dauer der Arbeitslosigkeit länger,
- die Beschäftigungsquote geringer,
- das durchschnittliche Bildungsniveau deutlich niedriger und
- der Zugang zur beruflichen Erstausbildung eingeschränkt.

Die dahinter liegenden Ursachen sind komplex, z.B. befinden sich ein Teil der jugendlichen behinderte Menschen in Einrichtungen der Beschäftigungstherapie, obwohl ihr Leistungspotential eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen würde. Zahlreiche ältere behinderte langzeitarbeitslose Menschen können auf Grund ihrer Behinderung oder Krankheit ihren vorher ausgeübten Beruf nicht mehr ausüben, erfüllen aber gleichzeitig auch nicht die Voraussetzungen der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension.

Darüber hinaus nimmt der Anteil der behinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung zu. Viele dieser Tendenzen sind mit den gesamteuropäischen Entwicklungen vergleichbar.

Hauptsächlich wirken vier Faktoren auf die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes ein:

- das gesamtwirtschaftliche, rechtliche und kulturelle Umfeld
- die ArbeitgeberInnen
- die Arbeitskräfte und
- arbeitsmarktpolitische Förderstellen und Einrichtungen.

Wie bereits gezeigt, ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderung besonders stark. Die fortschreitenden Rationalisierungsmaßnahmen und der zunehmende Leistungsdruck auf alle drängt zuallererst die Schwächeren an den Rand. Die Automatisierung oder Auslagerung von einfachen Tätigkeiten trifft häufig behinderte Menschen, die hier eine Nische gefunden haben. Durch den Wegfall bisheriger Beschäftigungsbereiche verschwinden alte Berufsbilder. Der **strukturelle Wandel** der Wirtschaft ist für Menschen mit Behinderungen nur mit vermehrten Anstrengungen nutzbar zu machen. Der Anteil behinderter Menschen im am stärksten wachsenden Sektor, den persönlichen und wirtschaftsnahen Dienstleistungen, ist traditionell gering. Die Chancen der **Informationsgesellschaft** und der sich verändernden Arbeitsorganisation konnten noch zu wenig genutzt werden.

Zusätzlich sind behinderte Menschen mit einer Vielzahl von Vorurteilen konfrontiert, die ihre Integration in die Arbeitswelt erschweren. Die Möglichkeiten und Chancen der Integration werden meist nicht in Betracht gezogen. Die Berücksichtigung der Potentiale und Bedürfnisse von behinderten Menschen bei der Einführung neuer **Arbeitsorganisationsformen** erfolgt kaum. Die Beschäftigung mit dem Thema "Behinderung" und die damit verbundenen rechtlichen Sonderstellungen werden in Betrieben teilweise als Belastung empfunden. Sowohl DienstgeberInnen als auch KollegInnen sind sich unsicher im Umgang mit Behinderungen. Behinderte Menschen erleben mangelnde Akzeptanz und Isolation. Als wesentliche Voraussetzung für eine verbesserte Integration von behinderten Menschen in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt erscheint eine umfassende Sensibilisierung in den Unternehmen und der Öffentlichkeit unbedingt notwendig.

Gleichzeitig ist das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau bei behinderten Menschen im Durchschnitt gering. Dieses Manko zeigt sich sowohl in der schulischen und beruflichen Primärausbildung als auch im Bereich der laufenden Weiterbildung. Insbesondere durch den zunehmenden Wegfall einfacher Tätigkeiten und die Anforderungen der Informationsgesellschaft entstehen hier neue Herausforderungen. Friktionen am Arbeitsmarkt er-

geben sich zusätzlich aus teilweiser mangelnder Flexibilität und überhöhten Ansprüchen der Betroffenen. Der Wechsel von einer geschützten Umgebung in die Arbeitswelt verursacht Kommunikationsprobleme und ungewohnte Anforderungen an die soziale Kompetenz. Für auftretende Leistungseinbußen sind Lösungen zu finden.

Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung

In den letzten Jahren wurde verstärkt das Augenmerk auch auf jene **Einrichtungen** gerichtet, die sich mit der **Vorbereitung behinderter Menschen auf ihre berufliche Eingliederung** beschäftigen. In diesen Einrichtungen werden Personen, die auf Grund behinderungsspezifischer Probleme noch nicht in der Lage sind, den Anforderungen beruflicher Tätigkeiten selbst auf einem Arbeitsplatz in einem Integrativen Betrieb oder auf einem geschützten Arbeitsplatz des freien Arbeitsmarktes gerecht zu werden, mit Hilfe arbeitsmarktorientierter Qualifikationen und intensiver begleitender Maßnahmen im Rahmen der Sozialarbeit und der Psychologie auf ein geregeltes berufliches Leben vorbereitet.

Die **Qualifizierungsinitiative in den Integrativen Betrieben** wird derzeit in vier Betrieben durchgeführt, wobei bisher rund 80 Behinderte in verschiedenen Ausbildungsbereichen qualifiziert wurden. Die Qualifizierungsinitiative wird einer externen **begleitenden Evaluierung** unterzogen, um Verbesserungspotentiale zu nutzen und um die Möglichkeiten der Ausweitung auf die übrigen Integrativen Betriebe abzuklären.

Die Lehrwerkstätten privater Betriebe werden mit behindertenspezifischen Maßnahmen unterstützend zur Ausbildung behinderter junger Menschen herangezogen.

So werden z.B. in Zusammenarbeit mit der **Lehrwerkstätte** eines internationalen Elektronikkonzernes in drei Projekten insgesamt 26 behinderte Jugendliche zum KommunikationstechnikerInnen ausgebildet.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.
Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

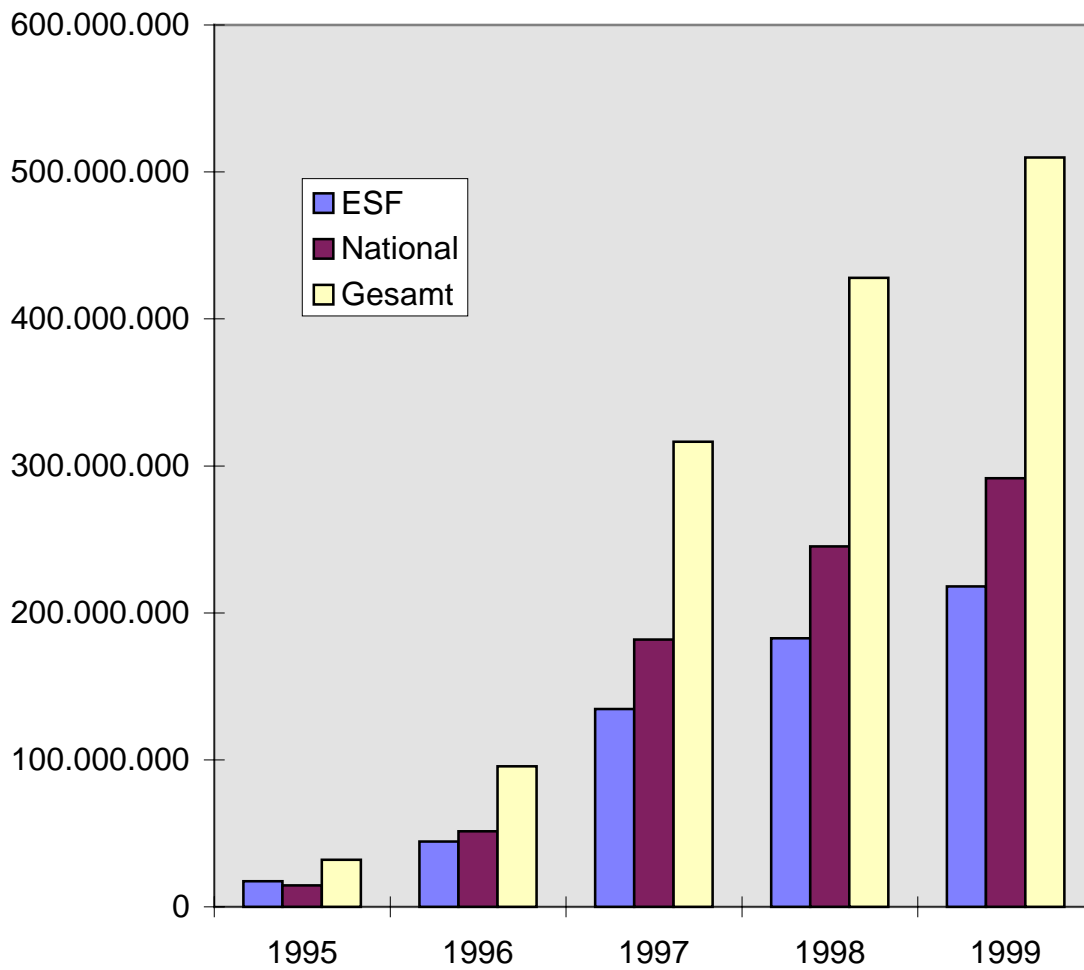
Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Ausgaben 1995 - 1999 (Abb. 14)



Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.
Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung

Beschäftigungsmaßnahmen dienen zur Erlangung und Beibehaltung eines Arbeitsplatzes. Von wesentlicher Bedeutung für die berufliche Integration behinderter Menschen sind die **Einstellungsbeihilfen**. Allein im Jahre 1998 wurden insgesamt rd. 1200 Arbeitsplätze gefördert. In gemeinnützigen Einrichtungen werden behinderte Menschen **zeitlich befristet beschäftigt**, auf die berufliche Eingliederung vorbereitet und bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes unterstützt. Des Weiteren werden **Programme** zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung Behinderter mit dem Ziel erstellt, zusätzliche Arbeitsplätze für behinderte Menschen in der freien Wirtschaft zu schaffen.

Einen innovativen Ansatz der Beschäftigungsmaßnahmen stellt die **gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung** dar, womit der von den Wirtschaftsbetrieben immer stärker geforderte Flexibilität in einer sozial verträglichen Form Rechnung getragen werden soll. Derzeit gibt es zwei Pilotprojekte, welche bei positivem Erfolg ausgeweitet werden sollen.

Weiters finden in den derzeit 8 **Integrativen Betrieben** mit insgesamt 20 Betriebsstätten bei einer Gesamtbeschäftigtenanzahl von rund 1.500 Personen rund 1.300 behinderte Menschen Arbeit. Diese Betriebe werden in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach kaufmännischen Grundsätzen mit gemeinnütziger Zielsetzung geführt. Mit ihren Produkten und Dienstleistungen unterliegen sie den Regeln des normalen Wettbewerbs.

Die ArbeitnehmerInnen der Integrativen Betriebe besitzen einen Arbeitsvertrag, erhalten ein **Entgelt im kollektivvertraglichen Ausmaß, sind voll sozialversichert**, haben betriebliche Mitspracherechte wie jeder/jede andere ArbeitnehmerIn und genießen den besonderen Kündigungsschutz nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Maßnahmen der Unterstützung

Im Jahre 1992 wurde die **Arbeitsassistenz** zur Erlangung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für psychisch behinderter Menschen als Pilotprojekt gestartet. ArbeitsassistentInnen sollten einerseits die auf der ArbeitgeberInnenseite bestehenden Einstellungshemmnisse vor allem psychisch behinderten Menschen gegenüber abbauen und andererseits behinderte ArbeitnehmerInnen mit beruflichen Problemen beraten, betreuen und Entscheidungs- und Orientierungshilfen geben. Sie sollen die Eigeninitiative stärken, persönliche Leistungsdefizite der Behinderten ausgleichen und zur Stabilität der Persönlichkeit beitragen.

Auf Grund der positiven Erfahrungen erfolgte seit 1995 eine stetige regionale Ausweitung der Tätigkeit der Arbeitsassistenz, wobei auch Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen sowie Sinnesbehinderte miteinbezogen wurden. Derzeit wird eine **wissenschaftliche Evaluierung und Begleitung** der Arbeitsassistenz mit dem Ziel durchgeführt, Entscheidungsgrundlagen für die weitere Ausgestaltung zu erarbeiten und den Prozess der Weiterentwicklung und Ausbau zu begleiten. Darüber hinaus werden auch andere Formen der Integrationsbegleitung, wie Outplacement, Job-Coaching sowie gemischte Formen der begleitenden Hilfe konzipiert und gefördert.

Weiters werden Maßnahmen (z.B. Fortbildungen) für Behindertenvertrauenspersonen sowie **Professionalisierung und Beratung** der Maßnahmenträger gefördert.

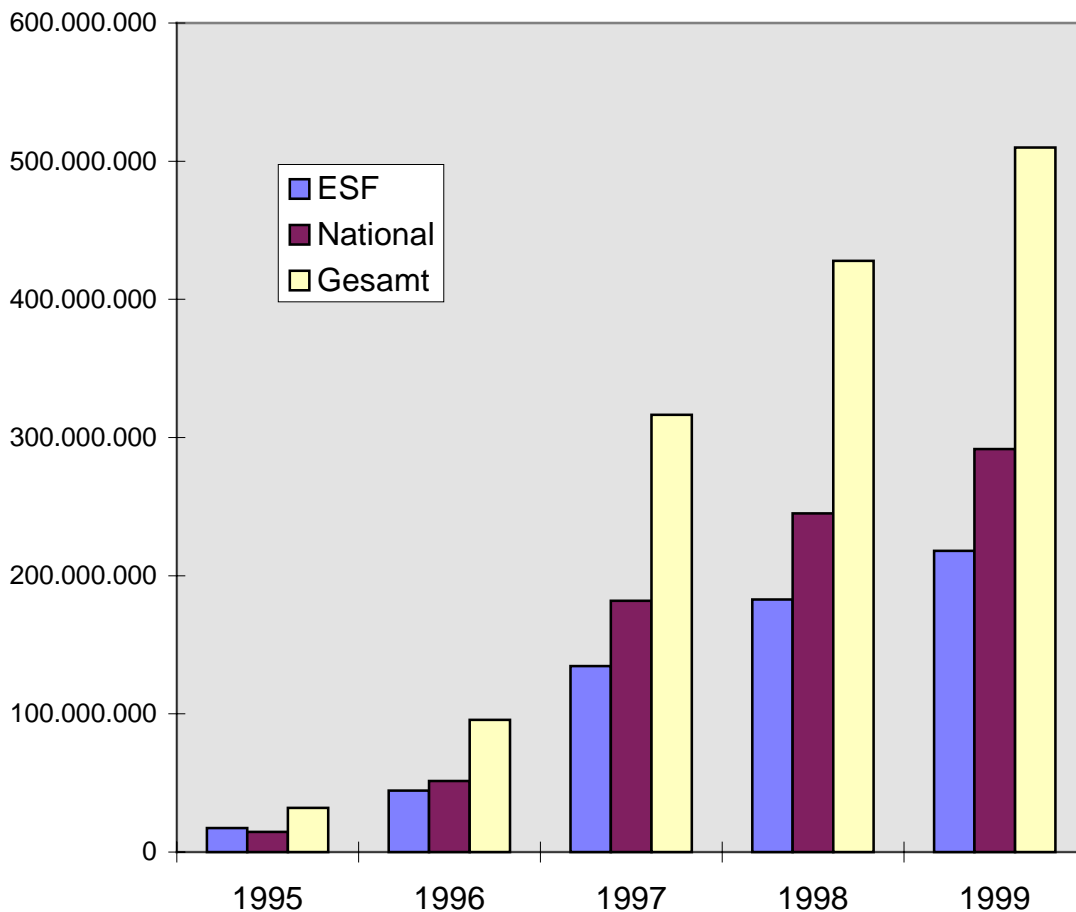
Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung.

Ausgaben 1995 - 1999 (Abb. 14)



Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung

Aufgrund der neuen Förderinstrumente und der vielfältigen Projektlandschaft aber auch der sich verschlechternden Arbeitsmarktsituation für behinderte Menschen erlangten Kommunikationsmaßnahmen eine immer größere Bedeutung.

So wurden in den letzten Jahren verstärkt Werbematerialien erstellt, die die Tätigkeit und Angebote der Bundessozialämter und der von ihr beauftragten Institutionen wie z.B. der Arbeitsassistenten, einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht haben. Dabei kamen unterschiedlichste Medien wie z.B. Kinowerbung, Internet, Video, Broschüren oder CD-ROMS.....zum Einsatz,

Wesentlich war auch die Gestaltung einer Beilage in einem großen österreichischen Wochenmagazin.

Auf regionaler Ebene wurden zwei regionale Modellprojekte zur Sensibilisierung der Unternehmen und der Öffentlichkeit durchgeführt. Unter dem Titel "Brücken bauen" wurde vom BSB Vorarlberg eine Inseratenkampagne in regionalen Zeitungen, Ausstellungen und Unternehmersstammtische durchgeführt. Mit der Joballianz Steiermark hat das BSB Steiermark in zwei Regionen ein regionales Kooperations- und Kommunikationsprojekt zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt umgesetzt. Ziel dieses

Projekts war es einerseits eine gute Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Trägern der Behindertenarbeit (Bundessozialamt, Arbeitsmarktservice und Landesregierung; Behindertenorganisationen) zu gewährleisten, andererseits die Kommunikation mit den Unternehmen der Region zu verstärken und für das Thema "Behinderung und Arbeitswelt" zu sensibilisieren. Die Job Allianz ist Ansprechpartner für alle Anfragen von Unternehmen bezüglich behinderter ArbeitnehmerInnen. Zusätzlich hat die Job Allianz den JobOskar entwickelt, eine Auszeichnung für den behindertenfreundlichsten Betrieb in der Region, der von einer Expertenjury nach bestimmten Kriterien, z.B. Vornahme von baulichen Adaptierungen, Kontakt mit Behinderteneinrichtungen, ausgewählt wird.

4.2.1.3. Die Förderung von Behinderten im NAP

Leitlinie 9

Leitlinie 9 nennt zahlreiche Maßnahmen, die die Eingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen:

- Bedarfsorientierter Ausbau der Arbeitsassistenz
- Abbau beschäftigungshemmender Faktoren (z.B. verstärkte Informationsarbeit)
- besondere finanzielle Anreize für Frauen bei der Ausgestaltung der einzelnen Förderinstrumente
- Förderung regionaler Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiativen
- Initiativen zur verstärkten Qualifizierung behinderter DienstnehmerInnen in Integrativen Betrieben für die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Förderung der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung

4.2.1.4. Schwerpunkte der ESF-Interventionen zur Förderung von Behinderten

Die quantitativen Daten belegen die überproportionale Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen vom Arbeitsmarkt. Insbesondere schwer behinderte Menschen sind davon betroffen, falls keine Maßnahmen ergriffen werden. Zur umfassenden Erhöhung der beruflichen Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung sollen im Rahmen von Ziel 3 daher folgende Zielsetzung verfolgt werden:

Ziele:

1. Bekämpfung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und Heranführung von Menschen mit Behinderungen an den Arbeitsmarkt
2. Förderung von ausgebildeten Arbeitskräften sowie der Innovation und Anpassung der Arbeitsorganisation
3. Sensibilisierung der Öffentlichkeit im Allgemeinen und der DienstgeberInnen im Besonderen
4. Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen

Die Umsetzung orientiert sich an den Prinzipien:

- Verselbstständigung und Befähigung der Betroffenen (Empowerment)
- qualitative und individuelle Lösungen
- Kombination unterschiedlicher Instrumente in Form von (Re-)Integrationsketten
- Besondere Berücksichtigung von Übergängen zwischen Lebensphasen (z.B. Schule/Beruf) und Lebenssituationen (z.B. WiedereinsteigerInnen)
- Abbau von Vorurteilen und Ängsten
- Vernetzung zwischen den AkteurlInnen
- regionale Differenzierung

Durch neue Technologien ergeben sich insbesondere für Menschen mit Behinderungen neue Chancen als auch Herausforderungen. Unter den einzelnen Schwerpunkten werden - soweit arbeitsmarktpolitisch sinnvoll - Maßnahmen und Programme durchgeführt, die das Beschäftigungspotential der Informationsgesellschaft für Menschen mit Behinderungen nutzbar machen und einen gleichberechtigten Zugang sicherstellen.

Die konkrete Integration von Menschen mit Behinderungen erfolgt auf lokaler Ebene. Behinderte Menschen als auch arbeitsmarktpolitische Behinderteninitiativen sind in der Ausgestaltung und in die Umsetzung von lokalen Beschäftigungsinitiativen zu integrieren.

Förderbare Zielgruppen

Der durch die Bundessozialämter förderbare Personenkreis ist durch das **Behinderteneinstellungsgesetz** (BEinstG) bestimmt. Nach den wichtigsten Voraussetzungen lassen sich folgende wesentliche Kategorien unterscheiden:

- **begünstigte Behinderte** gemäß § 2 BEinstG; d.s. österreichische StaatsbürgerInnen, Flüchtlinge und StaatsbürgerInnen von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, welche einen Grad der Behinderung von zumindest 50 vH aufweisen. Eine weitere Voraussetzung ist zumindest die Eignung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb.
- **Behinderte** gemäß § 10a Abs. 2 und 3a BEinstG, d.s. österreichische StaatsbürgerInnen, StaatsbürgerInnen von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und Flüchtlinge, deren Grad der Behinderung zumindest 30 vH beträgt und sie auf Grund ihrer Behinderung ohne Gewährung von Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können oder behinderte Menschen, die nicht zum Personenkreis der österreichischen StaatsbürgerInnen, StaatsbürgerInnen von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder Flüchtlinge zählen, deren Grad der Behinderung jedoch 50 vH beträgt und sie auf Grund ihrer Behinderung ohne Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können.
- **von konkreter Behinderung Bedrohte** gemäß § 10a Abs. 2a BEinstG; d.s. österreichische StaatsbürgerInnen, StaatsbürgerInnen von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und Flüchtlinge, denen ohne Gewährung von Hilfsmaßnahmen auf Grund der bisher ausgeübten beruflichen Tätigkeit eine Behinderung unmittelbar droht.

Bekämpfung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und Heranführung von Menschen mit Behinderungen an den Arbeitsmarkt

Unter diesem Maßnahmenswerpunkt werden spezifische aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen durchgeführt, um sie bei der (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Förderbare Maßnahmen

- **Begleitende Hilfe**
- **Bedarfsorientierte und betriebsnahe Qualifizierung**
- **Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen** zur Heranführung an den Arbeitsmarkt
- **Schaffung von Arbeitsplätzen**
- **Berufliche Selbstständigkeit**
- **Integrierte Maßnahmenbündel** zur Reduktion und Kompensation von Leistungsminde-
rungen

Der Übergang von der Arbeitslosigkeit in Arbeit ist für behinderte Menschen besonders schwierig. Von besonderer Bedeutung ist daher der weitere **Ausbau und die Professionalisierung des Bereichs der begleitenden Hilfen**, insbesondere der **Arbeitsassistenten**. Dazu zählt auch die aktive Suche nach Arbeitsplätzen, die den Bedürfnissen der behinderten Menschen als auch denen der Unternehmen entsprechen. Unterstützungsmaßnahmen zur Erlangung und Erhaltung von Arbeitsplätzen unter Einbeziehung des gesamten relevanten Umfeldes werden hier ebenfalls subsumiert.

In der Analyse zeigte sich deutlich der unterdurchschnittliche Qualifizierungsgrad behinderter Menschen. Das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Behinderungsgefahr ist in Niederqualifikationssegmenten überdurchschnittlich hoch. **Qualifizierungsmaßnahmen sind daher ein maßgeblicher Bestandteil in der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit Behinderter**. Dabei ist verstärkt auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen einzugehen und die Qualifizierung individueller auszurichten. Im Sinne des Integrationsgedankens ist darauf zu achten, dass allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind. Falls auf Grund einer spezifischen Behinderung kein passendes Maßnahmenangebot besteht, werden eigene Maßnahmen entwickelt und zugekauft. Dies gilt ebenfalls bei hoher Nachfrage einer bestimmten Qualifikation am Arbeitsmarkt.

Bei den Schulungsmaßnahmen ist weiters auf die **Vermittlung von sozialen Kompetenzen** zu achten. Die Qualifizierungsmaßnahmen sind möglichst betriebsnahe auszurichten und zur Absicherung des arbeitsmarktpolitischen Erfolges mit den Instrumenten der begleitenden Hilfe zu kombinieren. Nicht allen Menschen mit Behinderungen ist der Abschluss einer Lehre möglich. Für diese Gruppe soll aber dennoch ein individuell bestmöglicher Qualifikationsabschluss erzielbar sein. In Einrichtungen zum **Arbeitstraining** werden Menschen mit Behinderungen auf die Eingliederung in den offenen Arbeitsmarkt vorbereitet.

Weiters soll durch eine intensivere Abklärung von persönlichen Anforderungsprofilen mit den Stellenprofilen (z.B. durch Berufsorientierungsmaßnahmen für SchulabgängerInnen)

eine **bessere Übereinstimmung zwischen Arbeitsplatz und Arbeitssuchenden** erreicht werden.

Die Arbeitsmarktlage ermöglicht es häufig nicht, behinderte Menschen unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren. **Um diese Personen an den Arbeitsmarkt heranzuführen, sind bei gemeinnützigen Einrichtungen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen einzurichten, im Rahmen derer berufliche Grundfertigkeiten erlernt werden.** Auch hier sind Maßnahmen der begleitenden Hilfen in der inhaltlichen Konzeption zu berücksichtigen.

Durch **Anreize für Unternehmen** sollen **neue Arbeitsplätze** für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden. Insbesondere im Bereich der **Informations- und Kommunikationstechnologien** bestehen zusätzliche Beschäftigungschancen. Hier können Sonderprogramme und Einstellungsbeihilfen zum Einsatz kommen.

Neben neuen Berufsbildern entwickeln und entwickeln sich neue Beschäftigungsformen. Unter anderem soll durch den **Einsatz von gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen** darauf reagiert werden.

Die Rate der selbstständigen begünstigten Behinderten liegt bei 4%. Der Schritt in die **berufliche Selbstständigkeit** kann für Menschen mit Behinderungen die Chance zum Aufbau einer eigenständigen Existenz bieten. Maßnahmen sind zu entwickeln, die Gründungswilligen diesen Schritt ermöglichen und erleichtern.

Bei der Abgeltung von Leistungseinbußen wird zukünftig das Schwergewicht auf die **Förderung von Integrationskosten** gelegt. Ziel ist eine Einbindung ins Unternehmen, durch die möglichst geringe behinderungsbedingte Leistungsminderungen auftreten bzw. die Leistungsminderungen über eine gewisse Einarbeitungszeit weitestgehend reduziert werden. Dazu sind **individuelle Integrationslösungen** und Förderpakete zu entwickeln.

Förderung von ausgebildeten Arbeitskräften sowie der Innovation und Anpassung der Arbeitsorganisation

Gefördert werden in diesem Unterschwerpunkt beschäftigte Behinderte.

Förderbare Maßnahmen

- **Qualifizierung** von beschäftigten Behinderten;
- Qualifizierung von **Behindertenvertrauenspersonen** und BetriebsrätInnen;
- **Präventive** arbeitsmarktpolitische Aktivitäten;
- **Modellprojekte, Studien** und Evaluierungen;
- **Unterstützungsleistungen** für Unternehmen.

Die sich rasch verändernden Anforderungen der Arbeitswelt erfordern ein laufendes Anpassen der Qualifikationen. Beschäftigte behinderte Menschen sollen die **Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung** im gleichen Ausmaß zustehen wie Nichtbehinderten. Dem Integrationsgedanken folgend, steht die Teilnahme an allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen im Vordergrund. Daher ist auf verstärkte Teilnahme von Menschen mit Be-

hinderungen in allgemeinen Maßnahmen zu achten. Wo dies nicht möglich ist, werden eigene Maßnahmen gesetzt.

Die Rolle von Behindertenvertrauenspersonen bzw. BetriebsrätInnen soll vor allem durch Qualifizierungsmaßnahmen gestärkt werden.

Berufsbedingte Behinderungen sind oftmals bereits im Entstehen erkennbar. Nach Absprache mit anderen Kostenträgern werden präventiv arbeitsmarktpolitische Aktivitäten gesetzt, um ein Eintreten oder eine Verschlechterung der Behinderung zu verhindern. Beispielsweise könnten Qualifizierungen on the Job oder Rotationsprogramme im Unternehmen einen drohenden Arbeitsplatzverlust aufgrund einer berufsbedingten Behinderung abwenden. Auch die Kombination einer "Teil"invaliditätspension mit einer Teilzeitarbeit wäre ein mögliches neues arbeitsmarktpolitisches Instrument.

Ebenfalls förderfähig sind innovative **Modellprojekte und Studien** zum Themenbereich "Berufliche Weiterbildung von behinderten Menschen". Anzustreben sind Maßnahmen der positiven Diskriminierung behinderter Menschen, um ihnen bei der Bewältigung des Strukturwandels Wettbewerbsvorteile zu verschaffen.

Unternehmen unterliegen ebenfalls dem verschärften Wettbewerbsdruck der Märkte. Die Diskriminierung von Behinderten liegt häufig nicht in einem generellen Unwillen begründet. Unwissenheit, Vorurteile und die Suche nach der "schnellen" Lösung sind handlungsleitend. Es sollen daher **Unterstützungsleistungen für Unternehmen** angeboten werden, die

- die "Konstruktion" von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen durch angepasste Arbeitsorganisation ermöglichen,
- auf die erhöhten Flexibilitäts-Notwendigkeiten und die Einbindung von Menschen mit Behinderungen reagieren,
- die Kommunikation mit den arbeitssuchenden aber auch beschäftigten Behinderten verbessern (z.B. durch Maßnahmen für WerkmeisterInnen, VorarbeiterInnen etc. im Umgang mit behinderten Menschen),
- den Arbeitsplatz eines behinderten Menschen erhalten.

Wenn ein/e ArbeitnehmerIn eine Behinderung erleidet, die eine Leistungsminderung verursacht, besteht daher die Möglichkeit den Unternehmen bei Weiterbeschäftigung Lohnkostenzuschüsse zu gewähren.

Sensibilisierung der Öffentlichkeit im Allgemeinen und der DienstgeberInnen im Besonderen

Förderbare Maßnahmen

- **Öffentlichkeits- und Bewusstseinsarbeit**

Die Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt wird unter anderem durch Vorurteile und einen fiktiven Normalitätsbegriff eingeschränkt. Gezielte Sensibilisierung und Bewusstseinsarbeit soll demgegenüber zu einer Normalisierung der Arbeitswelt von Menschen mit Behinderung führen. Die Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen soll gefördert werden. Dazu können regionale, themenbezogene und zielgruppenorientierte **Öf-**

öffentlichkeitsarbeit, begleitende Medienprojekte mit dem Fokus auf Veränderungsprozessen im Umfeld oder innerbetrieblich der Einsatz von PatInnenmodellen zählen. Behindertenvertrauenspersonen sind in ihrer Sensibilisierungsarbeit zu unterstützen.

Die Maßnahmenträger, insbesondere die Arbeitsassistenzen und die StellenakquisiteurInnen sollen bei Außenkontakten verstärkt bewusstseinsbildende Maßnahmen berücksichtigen.

Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen

Förderbare Maßnahmen

- **Personalentwicklung;**
- Entwicklung von **Qualitätsstandards;**
- **Controllingmaßnahmen.**

Die Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt als auch die engagierten Ziele stellen große Herausforderungen für intermediäre Einrichtungen am Arbeitsmarkt dar. Die Bundessozialämter als die federführenden Einrichtungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik für behinderte Menschen haben sich die laufende Verbesserung ihrer Arbeit zum Ziel gesetzt. Dazu bedarf es z.B. eines Ausbaus der Personalentwicklung, um den Kontakt zu DienstgeberInnen zu verbessern oder um die Rolle als AuftraggeberInnen für Fördermaßnahmen besser wahrnehmen zu können sowie der Entwicklung eines Controllingystems. Die Zusammenarbeit mit den Trägern (z.B. Definition von Qualitätsstandards) soll weiterentwickelt werden.

Die privaten Träger sind sowohl in fachlich-inhaltlicher als auch in organisatorischer Hinsicht in ihrer Weiterentwicklung zu fördern.

4.2.1.5. Zielgrößen und Indikatoren

Die formulierten Zielsetzungen werden durch die Nennung konkreter Wirkungs- und Aktivitätsziele operationalisiert. Damit wird die Überprüfung der Zielerreichung transparent gemacht und die Effizienz der Maßnahmen überprüfbar.

Wirkungsziele:

Ziel ist einerseits die **Schaffung von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen** als auch die **Sicherung von Arbeitsplätzen** für behinderte Menschen.

Als **Teilziel** wird die **Teilnahme an weiteren Maßnahmen** ausdrücklich anerkannt

Genauere Spezifikationen des Wirkungsziels werden im Supplement vorgenommen.

Aktivitätsziel:

Förderung von jährlich zumindest 3.900 Personen mit Behinderungen im Rahmen der dargestellten Maßnahmen
(alternativ hierzu: 5.150 Förderfälle).

Das zu Grunde liegende Mengengerüst ist im Supplement dargestellt.

Gender-Mainstreaming: Behinderte Frauen sind einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt. Neben spezifischen Maßnahmen, die für Frauen gesetzt werden können, ist auf eine gleichberechtigte Beteiligung von behinderten Frauen in allen Aktivitäten im Schwerpunkt zu achten. 50 % der geförderten Personen sollen Frauen sein.
(alternativ hierzu: 50% der Förderfälle im Schwerpunkt sollen auf Frauen entfallen)

4.2.2. Maßnahmen zu Gunsten von arbeitsmarktfernen Personengruppen

Maßnahmen zu Gunsten von arbeitsmarktfernen Personengruppen werden in Ziel 3 nur beschrieben und sollen im Sinne der Konzentration der Mittel primär über die Gemeinschaftsinitiative EQUAL umgesetzt werden.

4.2.2.1. Politische Zielsetzung

Ziel: Die dauerhafte Integration von arbeitsmarktfernen Personengruppen (insbesondere sozial benachteiligte Personengruppen und Angehörige ethnischer Minderheiten) in den Regelarbeitsmarkt im Sinne der unter 4.1.1. ausgeführten Definition. Angesichts der besonderen Problemlagen wird die Integration nur über Zwischenschritte zu erzielen sein, deren positive Absolvierung Teil der Zielerreichung ist.

Sozial benachteiligte Personengruppen sind in der Regel mit einer Vielzahl unterschiedlichster Hindernisse bei der (Wieder-)Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist hier nur ein Merkmal. Hierzu kommen unterschiedlichste Problemlagen hinsichtlich ihrer Wohnsituation, sozialen Zugehörigkeit, Alkohol- und Drogenprobleme, Haftstrafen, Verschuldung etc. Häufig ist die Distanz zum Regelarbeitsmarkt so groß, dass sie über längere Zeiträume keiner geregelten Arbeit nachgehen (können) und ihren Bezug zum Arbeitsmarkt und den gestellten Anforderungen weitestgehend verloren haben. In vielen Fällen besteht kein Leistungsanspruch gegenüber der Arbeitslosenversicherung und damit auch keine regelmäßige Kontaktnahme zu den Dienststellen des Arbeitsmarktservice.

Ethnische Bevölkerungsgruppen haben gegenüber der Mehrheitsbevölkerung zusätzliche Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu überwinden, weil sie auf Grund ihrer sprachlichen, kulturellen und sozialen Unterschiede oftmals den vorherrschende "Norm-

vorstellungen" nicht entsprechen und daher Diskriminierungen ausgesetzt sind. Im Falle von Mehrfachbenachteiligungen (wie beispielsweise weibliche Angehörige ethnischer Minderheiten) verschlechtern sich die Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt deutlich. Um diese Benachteiligungen nicht durch "Gender-Mainstream-Maßnahmen" zu duplizieren und die Integrationschancen nachhaltig zu verbessern, sind spezifische, auf die konkreten Problemlagen abgestellte Maßnahmen erforderlich.

4.2.2.2. Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Die Ergebnisse der Vorperiode geben keine konkreten Informationen zu ethnischen Minderheiten und sozial ausgegrenzten Personengruppen, da diese keine spezifische Zielgruppen darstellten und daher Monitoring und Evaluierung keine Erhebungen zulassen. Entsprechend der parallel gelagerten Probleme von schwervermittelbaren, langzeitarbeitslosen und sozial ausgegrenzten Personen kann aber davon ausgegangen werden, dass die unter 4.1.2.1 gemachten Aussagen zwar nicht hinsichtlich der Beteiligung, sehr wohl aber hinsichtlich des Integrationserfolges bzw. dessen Hindernissen weitgehend auch für diese Personengruppe gelten.

4.2.2.3. Arbeitsmarktferne Personengruppen im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung

Im Rahmen der Leitlinie 9 "**Eingliederung von Behinderten, ethnischen Minoritäten und Benachteiligten**" werden zwei Zielsetzung verfolgt, zu denen der Europäische Sozialfonds beiträgt:

1. Berücksichtigung von besonders arbeitsmarktfernen Gruppen und SozialhilfeempfängerInnen im Rahmen von Maßnahmen auf lokaler und regionaler Ebene **unter Einbindung von Ländern und Gemeinden** (siehe auch LL 12 und 13)
2. Spezifische Ausbildungsmaßnahmen für **Minderheitsangehörige**, die unter Berücksichtigung der jeweiligen sozialen und gesellschaftlichen Lebensumstände die Integration in den Arbeitsmarkt fördern

Die in beiden dieser Zielsetzungen genannten Zielgruppen sind im Rahmen des Schwerpunktes 2 erfasst.

4.2.2.4. ESF-Interventionen für arbeitsmarktferne Personengruppen

Zielgruppen

Im Sinne der Komplementarität zu Schwerpunkt 4.1. sind nachstehende Personengruppen Ziel der Interventionen:

- **Sozial benachteiligte Personengruppen:** Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen wie Alkohol- bzw. Drogenprobleme, Haftentlassene, verschuldete Personen, Personen mit Behinderungen oder Krankheiten, Personen mit sozialen Fehlanpassungen, die nicht laufend vom Arbeitsmarktservice betreut werden;
- **AsylwerberInnen,**
- **Ethnische Minderheiten:** Roma, Sinti und andere Volksgruppen
- **Konventionsflüchtlinge,**
- **ausländische Jugendliche,** einschließlich **Jugendliche der 2. Generation**
- **ausländische Frauen und Mädchen**

Förderbare Maßnahmen

Da im Europäischen Sozialfonds relativ weniger Mittel zur Verfügung stehen als in der Vorperiode und um mögliche Synergieeffekte mit der ESF-kofinanzierten Gemeinschaftsinitiative zu erzielen, erfolgt die **Umsetzung des Schwerpunktes 4.2.2. im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL.**

4.2.2.5. Zielgrößen und Indikatoren

Die Ziele werden im Rahmen des Programmes EQUAL festgelegt; auf die dortigen Ausführungen wird verwiesen.

4.3. Förderung des Lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie

In einer dynamischen Gesellschaft, gekennzeichnet durch immer schnelleren **technologische Wandel**, die Strukturanpassung an neue Märkte, geänderte Produktionstechniken, und den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien werden Qualifikationen immer rascher obsolet. Um den dadurch entstehenden Bedarf an Weiterbildung bewältigen zu können, ist es erforderlich, ein einheitlicheres und flexibleres Konzept zu entwickeln, das eine bessere **Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung** ermöglicht. Dabei soll insbesondere ein **präventiver Ansatz** verfolgt werden, indem Bildungsmaßnahmen erfolgen, bevor akute Probleme für die jeweiligen ArbeitnehmerInnen bei der Integration bzw. dem Verbleib am Arbeitsmarkt eintreten.

Sowohl die individuellen **Einkommens- und Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt** wie auch die Lernbereitschaft- und Motivation zur Teilnahme an Weiterbildung ist in entscheidendem Ausmaß vom Niveau der Erstausbildung abhängig. Je höher die Schulbildung, desto höher ist die Beteiligung an Fortbildung. Der erfolgreiche Abschluss der Erstausbildung ist daher ein zentraler Faktor für den Verlauf der weiteren beruflichen Karriere. Daher ist die Integration von **bildungsfernen Personen** in Bildungsmaßnahmen und der Ausbau des **Zweiten Bildungsweges** im Sinne der Prävention zentraler Bestandteil einer Politik des Lebensbegleitenden Lernens.

Alle Maßnahmen des Lebensbegleitenden Lernens sollten in enger **Kooperation** zwischen Schulen, Universitäten, Weiterbildungseinrichtungen einerseits und ArbeitnehmerInnen und Unternehmen andererseits entwickelt und umgesetzt werden. Ein wesentlicher Faktor dabei ist die **Durchlässigkeit** zwischen dem schulischen und dem beruflichen Ausbildungssystem einerseits und der **Übergang von Schule bzw. Universität** in den Beruf andererseits. Darüber hinaus ist für die Sicherstellung der Verwertbarkeit von Aus- und Weiterbildung am Arbeitsmarkt und der Herstellung von Transparenz die berufs- und arbeitsmarktgerechte **Zertifizierung** der entsprechenden Maßnahmen von zentraler Bedeutung. Um die Verknüpfung der Bewertung von Aus- und Weiterbildung mit dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten, soll der Entwicklung von zertifizierten Ausbildungen eine Abstimmung mit der Wirtschaft vorausgehen.

Die hohen Anforderungen hinsichtlich Qualifikation und die Notwendigkeit der ständigen Weiterbildung betrifft auch und vor allem die AusbilderInnen selbst. Im Rahmen von "**Train the Trainer**" Maßnahmen ist nicht nur auf die **fachliche** (v.a. im IKT-Bereich) sondern auch die **pädagogische Weiterbildung** zentral, im Hinblick darauf den Unterricht von jenen Menschen, die die Zielgruppen des Europäischen Sozialfonds bilden, in einer bedarfsgerechten Form umsetzen zu können.

Die Benachteiligung von **Frauen** im Bildungssystem ist auch im universitären und **wissenschaftlichen Bereich** deutlich sichtbar. Frauen sind gerade in jenen Bereich mit besonders hoher Arbeitsmarktorientierung, v.a. in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, unterrepräsentiert. Darüber hinaus sind Frauen in zentralen Positionen des universitären und außeruniversitären Wissenschaftsbetriebes kaum vertreten. Die Politik der

Förderung des Lebensbegleitenden Lernens ist daher auch darauf ausgerichtet, die geschlechtsspezifische Segmentierung im Wissenschaftsbereich zu bekämpfen.

4.3.1. Politische Zielsetzung

Vor diesem Hintergrund verfolgt der Europäische Sozialfonds im Bereich der Förderung des **Lebensbegleitenden Lernens** folgende Zielsetzung:

Im Kontext des obersten Zieles des Europäischen Sozialfonds, die dauerhafte Integration der Zielgruppen-Personen in den Regelarbeitsmarkt, ist die **Politik des Lebensbegleitenden Lernens darauf ausgerichtet**, durch die Sicherstellung bzw. das Nachholen von Abschlüssen der schulischen Erstausbildung, sowie durch die zielgerichtete Fortbildung von ArbeitnehmerInnen **langfristig stabile Erwerbskarrieren zu sichern**.

Diese Zielsetzung kann nur durch die Kombination von Maßnahmen in verschiedenen Bereichen erreicht werden. Dies sind insbesondere:

- Sicherstellung eines **erfolgreichen Schulabschlusses** für Personen in der Erstausbildung im Bereich der Pflichtschulen, der Berufsschulen und der Berufsbildenden Schulen bzw. erfolgreichen **Studienabschlusses** im Hochschulbereich (Senkung der Drop-Out-Rate)
- Sicherstellung von sachlich fundierten Berufswahlentscheidungen durch **berufliche Orientierung**, mit speziellen Maßnahmen für Mädchen und Frauen
- **Nachholen des Hauptschulabschlusses** für Personen, die die Erstausbildung ohne positiven Pflichtschulabschluss beendet haben
- **Nachholen** von beruflich relevanten, **mittleren und höheren schulischen Abschlüssen** für bereits berufstätige Personen
- Die **Modularisierung** bestimmter Lehrgänge um eine zielgerichtete Auswahl an Qualifizierungselementen zu ermöglichen
- **Erhöhung der Durchlässigkeit** zwischen den Ausbildungssystemen, insbesondere zwischen dem betrieblichen und dem universitären System
- **Nutzung der schulischen Infrastruktur** im Rahmen der Schulraumüberlassung bzw. der Teilrechtsfähigkeit für die Fortbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen
- Förderung des Aufbaus eines Systems der berufs- und arbeitsmarktgerechten **Zertifizierung** von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- **Ausbildung der AusbilderInnen**, hinsichtlich zielgruppengerechter Pädagogik sowie dem Umgang und Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien und Telelernen
- die bessere Verknüpfung zwischen den **Universitäten** und dem **Arbeitsmarkt**, insbesondere durch Vermittlungsmaßnahmen für AbsolventInnen
- Die Förderung der Ausbildung von **Frauen** speziell in zukunftssträchtigen **akademischen Berufen** und die Förderung von Frauen im **Wissenschaftsbereich** im allgemeinen

Die Nutzung der **Informations- und Kommunikationstechnologien** für eine räumlich und zeitlich flexible Form der Aus- und Weiterbildung soll durch Einsatz und Ausbau bestehender und Entwicklung neuer Systeme des Open And Distance-Learnings und der Einrichtung von Bildungsdrehscheiben erfolgen.

4.3.2. Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Die Förderung des Lebensbegleitenden Lernens bildete bislang keinen Schwerpunkt im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Ziel-3, dennoch können einige grundlegende Aussagen zu diesem Bereich gemacht werden.

Demographische Entwicklung und Arbeitsmarkt

In Österreich leben 8,079 Mio. Menschen (1998), um 0,463 Mio. bzw. +6% mehr als 1988. davon 17% Kinder bis zu 15 Jahren, knapp 68% im Erwerbsalter (15-65 Jahren) und 15% im Pensionsalter (ab 65 Jahren).¹⁴

Innerhalb der Bevölkerung im Erwerbsalter zeichnet sich eine zunehmende Alterung ab: Nur mehr 18% sind 15-24 Jahre alt (1980: 26%), 48% 25- 44 Jahre (1980: 42%) und 34% 45-64 Jahre (1980: 33%). Mit zunehmendem Alter der geburtenstarken Jahrgänge des Babybooms Ende der fünfziger und Anfang der sechziger Jahre und dem Nachwachsen geburtenschwächerer Kohorten wird die Alterung des Erwerbspotentials in den nächsten Jahren andauern. Bis 2006, zum Ende der Programmplanungsperiode, ist zwar keine Veränderung der Bevölkerungszahl im Erwerbsalter insgesamt zu erwarten, allerdings eine markante Verschiebung in der Altersstruktur.¹⁵ Dann werden bereits 39% der Personen im Erwerbsalter mindestens 45 Jahre alt sein, was vor allem zu Lasten der mittleren Altersgruppen zwischen 25 und 45 Jahren geht, deren Anteil auf 44% sinkt. Der Anteil Jugendlicher unter 25 Jahren wird von 18% auf 17% sinken, was beinahe ausschließlich auf die geringere Besetzung der 20-24jährigen zurückzuführen sein wird.¹⁶

Diese Zahlen weisen einerseits auf die Notwendigkeit anhaltender Bemühungen im Erstausbildungssystem hin, andererseits gewinnt die **Qualifizierung Erwachsener zunehmend an Bedeutung**, da neuer Bedarf nicht mehr im selben Ausmaß durch junge NeueinsteigerInnen gedeckt werden kann.

Gefordert sind allerdings auch weitere Anstrengungen zur Hebung der Erwerbsbeteiligung. Bei unveränderter Erwerbsbeteiligung würde allein aufgrund der demographischen Verschiebungen hin zu Altersgruppen mit relativ niedrigerer Erwerbsbeteiligung das Arbeitskräfteangebot gegenüber 1998 um rund 40.000 sinken (-1,1%).¹⁷ Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt mit dem Ausbildungsniveau, Qualifizierung von Frauen ist daher eine effektive Möglichkeit, die Erwerbsquote anzuheben.

¹⁴ Bei Betrachtung dieser Altersgrenzen gilt es zu berücksichtigen, daß das gesetzliche Pensionsalter für Frauen bei 60 Jahren liegt, jenes der Männer bei 65 Jahren.

¹⁵ Die Gesamtbevölkerung dürfte auf dem Niveau von 1997 stagnieren (-4.800), ebenso bleibt der Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter voraussichtlich unverändert bei 68% der Gesamtbevölkerung, der Anteil der Kinder sinkt jedoch auf 15%, jener der Personen im Pensionsalter steigt auf 17%.Quelle: ÖSTAT.

¹⁶ Dies bedeutet in absoluten Zahlen einen Anstieg der 45-65jährigen um +245.200, dem steht vor allem ein Rückgang bei den 25-44jährigen gegenüber (-198.700), die Zahl 15-24jähriger dürfte laut ÖSTAT um lediglich -32.700 sinken.

¹⁷ Datengrundlage: ÖSTAT-Bevölkerungsprognose und Erwerbsbeteiligung laut WIFO (basierend auf administrativen Daten, über der Geringfügigkeitsgrenze).

Bildungsverhalten in Österreich

Nur etwa 3% eines Altersjahrgangs besuchen nach dem Ende der Pflichtschulzeit keine **weiterführende Ausbildung**. Dieser Anteil erhöht sich bereits ein Jahr später, bei den 16-jährigen auf etwa 6% und bei den 17-jährigen bereits auf ca. 12%. Von den 20- bis 24-jährigen haben rund 16% höchstens Pflichtschulabschluss, betrachtet man die Bevölkerungsgruppe der 25- bis 34-jährigen, beträgt dieser Anteil ebenfalls ca. 16%. Mit der fehlenden Grundqualifizierung sind die schlechten Arbeitsmarkt-Chancen bereits programmiert.

Die Weichen für die **Segmentierung des Arbeitsmarkts** werden meist schon in der Schule und in der (Lehr)Ausbildung gestellt, die traditionellen Geschlechterrollen wenig entgegensteuern. Fast 48% der arbeitslosen Frauen haben 1998 nur einen Pflichtschulabschluss, im Vergleich zu 41% bei den betroffenen Männern; wobei diese ungünstige Bildungsstruktur bei Älteren stärker ausgeprägt ist als bei Jüngeren.

Aber auch im Bereich der berufsbildenden Schulen stellt sich die Situation für Frauen kritisch dar: Rund 40% der Absolventinnen von berufsbildenden mittleren Schulen suchten einen wirtschaftlichen Zweig, nach dessen Absolvierung sie häufig nicht qualifikungsadäquat am Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

Dass die **Erstausbildung für die Chancen der Teilnahme an Weiterbildung** auch im Rahmen von Maßnahmen für Arbeitslose von zentraler Bedeutung ist, ging auch aus der Evaluierung von Ziel-3 deutlich hervor. Während bei relativ kurzen Maßnahmen wie Berufsorientierung und Aktive Arbeitsuche Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau gegenüber der Zusammensetzung der gesamten Arbeitslosen tendenziell überrepräsentiert waren, waren unter den TeilnehmerInnen an längeren Ausbildungstypen wie fachliche Qualifizierung oder Ausbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss Personen mit einem bereits recht guten Bildungsniveau deutlich stärker vertreten, als dies unter den insgesamt Arbeitslosen der Fall war.¹⁸

Beschäftigungspotential in Wissenschaft, Forschung und Technologie

Die AkademikerInnen-Arbeitslosigkeit stellt im Rahmen der Gesamtarbeitslosigkeit nach wie vor eine geringe Größe dar. Die steigende Tendenz ist dennoch nicht zu übersehen: seit Anfang der 80er Jahre stieg sie von 0% auf 3% Mitte der 90er Jahre.¹⁹ Als weiterer Trend lässt sich festmachen, dass die unfreiwillige Wartezeit von HochschulabsolventInnen auf den ersten Berufseinstieg/Stellenantritt seit 1985/86 bis 1995 um ein Drittel gestiegen ist.²⁰

Jüngst veröffentlichte Zahlen belegen erneut, dass die **Selbstständigigenquote** in Österreich im Vergleich mit anderen europäischen Ländern bedenklich niedrig ausfällt. Die bereits geringe Zahl an Unternehmensgründungen ist sogar rückläufig: Waren es im Jahr 1997 noch 21.706, fiel dieser Wert 1998 auf 20.637 oder - 4,9%. Da die Gründung neuer Unternehmen einen ganz wesentlichen Faktor für die Schaffung von Arbeitsplätzen darstellt, ist die Selbstständigkeit von Hochschul-AbsolventInnen ein wesentlicher Faktor für die **Nutzung des Beschäftigungspotentials** in diesem Bereich.

¹⁸ Siehe dazu: Verbleibsdatenanalyse im Rahmen der Evaluierung Ziel-3, WIFO, Wien 1999 sowie Maßnahmentypologie von L&R-Sozialforschung, Wien 1999

¹⁹ Quelle: laufende Sonderauswertung des AMS

²⁰ Lorenz Lassnigg: Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen, Wien 1998

Die **geschlechtsspezifische Segmentierung** zeigt im wissenschaftlichen Bereich schon im Studienwahlverhalten der Frauen, die besonders häufig geisteswissenschaftliche Fächer und Pharmazie belegen, während Männer im technischen Sektor 90 % aller Studien-AnfängerInnen stellen. Insgesamt zeigt sich bei Frauen ein sehr eingeschränktes Auswahlpektrum: 60 % aller weiblichen Studierenden sind auf nur 10 der 120 möglichen Studienfächer konzentriert.

Auch bei den in der Vorperiode aus ESF-Mitteln geförderten **Fachhochschulen** zeigt sich eine nach wie vor geschlechtsspezifische Studienwahl. Während bei z. B. betriebswirtschaftlichen Studiengänge fast die Hälfte Frauen teilnehmen, ist die Frauenbeteiligung bei technischen Studiengängen gering (z. B. in Ziel-2-Steiermark 1995 bis 1998 nur 12 %, Ziel-2 Vorarlberg 27 %). Im Wissenschaftsbetrieb selbst ist die Benachteiligung von Frauen besonders augenfällig. Während bereits 45,5 % aller Erstabschlüsse im tertiären Bereich auf Frauen entfallen, liegt ihr Anteil bei den Universitäts-Assistentinnen nur bei 28,1 % und bei den ProfessorInnen überhaupt nur bei 5,2 %. Diese Diskrepanz ist ein starker Hinweis darauf, dass die vorhandenen **geistigen Ressourcen in Wissenschaft und Forschung** nur unzureichend genutzt werden.

4.3.3. Lebensbegleitendes Lernens im NAP

Leitlinie 6:

Im Rahmen der Politik des lebensbegleitenden Lernens wird die Bedeutung des Nachholens des Pflichtschulabschlusses hervorgehoben. Um die Integrationschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern und stabile Erwerbskarrieren zu ermöglichen sollen entsprechende Lehrgänge entwickelt und eingerichtet werden. Die Förderung berufstätiger Studierender mittels finanzieller und technisch organisatorischer Maßnahmen soll eine Weiterqualifikation durch Studienabschluß sowie eine Erleichterung des Berufseinstiegs ermöglichen.

Die Nutzung der Schulen als regionale **Lern- und Wissenszentren** sowie die Einrichtung von "Telelernzentren" und Forcierung des **Telelernens** am Arbeitsplatz sowie für Arbeitslose, der Ausbau von **Fernstudien** und die **Modularisierung der Bildungsgänge** sind weitere zentrale Zielsetzungen der LL 6. Darüber hinaus sollen zur Förderung der **Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern** Maßnahmen zur Weiterbildung in der Karenz inkl. Fernlernangebote, die Einrichtung von innovativen regionalen Ausbildungsstrukturen speziell für Frauen und Train the Trainer-Module zur Bewusstseinsbildung und know-how-Schulung im Bereich Chancengleichheit umgesetzt werden.

Leitlinie 7:

Der möglichst friktionslose Übergang vom (Aus-)Bildungs- zum Beschäftigungssystem ist eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt. In diesem Sinne sind daher Maßnahmen zur **Senkung der Drop-Out-Quote** an den Schulen Bestandteil einer Politik zur Unterstützung vor allem jener Jugendlicher, die auf Grund fehlender Grundqualifikation keinen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben schaffen (können).

Im universitären Bereich soll ein weiterer Auf- und Ausbau der Vermittlungsstellen für AbsolventInnen an den **Universitäten**, den Hochschulen und den Fachhochschulstudiengängen und Vernetzung dieser Stellen durch Aufbau von Datenbanken und Entwicklung

einer Homepage (Austrian Placement and Career Services Network) erfolgen. Weiters sieht die LL 7 Maßnahmen für die **Förderung von Frauen** vor.

Leitlinie 8:

Der Übergang von Ausbildung in die Beschäftigung ist ein wesentlicher Faktor am Beginn der Berufskarriere (siehe auch LL 7) und stellt durch die Zuführung gut ausgebildeter MitarbeiterInnen einen wichtigen Faktor für den Wirtschaftsstandort dar. Daher soll u.a. auch das Angebot an Vorbereitungslehrgängen für die Berufsreifeprüfung ausgeweitet werden. Die Kooperation zwischen Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen soll in Form betrieblicher Praktika weiter verbessert werden. Dabei wird ein Schwerpunkt auf den neuen Anforderungen und Beschäftigungsmöglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologie liegen.

Leitlinie 9:

Die Arbeitsmarkt-Integration von **Menschen mit besonderen Benachteiligungen** erfordern spezielle Maßnahmen, die den spezifischen Bedürfnissen dieser Zielgruppe entsprechen. Im Falle von Mehrfachbenachteiligungen (wie beispielsweise für behinderte Frauen oder weibliche Angehörige ethnischer Minderheiten) verschlechtern sich die Integrationsschancen in den ersten Arbeitsmarkt deutlich. Daher stehen Interventionen zur Vermeidung von Diskriminierung und gesellschaftlichem Ausschluss im Zentrum von LL 9.

Leitlinie 11:

Durch die Erhöhung der Zahl der **Unternehmensgründungen** wird eine Selbständigenquote wie in anderen EU-Mitgliedstaaten mit vergleichbaren Wirtschaftsstrukturen angestrebt. Dabei wird die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern besonders berücksichtigt.

Leitlinien 19 bis 22

Auf die Realisierung der Chancengleichheit im Sinne einer konsequenten Umsetzung des Gender-**Mainstreaming** wird besonderes Augenmerk gelegt. Mittels geschlechtsspezifischer Zielquote (50%) werden Mädchen und Frauen bei sämtlichen Programmen besonders berücksichtigt. Der Einsatz der budgetären Mittel zur Förderung der **Chancengleichheit** von Frauen erfolgt zumindest entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe. Die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen während der Maßnahmen ist sichergestellt.

Um das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko für **Wiedereinsteigerinnen** zu senken, soll eine **Qualifizierungsoffensive**, u.a. in Ausbildungszentren für WiedereinsteigerInnen, mit langfristig existenzsichernden verwertbaren Qualifizierungsmaßnahmen, erfolgen.

4.3.4. **ESF-Interventionen zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie**

Bildungspolitische Maßnahmen im schulischen Bereich

Besonderes Augenmerk bei der Förderung des lebensbegleitenden Lernens muss jenen **Jugendlichen** zukommen, die aus Ausbildungssystem herausfallen und/oder Probleme beim Einstieg in die Berufswelt haben und somit keine stabile Erwerbskarriere aufbauen können. Weiters sind **Frauen**, die generell ein niedrigeres Ausbildungsniveau als Männer aufweisen und bei der Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen deutlich benachteiligt sind, besonders zu berücksichtigen. Besonderes Augenmerk gilt dabei den **WiedereinsteigerInnen**. Dabei ist besondere Rücksicht auf die **örtlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen** und die Zur-Verfügung-Stellung von Betreuungsangeboten zu achten.

Ein zentraler Faktor ist die Teilnahme von **benachteiligten Jugendlichen** und **ArbeitnehmerInnen** (z.B. MigrantInnen und Minderheits-Angehörige). Es sollen spezielle, auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe ausgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Insbesondere im Bereich der **Informations- und Kommunikations-Technologien** ist die Ausbildung der Jugendlichen und die fortlaufende Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen infolge der raschen Weiterentwicklung unerlässlich, gerade in diesem Bereich sind aber besonders teure **Infrastruktur-Investitionen** für die zeitgemäße Aus- und Weiterbildung erforderlich. Im Sinne der Kosteneffizienz ist im Rahmen der Schulraumüberlassung bzw. Teilrechtsfähigkeit eine möglichst breite Nutzung der vorhandenen Ausstattung der öffentlichen Ausbildungseinrichtungen über die Erstausbildung hinaus für Weiterbildungsmaßnahmen anzustreben. Die im NAP vorgesehene Nutzung der Schulen als regionale **Lern- und Wissenszentren** kann die Grundlage für die Schaffung einer flächendeckenden Struktur für die umfassende Information über Bildung und ein niedrighschwelliger Zugang zu Bildung bilden.

Förderbare Zielgruppen

Im Sinne der Konzentration der Mittel sind im Rahmen der Förderung des Lebensbegleitenden Lernens nachstehende Zielgruppen förderbar (im Supplement kann die Förderung auf einzelne Zielgruppen eingeschränkt werden):

- **Jugendliche** in der Erstausbildung²¹,
- **Personen ohne positiven Pflichtschulabschluss, ohne eine über die Pflichtschule hinaus gehende berufliche Ausbildung,**
- **AusländerInnen und Angehörige ethnischer Minderheiten**

²¹ Der Begriff "Erstausbildung" umfasst die schulische Ausbildung bis zum Matura-Niveau

- **Benachteiligte Jugendliche**, insbesondere ausländische Mädchen und Jugendliche der 2. Generation, sozial benachteiligte und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen
- **AnwärterInnen auf die Berufsreifeprüfung**
- **AusbildnerInnen**²²
- **ArbeitnehmerInnen**, vorrangig **WiedereinsteigerInnen, Frauen und Ältere**

Zur Erreichung der Zielsetzungen der Förderung des Lebensbegleitenden Lernens sind folgende Maßnahmen im Rahmen des Schwerpunktes 3 förderbar (die Maßnahmen können im Supplement eingeschränkt werden):

Förderbare Maßnahmen

- **Beratung** und Betreuung
- Kurse und Lehrgänge zum **Nachholen des Pflichtschulabschlusses** oder **beruflich relevanter Schulabschlüsse** und der **Berufsreifeprüfung**
- Kurse und Schulungen zum Erwerb und Nachholen **beruflich relevanter schulischer Qualifikationen** (einschließlich betrieblicher Praktika), insbesondere im Bereich der Informationstechnologien und Fremdsprachen
- **Kinderbetreuung**
- **Weiterbildung der AusbilderInnen** im Bereich der zielgruppengerechten Pädagogik und der Informationstechnologien,
- Innovative **Modellprojekte, Studien** und **Evaluierungen**

Zur Erhöhung der Effizienz der Bildungsmaßnahmen haben sich vorgeschaltete **Beratungen** zur Klärung der Rahmenbedingungen und persönlichen Eignung als zielführend erwiesen. Einen wesentlichen Bestandteil einer solchen Beratung würde auch die **berufliche Orientierung** für eine fundiertere Berufswahlentscheidung bilden, in der auch Mädchen und Frauen ermutigt werden, technische und naturwissenschaftliche Schultypen zu wählen.

Um mittelfristig eine echte Vernetzung zwischen der Erstausbildung und dem lebensbegleitenden Lernen herzustellen und so eine bestmögliche Nutzung der Ressourcen und Durchmischung der Zielgruppen zu erreichen, sollen bestimmte Bildungs-Maßnahmen auch in **modularisierter Form** angeboten werden. Dabei wird Augenmerk darauf gelegt, dass die Lehrgänge, die sich an Arbeitslose und Beschäftigte richten, auch **berufsbegleitend** absolviert werden können. Damit wird auch sichergestellt, dass arbeitslose Personen bei Aufnahme einer Beschäftigung während der Ausbildung die Möglichkeit haben, diese weiterzuführen.

Dabei sollten die Möglichkeiten des **Telelernens** durch den Aufbau von Telelernzentren genutzt werden, wobei auch einzelne Module in dieser Lernform angeboten werden. **Kinderbetreuung** wird bei Bedarf bereitgestellt.

²²Im Sinne der Mittelkonzentration auf die Menschen mit dem größten Bedürfnis nach Unterstützung sind Train the Trainer-Maßnahmen auf max. 10 % des in der Strukturfondsperiode zur Verfügung stehenden Gesamt-Budgets des Schwerpunktes beschränkt

Maßnahmen zur Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie

Um für alle Universitäts-AbsolventInnen einen möglichst **friktionslosen Übergang zum Arbeitsmarkt** zu gewährleisten, soll der Auf- und Ausbau von Beratungs- und Vermittlungsstellen erfolgen und die Zusammenarbeit mit Unternehmen verstärkt werden. Die aus der Verbesserung der Kommunikation zwischen Hochschulen und Unternehmen entstehenden Vernetzungen können dazu beitragen, die Anzahl der erfolgreichen **Unternehmensgründungen** zu steigern und unternehmerisches Denken langfristig zu fördern, insbesondere im Bereich der **neuen Technologien**, deren außerordentlich hohes Beschäftigungspotential gerade von Personen mit einem hohen Bildungsgrad vielfältigste Möglichkeiten eröffnet.

Das Studienwahlverhalten der Frauen ist an traditionellen Geschlechterrollen orientiert. Frauen wählen nur selten **technische und naturwissenschaftliche Fächer**. Im Sinne des Gender-Mainstreamings sollen daher Frauen als Beitrag zur Steigerung ihrer Arbeitsmarkt-Chancen durch zielgerichtete Beratungs- und Informationsarbeit im Sinne der Prävention besonders in diesen Bereichen gefördert werden.

Darüber hinaus soll durch die Bündelung bereits bestehender Initiativen und bewussteinsschaffende Maßnahmen im Rahmen von Frauenbüros an Hochschuleinrichtungen die Präsenz von Frauen in jenen Bereichen des **universitären und außeruniversitären Wissenschaftsbetriebes** verstärkt werden, in denen sie bislang unterrepräsentiert. Die finanzielle Förderung von berufstätigen Studierenden in der Studienabschlussphase und die finanzielle Unterstützung zur Absolvierung von Berufspraktika insbesondere von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten soll eine Weiterqualifikation ermöglichen und den Berufseinstieg erleichtern. Dies besonders dadurch, daß bei Bedarf ein Zuschuß zur Finanzierung der Kinderbetreuung gewährt wird.

Die neuen **Informations- und Kommunikationstechnologien** bieten die Möglichkeit, Aus- und Weiterbildungen, die an universitären Einrichtungen angeboten werden, auch solchen Zielgruppen zugänglich zu machen, denen sie bislang verschlossen war. Bislang gibt es an den Hochschul-Einrichtungen kein Angebot, das sich speziell an BerufswiedereinsteigerInnen oder an Personen, die akut von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wendet. Der **Zugang über Fernlehre** bietet gerade BerufswiedereinsteigerInnen bereits vor dem tatsächlichen Einstieg in den Beruf die Möglichkeit, die **geforderten Qualifikationen** zu erwerben, da diese Form der Lehre orts- und zeitunabhängig in Anspruch genommen werden kann. Eine Modularisierung der angebotenen Inhalte ermöglicht es, die Lehrangebote dem individuellen Bedarf entsprechend zu nutzen.

Förderbare Zielgruppen

Im Sinne der Konzentration der Mittel auf jene Personen, die besonderen Benachteiligungen ausgesetzt sind, sind im Rahmen der Förderung des Lebensbegleitenden Lernens nachstehende Zielgruppen förderbar (im Supplement kann die Förderung auf einzelne Zielgruppen eingeschränkt werden):

- **Maturantinnen, Studien-Abbrecherinnen, Jung-Akademikerinnen und im Wissenschaftsbereich tätige Frauen**

- **Studierende und AnwärterInnen für die Studienberechtigungsprüfung**
- **KarenzrückkehrerInnen, WiedereinsteigerInnen und Eltern während des Karenzzeitraumes**
- **AusländerInnen**
- **AusbilderInnen²³**
- **Akut von Arbeitslosigkeit Bedrohte, vorrangig Frauen und Ältere**

Zur Erreichung der Zielsetzungen der Förderung des Lebensbegleitenden Lernens sind folgende Maßnahmen im Rahmen des Schwerpunktes 3 förderbar (die Maßnahmen können im Supplement eingeschränkt werden):

Förderbare Maßnahmen

- **Information, Beratung und Betreuung²⁴**
- **Qualifizierungsmaßnahmen für berufstätige Frauen** insbesondere jene mit Kinderbetreuungspflichten, und **WiedereinsteigerInnen**,
- Kurse und Schulungen zum **Erwerb und Nachholen beruflich relevanter Qualifikationen**, insbesondere im Bereich der **Informationstechnologien**
- **TeilnehmerInnengebühren, Kinderbetreuung und Lebenshaltungskosten**
- **Aus- und Weiterbildung der AusbilderInnen** im Bereich der zielgruppen- und medienorientierten Pädagogik und der Informationstechnologien, insbesondere um Einsatz in der Fernlehre
- **Innovative Modellprojekte, Studien und Evaluierungen**

Im Bereich der Qualifizierung kommt **Telelernen** breitestmöglich zur Anwendung. Dadurch soll zum einen der regionale Bildungszugang verbessert werden, zum anderen aber auch die Vertrautheit im Umgang mit **neuen Technologien** erhöht und so dem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in diesem Bereich Rechnung getragen werden. **Kinderbetreuung** wird bei Bedarf bereitgestellt.

4.3.5. Zielgrößen und Indikatoren

Ziele im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung:

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung ist in der **Leitlinie 6** die Steigerung des Anteils der Personen und insbesondere von Ungelernten, Älteren und Frauen in der lebensbegleitenden bzw. berufsbegleitenden Weiterbildung Ziel der Maßnahmen.

Der Anteil an Niedrigqualifizierten, die in den letzten vier Wochen (vor dem Befragungstichtag) an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, soll von gegen-

²³ Im Sinne der Mittelkonzentration auf die Menschen mit dem größten Bedürfnis nach Unterstützung sind Train the Trainer-Maßnahmen auf max. 10 % des in der Strukturfondsperiode zur Verfügung stehenden Gesamt-Budgets des Schwerpunktes beschränkt

²⁴ Die Maßnahmen der Beratung und Vermittlung stehen allen AbsolventInnen von Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen offen

wärtig 5,2% auf den Anteil der TeilnehmerInnen mittlerer Qualifikation (8,0%) angehoben werden (Zahlen der Arbeitskräfteerhebung aus 1997).

Die Zielsetzung der **Leitlinie 7** sind, die weitere Bildungsbeteiligung von direkten AbgängerInnen der Pflichtschule möglichst nahe an die 100% heranzuführen. Bei den 20- bis 24-jährigen ohne Abschluss einer weiterführenden Ausbildung sollte mittelfristig ein Anteil von weniger als 15%, langfristig von unter 10% erreicht werden. Das gilt sowohl für Frauen wie für Männer. Der Anteil von Frauen in den Ausbildungsbereichen Handwerk und Technik soll erhöht werden.

Im universitären Bereich sollen Frauen zur Herstellung der Chancengleichheit besonders gefördert werden.

Ziele auf Programmebene des Europäischen Sozialfonds

Im Rahmen des vorliegenden Programmes werden die NAP-Ziele in folgende **Aktivitäts- und Wirkungsziele** operationalisiert.

Wirkungsziele:

Dauerhafte Integration der Zielgruppen-Personen (MaßnahmenteilnehmerInnen) **in den Regel-Arbeitsmarkt**

Senkung der Drop-Out-Raten in berufsbildenden Schulen und Hochschuleinrichtungen

Erhöhung der Zahl der ArbeitnehmerInnen, die einen **Bildungsabschluss** oder eine berufliche **Höherqualifizierung** erwerben

Erhöhung des **Frauenanteils** in nicht-traditionellen, neuen und/oder zukunftssträchtigen **akademischen Berufen** sowie in **Führungspositionen** im Wissenschaftsbetrieb

Genauere Spezifikationen der Wirkungsziele werden im Supplement vorgenommen.

Aktivitätsziel:

Förderung von zumindest 10.000 Personen im Rahmen der schulischen und akademischen Aus- und Weiterbildung pro Jahr (alternativ dazu 12.000 Förderfälle)

Das zu Grunde liegende Mengengerüst ist im Supplement dargestellt.

Gender-Mainstreaming: 50% der im Schwerpunkt insgesamt geförderten Personen müssen Frauen sein.

(alternativ hierzu: 50% der Förderfälle im Schwerpunkt müssen auf Frauen entfallen)

4.4. Flexibilität am Arbeitsmarkt

4.4.1. Politische Zielsetzung:

Im Rahmen des vorrangigen europaweiten Ziels der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit stellt die Entwicklung und Umsetzung einer korrespondierenden präventiven Arbeitsmarktpolitik einen zentralen Baustein dar.

Ziel: Schaffung eines **Anreizsystems**, um präventive, arbeitsmarktpolitische Interventionen zu ermöglichen, die

- die Bekämpfung von Arbeitsmarkt-Segmentation mit Hilfe von **Beratung und Qualifizierung** unterstützen,
- die durch **betriebliche Bildungsplanung** nachhaltige Strukturen anregen, um benachteiligte ArbeitnehmerInnengruppen zu aktuellem und überbetrieblich verwertbaren, beruflichen Kenntnissen zu verhelfen.

Weiters sollen die Interventionen folgende Impulse setzen:

- Weiterentwicklung der **präventiven Arbeitsmarktpolitik**;
- Modernisierung der **Arbeitsorganisation** (im Rahmen innovativer Modellprojekte).

Damit sollen positive Effekte der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt unterstützt, negative zumindest abgefedert werden. Als Nebenwirkung entstehen damit gewollte struktur- und wirtschaftspolitische Effekte, die jedoch per se keine Zielsetzungen darstellen.

Die zunehmende Bedeutung von **Informations- und Kommunikations-Technologien** sowie der dadurch beschleunigte strukturelle Wandel stellen vielfältige Chancen, aber auch Herausforderungen dar. Gerade in diesem Bereich wird das hohe Beschäftigungswachstum auch in Zukunft weiter bestehen, der bestmögliche Nutzung der Beschäftigungspotentiale dieses Sektors soll daher gerade im Bereich der Qualifizierung von Beschäftigten großes Augenmerk gewidmet werden.

Darüber hinaus werden Fertigkeiten im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien immer wesentlichere Anforderungen an die Beschäftigten darstellen. Die Aus- und laufende Fortbildung in diesem Sektor ist daher unerlässlich, um die Gefährdung durch Arbeitslosigkeit zu verhindern..

4.4.2. Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse aus Ziel 4 der Vorperiode

Die kontinuierliche Evaluierung zu Ziel 4 und andere Begleitprozesse²⁵ der vorangegangenen Förderperiode haben gezeigt, dass die Qualifizierungsmaßnahmen im Ziel 4 stark nachgefragt waren. Die große Anzahl an Standardschulungen (speziell im EDV-Bereich) lässt auf ein Bedürfnis nach Basisqualifizierungen schließen. Wenn auch die Frage nach der Größe eines eventuellen Mitnahme-Effektes für diese erste Ziel 4-Förderperiode nicht zufrieden stellend beantwortet werden kann, ist es jedenfalls als Erfolg zu werten, wenn viele Beschäftigte mit Hilfe von Ziel 4-Förderungen aktuelle Wissensdefizite beseitigen konnten.

Ältere ArbeitnehmerInnen und Frauen unter den Geförderten waren allerdings gegenüber ihrem Anteil an den Beschäftigten deutlich unterrepräsentiert. Dazu kommt, dass insbesondere bei Frauen hinsichtlich der Qualität und der Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen deutliche Unterschiede zu Männern festgestellt wurden. Nachdem in der ESF-EDV keine Daten zum Qualifikationsniveau der geförderten Personen erhoben werden, können diesbezügliche Aussagen nicht getroffen werden. Allerdings spricht vieles dafür, dass im Rahmen der Förderungen insbesondere jüngere, höher- und hoch qualifizierte ArbeitnehmerInnen gefördert wurden. Ein Hinweis darauf ist vor allem der mit rund einem Viertel aller Förderungen hohe Anteil an „Schlüsselkräften“.²⁶

Ergebnisse der Förderperiode 1995-1997

Trotz des in Österreich neuartigen Förderansatzes von Ziel 4 scheinen traditionelle Entscheidungsmuster im Bereich der betrieblichen Weiterbildung beibehalten worden sein:²⁷ Die Förderungen verteilten sich folgendermaßen:

- Der Anteil der Schlüsselkräfte an den geförderten Personen in den Jahren 1995 bis 1997 beträgt rund 25 %,
- der Anteil der Frauen nicht ganz 33% (1995/96), 1997: 35%, im ersten Halbjahr 1998: 36%,
- rund 75% der Geförderten sind zwischen 25 und 45 Jahren alt (1995/96), im ersten Halbjahr 1998 sind 73% aller Förderfälle in dieser Altersgruppe.

Betriebliche und individuelle Bildungsplanung

Wie die **repräsentative Umfrage bei Betrieben** im Rahmen des „Beratungs- und Forschungsprojektes zur Weiterentwicklung präventiver Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des ESF“²⁸ zeigt, werden in erster Linie einfache Angestellte und FacharbeiterInnen berufs begleitend weitergebildet. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Betriebe. In größeren Unternehmen sind daneben auch höhere und leitende Angestellte zentrale Adressatengruppen betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten. Sowohl in kleineren als auch in größeren Unternehmen fällt die Gruppe der un- und angelernten Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Bil-

²⁵ s. Berichte zu den Begleitausschüssen 1995 - 1999.

²⁶ s. IFA STMK, Compass-Bremen: Midterbericht zu Ziel 4 Österreich, Jahresbericht 1998 zu Ziel 4-Österreich: Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Rahmen von Ziel 4 in den Jahren 1995 und 1997

²⁷ s. Midtermbericht zu Ziel 4, IFA-Steiermark & Compass-Bremen, S. 21

dungsbeteiligung deutlich von den anderen Gruppen ab. Dies sowohl hinsichtlich ihrer Teilnahmehäufigkeit als auch hinsichtlich ihrer Teilnahmedauer. Als Bereiche, in welchen Weiterbildung unternommen wird, werden in erster Linie EDV, Technik und Verkauf genannt.

Die **Aussagen über künftigen Weiterbildungsbedarf** fielen eher unverbindlich aus oder nannten traditionelle Wissensgebiete²⁹. Wie viele Interviews zeigen, fehlt oft die Vorstellung über benötigte Weiterbildungsinhalte. Besonders deutlich wird dies bei ungelernten und angelernten Personen. Ein weiteres Ergebnis ist, dass die weiterbildungsfernsten Gruppen auch die wenigsten Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten bekommen und sie im Gegenzug auch nicht einfordern.

Differenzierter stellt sich das Bild zur **Weiterbildungsbeteiligung von Frauen** dar: Wie die Auswertung der EvaluatorInnen zum Thema Chancengleichheit für den Zeitraum 1995-1997 in Ziel 4 zeigt, sind Frauen auf allen Ebenen deutlich benachteiligt: Sie sind insgesamt in den geförderten Weiterbildungsteilnahmen mit einem Anteil von 34% gegenüber ihrem Anteil an den Beschäftigten unterrepräsentiert. Wenn sie an betrieblichen Weiterbildungen - auch bei Förderung derselben - teilnehmen, sind die Bildungsmaßnahmen quer durch alle Betriebsgrößen und Branchen deutlich kürzer und billiger: Während in einem Kleinbetrieb (1-9 Beschäftigte) eine weibliche Teilnahme rund 28 Stunden dauerte und im Durchschnitt ATS 10.329.- kostete, bildeten sich Männer im Schnitt 49 Stunden zu einem Preis von ATS 19.623.- weiter. Die Teilnahmedauer und damit die Kosten werden mit zunehmender Betriebsgröße kürzer bzw. niedriger. Am Verhältnis zwischen Männern und Frauen ändert sich allerdings nichts. So dauert eine Weiterbildungsteilnahme in einem Großbetrieb (ab 250 Mitarbeiter) rund vier Stunden und kostet 7.109.- ATS. Männer dagegen kommen auf rund 12 Stunden und 12.759.- ATS.³⁰

²⁸ ÖSB-Unternehmensberatung: Zwischenbericht zum Beratungs- und Forschungsprojekt zur Weiterentwicklung präventiver Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des ESF, ÖSB, 1998

²⁹ „Die Befragten können den konkreten Weiterbildungsbedarf vielfach nur vage formulieren. Einerseits wird von den Befragten eine breite Palette sehr allgemeiner und unklarer Aussagen zum künftigen Weiterbildungsbedarf angegeben - wie zum Beispiel „im Wirtschaftsbereich“, „im Tourismus“, „im finanztechnischen Bereich“. Andererseits werden überaus betriebsspezifische Inhalte genannt: „Fortsetzung für Küchenplanung“, „Servieren“. (s. ÖSB-Unternehmensberatung, a.a.O.: S.68)

³⁰ s. IFA STMK, Compass Bremen: Jahresbericht 1998, a.a.O.: S.154 Tabelle: Anteil der weiblichen Förderungen an den Gesamtkosten, - stunden nach Betriebsgrößen

Exkurs: Alter und Arbeitslosigkeit

Eine Auseinandersetzung mit den Arbeitslosenzahlen des Jahres 1998³¹ ergibt, dass Alter, Ausbildung und Geschlecht zu jenen Merkmalen arbeitsloser Personen zählen, die sie besonders gefährden, in die Langzeitarbeitslosigkeit überzutreten:

Bei einem Jahresdurchschnittsbestand von 237.794 arbeitslosen Personen des Jahres 1998 betrug das **Durchschnittsalter** 38 Jahre. Mit einer Vormerkdauer ab einem Jahr gemeldeter Arbeitslosigkeit erhöht es sich allerdings auf durchschnittlich 44 Jahre. Bei Männern beträgt das durchschnittliche Alter 39 Jahre, und 47 Jahre ab einem Jahr Arbeitslosigkeit. Arbeitslose Frauen haben ein durchschnittliches Alter von 36 Jahren. Frauen, die mehr als ein Jahr arbeitslos sind, ein Alter von 41 Jahren. Die Verweildauer in Arbeitslosigkeit bei Frauen mit 138 Tagen allerdings überdurchschnittlich (Durchschnitt: 127 Tage, Männer: 119 Tage)

Bei den schwervermittelbaren Personen stellen **Frauen** beinahe 40% dar, da fast ausschließlich Frauen zu jenen Personen zählen, die auf Grund von Mobilitätsbehinderungen (Arbeitszeit / Arbeitsort) schwervermittelbar sind. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wegen Elternkarenz weisen beinahe ausschließlich Frauen auf: Rund jede zwölfte weibliche Erwerbstätige, die 1997 ein Beschäftigungsverhältnis beendete, ging in Karenz. Bei Männern trifft dies nur für 0,08 Prozent zu.

Betrachtet man die vorgemerkten Arbeitslosen unter dem Aspekt ihrer **Ausbildung**, so befinden sich unter den durchschnittlich 237.794 arbeitslosen Personen im Jahr 1998 7.398 Personen ohne abgeschlossene Schule, 96.921 Personen mit Pflichtschulabschluss, 91.448 Personen mit Lehrabschluss. Männer und Frauen sind hier zu beinahe gleichen Teilen betroffen. (Bei Männern liegt der Schwergewicht bei den Arbeitslosen mit Lehrabschluss, bei Frauen auf Pflichtschulabschluss und einem Überhang bei arbeitslosen Frauen mit kaufmännischer Ausbildung).

Der Zugang von Frauen in die Arbeitslosigkeit hat im Vergleich zum Vorjahr um 3 % zugenommen, der Zugang von Männern um 1,2 % abgenommen.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass jene ArbeitnehmerInnengruppen, welche in der betrieblichen Weiterbildungspolitik eine untergeordnete Rolle spielen, jene Gruppen sind, die in der Arbeitslosenstatistik überproportional vertreten sind. Dies gilt besonders für **niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen** und für **Ältere**.

4.4.3. Flexibilität am Arbeitsmarkt im NAP

Leitlinien 1-3:

Die umfassende und koordinierte beschäftigungspolitische Gesamtstrategie des NAP zielt darauf ab, neue, zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten zu schaffen, das Niveau der Arbeitslosigkeit zu verringern und zur Förderung von Chancengleichheit beizutragen. Der Beitrag des Schwerpunkt „Flexibilität am Arbeitsmarkt“ soll generell Anreize zum Aufbau einer beschäftigungswirksamen Flexibilität am Arbeitsmarkt setzen, die sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für Betriebe bzw. für Arbeitslose als neue Selbstständige richtungweisende Perspektiven skizzieren.

Die Bemühungen, die Beschäftigungsdauer zu erhöhen (d.h. die Beschäftigungsepisoden zu verlängern) sollte daher als arbeitsmarktpolitisches Ziel nicht gering geschätzt werden,

³¹ s. Arbeitsmarktdaten 1998, hrsg. vom Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik

da es anscheinend jahrelanger Anstrengungen bedarf, hier eine positive Veränderung zu bewirken: Gegenüber 1993 erhöhte sich die Beschäftigungsdauer für Beschäftigungsabschnitte, die 1997 beendet wurden, durchschnittlich um einen Monat im Vergleich zu Beschäftigungsabschnitten, die 5 Jahre zuvor beendet wurden.³² Die Fluktuation am österreichischen Arbeitsmarkt hat allerdings ebenfalls zugenommen. Daher gilt es vor allem die Beschäftigungsdauer insbesondere für ungelernete Personen zu erhöhen, deren Arbeitslosenrisiko höher ist, als das von qualifizierten Beschäftigten.

Eine der Grundlagen zur dauerhaften Verhinderung von Arbeitslosigkeit kann daher in einer qualitativ hochwertigen und dem wechselnden Bedarf angepassten, präventiven Arbeitsmarktpolitik liegen.

Weiterbildung kann keine maßgeschneiderte Garantie dafür sein, niemals arbeitslos zu werden - sie erhöht allerdings die Flexibilität der ArbeitnehmerInnen und die Möglichkeiten, einen betriebsinternen oder externen Arbeitsplatzwechsel erfolgreich zu bewältigen. Es erhöht sich mit Hilfe präventiv gesetzter arbeitsmarktpolitischer Interventionen bei gefährdeten Beschäftigtengruppen auch die Chance, dass der Zustrom in die Arbeitslosigkeit aus diesen Personengruppen verringert wird.

Das arbeitsmarktpolitische Interesse an betrieblicher Weiterbildung orientiert sich also grundsätzlich an ihrem Beitrag, Arbeitslosigkeit präventiv zu verhindern, indem die betroffenen Beschäftigtengruppen im Betrieb einen stabilen Arbeitsplatz erhalten oder diese ArbeitnehmerInnen für einen betriebsinternen oder externen Arbeitsplatzwechsel so gut wie möglich zu qualifizieren, also ihre Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Angesichts der budgetären Ausstattung dieses Schwerpunktes ist es Ziel dieses Programms neue Ansatzpunkte für präventive Verhinderung von Arbeitslosigkeit zu finden und der präventiven Arbeitsmarktpolitik Impulse zur Verfügung zu stellen. Es sollen daher **Anreize für Betriebe** geschaffen werden, auch **weiterbildungsferne Beschäftigtengruppen** in die Bildungsplanung bzw. in Projekte neuer arbeitnehmerInnen-freundlicher Arbeitsorganisation miteinzuplanen, um einen Abgang arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen wie ältere ArbeitnehmerInnen, an- und ungelernete Personen und Frauen in die Arbeitslosigkeit zu verhindern bzw. ihre möglichen Episoden von Arbeitslosigkeit kurz zu halten und sie für neue Aufgaben flexibler zu machen.

Leitlinie 6:

„In der Regel werden **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** primär von höher- und besserqualifizierten ArbeitnehmerInnen genutzt, während besonders an- und ungelernete Personen, Frauen und ältere ArbeitnehmerInnen an betrieblichen wie außerbetrieblichen Maßnahmen nur einen geringen Anteil aufweisen. Gleichzeitig zählen die genannten Personengruppen zu dem von Arbeitslosigkeit und in weiterer Folge von Langzeitarbeitslosigkeit am meisten bedrohten Teil der Arbeitnehmerschaft.“

Insbesondere mit den Maßnahmen „Beratung und Qualifizierung von Beschäftigten“ des Schwerpunktes 3 sollen **präventive arbeitsmarktpolitische Interventionen** exemplarisch ein Anreizsystem schaffen, das Möglichkeiten eröffnet, ein Abgleiten besonders bedrohter Beschäftigtengruppen in die Arbeitslosigkeit zu verhindern. Dabei ist nicht nur das Interesse der Beschäftigten selbst an ihrer Weiterbildung ausschlaggebend, sondern das

³² S. Die Dynamik der Erwerbstätigkeit 1997. Analysen zu den Erwerbskarrieren am österreichischen Arbeitsmarkt. Synthesis Forschungsgesellschaft; Altenecker, Wolfgang u.a. im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, S. 50.

Engagement der Betriebe, ihre Bildungsplanung auch auf weiterbildungsferne Beschäftigtengruppen wie ältere, an- und ungelernte Personen und Frauen auszudehnen, ihr Wissen und ihre Erfahrung für den Betrieb nutzbar zu machen.

Leitlinie 16:

Die Sozialpartnervereinbarung zur **Modernisierung von Arbeitsorganisation** soll um Studien und Modellprojekte im Rahmen des ESF ergänzt werden, die Möglichkeiten zur Nutzung veränderter Arbeitsorganisation für beschäftigungswirksame Effekte zum Inhalt haben wie auch Beiträge zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Leitlinie 20:

Wie die Evaluierung und andere Begleitstudien zur vorangegangenen Förderperiode ergeben, sind weibliche Beschäftigte unter den Geförderten unterrepräsentiert. Auf die Realisierung der Chancengleichheit im Sinne einer konsequenten Umsetzung des Gender-Mainstreaming wird daher besonderes Augenmerk gelegt. Mittels **geschlechtsspezifischer Zielquote** (50%) werden Mädchen und Frauen bei sämtlichen Programmen besonders berücksichtigt.

4.4.4. ESF Interventionen zur Verbesserung der Flexibilität am Arbeitsmarkt

Auf Basis der Zielsetzungen des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung und der Ergebnisse des „**Beratungs- und Forschungsprojektes zur Weiterentwicklung präventiver Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des ESF**“ wurden folgende Zielsetzungen der ESF-Interventionen festgelegt:

Ziele:

Schaffung eines **Anreizsystems** zur strukturellen Veränderung sowohl des Weiterbildungsverhaltens von ArbeitnehmerInnen als auch der Bildungsplanung in Betrieben;

Weiterentwicklung der **präventiven** und frühzeitigen **Arbeitsmarktpolitik**;

Auseinandersetzung mit Konzepten **moderner Arbeitsorganisation**, welche positive Beschäftigungseffekte erwarten lassen.

Beratung und Qualifizierung von Beschäftigten

Ein Anreizsystem zur Förderung bildungsplanerischer Aktivitäten in Betrieben:

Betriebliche Qualifizierung ist ein Schlüsselfaktor für die individuellen Arbeitsmarktchancen ebenso wie für die betrieblichen Entwicklungsperspektiven. Gleichzeitig wird diesem Faktor aus vielen, teilweise durchaus nachvollziehbaren Gründen insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen nicht wirklich Rechnung getragen. Um hier einen Beitrag

zu leisten, sollen **Anreize für den Einsatz von Bildungsplanung als Grundlage für betriebliche Weiterbildungsentscheidungen** geschaffen werden.

Die **Förderung von Qualifizierungsberatung** soll daher die Implementierung von Bildungsplanung insbesondere in relativ kleinen Betrieben unterstützen³³. Diese größenmäßige Einschränkung ergibt sich aus dem oben erwähnten Weiterbildungsverhalten der Betriebe sowie aus der budgetären Notwendigkeit, eine Konzentration der Mittel vorzunehmen.

Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive soll durch die Bildungsplanung ein Beitrag zur Beschäftigungssicherung insbesondere jener Personengruppen geleistet werden, die an anlassbezogenen Bildungsmaßnahmen (etwa bei Umstrukturierungen) kaum teilnehmen und deren Beschäftigung daher nicht zuletzt aus diesem Grund als instabil bezeichnet werden muss. Die Qualifizierungsberatung soll Unternehmen dabei unterstützen, gerade auch die Kapazitäten und Kenntnisse arbeitsmarktpolitisch relevanter Beschäftigtengruppen im Interesse letztlich auch des Betriebes besser zu nutzen und somit nicht nur zum Ziel der Beschäftigungssicherung der ArbeitnehmerInnen, sondern auch zur **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit** der Unternehmen beitragen.

Allen förderbaren **Qualifizierungsmaßnahmen** dieses Schwerpunktes muss grundsätzlich ein **Bildungsplan zu Grunde liegen**, der die Zusammenhänge der geplanten Schulungen mit den (aktuellen und/oder künftigen) Aufgaben der ArbeitnehmerIn im Betrieb darstellt.

Ziele:

Verbesserung der **Weiterbildungsplanung in Betrieben** (insbesondere in jenen Betrieben, die tendenziell geringere Weiterbildungsaktivitäten setzen);

Sicherung der Beschäftigung von Personen, die in besonderem Ausmaß von Arbeitslosigkeit bedroht sind, **durch Qualifizierung**;

Förderbare Zielgruppen:

- **Unqualifizierte MitarbeiterInnen,**
- **Personen mit gravierenden Qualifikationsdefiziten,**
- **Ältere MitarbeiterInnen,**
- **Frauen**

Von der Förderung ausgeschlossen sind Unternehmens-EigentümerInnen bzw. Personen, die in ihrer Tätigkeit EigentümerInnen-Funktionen ausüben sowie Führungs- und Schlüsselkräfte, da hier ein überwiegendes Betriebsinteresse an deren Qualifizierung angenommen werden muss.

³³ Die Förderung von Qualifizierungsberatung bei Kleinbetrieben soll Weg dazu beitragen, die Weiterbildungsteilnahmen dieser Betriebe zu erhöhen. Wie eine repräsentative Umfrage im Rahmen des Forschungs- und Beratungsprojektes zur Weiterentwicklung präventiver Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des ESF“ zeigte, zeigen erst Betriebe über 50 MitarbeiterInnen gesteigerte Weiterbildungsaktivitäten. S., a.a.O., S.76

Förderbare Maßnahmen:

- **Qualifizierungsberatung in Unternehmen bis 50 MitarbeiterInnen:**
- **Beratung zum Aufbau sowie Förderung von Job-Rotationsprojekten und Qualifizierungsverbänden:** Förderbar ist eine begrenzte Anzahl von Beratungseinheiten, wobei die Fördersätze nach Betriebsgröße gestaffelt werden können. Förderbar ist weiters der laufende Betrieb von Qualifizierungsverbänden. Die Förderung von Großbetrieben (über 250 MitarbeiterInnen) im Rahmen eines Qualifizierungsverbundes ist nur möglich, wenn der Qualifizierungsverbund mit KMUs eingegangen wurde.
- **Qualifizierungsmaßnahmen:** Das sind einzelbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen für ein oder mehrere Beschäftigte sowie die Qualifizierung im Rahmen von Qualifizierungsverbänden, Job-Rotationsprojekten und innovativen Modellprojekten.

Detaillierte Maßnahmenbeschreibungen sind im Supplement dargestellt.

Entscheidend für die Schwerpunktsetzung auf Maßnahmenebene des gegenständlichen Planungsdokumentes ist das Weiterbildungs-Teilnahmeverhalten der Betriebe: Im Rahmen einer repräsentativen Umfrage³⁴ zum betrieblichen Weiterbildungs-Teilnahmeverhalten zeigte sich, dass sich Weiterbildungsaktivitäten im Wesentlichen erst ab einer Betriebsgröße ab 50 MitarbeiterInnen aufwärts eine erkennbare Rolle spielen. Diesem Umstand wurde Rechnung getragen:

Kleinbetriebe bis 50 MitarbeiterInnen haben im Rahmen dieses Programmes die Möglichkeit, den Qualifizierungsbedarf mit Hilfe von Beratung zu erheben, zu analysieren und entsprechende Schritte zu entwickeln. In einem zweiten, unabhängigen Schritt werden Qualifizierungsmaßnahmen für die genannten Zielgruppen gefördert.

Betriebe ab 50 MitarbeiterInnen zeigen eine deutlich gesteigerte Weiterbildungsaktivität, sodass der Maßnahmenschwerpunkt hier ausschließlich auf der Förderung konkreter Weiterbildungsmaßnahmen für die genannten Zielgruppen liegt. Deren Weiterbildungsbedarf muss im betrieblichen Bildungsplan verankert sein. Besondere Priorität soll dabei Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen zukommen.

Der Aufbau und der laufende Betrieb von Job-Rotationsprojekten und Qualifizierungsverbänden soll mittels Beratungsleistungen und Förderungen unterstützt werden; konkrete Qualifizierungsmaßnahmen werden im Rahmen dieser Projekte für die Zielgruppen-Personen gefördert.

Implementierung von Qualifizierungsberatung:

Da der Schwerpunkt 4 als Anreizsystem zur Implementierung nachhaltig wirkender und ausbaufähiger Impulse präventiver Arbeitsmarktpolitik zu sehen ist, kommt der Beratung hier eine besondere Bedeutung zu: Unter Einbeziehung ihrer im Folgenden beschriebenen wesentlichen Aufgaben wird die Qualifizierungsberatung im Supplement spezifiziert:

- Die Beratung hat die Aufgabe, den Betrieb dabei zu unterstützen, Klarheit über die künftige strategische Ausrichtung des Unternehmens sowie der daraus und aus Marktveränderungen resultierenden Qualifikationsanforderungen an MitarbeiterInnen zu erreichen. Je nach Situation des Betriebes können die Ergebnisse des Beratungs-

³⁴ s. ÖSB, Beratungs- und Forschungsprojekt, a.a.O., S. 76

prozesses streuen.³⁵ Diese Förderleistungen stellen einen Wert an sich dar. Es sind daraus keine weiteren Förderansprüche abzuleiten.

- **Geförderte Beratungsleistungen** sollen speziell jenen Kleinbetrieben zuteil werden, die betriebliche Bildungsplanung einführen wollen und denen es nicht zuletzt bedingt durch ihre geringe Betriebsgröße schwer möglich ist, sich damit auseinander zu setzen.
- Zur **Implementierung der Beratungsergebnisse** können Beratungseinrichtungen bei der Schaffung von Verbindungen zwischen beratenen Betrieben und dem Arbeitmarktservice unterstützend mitwirken.

Der Bildungsplan im arbeitsmarktpolitischen Kontext:

Die Erstellung eines Bildungsplans ist in der Regel das zentrale Ergebnis einer Qualifizierungsberatung. **In jedem Fall ist das Vorliegen eines Bildungsplanes Voraussetzung für die Förderung einer Qualifizierungsmaßnahme.** Ein Bildungsplan muss mindestens folgende Informationen beinhalten:

- Diagnose der **Ist- und Soll-Situation** der MitarbeiterInnenqualifikation in Bezug auf den aktuellen und/oder geplanten Arbeitsplatz;
- Erstellung eines detaillierten **Weiterbildungsplanes** (mit Angaben von Ziel, Inhalten, voraussichtlichen TeilnehmerInnen und geschätzten Kosten- und Zeitbedarf je Maßnahme);
- **Dokumentation der Ziele**, die mit der Weiterbildung für den Betrieb wie für die MitarbeiterInnen verfolgt werden.

Die Beratung soll prozesshaft unter Beteiligung des Betriebes erfolgen. Das Instrument der Qualifizierungs-Bedarferhebung soll als Planungsinstrument nach Möglichkeit im Betrieb verankert werden. Für Betriebe bis 50 MitarbeiterInnen kann die Erstellung des Bildungsplans im Rahmen der Qualifizierungsberatung gefördert werden.

³⁵ Die Empfehlungen könnten unter anderem folgendes sein:

- ein zielgruppenorientierter Bildungsplan für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen, der die individuelle Nützlichkeit der Schulung wie auch die Verwertbarkeit der Maßnahmen in der strategischen Einheit (Abteilung) des Unternehmens oder im gesamten Unternehmen (falls es keine Bereichsunterteilungen gibt) beschreibt
- generelle Verweise auf die Notwendigkeit einer Organisationsentwicklung und Hilfestellung bei der Realisierung eines solchen Vorhabens (Beratung bei der Suche nach geeigneten Beratungsfirmen in der Region etc.)
- generelle Verweise auf strukturelle Verbesserungsmöglichkeiten für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen im Rahmen der (gesetzlichen) Möglichkeiten der Modernisierung von Arbeitsorganisation und falls nötig, Hilfestellung bei der Realisierung eines solchen Vorhabens (Beratung bei der Suche nach geeigneten Beratungsfirmen in der Region etc.) insbesondere bei Projekten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Verweise auf Beratungsmöglichkeiten zu Maßnahmen für oben genannte arbeitsmarktpolitisch relevante Zielgruppen im Zusammenhang mit Job Rotationsvorhaben oder Qualifizierungsverbänden.

Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik

Ausgehend von der Tatsache, dass der effektivste und kostengünstigste Weg zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit das Verhindern ihrer Entstehung ist, soll ein abgestimmtes Maßnahmenpaket frühzeitiger Arbeitsmarktpolitik entwickelt und mit den in diesem Bereich bereits bestehenden Maßnahmen verknüpft werden.

Der Schlüssel für frühzeitige Interventionen liegt in der Verbesserung des Wissens über potentielle Beschäftigungsveränderungen auf betrieblicher Ebene. Die vorhandenen statistischen Daten lassen bisher eine effektive Handlungsanleitung für entsprechende Aktivitäten nur eingeschränkt zu. Ebenso ist die offizielle Verständigung über Kündigungen gem. §45 AMFG in der Regel zu spät, um gegensteuernde Maßnahmen zu setzen.

Der erste Schritt soll dementsprechend die Entwicklung eines **Systems der Antizipation** auf regionaler Ebene sein. Damit sollen auf regionaler Ebene Informationen über positive wie negative Potentiale auf betrieblicher Ebene zur Verfügung gestellt werden.

Auf Basis der **verbesserten Informationen** sowie der laufenden Kontakte zu Betrieben in Folge der in diesem Kontext durchgeführten Interviews können sowohl positive Ansätze für die Vermittlung und Qualifizierung von Arbeitslosen abgeleitet als auch negative Veränderungen bekämpft werden. Wichtigstes Instrument ist die **Beratung der Betriebe**, um drohende Kündigungen durch Qualifizierung zu verhindern. Sind Kündigungen unvermeidbar, kann durch die Beratung zum einen Einfluss auf die Auswahl der zu kündigenden Personen genommen werden - um insbesondere die Kündigung Älterer zu verhindern. Und zum anderen können Orientierungs- Qualifizierungs- und Vermittlungsaktivitäten bereits während der noch bestehenden Beschäftigung gesetzt und die Dauer der Arbeitslosigkeit bis zu einem neuen Beschäftigungsverhältnis deutlich reduziert werden.

Die Qualifizierung der Beschäftigten und die dazu erforderliche Beratung der Betriebe wurden zuvor dargestellt. In diesem Schwerpunkt werden alle weiteren Maßnahmen zusammengefasst:

Ziel:

Entwicklung und Implementierung eines verbesserten **Systems zur Antizipation** arbeitsmarktpolitischer Entwicklung auf regionaler Ebene;

Entwicklung neuer und Adaption bestehender Maßnahmenformen

Modernisierung der **Arbeitsorganisation**

Förderbare Zielgruppen:

- Projektträger und Unternehmen

Förderbare Maßnahmen:

- **Beratung**
- **Modellprojekte** und **innovative Einzelmaßnahmen**
- **Studien** und **Evaluierungen**

Bei der Weiterentwicklung der Maßnahmen soll insbesondere auch auf die positiven Erfahrungen zurückgegriffen werden, die in der vorangehenden Programmperiode in den Gemeinschaftsinitiativen entwickelt wurden. Dazu zählen vor allem das Beratungsprojekt **Job-Transfer, Arbeitsplatznahe Qualifizierung** und der Aufbau von **Mobilitätszentren**.

Zur Modernisierung der Arbeitsorganisation können ausschließlich Modellprojekte unter dem Gesichtspunkt der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden.

4.4.5. Zielgrößen und Indikatoren

Ziele auf Programmebene des Europäischen Sozialfonds

Im Rahmen des vorliegenden Programmes werden die NAP-Ziele in folgende **Aktivitäts- und Wirkungsziele** operationalisiert.

Wirkungsziele:

Beratung und Qualifizierung von Beschäftigten

Stabilisierung und/oder Verbesserung der Berufslaufbahn der qualifizierten Personen
Genauere Spezifikationen des Wirkungsziels werden im Supplement vorgenommen

Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik

Verbesserte Interventionsmöglichkeiten der frühzeitigen Arbeitsmarktpolitik

Aktivitätsziele:

Beratung und Qualifizierung von Beschäftigten

Beratung von Betrieben: wird im Supplement definiert

Qualifizierung von zumindest 30.000 Zielgruppen-Personen im Jahr
(alternativ: 36.000 Förderfälle)

Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik

Verbesserung der Instrumente zur Früherkennung arbeitsmarktpolitischer Veränderungen
Durchführung von Modellprojekten, Studien und Evaluierungen

Das zu Grunde liegende Mengengerüst ist im Supplement dargestellt.

Gender-Mainstreaming: zumindest 50% der im Schwerpunkt geförderten Personen müssen Frauen sein.

(alternativ: 50% der Förderfälle im Schwerpunkt müssen auf Frauen entfallen)

4.5. Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

4.5.1. Politische Zielsetzung

„Eine gleichstellungsrelevante Beschäftigungspolitik erfordert eine Umstrukturierung der Arbeitsmärkte und nicht bloß ein Eröffnung von Möglichkeiten innerhalb der vorliegenden Strukturen, denn der Aufbau des Arbeitsmarktes spiegelt die festgefahrenen Auffassungen der Geschlechterrolle wider.“ (Jill Rubery)

Die Aufnahme der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als einen der vier Schwerpunkte der **beschäftigungspolitischen Leitlinien** kennzeichnet eine neue Phase der europäischen Beschäftigungspolitik, die sich im Nationalen Aktionsplan Österreichs widerspiegelt. Sie ist ein integrativer Bestandteil der Leitlinien des NAP einerseits mit dem Bekenntnis zum **Gender Mainstreaming** und zum anderen mit der Aufnahme **eigener Leitlinien** zur Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Die Verfolgung dieses Zieles im Rahmen des Europäischen Sozialfonds wird durch diese zwei sich ergänzende Strategien realisiert. D.h. erstens durch die Strategie des **Gender Mainstreaming**, die **für alle Zielsetzungen und Maßnahmen** zur Anwendung kommen soll und zweitens durch einen **eigenen Schwerpunkt**, in dem **gezielte Maßnahmen** zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Benachteiligung gesetzt werden.

Die Ziele des Schwerpunktes 4.5. können somit nur dann erreicht werden, wenn die Strategie des Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik einbezogen wird und **gleichzeitig** gezielte Maßnahmen zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Benachteiligung gesetzt werden (Vgl. NAP LL 19).

Gender Mainstreaming:

„Gender Mainstreaming ist die **(Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung** grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in *alle* politischen Konzepte auf *allen* Ebenen und in *allen* Phasen durch *alle* normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubringen.“ (Europarat, 1998)

Frauenspezifische Maßnahmen:

Der Bedarf eines spezifischen Schwerpunktes zur Förderung der Chancengleichheit ergibt sich daraus, dass Frauen nach wie vor mit geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen und sozialen Benachteiligungen konfrontiert sind. Für die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind v.a. für eine Verringerung struktureller Ungleichheiten spezifische Maßnahmen notwendig.

Exkurs: Gleichstellungspolitik - eine Begriffsabgrenzung ³⁶:

Das Ziel der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben ist Bestandteil einer umfassenden Politik zur Gleichstellung der Geschlechter in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

Eine Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt verfolgt die Integration von Frauen und Männern in das Beschäftigungssystem und in qualitativer Hinsicht wird angestrebt, dass sich die geschlechtsspezifische vertikale und horizontale Aufgliederung (Segregation) des Arbeitsmarktes verringert.

Gleichstellungspolitik ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- die jeweils unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden berücksichtigt;
- sie versucht einen langfristigen Abbau struktureller Ungleichheiten (z.B. Ungleichheit bei Einkommen und Berufschancen) und gewährt kurzfristig Unterstützung in besonderen Problembereichen;
- sie setzt Maßnahmen gegen direkte und indirekte Benachteiligung, wobei bis zur Herstellung Gleichstellung auch eine Bevorzugung von Frauen vorgesehen ist - positive Diskriminierung ³⁷;
- Der Benachteiligung wird nicht nur durch gezielte frauenspezifische Maßnahmen entgegengewirkt, sondern Frauen werden in allen Bereichen mindestens in dem ihrer Verteilung in der Bevölkerung entsprechenden Ausmaß berücksichtigt;

Gleichstellungspolitik als beschäftigungspolitisches Ziel

Eine wirksame Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik kann nur dann erfolgen, wenn **entsprechende Voraussetzungen** geschaffen werden. Eine umfassende Politik der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt betrifft verschiedene Dimensionen. Sie umfasst Maßnahmen zur Beeinflussung des Beschäftigungsniveaus und der Verteilung von Erwerbsarbeit ebenso wie die Beeinflussung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewertungen oder die Organisation der privaten Betreuungsarbeit.

Der ESF kann im Rahmen seines Aufgabenbereiches keine Defizite in anderen strukturellen, in sozial- und makroökonomischen Bereichen aufwiegen, jedoch je mehr Beachtung der Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei allen Maßnahmen und Aktivitäten findet und je konzentrierter die zielgerichtete Förderung der Chancengleichheit vorangetrieben werden, desto effektiver und effizienter wird auch der ESF wirken können.

³⁶ Evaluierung Zwischenbericht S. 21

³⁷ Vgl. Artikel 141/4 des Amsterdamer Vertrages: Um eine wirksame Gleichstellung herbeizuführen, hindert das Prinzip der Gleichbehandlung nicht daran, dass spezifische Vergünstigungen zum Ausgleich von Benachteiligungen gewährt werden. ziet. anch Evaluierungsbericht Chancengleichheit S. 8

4.5.2. Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Das Argument für eine Beschäftigungspolitik zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ergibt sich v.a. aus der nachweislich fortdauernden Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Die **Erwerbsquote** der Frauen betrug

1998	62,2%
1997	61,5%
1996	61,4%

was einen Anstieg von 1996 auf 1998 von 0,8 Prozentpunkten bedeutet. Im gleichen Zeitraum blieb die Männer-Erwerbsquote relativ konstant (1996 76,6%, 1997 76,5% und 1998 76,5%).

Der Anstieg der Beschäftigung von Frauen wird auf einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung und die gleichzeitige Expansion des Dienstleistungssektors zurückgeführt. Eine stärkere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen bedeutet jedoch nicht notwendigerweise eine Verbesserung ihrer ökonomischen und sozialen Situation.

Die **Arbeitslosenquote** der Frauen liegt seit Jahren konstant über jener der Männer; diese Differenz hat sich im letzten Jahr noch vergrößert (1997: 7,4% Frauen, 6,9% Männer; 1998: 7,5% Frauen, 6,9% Männer).

Die Arbeitslosenzahlen nach Alterskategorien zeigt, dass im Vergleich zum Jahr 1995 und den Folgejahren die Zahl der weiblichen Arbeitslosen ausser bei der Alterskategorie der 20 - 34-jährigen gestiegen ist. Bei den 35 - 44jährigen Frauen - dem typischen Wiedereinstiegsalter - war der Anstieg der Arbeitslosen am signifikantesten. Bei den 15 - 19-jährigen kam es in den letzten Jahren im Gegensatz zu den Männern bei den Frauen zu einer weiteren Erhöhung. Zusätzlich ist zu bedenken, dass gerade bei Frauen die versteckte Arbeitslosigkeit hoch ist und Frauen länger arbeitslos sind als Männer.

Der österreichische Arbeitsmarkt ist von starker Segregation und großen Einkommensunterschieden geprägt: Drei Viertel aller Frauen arbeiten in nur 12 (bei Männer 23) von insgesamt 57 Berufsgruppen. Bereinigt um Arbeitszeitunterschiede verdienen Männer 1995 um 22% mehr als Frauen (die Einkommensunterschiede sind auch bei gleicher Qualifikation markant) - eine Differenz, die sich in den einkommensabhängigen Sozialleistungen fortsetzt.³⁸

Horizontale Segregation

Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe und Wirtschaftszweige wird als horizontale Segregation bezeichnet.

Das Ausmaß der Konzentration zeigt sich in Österreich daran, dass mehr als zwei Drittel der weiblichen Lehrlinge nur 5 von 225 Lehrberufe wählen. Im Vergleich dazu entscheiden sich 52 % der Männer für immerhin 10 Lehrberufe.³⁹

³⁸ Vgl.: Ulli Pastner und Ulrike Papouschek: Frauenbeschäftigung in Österreich - Referat zum MISEP-Treffen, Wien, 1998, S. 6

³⁹ Kreimer S. 584

Auch bei der konkreten Schul- bzw. Studienwahl zeigen sich ähnliche Muster: Frauen konzentrieren sich auf kaufmännische, frauenberufliche und sozialberufliche Schulen und besuchen kaum technische Bildungswege.⁴⁰

Bei den aktiven Berufsgruppen setzt sich das Bild fort. Drei Viertel aller Frauen arbeiten in nur 12 von insgesamt 57 Berufsgruppen (davon vier Berufsgruppen mit Frauenanteilen über 80 %). Bei den Männern verteilen sich drei Viertel der Beschäftigten dagegen auf 23 Berufsklassen (und es gibt 19 Berufsklassen mit einem Frauenanteil von weniger als 10%). Die **Konzentration** der Frauen **auf traditionelle Berufsfelder** ist zumeist mit geringen Beschäftigungschancen und -sicherheit, hohem Anteil an Teilzeitbeschäftigung, geringen beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und geringen Einkommen verbunden.

Eine weitere wesentliche Rolle bei der Manifestierung der horizontalen Segregation spielt die Segregation auf Betriebsebene. Bei der **Auswahl und beim Einsatz von Arbeitskräften** spielt noch immer das Geschlecht eine entscheidende Rolle. Die 1994 und 1995 vom AMS durchgeführte Auswertung über die beim AMS gemeldeten Stellen nach geschlechtsspezifischer Codierung verdeutlichen die Problematik:

Lediglich bei einem Drittel der Stellen spielt das Geschlecht keine Rolle (34,5 %), hingegen wird bei zwei Drittel der Stellen die Vermittlung auf ein Geschlecht eingeschränkt. 36 % aller Stellen sind mit "männlich" kodiert und stehen somit für die Vermittlung von Frauen nicht zur Verfügung (29 % der Stellen waren mit "weiblich" kodiert. Das Stellenangebot kann somit nur zu 64 % von Frauen und zu 71 % von Männern genutzt werden.

Arbeitsplätze in von Frauen dominierten Berufen sind wesentlich öfter mit "egal" gekennzeichnet und somit auch für Männer zugänglich. Typische Männerarbeitsplätze sind demgegenüber deutlich weniger häufig mit "egal" kodiert. Diese Situation zeigt sich noch krasser am Lehrstellenmarkt: Knapp 47 % aller Lehrstellen sind zwar geschlechtsneutral gekennzeichnet, weitere 40 % der Lehrstellen sind allerdings explizit Burschen vorbehalten; Burschen werden damit knapp neun von zehn Lehrstellen, Mädchen aber nur sechs von zehn Lehrstellen angeboten.

Besonders schwierig ist die Situation für Mädchen, die eine Ausbildung außerhalb der fünf traditionellen Lehrberufe beginnen möchten: z.B. überwog die Codierung "männlich" bei den Metall-Elektroberufen (71 %) und der Holzverarbeitung (65 %) deutlich und die Codierung "weiblich" findet sich nur in max. 2 % der Fälle.⁴¹

Eine geschlechtsspezifische Codierung der (Lehr)Stellen als auch die gezielt einseitige geschlechtsspezifische Nachfrage der Betriebe zeigen, dass sowohl die Vermittlung von Personen als auch die Besetzung von offenen Stellen vor allem für Frauen erschwert wird.

Vertikale Segregation:

Vertikale Segregation umfasst die Beschäftigung auf verschiedenen Hierarchieebenen des Arbeitsmarktes.

⁴⁰Biffi, "Mobil - Flexibel -Qualifikationen" S. 6 "Österreich hat im internationalen Vergleich eine relativ schwache Bildungsexpansion aufzuweisen. Gleichzeitig erhöhte sich im Gegensatz zum Ausland die Segmentation der Ausbildung nach dem Geschlecht. Die starke und zunehmende Strukturierung der Ausbildung nach dem Geschlecht widerspricht den internationalen Entwicklungstendenzen und könnte sich als Hemmschuh für eine verstärkte Integration der Frauen in wachstumsträchtige, gut bezahlte Tätigkeiten erweisen. Österreich zählt zu den OECD-Ländern mit dem größten Unterschied zwischen der Qualifikation von Frauen und Männern."

⁴¹ Information des AMS 1/96

Bei jenen ArbeiterInnen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede noch relativ gering, 98 % der Arbeiterinnen und 91 % der Arbeiter werden für HilfsarbeiterInnen- bzw. angelernte Tätigkeiten eingesetzt.⁴²

Vertikale Segregation wird auf dem Niveau der FacharbeiterInnen-Qualifikation deutlicher sichtbar. Nur knapp 50 % der Arbeiterinnen mit Lehre, aber 68 % der Arbeiter werden als Facharbeiter eingesetzt, d.h. die Hälfte der Arbeiterinnen mit Lehrabschluss weist keinen adäquaten beruflichen Einsatz auf. Arbeiterinnen werden demnach bei gleicher formaler Qualifikation deutlich häufiger in niedrigen beruflichen Positionen eingesetzt als Arbeiter.

In der Gruppe mit berufsbildender mittlerer Schule sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit am höchsten: 36 % der Männer dieser Gruppe üben eine höhere oder hoch qualifizierte/führende Tätigkeit aus, aber nur 9 % der Frauen.⁴³ Beim beruflichen Einsatz als Angestellte wiederholt sich das Bild.

Mit dem Qualifikationsniveau allgemein bildender höherer Schulen arbeiten 42 % der Frauen, aber fast 80 % der Männer in einer höheren oder hoch qualifizierten Tätigkeit. Bei den AkademikerInnen werden fast 60 % der Männer für hoch qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt, aber weniger als ein Viertel der ebenso qualifizierten Frauen.⁴⁴

Sichtbar wird diese unterschiedliche Nutzung weiblicher und männlicher Qualifikationen vor allem beim Einkommen. Das Ausmaß der vertikalen Segregation ist beträchtlich, Frauen sind in den unteren hierarchischen Ebenen konzentriert und haben seltener als Männer die Chance aufzusteigen und sich weiterzuqualifizieren.⁴⁵

Ergebnisse der Vorperiode (siehe auch SP 4.1.):

- Sechs der insgesamt vierzehn Programme des ESF enthielten frauenspezifische Maßnahmen. Die **spezifischen Frauenschwerpunkte** in den regionalen Zielen und in Ziel 3 waren von besonderer Bedeutung, da frauenspezifische Maßnahmen finanziell durch den ESF abgesichert werden konnten. Ohne einen eigenen Schwerpunkt zur Förderung der Chancengleichheit wäre der Frauenanteil an den Förderfällen deutlich niedriger gelegen.
- Die spezifischen Aktionen werden vor allem jedoch als Mittel zur Bekämpfung der Ausgrenzung benachteiligter Gruppen von Frauen eingesetzt, kaum jedoch zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Allgemeinen.
- Unterstützende Kinderbetreuungsangebote: Diese Angebote tragen vor allem zur Chancengleichheit zwischen Personen mit Betreuungspflichten gegenüber solchen ohne betreuungsbedürftiger Kinder bei und weniger zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.
- 23% der Frauen und 13% der Männer zwischen 25 und 45 Jahre nahmen an Maßnahmen mit **gleichzeitiger Betreuung** der Kinder teil.
- Die **Kinderbetreuungsbeihilfen** haben sich als effizientes Mittel der Unterstützung von Frauen bei der Integration in das Beschäftigungssystem erwiesen. Nach Ablauf der Förderung war die Hälfte der Frauen zumindest in den ersten sechs Monaten ununter-

⁴² 73 % der Frauen mit maximaler Pflichtschulausbildung üben eine Hilfstätigkeit oder gelernte Tätigkeit aus gegenüber nur 60 % der Männer. 70 % der Frauen bzw. nur 51 % der Männer mit Lehrabschluss sind ebenso in diesen Kategorien zu finden. Laufbahnplanung S. 17

⁴³ Laufbahnplanung S. 17

⁴⁴ Kreimer S. 601 ff.

⁴⁵ Kreimer S. 601 ff.

brochen weiterbeschäftigt, nur 15 % konnten keinen einzigen Beschäftigungstag aufweisen.

- Auch die **Förderung der Beschäftigung in Kinderbetreuungseinrichtungen** gewann im Ziel 3 zunehmend an Bedeutung. Da sowohl der ESF als auch das Arbeitsmarktservice lediglich zeitlich befristete Starthilfen gewährt, ist eine dauerhafte Verbesserung der Versorgung mit Betreuungsangeboten jedoch vom Engagement der Länder und Gemeinden abhängig.

4.5.3. Chancengleichheit von Frauen und Männern im NAP

Leitlinie 3:

Im Rahmen der Leitlinie 3 sind geschlechtsspezifische Zielquoten und eine Budgetdotierung entsprechend des Anteils von Mädchen und Frauen an der Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit festgeschrieben.

Leitlinie 19:

Leitlinie 19 schreibt die grundsätzliche Verfolgung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in allen Leitlinien fest. Besonderes Augenmerk wird auf Maßnahmen zur Verankerung des Mainstreaming-Gedankens bei politischen EntscheidungsträgerInnen durch externe Strukturen, Schulungen u.ä. sowie spezifische Evaluierungen gelegt.

Leitlinie 20:

Der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt stellt einen weiteren zentralen Punkt des NAP dar. Die Arbeitslosigkeit von Frauen soll reduziert, ihre Erwerbsbeteiligung erhöht werden (bzw. jeweils auf das Niveau der Männer herangeführt). Horizontale und Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes sollen bekämpft werden.

Leitlinie 22:

Im Mittelpunkt der Maßnahmen zur Erleichterung der Rückkehr in das Arbeitsleben ist der Ausbau der Beratungsleistungen und langfristig existenzsichernd verwertbaren Qualifizierungsmaßnahmen für WiedereinsteigerInnen einschließlich der erforderlichen flankierenden Unterstützung insbesondere durch die Bereitstellung von ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

4.5.4. Schwerpunkte der ESF-Interventionen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

4.5.4.1. Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei der Organisation, Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt werden. Die Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitsmarktpolitik beinhaltet weiters, dass der Anteil der Frauen bei allen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bei mind. 50 % liegen muss.⁴⁶

Die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden in allen entsprechenden Politikbereichen systematisch berücksichtigt, d.h. Gender Mainstreaming dient als **Ergänzung und nicht als Ersatz** der spezifischen Gleichstellungspolitik.

Ziel:

Die **Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligung** am Arbeitsmarkt durch die Integration der politischen Strategie des Gender Mainstreaming in allen Bereichen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik.

Eine aktive Gleichstellungspolitik berücksichtigt die bestehenden Geschlechtsunterschiede und problematisiert offene und versteckte Diskriminierung. Den unterschiedlichen Lebenskonzepten, ungleich verteilten Pflichten und Chancen, geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen und Erfahrungen von Frauen und Männern wird in Analyse, Konzepten und bei der Umsetzung von Maßnahmen Rechnung getragen.

Die Strategie des Gender Mainstreaming soll von **allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Akteurinnen** in ihrem Handeln berücksichtigt werden. Eine Umsetzung von Gender Mainstreaming setzt voraus, dass alle Strukturen und Organisationen entsprechend analysiert und erforderlichenfalls verändert werden. Ausschlaggebend für den Erfolg der Strategie des Gender Mainstreaming ist der politische Umsetzungswille **aller** EntscheidungsträgerInnen, d.h. bei der Formulierung aller Ziele und Maßnahmen sind die **geschlechtsspezifischen Auswirkungen** in Betracht zu ziehen und das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen und zu verankern.

Voraussetzung für die **Bewertung der Effektivität** des Gender Mainstreaming ist eine systematische Erhebung aller arbeitsmarktpolitisch relevanten Daten: Beschäftigungsstruktur nach Qualifikationen, Branchen, Hierarchiestufen, nach Löhnen, Zulagen, Qualifizierung, betriebliche Fortbildung, Einkommen, Arbeitszeiten, beruflicher Laufbahn, Zugang zu neuen Technologien, Gesundheitsversorgung, Transportmöglichkeiten, Arbeitsteilung nach Geschlecht und die Verteilung der unbezahlten Arbeit getrennt für Frauen und Männer, soziale Transferleistungen, Werte und Normendenken von ArbeitgeberInnen. Besetzung der betrieblichen Entscheidungsgremien.

⁴⁶ Wird ein Schwerpunkt von mehr als einer endbegünstigten Stelle umgesetzt, gilt die 50 %-Quote für jeden der Endbegünstigten

Da sich die Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft auch in der Sprache ausdrückt, soll die **sprachliche Gleichbehandlung** von Frauen bei der Erstellung von Texten im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik verstärkt berücksichtigt werden.

Förderbare Zielgruppe:

- Projektträger und ProjektorganisatorInnen, Endbegünstigte

Förderbare Maßnahmen:

- **Information, Beratung und Qualifizierung:** förderbar ist die Entwicklung und Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming innerhalb von Organisationen sowie bei der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen einschließlich der erforderlichen Beratungsleistungen;
- **Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeit**

Es ist Aufgabe der Endbegünstigten darauf hinzuwirken, dass die FörderempfängerInnen das Konzept des Gender-Mainstreaming realisieren. Dazu können Förderungen gewährt werden.

Gender Mainstreaming bei der Programmumsetzung:

Die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming Ansatzes bedeutet, dass bei der Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen sind. Gender Mainstreaming im Bereich der Arbeitsmarktpolitik bedeutet konkret, dass keine geschlechtsspezifische direkte und indirekte Benachteiligung bei der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bestehen darf.

Wirkungsziel

Die Konzeption, Umsetzung und Evaluierung aller Maßnahmen berücksichtigt die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedingungen von Frauen und Männern.

Aktivitätsziel

- Der Anteil der Frauen in allen Schwerpunkten des Programmes muss zumindest 50 % betragen.

Qualitätsmerkmale für die Umsetzung sind:

- räumlich und zeitliche Gestaltung der Maßnahmen (z.B. Angebot an Teilzeitkursen, räumlich erreichbar)
- gezieltes Angebot an Maßnahmen für Frauen;
- spezifische Bewerbungsstrategien;
- Angebot an Kinder- und Personenbetreuung;

- Kooperation mit Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. mit sozialen Pflege- und Betreuungseinrichtungen;
- Geschlechtsspezifisch neutrale Verteilung der ESF-Mittel, d.h. keine systematische Benachteiligung von Frauen oder Männern hinsichtlich der Maßnahmenkosten.

4.5.4.2. Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt

Das Ziel der Arbeitsmarktpolitik besteht nicht nur darin, Frauen in den Arbeitsmarkt einzugliedern, sondern auch darin, die geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarktes zu mindern.⁴⁷ In diesem Schwerpunkt sollen daher - in Ergänzung zu den Gender-Mainstreaming-Zielsetzungen des gesamten Programmes - jene Maßnahmen gefördert werden, die die Reduzierung der strukturellen Ungleichheiten sowie die Segregation am Arbeitsmarkt zum Ziel haben.

Die **geschlechtsspezifische Segregation** ist ein Faktor, der bei allen Aspekten der Diskriminierung von Frauen in Erscheinung tritt. Segregation ist kein einfaches Phänomen, das eindeutig auf eine Dimension reduzierbar wäre, sondern spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab und ist Resultat des Zusammenwirkens von geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen, institutionellen Regeln, individuellem Berufswahlverhalten, unternehmerischer Rekrutierungspraxis und gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.⁴⁸

Segregation ist nicht nur eine Erscheinung auf der horizontalen Ebene der Berufe, sondern auch ein vertikales Phänomen. Horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt hängen eng zusammen: Über Berufsbewertungen werden Hierarchien aufgebaut, die insbesondere für die Entlohnung ausschlaggebend sind. Frauen bzw. Frauenberufe werden tendenziell den unteren Hierarchiestufen zugewiesen und dann oft noch von den Aufstiegschancen abgeschnitten. Allerdings kann vertikale Segregation nicht wie die horizontale mit Berufsdaten gemessen werden, da eine Ergänzung um Entlohnung, Qualifikationsbewertung, Karrieremöglichkeiten etc. notwendig ist.⁴⁹

Reduzierung der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes

Ziel:

Um die horizontale Segregation zu vermindern, soll Mädchen und Frauen der Zugang zu **nicht-traditionellen, neuen und/oder zukunftssträchtigen** Berufsfeldern eröffnet werden.

Nicht-traditionelle Berufsfelder sind Berufsfelder mit geringem Frauenanteil;

Neue Berufsfelder sind jene, wo sich noch keine geschlechtsspezifische Codierung festgesetzt hat.

⁴⁷ Rubery, S. 24

⁴⁸ Kreimer, 580

⁴⁹ Kreimer S. 601

Zukunftsträchtige Berufsfelder sind jene, wo eine steigende Nachfrage an Arbeitskräften erwartet wird.

Die nicht-traditionellen bzw. neuen oder zukunftsträchtigen Berufsfelder sollen weite Entwicklungs- und Aufstiegschancen beinhalten, ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen und die unterschiedlichen sozialen Voraussetzungen von Frauen und Männern berücksichtigen.

Förderbare Zielgruppe:

- **Schulabgängerinnen, Lehrstellensuchende**
- **Arbeitslose Frauen**, unabhängig von ihrem formalen Status;
- **Karenzrückkehrerinnen, Wiedereinsteigerinnen und Frauen während des Karenzzeitraumes;**
- **integrierte Ausländerinnen;**
- **Projektträger und Unternehmen**

Förderbare Maßnahmen:

- **Information, Beratung und Betreuung für Mädchen und Frauen sowie für Unternehmen, Projektträger und Qualifizierungseinrichtungen:** Verbesserung der Information über nicht-traditionelle, neue und/oder zukunftsträchtige Beschäftigungsmöglichkeiten (einschließlich Unternehmensgründung) sowie Beratung, Motivation und begleitende Betreuung von Mädchen und Frauen;
- **Qualifizierungsmaßnahmen für Mädchen und Frauen,** die eine Reduzierung der horizontalen Segregation zum Ziel haben, wie insbesondere Lehrausbildung, Aus- und Weiterbildung von Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Bereichen, Unternehmensgründung durch Frauen, Frauenstiftungen, Qualifizierung von Wiedereinsteigerinnen
- **Modellprojekte, Studien und Evaluierungen**

Reduzierung der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes

Ziel:

Förderung einer **gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter auf allen beruflichen hierarchischen Positionen** und **Reduzierung der Benachteiligungen von Frauen** im Beschäftigungssystem (z.B. bei der Arbeitsplatzqualität, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsbewertung und beim Einkommen).

Hierarchische Positionen: Schlüsselpositionen und Leitungs- und Entscheidungskompetenzen sollen verstärkt mit Frauen besetzt werden.

Der geringe Status von Frauen innerhalb der Berufsstruktur ist teils durch eine Unterbewertung weiblicher Arbeit und teils durch das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierestrukturen in weiblich dominierten Bereichen zu erklären. Dies bedeutet, dass **positive Diskriminierung** nicht nur Maßnahmen zur Beförderung von Frauen innerhalb der bestehenden Hierarchie umfassen soll, sondern dass es auch zu einem Umdenken des berufshierarchischen Aufbaus kommen muss, um den fachlichen Qualifikationen in zahlreichen weiblich dominierten Berufen mehr Anerkennung zuteil werden zu lassen und Verbindungen zwischen diesen Berufsbereichen und Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen.

Zielgruppe:

- **Arbeitslose Frauen**, unabhängig von ihrem formalen Status;
- **Karenzrückkehrerinnen, Wiedereinsteigerinnen und Frauen während des Karenzzeitraumes**;
- **Beschäftigte Frauen**;
- **Projektträger und Unternehmen.**

Förderbare Maßnahmen:

- **Information, Beratung und Betreuung für Frauen sowie für Unternehmen, Projektträger und Qualifizierungseinrichtungen**
- **Qualifizierungsmaßnahmen** von Frauen (einschließlich Laufbahnplanungsseminare) zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten;
- **Modellprojekte, Studien und Evaluierungen.**

4.5.5. Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Programmes werden die NAP-Ziele in folgende **Aktivitäts- und Wirkungsziele** operationalisiert:

Wirkungsziele:

Dauerhafte Integration der Maßnahmenteilnehmerinnen in nicht-traditionellen, neuen und/oder zukunftssträchtigen Berufsfeldern;

Als **Teilziel** wird die **Teilnahme an weiteren Maßnahmen** ausdrücklich anerkannt.

Verbesserung der Einkommens- und Karrieresituation von Frauen

Genauere Spezifikationen der Wirkungsziele werden im Supplement vorgenommen.

Aktivitätsziele:

- Durchführung von Information, Beratung und Qualifizierung im Rahmen des Gender-Mainstreamings
- Förderung von zumindest 2.400 Frauen pro Jahr.

(alternativ hierzu: 3.200 Förderfälle)

Das zu Grunde liegende Mengengerüst ist im Supplement dargestellt.

4.6. Territoriale Beschäftigungspakte

4.6.1. Politische Zielsetzung

Der Nationale Aktionsplan geht in seiner Zielsetzung davon aus,

- dass dem komplexen Problem Arbeitslosigkeit nur durch sektorübergreifende Maßnahmen begegnet werden kann,
- dass die lokale und regionale Ebene eine wichtige Ergänzung zu der nationalen Politik bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Förderung der Beschäftigung darstellt,
- dass sowohl eine vertikale Abstimmung - damit sich die dezentral auf lokaler und regionaler Ebene gefundenen Lösungsansätze mit den nationalen Politiken ergänzen -
- als auch eine horizontale Abstimmung aller Politikbereiche erfolgen muss,
- dass die österreichische Tradition der partnerschaftlichen Lösungsfindung beibehalten und erweitert werden soll.

Im Sinne dieser grundsätzlichen Überlegungen wird folgende Zielsetzung formuliert:

Ziel:

Zur Sicherstellung der Umsetzung der Ziele des Nationalen Aktionsplanes sollen **Territoriale Beschäftigungspakte** als eine neue Formen der Zusammenarbeit zwischen den AkteurInnen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene geschaffen bzw. ausgebaut werden.

Ziel ist die Schaffung einer umfassenden Partnerschaft der Regionen und Gemeinden, um

- die beschäftigungspolitischen Schwierigkeiten, Vorstellungen und Ziele **aller regionalen AkteurInnen** festzustellen;
- alle verfügbaren Mittel für eine **Gesamtstrategie** einzusetzen, die von allen beteiligten AkteurInnen akzeptiert wird, den tatsächlichen Anforderungen entspricht und in einem Territorialen Beschäftigungspakt festgeschrieben wird;
- beschäftigungswirksame **Aktionen** besser **bündeln** und abstimmen zu können;
- **beschäftigungswirksame Maßnahmen** durchzuführen.⁵⁰

Territoriale Beschäftigungspakte stellen somit ein wesentliches Element zur Umsetzung der Ziele des Nationalen Aktionsplanes dar.

⁵⁰ Europäische Kommission: Leitfaden für Territoriale Beschäftigungspakte

Territoriale Beschäftigungspakte:

Territorialen Beschäftigungspakten ist gemeinsam, dass **Beschäftigungsfragen als zentrales Thema** in alle Maßnahmen eingeplant werden. Sie sind sektorübergreifend und global angelegt und setzen das ausdrückliche Einverständnis aller PartnerInnen am Gesamtkonzept wie auch den einzelnen Schritten voraus. Die Projektentscheidungen sollen möglichst nach dem Bottom-Up-Prinzip durchgeführt werden, sind stets partnerschaftlich orientiert und sollen einen innovativen Charakter für das jeweilige Gebiet beinhalten.

Durch die Territorialen Beschäftigungspakte sollten die vorhandenen angebotsseitigen **Maßnahmen des Arbeitsmarktservice gezielt mit den Nachfrageimpulsen der regionalen Wirtschafts- und Strukturförderung verknüpft** werden. Die privatwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedarfsfelder wie Verbesserung der Lebensbedingungen und der Umwelt usw. sollten zu möglichst umfassenden direkten und indirekten Beschäftigungseffekten führen. Die Betreuung bestimmter Zielgruppen soll durch eine abgestimmtere Vorgangsweise (Stichworte: Kinderbetreuung, Behinderte, SozialhilfeEmpfängerInnen) deutlich verbessert werden.

Unverzichtbar für den Erfolg eines Paktes ist es, dass **eine gemeinsame, von allen AkteurlInnen getragene Zielsetzung** entwickelt wird. Zwischen allen betreffenden Seiten müssen feste Verbindungen vereinbart werden; alle AkteurlInnen sind in die Planung und Umsetzung aktiv einzubeziehen.

Von mindestens ebenso großer Bedeutung ist jedoch auch die Abgrenzung der **Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten**. Das Zusammenwirken unterschiedlicher Dienststellen und AkteurlInnen mit oftmals völlig unterschiedlichen Aufgaben und Möglichkeiten muss zu einem gemeinsamen Produkt fokussiert werden - die Basis dafür kann jedoch nur die effektive Wahrnehmung des jeweils eigenen Verantwortungsbereiches sein.

Territoriale Beschäftigungspakte müssen stets unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Bedingungen der jeweiligen Regionen, aber auch der institutionellen und politischen Tradition entwickelt werden. Als eine qualitative Bereicherung sollte auch die Einbeziehung von Nichtregierungs-Organisationen überlegt werden.

Aufbau und der Umsetzung:

Der Aufbau und die Umsetzung eines Territorialen Beschäftigungspaktes muss als ein **dynamischer Prozess** verstanden werden:

Als Erstes müssen **regionale Strukturen** aufgebaut werden. Im Rahmen dieser Strukturen kann dann, basierend auf einer **Problemanalyse, strategische Planung** erfolgen. Die **Umsetzung** dieser Strategie erfolgt durch die einzelnen PartnerInnen autonom im Rahmen des vereinbarten Gesamtkonzeptes. Durch **Monitoring und Evaluierung** der Ergebnisse der Aktivitäten und durch Herausfiltern der erfolgreichsten Maßnahmen kann wertvolles Feed-back für die Verbesserung sowohl der Strukturen als auch der Strategie gewonnen werden.

Die Umsetzung sollte in **Abstimmung** mit anderen Regionen, anderen Politikbereichen sowie der nationalen Ebene erfolgen, um eine abgestimmte Vorgehensweise sicherzustellen und regionale Erfahrungen systematisch bei der Weiterentwicklung der nationalen Politiken mit berücksichtigen zu können.

Nähere Angaben zu möglichen Organisationsstrukturen und zum Aufbau und der Umsetzung von Beschäftigungspakten sind im "Leitfaden für die Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich" ausgeführt.

Lokale Beschäftigungsinitiativen im Rahmen Territorialer Beschäftigungspakte

Im Zusammenhang mit den Schwerpunktbereichen des Europäischen Rates von Essen wurden Lokale Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen zum ersten Mal als ein Mittel zur Steigerung der Beschäftigungsintensität des Wachstums herausgearbeitet. Ausgehend von den Erfahrungen der Mitgliedstaaten hat die Europäische Kommission 17 Bereiche herausgearbeitet, die in relativ großer Zahl neue Beschäftigungsmöglichkeiten⁵¹ - vorwiegend im Dienstleistungsbereich - bieten.

Lokale Initiativen sind in mehrfacher Hinsicht interessant: Sie bieten neue Beschäftigungsmöglichkeiten und sind unter Kosten-Nutzen-Überlegungen sehr günstig. Gleichzeitig decken sie **latente Nachfrage** ab und stehen daher nicht im Widerspruch zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Von Lokalen Beschäftigungsinitiativen gehen jedoch nicht nur arbeitsmarktpolitische Impulse aus. Sie fördern gleichzeitig die **Kommunikation** zwischen den regionalen AkteurlInnen sowie die **regionale Entwicklung** und bieten eine Möglichkeit zur Verbesserung der Standortqualität der jeweiligen Region.

Die Erfahrung zeigt, dass sich Lokale Initiativen kaum alleine entwickeln, da sie auf finanzielle, rechtliche, technische oder institutionelle Hemmnisse stoßen. Die Europäische Kommission hat daher schon 1995 in ihrer Mitteilung „Eine europäische Strategie zur Förderung lokaler Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen“ alle Mitgliedstaaten aufgefordert, an der Beseitigung der Hemmnisse zu arbeiten.

Österreich hat eine langjährige Erfahrung mit lokalen Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik wurden dafür, beginnend mit 1984, die Instrumente der experimentellen Arbeitsmarktpolitik wie die Gemeinnützige Eingliederungsbeihilfe, die Förderung sozial-ökonomischer Betriebe oder die Arbeitsstiftungen eingesetzt. Die Entwicklung der lokalen Beschäftigungsinitiativen wurde durch die **Dezentralisierung des Arbeitsmarktservices** und durch den verstärkten Einsatz von intermediären Beratungseinrichtungen begünstigt.

Wie bei jeder lokalen Entwicklungspolitik sollte das Zusammenspiel der lokalen Initiativen mit der regionalen Politik in einem umfassenden mittel- und langfristigen Konzept geplant werden. Eine enge Abstimmung ist insbesondere mit den territorialen Beschäftigungspakten nötig. Einerseits bieten Pakte den Rahmen, in dem sich Lokale Initiativen entwickeln können. Andererseits wiederum können Lokale Initiativen wesentliche Bestandteile des Arbeitsprogrammes eines Beschäftigungspaktes darstellen.

Die bisherigen positiven Erfahrungen sollten ausgeweitet und auf neue Bereiche, in denen noch neue Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, übertragen werden. Dabei kann auf Erfahrungen anderer Staaten aufgebaut werden, die laufend über die europäischen Netzwerke, das OECD-LEED-Programm (Programm für Lokale Wirtschafts- und Beschäfti-

⁵¹ häusliche Dienstleistungen, Kinderbetreuung, neue Informations- und Kommunikationstechnologien, Hilfe für Jugendliche in Schwierigkeiten sowie Eingliederung, Verbesserung der Wohnverhältnisse, Sicherheit, öffentlicher Nahverkehr, Umgestaltung städtischer öffentlicher Anlagen, örtlicher Einzelhandel, Fremdenverkehr, audiovisueller Bereich, kulturelles Erbe, örtliche kulturelle Entwicklung, Abfallwirtschaft, Wasserwirtschaft, Schutz und Erhaltung von Naturräumen, Regelungen, Kontrolle der Umweltverschmutzung und entsprechende Anlagen

gungsentwicklung) und über die Europäische Kommission gesammelt und analysiert werden.

4.6.2. Besondere Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Die Entwicklung der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich:

In der österreichischen Arbeitsmarktpolitik wurde in den vergangenen Jahren, insbesondere auch durch die Ausgliederung und Neuorganisation des Arbeitsmarktservice, sowohl die Dezentralisierung als auch die Beteiligung der Sozialpartner bedeutend gestärkt. Ein weiterer Impuls kam durch die Vorbereitung und Umsetzung der Strukturfondsprogramme im Rahmen der Förderperiode 1995 bis 1999. Von den 35 Programmen mit Beteiligung des Europäischen Sozialfonds waren 31 Programme regional. Dabei erfolgt bereits die Programmplanung - ausgehend von detaillierten "**Regionalwirtschaftlichen Konzepten**" - in enger Abstimmung zwischen den Verwaltungsstellen auf Bundes- und Länderebene. Entsprechend den Vorgaben der Europäischen Kommission hat auch die Umsetzung dieser regionalen Programme gemeinsam von allen beteiligten Ebenen zu erfolgen. Regionale Entwicklungs- und EntscheidungsträgerInnen engagieren sich intensiv in diesen Programmen. In Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Regionen wurden Regionalmanagementstellen und regionale Entwicklungsorganisationen geschaffen, die zum Teil erfolgreich in die Umsetzungsarbeit integriert werden konnten.

Sowohl die Träger der Arbeitsmarkt- als auch jene der Wirtschafts- und Strukturpolitik stimmen darin überein, dass die ständig zunehmende Komplexität der Probleme sektorübergreifende Maßnahmen nötig macht. Trotz dieser gemeinsamen Zielsetzung und trotz der durch die Programmumsetzung bewirkten Neuerungen wurde die Form der gemeinsamen Verwaltung der Strukturfonds-Programme sowohl von den PartnerInnen auf Bundes- als auch auf Landesebene als wenig zielführend empfunden. Der administrative Aufwand war zu hoch und - noch wichtiger - der Mehrwert der Zusammenarbeit auf dieser Ebene war kaum erkennbar. Außerhalb bzw. nur in teilweiseem Zusammenhang mit diesen formalen Strukturen entstand jedoch oft sehr gute sektorübergreifende Zusammenarbeit auf regionaler und lokaler Ebene. Die Herausforderung bestand nun darin, Strukturen zu finden, im Rahmen derer diese von allen PartnerInnen als sinnvoll empfundene sektorübergreifende Zusammenarbeit systematisch und langfristig erfolgen kann.

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen kam es zur Entwicklung der ersten Territorialen Beschäftigungspakte. **Ende 1996** rief die Europäische Kommission zur Einreichung von Projekten im Rahmen des Programmes "**Territorial Employment Pact**" (TEP) auf. In vier österreichischen Bundesländern (Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien) wurden 1997 Beschäftigungspakte bewilligt - im Rahmen von insgesamt 89 Beschäftigungspakten in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Diese Pakte erhielten **Technische Hilfe** für den Aufbau der Paktstrukturen und die Erstellung von Aktionsplänen sowie Fördermittel im Rahmen von Ziel 3 und Ziel 4. Die Europäische Kommission hat geprüft, ob die Beschäftigungsbündnisse hinsichtlich ihrer lokalen Koordinierungs- und Betreuungsstrukturen unterstützt werden sollen und Anfang 1999 beschlossen, weitere Mittel zu gewähren, um den Beschäftigungsbündnissen den Übergang in die neue Programmplanungsperiode 2000 - 2006 zu erleichtern. Dabei haben die Erfahrungen aus den TEPs und ähnlicher Pilotaktionen ergeben, dass der **Aufbau solcher Strukturen** einen längeren Zeitraum in

Anspruch nimmt und dass vor Ablauf eines Zeitraums von drei bis vier Jahren kaum konkrete Ergebnisse zu erwarten sind. Dies wird durch mehrere Untersuchungen bestätigt.⁵²

Auf Grund der positiven Ergebnisse dieser TEP-Pilotprojekte und in Übereinstimmung mit der wachsenden politischen Überzeugung, dass ohne koordinierte beschäftigungspolitische Aktivitäten auf regionaler und lokaler Ebene die Ziele des NAP nur schwer erreicht werden können, wurden Beschäftigungsbündnisse im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP) verankert. Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales trat deshalb im Jahre 1998 an die Länder und das Arbeitsmarktservice zum Abschluss von Rahmenvereinbarungen heran. Alle Bundesländer haben diese Initiative begrüßt und arbeiten derzeit am Aufbau und an der Umsetzung von Beschäftigungspaketen.

4.6.3. Territoriale Beschäftigungspakte im NAP

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU für 1999 führen aus, dass "alle Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen ... effektiv genutzt werden müssen, wenn die Europäische Union dem Beschäftigungsproblem erfolgreich begegnen will".

Zu diesem Zweck sollen entsprechend der **Leitlinie 12** Maßnahmen gefördert werden, "die darauf abzielen, die Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene, in der Solidarwirtschaft, im Bereich der Umweltechnologien und bei neuen Aktivitäten im Zusammenhang mit den vom Markt noch nicht befriedigten Bedürfnissen, voll aufzuschöpfen. Hierbei ist der besonderen Rolle der Kommunalbehörden und der Sozialpartner Rechnung zu tragen."

Für die Schaffung neuer Arbeitsplätze ist "gerade der **lokale/regionale Bereich** (...) von großer Bedeutung (...).Eine umfassende Partnerschaft zwischen den AkteurlInnen auf Bundes- und Landesebene kann als ein Grundstein für eine regionale beschäftigungspolitische Gesamtstrategie angesehen werden, um sämtliche Potentiale effektiv ausschöpfen zu können." TEPs sollen insbesondere die Umsetzung der LL 12 unterstützen, wobei folgende spezifische Zielsetzungen verfolgt werden:

"Im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte sollen die angebotsseitigen Maßnahmen des Arbeitsmarktservice gezielt mit den Nachfrageimpulsen der **regionalen Wirtschafts- und Sozialstruktur** verknüpft werden. Dadurch sollen zusätzliche Arbeitsplätze, insbesondere für arbeitslose und langzeitarbeitslose Personen, geschaffen und gleichzeitig die **regionale Entwicklung** gefördert werden. Durch den gezielten und abgestimmten Einsatz der Fördermitteln auf Bundes- und Landesebene soll die Wirksamkeit und **Effizienz des Mitteleinsatzes** erhöht werden. Die Arbeitsmarktlage von Frauen soll mittels geschlechtsspezifischer Zielquoten besondere Berücksichtigung finden."

⁵² EUROPÄISCHE KOMMISSION: Erster Bericht über Lokale Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen; Schlußfolgerungen für Territoriale und Lokale Beschäftigungsbündnisse, insb. s. 33, Nov. 1996
Hannu KATAJAMÄKI: Beginning of Local Partnership in Finland, Vaasa 1998

4.6.4. ESF-Interventionen zur Unterstützung des Aufbaus von Territorialen Beschäftigungspakten und zur Förderung Lokaler Beschäftigungsinitiativen

Territoriale Beschäftigungspakte bilden, wie zuvor ausgeführt, den Rahmen für bestimmte Aktivitäten. Aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds soll im gegenständlichen Schwerpunkt ausschließlich die Förderung des Aufbaus und der Erhaltung der dafür erforderlichen Strukturen einschließlich des Monitoring und der Evaluierung erfolgen. Die Förderung der Maßnahmen selbst erfolgt im Rahmen der anderen Schwerpunkte des Programmes, in Ziel 2, der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sowie aus nationalen Mitteln. Im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte kann auch die Abstimmung bzw. Umsetzung von Programmen (insb. des NAP) für innovative Projekte zur Schaffung von Arbeitsplätzen z. B. im sozialen Bereich oder im Umwelt- und Kulturbereich, in denen der Markt derzeit noch nicht effizient funktioniert, erfolgen.

Förderbare Maßnahmen:

- **Förderung von Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen**, die die regionalen und lokalen Stellen bei der Definition der Strategie, dem Finanzmanagement, der Entwicklung von Projekten sowie bei Monitoring und Evaluierung unterstützen;
- **Förderung von innovativen Lokalen Beschäftigungsinitiativen**
- **Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeit**

Im Rahmen dieses Schwerpunktes kann die für den Aufbau von Territorialen Beschäftigungspakte nötige Unterstützungsstruktur, die Vernetzung der Pakte untereinander, mit der lokalen, nationalen und internationalen Ebene gefördert werden. Dabei sollen die aus den Ziel-2- und Ziel-5b-Programme 1995 - 1999 hervorgegangenen Strukturen und Erfahrungen genutzt bzw. bewährte Maßnahmen eingebunden werden.⁵³

Weiters können innovative Lokale Beschäftigungsinitiativen als Pilotprojekte unterstützt werden.

Paktkriterien

Im Rahmen dieses Schwerpunktes sind Territoriale Beschäftigungspakte förderfähig, die folgende Merkmale aufweisen:

a. Kriterien zur Partnerschaft:

Umfassende Partnerschaft der Regionen und Gemeinden, wobei folgende Institutionen jedenfalls als **PaktpartnerInnen** vertreten sind:

- Arbeitsmarktservice
- Gebietskörperschaften
- Sozialpartner

⁵³ s. dazu "Leitfaden für territoriale Beschäftigungspakte" der Öst. Koordinationsstelle für territoriale Beschäftigungspakte und lokale Beschäftigungsinitiativen, Abschnitt Qualitätskriterien

Die **weiteren** beschäftigungspolitisch **relevanten AkteurlInnen** (z. B. Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, lokale Beschäftigungsinitiativen, UnternehmerInnen, Bildungseinrichtungen, Frauenbeauftragte, Regionalentwicklungsvereine, Förderstellen, sonstige Interessens-Vertretungen) sind in die Paktarbeit einzubinden.

b. Kriterien zur Zielsetzung und Strategie des Paktes:

- Im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes setzen die PartnerInnen und sonstigen AkteurlInnen gemeinsam beschäftigungspolitisch wirksame Aktionen, d.h.:
- Auf Basis einer gemeinsamen **Problemanalyse** werden
- alle verfügbaren Mittel für eine langfristige **Gesamtstrategie** eingesetzt,
- die von allen beteiligten **PartnerInnen akzeptiert** wird.
- Der Pakt hat jedenfalls die **Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit** als Hauptzielsetzung. Gleichzeitig sollen weitere Ziele, wie beispielsweise die Regional-, Struktur-, Wirtschafts-, Sozial-, Bildungs-, Familien-, Umwelt- sowie Verkehrs- und Infrastrukturpolitik verfolgt werden.
- Das **Gender Mainstreaming** wird berücksichtigt.

c. Kriterien zur Organisation der Zusammenarbeit:

- Der Territoriale Beschäftigungspakt wird **vertraglich** vereinbart.
- Die **Verantwortlichkeiten** sowie
- die **Zusammenarbeit** sind klar geregelt.
- Die Umsetzung erfolgt durch eine **Steuerungsgruppe**.
- Für die Umsetzung stehen ausreichende **Personalressourcen** zur Verfügung.
- Zur **Koordination der Umsetzung** ist ein/e "Sekretariat"/Koordinationsstelle eingerichtet.

4.6.5. Zielgrößen und Indikatoren

Die Definition von operationalisierten Wirkungs- und Aktivitätszielen für TEPs ist schwierig, da die Ziele breit gefächert und gleichzeitig die Ergebnisse oft nicht direkt messbar sind. Weiters ist es schwierig zu messen, wie viel zusätzliche Fördermittel durch den TEP in der jeweiligen Region umgesetzt werden konnten und wie viel effektiver und effizienter die Umsetzung im Rahmen einer an die regionalen Bedürfnisse angepassten Strategie war. Genauso ist es nicht einfach, die Erhöhung der Wirksamkeit und Effizienz durch die Zusammenarbeit im Rahmen der Partnerschaft und durch die Bündelung und Abstimmung der einzelnen Programme und Förderungen, zu beziffern.

Trotzdem haben die Erfahrungen gezeigt,⁵⁴ dass **Evaluierungen** solcher lokalen und regionalen Entwicklungsprozesse nötig sind, sowohl um die Kosten/Nutzen-Relation und den Mehrwert klar aufzuzeigen und die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen in diese Prozesse zu festigen, als auch um aus den Erfahrungen selbst zu lernen und sie übertragbar und für andere nutzbar zu machen. So haben die vier in Österreich seit 1997 bestehenden Pakte nach ein bis zwei Jahren Aufbauphase begonnen, Evaluierungen vorzunehmen und arbeiten derzeit gemeinsam an der Erstellung einer „**Leistungsbilanz**“ ihrer bisherigen Arbeit.

Da die Ergebnisse schwer messbar sind, ist es besonders wichtig, im Rahmen des **Monitorings** genaue Informationen über die Ausgaben, die Maßnahmen und den Output zu erheben, um daraus Rückschlüsse auf Kosten-Nutzen-Relationen und Wirksamkeit und Effizienz ziehen zu können. Ein mögliches Monitorings- und Evaluierungssystem wird im Supplement beschrieben.

Die Evaluierung wird keine absoluten Ergebnisse sondern nur eine Einschätzung der Effektivität bei der Erreichung der gesetzten Ziele und der relativen Stärken und Schwächen liefern können. Trotzdem sollte im Rahmen der Evaluierung eine Beurteilung möglich sein, inwieweit Pakte zur Erreichung der folgenden Ziele beigetragen haben.

Wirkungsziele

Systematische **Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik** mit der regionalen und lokalen Struktur- und Wirtschaftspolitik zur Sicherung und Schaffung von **Arbeitsplätzen**, der Verbesserung der **Betreuung bestimmter Zielgruppen**, der Erhöhung der Wirksamkeit und **Effizienz des Mitteleinsatzes**, der Sicherung von Fördermitteln für die **Region** und der nachhaltigen Sicherung des **Lebensraumes**

Aktivitätsziel

- **Förderung von Pakten** und Vernetzungsstrukturen

Gender-Mainstreaming: Das Gender Mainstreaming wird bei der Umsetzung der Pakte und Maßnahmen berücksichtigt.

⁵⁴ siehe auch: OECD, LEED: Local Development Policy experiences in OECD Countries, Final Report, noch nicht veröffentlicht, S. 136 ff.; Hunt and Owen 1998

4.7. Technische Hilfe

4.7.1. Politische Zielsetzung

Zur Sicherstellung des Erfolges des Programmes ist es erforderlich, Maßnahmen zur **Begleitung und Bewertung**, zur **Informations- und Öffentlichkeitsarbeit** sowie zur Professionalisierung der **Administration** durchzuführen.

Ziel:

Sicherstellung der Programmumsetzung und der Zielerreichung

4.7.2. ESF-Interventionen der Technischen Hilfe

Ziel der Maßnahmen der Technischen Hilfe ist es, die Effizienz und Effektivität der Zielerreichung laufend zu verbessern. Zu diesem Zweck sollen die ESF-geförderten Maßnahmen einem detaillierten Monitoring unterzogen und laufend evaluiert werden; die Ergebnisse sollen unmittelbar mit der administrativen Umsetzung verknüpft werden. Soweit erforderlich sollen auch entsprechende Verbesserungen in der Administration der ESF-geförderten Maßnahmen vorgenommen werden. Ebenfalls aus Mitteln der Technischen Hilfe förderbar sind Maßnahmen zur Umsetzung der Bestimmungen zur Information und Publizität gem. Verordnung (EG) 2082/93.

Förderbare Maßnahmen - Technische Hilfe i.e.S.

- **Professionalisierung der Administration** (einschließlich der Modernisierung der Arbeitsverwaltung im Sinne von Artikel 3 der VO 1784/99);

Förderbare Maßnahmen - externe Technische Hilfe

- **Begleitung und Bewertung**, d.s. Monitoring und Evaluierung des Programmes, einzelner Schwerpunkte, Zielsetzungen oder Maßnahmen einschließlich der Entwicklung von Indikatoren und Erhebung sonstigen Grundlageninformation;
- **Information und Publizität** zur Umsetzung der Verordnungen (EG) 2082/93 und 1260/99, Artikel 46

4.7.3. Zielgrößen und Indikatoren

Für die Umsetzung der Maßnahmen der Technischen Hilfe sollen jährlich ATS 43 Mio. (€3,125 Mio.) zur Verfügung gestellt werden.

5. Organisation der Durchführung

5.1. Organisatorische Umsetzung

Verwaltungsbehörde, Zahlstelle und Endbegünstigte:

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

Das **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit** ist daher im Sinne der VO (EG) 1260/99 **Verwaltungsbehörde und Zahlstelle** für das gegenständliche Ziel-3-Programm.

Endbegünstigte im Sinne der Bestimmungen der Verordnung VO (EG) 1260/99 sind:

das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

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

das Arbeitsmarktservice Österreich:

für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programmes, die vom Arbeitsmarktservice im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeiten administriert und kofinanziert werden;

die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen (im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen):

für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programmes, die von den Bundesämtern für Soziales und Behindertenwesen im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeiten administriert und kofinanziert werden;

das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst:

für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programmes, die vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeiten administriert und kofinanziert werden;

Für Einzelfälle, die nicht im fachlichen Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, des Arbeitsmarktservice, der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen bzw. des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kunst, sind generell jene Stellen endbegünstigt, in deren fachliche Zuständigkeit der jeweilige Förderfall fällt und die direkte Verantwortung für die Durchführung der Maßnahmen unmittelbar tragen oder die sie an UnterauftraggeberInnen weitergeben und damit die Gewähr übernehmen, dass alle vorgenommenen Ausgaben, einschließlich der Kosten, in ihrer Gesamtheit der verantwortlichen Stelle entsprechend vorgelegt werden.

Alle endbegünstigten Stellen haben vor Erhalt der ESF-Mittel eine Verpflichtungserklärung zu unterfertigen, in der sie die Einhaltung der EU-Bestimmungen ausdrücklichen bestätigen.

Organisation der Arbeitsmarktpolitik

Die Bundesverfassung legt die Zuständigkeit des Bundes für die Arbeitsmarktpolitik fest; mit der Durchführung wurde das **Arbeitsmarktservice** gem. § 1 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) beauftragt.

Die Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales ist im hoheitlichen Bereich weiterhin oberstes Organ. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik umfasst ihre Zuständigkeit arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben, die Aufsicht und Bewertung der Tätigkeiten des Arbeitsmarktservice und die Genehmigung grundsätzlicher finanzieller Angelegenheiten (im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen).

Die zentralen Aufgaben des Arbeitsmarktservice sind:

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

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

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

Organisation der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik für behinderte Menschen

Durch den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union - und dem damit verbundenen Einsatz von Mitteln aus dem ESF - war es den Bundessozialämtern möglich, ihr Tätigkeitsfeld im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für behinderte Menschen auszubauen. Durch diesen Ausbau wurden auch die notwendigen Strukturen bei den Bundessozialämtern sowie bei den Maßnahmenträgern geschaffen, wodurch auch die **Positionierung der Bundessozialämter im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik für behinderte Menschen** wesentlich verstärkt wurde.

Im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Integration behinderter Menschen werden wesentliche Aufgaben vom Arbeitsmarktservice erbracht. Diese werden nicht aus ESF-Mitteln kofinanziert. Zur Regelung der Zusammenarbeit mit dem AMS wurde ein Kooperationsvertrag gemäß § 2 des Bundesbehindertengesetzes abgeschlossen.

Weitere wichtige Partner im Rahmen der Beschäftigungspolitik für behinderte Menschen sind für die Bundessozialämter die jeweiligen **Länder, die Sozialversicherungsträger, die Interessenvertretungen, die Behindertenorganisationen, die Projektträger und**

sonstige lokale Behörden. Zahlreiche Maßnahmen werden von den Bundessozialämtern gemeinsam mit den genannten Kostenträgern gefördert. Für die Abstimmung und Festlegung der gemeinsamen Vorgangsweise sind auf lokaler Ebene eigene Rehabilitationsausschüsse eingerichtet.

Organisatorisch gibt es in allen Landeshauptstädten - mit Ausnahme von St. Pölten und Eisenstadt - Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen; für Wien, Niederösterreich und Burgenland ist in Wien ein gemeinsames Bundessozialamt eingerichtet, welches nach regionalen Gesichtspunkten organisiert ist. Fixe Außenstellen gibt es in St. Pölten (Bundessozialamt Wien Niederösterreich Burgenland) und in Landeck (Bundessozialamt Tirol).

Die Maßnahmen der Bundessozialämter sind im **Behinderteneinstellungsgesetz** geregelt. Dieses Gesetz bietet - entsprechend dem Behindertenkonzept der Bundesregierung - vielfältige Möglichkeiten, die Erlangung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen zu fördern. Das Finanzierungsinstrument dazu ist der **Ausgleichstaxfonds**.

Für die Konkretisierung und Schwerpunktsetzung innerhalb der bestehenden Regelungen werden jährlich von den Bundessozialämtern auf Bundesländerebene **„Regionale arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramme“** erstellt. Darin werden die Strategien und Prioritäten für die Umsetzung auf der Maßnahmenebene festgelegt. Diese Programme werden in Abstimmung mit den anderen Kostenträgern erstellt und zum Zwecke einer zielgerichteten Weiterentwicklung einem laufenden Controlling unterzogen.

Grundlagen für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik für behinderte Menschen durch die Bundessozialämter

Im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzung kommt der Integration von behinderten Menschen in das Erwerbsleben besondere Bedeutung zu. Die Grundsätze hierfür sind im **Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung** festgehalten.

Eine weitere Verbesserung der Chancengleichheit behinderter Menschen wurde durch die 1997 in Kraft getretene **Verfassungsbestimmung (Artikel 7 Abs. 1 B-VG)** initiiert, wonach niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf und sich die Republik (Bund, Länder, Gemeinden) dazu bekennt, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu Gewähr leisten.

In einem ersten Schritt wurden Arbeitsgruppen eingerichtet, welche die gesetzlichen Bestimmungen auf eine allfällige Benachteiligung behinderter Menschen hin begutachten.

Die österreichische Bundesregierung bekennt sich somit zum Ziel, für behinderten Menschen Möglichkeiten zur beruflichen Integration und dadurch zu einem selbstbestimmten Leben zu schaffen.

Organisation der Bildungspolitik und deren Umsetzung

Die Bundesverfassung legt mit Art. 14 Abs. 1 B-VG die Zuständigkeit des Bundes bzw. der Länder für das Schulwesen und die Universitäten fest. Darüber hinaus werden die

Landesschulräte / der Stadtschulrat für Wien als Behörden des Bundes im Rahmen der Bundesschulverwaltung tätig.

Für die Umsetzung der bildungspolitischen Maßnahmen im Rahmen von Ziel 3 der Strukturfonds sind die spezifischen pädagogischen Fachabteilungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kunst, erforderlichenfalls in Zusammenarbeit mit den Landesschulräten / dem Stadtschulrat für Wien, zuständig.

Das Universitäts-Studiengesetz legt in den § 11 ff die Einrichtung von Studien und die Studienplangestaltung fest.

Artikel 7 Abs. 2 B-VG erlaubt Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere Maßnahmen zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht neben dem Gleichbehandlungsgebot in § 3 auch das Frauenförderungsgebot in § 40 Abs. 1 vor, welches die VertreterInnen des Dienstgebers in die Pflicht nimmt und auf Personen mit einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund zur Anwendung kommt. Seit 1.1.2000 fallen auch die Studierenden in seinen Anwendungsbereich.

Der Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kunst (vormals Wissenschaft und Verkehr) ist die Durchführungsverordnung zum B-GBG und sieht konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderungsgebot vor.

Nach §§ 39 Abs. 1 UOG 1993, 39 Abs. 1 KUOG, haben alle Organe der Universitäten bei der Behandlung von Personalangelegenheiten darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Männern und Frauen erreicht wird.

Für die Umsetzung bildungs- und frauenfördernder Maßnahmen des Universitätsbereiches im Rahmen von Ziel 3 der Strukturfonds sind die Fachabteilungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung zuständig.

5.2. Finanzielle Administration

Die finanzielle Abwicklung des Mittelflusses aus dem Europäischen Sozialfonds wird durch die Verordnung VO (EG) 1260/99 sowie durch parallel anzuwendende Bestimmungen des Bundeshaushaltsgesetzes, Bundesfinanzgesetzes, Behinderteneinstellungsgesetzes, Arbeitsmarktservicegesetzes, Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetzes und durch die "Vorgaben des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales für die Umsetzung der vom Europäischen Sozialfonds geförderten Maßnahmen" geregelt.

Die Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds fließen über das Bundesministerium für Finanzen an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Dieses weist die Mittel an die Endbegünstigten an. Mit bestimmten, im Haushaltsrecht und Arbeitsmarktservicegesetz festgelegten Fragen der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds muss das Bundesministerium für Finanzen befasst werden.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit stellt als Verwaltungsbehörde und Zahlstelle sicher, dass nicht programmgemäß verwendete Beträge zurückgefordert und erneut programmensprechend eingesetzt werden.

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

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst als Endbegünstigter richtet eine Ziel 3-Organisationseinheit ein, die als haushaltsführende Abteilung in Zusammenarbeit mit der Buchhaltung und der Innenrevision die erforderliche Prüfung und Kontrolle der von den Fachabteilungen zu tätigen Zahlungen gewährleistet.

(Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr als Endbegünstigter beauftragt in der Hochschulsektion eine Organisationseinheit, die als haushaltsführende Einheit in Zusammenarbeit mit der Budgetabteilung, der Buchhaltung und der Innenrevision die erforderliche Prüfung und Kontrolle der von den Fachabteilungen zu tätigen Zahlungen gewährleistet.)

Finanzkontrolle

Die Koordination der Finanzkontrolle gem. Verordnung (EG) 1260/99 obliegt der Innenrevision des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (vormals Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales).⁵⁵ Sie ist hinsichtlich ihrer Aufgabenwahrnehmung ausschließlich des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit weisungsgebunden. Die Innenrevision nimmt insbesondere folgende Aufgaben gemäß oben genannter Verordnung wahr:

- die Durchführung von Prüfungen der Verwaltungs- und Kontrollsysteme für die Programme im Rahmen des ESF (die Systemkontrollen im Bereich des ESF sind Teil des Jahresrevisionsplanes);
- die Koordination der österreichischen Prüftätigkeiten und deren Abstimmung mit der Europäischen Kommission;
- die Erstellung des jährlichen Berichtes gem. Artikel 38 der Verordnung (EG) 1260/99;
- die Erstellung der abschließenden Bescheinigung gem. Artikel 38 der Verordnung (EG) 1260/99.

Die Arbeitsplanung sowie die Programmierung der Systemkontrollen werden in enger Kooperation und Abstimmung mit der Europäischen Kommission durchgeführt.

Die Dienststellen der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen sind organisatorisch dem Ressort angegliedert und unterstehen daher der direkten Kontrolle durch die Innenrevision. Gegenüber dem Arbeitsmarktservice hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit das Aufsichtsrecht, sodass auch hier die Verordnung unmittelbar vollzogen werden kann.

Das Arbeitsmarktservice als Endbegünstigter verfügt darüber hinaus über eine eigene Revisionsabteilung, die im Zuge der Prüftätigkeiten auch die Gebarung mit ESF-Mitteln kontrolliert. Darüber hinaus erfolgen über das Interne Kontrollsystem des Arbeitsmarktservice laufend Rückmeldungen zu allen Tätigkeitsbereichen.

Die Vergabe von Fördermitteln folgt strikt dem Vier-Augen-Prinzip. Das heißt, dass jeder Zahlungsvorgang zumindest von zwei voneinander unabhängigen Stellen erfasst wird. Die haushaltsrechtliche Verantwortung obliegt dabei ausschließlich den Buchhaltungsabtei-

⁵⁵ siehe auch: BMAGS, INTERNE REVISION: Bericht gem. Artikel 9 der VO (EG) 2064/97; ESF - 1997, Österreich

lungen. Diese nehmen damit auch wichtige Prüf- und Kontrollaufgaben wahr. Das Bundeshaushaltsgesetz und die Bundeshaushaltsverordnung enthalten detaillierte Bestimmungen über die von den Buchhaltungen durchzuführende so genannte „Innenprüfung“ im Rahmen des Gebarungsvollzuges.

Im mittelbaren Wirkungsbereich der Internen Revision sind die jeweiligen Kontrolleinrichtungen der Organisationen für die Prüfungen gem. VO (EG) Nr. 2064/97 verantwortlich. Die Kontrolleinrichtungen übermitteln jährlich ihre Prüfberichte in Kurzform und geben ihren jährlichen Prüfplan der Internen Revision bekannt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, dass die Interne Revision gemeinsam mit diesen Kontrolleinrichtungen Prüfungen gem. VO (EG) Nr. 2064/97 durchführt.

5.3. Begleitung und Bewertung

Die Verwaltungsbehörde

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (vormals Arbeit, Gesundheit und Soziales) ist als Verwaltungsbehörde für alle Aufgaben zur Begleitung des Programmes gemäß Artikel 34 der Verordnung (EG) 1260/99 zuständig. Dazu zählen insbesondere die Verantwortung für (Auszug):

- die Einrichtung eines Systems für die Erfassung zuverlässiger finanzieller und statistischer Daten über die Durchführung, die Indikatoren für die Begleitung und Bewertung sowie für die Übermittlung dieser Daten an die Europäische Kommission;
- die Ausschreibung und Auswahl eines/einer unabhängigen EvaluatorIn in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission
- die Durchführung und Anpassung der Ergänzung zur Programmplanung;
- die Erstellung und - nach Billigung durch den Begleitausschuss - die Vorlage des jährlichen Durchführungsberichts bei der Europäischen Kommission;
- die Durchführung der Halbzeitbewertung;
- die Verwendung von geeigneten Kodierungssystemen durch die an der Verwaltung und Durchführung der Intervention beteiligten Einrichtungen;
- die Ordnungsmäßigkeit der im Rahmen des Programmes finanzierten Operationen;
- die Vereinbarkeit mit den Gemeinschaftspolitiken;
- die Einhaltung der Verpflichtungen bezüglich Information und Publizität;
- die Prüfung der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung und der Evaluierungsergebnisse gemeinsam mit der Europäischen Kommission.

Der Begleitausschuss

Die Durchführung des Programmes wird gemäß Artikel 35 der Verordnung 1260/99 von einem Begleitausschuss überwacht, der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit nach Anhörung der PartnerInnen innerhalb von drei Monaten nach Entscheidung über die Fondsbeteiligung einberufen wird.

Mitglieder des Begleitausschusses sind jedenfalls das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, das Bundesministerium für Finanzen, eine Vertreterin der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, die Sozialpartner, die Endbegünstigten, die Landesregierungen (durch einen gemeinsamen Vertreter) sowie zwei VertreterInnen von Nicht-Regierungs-Organisationen. Ein Vertreter der Europäischen Kommission und gegebenenfalls der EIB nimmt an den Arbeiten des Begleitausschusses mit beratender Stimme teil. Für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern wird Sorge getragen. Der Vorsitz obliegt dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit als Verwaltungsbehörde.

Erforderlichenfalls kann der Begleitausschuss Unterarbeitsgruppen zu spezifischen Themenstellungen, insbesondere zu Fragen des Gender-Mainstreamings und der Evaluierung, einsetzen.

Die Aufgaben des Begleitausschusses umfassen insbesondere (Auszug):

- die Bestätigung oder Anpassung der Ergänzung zur Programmplanung einschließlich der materiellen und finanziellen Indikatoren für die Begleitung des Programmes;
- die Prüfung und Genehmigung der Auswahlkriterien der im Rahmen der Maßnahmen finanzierten Operationen;
- die Überprüfung der Umsetzungsfortschritte und der Durchführungsergebnisse;
- die Prüfung und Genehmigung der jährlichen Durchführungsberichte und des Schlussberichtes;
- die Prüfung und Genehmigung von Vorschlägen zur inhaltlichen Änderung des Programmes;
- das Vorschlagsrecht betreffend Maßnahmen zur Verbesserung der Zielerreichung oder der Administration.
- die Behandlung von Fragen des Gender-Mainstreamings und der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere hinsichtlich der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds

Jährlicher Durchführungsbericht

Für eine mehrjährige Intervention wird der Kommission von der Verwaltungsbehörde innerhalb von sechs Monaten nach Ende jedes vollen Kalenderjahres der Durchführung ein jährlicher Durchführungsbericht vorgelegt. Die jährlichen Durchführungsberichte und die Schlußberichte behandeln unter anderem folgendes:

- jedwede für die Durchführung der Intervention relevante Änderung der Rahmenbedingungen, insbesondere signifikante sozioökonomische Entwicklungen, Änderungen nationaler, regionaler oder sektorieller Politiken sowie des Bezugsrahmens;

- den Stand der Durchführung der Schwerpunkte und Maßnahmen für den Europäischen Sozialfonds;
- die finanzielle Abwicklung der Intervention;
- die von der Verwaltungsbehörde und dem Begleitausschuß getroffenen Vorkehrungen zur Sicherung der Qualität und der Effizienz der Durchführung; hierzu gehören insbesondere:
 - die Tätigkeiten für die Begleitung, die finanzielle Kontrolle und die Bewertung, einschließlich der Modalitäten für die Datenerfassung;
 - eine zusammenfassende Darstellung der bei der Verwaltung der Intervention aufgetretenen signifikanten Probleme und der ergriffenen Maßnahmen;
 - die Inanspruchnahme der technischen Hilfe;
 - die zur Gewährleistung der Publizität der Intervention gemäß Artikel 46 getroffenen Maßnahmen;
 - die Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Vereinbarkeit mit den Gemeinschaftspolitiken sowie zur Gewährleistung der Koordinierung der gesamten gemeinschaftlichen Strukturpolitik getroffen werden;
 - gegebenenfalls ein gesondertes Kapitel über den Stand der Durchführung und finanziellen Abwicklung der Großprojekte und der Globalzuschüsse.

Bewertung

Um die Beurteilung der Effektivität und Effizienz der Strukturfondsinterventionen im Sinne von Artikel 40 ff der Verordnung (EG) 1260/99 zu ermöglichen, wird die Durchführung des Programmes laufend im Hinblick auf die gesetzten Ziele bewertet. Zusätzlich zur Datenerfassung und -auswertung im Rahmen des Programm-Monitorings werden zu diesem Zweck externe EvaluatorInnen mit der laufenden Bewertung des Gesamtprogrammes sowie einzelner Prioritäten beauftragt werden. Darüber hinaus wird vor Beginn, zur Halbzeit und nach Ablauf der Programmperiode jeweils eine Bewertung des Programmes durch externe EvaluatorInnen vorgenommen.

Ex-ante-Bewertung

Mit der Ex-Ante-Bewertung wurde das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) beauftragt, das in der vorangehenden Programmperiode für die Evaluierung des Ziel-3-Programmes verantwortlich war. Durch diese Verbindung zur Vorperiode wurde sichergestellt, dass die Erfahrungen der bisherigen Programmumsetzung in die Planung der neuen Periode integriert wurden. Die Ex-Ante-Bewertung liegt diesem Dokument bei, ihre Ergebnisse wurden bei der Erstellung des Programmes entsprechend berücksichtigt.

Empfehlungen der Ex-Ante-Evaluierung:

Im Rahmen der Ex-Ante-Evaluierung wurden insgesamt 22 Empfehlungen gemacht, die im Folgenden gewürdigt werden sollen.

Die im Zusammenhang mit **Schwerpunkt 1 "Verhinderung und Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit"** vorgeschlagene Erweiterung der Problemanalyse um die Verteilung der Arbeitslosigkeit wurde ergänzt, ebenso wurden die neusten Ergebnisse der Ziel-3-Evaluierung aus der vergangenen Periode 1995-99 berücksichtigt. Der als unklar kritisierte Terminus "Beschäftigungsbarrieren, die nicht in der Person liegen" wurde durch den Ausdruck "**Abbau** von individuellen **Beschäftigungsbarrieren**, d.h. Erhöhung der zeitlichen und regionalen Mobilität (inkl. Sicherung der Kinderbetreuung) und Maßnahmen zur **Arbeitsbeschaffung** durch Einstellförderungen" ersetzt.

Bei der empfohlenen Einschränkung der Zielgruppen oder der Maßnahmen wird von den EvaluatorInnen auf das Supplement verwiesen. Eben dort wird diese vorgenommen werden, wobei eine Einschränkung **sowohl** der Zielgruppen **als auch** der Maßnahmen angezeigt erscheint.

In **Schwerpunkt 2 "Chancengleichheit für Alle"** erfolgte die empfohlene Umformulierung des einleitenden Absatzes. Die Frage der **Technischen Hilfe** hängt unmittelbar von der Entscheidung über die förderfähigen Kosten ab, eine Zuordnung dieser Kosten zum entsprechenden Schwerpunkt wird daher erst nach der endgültigen Neu-Festlegung der förderfähigen Kosten möglich sein.

Die Wirkungsziele wurden den anderen Schwerpunkten angepasst.

Die von den EvaluatorInnen als erforderlich angesehene Klärung der arbeitsmarktpolitischen Aufgabenverteilung ist aus Sicht des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bereits in der vergangenen Strukturfondsperiode mit der **Zusammenarbeitsregelung** zwischen dem Arbeitsmarktservice und den Bundesämtern für Soziales und Behindertenwesen erfolgt. Eine darüber hinaus gehenden Regelung wird als nicht nötig erachtet.

Im Rahmen von **Schwerpunkt 4 (vormals 3) "Flexibilität am Arbeitsmarkt"** vorgeschlagene Nutzung des betriebsnahen Beschäftigungsmonitorings bezieht sich scheinbar auf das sog. "Frühwarnsystem". Da sich dieses für die Verhinderung von Beschäftigungsabbau nur als wenig erfolgreich erwiesen hat, da zur Zeit der Meldung kaum noch Möglichkeiten für eine Intervention bleiben. Daher ist der Aufbau eines Betriebs-Monitorings das frühzeitig einen drohenden Beschäftigungsabbau erkennen läßt und Maßnahmen, insbesondere Qualifizierung, ermöglicht, ein zentrales Ziel der **"Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik"**.

Weiters empfehlen die EvaluatorInnen die Qualifizierungsberatung in Unternehmen auch zur Stärkung des betrieblichen Humankapitals in **Forschung, Wissenschaft und Technologie** zu nutzen. Diese Empfehlung erscheint als nicht nachvollziehbar, dass gerade in diesen Bereichen klar umrissene, hochspezifische Qualifikationen erforderlich sind, die kaum Gegenstand einer externen Qualifizierungsberatung sein können. Darüber hinaus ist die generelle Stärkung des Beschäftigungspotentials in diesem Bereich Gegenstand des nunmehrigen **Schwerpunktes 3: "Lebensbegleitendes Lernen und Stärkung des Beschäftigungspotentials Forschung, Wissenschaft und Technologie."**

Die Beschreibung des Beratungsansatzes in Schwerpunkt 4 wurde um einen expliziten Hinweis auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe ergänzt. Die Einschränkung der Qualifizierung der Zielgruppen-Personen auf bestimmte Betriebsgrößen wurde gestrichen. Die Konkretisierung zu den Kosten der Qualifizierungsberatung wird nunmehr im Supplement erfolgen.

Die zum Schwerpunkt 5 (vormals SP 4) "**Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt**" vorgeschlagene Klarstellung, dass die 50 %-Quote für die Schwerpunkt-Ebene gilt, wurde getroffen. Weiters wurde zusätzlich ausgeführt, dass bei der Umsetzung eines Schwerpunktes durch mehrere endbegünstigte Stellen, diese Quote für jede dieser Stellen gilt.

Da bezüglich der förderbaren Maßnahmen im Bereich **Gender-Mainstreaming** keine Differenzierung hinsichtlich der Zielgruppen erfolgt, sind Endbegünstigte selbstverständlich in allen Maßnahmen-Bereichen förderbar.

Mädchen wurden als förderbare Zielgruppe im Bereich der horizontalen Segregation eingefügt, wobei Maßnahmen im Bereich der **beruflichen Orientierung für SchülerInnen** nunmehr unter den **Schwerpunkt 3** fallen und dort förderbar sind.

Bei der Reduzierung der vertikalen Segregation ist die Kritik aus Sicht des Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales nicht nachvollziehbar, noch ist klar, was die konkrete Empfehlung ist. Unternehmen werden als förderbar ausgewiesen.

5.4 Information und Publizität

Gemäß Artikel 46 der Verordnung (EG) 1260/99 sorgt Österreich für eine angemessene Publizität der Pläne; die für die Durchführung einer Aktion mit finanzieller Beteiligung der Gemeinschaft verantwortlichen endbegünstigten Stellen sorgen für eine angemessene Publizität der Maßnahmen und Projekte. Dadurch sollen die kofinanzierten Maßnahmen bekannt gemacht und ihre Transparenz erhöht werden.

Alle Endbegünstigten sind verpflichtet, die Bestimmungen zur Publizität einzuhalten. Sie sind insbesondere verpflichtet, FörderungsnehmerInnen über die ESF-Beteiligung hinsichtlich ihrer Höhe bzw. ihres Anteils an der Gesamtförderung in Kenntnis zu setzen. Geförderte Projektträger sind verpflichtet, die ProjektteilnehmerInnen über die ESF-Förderung des Projektes zu informieren. Potentielle Begünstigte sind im Zuge von Beratungen über die Fördermöglichkeiten des Europäischen Sozialfonds zu informieren. Die Endbegünstigten sowie die geförderten Projekte sind weiters verpflichtet, bei allen Veröffentlichungen und bei Veranstaltungen in der Öffentlichkeit sowie an allen Einrichtungen und Geräten (soweit sie aus Fördermitteln angeschafft wurden) an gut sichtbarer Stelle den Hinweis „gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds“ anzubringen. Bei allen Maßnahmen der Information und Publizität ist das für Österreich gültige ESF-Logo zu verwenden.

5.5. Programmerstellung und Konsultation

Das vorliegende Programm wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (vormals Arbeit, Gesundheit und Soziales) erstellt.

Im Sinne von Artikel 15 der Verordnung 1260/99 wurde der Entwurf dieses Programmes den mit dieser Materie befassten Bundesressorts (Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Finanzen, Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Bundesministerium für Wissen-

schaft und Verkehr), den Sozialpartnern, dem Arbeitsmarktservice, den Landesregierungen sowie Städte- und Gemeindebund zur Konsultation übermittelt. Darüber hinaus wurde der Entwurf mit dem Präsidium und dem Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice diskutiert und verschiedentlich Nichtregierungs-Organisationen und Unternehmer-VertreterInnen auf Veranstaltungen präsentiert.

Die eingegangenen Stellungnahmen und Anregungen wurden - soweit dies im Rahmen der Gesamtkonzeption des Programmes möglich war - berücksichtigt.

6. Bewertungskriterien und Indikatoren

Die Begleitung und Bewertung erfolgt anhand der nachfolgend dargestellten Indikatoren. Basis für die Beurteilung des Erfolges der Durchführung sind die in Kapitel 4 angeführten Wirkungs- und Aktivitätsziele, die zum Zweck der einfachen Darstellung in der folgenden Übersicht zusammengefasst sind:

SP 4.1. Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit

Politische Zielsetzung	Förderbare Zielgruppen	Förderbare Maßnahmen	Zielgrößen
<p>Dauerhafte Integration in den Regelarbeitsmarkt mit einem existenzsicherenden Einkommen</p> <p>Teilziele dazu sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufarbeitung von Problemen im Vorfeld der Vermittlung • Erwerb der beruflichen Orientierung • Erwerb und Verbesserung der Qualifikation • Erwerb von Schlüsselqualifikationen • Erwerb von Praxiserfahrung • die Erhöhung der Motivation, • Erwerb der Fähigkeit zur selbstständigen Arbeitsuche • Arbeitsaufnahme einschließlich selbstständiger Erwerbstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Übertrittsgefährdete, d.s. sind insbesondere Personen, die bereits länger als 6 Monate arbeitslos sind (Jugendliche unter 25 Jahren: länger als 3 Monate); • Von Ausgrenzung Bedrohte: : Personen; • Ältere Arbeitslose über 45 (Frauen) bzw. 50 Jahren (Männer), • Jugendliche bis 25 Jahre ohne positiven Pflichtschulabschluss und/oder mit negativer erster Berufsentscheidung, • integrierte AusländerInnen; <p>Langzeitarbeitslose, die bereits länger als ein Jahr ohne Beschäftigung sind;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Betreuung im Vorfeld der Vermittlung; • berufliche Orientierung und aktive Arbeitsuche; • Lehrgänge zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses; • berufliche Qualifizierung einschließlich betrieblicher Praktika; • berufliche Qualifizierung und Beschäftigung; • Beschäftigungsaufnahme in Betrieben und gemeinnützigen Einrichtungen; • Unternehmensgründung • Kinderbetreuung • Ausbildung der AusbilderInnen • Innovative Modellprojekte, Studien und Evaluierungen 	<p>Wirkungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dauerhafte Integration in den Regel-Arbeitsmarkt • Teilziel: Teilnahme an weiteren Maßnahmen. <p>Aktivitätsziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung mind. 8.000 Personen/Jahr im Rahmen eines Integrationspfades alternativ 10.300 Förderfälle • Mainstreaming: zumindest 50% der geförderten Personen müssen Frauen sein alternativ: 50% der Förderfälle

SP 4.2: Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt

SP 4.2.1: Maßnahmen zu Gunsten von Behinderten

Ziele	Förderbare Zielgruppen	Förderbare Maßnahmen	Zielgrößen
<p>Dauerhafte Integration in den Regelarbeitsmarkt mit einem existenzsicherenden Einkommen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bekämpfung von (Langzeit-) Arbeitslosigkeit und Heranführung von Menschen mit Behinderungen an den Arbeitsmarkt • Förderung von ausgebildeten Arbeitskräften sowie der Innovation und Anpassung der Arbeitsorganisation • Sensibilisierung der Öffentlichkeit im Allgemeinen und der Dienstgeber im Besonderen • Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> • begünstigte Behinderte; d.s. österreichische StaatsbürgerInnen, Flüchtlinge und EWR-StaatsbürgerInnen mit mindestens 50 vH Behinderung • Behinderte mit zumindest 30 vH Behinderung, die ohne Gewährung von Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können • von konkreter Behinderung Bedrohte, d.s. öst. StaatsbürgerInnen, EWR-Staatsbürgerinnen und Flüchtlinge, denen auf Grund der bisher ausgeübten beruflichen Tätigkeit eine Behinderung unmittelbar droht 	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitende Hilfe • Bedarfsorientierte und betriebsnahe Qualifizierung • Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt • Schaffung von Arbeitsplätzen • Berufliche Selbstständigkeit • Integrierte Maßnahmenbündel zur Reduktion und Kompensation von Leistungsminderungen • Qualifizierung von beschäftigten Behinderten; • Qualifizierung von Betriebsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen; • Präventive arbeitsmarktpolitische Aktivitäten; • Modellprojekte, Studien und Evaluierungen; • Unterstützungsleistungen für Unternehmen. • Öffentlichkeits- und Bewusstseinsarbeit • Personalentwicklung • Entwicklung von Qualitätsstandards • Controllingmaßnahmen 	<p>Wirkungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten und die Sicherung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen. <p>Aktivitätsziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von mind. 3.200 Personen mit Behinderungen/ Jahr alternativ: 4.000 Förderfälle • Mainstreaming: zumindest 50% der geförderten Personen sollen Frauen sein alternativ: 50% der Förderfälle

SP 4.2.2: Maßnahmen zu Gunsten von arbeitsmarktfernen Personengruppen

Ziele	Förderbare Zielgruppen	Förderbare Maßnahmen	Zielgrößen
<p>Dauerhafte Integration von arbeitsmarktfernen Personengruppen in den Regelarbeitsmarkt mit einem existenzsicherenden Einkommen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sozial benachteiligte Personengruppen: Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen, die nicht laufend vom Arbeitsmarktservice betreut werden; • AsylwerberInnen, • Ethnische Minderheiten: Roma, Sinti und andere Volksgruppen • Konventionsflüchtlinge, • ausländische Jugendliche, einschließlich Jugendliche der 2. Generation • ausländische Frauen und Mädchen 	<p>Umsetzung erfolgt in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL</p>	

SP 4.3: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Wissenschaft Forschung und Technologie

Bildungspolitische Maßnahmen im schulischen Bereich

Ziele	Förderbare Zielgruppen	Förderbare Maßnahmen	Zielgrößen
Dauerhafte Integration der Zielgruppen-Personen in den Regelarbeitsmarkt, langfristig stabile Erwerbskarrieren zu sichern.	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendliche in der Erstausbildung, • Personen ohne positiven Pflichtschulabschluss, ohne eine über die Pflichtschule hinaus gehende berufliche Ausbildung • AusländerInnen und Angehörige ethnischer Minderheiten • Benachteiligte Jugendliche, insbesondere ausländische Mädchen und Jugendliche der 2. Generation, sozial benachteiligte und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen • AnwärterInnen auf die Berufsreifeprüfung • AusbildnerInnen • ArbeitnehmerInnen, vorrangig WiedereinsteigerInnen, Frauen und Ältere 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Betreuung • Kurse und Lehrgänge zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses oder beruflich relevanter Schulabschlüsse und der Berufsreifeprüfung • Kurse und Schulungen zum Erwerb und Nachholen beruflich relevanter schulischer Qualifikationen (einschließlich betrieblicher Praktika), insbesondere im Bereich der Informationstechnologien und Fremdsprachen • Lebenshaltungskosten für LehrgangsteilnehmerInnen und Kinderbetreuung • Weiterbildung der AusbilderInnen im Bereich der zielgruppengerechten Pädagogik und der Informationstechnologien, • Innovative Modellprojekte, Studien und Evaluierungen 	<p>Wirkungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senkung der Drop-Out-Raten in Pflichtschulen und in berufsbildenden Schulen • Dauerhafte Integration der Zielgruppen-Personen (MaßnahmenteilnehmerInnen) in den Regel-Arbeitsmarkt • Erhöhung des Frauenanteils in nicht-traditionellen, neuen und/oder zukunftssträchtigen akademischen Berufen sowie in Führungspositionen im Wissenschaftsbetrieb

SP 4.3: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Wissenschaft Forschung und Technologie

Maßnahmen zur Stärkung des Beschäftigungspotentials in Wissenschaft, Forschung und Technologie

<p>Dauerhafte Integration der Zielgruppen-Personen in den Regelarbeitsmarkt, langfristig stabile Erwerbskarrieren zu sichern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maturantinnen, Studien-Jung-Abbrecherinnen, Akademikerinnen und im Wissenschaftsbereich tätige Frauen • Studierende und AnwärterInnen für die Studienberechtigungsprüfung • KarenzrückkehrerInnen, WiedereinsteigerInnen und Eltern während des Karenzzeitraumes • AusländerInnen • AusbilderInnen • Akut von Arbeitslosigkeit Bedrohte, vorrangig Frauen und Ältere 	<ul style="list-style-type: none"> • Information, Beratung und Betreuung⁵⁶ • Qualifizierungsmaßnahmen für berufstätige Frauen insbesondere jene mit Kinderbetreuungspflichten, und WiedereinsteigerInnen, • Kurse und Schulungen zum Erwerb und Nachholen beruflich relevanter Qualifikationen, insbesondere im Bereich der Informationstechnologien • TeilnehmerInnengebühren, Kinderbetreuung und Lebenshaltungskosten • Aus- und Weiterbildung der AusbilderInnen im Bereich der zielgruppen- und medienorientierten Pädagogik und der Informationstechnologien, insbesondere um Einsatz in der Fernlehre • Innovative Modellprojekte, Studien und Evaluierungen 	<p>Aktivitätsziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von zumindest 12.000 Personen im Rahmen der schulischen und akademischen Aus- und Weiterbildung
--	---	--	--

⁵⁶ Die Maßnahmen der Beratung und Vermittlung stehen allen AbsolventInnen von Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen offen

SP 4.4: Flexibilität am Arbeitsmarkt

Ziele	Förderbare Zielgruppen	Förderbare Maßnahmen	Zielgrößen
<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung eines Anreizsystems zur Bekämpfung der Arbeitsmarktsegmentation und zur strukturellen Veränderung sowohl des Weiterbildungsverhaltens von ArbeitnehmerInnen als auch der Bildungsplanung in Betrieben; 	<ul style="list-style-type: none"> • Unqualifizierte MitarbeiterInnen, • Personen mit gravierenden Qualifikationsdefiziten, • Ältere MitarbeiterInnen, • Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungsberatung in Unternehmen bis 50 MitarbeiterInnen: • Beratung zum Aufbau von Job-Rotationsprojekten und Qualifizierungsverbänden • Einzelbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen für ein oder mehrere Beschäftigte sowie die Qualifizierung im Rahmen von Qualifizierungsverbänden, Job-Rotationsprojekten und innovativen Modellprojekten. 	<p>Wirkungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilisierung und/oder Verbesserung der Berufslaufbahn der qualifizierten Personen <p>Aktivitätsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung von mind. 30.000 Zielgruppen-Personen/ Jahr alternativ: 36.000 Förderfälle • Mainstreaming: zumindest 50% der geförderten Personen müssen Frauen sein alternativ: 50% der Förderfälle
<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der präventiven und frühzeitigen Arbeitsmarktpolitik; • Modernisierung der Arbeitsorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektträger und Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung, Modellprojekte und innovative Einzelmaßnahmen • Studien und Evaluierungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Interventionsmöglichkeiten der frühzeitigen Arbeitsmarktpolitik • Durchführung von Modellprojekten, Studien und Evaluierungen

SP 4.5: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Ziele	Förderbare Zielgruppen	Förderbare Maßnahmen	Indikatoren
<p><u>Gender-Mainstreaming:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt durch Gender Mainstreaming in allen Bereichen der öst. Arbeitsmarktpolitik. 	<ul style="list-style-type: none"> Projektträger und ProjektorganisatorInnen 	<ul style="list-style-type: none"> Information, Beratung und Qualifizierung Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeit 	<p><u>GM auf Maßnahmenebene:</u></p> <p>Wirkungsziel</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Konzeption, Umsetzung und Evaluierung berücksichtigt die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedingungen <p>Aktivitätsziel</p> <ul style="list-style-type: none"> Alle Maßnahmen mind. 50 % Frauenanteil
<p><u>Reduzierung der horizontalen Segregation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Öffnung des Zuganges zu nicht-traditionellen, neuen und/oder zukunftssträchtigen Berufsfeldern für Frauen. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitslose Frauen, unabhängig von ihrem formalen Status; Karenzrückkehrerinnen, Wiedereinsteigerinnen Frauen in Karenz 	<ul style="list-style-type: none"> Information, Beratung und Betreuung für Mädchen und Frauen: Qualifizierungsmaßnahmen für Mädchen und Frauen, die eine Reduzierung der horizontalen Segregation zum Ziel haben, Modellprojekte, Studien und Evaluierungen 	<p><u>Wirkungsziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Dauerhafte Integration in nicht-traditionelle, neue und/oder zukunftssträchtige Berufsfelder Teilziel: Teilnahme an weiteren Maßnahmen.
<p><u>Reduzierung der vertikalen Segregation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Förderung der Gleichverteilung der Geschlechter auf allen beruflichen hierarchischen Positionen Reduzierung der Benachteiligungen von Frauen im Beschäftigungssystem 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitslose Frauen, unabhängig von ihrem formalen Status; Karenzrückkehrerinnen, Wiedereinsteigerinnen Frauen in Karenz Beschäftigte Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> Information, Beratung und Betreuung für Betriebe und Einrichtungen Qualifizierungsmaßnahmen von Frauen zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten; Modellprojekte, Studien und Evaluierungen 	<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Einkommens- und Karrieresituation von Frauen <p><u>Aktivitätsziel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Förderung von zumindest 2.400 Frauen pro Jahr. alternativ: 3.200 Förderfälle

SP 4.6: Territoriale Beschäftigungspakte

Ziele	Förderbare Zielgruppen	Förderbare Maßnahmen	Zielgrößen
<p>Schaffung und Ausbau Territorialer Beschäftigungspakte auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene</p> <p>Schaffung einer umfassenden Partnerschaft der Regionen und Gemeinden, um</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Schwierigkeiten, Vorstellungen und Ziele aller regionalen Akteure festzustellen; • alle verfügbaren Mittel für eine gemeinsame, problemorientierte Gesamtstrategie einzusetzen • beschäftigungswirksame Aktionen besser bündeln und abstimmen zu können; • beschäftigungswirksame Maßnahmen durchzuführen 	<p>Paktkriterien</p> <p><u>a. zur Partnerschaft:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • jedenfalls als PaktpartnerInnen vertreten sind: AMS, Gebietskörperschaften und Sozialpartner • weitere beschäftigungspolitisch relevanten Akteure und Akteurinnen . <p><u>b. zur Zielsetzung und Strategie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Problemanalyse • Einsatz aller verfügbaren Mittel für eine langfristige, gemeinsame Gesamtstrategie. • Hauptzielsetzung des Paktes: Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung ergänzender Politikbereiche. • Gender Mainstreaming <p><u>c. zur Organisation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pakt wird vertraglich vereinbart. • Klare Regelung der Verantwortlichkeiten /Zusammenarbeit. • Umsetzung durch eine Steuerungsgruppe. • ausreichende Personalressourcen für die Umsetzung • Einrichtung eines/einer "Sekretariat"/Koordinationsstelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen, die die regionalen und lokalen Stellen bei der Definition der Strategie, dem Finanzmanagement, der Entwicklung von Projekten sowie bei Monitoring und Evaluierung unterstützen • Förderung von innovativen Lokalen Beschäftigungsinitiativen • Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeit 	<p>Wirkungsziele</p> <p>Systematische Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit der regionalen und lokalen Struktur- und Wirtschaftspolitik zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen</p> <p>Aktivitätsziel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Pakten und Vernetzungsstrukturen

Die jährlichen Durchführungsberichte gemäß Artikel 37 der Verordnung 1260/99 enthalten folgende Angaben:

6.1. Kontextindikatoren

nach Geschlecht getrennt:

- **Beschäftigungsquote** (in % der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren)
 - **Erwerbsquote** (in % der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren)
 - **Inaktivitätsquote** (in % der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren)
 - **Arbeitslose:** (absolut und in %)
 - nach Alter
 - * bis 25 Jahre
 - * 25 bis 50 Jahre⁵⁷
 - * über 50 Jahre
 - nach Vormerkdauer
 - * unter 3 Monate (Kurzarbeitslose)
 - * 3 bis 6 Monate (Übertrittsgefährdete Jugendliche)
 - * 6 bis 12 Monate (Langzeitarbeitl. Jugendliche, Übertrittsgefährdete Erwachsene)
 - * über 12 Monate (Langzeitarbeitslose Erwachsene)
 - nach höchster abgeschlossener Ausbildung
 - * ohne positiven Pflichtschulabschluss
 - * Pflichtschule
 - * Mittlere Schule
 - * Höhere Schule
 - * Lehre
 - * MeisterInnenprüfung
 - * Universität/Fachhochschule
 - nach StaatsbürgerInnenenschaft
- Nicht-österreichische StaatsbürgerInnen:
- * davon EWR
 - **Von Ausgrenzung Bedrohte:**⁵⁸ (absolut und in %):
 - nach Alter
 - * bis 25 Jahre
 - * 25 bis 50 Jahre⁵⁹

⁵⁷ Die österreichische Statistik kennt ab den 30jährigen nur eine Erhebung des Alters der arbeitslosen Personen nach Dekaden

⁵⁸ Notstandshilfe-BezieherInnen

* über 50 Jahre

- nach Vormerkdauer

* 6 bis 12 Monate (Langzeitarbeitl. Jugendliche, Übertrittsgefährdete Erwachsene)

* über 12 Monate (Langzeitarbeitslose Erwachsene)

- nach StaatsbürgerInnenenschaft

Nicht-österreichische StaatsbürgerInnen:

- * davon EWR

- **Begünstigte Behinderte:** (absolut und in %):

- nach Alter

* bis 25 Jahre

* 25 bis 50 Jahre⁶⁰

* über 50 Jahre

- nach Art der Behinderung

- **Selbständige Beschäftigung** (in % der Gesamtbeschäftigung)

- **Teilzeitbeschäftigung** (in % der Gesamtbeschäftigung)

- **Befristete Dienstverhältnisse** (in % der Gesamtbeschäftigung)

- Personen in der Erstausbildung:

- nach Alter

* bis 15 Jahre

* 15 bis 19 Jahre

* 19 bis 25 Jahre

* über 25

- nach Ausbildung:

* Pflichtschule

* Mittlere Schule

* Höhere Schule

* Lehre/MeisterInnenprüfung

* Universität/Fachhochschule

6.2. Umsetzungsindikatoren

⁵⁹ Die österreichische Statistik kennt ab den 30jährigen nur eine Erhebung des Alters der arbeitslosen Personen nach Dekaden

⁶⁰ Die österreichische Statistik kennt ab den 30jährigen nur eine Erhebung des Alters der arbeitslosen Personen nach Dekaden

6.2.1 Indikatoren auf Schwerpunkt-Ebene

TeilnehmerInnen für alle Schwerpunkte:

- geplant/tatsächlich
- **Geschlecht und Alter:**
 - * Frauen/Männer unter 25
 - * Frauen/Männer von 25 bis 45
 - * Frauen/Männer über 45

Arbeitsmarkt-Status:

- * Kurzarbeitslose
- * Übertrittsgefährdete
- * Langzeitarbeitslose
- * Beschäftigte
- * Selbstständige
- * Nicht-Erwerbspersonen⁶¹

von diesen:

- Von Ausgrenzung Bedrohte⁶²
- Personen in Elternkarenz
- WiedereinsteigerInnen/Personen mit Betreuungspflichten
- AusbilderInnen, Verwaltungspersonal

Höchste abgeschlossene Ausbildung:

- * ohne positiven Pflichtschulabschluss
- * Pflichtschule
- * Mittlere Schule
- * Höhere Schule
- * Lehre
- * MeisterInnenprüfung
- * Universität/Fachhochschule

Durchdringung:

Anteil der Geförderten an der jeweiligen Zielgruppe⁶³

zusätzlich bei Maßnahmen für Arbeitslose:

- Nicht-österreichische StaatsbürgerInnen:
 - * ausländische Frauen
davon EWR
 - * ausländische Männer
davon EWR

⁶¹ einschließlich SchülerInnen und Studierende

⁶² NotstandshilfebezieherInnen

⁶³ Da die Zielgruppen im Rahmen des Supplements eingeschränkt werden können, wird dieser Indikator nur für die dort festgelegten Personengruppen erhoben

6.2.2. Indikatoren auf Maßnahmen-Ebene

Generell werden alle personenbezogenen Indikatoren auf Maßnahmen-Ebene geschlechtsspezifisch erhoben.

a. Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen

in den Schwerpunkten 4.1, 4.2, 4.3. und 4.5.:

- Verausgabte Beträge
- Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen
- Anzahl der bewilligten Projekte
- Durchschnittlicher Kostensatz pro Tag
- Größe der bewilligten Projekte
 - * 1 - 10 TeilnehmerInnen
 - * 11 - 20 TeilnehmerInnen
 - * 21 - 50 TeilnehmerInnen
 - * über 50 TeilnehmerInnen
- Anzahl der Projekte mit Angebot der Kinderbetreuung
- Anzahl der Individualförderungen
- Anzahl und Art der Abschlüsse
 - * Berechtigungen/Zertifikate
 - * Lehrabschluss
 - * MeisterIn
 - * Berufsreifeprüfung
 - * Pflichtschulabschluss
 - * mittlere und höhere Schulen
 - * Universitäts-/Fachhochschulabschluss
 - * sonstige Abschlüsse
 - * kein Nachweis
- Anzahl der Abbrüche:
 - * wegen Beschäftigungsaufnahme
 - * sonstige Abbrüche
- Verbleib der TeilnehmerInnen 9 Monate nach regulärer Beendigung (Stichtagserhebung):
 - * Unselbstständig Beschäftigte
 - * Selbstständig Beschäftigte
 - * Weiterführende Maßnahme
 - * Arbeitslose
 - * Geringfügig Beschäftigte
 - * Sonstige

b. Qualifizierung von Beschäftigten

in den Schwerpunkten 4.2., 4.3., 4.4. und 4.5:

- Verausgabte Beträge
- Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen
- Durchschnittliche Dauer der Qualifizierung
- Anzahl der Projekte mit Angebot der Kinderbetreuung
- Größe der Betriebe nach Zahl der MitarbeiterInnen:
 - * unter 10 MitarbeiterInnen
 - * 11 bis 49 MitarbeiterInnen
 - * 50 bis 250 MitarbeiterInnen
 - * über 250 MitarbeiterInnen

- Verbleib der TeilnehmerInnen 9 Monate nach regulärer Beendigung (Stichtagserhebung durch die EvaluatorInnen):
 - * Unselbstständig Beschäftigte im selben Unternehmen
 - * Unselbstständig Beschäftigte in einem anderen Unternehmen
 - * Selbstständig Beschäftigte
 - * Weiterführende Maßnahme
 - * Arbeitslose
 - * Geringfügig Beschäftigte
 - * Sonstige

c. Unternehmensgründungs-Programme

in den Schwerpunkten 4.1, 4.2, 4.3. und 4.5:

- Verausgabte Beträge (ohne Beratung)
- Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen
- durchschnittliche Dauer der Beihilfen
- Bestand des Unternehmens nach drei Jahren

d. Beschäftigungsmaßnahmen

in den Schwerpunkten 4.1, 4.2, 4.3. und 4.5.:

- Verausgabte Beträge
- Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen
- durchschnittliche Dauer der Beihilfen

- Verbleib der TeilnehmerInnen 9 Monate nach regulärer Beendigung (Stichtagserhebung):
 - * Unselbstständig Beschäftigte im selben Unternehmen
 - * Unselbstständig Beschäftigte in einem anderen Unternehmen
 - * Selbstständig Beschäftigte
 - * Weiterführende Maßnahme
 - * Arbeitslose
 - * Geringfügig Beschäftigte
 - * Sonstige

e. Allgemeine Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen

in den Schwerpunkten 4.1, 4.2, 4.3, und 4.5:

- Verausgabte Beträge
- Anzahl der geförderten Beratungsmaßnahmen
- Anzahl der Beratungsfälle (Frauen/ Männer)
- Anzahl der beratenen Projekte
- Anzahl der beratenen Institutionen im Rahmen des Gender-Mainstreamings
- Anzahl der beratenen Personen (Frauen/ Männer) im Rahmen der Unternehmensgründung
- Anzahl der geförderten TEP-KoordinatorInnen (Frauen/ Männer)

f. Betriebliche Beratungsmaßnahmen

in Schwerpunkt 4.4:

- Anzahl der beratenen Betriebe
 - * im Rahmen der Qualifizierungsberatung
 - * im Rahmen von Qualifizierungsverbänden
 - * im Rahmen von Job-Rotationsprojekten

g. Kinderbetreuungsmaßnahmen

in den Schwerpunkten 4.1. und 4.3.

- Verausgabte Beträge
- Anzahl der geförderten Kinderbetreuungseinrichtungen
- Anzahl der Kinderbetreuungsbeihilfen

Weiters ist für die Evaluierung die Erhebung der **Sozialversicherungsnummern** der TeilnehmerInnen aller Maßnahmen sowie der **Sozialversicherungs-DienstgeberInnen-Kontonummern** bei Maßnahmen für Beschäftigten und unternehmensbezogenen Maßnahmen erforderlich.

Um die Informationen über laufende Umsetzung des Programmes zu vervollständigen, können im Rahmen des **Supplements** zusätzliche **Beobachtungskennziffern** festgelegt werden.

Von den Endbegünstigten sind alle jene notwendigen Daten zur Verfügung zu stellen, auf deren Grundlage wiederum jene Daten ermittelt werden können, über die die Messbarkeit der Zielerreichung im Rahmen der Begleitung und Bewertung möglich ist.

7. Finanzbestimmungen

7.1. Zusätzlichkeit

Gemäß Artikel 11 der Verordnung (EG) Nr. 1260/99 „bestimmen die Kommission und der betreffende Mitgliedstaat die Höhe der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik und in begründeten Fällen für die zur Erreichung der (...) angestrebten Ergebnisse dienenden anderen Aktionen, die der Mitgliedstaat während des Programmplanungs-Zeitraumes auf nationaler Ebene aufrechterhält“. Dazu wird weiter ausgeführt, dass die Ausgabenhöhe „in der Regel (...) mindestens der Höhe der durchschnittlichen jährlichen Ausgaben in realen Werten des vorangegangenen Programmplanungs-Zeitraumes [entspricht]. (...) Verringerung der Strukturfondsausgaben gegenüber dem Zeitraum 1994 - 1999 werden berücksichtigt.“

Ex-Ante-Überprüfung

Anhand der von den österreichischen Behörden übermittelten Angaben (s. nachstehende Tabelle) haben die Europäische Kommission und die österreichischen Behörden die durchschnittliche Höhe der zuschussfähigen öffentlichen jährlichen Ausgaben des Mitgliedstaates bestimmt, der im Zeitraum 2000-2006 auf nationaler Ebene aufrechtzuerhalten ist. Er beträgt ATS 8.473,8 Mio.(€ 615,8 Mio.) (zu den Preisen von 1999).

Dies bedeutet eine Verringerung um 7 % gegenüber den entsprechenden Ausgaben im Zeitraum 1994-1999. Bei der Bestimmung der durchschnittlichen jährlichen Ausgaben im Zeitraum 2000-2006 wurden konstante Preise sowie das geltende Stabilitätsprogramm zu Grunde gelegt. Die Verringerung der Mittel ergibt sich aus der verringerten Beteiligung der ESF-spezifischen Strukturfondsprogramme.

Die Abweichung der Additionalitäts-Berechnung von anderen Darstellungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (insb. auch der diesbezüglichen internationalen Vergleichswerte, z.B. OECD-Daten) basiert auf der von der Europäischen Kommission geforderten Strukturierung. Der Wert für 1999 basiert auf einer vorläufigen Schätzung.

Die österreichischen Behörden übermitteln der Kommission geeignete Angaben und unterrichten sie innerhalb des Programm-Zeitraumes jederzeit über Entwicklungen, die die Aufrechterhaltung der Ausgabenhöhe unmöglich machen könnten.

Halbzeit-Überprüfung

Drei Jahre nach Genehmigung des Programmplanungs-Dokumentes, grundsätzlich aber spätestens am 31. Dezember 2003, prüft die Europäische Kommission die Einhaltung des Zusätzlichkeitsprinzips. Dieses gilt als eingehalten, wenn der jährliche Durchschnitt der zuschussfähigen öffentlichen Ausgaben des Mitgliedstaates in den Jahren 2000 bis 2003 mindestens die ex-ante vereinbarte Höhe erreicht hat. Legt der Mitgliedstaat keine ent-

sprechenden Angaben vor oder sind die Angaben in methodischer Hinsicht unzureichend, so gilt das Zusätzlichkeitsprinzip als nicht eingehalten. Um dies zu vermeiden wurde folgender Zeitplan vereinbart:

- bis zum 31. Juli 2003: Vorlage der aggregierten Tabellen für die einzelnen Jahre mit den endgültigen Daten für die Jahre 2000 und 2001 sowie die vorläufigen Daten für das Jahr 2003;
- bis zum 31. Oktober 2003: gegebenenfalls methodische Verbesserungen entsprechend den Bemerkungen der Kommission;
- bis zum 31. Dezember 2003: letzter Termin für die Vorlage ergänzender Angaben.

Wird dieses Verfahren nicht eingehalten, so trifft die Europäische Kommission keine Entscheidung zur Halbzeitüberprüfung. In begründeten Ausnahmefällen und um eine übermäßige Verzögerung in der Programmplanung zu vermeiden, kann die Europäische Kommission in ihrer Entscheidung zur Halbzeit-Überprüfung eine Klausel einfügen, die die Aussetzung neuer Verpflichtungen vorsieht, bis alle für die Halbzeit-Überprüfung erforderlichen Angaben vorliegen.

Überprüfung am Ende des Planungszeitraumes

Das Zusätzlichkeitsprinzip gilt als erfüllt, wenn der jährliche Durchschnitt der zuschussfähigen öffentlichen Ausgaben des Mitgliedsstaates in den Jahren 2000 bis 2004 mindestens die Höhe erreicht, die ex-ante vereinbart bzw. zur Halbzeit neu festgesetzt wurde. Diese Prüfung muss vor dem 31. Dezember 2005 erfolgen, wobei das Verfahren ähnlich ist wie das der Halbzeit-Überprüfung:

- bis zum 31. Juli 2005: Vorlage der aggregierten Tabellen für die einzelnen Jahre mit den endgültigen Daten für die Jahre 2000 und 2003 sowie die vorläufigen Daten für das Jahr 2004;
- bis zum 31. Oktober 2005: gegebenenfalls methodische Verbesserungen entsprechend den Bemerkungen der Kommission;
- bis zum 31. Dezember 2005: letzter Termin für die Vorlage ergänzender Angaben.

EURO 1.000.- zu konstanten Preisen 1999

AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK	Jährlicher Durchschnitt 1995-1999					Jährlicher Durchschnitt 2000-2006 (*)				
	Insgesamt	GFK/ EDDP		Ohne EU-Kofinanzierung	Insgesamt	Insgesamt	GFK/ EDDP		Ohne EU-Kofinanzierung	Insgesamt
	National + EU	EU	National	National	National	National + EU	EU	National	National	National
1	2	4	5	6	7	8	10	11	12	13
Öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste	144.051	0	0	144.051	144.051	135.615	0	0	135.615	135.615
Arbeitsmarktbezogene Ausbildung	286.476	52.319	57.002	177.155	234.157	265.307	38.677	44.192	182.438	226.629
Arbeitskostenzuschüsse	105.609	24.329	18.549	62.730	81.279	97.381	17.986	20.550	58.845	79.395
Maßnahmen für Jugendliche	44.996	10.671	13.789	20.535	34.324	41.465	7.889	9.014	24.562	33.576
Maßnahmen für Behinderte	55.755	7.376	10.833	37.545	48.379	51.871	5.453	6.230	40.187	46.418
Sonstige	25.977	3.348	4.127	18.503	22.629	24.175	2.475	2.828	18.872	21.700
INSGESAMT	662.863	98.044	104.300	460.520	564.819	615.813	72.480	82.814	460.520	543.333

7.2. Finanzplan

Die in Kapitel 4 dargestellten Schwerpunkte der Interventionen werden im Folgenden summenmäßig zusammengefasst. Die Finanzierung der Maßnahmen erfolgt gemeinsam durch Beiträge des Europäischen Sozialfonds, des Bundes, der Länder, der Städte und Gemeinden und private Beiträge. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich bei den dargestellten Finanzierungsbeiträgen der Länder, Städte und Gemeinden um Schätzungen handelt, die auf den Erfahrungswerten der letzten Programmperiode beruhen. Diese kommen durch regionale Vereinbarungen zwischen dem Ländern und den jeweiligen Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zu Stande; nicht zuletzt im Rahmen Territorialer Beschäftigungspakte. Es besteht keine Verpflichtung der Länder zu Finanzierungsleistungen im Rahmen des gegenständlichen Ziel-3-Programmes.

Bezüglich der förderfähigen Kosten gelten die Bestimmungen des diesbezüglichen Leitfadens der Europäischen Kommission. Sollten Projekte im Zuge ihrer geförderten Tätigkeit Einkünfte erzielen, so vermindern diese die Finanzierung.

Berücksichtigung regionaler arbeitsmarktpolitischer Problemlagen

Die im Rahmen des gegenständlichen Dokuments zur Verfügung stehenden ESF-Mittel (mit Ausnahme der Schwerpunkte 4.6. und 4.7.) werden nach objektiven Kriterien entsprechend der regionalen arbeitsmarktpolitischen Problemlage auf die für die Umsetzung verantwortlichen Dienststellen verteilt. Im Arbeitsmarktservice erfolgt dies durch Beschluss des Verwaltungsrates. Dazu wird - wie auch in der vorangehenden Förderperiode - folgendes Verfahren angewandt:

Die für jeden Schwerpunkt festgelegten Zielgruppen (u.U. in eingeschränkter Form entsprechend der Ergänzung zur Programmplanung) werden für jedes Bundesland erhoben und gehen mit ihrem Absolutwert in die Berechnung ein. Eine Region, in der z.B. 20% aller Langzeitarbeitslosen Österreichs registriert sind, erhält somit auch 20% der für Langzeitarbeitslose zur Verfügung stehenden ESF-Mittel. Je langzeitarbeitsloser Person steht somit in jeder Region ein gleich hoher Betrag an ESF-Mitteln zur Verfügung.

Durch die oben beschriebene Berechnung wird auch die besondere arbeitsmarktpolitische Problemlage von Ziel-2-Regionen berücksichtigt. Gemäß der **Entscheidung der Europäischen Kommission über die Fördergebiete in Österreich zur Unterstützung der wirtschaftlichen und sozialen Umstellung nach Ziel 2 der Strukturfonds im Zeitraum 2000-2006** vom 18. Jänner 2000 umfassen die Ziel-2-Gebiete in Österreich einen Bevölkerungsanteil von 24,8%. Dem entsprechend soll ein Anteil von 24,8% der Ziel-3-Mittel in diese Regionen fließen.

Die dargestellte Methode stellt sicher, dass arbeitsmarktpolitische Problemlagen in ihrer regionalen Dimension ausschlaggebend für die Mittelverteilung sind. Gleichzeitig wird dadurch die erforderliche Flexibilität gewahrt, um über die gesamte Laufzeit des Programmes entsprechende Veränderungen in der Arbeitsmarktlage der einzelnen Zielgruppen wie auch des regionalen Problemdrucks berücksichtigen zu können.

Globalzuschuss an Nicht-Regierungsorganisationen

Die in der Verordnung eröffnete Möglichkeit der globalen Zuschüsse an Nicht-Regierungsorganisationen (NRO) in Form von lokalem Risikokapital ist im Rahmen dieses Program-

mes im Lichte der Erfahrungen aus **newstart** und dem diesbezüglichen Artikel-6-Programm der Europäischen Kommission im Ausmaß von zumindest 1% des Programmvolumens vorgesehen. Anmerkung: Im Rahmen des derzeit rein aus nationalen Mitteln finanzierten Programmes **newstart** werden NROs für die Schaffung von Arbeitsplätzen in noch nicht marktfähigen Bereichen gefördert. Das Programm läuft bis Ende 2000. Eine Kofinanzierung durch den ESF ist gegenwärtig jedoch nicht vorgesehen, da das Programm bereits ausfinanziert ist und die Zusagen über einzelne Förderungen vor Beginn der neuen Programmperiode getroffen wurden.

7.3. Vorausschätzung

Die gem. Verordnung Nr. 1260/1999 Art. 32 Abs. 7 vorgesehenen Vorausschätzung der Zahlungsanträge an die Europäische Kommission werden jährlich bis spätestens 30.04. an die Kommission übermittelt. Diese werden auf Basis der jeweils geltenden Finanzpläne, der tatsächlichen Ausschöpfung der vorangegangenen Jahre sowie der aktuellen Mittelbindungen erstellt.

7.4 Leistungsgebundene Reserve

Für die Durchführung der leistungsgebundenen Reserve werden folgende Indikatoren auf Schwerpunkzebene festgelegt:

Wirksamkeitskriterien: 40 %

- Materielle Outputs: Vergleich der tatsächlichen und der geplanten Ergebnisse (Erreichung der Aktivitätsziele)
- Ergebnisse: Vergleich der tatsächlichen und der geplanten Beschäftigungseffekte bzw. der Beschäftigungsfähigkeit von Zielgruppen (Erreichung der Wirkungsziele)

Bei der Beurteilung der Wirksamkeitskriterien wird die Zwischenbewertung der EvaluatorInnen jedenfalls berücksichtigt.

Verwaltungskriterien: 30 %

- Qualität des Begleitsystems: Erfüllung der gem. Programm jährlichen Finanz- und Begleitdaten
- Qualität des Bewertungssystems: Verfügbarkeit einer unabhängigen Zwischenbewertung von akzeptabler Qualität

Diese Indikatoren sind als Mindestvoraussetzung für die Vergabe der zu sehen. Es wird davon ausgegangen, dass ohne die Erfüllung dieser Kriterien keine ausreichende Information für eine etwaige Mittel-Zuteilung vorliegt.

- Qualität der Finanzkontrolle: Erfüllung der jährlichen Berichterstattung gem. Finanzkontrollvorschriften

Entsprechend der Anerkennung des österreichischen Verwaltungs- und Kontrollsystem durch die Europäische Kommission werden in Österreich für alle Projekte die Finanzkontroll-Erfordernisse erfüllt.⁶⁴ Dieses Kriterium ist daher für alle Maßnahmen jedenfalls erfüllt.

Qualität der Projektauswahlssysteme: Vergabe der Projekt nach einer angemessenen Kosten-Nutzen-Analyse

Finanzkriterien: 30 %

- Absorption der Mittel: Prozentsatz der tatsächlich verausgabten Mittel im Vergleich zum Finanzplan
- Hebelwirkung: Prozentsatz der unmittelbar bezahlten Privatmittel im Vergleich zur Zielsetzung (gilt nur für Maßnahmen, in denen der Einsatz von Privatmittel vorgesehen ist)

7.5 Übereinstimmung mit den Beihilferegulungen

Entsprechend der Stukturfondsverordnung Art. 18, Abs. 2b erklärt Österreich, dass die im Rahmen des Ziel-3-Programmes gewährten Beihilfen keine staatlichen Beihilfen im Sinne des Artikel 87 des Vertrages darstellen *oder* diese Beihilfen entweder mit der de minimis-Regelung vereinbar sind *oder* unter eine Freistellungsverordnung gemäß VO Nr. 994/98 des Rates vom 07.05.1998 (Abl. EG L 142 vom 14.05.1998) fallen.

Im Falle, dass im Rahmen dieses Programmes eine staatliche Beihilfe kofinanziert wird, die weder der de minimis-Regelung entspricht noch unter eine Gruppe der Freistellungsverordnungen fällt, wird diese der Europäischen Kommission zur Notifizierung vorgelegt werden.

Grundsätzlich wurde im Einheitlichen Programmplanungsdokument Ziel-3 nur ein Rahmen festgelegt, welche Maßnahmentypen in den jeweiligen Schwerpunkten förderbar sind, mit dem jeweiligen Hinweis, dass diese im Rahmen des Supplement einzuschränken und näher zu definieren sind. Das bedeutet, dass erst im Supplement festgelegt wird, welche konkreten Instrumente in der Umsetzung des Ziel-3-Programmes zum Einsatz kommen. Eine detaillierte Darstellung der konkret zur Anwendung kommenden Instrumente sowie deren wettbewerbsrechtlicher Relevanz erfolgt daher in der Ergänzung zur Programmplanung.

⁶⁴ Schreiben von Kommissarin Gradin vom 27.03.1998