

ZIEL 3 ÖSTERREICH
2000 - 2006
Ergänzung zur Programmplanung

Wien, August 2001

Vorwort

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

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

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

Arbeitsmarktservice

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

Darauf aufbauend formuliert das AMS seinen längerfristigen Plan (aktuelle Version: 1999 – 2002) sowie die jährlichen Zielvorgaben, die in einem Abstimmungsprozess zwischen der Bundesorganisation und den Landesorganisationen entwickelt, danach zwischen Vorstand und Landesgeschäftsführern abgestimmt und vom Verwaltungsrat beschlossen werden. Die Sozialpartner sind dabei auf Grund ihrer Funktionen in den Bundes- und Landesgremien entscheidend eingebunden.

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

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

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

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

ÜBERBLICK ZIELE 2000: INTEGRIERTE DARSTELLUNG DER MITTELFRISTIGEN UND JÄHRLICHEN SCHWERPUNKTE

Übergreifende Zieldimensionen	Strategische Schwerpunkte	ZIELE	INDIKATOREN
	Verhinderung von dauerhafter Ausgrenzung aus dem Beschäftigungssystem	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Langzeitarbeitslosigkeit verhindern ◆ Lanzeitarbeitslose in Arbeit bringen ◆ Stabilisierung der beruflichen Rehabilitation arbeitslos vorgemerakter Behinderter 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Übertrittszahl in LZA (> 1 Jahr) ❖ Abgang in LZA (> 1 Jahr) in Arbeit (absolut) ❖ Jahresdurchschnittliche Personen in Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation
Chancengleichheit		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Älteren 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Abgang von Älteren (ab 45 Jahren) in Arbeit (aus AL, SC)
	Unterstützung des strukturellen Wandels des Arbeitsmarkts	Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Abgang von Frauen in Arbeit nach Qualifizierung ❖ <i>Darunter aus Schulungen, welche länger als 3 Monate dauern</i>
	Optimierung des Arbeitsmarktmatching	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Einschaltung des AMS am Stellenmarkt sichern 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Besetzte Stellen (Abgang mit E, B,A)
		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Verbesserung der Nutzung des Beschäftigungspotenzials im Inland 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Anzahl der bundesländerüberschreitenden Vermittlungen im Fremdenverkehr (PST und ADG)
	Prävention von Jugendarbeitslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Integration von Jugendlichen und vorgemerkten Lehrstellensuchenden in den Arbeitsmarkt bzw. die Berufsbildung sichern 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Übertrittszahlen von Jugendlichen unter 25 Jahren in LZA (> 6 Monate), inkl. Lehrstellensuchenden ab dem 6. Monat der Verfügbarkeit

Zusätzlich zur übergreifenden Zieldimension **Chancengleichheit von Frauen und Männern** gelten derzeit als mittelfristige Strategie:

1. **Verhinderung von dauerhafter Ausgrenzung aus dem Beschäftigungssystem:**
 - Langzeitarbeitslosigkeit verhindern
 - Langzeitarbeitslose in Arbeit bringen
 - Stabilisierung der beruflichen Rehabilitation arbeitslos vorgemerakter Behinderter
2. **Optimierung des Arbeitsmarktmatching:**
 - Die Einschaltung des AMS am Stellenmarkt sichern

Als Jahresschwerpunkte 2000 (grau unterlegte Zeilen in der Übersicht) wurden festgeschrieben:

1. **Verhinderung von dauerhafter Ausgrenzung aus dem Beschäftigungssystem:**
 - Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Älteren
2. **Unterstützung des strukturellen Wandels des Arbeitsmarkts:**
 - Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Qualifizierung
3. **Optimierung des Arbeitsmarktmatching:**
 - Verbesserung der Nutzung des Beschäftigungspotenzials im Inland
4. **Prävention von Jugendarbeitslosigkeit:**
 - Integration von Jugendlichen und vorgemerkten Lehrstellensuchenden in den Arbeitsmarkt bzw. die Berufsausbildung sichern.
5. Neben diesen bundesweiten Zielen formulieren die **Landes- und Regionalorganisationen** ein jährliches – gleichrangiges – arbeitsmarktpolitisches Ziel.

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

Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen

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

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

Durch diesen Ausbau wurden auch die notwendigen Strukturen bei den Bundessozialämtern sowie bei den Maßnahmenträgern geschaffen, wodurch auch die **Positionierung**

der Bundessozialämter im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik für behinderte Menschen wesentlich verstärkt wurde.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

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

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

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

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

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

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

Exkurs:

Gender Mainstreaming im Rahmen der Umsetzung von SP 1 und 4

Das Arbeitsmarktservice wird die im EPPD geforderte Einbeziehung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Schwerpunkten 1 und 4 durch die im folgenden skizzierten Aktivitäten umsetzen:

- In den vom AMS umzusetzenden Schwerpunkten 1 und 4 des Ziel-3-EPPD wird angestrebt, daß je Schwerpunkt mindestens 50% der geförderten Personen bzw. Förderfälle Frauen sind.
- Im Schwerpunkt 4 des Ziel 3-EPPD wird bei der neu zu etablierende Qualifizierungsberatung für Betriebe bis 50 MitarbeiterInnen sowie bei der Beratung von Qualifizierungsverbänden und Job Rotationsprojekten explizit auf die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen hingewirkt. Die künftige Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten wird auf Frauen und Ältere konzentriert.
- In der "Anweisung zur Erstellung von Richtlinien" wird verankert, daß bei jeder Neuerstellung und Überarbeitung von Richtlinien (im Zuge der Qualitätssicherung) der Ansatz des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen ist.
- Zu diesem Zweck werden zwei Checklisten zur Überprüfung von Richtlinien hinsichtlich geschlechtssensitiver Aspekte erstellt: ex-ante-Gleichstellungs-Leitfaden und ex-post Gleichstellungsprüfung
- In der Richtlinie "Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren" (FBM 1) werden zwecks Berücksichtigung des Ansatzes des Gender Mainstreaming eigene Qualitätskriterien sowohl bezüglich der Organisation (als Eignungs- bzw. Auswahlkriterium) als auch bezüglich der Kursmaßnahme (als Zuschlagskriterium) aufgenommen. Dafür wird ein Kriterienkatalog erarbeitet.
- In der neuen Richtlinie für die Vergabe von ausschreibungspflichtigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (z.B. Gründungsberatung, Beratung von Maßnahmenträgern,...) werden gleichfalls eigene Qualitätskriterien sowohl bezüglich der Organisation (als Eignungs- bzw. Auswahlkriterium) als auch bezüglich der Beratungsmaßnahmen (als Zuschlagskriterium) aufgenommen.
- Erstellung neuer Publikationen und Durchführung spezieller PR-Aktivitäten (unter Nutzung des Internet) zur Sensibilisierung der Maßnahmenträger und der Unternehmen hinsichtlich Chancengleichheit. Beispielsweise Präsentationsunterlagen (schriftlich und in Power-point-Version) für AMS-MitarbeiterInnen im Service für Unternehmen.
- Durchführung von Seminaren zum Thema Gender Mainstreaming für Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.
- Durchführung von AMS-internen Weiterbildungsseminaren für AMS-MitarbeiterInnen (speziell für MultiplikatorInnen) zum Thema Gender Mainstreaming und die diesbezüglichen Ansätze, Ausrichtungen und Instrumente des Arbeitsmarktservice.
- Durchführung von Modellprojekten zum Thema Gender Mainstreaming in ausgewählten Regionalen Geschäftsstellen: Analyse, Strategie, Umsetzung, Evaluierung. Es sollen beispielsweise die Personalpolitik (Einstellung, Karriere, Weiterbildung etc.), Kommunikationsstrukturen, PR-Aktivitäten, Förderpolitik, Arbeit mit Kunden sowie Monitoring und Evaluierung im Sinne der Chancengleichheit von Frauen analysiert und Änderungen durchgeführt werden.
- Gezielter Aufbau und Transfer von Know-how (Beratung, Schulung, etc.) in ausgewählten Landesgeschäftsstellen.

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

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

- Frauenförderungsplan des AMS
- Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
- "Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen": Einbeziehung der AMS-Frauenreferentinnen bei frauenrelevanten Planungsfragen

Inhaltsverzeichnis

Seite

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

Schwerpunkte der Interventionen

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

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

1.1. Auswahl im Rahmen des Schwerpunktes 1

Auf der Grundlage der Festlegungen des Ziel-3-EPPD für die Jahre 2000 bis 2006 werden im Schwerpunkt 1 folgende Maßnahmen sowie Zielsetzungen konzipiert. Die spezifischen Aktivitäten sind zumindest für die Jahre 2000/2001 verbindlich. Entsprechend der Bestimmungen der Strukturfondsverordnungen können eine Änderung der arbeitsmarktpolitischen Problemlage sowie die Erfahrungen in der Umsetzung des Schwerpunktes eine Adaption der hier vorgenommenen Maßnahmenplanung zur Folge haben.

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

1.2. Definition der Zielgruppen

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

Zielgruppen	AMS-Ziele
Übertrittsgefährdete: Erwachsene über 25 Jahre ab 6 Monaten Arbeitslosigkeit, Jugendliche bis 25 Jahre ab 3 Monaten Arbeitslosigkeit	Langzeitarbeitslosigkeit verhindern
Ältere Arbeitslose: 2000/2001: Frauen und Männer ab 45 Jahre (>=) Ab 2002: Frauen ab 45 Jahre (>=), Männer ab 50 Jahre (>=) (Sukzessive Vereinheitlichung der ESF-Ziele, AMS-Jahresziele und Förderrichtlinien)	Erhöhung der Arbeitsmarktchancen Älterer
Arbeitslose Jugendliche: ohne bzw. mit nicht sofort verwertbarer Berufsausbildung bis 25 Jahre	Integration von Jugendlichen und vorgemerkten Lehrstellensuchenden in den Arbeitsmarkt bzw. die Berufsausbildung
Langzeitarbeitslose: Erwachsene über 25 Jahre ab 12 Monaten Arbeitslosigkeit, Jugendliche bis 25 Jahre ab 6 Monaten Arbeitslosigkeit	Langzeitarbeitslose in Arbeit bringen
Von Ausgrenzung Bedrohte: Alle SÖB- und GBP-TeilnehmerInnen, die keiner anderen Zielgruppe zuzuordnen sind	

1.3. Definition der Maßnahmen

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

1.3.1. Unterstützungsmaßnahmen

Die unter a) bis c) beschriebenen Maßnahmentypen basieren auf der AMS-Richtlinie "Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM1)" (BGS/AMF/115/9510/1998 gültig ab 1.1.1999). ESF-kofinanziert wird ausschließlich die

Förderung der Maßnahmenträger (nicht die Beihilfen an die Maßnahmen-TeilnehmerInnen).

Berufsorientierung

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

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

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

Aktive Arbeitssuche - Job Coaching

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

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

Ziel ist das Finden eines Arbeitsplatzes (self-placement) und die möglichst rasche Aufnahme einer Beschäftigung.

Berufsvorbereitungsmaßnahmen (ausschließlich für Jugendliche)

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

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

Gründungsberatung

Arbeitslose Zielgruppenpersonen werden durch die Gründungsberatung unterstützt, den Weg in die Selbstständigkeit antreten zu können. Geregelt wird die Finanzierung von externen Beratungsleistungen zur Unterstützung potenzieller arbeitsloser GründerInnen in

der AMS-Richtlinie "Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP)" (BGS/AMF/1102/9909/1999 gültig ab 15. 7. 1999).

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

1.3.2. Qualifizierungsmaßnahmen

Die im Folgenden skizzierten Qualifizierungsmaßnahmen basieren auf der AMS-Richtlinie "Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM1)" (BGS/AMF/115/9510/1998 gültig ab 1.1.1999). ESF-kofinanziert wird ausschließlich die Förderung der Maßnahmenträger (nicht die Beihilfen an die Maßnahmen-TeilnehmerInnen).

Ausbildungsmaßnahmen

Vermitteln berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die zu einem staatlich anerkannten Berufsabschluss führen (z.B. Lehrabschluss). Die Lerninhalte sind per Gesetz oder Verordnung festgelegt. Die Abschlussprüfung findet zumeist als kommissionelle Prüfung statt. Ein Beispiel für eine ESF-kofinanzierbare Maßnahme sind FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen.

Weiterbildungsmaßnahmen

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

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

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

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

Trainingsmaßnahmen

Trainingsmaßnahmen für Zielgruppen-Personen sind speziell konzipierte Bildungsmaßnahmen, in denen soziale Problematiken bearbeitet werden, um die Folge von Langzeitarbeitslosigkeit oder psychischer und physischer Einschränkungen zu reduzieren. Der Auf-

bau von Arbeitshaltungen (wie Ausdauer, Pünktlichkeit) wird gefördert. Die TeilnehmerInnen sollen wieder zu einer realistischen Selbsteinschätzung gelangen.

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

1.3.3. Beschäftigungsmaßnahmen

Sozialökonomische Betriebe

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

Die sich daraus ergebenden Aufgaben für SÖB sind:

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

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

Der Maßnahmetype SÖB ist in der AMS-Richtlinie "Sozial-ökonomische Betriebe" (BGS/AMF/115/9504-1999 gültig ab 15.12.1999) geregelt.

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

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

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

Diese Vermittlungsunterstützung kann einerseits durch ein gefördertes, zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis, das den Übergang von der Arbeitslosigkeit in das reguläre Beschäftigungssystem ermöglicht bzw. erleichtert geschehen (Transitfunktion) oder durch die

Weiterbeschäftigung der geförderten Person nach Ablauf des Förderungszeitraumes beim selben Dienstgeber (Initialfunktion).

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

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

Die "Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte" sind in der gleich lautenden AMS-Richtlinie (BGS/AMF/1102/9784-1999 gültig ab 1.8.1999) geregelt.

Betriebliche (BEB) und Gemeinnützige (GEB) Eingliederungsbeihilfen

Sollte die Umsetzungspraxis zeigen, dass die bisher unter 1.1.2.1., 1.1.2.2. und 1.1.2.3.a) und b) genannten Maßnahmen nicht ausreichen, um die für den Schwerpunkt 1 budgetierten ESF-Mittel ausschöpfen zu können, kann ab Einführung der AMF-EDV Stufe 3 (mit deren Hilfe der Administrationsaufwand gering gehalten werden kann) zusätzlich die Eingliederungsbeihilfe zum Einsatz gelangen und kofinanziert werden.

Die zugrundegelegte Basis für diese Maßnahme stellt die Richtlinie "Eingliederungsbeihilfe (BEB, GEB)" dar (BGS/AMF/1102/9521-1999, gültig ab 1.1.2000).

Durch einen Zuschuß zu den Lohnkosten sollen zusätzliche Arbeitsplätze bei Unternehmen (BEB) sowie anderen Beschäftigungsträgern (GEB) entstehen, um die Integration von Langzeitarbeitslosen und von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Durch einen Zuschuss zu den Lohnkosten sollen zusätzliche Arbeitsplätze bei Unternehmen (BEB) sowie anderen Beschäftigungsträgern (GEB) entstehen, um die Integration von Langzeitarbeitslosen und von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

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

Entwicklungspfad für Maßnahmen und Zielgruppen

Die oben beschriebenen Unterstützungsmaßnahmen (mit Ausnahme jener für Jugendliche) sollen mit Fortdauer der Programmplanungsperiode quantitativ an Bedeutung abnehmen.

Der Rückgang der Unterstützungsmaßnahmen ab dem Jahr 2001 soll zu Gunsten der Qualifizierungsmaßnahmen, insb. für die Zielgruppe der Älteren (in Übereinstimmung mit dem Älteren-Programm des AMS), stattfinden.

Die Einleitung dieses Trends soll jedenfalls ab dem Jahr 2001 sichtbar sein.

Ab 2002 beträgt die Altersgrenze für ältere Männer 50 Jahre (\geq).

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

1.4. Zielgrößen und Indikatoren

1.4.1. Wirkungsziele

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

Daher lassen sich die Wirkungsziele folgendermaßen spezifizieren:

- **Arbeitsaufnahme in Anschluss an die ESF-kofinanzierten Maßnahmen, Fortführung einer durch den ESF-kofinanzierten Beschäftigung**, Arbeitsaufnahme in Anschluss an weitere Maßnahmen, die der ESF-kofinanzierten Maßnahme nachfolgen: 50% binnen 9 Monaten nach Ende der Maßnahme
- Auch wenn die **Dauerhaftigkeit der Arbeitsaufnahmen** vom AMS kaum beeinflusst werden kann, ist es Ziel der ESF-Intervention, dass Personen, die nach Beendigung einer ESF-kofinanzierten Maßnahmen eine neue Beschäftigung aufnehmen, 60% der Zeit der nachfolgenden 6 Monate in Beschäftigung verbringen werden.

1.4.2. Aktivitätsziele

Der Finanzplan des EPPD für den Schwerpunkt 1 weist für das Jahr 2000 ca. öS 1.117 Mio. Gesamtkosten, für 2001 jedoch nur ca. öS 802 Mio. aus. Auf dieser Grundlage ergeben sich folgende Aktivitätsziele:

2000: 12.750 Förderfälle

2001: 9.290 Förderfälle

Für diese Jahre kann es jedoch erforderlich sein - entsprechend der Trends des Entwicklungspfades - die Aktivitätsziele im Sinne einer rollierenden Überarbeitung zu adaptieren.

Definition Aktivitätsziel

Aktivitätsziel = X Förderfälle / Jahr (X = z.B. 12.750 für Jahr 2000)

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

Hierbei werden Mehrfachteilnahmen der selben Person auch mehrfach gezählt.

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

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

1.4.3. Mengengerüst

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

Die durchschnittlichen Kosten pro geförderter Förderfall betragen für

- Unterstützungsmaßnahmen ca. öS 30.000,
- für Schulungsmaßnahmen ca. öS 72.000
- für Beschäftigungsmaßnahmen ca. öS 150.000.

Die Mengengerüste der Aktivitätsziele beruht auf der Annahme, dass bis zu 40% der Förderfälle Beschäftigungsförderungen darstellen und jährlich ca. 800 Gründungsberatungen vorliegen.

1.4.4. Gender-Mainstreaming

- Zumindest **50%** der geförderten Förderfälle müssen **Frauen** sein.

1.4.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

1.5. Kategorisierung

2.1. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

1.6. Endbegünstigter

Arbeitsmarktservice Österreich

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

2.1. Zielsetzungen

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

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

2.2. Definition der Zielgruppen

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

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

2.3. Definition der Maßnahmen

2.3.1. Bekämpfung der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit

Begleitende Hilfe

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

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

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

Die Arbeitsassistenzeinrichtungen haben den Auftrag u.a.

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

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

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

Unterschieden wird zwischen

- Vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung (Outplacement)

- Arbeitsbegleitung (Jobcoaching)
- Kombinationen aus obigen Einzelmaßnahmen

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

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

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

Die Betreuungsdauer soll inklusive Nachbetreuung 6 Monate nicht überschreiten.

Bedarfsorientierte und betriebsnahe Qualifizierung

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

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

Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt

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

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

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

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

Während der Teilnahme an der Qualifizierung sind die Betroffenen nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) als Vollversicherte pflichtversichert und erhalten eine Leistung, die über der Geringfügigkeitsgrenze nach ASVG liegen muss. Als wesentliches Element muss in das Qualifizierungsprojekt ein Unterstützungsangebot zur tatsächlichen Erlangung eines Arbeitsplatzes (z.B. Vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung) integriert sein.

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

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

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

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

Schaffung von Arbeitsplätzen

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

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

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

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

Weiters werden zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für behinderte Menschen **gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen** eingerichtet, die sich am Grundprinzip privatwirtschaftlicher Leasingfirmen orientieren, d.h. es entsteht ein Vertragsverhältnis zwischen 3 Parteien (Überlasser, Beschäftiger und Beschäftigter). Der Verpflichtung zur Arbeits-

leistung muss die überlassene Arbeitskraft im Einzelfall zustimmen, d.h. es darf niemand gegen seinen Willen überlassen werden.

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

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

Berufliche Selbstständigkeit

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

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

Integrierte Maßnahmenbündel

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

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

2.3.2. Ausgebildete Arbeitskräfte

Qualifizierung von beschäftigten Behinderten

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

Weiters besteht bei betriebsnotwendigen Umstrukturierungen auf Grund von Technologiewandel die Möglichkeit für behinderte Arbeitnehmer/Innen Weiterbildungskurse durchzuführen, damit sie im Wettbewerb mit den nichtbehinderten Kolleg/Innen bestehen können.

nen. Diese Kurse sind als eine strukturelle Maßnahme mit dem Ziel einer Höherqualifizierung von behinderten Arbeitnehmer/Innen, die im Vergleich zumeist ein niedrigeres Ausbildungsniveau haben, zu verstehen. Zusätzlich können für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen **befristete Zuschüsse zu den Lohnkosten** gefördert werden.

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

Qualifizierung von Behindertenvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen

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

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

Präventive arbeitsmarktpolitische Aktivitäten

Präventive arbeitsmarktpolitische Aktivitäten sollen die Gefahr des Entstehens oder der Verschlechterung einer Behinderung bei Fortsetzung der bisher ausgeübten beruflichen Tätigkeit mindern. Zur Beurteilung, ob tatsächlich eine Beeinträchtigung droht, muss ein Sachverständigengutachten eingeholt werden.

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

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

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

Modellprojekte, Studien und Evaluierungen

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

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

Unterstützungsleistungen für Unternehmen

Gefördert werden **Beratungen** für Unternehmen z.B. in Fragen der Auswirkungen einer bestimmten Behinderungsart auf die Arbeitsplatzgestaltung oder der Suche nach dem bestmöglichen betrieblichen Einsatzort für eine/n von Behinderung bedrohte/n Mitarbeiter/In. (s. auch Arbeitsassistenz)

Im Rahmen einer **Weiterbildung für Vorgesetzte, Werkmeister u.a. Führungskräfte** werden Berufsberatungsinstrumente erlernt, die dabei helfen die ersten und häufig diskriminierenden Reaktionen auf eine Behinderung zu überwinden. Der betriebliche Umgang mit Krankheit und Behinderung erfordert Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung,

- die einerseits am betrieblichen Umfeld, z.B. Änderung von Arbeitsabläufen oder Schulung von Kolleg/Innen oder Personalverantwortlichen, ansetzen.
- die sich andererseits auf die Förderung/Qualifizierung der/des behinderte/n Arbeitnehmer/In beziehen,

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

2.3.3. Sensibilisierung

Öffentlichkeits- und Bewusstseinsarbeit

Das **Modellprojekt "JOB-Allianz"** in der Steiermark, ein regionales Kooperations-Kommunikationsprojekt zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt kann auch in anderen Bundesländern zum Einsatz kommen.

Ziele des Projekts sind die Schaffung von Synergien zwischen den Trägern der Behindertenpolitik, die Qualitätssteigerung und –sicherung der eingesetzten Fördermittel und beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die Verbesserung der Kommunikation mit den regionalen Betrieben, die Sensibilisierung für das Thema "Behinderung und Arbeitswelt", sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen unter Einbeziehung der bestehenden Projektlandschaft und der vorhandenen Unterstützungsstrukturen.

Um diese Ziele zu erreichen wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt, in enger Kooperation mit allen beteiligten Akteuren Kontakte zu regionalen Betrieben geknüpft und in regionalen Medien Beiträge geschaltet, sowie der Job-Oskar, eine Auszeichnung für den behindertenfreundlichsten Betrieb der Region, geschaffen.

Weitere Formen der Öffentlichkeitsarbeit sind z.B.:

- gezielte Informations- und Werbekampagnen
- ein regelmäßiger Unternehmerstammtisch
- die Nutzung von CD-Roms mit Simulationen oder Computerspielen, die durch eigenes Erleben auf die Problematik "Behinderung" aufmerksam machen
- die Veranstaltung von "Tagen der offenen Tür" in Beschäftigungs- oder Qualifizierungsprojekten oder Integrativen Betrieben

2.3.4. Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen

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

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

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

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

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

2.4. Zielgrößen und Indikatoren

2.4.1. Wirkungsziele:

Für die Maßnahmen 1 – 3:

- Schaffung **dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse**

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

begleitende Hilfe	40 %
Qualifizierungsmaßnahmen	22 %
Beschäftigungsmaßnahmen	33 %

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

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

Auswirkung der Qualifizierung auf

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

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

2.4.2. Aktivitätssziele:

Folgende Aktivitätsziele werden dabei anvisiert:

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

2.4.3. Mengengerüst

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

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

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

2.4.4. Gender-Mainstreaming

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

2.4.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

2.5. Kategorisierung

2.2 Soziale Integration

2.6. Endbegünstigte

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

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

3.1. Bildungspolitische Maßnahmen im schulischen Bereich und in der Erwachsenenbildung

3.1.1. Zielsetzungen

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

- **Maßnahmen für Benachteiligte:** Qualifizierungsmaßnahmen für Benachteiligte, insbesondere SchulabbrecherInnen und Personen ohne Pflichtschulabschluss bzw. ohne Abschluss einer berufsbildenden Schule
- **Zukunftsträchtige Arbeitsmarktsektoren:** Qualifizierung für zukunftsträchtige Arbeitsmarktsektoren (insbesondere Informations- und Kommunikationstechnologien) und verbesserter Übergang von der Erstausbildung in den Arbeitsmarkt
- **Fremdsprachenoffensive**
- **”Train the Trainers”:** Begleitende LehrerInnen-Fortbildung für die Maßnahmen 1 – 3 sowie Informatikqualifizierung und Chancengleichheit

3.1.2. Definition der Zielgruppen

In den Schwerpunkt-Bereichen sollen jeweils folgende Zielgruppen unterstützt werden:

- **Maßnahmen für Benachteiligte:** SchülerInnen berufsbildender Schulen, die vom Schulversagen oder Schulabbruch bedroht sind, Jugendliche und Erwachsene ohne Pflichtschulabschluss, Jugendliche der 2. und 3. Generation von ArbeitsimmigrantInnen, AbsolventInnen von berufsbildenden mittleren Schulen und Berufsschulen, Karenzierte Frauen, Alleinerzieherinnen sowie aus regionalen Gründen benachteiligte Studierende, ArbeitnehmerInnen, Studierende nichtdeutscher Muttersprache
- **Zukunftsträchtige Arbeitsmarktsektoren:** SchülerInnen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen, Studierende von ausgewählten HTLs und HAKs für Berufstätige, ArbeitnehmerInnen, WiedereinsteigerInnen, BildungsberaterInnen, PflichtschulabgängerInnen Polytechnischer Schulen insbes. in Regionen mit schwierigen Arbeitsmarktbedingungen, Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen, Mädchen, die in neue Lehrberufe wollen, SchülerInnen an Sekundarschulen

- **Fremdsprachenoffensive:** SchülerInnen berufsbildender Schulen
- **Train the Trainers:** LehrerInnen aller Schultypen, die von den unter 1 – 3 angeführten Maßnahmen betroffen sind; ProjektträgerInnen von Weiterbildungsmaßnahmen und TrainerInnen / TutorInnen

3.1.3. Definition der Maßnahmen

Seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur wird festgehalten, dass im Rahmen von ESF-Projekten für "Kinderbetreuung" keine finanzielle Unterstützung gewährt werden kann.

Die ist unbeschadet der im EPPD festgelegten Kriterien zum Gender-Mainstreaming.

3.1.3.1. Maßnahmen für Benachteiligte

- Kurs- und Materialangebote zur Bekämpfung von schlechten Lernerfolgen zur Vermeidung des Schulabbruches mit teilweise Schwerpunkt begleitender Sozialberatung (=berufsorientierte Förderkurse)
- Aufbau eines statistikunterstützten Systems zur Verfolgung von Bildungslaufbahnen (Identifizierung und Quantifizierung von Problemgruppen)
- Lehrgänge zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses in der EB
- Vorbereitungslehrgänge – Module für Berufsreifeprüfung an HAKs und HTLs
- Vorbereitungslehrgänge für die Berufsreifeprüfung an humanberuflichen Lehranstalten
- Vorbereitungslehrgänge für die Berufsreifeprüfung in der EB
- Teamteaching und offenes Lernen an den kaufmännischen Schulen für Berufstätige
- Bildungsangebote für Minderheiten, MigrantInnen und Frauen in der Erwachsenenbildung

3.1.3.2. Zukunftsträchtige Arbeitsmarktsektoren

- Professionelle Angebote der Informations- und Kommunikationstechnologien für neues Arbeitspotenzial
- Neues Fachschulmodell mit IKT-Qualifikation und Betriebspraktikum
- Telelern-Kursangebote in der reglementierten Weiterbildung
- Lehrstellen-Bewerbungsmanagement für PflichtschulabgängerInnen
- Berufsorientierungs- und Berufsinformationsprojekte für Mädchen
- Informationsunterstützung für Bildungsentscheidungen
- Adult Education Information and Guidance Online (AEIO)
- Übungsfirmen" (ÜFA-BWZ)
- Übungsfirmen" (ACT)
- Informations- und Kommunikationstechnologien im Bereich der Erwachsenenbildung

3.1.3.3. Fremdsprachenoffensive

- Fremdsprachenoffensive (kaufmännische Schulen)
- Fremdsprachenoffensive (humanberufliche Schulen):
- Fremdsprachenoffensive (technisch-gewerbliche Schulen)

3.1.3.4. Train the Trainer

- Fortbildung für LehrerInnen und Fortbildungsverantwortliche in "Gender Sensitivity" und "Gender Mainstreaming"
- Kurs- und Materialangebote zur Bekämpfung von schlechten Lernerfolgen zur Vermeidung des Schulabbruches mit teilweise Schwerpunkt begleitender Sozialberatung (=berufsorientierte Förderkurse)
- Professionelle Angebote der Informations- und Kommunikationstechnologien für neues Arbeitsplatzpotenzial
- Neues Fachschulmodell mit IT-Qualifikation und Betriebspraktikum
- Fortbildung für InformatiklehrerInnen
- Der europäische Computerführerschein für LehrerInnen im Pflichtschulbereich
- Ausbau und Weiterentwicklung von Übungsfirmen an BMHS
- Englisch als Arbeitssprache an Handelsakademien
- Fremdsprache als Arbeitssprache an Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe, Tourismus, Mode und Bekleidungstechnik
- Englisch als Arbeitssprache an technisch-gewerblichen Lehranstalten
- Teamteaching und offenes Lernen an den kaufmännischen Schulen für Berufstätige
- Informations- und Kommunikationstechnologien im Bereich der Erwachsenenbildung

3.1.4. Zielgrößen und Indikatoren

3.1.4.1. Wirkungsziele:

Für die Maßnahmen 1 – 3:

- Möglichst unmittelbare und dauerhafte **Integration in den Regel-Arbeitsmarkt.**

Dabei werden je nach Maßnahme folgende Unterziele verfolgt:

Personenbezogene Wirkungsziele:

- Bessere Vermittelbarkeit und bessere Verweildauer am Arbeitsmarkt, insbesondere für Frauen
- Höherqualifizierung von AbsolventInnen
- Steigerung der Fähigkeit von orientiertem Lernen und abschlussorientiertem Lernen

- Langfristige Sicherheit in der Beherrschung von Schlüsselqualifikationen
- Erhöhung der Studierfähigkeit
- Steigerung der Chancen auf dem internationalen Arbeitsmarkt
- Hebung der Sprachkompetenz von SchülerInnen und Studierenden mit nichtdeutscher Muttersprache
- Verbesserung der Sachkompetenz und Entscheidungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern bei Bildungs- und Berufsentscheidungen
- Neue Berufsperspektiven für Mädchen/junge Frauen (Technik, Neue Medien)
- Erfolgreiche Bewerbungen durch Bewerbungstraining in Realsituationen
- Erweiterung der Berufs- und Lebensperspektiven von Männern und Frauen
- Höherqualifizierung von Beschäftigten in KMUs

Systembezogene Wirkungsziele

- Verbesserung der Zugangsmöglichkeit zu höherer Bildung
- Entwicklung von Lernmaterial, neuer pädagogische Konzepte und neuer Curricula, verstärkte Anwendung der Methoden des Offenen Lernens
- Regionale Ausweitung der Kursangebote sowie Verbesserung des Weiterqualifizierungsangebotes durch Telelernen und der Erprobung von Selbst- und Fernstudien
- Qualitätssicherung
- Senkung der Drop-out-Quote
- Verbesserung des Zugangs zu Information über Bildungsmöglichkeiten, v.a. im Bereich der Erwachsenenbildung und für Jugendliche aus entlegenen Regionen
- Professionalisierung der Bildungsberatung im Bereich der Erwachsenenbildung
- Praxisorientierte Ausbildung zur Stärkung der Entrepreneurship
- Verknüpfung fachlich betriebsspezifischer Fähigkeiten mit berufsübergreifenden Qualifikationen
- Erhöhung des Ausbildungsstandes der TrainerInnen und LehrerInnen durch neue pädagogische Konzepte
- Verbesserung des Praxisbezuges der Ausbildung
- Grundlegende Qualifizierung der LehrerInnen durch Vermittlung von IKT-Wissen und Fertigkeiten
- Sensibilisierung von Lehrenden und Fortbildungsverantwortlichen für Gender-Mainstreaming
- Erkennen des Qualifikationsbedarfs am Arbeitsmarkt
- Schaffung von Telelern-Organisationen

Allgemeine Wirkungsziele

- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Gesellschaftsformen

- Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt
- Verringerung der Zahl der arbeitslosen oder von der Arbeitslosigkeit bedrohten Jugendlichen, Frauen und AusländerInnen
- Erhöhung der Zahl der AbsolventInnen mit IKT-Fachexpertise
- Anwendung von Englisch als Kommunikationsmittel im Beruf
- Nachweis von produkt- und plattformspezifischen Kenntnissen durch Zertifizierung durch marktführende IKT-Konzerne
- Leistungsfähiger elektronischer Account für alle SchülerInnen
- Erschließung neuer Berufsfelder im IKT-Bereich

3.1.4.2. Aktivitätssziele:

Maßnahmen für Benachteiligte

Von dieser Maßnahme werden 2000 - 2006 ca. 36.000 SchülerInnen und KursteilnehmerInnen profitieren.

Zukunftsträchtige Arbeitsmarktsektoren:

Von dieser Maßnahme werden 2000 - 2006 ca. 100.000 SchülerInnen und KursteilnehmerInnen profitieren.

Fremdsprachenoffensive

Von dieser Maßnahme werden 2000 - 2006 ca. 1.800 SchülerInnen profitieren.

Train the Trainer

Von dieser Maßnahme werden 2000 - 2006 ca. 4.000 LehrerInnen und ca. 40 TrainerInnen/ TutorInnen profitieren.

Details s. Instrumenten-Beschreibung

3.1.4.3. Mengengerüst

s. Instrumenten-Darstellung

3.1.4.4. Gender-Mainstreaming

- Zumindest 50% der geförderten Personen/Förderfälle müssen Frauen sein.

3.1.4.5. Indikatoren

Es kommen die Indikatoren des EPPD zur Anwendung.

3.1.5. Kategorisierung

2.3 Ausbau der allgemeinen und beruflichen Bildung

3.1.6. Endbegünstigter

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

3.2. Maßnahmen zur Stärkung des Beschäftigungspotenzials in Forschung, Wissenschaft und Technologie

3.2.1. Zielsetzung

Im Wissenschaftsbereich des Lebensbegleitenden Lernens werden Maßnahmen in vier Schwerpunkt-Bereichen umgesetzt:

1. Frauen und Wissenschaft: Verbesserung der berufslaufbahnorientierten Qualifikationen von Frauen, um sie verstärkt in Arbeitsfelder und Berufspositionen innerhalb des universitären und außeruniversitären Wissenschaftsbetriebes überzuführen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind.

2. Informations- und Kommunikationstechnologien: Förderung der IKT-Ausbildung sowie der Vertrautheit im Umgang mit neuen Technologien für bildungsferne Personen, Verbesserung des regionalen Zugangs zu Aus- und Weiterbildung sowie der Auf- und Ausbau des universitären Weiterbildungsangebots für die Zielgruppen Berufs(wieder)einsteigerInnen und akut von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen

3. Studienabschluss-Stipendien und Berufspraktika: Fördermaßnahmen zu Gunsten von Berufstätigen (Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte), und finanzielle Unterstützung zur Absolvierung von Berufspraktika insbesondere von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten zur Ermöglichung einer Weiterqualifikation durch Studienabschluss oder Berufspraktikum sowie zur Erleichterung des Berufseinstiegs

4. Verbesserung der Vermittelbarkeit im tertiären Bereich: Vermittlung und Verbesserung der Vermittelbarkeit von HochschulabsolventInnen in unselbstständige und selbstständige Beschäftigung, Verkürzung der Übergangszeit in Arbeitslosigkeit bis zum ersten Stellenantritt bzw. bis zum Selbstständigwerden durch Beratung, Betreuung, Orientierung, aktive Arbeitssuche, Förderung des Unternehmensgeistes sowie Verbesserung der Vermittelbarkeit von Frauen und Mädchen und Steigerung des Pools von qualifizierten Frauen im Bereich technischer und naturwissenschaftlicher Fachrichtungen

3.2.2. Definition der Zielgruppen

In den Schwerpunkt-Bereichen sollen jeweils folgende Zielgruppen unterstützt werden:

- **Frauen und Wissenschaft:** Bedienstete der Universität, Studentinnen, Bedienstete außeruniversitären Forschungseinrichtungen und selbstständige Wissenschaftlerinnen
- **Informations- und Kommunikationstechnologien:** Bildungsferne Personen ohne IKT-know-how; MitarbeiterInnen in Klein- und Mittelbetrieben und akut von Arbeitslosigkeit Bedrohte (besonders Frauen und ältere Arbeitnehmer), AusbilderInnen; WiedereinsteigerInnen, KarenzrückkehrerInnen, Eltern während des Karenzzeitraumes, Schul- bzw. StudienabbrecherInnen

- **Studienabschluss-Stipendien und Berufspraktika:** Studierende ca. ein Jahr vor Studienabschluss und Studierende mit Kinderbetreuungspflichten
- **Verbesserung der Vermittelbarkeit:** AbsolventInnen aller Studienrichtungen, FH-Studiengänge und Unternehmen jeglicher Art mit dem Bedarf an Akademikern, insbesondere Frauen mit veralteten Qualifikationen und WiedereinsteigerInnen

3.2.3. Definition der Maßnahmen

3.2.3.1. Frauen und Wissenschaft

a) Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen

Entsprechend den Erfordernissen von Universitätsbediensteten, Studierenden und gegebenenfalls Universitätsabsolventinnen sind Maßnahmen zu entwickeln und anzubieten, die den Erfordernissen nach einer stärkeren Präsenz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb gerecht werden. Strategieseminare zur Unterstützung von Personen, die in den Bereichen Frauenförderung und Gleichbehandlung tätig sind, Selbstbehauptung von Frauen an den Universitäten, Coaching bzw. Mentoring Seminare, Unterstützung der Absolventinnen bei der Konzeption von Forschungsvorhaben, Lehrgänge für Projektmanagement und –akquisition, Angebote für Trainings im Bereich der Unternehmensgründungen, Selbstmarketing und PR, Praktika für Studierende und Jungakademikerinnen

b) Information, Beratung und Betreuung von Frauen

Verbesserung der Beratung zur Unterstützung von Frauen in relevanten wissenschaftlichen Qualifikationsphasen (z.B. Studien-, Stipendien- und Forschungsprojektberatungen, Forschungsfinanzierungsberatungen, Beratungen im Bereich von Forschungsk Kooperationen). Vermittlung von Kontakten zwischen inner- und außeruniversitären fachspezifischen Arbeitsgruppen oder Einrichtungen sowie internationale Kontakte

3.2.3.2. Informations- und Kommunikationstechnologien

a) Studien und Evaluierungen

In einer Bedarfsstudie soll für eine Musterregion ein Modell für ein regionales Bildungszentrum (Bildungsdrehscheibe) entwickelt werden, das abgestimmt auf den regionalen Bedarf Programme zur Verbesserung des Zugangs zur Aus- und Weiterbildung (insbesondere tertiärer Bereich) entwickelt. In der letzten Phase des Pilotprojekts sollen Evaluationsstudien zur Feststellung der Effektivität der entwickelten Programme und des Modellprojekts erstellt werden.

b) Information, Beratung und Betreuung

Das regionale Bildungszentrum (Bildungsdrehscheibe) soll durch gezielte Informationstätigkeit in den Klein- und Mittelbetrieben der Region und in Einzelberatungen individuell

bzw. auf die betrieblichen Bedürfnisse abgestimmte Schulungsprogramme erstellen und die Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen betreuen.

c) Qualifizierungsmaßnahmen

In einem Pilotprojekt soll ein regionales Bildungszentrum (Bildungsdrehscheibe) erprobt werden, hinsichtlich:

- Entwicklung von individuell abgestimmten Schulungsprogrammen um den regionalen Bildungszugang zu verbessern; Vermittlung von Medien und Informationskompetenzen einschließlich persönlicher Betreuungsphasen (z.B. in Bildungszentren).
- Förderung der Entwicklung von Online-Bildungsmodulen in Ergänzung zu bestehenden Online-Angeboten, um speziellen Qualifizierungsbedürfnissen der regionalen Klein- und Mittelbetriebe entsprechen zu können.
- Förderung der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilderinnen, die technische und pädagogische Kenntnisse im Zusammenhang mit den speziellen Erfordernissen des IKT-basierten Lernens erlangen wollen.

3.2.3.3. Auf- und Ausbau des universitären Weiterbildungsangebots

a) Studien und Evaluierungen

Durchführung von Bedarfsstudien nach universitären Weiterbildungsangeboten unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Wirtschaftsbranchen /des Arbeitsmarktes/Betroffener sowie von Evaluationsstudien zur Feststellung der Effektivität der eingeleiteten Weiterbildungsmaßnahmen

b) Qualifizierungsmaßnahmen

- Entwicklung von online-Fernstudienmodulen im tertiären Weiterbildungsbereich
- Entwicklung von Universitätslehrgängen unter Einsatz von neuen Medien, die in Kooperation zwischen Universitäten und Wirtschaftsbetrieben angeboten werden
- Entwicklung von Fernstudienmodulen für den Universitätslehrgang zur Vorbereitung zur Studienberechtigungsprüfung und österreichweites Angebot des Lehrgangs
- Zuschüsse/Übernahme der Teilnahmegebühren an Universitätslehrgängen sowie Kostenbeteiligung für die technische Grundausstattung und Kinderbetreuungskosten

c) Studienabschlussstipendien bzw. Berufspraktika

Studierenden mit Kinderbetreuungspflichten soll bei sozialer Förderungswürdigkeit durch einen zeitlich befristeten Zuschuss die Finanzierung der Kinderbetreuung für die Studienabschlussphase oder während eines Berufspraktikums ermöglicht werden.

3.2.3.5. Verbesserung der Vermittelbarkeit im tertiären Bildungsbereich

- **Auf- und Ausbau von Vermittlungsstellen** für HochschulabsolventInnen an Universitäten und Fachhochschulen und Förderung des Know-how Transfers zwischen einzelnen Vermittlungstellen einschließlich Erstellung und Weiterentwicklung einer interaktiven Datenbank zur Vernetzung von AbsolventInnenvermittlungstellen

- **Förderung der Entwicklung des Unternehmensgeistes** bei Hochschul- und FachhochschulabsolventInnen durch Qualifizierungs- und Trainingsprogramme; Entwicklung bedarfsgerechter Qualifizierungsmodule (z.B. rechtliches und betriebswirtschaftliches Know how, Finanzierung, Organisation und Management); Ausschreibung von Wettbewerben zur Unternehmensgründung; Begleitung von Firmengründungen vom Planungsstadium bis zur Gründung; Betreuung und Monitoring in den ersten Jahren der Geschäftstätigkeit der Firmen.
- **Qualifizierungsmaßnahmen, Information, Beratung und Betreuung für Mädchen und Frauen:** Entwicklung und Durchführung von Universitätslehrgängen als (Zusatz)Berufsqualifikation insbesondere in technischen Fachbereichen; Übernahme von Teilnehmerinnengebühren bereits bestehender Lehrgänge; Informations- und Beratungsveranstaltungen zur Steuerung des Studienwahlverhaltens einschließlich Projektwochen

3.2.4. Zielgrößen und Indikatoren

3.2.4.1. Wirkungsziele:

- Erreichung der gemäß Frauenförderplan festgelegten **Quote von 40 % Frauenanteil in allen Verwendungs- und Funktionsgruppen** sowie
- eine **dauerhafte Verbesserung der Einkommens- und Karrieresituation von Frauen** im Wissenschaftsbetrieb.
- **Bildungsmöglichkeiten** von regionalen Bedingungen unabhängig zu machen.
- **Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit** und damit die Vermeidung von Arbeitslosigkeit insbesondere von Frauen und älteren Arbeitnehmern.
- Verringerung des Anteils weiblicher Arbeitsloser nach Regionen, Alter und Bildungsstand
- **Erleichterung des Berufseinstieges** und **dauerhafte Integration von Frauen** aller Altersgruppen

3.2.4.2. Aktivitätsziele

Frauen und Wissenschaft:

- Schaffung einer Beratungsstelle an jedem Universitätsstandort (zwei Neueinrichtungen in Salzburg und Klagenfurt)
- Beratung von 1000 Frauen und Qualifizierung von 25 Frauen pro Jahr. für 150 Frauen pro Jahr Teilnahmegebühr

Informations- und Kommunikationstechnologien:

- Durchführung eines Modellprojekts für ein regionales Bildungszentrum (Bildungsdrehscheibe)
- Qualifizierung von mindestens 4000 Personen innerhalb von 5 Jahren, (Höher-) Qualifizierung von mindestens 1000 Personen im Bereich IKT
- Innerhalb von 4 Jahren sollen 600 Personen (davon mindestens 50 % Frauen) einen Zuschuss für eine Schulungsmaßnahme sowie für 100 Personen für Kinderbetreuung erhalten

- Innerhalb von 4 Jahren Ausbildung von 100 Ausbilderinnen (mind. 50 % Frauen)
- Innerhalb von 5 Jahren Entwicklung von bis zu 5 Online-Bildungsmodulen speziell für Weiterbildung

Ausbau des universitären Weiterbildungsangebots

- Innerhalb von 5 Jahren Schaffung von 10 Universitätslehrgänge mit Einsatz von neuen Medien bzw. Integration von Fernstudienmodulen
- Innerhalb von 4 Jahren finanzielle Unterstützung von 600 Personen (davon mind. 50 % Frauen in bzw. nach Mutterschaftskarenz) für Universitätslehrgang, Kinderbetreuungszuschuss für 150 WiedereinsteigerInnen
- Innerhalb von 4 Jahren finanzielle Unterstützung für 400 WiedereinsteigerInnen für die technische Grundausstattung für ein online-Studium
- Innerhalb von 5 Jahren Vorbereitung zur Studienberechtigungsprüfung von 1.000 Zielgruppenpersonen

Studienabschluss-Stipendien und Berufspraktika:

- Innerhalb von vier Jahren finanzielle Unterstützung von 1200 berufstätigen Studierenden, für 3000 Studierende Zuschuss für Kinderbetreuungskosten

Verbesserung der Vermittelbarkeit:

- Einbezug von 1/3 der AbsolventInnen einer Hochschule in Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Vermittelbarkeit
- Rund 150-200 Personen in Qualifizierungsmaßnahmen; später mögliche Erhöhung um rund 50 Personen (eventuell jährlich)
- Förderung von etwa 150 Frauen mit ATS 10.000 pro Jahr zur Teilnahme an Lehrgängen zur Studienwahl
- Jährliche Durchführung von Projektwochen und Beratungs und Informationsveranstaltungen für etwa 4000 Frauen

3.2.4.3. Mengengerüst

Frauen und Wissenschaft:

- In der Laufzeit von 6 Jahren ist ein Aufwand von 51 Mio ATS für Beratung und 31,5 Mio. ATS für Qualifizierung erforderlich
- Für die Errichtung zweier neuer Beratungsstellen in Klagenfurt und Salzburg ist eine Basisstrukturförderung von insgesamt 2,2 Mio. ATS erforderlich

Informations- und Kommunikationstechnologien

- Bedarfsstudie/ Entwicklung eines Modells für ein regionales Bildungszentrum insgesamt ATS 5 Mio. während der Laufzeit von 6 Jahren
- Modellprojekt ATS 25 Mio. während der Laufzeit von 5 Jahren
- Ausbildung der Ausbilderinnen: Entwicklung und Durchführung des Kurses ATS 5 Mio. während der Laufzeit von 4 Jahren
- Online-Bildungsmodule: ATS 10 Mio. während der Laufzeit von 5 Jahren

Ausbau der universitären Bildungseinrichtungen:

- Erstellung von Bedarfsstudien/ insgesamt ATS 5 Mio während der Laufzeit (6 Jahre)
- Innerhalb von 5 Jahren Entwicklung und Durchführung von bis zu 10 Universitätslehrgängen. bei jährlich 20 bis 30 TeilnehmerInnen/ zusätzliches Weiterbildungsangebot für 1.500 Personen; ATS 25 Mio während der Laufzeit von 5 Jahren.

- Pro Jahr 150 Personen Teilnahmegebühren-Zuschuss (max. ATS 30.000 erhalten, d.s. ATS 18 Mio während der Laufzeit von 4 Jahren
- Pro Jahr für 150 TeilnehmerInnen Kinderbetreuungs-Zuschuss von ATS 10.000; d.s. ATS 6 Mio während der Laufzeit von 4 Jahren
- Pro Jahr 100 WiedereinsteigerInnen Zuschuss in der Höhe von ATS 10.000 für die technische Grundausstattung, d.s. ATS 4 Mio während der Laufzeit von 4 Jahren
- Pro Jahr für 100 Zielgruppenpersonen Zuschuss für die Studienberechtigungsprüfung von maximal ATS 10.000, d.s. ATS 5 Mio während der Laufzeit von 5 Jahren

Studienabschluss-Stipendien und Berufspraktika:

- Für 1200 Studienabschluss-Stipendien von rund ATS 6000 für max. 10 Monate während der Studienabschlussphase, d.s. ATS 72 Mio während der Laufzeit von 4 Jahren
- Für 3000 Studierende Kinderbetreuungs-Zuschuss von etwa ATS 2000 /Monat, . ATS 52 Mio während der Laufzeit von 4 Jahren
- Ausbildung und Erprobung von 20 BeraterInnen zur Information und Beratung

Verbesserung der Vermittelbarkeit:

- jährlich 2-3 Projekten zu AbsolventInnen-Vermittlungsaktivitäten; je rund ATS 700.000,- sowie ein Vernetzungsprojekt jährlich rund ATS 800.000,-
- Pilotprojekt zur „Entwicklung des Unternehmensgeists“ ca. ATS 1,5 Mio. in den ersten drei Jahren; Weiterführung / Implementierung an anderen Standorten ebenfalls rund ATS 1,5 Mio.
- Konzeption der Lehrgänge und Förderung von 150 Frauen/Jahr mit ATS 10.000 für die Laufzeit von 6 Jahren: ATS 18 Mio.
- Jährliche Projektwochen und Beratungs und Informationsveranstaltungen für etwa 4000 Frauen: für eine Laufzeit von 7 Jahren ATS 22,5 Mio.

3.2.4.4. Gender-Mainstreaming

- Zumindest **50%** der geförderten Personen müssen **Frauen** sein.

3.2.4.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

Zusatzindikatoren für die Maßnahmen im Bereich Studienabschluss-Stipendien:

- Anteil der Studienabsolventen unter den geförderten Studierenden in der Studienabschlussphase soll (75) % erreichen
- Berufseintrittsquote der geförderten Studierenden soll 12 Monate nach Abschluss der Förderung (67) % erreichen
- Laufende Projektevaluation ermöglicht auf Grundlage der gewonnenen Erfahrungswerte eine möglichst kontinuierliche Übernahme der Maßnahmen in das Förderinstrumentarium des BMBWK.
- Dauernde Beschäftigung für mehr als (50) % der Beraterinnen und Berater nach Projektabschluss
- Anteil des Entwicklungsaufwandes für EDV-Software, der Informations- und Beratungskosten sowie des Evaluierungsaufwandes unter 10% des Aufwandes für Förderungen der Studierenden

1.5. Kategorisierung

2.3. Ausbau der allgemeinen und beruflichen Bildung

1.6. Endbegünstigter

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

4. Flexibilität am Arbeitsmarkt

4.1. Auswahl im Rahmen des Schwerpunktes 4

Auf der Grundlage der Festlegungen des Ziel-3-EPPD für die Jahre 2000 bis 2006 werden im Schwerpunkt 4 folgende Maßnahmen sowie Zielsetzungen konzipiert. Die spezifischen Aktivitäten sind zumindest für die Jahre 2000/2001 verbindlich. Entsprechend der Bestimmungen der Strukturfondsverordnungen können eine Änderung der arbeitsmarktpolitischen Problemlage sowie die Erfahrungen in der Umsetzung des Schwerpunktes eine Adaption der hier vorgenommenen Maßnahmenplanung zur Folge haben.

Zur Umsetzung der im Schwerpunkt 4 des Ziel-3-EPPD formulierten Zielsetzungen wird das AMS **zwei neue Förderrichtlinien** ("Qualifizierungsförderung für Beschäftigte" und "Qualifizierungsberatung für Betriebe") in Kraft setzen, die die **bestehenden Richtlinien** "Beihilfe zur MitarbeiterInnenqualifikation" bzw. "Beihilfe für die Förderung von innovativen Modellprojekten zur Verbesserung von Aus- und Weiterbildungssystemen" **ersetzen werden**.

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

4.2. Definiton der Zielgruppen

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

- **Frauen** (generell)
- **Männer** ab 45 Jahre (>=)
- **Unqualifizierte Männer** unter 45 Jahren (<)

Unqualifizierte sind Arbeitnehmer, die keine abgeschlossene berufliche Ausbildung und keine über den Pflichtschulabschluß hinausgehende abgeschlossene Schulbildung aufweisen

Nicht förderbar sind

- UnternehmenseigentümerInnen bzw. Personen, die EigentümerInnenfunktionen ausüben
- Führungskräfte

- Schlüsselkräfte
- Lehrlinge

4.3. Definition der Maßnahmen

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

4.3.1. Verpflichtende Maßnahmen

a) Qualifizierungsberatung

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

Die Qualifizierungsberatung verfolgt einerseits die im EPPD genannten Aufgaben:

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

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

- primär eine Qualifizierung der im Schwerpunkt 4 festgelegten Zielgruppen erfolgt und damit eine gezielte Auseinandersetzung mit der Position dieser Personen im Unternehmen sowie deren Weiterbildungsbedarfe,
- der Gender Mainstreaming-Ansatz realisiert wird und
- durch eine Diagnose bzw. Information über betriebliche Veränderungen die Möglichkeit genutzt werden kann, frühzeitige betriebliche bzw. betriebsnahe Maßnahmen anzubieten (Instrumente einer betrieblichen Arbeitsmarktpolitik des AMS, z.B. Altersteilzeit, Jobtransfer).

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

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

b) Qualifizierungsmaßnahmen

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

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

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

Der Bildungsplan beinhaltet:

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

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

4.3.2. Optionale Maßnahmen

c) JobRotation

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

Jobrotation-Projekte sind förderbar, wenn folgende Kriterien erfüllt werden:

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

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

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

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

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

Die Durchführung von Job-Rotationsprojekten wird ebenfalls in der neuen AMS-Richtlinie "Qualifizierungsberatung für Betriebe" geregelt werden.

d) Qualifizierungsverbund:

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

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

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

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

Die Durchführung von Qualifizierungsverbänden wird ebenfalls in der neuen AMS-Richtlinie "Qualifizierungsberatung für Betriebe" geregelt werden.

4.3.3. Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik

Im Rahmen des Schwerpunktes "Flexibilität am Arbeitsmarkt" kommt der Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik eine besondere Rolle zu: Ihre Aufgabe wird es sein, parallel zur Beratung und Qualifizierung von Beschäftigten Modellprojekte zur Weiterentwicklung der bestehenden, präventiven Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln. Damit soll der Politikgestaltung des präventiven Bereich neue Inputs gegeben werden und die Zielsetzung, frühzeitige Verhinderung von Arbeitslosigkeit sowie Sicherung von Arbeitsplätzen benachteiligter Beschäftigter, unterstützt werden.

Eine wesentliche Voraussetzung für frühzeitige, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ist es, das bestehende **Arbeitsmarktmonitoring** um Methoden zu ergänzen, die sowohl Makro-

daten der wirtschaftlichen Entwicklung als auch strategische Planungen lokaler Unternehmen verarbeiten, sie damit für eine rasche Instrumentenentwicklung nutzbar bzw. sie im Rahmen des Frühwarnsystems zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit einsetzbar machen.

Zielsetzung ist, das Monitoring als aktive, vorausschauende Planungsmethode verwenden zu können und nicht wie bisher als "reaktives" Planungsinstrument, damit Arbeitslosigkeit nicht nur verhindert, sondern neue Arbeitsbereiche erschlossen werden können. Die Ergebnisse dieser an Angebot und Nachfrage orientierten Arbeitsmarktmanagementstrategie soll auf der Ebene der Projektumsetzung wie auch der Politikformulierung einfließen.

In der vergangenen Programmperiode wurden, insbesondere im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT, Modellprojekte zur Abfederung jener arbeitsmarktpolitischen Probleme durchgeführt, die bei Betrieben mit Personalstandsveränderungen auftreten. Besonders hervorzuheben ist dabei das Projekt **Jobtransfer**, in dessen Rahmen europaweit Ideen für derartige Situation entwickelt und ausgetauscht wurden. Zielsetzung all dieser Maßnahmen ist, alternative Lösungen zu Kündigungen gemeinsam mit den Betrieben und der Belegschaft zu erarbeiten bzw. – im Fall unvermeidbarer Kündigungen – für einen möglichst friktionsfreien Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu sorgen. Diese Modellprojekte sollen vor allem in Hinblick auf die vergleichsweise schlechte Arbeitsmarktlage Älterer weiterentwickelt werden.

4.4. Zielgrößen und Indikatoren

4.4.1. Wirkungsziele:

Generell zielen die Maßnahmen im Schwerpunkt 4 darauf ab, zur Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn der TeilnehmerInnen beizutragen (siehe EPPD).

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

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

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

- **auf den Arbeitsplatz** (bessere Erfüllung der Aufgaben, neue Aufgaben bekommen, mehr Verantwortung übertragen bekommen),
- **auf Position und Bezahlung** (Wechsel der Position, Eröffnung neuer beruflicher Perspektiven im Betrieb, Erhöhung des Entgeltes),
- bzgl. des **beruflichen und persönlichen Nutzens** sowie

- auf die **Sicherung des Arbeitsplatzes** und die **überbetriebliche Verwertbarkeit der Schulung** (Abwendung der kurzfristigen bzw. mittelfristigen Gefährdung des Arbeitsplatzes, erhöhte Chance am Arbeitsmarkt im Falle eines Betriebswechsels)

gehabt hat.

4.4.2. Aktivitätsziele

Auf Grund der für die Jahre 2000 und 2001 vorliegenden Finanztabellen gelten folgende Aktivitätsziele für die Qualifizierung von Zielgruppenpersonen sowie beratenen Unternehmen:

- | | | |
|---------|---------------------------|--------------------------|
| • 2000: | 30.000 Förderfälle | 2.000 Unternehmen |
| • 2001: | 30.000 Förderfälle | 2.000 Unternehmen |

Im Bereich Weiterentwicklung der präventiven Arbeitsmarktpolitik:

- Durchführung von **Modellprojekten**

4.4.3. Mengengerüst

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

Von den budgetierten rd. öS 497 Mio. Gesamtkosten für den Schwerpunkt 4 pro Jahr werden etwa öS 77 Mio. für externe Beratungsleistungen kalkuliert (ca. öS 50 Mio. für Qualifizierungsberatung und etwa öS 27 Mio. für Beratung im Zusammenhang mit Qualifizierungsverbänden, JobRotationsprojekten sowie der Antragsstellung).

- Auf Grund der Erfahrungen der Ziel-4-Umsetzung in der vergangenen ESF-Förderperiode wird mit einem **durchschnittlichen Schulungskostenaufwand von öS 14.000** gerechnet.
- Bei einer **durchschnittlichen Dauer der Qualifizierungsberatung von zwei Tagen** können rund 2.000 Betriebe pro Jahr beraten werden.

4.4.4. Gender-Mainstreaming

- Zumindest 50% der geförderten Personen müssen Frauen sein.

4.4.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

4.5. Kategorisierung

2.4 Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte

4.6. Endbegünstigte

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

.

5. Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

5.1. Gender Mainstreaming

5.1.1. Zielsetzung

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

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

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

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

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

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

5.1.2. Definition der Zielgruppen

Die im EPPD beschriebenen förderbaren Zielgruppen werden folgendermaßen spezifiziert.

- ESF-Endbegünstigte

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

5.1.3. Definition der Maßnahmen

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

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

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

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

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

5.1.3.1. Unterstützungmaßnahmen

Gender Mainstreaming-bezogene Beratungs- und Informationsmaßnahmen

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

5.1.3.2. Train the Trainer

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

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

5.1.3.3. Sonstiges

Weiters werden Pilotprojekte sowie Studien und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen unterstützt.

5.1.4. Zielgrößen und Indikatoren

5.1.4.1. Wirkungsziele:

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

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

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

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

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

5.1.4.2. Aktivitätsziele

- 2000: Einrichtung einer bundesweiten Koordinationsstelle
- 2001: Unterstützungsmaßnahmen, Pilotprojekte

5.1.4.3. Mengengerüst

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

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

5.1.4.4. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

5.1.5. Kategorisierung

2.5 Positive Beschäftigungsmaßnahmen für Frauen

5.1.6. Endbegünstigte

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Arbeitsmarktservice

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

5.2. Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt

5.2.1. Auswahl im Rahmen des Schwerpunktes 5.2.

Die **geschlechtsspezifische Segregation** ist ein Faktor, der bei allen Aspekten der Diskriminierung von Frauen in Erscheinung tritt und ist nicht nur eine Erscheinung auf der horizontalen Ebene der Berufe, sondern auch ein vertikales Phänomen. Horizontale² und vertikale³ 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.

Auf der Grundlage der Festlegungen des Ziel-3-EPPD für die Jahre 2000 bis 2006 werden im Unterschwerpunkt 5.2. folgende Maßnahmen sowie Zielsetzungen konzipiert. Die spezifischen Aktivitäten sind zumindest für die Jahre 2000/2001 verbindlich. Entsprechend der Bestimmungen der Strukturfondsverordnungen können eine Änderung der arbeitsmarktpolitischen Problemlage sowie die Erfahrungen in der Umsetzung des Unterschwerpunktes eine Adaption der hier vorgenommenen Maßnahmenplanung zur Folge haben.

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

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

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

Die Maßnahmen des Unterschwerpunktes 5.2. konzentrieren sich insbesondere auf den Bereich der Informationstechnologien (IT) und die dort sich entwickelnden Berufe. In einer vom AMS 1999 durchgeführten Untersuchung über EDV-Berufe wurden die folgenden 10 Berufsfelder (mit insgesamt 42 Berufen) identifiziert:

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

³ Vertikale Segregation umfasst die Beschäftigung auf verschiedenen Hierarchieebenen des Arbeitsmarktes und bedeutet auch, daß Frauen trotz formal gleicher Qualifikationen geringere Aufstiegschancen haben bzw. weniger oft in leitenden Funktionen anzutreffen sind.

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

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

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

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

Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Beschäftigung von Frauen in wachsenden und daher zukunftssicheren Berufen beitragen, sind darüber hinaus nur unter der Bedingung im USP 5.2. kofinanzierbar, dass sie im Rahmen eines Karriereplans erarbeitet wurden und eine Höherqualifizierung bedeuten.

Maßnahmen gegen direkte und indirekte Benachteiligung von Frauen im Beschäftigungssystem (z.B. bei der Arbeitsplatzqualität, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsbewertung und beim Einkommen) umfassen auch eine Bevorzugung von Frauen – positive Diskriminierung. 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.

Modellprojekte zur Reduzierung der vertikalen Segregation werden im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL verstärkt berücksichtigt werden.

5.2.2. Definition der Zielgruppen

Die im EPPD beschriebenen förderbaren Zielgruppen werden folgendermaßen spezifiziert:

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

5.2.3. Definition der Maßnahmen⁴

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

Bei der Planung der Maßnahmen ist insb. zu berücksichtigen:

- Zur spezifischen Förderung der Frauen in diesem Unterschwerpunkt sind die Kurse ausschließlich für Frauen anzubieten, um damit spezifische Lernformen zu ermöglichen.
Ausgenommen sind Kurse im Rahmen modularer Systeme, bei denen jedoch zumindest einzelne spezielle Module ausschließlich für Frauen anzubieten sind, sowie Maßnahmen für traditionell männlich dominierte Berufe, die das Ziel verfolgen, eine Erhöhung der Frauenquote zu erreichen.
- Ausgenommen sind darüber hinaus Kurse, die unter solchen regionalen Gegebenheiten abgehalten werden, daß eine Nichtteilnahme von Männern (zum Zwecke der Auffüllung von Restplätzen) dazu führt, daß die Kurse nicht zustande kommen, und/oder ein Auspendeln von Frauen zu anderen Kursorten erforderlich ist, was im Falle des Vorliegens von Betreuungspflichten deren Teilnahme wiederum erschwert bzw. verunmöglicht.
Die anteiligen Kurskosten für die männlichen Teilnehmer werden in diesen Fällen rein national finanziert. Die männlichen Teilnehmer werden indikatorenmäßig für den ESF nicht erfaßt.

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

- Zur Motivation und zum Kennenlernen neuer (technischer) Berufe sind entsprechende Vorbereitungsmodule anzubieten sowie individuelle Laufbahnberatungen durchzuführen.
- Die Rahmenbedingungen aller Maßnahmen (Kurs- und Lernzeiten) sind auf die Anforderungen der Zielgruppe abzustimmen (Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen mit Kindern).
- Es ist ein ausgewogenes Kursspektrum für Frauen mit unterschiedlichen Qualifikationsvoraussetzungen anzubieten, bevorzugt auch in höheren Qualifikationssegmenten (siehe z.B. "Tele.soft").
- Die Zusammenarbeit mit Betrieben bei der Ausbildungsentwicklung und praktischer Erprobung ist anzustreben.
- Erforderlichenfalls sind Ausbildungsmaßnahmen für Vortragende und TrainerInnen im Bereich IT bzgl. zielgruppenspezifischer Didaktik durchzuführen.
- Bei der Auswahl und Planung der Maßnahmen ist das Mitwirkungsrecht der AMS-Frauenreferentin der LGS verbindlich sicherzustellen.

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

5.2.3.1 Unterstützungsmaßnahmen

a) Berufsorientierung

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

Die hier vorgesehenen Maßnahmetypen berufliche Orientierung und Vorbereitung sind in der AMS-Richtlinie "Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM 1)" (BGS/AMF/115/9510/1998 gültig ab 1.1.1999) zugrundegelegt - siehe die Beschreibung im Schwerpunkt 1 unter Pkt. 1.1.2.1.a.).

b) Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen

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

Bzgl. der Durchführung bzw. Beauftragung dieser Beratungsleistungen im Rahmen des Unterschwerpunktes 5.2. kommt die AMS-Richtlinie "Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)" (BGS/AMF/1102/9545/1999 gültig ab 1.1.2000) zur Anwendung.

5.2.3.2. Qualifizierungsmaßnahmen

Die berufliche (Höher-)Qualifizierung mit dem Ziel der Beschäftigung in neuen, nichttraditionellen und wachsenden Bereichen basiert auf der Grundlage der AMS-Richtlinie

”Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM 1)” (BGS/AMF/115/9510/1998 gültig ab 1.1.1999) - siehe die Beschreibung im Schwerpunkt 1 unter Pkt. 1.1.2.2.).

Ebenfalls zur Anwendung kommt die Kombination von Qualifizierung mit Beschäftigungsförderung im Rahmen der AMS-Richtlinie ”Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)” (BGS/AMF/1102/9784-1999 gültig ab 1.8.1999) – siehe dazu die Beschreibung im Schwerpunkt 1 unter Pkt. 1.1.2.3.b).

Entwicklungspfad für Maßnahmen

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

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

Die Einleitung dieser Trends soll jedenfalls ab dem Jahr 2001 sichtbar sein.

5.2.3.3. Pilotprojekte

Im Rahmen des SP 5.2. können zusätzlich Pilotprojekte gegen direkte und indirekte Benachteiligung von Frauen im Beschäftigungssystem im Sinne einer positiven Diskriminierung gefördert werden.

5.2.4. Zielgrößen und Indikatoren

5.2.4.1. Wirkungsziele:

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

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

- Aufnahme einer Ausbildung im Bereich der IT
- Ausbildungsadäquate Arbeitsaufnahme
- Besuch einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme (im Rahmen eines Karriereplans)

Daher lassen sich die Wirkungsziele folgendermaßen spezifizieren:

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

- Auch wenn die **Dauerhaftigkeit der Arbeitsaufnahmen** vom AMS kaum beeinflusst werden kann, ist es Ziel der ESF-Intervention, dass Personen, die nach Beendigung einer ESF-kofinanzierten Maßnahmen eine neue Beschäftigung aufnehmen, **60% der Zeit der nachfolgenden 6 Monate in Beschäftigung** verbringen werden.
- auf die **Sicherung des Arbeitsplatzes** und die **überbetriebliche Verwertbarkeit der Schulung** (Abwendung der kurzfristigen bzw. mittelfristigen Gefährdung des Arbeitsplatzes, erhöhte Chance am Arbeitsmarkt im Falle eines Betriebswechsels)

5.2.4.2. Aktivitätsziele

Auf der Grundlage der in den Finanzplänen ausgewiesenen Gesamtkosten von ca. öS 320 Mio. für das Jahr 2000 bzw. von ca. öS 248 Mio. im Jahr 2001 ergeben sich folgende Zielgrößen:

2000:	2.500 Förderfälle in Qualifizierungsmaßnahmen
2001:	1.780 Förderfälle in Qualifizierungsmaßnahmen

Die finanziellen Aufwendungen für Pilotprojekte sind nicht kalkulierbar. Die angeführten Zielgrößen können sich daher je nach Ausmaß und Anzahl der Pilotprojekte entsprechend etwas verändern.

5.2.4.3. Mengengerüst

Das Mengengerüst von 2.500 Förderfälle für das Jahr 2000 ergibt sich auf Grund der Annahme einer

- durchschnittlichen **Qualifizierungsdauer von 6 Monaten** und
- entsprechenden **Kosten von öS 100.000 pro Förderfall**
- wobei ausschließlich die **Förderung der Maßnahmenträger** (nicht jedoch die Maßnahmen der Teilnehmerinnen) **kofinanziert** wird.

Zur Durchführung vorangehender Beratungs- und Orientierungsangebote für Frauen wird von einem teilweisen Ausbau der Frauen- und Mädchenberatungsstellen ausgegangen. Dafür werden insgesamt öS 70 Mio veranschlagt, was einer Steigerung von öS 10 Mio. entspricht. Weil unter quantitativen Gesichtspunkten die Beratung von Frauen nicht mit Schulung verglichen werden kann, wurden in der Schätzung der Aktivitätsziele nur Förderfälle in Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt.

Die Verringerung der Mittel für den SP 5 ab 2001 bedeuten eine Verringerung der möglichen Zahl der Förderfälle, wenn nicht die Qualität oder Dauer der Qualifizierung gekürzt werden soll.

5.2.4.4 Gender-Mainstreaming

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

5.2.4.5. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

5.2.5. Kategorisierung

2.5 Positive Beschäftigungsmaßnahmen für Frauen

5.2.6. Endbegünstigter

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

6. Territoriale Beschäftigungspakte und lokale Beschäftigungsinitiativen

6.1. Zielsetzung

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

6.2. Definition der Zielgruppen

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

6.3. Definition der Maßnahmen

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

- Sicherstellung der Vernetzung der Territorialen Beschäftigungspakte untereinander und mit den unterstützenden Bundes- und Landesstellen
- zentrale Informationsdrehscheibe
- Unterstützung der TEPs und Träger von TEP-Projekten vor Ort sowie involvierter Stellen durch:
 - Information
 - Öffentlichkeitsarbeit für die Territorialen Beschäftigungspakte
 - Innerösterreichischer und internationaler Erfahrungsaustausch
 - Beratung neuer Paktinitiativen

Weiters werden in den Regionen (bundeslandweit) und/oder auf lokaler Ebene Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen gefördert, Pilotprojekte sowie Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen durchgeführt. Insbesondere wird dabei auch auf die Verknüpfungsmöglichkeiten mit anderen Gemeinschaftsprogrammen wie Equal oder Ziel 2 – Aktivitäten geachtet. Die Beauftragung erfolgt dabei entweder entsprechend der Vergabegesetze oder entsprechend den jeweiligen Landesrichtlinien.

6.4. Zielgrößen und Indikatoren

6.4.1. Wirkungsziele

Generell zielen die Maßnahmen im Schwerpunkt 6 ab auf:

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

Da diese Ziele schwierig zu operationalisieren und die Zielerreichung ebenso schwierig zu messen ist, soll im Rahmen der Evaluierung eine Einschätzung erfolgen, inwieweit Pakte zur Erreichung dieser Ziele beigetragen haben.

6.4.2. Aktivitätsziele

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

6.4.3. Mengengerüst

Die Budgetierung dieses Schwerpunktes beruht auf der Überlegung, dass für die Unterstützungs- und Vernetzungsstruktur eines Territorialen Beschäftigungspaktes 2 bis 2,5 Mio öS pro Jahr benötigt werden. Der Betrieb einer österreichweiten Koordinationsstelle kostet durchschnittlich 2,4 Mio öS pro Jahr. Für innovative Pilotprojekte, Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Paktstrukturen (Regionalisierung; Umsetzung des Gender Mainstreamings bei den PaktpartnerInnen usw.) werden pro Jahr 1 bis 1,5 Mio öS benötigt.

6.4.4. Gender Mainstreaming

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

6.4.5. Indikatoren

Bei den Maßnahmen im Rahmen des Schwerpunktes 6 handelt es sich primär um Unterstützungsstrukturen. Die in den einzelnen Territorialen Beschäftigungspakten umgesetzten Projekte und Maßnahmen werden nicht im Rahmen dieses Schwerpunktes kofinanziert. Das Ziel-3-Monitoring enthält daher auch keine Indikatoren darüber.

Angesichts der Schwierigkeit die Ergebnisse von Territorialen Beschäftigungspakten zu messen, ist es jedoch wichtig, im Rahmen des Monitorings des jeweiligen Paktes 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. Der Aufbau eines entsprechenden Monitorings- und Evaluierungssystems liegt in der Verantwortung der Territorialen Beschäftigungspakte. Die dafür anfallenden Kosten sind im Rahmen des Schwerpunktes 6 förderfähig.

Um Aussagen über die Gesamtheit der österreichischen Pakte und damit sowohl den Transfer der Erfahrungen als auch eine Evaluierung des Schwerpunktes 6 zu ermöglichen müssen die verschiedenen, an die jeweiligen regionalen Bedürfnisse angepassten Monitorings- und Evaluierungssysteme bestimmte Basisinformationen jedenfalls liefern. Dieser "Kerndatensatz" wird von den Ziel-3-EvaluatorInnen definiert werden. Wenn alle Pakte die Aufbauphase abgeschlossen haben, wird im Rahmen der laufenden Ziel-3-Evaluierung einmalig ein Evaluierungsschwerpunkt auf die Territorialen Beschäftigungspakte gelegt werden. Bis zur Definition des Kerndatensatzes sollen die folgenden Informationen jedenfalls erhoben werden:

- Verausgabte Beträge im Rahmen von Ziel-3-2000-2006 SP "TEP" gegliedert nach:
 - Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen
 - innovative Lokale Beschäftigungsinitiativen/Pilotprojekte
 - Studien, Evaluierungen
 - Öffentlichkeitsarbeit
- Im Rahmen des TEP umgesetztes Budget (gegliedert nach Bundes-, Landes-, Gemeinde-, Privat- und Strukturfondsmittel)
- Anzahl der im Rahmen des TEP unterstützen Projekte (gegliedert nach der "Beteiligung des Paktes am Projekt" und nach den Projekthalten wie Qualifizierung, Beschäftigung, Unterstützungsstruktur)
- Anzahl der TeilnehmerInnen an Projekten im Rahmen des TEP gegliedert nach:
 - Geschlecht und Alter
 - Arbeitsmarkt-Status
 - Anzahl der durch die TEP-Projekte neu geschaffenen Arbeitsplätze

Weiters sollen auch qualitative Informationen erhoben werden; insbesondere hinsichtlich der Kategorien:

- Innovationsgrad der Projekte
- Mehrwert der Projekte für die Region.

Die österreichweite Koordinationsstelle bietet den Pakten Unterstützung beim Aufbau der für sie geeigneten Monitoringsysteme und bei der Durchführung von Evaluierungen von Paktaktivitäten an und sorgt für den Transfer des Monitoring- und Evaluierungs-Know-how zwischen den Pakten.

Weiters erstellt die Koordinationsstelle gemeinsam mit den Pakten eine Liste von "Qualitätsmerkmalen", die sowohl für die Selbstevaluation als auch für externe Evaluierungen der Erfolge des Territorialen Beschäftigungspaktes herangezogen werden kann.

6.5. Kategorisierung

Technische Hilfe, Pilotmaßnahmen

6.6. Endbegünstigte

- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Ämter der Landesregierungen
- Arbeitsmarktservice, vertreten durch die Landesgeschäftsstellen Kärnten und Steiermark
- Territoriale Beschäftigungspakte (soweit sie eine eigene Rechtspersönlichkeit haben)

7. Technische Hilfe

7.1. Zielsetzung

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

7.2. Definition der Zielgruppen

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

7.3. Definition der Maßnahmen

7.3.1. Technische Hilfe im engeren Sinn

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

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

7.3.2. Externe Technische Hilfe

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

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

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

7.4. Indikatoren

Es kommen die im EPPD definierten Indikatoren zur Anwendung.

7.5. Kategorisierung

Technische Hilfe

7.6. Endbegünstigte

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

8. Weitere Bestimmungen

Ziel-3 in Ziel-2-Gebieten

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

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

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

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

Globalzuschüsse für Nicht-Regierungs-Organisationen

Die Vergabe von Globalzuschüssen an Nicht-Regierungs-Organisationen (NRO) und lokale Partnerschaften in Form von lokalem Risikokapital wird auf Basis der Empfehlungen aus dem diesbezüglichen Artikel-6-Programm der Europäischen Kommission sowie aus dem österreichischen Sonderprogramm „Newstart“ entwickelt. Die Ergebnisse der beiden Programme werden in der zweiten Jahreshälfte 2001 vorliegen. Die österreichischen Organisationen, die an der Umsetzung des Artikel-6-Programmes beteiligt waren, werden in die Konzeption einbezogen. Die praktischen Empfehlungen fließen somit unmittelbar in die Politikgestaltung ein.

9. Kommunikationsplan

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

9.1. Zielsetzung

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

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

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

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

9.2. Definition der Zielgruppen

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

Zielgruppen:

- **Endbegünstigte**

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

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

9.3. Definition der Maßnahmen

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

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

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

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

9.4. Durchführung

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

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

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

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

ESF-Stelle für Öffentlichkeitsarbeit

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

Die Aufgaben dieser ESF-Stelle für Öffentlichkeitsarbeit sind:

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

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

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

9.5. Indikatoren

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

10. Evaluierung

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

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

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

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

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

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

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

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

Für die Auswahl des Evaluators wird eine Unterarbeitsgruppe zum Begleitausschuss befristet eingerichtet. Beteiligt an dieser Unterarbeitsgruppe Evaluierung sind je einE RepräsentantIn der im BA vertretenen Kurien (ArbeitgeberInnen-Vertretung, ArbeitnehmerInnen-Vertretung, Länder, Nicht-Regierungs-Organisationen) sowie die Endbegünstigten, die Verwaltungsbehörde und die Europäische Kommission.

Über eine Verlängerung dieser Unterarbeitsgruppe wird nach der Vergabe der Evaluierung entschieden.

ANHANG

Wettbewerbsrechtliche Erklärung

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

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

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

Wettbewerbsrechtliche Erklärung zu Ziel-3 2000-2006

Arbeitsmarktservice Österreich

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

Kurzbeschreibung der Maßnahmen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 87 EGV nicht erfüllt.

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

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

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

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

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

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

Kurzbeschreibung der Maßnahmen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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