

OPERATIONELLES PROGRAMM

BESCHÄFTIGUNG

ÖSTERREICH

2007 - 2013

Wien, Februar 2007

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	5
Analyse der Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation.....	1
Der Arbeitsmarkt	1
Besondere Aspekte der sozialen Eingliederung.....	9
Lebenslanges Lernen.....	11
Österreichs Position anhand der EU-Indikatoren	12
Bewertungen und Empfehlungen aus früheren Untersuchungen:.....	20
Zusammenfassende Stärken-Schwächen-Analyse	22
Allgemeine Strategie: Das Österreichische Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung	27
Kernbereich 2: Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik	28
Kernbereich 6: Bildung und Weiterbildung	29
Die Strategie des Europäischen Sozialfonds	31
Die Strategie des ESF im Verhältnis zu anderen Themenbereichen	31
Die Strategie des Europäischen Sozialfonds im Verhältnis zu den Strategischen Leitlinien der Gemeinschaft und zum Österreichischen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung.....	31
Die Strategie des Europäischen Sozialfonds im Verhältnis zur Nationalen Strategie für Sozialschutz und Soziale Eingliederung	38
Die Strategie des Europäischen Sozialfonds im Verhältnis zum EFRE im Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung.....	39
Komplementarität der ESF-Förderungen mit den durch den ELER und den EFF finanzierten Maßnahmen	42
Grundsätze der ESF-Strategie	44
Grundsätze der ESF-Strategie im Rahmen des "Active Aging"	44
Grundsätze der ESF-Strategie für gering qualifizierte Personen.....	45
Grundsätze der ESF-Strategie für Menschen mit Behinderung.....	46
Grundsätze der ESF-Strategie für Arbeitsmarktferne Gruppen	47
Grundsätze der ESF-Strategie im Bereich Lebensbegleitendes Lernen	48
Territoriale Beschäftigungspakte und Lokale Governance-Ansätze	51
Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im beschäftigungspolitischen Bereich	52

Innovation.....	54
Transnationale und Interregionale Zusammenarbeit.....	54
Mainstreaming von EQUAL.....	55
Nachhaltige Entwicklung sowie Schutz und Verbesserung der Umweltqualität.....	56
Kategorien gemäß Artikel 37 Absatz 1 (d) der VO 1083/2006.....	56
Schwerpunkte der Interventionen	58
Auswahl der Schwerpunkte.....	59
Schwerpunkt 1: Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen	64
Zielsetzung	64
Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode	65
ESF-Interventionen zur Förderung der Anpassungsfähigkeit.....	67
Umsetzende Förderstellen	69
Zielgrößen und Indikatoren.....	69
Schwerpunkt 2: Bekämpfung von Arbeitslosigkeit	71
Zielsetzung	71
Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode	72
ESF-Interventionen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit	72
Umsetzende Förderstellen	74
Zielgrößen und Indikatoren.....	75
Schwerpunkt 3a: Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung	77
Zielsetzung	77
Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode	78
ESF-Interventionen zur Integration von Menschen mit Behinderung	84
Umsetzende Förderstellen	85
Zielgrößen und Indikatoren.....	85
Schwerpunkt 3b: Integration arbeitsmarktferner Personen	87
Zielsetzung	87
Analyse-Aussagen	88
Umsetzung im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte.....	91
ESF-Interventionen zur Integration arbeitsmarktferner Personen	91
Umsetzende Förderstellen	92
Zielgrößen und Indikatoren.....	92

Schwerpunkt 4: Lebensbegleitendes Lernen	94
Zielsetzung	94
Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode	100
ESF-Interventionen zur Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens.....	106
Umsetzende Förderstellen	107
Zielgrößen und Indikatoren.....	108
Schwerpunkt 5: Territoriale Beschäftigungspakte	116
Zielsetzung	116
Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode	117
ESF-Interventionen zur Unterstützung von Territorialen Beschäftigungspakten	119
Umsetzende Förderstellen	120
Zielgrößen und Indikatoren.....	120
Schwerpunkt 6: Technische Hilfe	122
Zielsetzung	122
ESF-Interventionen im Rahmen der Technischen Hilfe.....	122
Umsetzende Stellen (Verwaltungsbehörde und zwischen-geschaltete Stellen)	123
Zielgrößen und Indikatoren.....	123
Indikatoren zur Abbildung des Mehrwerts der Interventionen	124
Organisatorische Umsetzung	125
Institutionen gemäß Art. 59 (1) der VO (EG) 1083/2006	125
Programmerstellung und Einbeziehung der Sozialpartner	127
Begleitung und Bewertung	127
Empfehlungen der Ex-Ante Evaluierung	128
Finanzielle Administration.....	131
Information und Publizität	132
Elektronischer Datenaustausch.....	132
Finanzbestimmungen	133
Finanzplan.....	133
Berücksichtigung regionaler arbeitsmarktpolitischer Problemlagen	133
Cross-Financing	134
Finanztabellen	135

Einleitung

Mit 1. Jänner 2007 ist die für Österreich 3. Strukturfondsperiode in Kraft getreten. Die Gesamtstruktur der Ziele und Programme und ihrer Administration wurde deutlich verändert. Das hiermit vorliegende Operationelle Programm Beschäftigung umfasst den beschäftigungspolitischen Teil der Strukturfondsmaßnahmen, die im Rahmen des europaweiten Zieles "Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung" vorgesehen sind.

Die Neustrukturierung macht eine teilweise neue Ausrichtung im Gesamtgefüge der Programme erforderlich. Das hier vorliegende Hauptprogramm gilt bundesweit mit Ausnahme des Burgenlandes. Es gibt über dieses Programm hinaus keine ESF-Mittel mehr in den Programmen der Regionalen Wettbewerbsfähigkeit, allerdings können derartige Maßnahmen in begrenztem Ausmaß aus dem EFRE kofinanziert werden. Und es gibt kein Nachfolgeprogramm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL, sodass einige der Zielsetzungen in dieses Programm übernommen wurden, andere allerdings nicht mehr im Rahmen der Strukturfondsprogramme fortgeführt werden. Inhaltlich ist das Programm daher in vielfacher Hinsicht eine Fortführung und Weiterentwicklung bewährter ESF-Maßnahmen mit einigen zusätzlichen Akzenten.

In der Arbeitsmarktpolitik i.e.S. werden die Mittel weiterhin vorrangig für die Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten und für Integrationsmaßnahmen eingesetzt; es kommt dabei zu einer stärkeren Betonung der Maßnahmen für Beschäftigte. Die Begründung liegt darin, dass diese Maßnahmen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik einen eigenen Stellenwert einnehmen, der ohne die Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds nur schwer in diesem Umfang umzusetzen wäre. Beide arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte werden primär auf die Zielgruppe der Älteren fokussiert; auch hier wird vom ESF ein besonderer Mehrwert erwartet.

Auch im Behindertenbereich werden die bewährten Maßnahmen fortgesetzt, wobei es ebenfalls zu einer stärkeren Konzentration auf einzelne Zielgruppen kommt. Neben Älteren sind dies insbesondere Jugendliche und Frauen mit stärkeren Behinderungen. Und auch für Menschen mit Behinderungen werden die betriebsnahen Interventionen ausgebaut.

Die Aufnahme des Schwerpunktes "Integration arbeitsmarktferner Personen" ist die wohl deutlichste Veränderung im Programm. Diese Zielgruppen wurden bisher im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL erfasst. Wie auch in EQUAL sollen durch das Zusammenwirken verschiedenster Organisationen neue innovative Ansätze für die Arbeitsmarktintegration dieser Personen erprobt und gefunden werden.

Im Bereich des Lebensbegleitenden Lernens kommt es zu einer Verschiebung der Gewichtung hin zur Erwachsenenbildung, wobei neben der Professionalisierung und Qualitätsentwicklung vor allem der Abbau von Barrieren und die nachhaltige Integration Ziele sind. Auch im Schulbereich werden die Maßnahmen vor allem auf Benachteiligte konzentriert. Im Wissenschaftsbereich bleibt die Sicherung des Studienabschlusses Aufgabe des ESF.

Fortgeführt wird die Unterstützung der Territorialen Beschäftigungspakte als wichtige Vernetzungsstruktur im Zusammenwirken arbeitsmarkt-, behinderten-, sozial- und regionalpolitischer Institutionen (wobei zunehmend auch die Bildungspolitik eine

wichtige Rolle spielt). Sie sollen auch die Koordination der innovativen Maßnahmen zur Integration arbeitsmarktferner Personen übernehmen.

Gleichstellungspolitik war und ist ein zentrales Thema in der Planung und Umsetzung der Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds. Neben spezifischen Frauenfördermaßnahmen und dem bereits in der letzten Periode erfolgreichen horizontalen, d.h. für das gesamte Programm gültigen Ansatz des Gender Mainstreaming kommt im Rahmen dieses Programms verstärkt Gender Budgeting als Strategie zur Anwendung, d.h. die Einbringung einer Gender Perspektive in alle Phasen des Budgetierungsprozesses.

Horizontale Zielsetzungen sind weiters die aus EQUAL übernommenen Grundsätze der Innovation und der Transnationalität. Zahlreiche Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt, in der Behinderten- und Bildungspolitik der letzten 12 Jahre sind durch den Europäischen Sozialfonds unterstützt und zum Teil entschieden vorangetrieben worden. In Fortführung dieser innovativen Politik des ESF sind daher in jedem der inhaltlichen Schwerpunkte 2,5% der Mittel zur Förderung bzw. Durchführung von innovativen Maßnahmen reserviert.

Ziel der Zusammenarbeit auf transnationaler und interregionaler Ebene ist die Verbesserung der Arbeit und der Ergebnisse von ESF geförderten Projekten und Maßnahmen. Vom Programmgrundsatz her stehen ESF-Mittel für derartige Aktivitäten allen Projekten offen; zum Teil werden hier auch Maßnahmen auf institutioneller Ebene gesetzt.

In Summe umfassen die im vorliegenden Operationellen Programm Beschäftigung geplanten Maßnahmen ein Budgetvolumen von € 1.115 Mio. davon € 472 Mio. aus den Mitteln des ESF. Zehntausende Menschen und tausende Betriebe werden davon in den kommenden sieben Jahren profitieren. Der Europäische Sozialfonds bleibt somit unverändert ein wichtiges Gestaltungs- und Finanzierungsinstrument in der österreichischen Politik.

Analyse der Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation¹

Die Stärken und Schwächen der österreichischen Wirtschaft sowie der einzelnen Regionstypen und deren Entwicklungspotentiale und Strategien sind im STRAT.AT, der den Referenzrahmen für das Operationelle Programm Beschäftigung darstellt, ausgeführt.

Österreichs ist eines der wirtschaftsstärksten Länder der Europäischen Union mit einem BIP/Kopf von rund 23% über dem Durchschnitt der EU-25. Eine offene Volkswirtschaft und dementsprechend intensive außenwirtschaftliche Verflechtungen kennzeichnen die Österreichische Situation. Die Wirtschaftsstruktur ist von Klein- und Mittelbetrieben geprägt, wobei die Gründungsquote in den letzten Jahren stark angestiegen ist. Defizite zeigt der STRAT.AT insbesondere im Bereich Technologie und in der Know-how Bilanz auf.

Ausgehend von den grundsätzlichen Analysen des STRAT.AT zur wirtschaftspolitischen Positionierung Österreichs wird im Folgenden die arbeitsmarktpolitische Ausgangslage dargestellt um die zukünftigen Anforderungen, denen im Rahmen dieses Programms begegnet werden soll, herauszuarbeiten. Die Analyse greift bewusst keine regionalen Unterschiede auf, da a) das vorliegende Operationelle Programm horizontal ausgerichtet ist und somit bundesweit (mit Ausnahme des Burgenlandes) Gültigkeit besitzt und b) die Anforderungen des österreichischen Arbeitsmarktes nur sehr begrenzt aufgrund regionaler Indikatoren auf NUTS II Ebene definiert werden können². Die kleinräumige Mischung von industriell-gewerblichen, touristischen, agrarischen und urbanen Strukturen lässt sich nicht linear auf arbeitsmarktpolitische Anforderungen umlegen. Die regionalen Arbeitsmärkte sind in keiner Weise mit statistischen Erfassungsgrenzen ident und die getroffenen Maßnahmen müssen dementsprechend auch sehr flexibel und der individuellen Situation vor Ort entsprechend einsetzbar sein.

Der Arbeitsmarkt

Die längerfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes

Die letzten Jahre waren von einem deutlichen Anstieg der Beschäftigung gekennzeichnet, wobei sich die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung und anderer Arbeitsverhältnisse abseits der zeitlich unbefristeten Vollzeitbeschäftigung als besonders dynamisch erwies.

¹ Dieses Kapitel ist der Ex-ante Evaluierung des WIFO, Juli 2007 entnommen sowie den Arbeitsmarktinformationen des BMWA

² Im Arbeitsmarktservice besteht z.B. ein internes benchmarking System, das die Dienststellen aufgrund lokaler arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischer Anforderungen kategorisiert. Dieses System fasst lokale Dienststellen, die geographisch aber oft weit auseinander liegen aufgrund bestimmter Merkmale zu virtuellen Clustern und Aufgabenstellungen zusammen,

Durchschnittliche jährliche Beschäftigungsentwicklung in %				
	EU-27	EU-25	EU-15	Österreich
gesamt				
1995-2000			1.5	1.0
2000-2005	0.7	0.7	0.8	0.2
Frauen				
1995-2000			2.1	1.4
2000-2005	1.1	1.2	1.4	0.9
Männer				
1995-2000			1.0	0.7
2000-2005	0.4	0.3	0.3	-0.4

Q: Eurostat

Im Gefolge der allmählichen wirtschaftlichen Erholung hat sich im letzten Jahr auch die Beschäftigung entsprechend positiv entwickelt. Die Beschäftigtenzahl lag im Jahresdurchschnitt 2006 - laut den veröffentlichten Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger - mit 3.280.878 um 50.591 (oder +1,6%) über dem Durchschnitt des Vorjahres. Lässt man die Präsenzdienster und Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis außer Acht, so ergibt sich im Jahresdurchschnitt ein Anstieg der aktiv Beschäftigten von +51.524 (+1,7%) auf 3.161.932.

Unselbständig Beschäftigte im Jahr 2006			
Wirtschaftsbereich Beschäftigungsstatus	Jahresdurchschnitt 2006	Veränderung zum Vorjahr absolut	Veränderung zum Vorjahr in %
Primärsektor	27.081	+ 257	+ 1,0
Sekundärsektor	852.920	+ 4.441	+ 0,5
dar.: Sachgütererzeugung	573.831	+ 1.096	+ 0,2
Tertiärsektor	2.281.931	+ 46.826	+ 2,1
Aktiv Beschäftigte	3.161.932	+ 51.524	+ 1,7
Insgesamt*	3.280.878	+ 50.591	+ 1,6

* einschließlich Präsenzdienster und Karenzgeld- und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen mit aufrechtem Dienstverhältnis: Quelle: BMWA Bali

Die Tertiärisierung des Beschäftigungssystems (bei steigender Beschäftigungsquote der Frauen) kommt – nicht unerwartet – bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung deutlich zum Tragen. Der Strukturwandel der Wirtschaft, der zu einer Verschiebung der Bedeutung von der Sachgütererzeugung hin zum Dienstleistungssektor führt, begünstigt hierbei die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen. Das Arbeitskräfteangebot der Frauen reagiert auf diese Entwicklung stärker als jenes der Männer. So entfiel der Beschäftigungsanstieg 2006 zu über 52,2% auf Frauen (+26.407 gegenüber +24.184 bei den Männern). Bei den Aktiv-Beschäftigten war der Anstieg mit 28.489 (gegenüber +23.035) zu beinahe 55,3% auf Frauen zurückzuführen. Wie in der Vergangenheit ist auch 2006 festzuhalten: Frauen partizipieren am Strukturwandel der Beschäftigung in höherem Maße als Männer. So entfielen auch mehr als 59,8% des Beschäftigungswachstums im Dienstleistungsbereich auf Frauen. 1.207.056 unselbständig beschäftigte Frauen

entsprechen 52,9% der Gesamtbeschäftigung im Tertiärsektor. Bei den Öffentlichen Dienstleistungen (i.w.S.) war der Frauenanteil noch ausgeprägter (insbesondere im Gesundheitswesen mit 77%). Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag damit wie im Vorjahr bei rund 46%.

Teilzeitbeschäftigung in % der Gesamtbeschäftigung (Jahresdurchschnitt)				
	EU-27	EU-25	EU-15	Österreich
gesamt				
1995	:	:	15.8	13.6
2000	16.2	16.2	17.7	16.3
2005	17.8	18.4	20.3	21.1
Frauen				
1995	:	:	31.0	26.8
2000	28.9	29.5	33.2	32.2
2005	31.0	32.4	36.3	39.3
Männer				
1995	:	:	5.2	3.8
2000	6.5	6.1	6.1	4.1
2005	7.4	7.4	7.7	6.1

Q: Eurostat

Auch 2006 weitete sich die in den „offiziellen“ Beschäftigtenzahlen ausgeklammerte geringfügige Beschäftigung ähnlich aus wie in den Vorjahren (Geringfügigkeitsgrenze: € 25,59 täglich bzw. € 313,16 monatlich). Diese „atypische Beschäftigungsform“ gewann demnach weiter an Boden und liegt in Österreich mit 21,8% deutlich über dem EU-Durchschnitt von 18,8% (EU-25). Bei Frauen beträgt der Anteil bereits 40,6% (EU-25: 32,7%), bei Männern liegt er allerdings mit 6,5% nach wie vor unter dem EU-25 Durchschnitt von 7,7%. Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind zwar über alle Branchen gestreut, konzentrierten sich allerdings in hohem Maße (ca. 52%) auf den Handel, Fremdenverkehr und den Bereich Realitätenwesen/EDV/unternehmensbezogene Dienstleistungen (einschließlich Leiharbeit und Reinigungswesen) und so zeigt sich, dass 64% der Zunahme auf die drei genannten Bereiche entfiel. Nimmt man den Anstieg im Gesundheitswesen sowie den Bau hinzu, so stieg der Anteil am Gesamtanstieg auf 77% an.

Die Zahl der Freien Dienstverträge (im Jahresdurchschnitt 2006 27.372) entfiel nahezu zu gleichen Teilen auf Männer und Frauen und war stark (d.h. zu 45,9%) auf die Bundeshauptstadt konzentriert. Mit Ausnahme von Wien stieg diese Beschäftigungsform in allen anderen Bundesländern. Der Anstieg beschleunigte sich im Jahr 2006 geringfügig (+710, darunter 589 Frauen - gegenüber insgesamt +1.600 im Vorjahr).

Darüber hinaus ist ein anhaltender Trend zur selbständigen Erwerbstätigkeit festzustellen, weil die steigende Zahl an Selbständigen im Gewerbe und den freien Berufen die rückläufige Entwicklung der Selbständigenzahlen in der Land- und Forstwirtschaft mehr als kompensiert. Die regionalen Unterschiede in der Beschäftigungsquote sind laut EU-Strukturindikatoren in Österreich vergleichsweise gering.

Die Ausländerbeschäftigung entwickelte sich seit Ende 1999 sehr dynamisch und gewann in den letzten Jahren zunehmend an Terrain. Nach einer erheblichen Zunahme im Jahr 2003 (+15.900) expandierte sie in den Jahren 2004 und 2005 im Ausmaß von ca. 11.900: Im Jahresdurchschnitt 2006 betrug die Ausländerbeschäftigung 390.695 (=11,9% der Gesamtbeschäftigung), sie lag damit um 16.509 oder 4,4% über dem Vorjahreswert (aktiv Beschäftigte). Damit entfielen (per Saldo) rund 32% des (aktiven) Gesamtbeschäftigungszuwachses auf ausländische Arbeitskräfte.¹ Schwerpunktmäßig erfolgte die Ausweitung der Ausländerbeschäftigung – wie in den Jahren zuvor – in den „traditionellen Ausländerbereichen“, nämlich in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Handel sowie im Fremdenverkehr.

Der Arbeitsmarkt im Überblick, 2000 bis 2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
				In 1.000			
<i>Nachfrage nach Arbeitskräften</i>							
Unselbständig und selbständig aktiv Erwerbstätige	3.427,2	3.441,2	3.429,6	3.438,1	3.463,2	3.498,3	3.549,8
Selbständige und Mithelfende	372,8	374,3	377,7	380,7	384,7	389,7	387,9
Unselbständig aktiv Beschäftigte	3.054,4	3.066,9	3.051,9	3.057,4	3.078,5	3.110,4	3.161,9
Unselbständig Beschäftigte insgesamt	3.133,7	3.148,2	3.155,2	3.184,8	3.200,5	3.236,3	3.280,9
Präsenzdiener und Personen mit Karenz-/Kindergeldbezug	69,3	70,0	91,6	114,1	122,0	125,9	118,9
Schulungsteilnahmen Arbeitsloser im Beschäftigtenstand	10,0	11,2	11,6	13,3	0,0	0,0	0,0
Ausländische Arbeitskräfte	319,9	329,3	334,4	350,4	362,3	374,2	390,7
Inländische aktiv unselbständig Beschäftigte	2.734,6	2.737,6	2.717,5	2.707,0	2.716,2	2.736,2	2.771,2
Beim Arbeitsmarktservice gemeldete offene Stellen	35,5	29,7	23,2	21,7	23,8	26,2	32,9
<i>Überschuss an Arbeitskräften</i>							
Vorgemerkte Arbeitslose	194,3	203,9	232,4	240,1	243,9	252,7	239,2
Teilnahmen an Kursmaßnahmen des AMS	28,6	31,6	35,4	41,5	42,6	48,6	57,5
<i>Arbeitslosenquote</i>							
in % der Erwerbspersonen auf Befragungsbasis ¹⁾	3,7	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8
in % des Angebots an Unselbständigen auf Registerbasis ²⁾	5,8	6,1	6,9	7,0	7,1	7,3	6,8

Q: Arbeitsmarktservice, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, WIFO. – 1) Laut EUROSTAT. – 2) Angebot an Unselbständigen: Arbeitslos Vorgemerkte plus unselbständig Beschäftigte über der Geringfügigkeitsgrenze laut administrativer Statistik.

Allerdings konnte der Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht gebremst werden; das Angebot an aktiven Erwerbspersonen nahm stärker zu als die Nachfrage. Dafür verantwortlich waren der Zustrom von Arbeitskräften aus dem Ausland, der Anstieg der Bevölkerung im Erwerbsalter und die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Die Arbeitslosenquote gemäß traditioneller österreichischer Berechnung betrug im Jahresdurchschnitt 2005 7,3%, die international vergleichbare Quote nach EUROSTAT belief sich auf 5,2%.

¹ vor dem Hintergrund der vergleichsweise hohen Zahl an Einbürgerungen seit dem Jahr 2000 ist darauf hinzuweisen, dass eine Veränderung der Staatsbürgerschaft in der HV-Beschäftigtenstatistik erst bei einer Neuanmeldung (beispielsweise bei Dienstgeberwechsel) erfasst wird.

Beinahe die Hälfte der Arbeitslosen (Jahresdurchschnittsbestand 2005) hatte höchstens die Pflichtschule positiv absolviert (Frauen 48%, Männer 45%), 41% hatten eine Lehre oder Fachschule abgeschlossen (Frauen 37%, Männer 45%), 12% hatten Matura oder einen Tertiärabschluss vorzuweisen (Frauen 14%, Männer 10%).

Werden einzelne Altersgruppen getrennt betrachtet, so wird die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote am Beginn und am Ende des Erwerbsalters ersichtlich. Vor dem Hintergrund der insgesamt gegebenen Entspannung am Arbeitsmarkt betrug 2006 die Arbeitslosenquote bei den über 49-Jährigen 7,4% (Arbeitslosenquote insgesamt, ohne Alterseinschränkung: 6,8%). Allerdings zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Insbesondere über 49-jährige Männer hatten mit 8,0% eine höhere Arbeitslosenquote als im Durchschnitt (7,1%). Bei den Männern sinkt allerdings, ebenso wie bei den Frauen, seit 2002 die Arbeitslosenquote. Eine Entwicklung, die offensichtlich zulasten der Jugendlichen geht, denn die Arbeitslosigkeit Jugendlicher ist deutlich gestiegen.

Die Register-Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen erreichte im Jahr 2005 7,7% (Frauen 7,3%, Männer 8,1%), ging allerdings 2006 wiederum auf 7,0% zurück (Frauen 6,7%, Männer 7,4%)³⁾. Die international vergleichbare Eurostat-Arbeitslosenquote liegt üblicherweise unter der Register-Arbeitslosenquote. Nicht so jedoch im Fall der Jugendlichen, weil diese auf Befragungen basierende Berechnungsmethode die versteckte Arbeitslosigkeit besser erfasst. Laut Eurostat Berechnung lag die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen 2005/06 in Österreich bei 10,4 bzw. 10,3%. Das ist ein höherer Wert als in Dänemark (8,1 bzw. 8,6%), in den Niederlanden (8,3 bzw. 8,2%) und in Irland (8,9 bzw. 8,6%), aber unter der durchschnittlichen Arbeitslosenquote der EU 15 (16,7% in beiden Jahren).

Beschäftigungsquote

	EU-27	EU-25	EU-15	Österreich
Beschäftigungsquote (15-64jährige, in % der Bev., basierend auf EU-LFS)				
insgesamt				
1995	:	:	60.1	68.8
2000	62.2	62.4	63.4	68.5
2005	63.4	63.8	65.2	68.6
Frauen				
1995	:	:	49.7	59.0
2000	53.7	53.6	54.1	59.6
2005	56.0	56.3	57.4	62.0
Männer				
1995	:	:	70.5	78.5
2000	70.8	71.2	72.8	77.3
2005	70.8	71.3	72.9	75.4
Beschäftigungsquote von 55-64jährigen				
insgesamt				
1995	:	:	36.0	29.7
2000	36.9	36.6	37.8	28.8

³⁾ In der Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen betrug die Register-Arbeitslosenquote 2005 5,2% (Frauen 6,5%, Männer 4,3%), in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen 9,1% (Frauen 7,8%, Männer 10,5%). Im Jahr 2006 verringerte sich die Arbeitslosenquote bei den 15- bis 19-Jährigen auf 4,7% (Frauen 5,9%, Männer 3,8%), in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen auf 8,4% (Frauen 7,1%, Männer 9,6%).

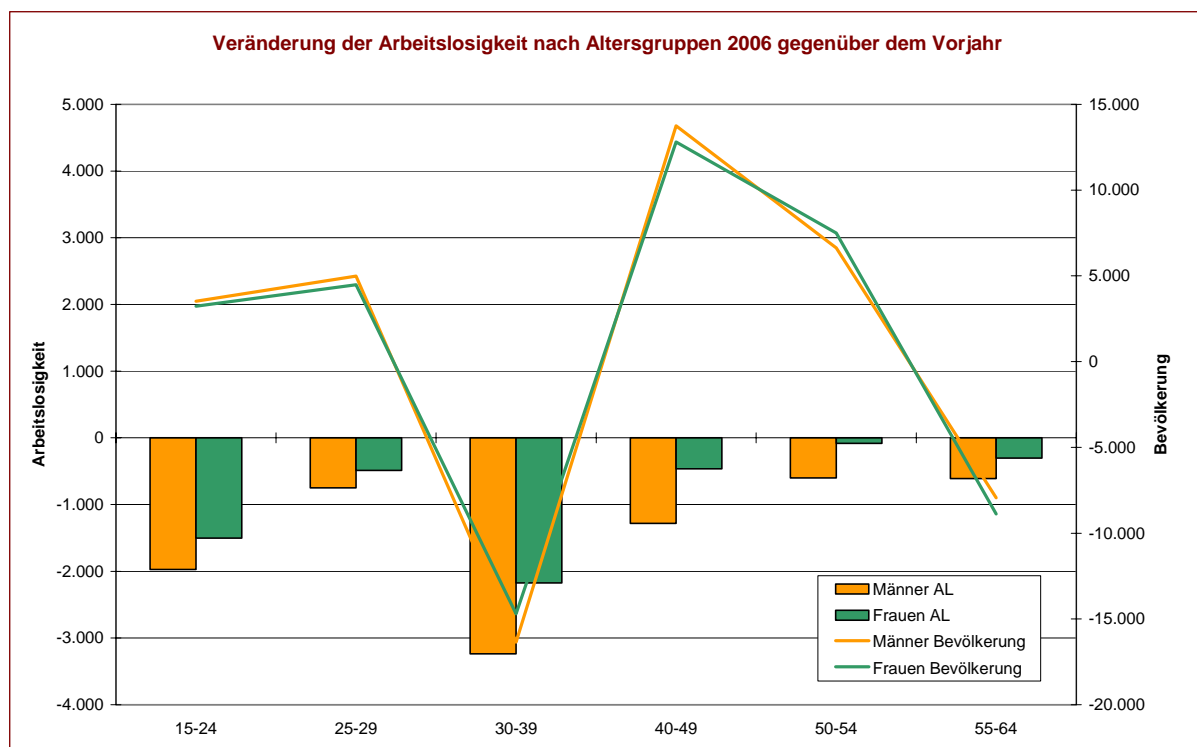
2005	42.3	42.5	44.1	31.8
Frauen				
1995	:	:	25.3	18.2
2000	27.4	26.9	28.0	17.2
2005	33.5	33.7	35.4	22.9
Männer				
1995	:	:	47.2	42.2
2000	47.1	46.9	48.0	41.2
2005	51.5	51.8	53.1	41.3

Q: Eurostat

Die Arbeitslosigkeit von Personen ab 50 Jahren sank mit -3,5% im Jahresdurchschnitt 2006 nicht so deutlich wie in der Altersgruppe der 15- bis 49-Jährigen (-5,8%). Die arbeitslosen Männer ab 50 nahmen mit -4,1% (-1.218) auf 28.522 etwas stärker ab als die arbeitslosen Frauen gleichen Alters mit -2,3% (-392) auf 16.378.

Während die Altersgruppe der 55 bis 59-Jährigen im Vergleich zum Vorjahr im Gesamtschnitt sank (-1,5%), stieg die Arbeitslosigkeit der Männer im Gegensatz zu den Frauen (-4,3%) gering um 0,1%. Der stärkste Rückgang der Arbeitslosigkeit entfiel auf die "Vorruhestandsaltersgruppe" der 60 bis 64-Jährigen (-14,4%), wobei die Arbeitslosigkeit der Männer dieser Altersgruppe deutlicher sank (-14,9%) als die der Frauen (-6,9%).

Dennoch waren die Register-Arbeitslosenquoten dieser beiden Altersgruppen unverändert die höchsten aller Älteren-5-Jahresgruppen. Die Arbeitslosenquote für Männer im Alter 60 bis 64 betrug 11,7% und für Frauen im Alter 55 bis 59 8,1%.



Die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit von abgehenden älteren Arbeitslosen ging von 148 Tagen im Jahr 2005 auf 124 Tage deutlich zurück, wobei der Rückgang in allen Altersgruppen zu beobachten war.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist ein besonders schwerwiegendes soziales Problem. Dementsprechend wurde ein weit gefächertes Maßnahmenpaket entwickelt. Am 1. September 2005 wurde das Sonderprogramm für zusätzliche Lehrstellen (der so genannten Blum-Bonus) eingeführt. Im Rahmen dieses Programms werden Betriebe die zusätzliche Lehrlinge aufnehmen entsprechend gefördert. Seit Einführung dieses Programms ist damit die Zahl der Lehrlinge, entgegen dem langjährigem Trend, um 5,8% (+6.890) angestiegen. Obzwar die Nachfrage nach Lehrstellen im Jahresdurchschnitt das Angebot der Unternehmen noch um 2.489 überstiegen hat, ist der Lehrstellenandrang gemessen an den beim AMS gemeldeten Lehrstellensuchende und offenen Lehrstellen im Jahr 2006 um -0,4 auf 1,7 zurück gegangen. Der Bestand an Lehrstellensuchenden veränderte sich zwar im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig (-0,9% auf 6.099), die Anzahl der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen stieg jedoch um ein Viertel (+24,5% auf 3.611). Das AMS konnte allerdings nicht nur die Zahl sondern auch die Geschwindigkeit der Vermittlungen von Lehrstellensuchenden weiter verbessern. So ist die durchschnittliche Verweildauer von 40 Tagen im Jahr 2003 auf 34 Tage im Jahr 2006 zurückgegangen.⁴

Um die möglichst reibungsfreie Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen stellten arbeitslose Jugendliche einen besonderen Schwerpunkt im Rahmen des Sonderprogramms 2006 „Unternehmen Arbeitsplatz“ dar. Allein im Rahmen dieses Programms wurden im Jahresverlauf rund 35.000 Jugendliche in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einbezogen. Insgesamt nahmen 2006 mehr als 115.000 Jugendliche an Maßnahmen des Arbeitsmarktservice teil. Jugendliche die nach der Beendigung der Schulpflicht keine Lehrstelle gefunden haben (Zielgruppe sind primär 15-Jährige) haben auch 2006 wieder im Rahmen des Auffangnetzes geeignete Hilfestellungen erhalten. Insgesamt wurde für Jugendliche rund 37% der Mittel des Arbeitsmarktservice für aktive Arbeitsmarktpolitik aufgewendet.

Arbeitslosenquote in % des Arbeitskräfteangebots (Jahresdurchschnitte)				
	EU-27	EU-25	EU-15	Österreich
gesamt (15-64)				
1995	:	:	10.0	3.9
2000	8.6	8.6	7.6	3.6
2005	8.7	8.7	7.9	5.2
Frauen				
1995	:	:	11.9	5.0
2000	10.0	10.1	9.2	4.3
2005	9.7	9.8	8.9	5.5
Männer				
1995	:	:	8.6	3.1
2000	7.5	7.3	6.4	3.1
2005	7.9	7.9	7.0	4.9
unter 25jährige				

⁴ Entwicklung der Verweildauer Lehrstellensuchender: 34 Tage 2002, 40 Tage 2003, 34 Tage 2004 und 35 Tage 2005

1995	:	:	21.3	5.6
2000	17.8	17.4	15.4	5.3
2005	18.6	18.5	16.7	10.3

Q: Eurostat

Der immer deutlicher ausfallende Rückgang der Arbeitslosigkeit war ab 2006 auch bei den Jugendlichen zu beobachten. Bereits 2005 stieg erstmals seit 1999 die Zahl an Lehrlingen merklich an (zum Stichtag 31. 12. 2005: 122.400 Lehrverhältnisse, +2,8% oder +3.300), In der Folge ist im Jahresdurchschnitt 2006 die Arbeitslosigkeit der 15 bis 24-Jährigen mit -8,4% (-3.473 auf einen Bestand von 38.095) sogar deutlich überdurchschnittlich zurückgegangen. Die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe (auf Registerbasis) ist um 0,7 Prozentpunkte auf 7,0% gesunken. In der Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen lag die Arbeitslosenquote mit 4,7% (-0,5%) deutlich unter jener der 20- bis 24-Jährigen mit 8,4% (-0,7%). Die durchschnittliche Verweildauer der beim AMS vorgemerkten arbeitslosen Jugendlichen betrug 2006 65 Tage und lag damit drei Tage unter dem Vorjahreswert.

Geschlechtsspezifisch differenziert nahm die Arbeitslosigkeit bei den männlichen Jugendlichen mit -8,4% (-1.972 auf 21.414) in ähnlichem Ausmaß wie bei den weiblichen Jugendlichen -8,3% (-1.501 auf 16.681) ab. In der Folge ist auch die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen sowohl bei den Männern (-0,7% auf 7,4%) als auch bei den Frauen (-0,6% auf 6,7%) gesunken.

Da mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit auch die Beschäftigungschancen sinken, ist es besonders wichtig, Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Gemäß Arbeitsmarktservice sank die Zahl der Langzeitarbeitslosen, d. h. der Arbeitslosen mit einer Vormerkdauer von über einem Jahr, von durchschnittlich rund 20.400 im Jahr 2004 um -41,8% auf 11.900 im Jahr 2005. Somit reduzierte sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen am Jahresdurchschnittsbestand in der Arbeitslosigkeit von 8,4% (2004) auf 4,7% (2005) und 8.350 (2006).

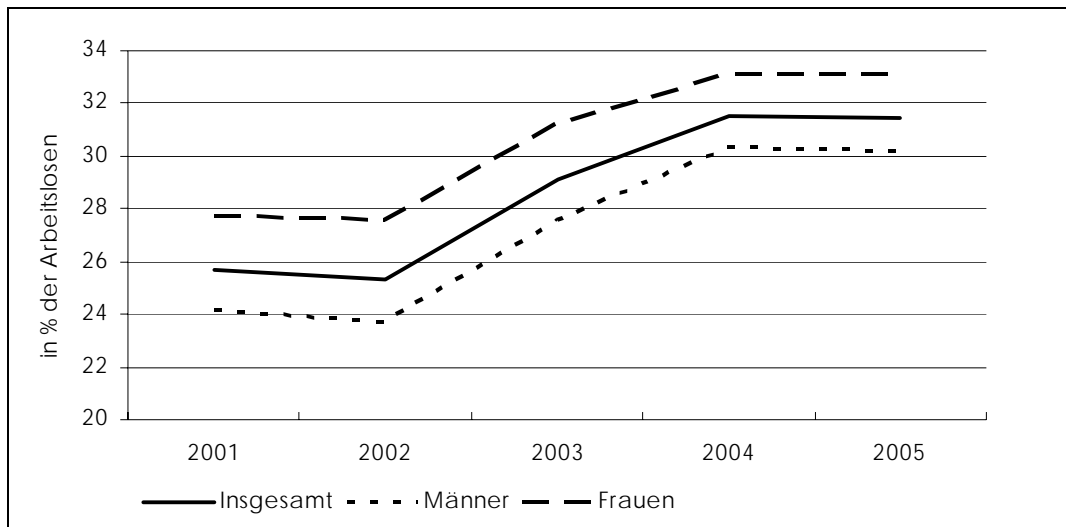
Diese Statistik liefert jedoch keinen adäquaten Einblick in das wahre Ausmaß von anhaltenden Eingliederungsschwierigkeiten von Arbeitslosen, da Unterbrechungen über 28 Tage - beispielsweise durch Teilnahme an Schulungsmaßnahmen oder wegen einer Erkrankung - die Arbeitslosigkeitsepisode beenden. Scheint die betreffende Person anschließend wieder im Arbeitslosenregister auf, dann als Neuzugang.

Mit der Einführung des Begriffes Langzeitbeschäftigungslosigkeit wurde daher ein alternatives Konzept zur Erfassung schwerwiegender Wiedereingliederungsprobleme in den Arbeitsmarkt entwickelt. Als langzeitbeschäftigungslos gelten Personen, die zumindest 365 Tage beim AMS als arbeitslos und/oder lehrstellensuchend gemeldet sind und/oder sich in Kursmaßnahmen des AMS befinden. Zeiten der Arbeitslosigkeit und des Kursbesuches werden also zusammengezählt und Kursmaßnahmen beenden nicht die Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Die Langzeitbeschäftigungslosigkeit wird erst beendet, wenn eine Person länger als 62 Tage – etwa wegen Aufnahme einer Beschäftigung – nicht mehr beim AMS gemeldet ist (als Meldung beim AMS zählt dabei auch die Teilnahme an Kursen).

Der Jahresdurchschnittsbestand 2006 von Langzeitbeschäftigungslosen in registrierter Arbeitslosigkeit betrug 45.379, nach 46.914 im Jahr 2005 und 49.570 im Jahr 2004. Der Anteil an allen Arbeitslosen lag im Jahr 2006 bei 19,0% (2005: 18,6%, 2004: 20,3%). Der Durchschnittsbestand aller im Jahr 2006 beim AMS

vorgemerkten Langzeitbeschäftigungslosen betrug 67.867 (2005: 65.998; 2004: 65.456)⁵.

Entwicklung der Quote der Langzeitbeschäftigungslosen im AMS Register



Q: BMWA, Anm.: Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person dann, wenn sie in Summe mindestens 365 Tage in vorgemerkter Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche oder Schulung war, und zwischen diesen Episoden keine Unterbrechungen von über 62 Tagen liegen.

Besondere Aspekte der sozialen Eingliederung⁶

Die angespannte Arbeitsmarktlage wirkte sich überproportional auf bestimmte Personengruppen mit einem erhöhten Risiko der Armutsgefährdung aus (siehe dazu o.a. zielgruppenspezifische Ausführungen). Eine für arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen besonders relevante Zielgruppe sind Personen in erwerbslosen Haushalten. Im Jahr 2000 lebten 4% der bis 17-Jährigen und 8% der 18- bis 59-Jährigen in Haushalten, in denen niemand erwerbstätig war. 2005 waren es 6% bzw. 9% (EUROSTAT). Das Ausmaß der Einbindung in den Arbeitsmarkt hat unmittelbare Auswirkungen auf das Armutsgefährdungsrisiko. Die Armutsgefährdung von nicht erwerbstätigen Personen im erwerbsfähigen Alter betrug 2004 18% und sank auf 8% bei erwerbstätigen Menschen.

Die Einkommensarmutsgefährdung betrug laut SILC 2004 12,8% (2003: 13,2%) und liegt um 3 Prozentpunkte unter der EU - 25 Quote. Die Erwerbstätigkeit der Mütter reduziert die monetäre Armutsgefährdung um bis zu zwei Drittel: in Alleinerzieherinnenhaushalten von 47% auf 16%, in Haushalten mit 3 und mehr Kindern von 29% auf 16%, in Haushalten mit 2 Kindern von 17% auf 5% und in Haushalten mit einem Kind von 13% auf 6%.

665.000 Personen (ca. 8% der Bevölkerung) geben laut SILC 2004 an, sehr stark bei der Verrichtung alltäglicher Arbeiten beeinträchtigt zu sein. Nach Altersgruppen

⁵ Quelle: AMS-Geschäftsbericht 2006, eigene Berechnungen des BMWA

⁶ entnommen aus: Nationaler Bericht über Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung - Österreich 2006-2008

gegliedert sind es jeweils ca. 330.000 Personen im erwerbsfähigen Alter und über 65 Jahre (für Kinder und Jugendliche bestehen keine zuverlässigen Daten).

Aufgrund der niedrigen Beschäftigungsquote (36% der 20- bis 64-Jährigen laut SILC 2004), der höheren Arbeitslosenquote (11% SILC 2004) und der unterdurchschnittlichen Pensionshöhen dieser Bevölkerungsgruppe liegt die monetäre Armutsgefährdung mit 19% um 6 Prozentpunkte über dem generellen Durchschnitt. Das starke Engagement der öffentlichen Hand hat jedoch einen Rückgang der Arbeitslosigkeit von behinderten Personen bewirkt (siehe dazu Schwerpunkt 3a).

Die Zahl der Über-60-Jährigen wird laut Statistik Austria von 1,8 Mio. im Jahr 2004 auf 2,7 Mio. im Jahr 2030 (+50%) ansteigen. Diese starke Zunahme der älteren Menschen kann nicht ausschließlich durch das Pensionssystem aufgefangen werden. Wesentliche Pfeiler der Pensionsreformen von 2000 bis 2004 waren eine Anhebung des Pensionsanfallsalters und Anreize für eine längere Beschäftigungskarriere.

Der erwartete noch stärkere prozentuelle Anstieg der betagten Personen (über 75 Jahre) von 620.000 auf 970.000 im Jahr 2030 (+54%) wird den Bedarf an Leistungen des Gesundheitswesens und der Pflegevorsorge erhöhen.

Für das Gesundheitswesen stellen sich die Herausforderungen, einen niederschweligen und gleichen Zugang zu den Versorgungsleistungen auch weiterhin zu sichern, das zum Teil existierende soziale, geschlechtsspezifische und regionale Gefälle im Gesundheitszustand durch mehr und zielgruppenspezifischere Präventionsangebote abzubauen, Schnittstellenprobleme innerhalb der Gesundheitsangebote und zwischen Gesundheits- und Pflegesektor zu lösen, qualitative Standards weiterzuentwickeln und eine nachhaltige finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Die Gesundheitsreform 2005 hat zur Bewältigung dieser Aufgaben die Basis gelegt.

Zusammenfassende Eckdaten zum Arbeitsmarktgeschehen 2006:

- Der ausgeprägte Anstieg des Arbeitskräftepotentials am österreichischen Arbeitsmarkt setzte sich fort (+37.111 gegenüber 2005). Die Zunahme entfiel weitgehend auf Frauen (zu 57,6%) und zu rund 39% auf das ausländische Arbeitskräfteangebot (+14.398). Das aktive Arbeitskräftepotential (Aktiv-Beschäftigte⁷ und Arbeitslose) stieg im Jahr 2006 um +38.044 im Vergleich zum Vorjahr.
- Im Gefolge der allmählichen wirtschaftlichen Erholung fiel das Beschäftigungswachstum entsprechend hoch aus: +50.591 auf 3,28 Millionen unselbständig Beschäftigte. Der Anstieg bei den Aktiv-Beschäftigten betrug +51.524, wobei alle Sektoren Zuwächse verzeichnen konnten. Die Zahl der unselbständig Erwerbstätigen im Primär- (+257) und Sekundärsektor stieg (+4.441, darunter Sachgütererzeugung: +1.096) verhalten, während der Tertiärsektor weiterhin expandierte (+46.826). Die Ausweitung der Beschäftigung

⁷ ohne Präsenzdienster und Karenzgeld- und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen mit aufrechterm Dienstverhältnis

im Dienstleistungsbereich entfiel vor allem auf den Bereich Realitätenwesen/unternehmensbezogene Dienstleistungen und den Handel.

- Die Arbeitslosigkeit nahm gegenüber dem Vorjahr um -5,3% bzw. -13.481 auf 239.174 deutlich ab. Zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen waren im Jahr 2006 802.631 Personen. Die Arbeitslosenquote auf Registerbasis lag mit 6,8% um -0,5 Prozentpunkt unter dem Wert des Vorjahres.
- EUROSTAT veröffentlichte für 2006 eine international vergleichbare Arbeitslosenquote von 4,8% (EU-27: 7,9%). Nur Dänemark (3,8%), die Niederlande (3,9%) und Irland (4,4%) wiesen eine niedrigere Quote als Österreich auf. Die Spannweite der Arbeitslosigkeitsniveaus in der EU ist unvermindert groß: von den erwähnten 3,8% in Dänemark bis 14,0% in Polen. Die Jugendarbeitslosigkeit wies in Österreich 2006 mit 9,2% nach den Niederlanden, Dänemark und Irland den viertniedrigsten Wert auf und lag damit erheblich unter dem EU-Durchschnitt (EU-27: 17,3%, EU-15: 16,0%), wobei eine Vielzahl von Ländern die 20%-Marke überstiegen ("Spitzenreiter" Polen: 29,6%).

Lebenslanges Lernen⁸

Die Bedeutung von Qualifikation und lebenslangem Lernen steigt aus verschiedensten Gründen (*vgl. Bock/Huemer/Pöschl, 2006*):

- Der technische Fortschritt begünstigt ebenso wie die zunehmende internationale Arbeitsteilung höher qualifizierte Arbeitskräfte. Dies gilt insbesondere für ein entwickeltes Hochlohnland wie Österreich, das sich dem Innovationswettbewerb mit anderen Ländern stellen muss. Gleichzeitig kommt es aber auch zu einem Verdrängungsprozess von oben nach unten (*crowding-out*). Dies bedeutet, dass Tätigkeiten, die früher von weniger Qualifizierten erbracht wurden, nun von höher Qualifizierten ausgeübt werden.
- Die Beschleunigung des technologischen Fortschritts und die zunehmenden Flexibilitätsanforderungen an Arbeitskräfte und Wirtschaft haben eine kürzere Verwertbarkeit des Wissens aus der Erstausbildung zur Folge. Damit steigt die Bedeutung von Lernen im Lebenszyklus.
- Verstärkt wird dieses Erfordernis durch den angestrebten Anstieg des Pensionszugangsalters und den Umstand einer alternden Erwerbsbevölkerung.

Verschiedene makroökonomische Studien kommen zu dem Ergebnis, dass ein zusätzliches Ausbildungsjahr der Bevölkerung den langfristigen gesamtwirtschaftlichen Output um rund 6% steigert. Werden die Komponenten des Wirtschaftswachstums in Österreich für den Zeitraum 1990-2004 untersucht, so zeigt sich ein Wachstumsbeitrag des Faktors Arbeit von 0,46 Prozentpunkten. Dieser setzt sich aus einem Mengenbeitrag von 0,20 und einem Qualitätsbeitrag von 0,26 Prozentpunkten zusammen. Letzteres ist laut *Leo et al 2006* enttäuschend niedrig und verweist auch auf Versäumnisse der Bildungspolitik.

⁸ Dieses Kapitel basiert auf der ex-ante Evaluierung des WIFO

Das österreichische Erstausbildungssystem ist durch eine ausgeprägte Differenzierung der Bildungsbeteiligung nach sozialer Herkunft, Bildungsinformation und regionaler Bildungsinfrastruktur gekennzeichnet. Diese soziale Selektion des Systems trifft unter anderem Kinder mit Migrationshintergrund besonders stark. Das hängt mit der Bildungsstruktur der Eltern zusammen, welche in Österreich sehr stark mit der Herkunftsregion korreliert. So sind unter Personen aus den traditionellen "Gastarbeiter"regionen, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei, beachtliche Bildungsdefizite feststellbar. Viele dieser Migrantinnen und Migranten zählen nicht nur hierzulande zur unteren sozialen Schicht, sondern stammen auch aus der Unterschicht ihrer Heimatregion (vgl. *Huemer et al, 2006, S. 5*).

Ein höherer Anteil der Jugendlichen in Österreich schlägt nach der Pflichtschule eine duale Ausbildungsform bzw. eine berufsbildende mittlere Schulausbildung ein (40% bzw. 10%), rund 6% fallen aus dem Schulsystem heraus – drop outs (siehe Bock/Huemer/Pöschl, 2006, S.24). Übergänge aus diesen Ausbildungslaufbahnen in eine tertiäre Ausbildung sind selten, weshalb, in Österreich relativ wenig junge Menschen eine Tertiärausbildung beginnen.

Österreichs Position anhand der EU-Indikatoren

Vor dem skizzierten Hintergrund ist dieser Abschnitt einer Analyse der Stärken und Schwächen des österreichischen Bildungssystems anhand der EU-Indikatoren gewidmet.

Zur Bewältigung der Herausforderungen an die Bildung und Qualifizierung der Bevölkerung verfolgt die Europäische Union strategische Ziele entlang dreier Kategorien:

I. Die Verbesserung der Qualität und Wirksamkeit der Bildungs- und Qualifizierungssysteme:

1. Verbesserung der Qualität des Lehr- und Trainingspersonals⁹
2. Entwicklung von Fähigkeiten für die Wissensgesellschaft
3. Steigerung naturwissenschaftlicher und technischer Studien
4. Investitionen in Aus- und Weiterbildung
5. Sicherstellung des Zugangs zu neuen Informations- und Kommunikationstechnologien für Alle

II. Die Erleichterung des Zugangs zu den Bildungs- und Qualifizierungssystemen für Alle

6. Teilnahme an Aus- und Weiterbildung (Junge Leute, Erwachsene)

⁹ Die quantitativen Benchmark-Indikatoren zur Verbesserung der Qualität des Lehr- und Trainingspersonals sind wenig hilfreich, was die Verbesserungsmöglichkeiten der österreichischen Ausgangssituation betrifft (Relation zwischen SchülerInnen und Lehrpersonal, Anteil des Lehrpersonals mit 50 Jahren und mehr). Dessen ist sich die EK aber bewusst. Aus diesem Grund wird nicht näher darauf eingegangen.

7. Frühzeitiger Bildungsabbruch

III. Die Öffnung der Bildungs- und Qualifizierungssysteme

8. Verbesserung des Fremdsprachen-Lernens

9. Mobilität und Kooperation

Bildungsbeteiligung

In Österreich ist der Anteil Jugendlicher in Ausbildung geringer als im EU-Schnitt. 2003 waren rund 69% der 18jährigen noch in Ausbildung (d.h. 31% nicht), EU-weit noch etwa 76%. Dieses Ergebnis wird in hohem Maße von der großen Bedeutung beruflicher Ausbildungen im österreichischen Bildungssystem und deren Dauer beeinflusst. Die meisten Lehrausbildungen dauern drei Jahre, ebenso wie viele berufsbildenden mittleren Schulen höchstens drei Jahre Ausbildungszeit vorsehen.

Auffällig ist – wie bereits oben skizziert – speziell die vergleichsweise geringere Bedeutung tertiärer Bildungswege (in % der 20-24jährigen Bevölkerung) mit 46% gegenüber 56% im EU-Schnitt. Dabei ist der Unterschied gegenüber dem EU-Mittel eigentlich noch größer, weil in dieser Quote auch ältere Studierende mitgezählt werden und der Anteil der mindestens 25jährigen in österreichischen Tertiäreinrichtungen mit knapp 48% deutlich höher ist als im Schnitt der EU (37%). Allerdings dürfte hier auch die Datenqualität zu hinterfragen sein. Anders ist es nicht erklärbar, warum die Tertiärausbildung in Österreich (als einziges betrachtetes Land) insgesamt eine solche Entwicklung nehmen sollte – erst solch einen massiven Anstieg von 1998 auf 2000 (+5,1%-Punkte) und dann solch einen Rückgang von beinahe -10%Punkte bis 2003.

Erleichterung des Zugangs Aller zu Aus- und Weiterbildung – Indikatoren zum Zugang von Kindern und Jugendlichen in Ausbildung¹⁰

	Österreich	EU
<hr/>		
4jährige in Ausbildung in % der gleichaltrigen Bevölkerung		
2000	79,5	85,4
2003	82,5	86,3
<hr/>		
18jährige in Ausbildung in % der gleichaltrigen Bevölkerung		
2000	68,1	73,3
2003	69,4	76,4
<hr/>		
15-bis 24jährige in Ausbildung in % der gleichaltrigen Bevölkerung		
2000	50,9	56,3
2003	50,4	59,0
<hr/>		
berufliche Ausbildung in % aller SchülerInnen der oberen Sekundarstufe		
2000	71,1	55,2
2003	71,8	55,6
<hr/>		
Alle in Tertiärausbildung (ISCED 5 und 6) in % der 20-24jährigen Bev		
1998	50,6	47,1
2000	55,7	50,7

¹⁰ Keine geschlechtsspezifischen Werte In der Datenquelle ausgewiesen.

2003	46,1	56,4
Altersverteilung der Studierenden in Tertiäreinrichtungen 2003 in % aller		
<20	8,2	15,3
20-24	44,1	48,1
25 und älter	47,7	36,7
Wie viele Jahre an Tertiärausbildung können unter 17jährige erwarten?		
2002/03	2,2	2,7

Q: European Commission, Education and Culture. Detailed Analysis of Progress. Towards the Lisbon Objectives in Education and Training. 2006 Report. Analysis based on indicators and benchmarks. Annex

Im Folgenden wird auf jene Aspekte Bezug genommen, für die sich die Europäische Union zusätzlich zu diesen allgemein formulierten Zielen im Zuge des Lissabon Prozesses auch quantitative Ziele gesetzt hat.

Fähigkeiten für die Wissensgesellschaft

Bezüglich der Schlüsselkompetenz Lesefähigkeit wird bis 2010 angestrebt, den Anteil der 15jährigen mit Leseschwäche gegenüber 2000 um mindestens 20% zu reduzieren. Allerdings verschlechterten sich die die Ergebnisse der österreichischen SchülerInnen laut PISA-Studie 2003 gegenüber 2000, nicht zuletzt aufgrund methodischer Änderungen. Wiesen laut diesen Ergebnissen 2000 noch rund 15% der 15jährigen eine Leseschwäche auf (Niveau 1 und niedriger), waren es 2003 rund 21%. Auch im EU-Durchschnitt stieg der betreffende Wert, wenn auch nicht im selben Ausmaß (von 19,4% auf 19,8%). Damit gab es 2003 in Österreich mehr 15jährige mit Leseschwäche als im Mittel der Europäischen Union. Mädchen sind seltener von einer Leseschwäche betroffen als Burschen: 2003 28,2% der Burschen und 13,1% der Mädchen (EU: 23,6% Burschen und 14,0% Mädchen). Da die durchschnittliche Leistung österreichischer Kinder genau jenem auf EU-Niveau entsprach, ist der überdurchschnittlich hohe Anteil derer mit geringer Lesefähigkeit in Österreich mit einer überdurchschnittlich großen Spreizung (Polarisierung) der Ergebnisse verbunden.

Die EU hat sich zudem das Ziel gesetzt, dass bis 2010 mindestens 85% der 22jährigen einen Abschluss der Sekundarstufe Zwei oder höher aufweisen, das bedeutet eine abgeschlossene Ausbildung über Pflichtschule hinaus. Österreich hat dieses Ziel 2005 bereits erreicht (85,9%). Die durchschnittliche Quote in der EU von Sekundarstufe 2 (ISCED 3) betrug 2005 demgegenüber 77,3%. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind auch hier wieder ersichtlich, weil Burschen mit 84,1% seltener einen positiven Abschluss über die Pflichtschule hinaus aufweisen als Mädchen mit 87,6%. Eu-weit ist die Kluft zwischen Burschen und Mädchen aber noch größer als in Österreich. Von den ausländischen Staatsangehörigen schaffen 70,8% einen über die Pflichtschule hinausgehenden positiven Abschluss, von österreichischen 88,4%, was auf stärkere Probleme von ausländischen Kindern und Jugendlichen hinweist.

Die Allgemeinbildenden und Berufsbildenden Schulen führen in Österreich direkt zur Hochschulreife. Mit rund 40% eines Jahrgangs ist das wesentlich weniger als beispielsweise im skandinavischen Raum mit 70-80% eines Jahrgangs. Nicht nur die

Zahl der MaturantInnen, sondern auch jene der HochschulabsolventInnen liegt in Österreich – ebenso wie ihre Wachstumsraten – deutlich unter dem europäischen Schnitt, (vgl. *Leo et al., 2006, S 52*).

Dies wird auch an einem weiteren Ziel der EU ersichtlich, das die Steigerung der AbsolventInnen in mathematischen, technischen und naturwissenschaftlichen Fächern bis 2010 um mindestens 15% betrifft. Dabei soll gleichzeitig die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern reduziert werden. EU-weit wurde dieses Ziel aufgrund einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 5,1% bereits 2003 erreicht, wobei die Entwicklung in Österreich mit 3,6% weniger dynamisch war. In Verbindung mit dem geringen Gesamtniveau von Personen mit abgeschlossener Tertiärausbildung in Österreich bedeutet dies, dass in Österreich bezogen auf die EinwohnerInnenzahlen um ein Drittel weniger Menschen ein mathematisches, naturwissenschaftliches oder technisches Studium abschließen als im EU-Schnitt (8,2 von 1000 EinwohnerInnen zwischen 2 und 29 Jahren, EU-weit 12,3%). Darüber hinaus ist der Frauenanteil in Österreich noch geringer als EU-weit (Frauenanteil 21%, EU 31%).

Entwicklung von Fähigkeiten für die Wissensgesellschaft – Indikatoren zu Schlüsselkompetenzen und mittlerer Ausbildung, Österreich im Vergleich zu EU insgesamt

	Österreich	EU
<hr/>		
Leseschwäche (Niveau 1 und niedriger der PISA Skala)		
2000	14,6	19,4
2003	20,7	19,8
Mädchen 2003	13,1	14,0
Burschen 2003	28,2	25,6
<hr/>		
Lesen: Durchschnittliche Performanz		
2000	507	491
2003	491	491
<hr/>		
Mathematikkenntnisse: Durchschnittliche Performanz		
2000	499	478
2003	500	495
Mädchen 2003	502	490
Burschen 2003	509	500
<hr/>		
Naturwissenschaften: Durchschnittliche Performanz		
2000	519	490
2003	491	499
Mädchen 2003	492	497
Burschen 2003	490	502
<hr/>		
Mathematik-Performanz nach sozioökonomischem Hintergrund 2003		
unteres Viertel	467	460
oberes Viertel	548	544
Differenz	81	84
<hr/>		
Zumindest mittlere Ausbildung absolviert (in % der Bevölkerung zwischen 20 und 24 Jahren)		
2000	84,7	76,3
2004	86,3	76,6
2005	85,9	77,3
<hr/>		
Zumindest mittlere Ausbildung absolviert, Männer (in % der Bevölkerung zwischen 20 und 24 Jahren)		
2000	85,0	73,5
2004	86,2	73,7
2005	84,1	74,4
<hr/>		
Zumindest mittlere Ausbildung absolviert, Frauen (in % der Bevölkerung zwischen 20 und 24 Jahren)		
2000	84,4	79,2
2004	86,3	79,6
2005	87,7	79,5
<hr/>		
Zumindest mittlere Ausbildung absolviert nach Nationalität 2005 (in % der Bevölkerung zwischen 20 und 24 Jahren)		
InländerIn	88,4	79,1
AusländerIn	70,8	60,3
<hr/>		

Q: European Commission, Education and Culture. Detailed Analysis of Progress. Towards the Lisbon Objectives in Education and Training. 2006 Report. Analysis based on indicators and benchmarks. Annex

Früher Bildungsabbruch

Laut EU-Indikatoren ist der Anteil der frühen BildungsabgängerInnen in Österreich mit rund 9% wesentlich geringer als im Durchschnitt der EU-25 (15%).¹¹ Österreich hat zudem das EU-weite Lissabon Ziel von höchstens 10% bereits erreicht. Allerdings sind einige Faktoren zu erwähnen, die auf Handlungspotential hinweisen:

Gegenüber dem Jahr 2000 bedeutet dies einen Rückgang von 1,1 Prozentpunkte (10,8%) bzw. 2,8 Prozentpunkte (15,8%)¹² Damit zeigt sich hier ein Bild, das auch bei manchen anderen Benchmarking-Indikatoren für Österreich gezeichnet wird – ausgehend von einem relativ guten Ausgangsniveau sind in Österreich die Veränderungen wesentlich geringer als im EU-Durchschnitt, weshalb – es kommt daher zu einer Konvergenz zum EU-Durchschnitt.

Erleichterung des Zugangs Aller zu Aus- und Weiterbildung – Indikatoren zu frühen BildungsabbrecherInnen (18-24jährige mit höchstens Pflichtschulabschluss, die nicht in Ausbildung oder in Qualifizierungsmaßnahme sind) Angaben in %

	Österreich	EU-25
EU-Ziel für 2010: max. 10%		
Insgesamt		
2000	10,2	17,7
2005	9,1	14,9
Frauen		
2000	10,7	15,5
2005	8,7	12,7
Männer		
2000	9,6	19,9
2005	9,5	17,1
Hintergrund 2005 ¹⁾		
inländische Herkunft	7,2	13,0
ausländische Herkunft	22,0	30,1
Anteil der AusländerInnen in % ¹³		
	30,9	13,0

Q: European Commission, Education and Culture. Detailed Analysis of Progress. Towards the Lisbon Objectives in Education and Training. 2006 Report. Analysis based on indicators and benchmarks. Annex

Auffällig an Österreich in Bezug auf diesen Indikator sind insbesondere die geschlechtsspezifischen Unterschiede: Während EU-weit mehr junge Männer als junge Frauen zu den frühen BildungsabbrecherInnen zählen (15,5% der Mädchen und 19,9% der Burschen), traf dies auf Österreich im Jahr 2000 nicht zu (9,6% der Burschen und 10,7% der Mädchen). Allerdings kam es zwischen 2000 und 2005 zu einem deutlichen Rückgang der jungen Frauen mit frühem Bildungsausstieg (-2,0

¹¹ Quantitativ entspricht dies laut M.Steiner 2006 rund 8.000 Personen jährlich, die höchstens einen Pflichtschulabschluss vorweisen können – das bedeutet aber auch, dass diese Gruppe jährlich um rund 8.000 wächst.

¹² Dabei sind diese Zahlen aufgrund von Brüchen in den Erhebungsmethoden in verschiedenen Ländern seit 2000 vermutlich mit Vorsicht zu interpretieren.

¹³ Keine geschlechtsspezifischen Werte In der Datenquelle ausgewiesen.

Prozentpunkte oder 18,7%), während der Anteil der jungen Männer de facto stagnierte (-0,1 Prozentpunkte bzw. -1,0%). Damit war der Rückgang bei jungen Frauen prozentuell in etwa genau so groß wie im EU-Durchschnitt, während sich die Situation junger Männer im Gegensatz zum EU-Durchschnitt kaum verbesserte.

Eine wesentliche Rolle dabei spielt die anhaltende Verschärfung der Situation am Lehrstellenmarkt, die trotz massiver finanzieller Förderungen anhält. Besonders betroffen davon sind junge Männer, die häufiger als Mädchen einen Lehrberuf aufnehmen wollen. Besonders betroffen sind zudem ausländische Jugendliche, weil ÖsterreicherInnen häufiger schulische Bildungswege einschlagen.

In Österreich ist noch stärker als im EU-Durchschnitt das frühe Verlassen des Bildungssystems ein Kennzeichen ausländischer Jugendlicher. Diese sind mit 22% drei Mal so häufig davon betroffen als solche mit inländischer Staatsangehörigkeit (7%). EU-weit sind ausländische Jugendliche 2,3 mal so häufig davon betroffen als inländische, wenn auch ihr Anteil insgesamt noch höher ist (30% zu 13%). Da in Österreich zudem deutlich mehr Jugendliche mit ausländischer Staatsbürgerschaft leben als im EU-Durchschnitt ist die Konzentration des frühen Bildungsabbruchs auf diese Gruppe noch wesentlich stärker als EU-weit: In Österreich haben 30% der Early school leavers eine ausländische Staatsangehörigkeit, EU-weit nur 13%.

Früher Bildungsausstieg und Arbeitslosigkeit: Die Arbeitslosenquote der 15-24jährigen ohne abgeschlossene Ausbildung über die Pflichtschule hinaus ist mit 15,5% im Jahr 2005 (Q: Steiner 2006 laut Eurostat) etwa doppelt so hoch wie jene von Gleichaltrigen mit darüber hinausgehendem Bildungsabschluss. Insgesamt liegt die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe bei 10,4% und damit ebenfalls doppelt so hoch wie im Österreichschnitt (5,1%).

Über alle Altersgruppen hinweg verbleibt die Arbeitslosenquote von Personen ohne weiterführende Ausbildung bei rund 11%, – er bleibt damit genau so hoch wie bei Jugendlichen –, während jene von Personen mit Tertiärabschluss lediglich 3% ausmacht.

Die Arbeitslosenquote jugendlicher MigrantInnen ist noch mal höher – sie lag im 1. Quartal 2005 bei rund 27% und damit höher als im Durchschnitt der EU-15 (23%). Demgegenüber war die Arbeitslosenquote Jugendlicher mit österreichischer Staatsangehörigkeit bei 9% - und damit deutlich unter dem EU-Schnitt von 15,6%. Dabei zeigen sich in keiner Gruppe geschlechtsspezifische Unterschiede in der Quote, weshalb die betreffenden Werte nicht eigens ausgewiesen werden.

Früher Bildungsausstieg und Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter

Der frühe Bildungsausstieg kennzeichnet häufig eine dauerhafte Bildungsferne. Dies zeigt sich an der Teilnahme von 25-64jährigen an nicht formaler Ausbildung 2003: EU-weit waren nur 6,5% aller Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau 2003 weiterbildungsaktiv, aber 16,4% der Personen mit mittlerem Bildungsabschluss und 30,9% jener mit hohem Bildungsniveau. In Österreich war die Beteiligung allgemein etwas höher als EU-weit, wobei die Spreizung in Abhängigkeit vom Bildungsstand aber noch größer war als in der EU insgesamt. Denn während 8,7% der Personen mit geringem formalem Bildungsniveau informell weiterbildungsaktiv waren, traf dies auf 26,3% der mittleren Qualifikationsgruppe und gar 45% der oberen Qualifikationsgruppe zu.

Lebenslanges Lernen

Erleichterung des Zugangs Aller zu Aus- und Weiterbildung – Indikatoren zur Teilnahme von Erwachsenen am Lebenslangen Lernen

Österreich EU

EU-Ziel für 2010: 12,5%		
25-64jährige in Lebenslangem Lernen (in % der betreffenden Bevölkerung)		
2000	8,3	7,9
2005	13,9	10,8
25-64jährige Frauen in Lebenslangem Lernen, (in % der betreffenden Bevölkerung)		
2000	7,4	8,4
2005	14,6	11,7
25-64jährige Männer in Lebenslangem Lernen (in % der betreffenden Bevölkerung)		
2000	9,2	7,4
2005	13,2	10,0
Teilnahme von Personen mit max. Pflichtschulabschluss (in % der betreffenden Bevölkerung)		
2000	2,5	2,3
2005	4,9	3,4

Q: European Commission, Education and Culture. Detailed Analysis of Progress. Towards the Lisbon Objectives in Education and Training. 2006 Report. Analysis based on indicators and benchmarks. Annex

Gegeben die EU-benchmarks hat Österreich das Ziel betreffend die Weiterbildungsbeteiligung 2005 bereits erreicht (13,9%). Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. Wird aber nicht der EU-Durchschnitt, sondern Skandinavien als Vergleich für Weiterbildungsbeteiligungen herangezogen, so besteht in Österreich noch großer Aufholbedarf (siehe M. Steiner, 2006).

Nur eine geringe Weiterbildungsbeteiligung ist für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss festzustellen, also gerade für die Gruppe mit der höchsten Arbeitslosenquote (und der geringsten Erwerbsbeteiligung). Gering ist darüber hinaus die Beteiligung von älteren Erwerbspersonen.

Resümee aus den EU-Bildungsindikatoren

Gegeben die skizzierten Befunde, die Österreich bei einem EU-Benchmarking häufig bestenfalls durchschnittliche Ergebnisse beim Output bescheinigen, stellt sich die Frage, inwieweit eine unzureichende Ressourcenausstattung dabei eine Rolle spielt. Kein einziger der sonstigen Strukturindikatoren weist aber auf eine Unterdotierung des österreichischen Bildungssystems im Aggregat hin: In Österreich werden überdurchschnittlich viele öffentliche Mittel für Bildungszwecke verwendet (5,67% des BIP gegenüber 5,22% im Mittel der EU-25), wenn auch high-performer wie Finnland insgesamt mehr Mittel Bildungszwecken widmen. Auch haben beinahe alle SchülerInnen Zugang zu Computern (97%), wobei das Verhältnis Computer zu SchülerInnenzahl relativ gut ist (1 zu 7,1).

Bei einer Reihe von Indikatoren hat Österreich die EU-Benchmarks erreicht (früher Bildungsabbruch, Erreichen von mindestens ISCED3, Teilnahme an Lebenslangem

Lernen). Um zu den Best-Performern aufzuschließen, bedarf es aber noch weiterer Anstrengungen. Besonderes Augenmerk ist zudem jenen Bereichen zu widmen, in denen Österreich sogar eine unterdurchschnittliche Performanz aufweist – dem Anteil der Jugendlichen mit Leseschwäche und dem Abschluss von Tertiärausbildungen in mathematischen, technischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Als Herausforderung dabei ist die Kompensation von Unterschieden in den Chancen zwischen verschiedenen Gruppen anzusehen (sozial, regional).

Bewertungen und Empfehlungen aus früheren Untersuchungen:

Die OECD empfiehlt in ihrem Länderbericht 2004 im Bezug auf das österreichische Weiterbildungssystem erstens die Klärung der Zuständigkeiten und der Aufgabenverteilung und damit gleichzeitig die Lösung offener Fragen zu Finanzierung. Zweitens wird die zunehmende Bedeutung von Bildungsberatungen betont. Die entsprechenden Informations- und Beratungsdienstleistungen sind in Österreich laut OECD 2004 zersplittert und unübersichtlich. Die Leistungen des AMS würden kaum von nicht arbeitslosen Personen in Anspruch genommen; bei Weiterbildungsanbietern angesiedelte Beratungen beziehen sich dagegen überwiegend auf das eigene Programm. Bedarf sieht die OECD bei Erwachsenen und bei Jugendlichen, die sich nicht mehr im Bildungssystem befinden. Im schulischen Kontext sei das Angebot gut ausgebaut.

Sowohl vom Europäischen Rat 2004 in seinen Empfehlungen zur Beschäftigungsstrategie (vgl. Biffl 2006, Teilstudie 6 S.48) als auch von der Europäischen Kommission¹⁴ wurden für Österreich Defizite bezüglich der Investitionen in Humankapital, besonders Defizite im Bereich des Lebenslangen Lernens und der Weiterbildung von Geringqualifizierten festgestellt; der beruflichen Qualifizierung Erwachsener sei größeres Augenmerk zu schenken.

Die Transferierbarkeit von Wissen ist wichtig für die Beschäftigungsfähigkeit bei Arbeitsplatzwechsel oder Arbeitslosigkeit. Abschlüsse sind dabei wichtige Orientierungshilfen für ArbeitgeberInnen. Vor diesem Hintergrund empfehlen Bock/Huemer/Pöschl 2006 folgendes:

- Entwicklung eines transparenten nationalen Qualifikationsrahmens (der auf den Grundprinzipien des europäischen aufbaut) vorantreiben;
- ein qualitativ hochwertiges Akkreditierungssystem etablieren.

Vor diesem Hintergrund wäre eine verstärkte Modularisierung des Bildungsangebots mit größerer Zeiteffizienz, höherer Beteiligung und größerer Effektivität verbunden.

Auch die begleitende Evaluierung von Ziel3 des ESF 2000-2006 empfahl eine Klärung grundsätzlicher Fragen der Zuständigkeit und Finanzierung, sowie innerhalb des ESF eine größere Schwerpunktsetzung der ESF-Mittel bei der Weiterbildung von Erwachsenen und weniger im Schulsystem.

¹⁴ Siehe http://ee.europa.eu/grwothandjobs/pdf/2006_annual_report_austria_en.pdf

Schulwesen

Eine Analyse des österreichischen Schulsystems übersteigt die Möglichkeiten an dieser Stelle bei weitem. Aus diesem Grund seien lediglich zentrale Punkte der Zukunftskommission angeführt, die von der Bundesministerin für Bildung mit der Erstellung eines Reformkonzepts beauftragt worden ist.

Laut Bericht der Zukunftskommission, 2003, S.12 zum österreichischen Schulsystem (siehe Haider et al 2003) hat "Österreich in der Vergangenheit weitgehend darauf verzichtet, Formen der regelmäßigen Systembeobachtung und Systemanalyse aufzubauen, die eine zuverlässige Einschätzung von Stärken und Schwachstellen ermöglichen. Dies macht es schwierig, abgesicherte Aussagen zur Qualität des derzeitigen Systems zu machen."

Vor diesem Hintergrund wurden in der Erstfassung vom Reformkonzept der Zukunftskommission bezüglich der Leistungsfähigkeit der Schule folgende (reformbedürftige) Aspekte herausgehoben:

- Unbefriedigende Ergebnisse im Leistungsbereich (durchschnittliche Leistungen zu hohen Kosten? Starke Einflüsse von Herkunftsfamilie und Geschlecht, große Leistungsunterschiede innerhalb gleicher Schularten, unterschiedliche Anforderungen und Leistungen für gleiche Berechtigungen)
- Negative Entwicklungen im Bereich von Motivation und Befinden (Rückgang der Freude am Lernen, Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten?)

Die Schwächen in den Ergebnissen hängen laut Zukunftskommission 2003 mit problematischen Rahmenbedingungen und Steuerungsformen zusammen:

- Veränderungen der Schülerströme
- Ungelöste Probleme der Leistungsbeurteilung (immer schlechter werdende Noten trotz steigendem Aufwand, Noten statt Lernen)
- Strukturelle Mängel und Steuerungsprobleme (Einseitigkeit der Systemsteuerung, Reformverzögerungen)

Letztendlich mündete die Arbeit der Zukunftskommission in 33 konkret vorgeschlagenen Reformmaßnahmen entlang von 5 Handlungsbereichen (plus einige vorrangige Entwicklungsbereiche wie unter anderem die strukturelle Neuorganisation des Schulsystems - siehe 2005, S.22):

- Schule und Unterricht systematisch verbessern (Schulprogramm, Schulbilanz und Schulqualitätsbericht)
- Ergebnisorientierung und Qualitätssicherung
- Innere Schulorganisation – Ausweitung der Autonomie – Stärkung der Schulpartnerschaft
- Professionalisierung und Stärkung des Lehrberufs
- Unterstützungssysteme und Bildungsforschung

Zusammenfassende Stärken-Schwächen-Analyse

Insgesamt tragen mehrere Faktoren zu relativ günstigen Voraussetzungen für die Arbeitsmarktpolitik in Österreich bei: Die Arbeitslosigkeit ist nicht so hoch wie in vielen anderen Ländern, wenngleich es in den letzten Jahren tendenziell zu einer Angleichung an das EU-Niveau gekommen ist. Der österreichische Arbeitsmarkt verfügt zudem über sehr flexible Segmente mit einem hohen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen.

Im internationalen Vergleich sind die Beschäftigungsquoten von Jugendlichen durch das duale Ausbildungssystem hoch (Lehrlinge sind als Beschäftigte registriert), jene älterer Arbeitskräfte dagegen niedrig. An beiden Enden der Altersverteilung der Erwerbspersonen ist die Arbeitslosigkeit höher als im Haupterwerbsalter. Besonders deutlich werden die Beschäftigungsprobleme gering Qualifizierter, die bei geringerer Erwerbsbeteiligung nur rund ein Fünftel der Beschäftigten, aber 45% der Arbeitslosen stellen.

Die Erwerbsquote Älterer in Österreich zählt zu den geringsten in Europa, weshalb die Erreichung des Lissabon-Ziels (50% Beschäftigung in der Altersgruppe 55-65 Jahr bis 2010) erheblicher Bemühungen bedarf. Speziell in unteren und mittleren Qualifikationsbereichen kommt es bei Frauen wie Männern ab 50 Jahren zu einem Einbruch der Erwerbsbeteiligung. Nur zwei weitere EU-Länder – nämlich Frankreich und Belgien – weisen ein ähnliches Muster wie Österreich auf (siehe Biffl, Teilstudie 6, S.57f). Hintergrund dafür ist der Umstand, dass Österreich längere Zeit versucht hat, den in Folge des wirtschaftlichen Strukturwandels drohenden Arbeitsmarktproblemen durch Reduktion des Arbeitsangebots beizukommen (Frühpensionierungen). Obwohl in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen zur längeren Erwerbsintegration älterer Arbeitskräfte gesetzt wurden (Pensionsreformen, Bonus-Malus-Systeme in der Sozialversicherung bei Einstellung bzw. Kündigung älterer Arbeitskräfte, Entfall von Sozialabgaben bei älteren Beschäftigten), bedarf es zur Steigerung der Beschäftigung Älterer wesentlich weitreichenderer – insbesondere auch präventiver, einem Lebenszyklusprinzip folgender – Ansätze. Erst in jüngster Zeit wird in Österreich verstärkt an Konzepten für ein active ageing gearbeitet. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang beispielsweise das Grünbuch der Territorialen Beschäftigungspakte.

Österreich hat seine Stärke traditionell in der dualen Ausbildung und damit im mittleren Qualifikationssegment. Möchte Österreich in Zukunft eine erfolgreiche Wachstums- und Beschäftigungsstrategie verfolgen, so wird diese Qualifikationsausrichtung in zunehmendem Maße als nicht mehr ausreichend erachtet (siehe Leo et al., 2006). Als herausragendste Schwächen des österreichischen Erstausbildungssystems sind die im internationalen Vergleich niedrigen Anteile an Übertritten in das tertiäre Ausbildungssystem – ergänzt durch hohe drop-out Raten – zu sehen, sowie die starke soziale Selektion der Bildungswahlentscheidungen. In kaum einem anderen europäischen Land ist der höchste erreichte Bildungsstand der Kinder in so hohem Maße von den Eltern vererbt wie in Österreich (vgl. Bock-Schappelwein / Huemer, 2006). Entwicklungsbedarf besteht aber auch im Hinblick auf das System des lebensbegleitenden Lernens (vgl. Bock-Schappelwein / Hueme / Pösch, 2006).

Im Bezug auf das österreichische Weiterbildungssystem sei auf den Länderbericht 2004 der OECD verwiesen. Dort wird erstens die Klärung der Zuständigkeiten und der Aufgabenverteilung und damit gleichzeitig die Lösung offener Fragen zu Finanzierung empfohlen. Zweitens wird die zunehmende Bedeutung von Bildungsberatungen betont. Die entsprechenden Informations- und Beratungsdienstleistungen sind in Österreich laut OECD 2004 zersplittert und unübersichtlich. Die Leistungen des AMS würden kaum von nicht arbeitslosen Personen in Anspruch genommen (hierzu muss allerdings auf den Ausbau der Maßnahmen zur Qualifizierung von Beschäftigten sowie der Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatung hingewiesen werden); bei Weiterbildungsanbietern angesiedelte Beratungen beziehen sich dagegen überwiegend auf das eigene Programm. Bedarf sieht die OECD bei Erwachsenen und bei Jugendlichen, die sich nicht mehr im Bildungssystem befinden. Im schulischen Kontext sei das Angebot gut ausgebaut.

Entwicklungstendenzen – Ausblick auf die nächsten Jahre

Die aktuellen und zukünftigen Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt sind gekennzeichnet durch den technologischen Fortschritt, die Globalisierung, die Erweiterung der Europäischen Union sowie die Alterung der europäischen Bevölkerung. Die allgemein feststellbaren Beschleunigungs- und Spezialisierungstendenzen im Zuge des anhaltenden Strukturwandels äußern sich unter anderem in kürzeren Planungshorizonten von Unternehmen, in höherer Fluktuation am Arbeitsmarkt, in einer zunehmenden Heterogenisierung der Arbeitsverhältnisse¹⁵⁾ und in einem steigenden Koordinationsaufwand zwischen verschiedenen Akteuren.

Eine absehbare Herausforderung aller westlichen Industrienationen stellt die demographische Alterung dar. Dabei ist für Österreich in den nächsten Jahren¹⁶⁾ weder mit einem Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter noch mit einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots zu rechnen, aber bereits mit einer Alterung der Erwerbsbevölkerung. (vgl. Lutz / Mahringer / Pöschl 2006).

Das Arbeitskräfteangebot wird bis 2015 infolge kontinuierlicher Zuwanderung selbst dann noch steigen, wenn die geschlechts- und altersspezifischen Erwerbsquoten auf dem Niveau von 2005 verharren. Ohne Steigerung der Erwerbsbeteiligung kommt es etwa ab dann zu einem Rückgang (vgl. Biffel, 2006, Teilstudie 6).

Weder die hohe und weiterhin zunehmende Flexibilität des österreichischen Arbeitsmarktes noch die Struktur der Arbeitskräfte lassen in den kommenden Jahren

¹⁵⁾ Heterogenisierung bezüglich der Art der Beschäftigungsverhältnisse – was ihre soziale Absicherung sowie die Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten betrifft, wie auch im Hinblick auf die ausgeübten Tätigkeiten.

¹⁶⁾ Gudrun Biffel 2006 (Teilstudie 6) fasst die längerfristigen Erwartungen folgendermaßen zusammen: "Anhaltend hohe Zuwanderungen im Gefolge von EU-Integration und EU-Erweiterung schieben die drohende Verknappung von Arbeitskräften in weitere Ferne. Erst zwischen 2020 und 2030 kommt es zu einer Stabilisierung des Arbeitskräfteangebots und danach zu einem leichten Rückgang. Der Strukturwandel des Arbeitskräfteangebots, insbesondere die Alterung, der steigende Frauenanteil und die zunehmende Multikulturalität stellen gesellschafts- und beschäftigungspolitische Herausforderungen dar. Neue Wege in der Aktivierungs- und Integrationspolitik sind einzuschlagen, wenn Wirtschaftswachstum, Beschäftigungswachstum und der soziale Zusammenhalt gestärkt werden sollen."S.1

ein markantes Sinken der Arbeitslosenzahlen erwarten. Die zunehmende internationale Arbeitsteilung wird den Beschäftigungsanteil im Bereich einfacher Qualifikationen weiter sinken lassen. Allein zwischen 1990 und 2004 war das Arbeitsvolumen (in Stunden) einfacher Qualifikationen um durchschnittlich 2,1% pro Jahr gesunken, die geleisteten Arbeitsstunden von Personen mit mittlerem Ausbildungsniveau stiegen um +0,2%, während für Personen mit hohem Ausbildungsniveau jährliche Steigerungen von 2,9% festzustellen waren (Peneder et al. 2006, Teilstudie 3).

Wenn es nicht gelingt, Jugendliche erfolgreich in entsprechend höhere Bildungswege zu integrieren, ist eine Auseinanderentwicklung der Qualität von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu befürchten. Die demografische Alterung stellt zudem eine Herausforderung dar, da gleichzeitig die Beschäftigungsquote Älterer erhöht und der Übergang der geburtenstarken Jahrgänge ins gehobene Erwerbsalter verkraftet werden muss. Eine Ausweitung präventiver Qualifizierungs-Ansätze erscheint dabei gerade im Hinblick auf die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer sinnvoll.

Die Bewältigung von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung bleibt auch in den nächsten Jahren eine wesentliche politische Herausforderung. Darauf weist auch die unten dargestellte mittelfristige Wirtschaftsprognose des WIFO hin. Dies bedeutet aber gleichzeitig auch, dass insbesondere die Integration von Personen mit besonderen Bedürfnissen und von Personen mit individuellen Integrationshemmnissen entsprechende aktive Unterstützungsmaßnahmen voraussetzt. Zudem gewinnen allgemein Qualifizierung und Requalifizierung vor diesem Hintergrund besondere Bedeutung, damit die Beschäftigungsfähigkeit des Erwerbspotentials und die Konkurrenzfähigkeit der österreichischen Wirtschaft erhalten bleibt.

Mittelfristige Wirtschaftsprognose für die Jahre 2007-2011¹⁷

Die österreichische Wirtschaft wird bis 2011 mit +2,5% pro Jahr deutlich kräftiger expandieren, als noch wenige Monate früher erwartet wurde. Die reale BIP-Steigerung fällt auch wesentlich höher aus als in der Periode 2000 bis 2006 (+1,7%), einer ausgeprägten Schwächephase der europäischen Wirtschaft. Die Prognose für die Jahre 2007 und 2008 entspricht der WIFO-Prognose vom Dezember 2006, für die folgenden Jahre wurden mittelfristige Trends geschätzt.

Die sich abzeichnende Erholung der deutschen Wirtschaft wird auf den gesamten Euro-Raum ausstrahlen, und die Expansionschancen in den neuen EU-Ländern und Beitrittsländern werden das Wachstum zusätzlich beflügeln. Aufgrund ihrer hohen Wettbewerbsfähigkeit werden die heimischen Exportunternehmen davon überdurchschnittlich profitieren. Sie sind in Ost-Mitteleuropa und Südosteuropa besonders gut positioniert und profitieren im Euro-Raum von der anhaltend günstigen Entwicklung der Lohnstückkosten in der Sachgüterproduktion.

¹⁷ Dieser Abschnitt ist dem Artikel von Baumgartner / Kaniovski / Walterskirchen 2007 sowie der darauf beruhenden Presseaussendung entnommen, in welchen die aktuelle mittelfristige Prognose des WIFO präsentiert wird.

Mittelfristige Wirtschaftsprognose (WIFO, Februar 2007)

	Ø 1995/ 2000	Ø 2000/ 2006	Ø 2006/ 2011
jährliche Veränderung in %			
Bruttoinlandsprodukt			
Real	+2,9	+1,7	+2,5
Nominell	+3,7	+3,3	+3,9
Verbraucherpreise	+1,4	+1,9	+1,7
Lohn- und Gehaltssumme je Beschäftigten ¹⁾	+1,8	+2,0	+2,7
Unselbständig aktiv Beschäftigte ²⁾	+0,6	+0,6	+0,9
Arbeitslose	-2,1	+3,5	-1,0
	Ø 1996/ 2000	Ø 2001/ 2006	Ø 2007/ 2011
Arbeitslose			
Arbeitslosenquote			
In % der Erwerbspersonen ³⁾	4,2	4,5	4,4
In % der unselbständigen Erwerbspersonen ⁴⁾	6,8	6,8	6,4

Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. – 1) Brutto, ohne Arbeitgeberbeiträge, je Beschäftigungsverhältnis laut VGR. – 2) Ohne Bezug von Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld, ohne Präsenzdienst, ohne in der Beschäftigungsstatistik erfasste arbeitslose Personen in Schulung. – 3) Laut Eurostat (Labour Force Survey). – 4) Laut Arbeitsmarktservice.

Die Nettoealeinkommen dürften pro Kopf weiterhin mäßig steigen, die Ausweitung der Beschäftigung wird insgesamt jedoch das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte stärken.

Die Wachstumsdynamik wird eine deutliche Ausweitung der Beschäftigung bewirken. Da aber auch das in- und ausländische Arbeitskräfteangebot kräftig wächst, dürfte die Arbeitslosenquote nur wenig zurückgehen. Die Zahl der Beschäftigten wird um fast 1% p. a. zunehmen, am stärksten im Teilzeitbereich. Die Arbeitslosenquote wird zwar im Jahr 2007 sinken, sich danach jedoch bis zum Ende des Prognosezeitraums nur noch geringfügig auf 6,2% (laut AMS-Statistik) im Jahr 2011 verringern.¹⁸

Wuchs das reale BIP in Österreich in den Jahren 2000 bis 2006 nur geringfügig rascher als im Durchschnitt des Euro-Raums (+0,1 Prozentpunkte), so dürfte der Vorsprung in den Jahren 2007 bis 2011 auf 0,2 Prozentpunkte zunehmen. Dafür sprechen mehrere Faktoren:

- Die schwache Performance in Deutschland zog die österreichische Wirtschaft im letzten Jahrzehnt in Mitleidenschaft. Die verbesserten Wachstumsaussichten Deutschlands sollten sich nun auf die österreichische Wirtschaft – auch auf den Tourismus – günstig auswirken.

¹⁸ Zusätzliche Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Änderung der Bezugsdauer von Kindergeld, die im Regierungsprogramm angekündigt wurden, sind in diesen Schätzungen nicht enthalten.

- Die österreichischen Unternehmen sind in den rasch wachsenden Volkswirtschaften in Ost-Mitteleuropa sowie in den EU-Beitrittsländern Südosteuropas besonders gut positioniert.
- Die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft hat sich, gemessen an den Lohnstückkosten, im letzten Jahrzehnt deutlich verbessert. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen und die Exportwirtschaft stärken.
- Die Anhebung der Forschungs- und Entwicklungsquote in Österreich sollte sich mittelfristig positiv auf die Wirtschaft auswirken.
- In den öffentlichen Haushalten der großen europäischen Länder besteht hoher Konsolidierungsbedarf. Die Budgetpolitik wird deshalb in Deutschland, Italien und Frankreich restriktiver wirken als in Österreich.
- Das Angebot an in- und ausländischen Arbeitskräften wird in den kommenden Jahren weiter kräftig steigen. Das unterstützt die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung hauptsächlich in Branchen mit Arbeitskräftemangel, dämpft aber gleichzeitig die Chancen auf eine Verringerung der Arbeitslosigkeit von Personen ohne hohe Qualifikation.

Allgemeine Strategie: Das Österreichische Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung¹⁹

Im Rahmen eines Reformdialogs, der im Mai 2005 begann, und an dem neben der Bundesregierung, Sozialpartnern, Opposition, auch VertreterInnen der Länder, der Wissenschaft und Unternehmen eingebunden waren, wurde das Österreichische Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung gestartet. Es wurde ausdrücklich betont, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, die es den Betrieben und Unternehmen ermöglichen, Arbeitsplätze zu sichern oder auszubauen: Neben Förderungen im Bereich Infrastruktur, Forschung und Technologie werden auch die Programme zur Qualifikationsförderung und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit deutlich erhöht. Zur Ankurbelung der Bauwirtschaft sollen die Genehmigungsverfahren insbesondere im Bereich des Kraftwerksbaus und der Netze beschleunigt werden. Der Kampf gegen die organisierte Schwarzarbeit wird verstärkt und die erfolgreiche Exportstrategie und Internationalisierungsoffensive werden fortgesetzt.

Das Nationale Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung definiert 7 strategische Kernbereiche für wirtschaftspolitisches Handeln:

1. Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen
2. Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik
3. Forschung und Entwicklung, Innovation
4. Infrastruktur (inklusive Breitband)
5. Standortsicherung und Mittelstandsoffensive
6. Bildung und Weiterbildung
7. Umwelttechnologien und effizientes Ressourcenmanagement

Die in diesen Kernbereichen genannten Maßnahmen sind den 24 Leitlinien zuordenbar. Keine einzelne Maßnahme ist für sich genommen imstande, den Wachstumspfad nachhaltig und merklich zu erhöhen. Erst durch die Kombination und sinnvolle Verschränkungen zu Maßnahmenbündeln ergeben sich Synergieeffekte, die stark genug sind, um wachstumspolitisch positive Wirkungen auszulösen und das Vertrauen in Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Bei der Umsetzung wird auf die spezifischen regionalen Gegebenheiten in den Ländern, auf Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gebieten sowie auf

¹⁹ Dieses Kapitel stellt eine Zusammenfassung des Österreichischen Reformprogramms für Wachstum und Beschäftigung dar. Für weiterführende und spezifische Aussagen, sowie insbesondere auch statistische Daten wird auf dieses Dokument verwiesen.

Besonderheiten in den Grenzregionen Bedacht genommen werden. Aufgrund der Bedeutung der EU-Strukturfonds gerade im Bereich der regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung ist das vorliegende Reformprogramm eng mit dem nationalen strategischen Rahmenplan Österreichs (STRAT.AT) für die Strukturfondsperiode 2007-2013 abgestimmt.

Die Maßnahmen des Nationalen Reformprogramms, die Durchführung und ihre Effekte werden regelmäßig evaluiert, um die Wirksamkeit der Wachstumsstrategie zu potenzieren.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden auf jene Bereiche besonders Bezug genommen, die aus beschäftigungspolitischer Sicht im Vordergrund stehen.

Kernbereich 2: Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik

Ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungslage sowie zur Senkung der Arbeitslosenquote ergibt sich aus der Erhöhung des nachhaltigen Wirtschaftswachstums. Darüber hinaus sind Maßnahmen, die direkt am Arbeitsmarkt ansetzen notwendig, um das rasche und effektive Matching von Arbeitsuchenden und offenen Stellen zu verbessern. Dazu zählen Maßnahmen im Bereich des Arbeitsmarktservice (Vermittlung und Qualifizierung), die Erhöhung von Flexibilität und Sicherheit sowie Maßnahmen zur Unterstützung von aktivem Altern und Wiedereingliederungsbeihilfen. Bei der Umsetzung der Maßnahmen wird auf regionale Problemlagen und auf Erfordernisse von funktionalen – auch grenzübergreifenden – Arbeitsmarktregionen abgestellt.

Eine gute soziale Absicherung erhöht die Bereitschaft der Akteure und Akteurinnen zu Flexibilität – mehr Flexibilität schafft die Voraussetzung, Wachstumspotenziale zu nutzen – erhöhtes Wachstum schafft zusätzliche Beschäftigung. Jüngst durchgeführte Maßnahmen zur Modernisierung der arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen sowie zur Modernisierung des österreichischen Arbeitsmarktservice steigern die Flexibilität des Arbeitsmarktes. Maßnahmen zur Stärkung der sozialen Kohäsion – wie etwa Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ergänzen die notwendigen Flexibilisierungsschritte durch Maßnahmen, die letztlich „**Flexicurity**“ schaffen.

Als Maßnahmen im Bereich **aktives Altern** wurde im Jahr 2004 eine umfassende Pensionsreform vorgenommen. Die Durchführung eines Schwerpunktprogramms von 2005 bis 2007 für Beschäftigte ab 40 Jahren und Arbeitsuchende ab 50 Jahren mit einer verstärkten Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung und (Re-) Qualifizierung sowie der Förderung einer altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung und Betriebsorganisation wird fortgeführt.

Am 28. September 2005 hat der österreichische Nationalrat das Beschäftigungsförderungsgesetz mit den Stimmen aller vertretenen Parteien beschlossen. Das Paket bringt Qualifizierung und Beschäftigung für mehr als 60.000 Menschen zusätzlich – das entspricht einem Plus von 20 Prozent gegenüber den geförderten Personen des Jahres 2004. Insgesamt investiert die Regierung im Rahmen dieser Qualifizierungsoffensive 285 Millionen Euro zusätzlich in aktive Arbeitsmarktpolitik und erhöht damit die Budgetmittel des AMS um mehr als 30

Prozent. Die Schwerpunkte der Qualifizierungsoffensive sind Maßnahmen zur Qualifizierung im Bereich Pflege- und Gesundheitsberufe, das Jugendqualifizierungsprogramm Jobs for You(th), der Bonus für zusätzliche Lehrstellen, das Nachholen des Hauptschulabschlusses (Sekundarstufe I), eine Qualifizierungsoffensive für Frauen, die Eingliederungsbeihilfe für Wiedereinsteigerinnen sowie den Pilotversuch Kombilohn. Der Kampf gegen Scheinselbständigkeit und Schwarzarbeit wird verstärkt.

Das Reformprogramm nimmt sodann explizit Bezug auf den wichtigen Beitrag des Europäischen Sozialfonds zur Erreichung dieser Ziele.

Kernbereich 6: Bildung und Weiterbildung

Die Qualität des Humankapitals beeinflusst die Wettbewerbsfähigkeit direkt und ist auch Grundlage für die Fähigkeit, technische, soziale und organisatorische Innovationen durchzuführen. Wissen, Qualifikation und innovatives Handeln sind – zusammen mit Forschung und Entwicklung und Infrastruktur – die wesentlichsten Faktoren für eine langfristig dynamisch wachsende Wirtschaft.

Neben der Erstausbildung gewinnt die berufsbezogene Weiterbildung für die Konkurrenzfähigkeit Österreichs eine immer größere Bedeutung. Das technische Wissen und die im Wirtschaftsprozess nachgefragten Fähigkeiten verändern sich rasch. Österreich versucht diesen Herausforderungen durch die vielfältigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Quantität und Qualität der Ausbildung und der Weiterbildung zu begegnen.

Bezüglich der Entwicklung einer kohärenten Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen bis zum Jahr 2010 liegt nunmehr das Arbeitspapier einer Expert/innen-gruppe als Beitrag zur Politikberatung auf dem Weg zu dieser Strategie vor. Qualifikation und ständige Weiterbildung der österreichischen Arbeitskräfte ist das beste Mittel zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit. In diesem Sinne wird das Prinzip des „Lebenslangen Lernens“ in möglichst vielen Bereichen verankert und institutionalisiert.

Das Arbeitsmarktservice, Schulen und außerschulische Bildungseinrichtungen werden bedarfsgerechte Ausbildungsmodule anbieten. Vor allem dem Nachholen von Hauptschulabschlüssen soll besonderes Augenmerk geschenkt werden. Im Zuge der im Juli 2005 im österreichischen Parlament eingebrachten Modularisierung der Berufsausbildung soll mehr Betrieben die Ausbildung von Lehrlingen ermöglicht werden. Darüber hinaus soll sie im Bereich der Berufsausbildung Voraussetzungen für eine stärkere Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung schaffen. Die Lehrlingsoffensive setzt genau an diesem Punkt an.

Mit der am 1. Jänner 2004 in Kraft getretenen Hochschulreform 2002 wurden wichtige Impulse für die Modernisierung des Hochschulwesens gesetzt, indem besonders auf die Autonomie der Universitäten Bedacht genommen wurde. Ergänzend dazu wurden Fachhochschul-Studiengänge als eigenständige Ergänzung und Alternative zum bestehenden Studienangebot an Universitäten eingerichtet. Durch die berufs- und praxisorientierte Ausbildung auf Hochschulniveau wird besonderer Wert auf die Schnittstelle Wissenschaft/Wirtschaft gelegt.

Die Strategie des Europäischen Sozialfonds

Dieses Kapitel stellt die Strategie des ESF dar und stellt den Bezug zum Nationalen Reformprogramm, zu den Strategischen Leitlinien der Gemeinschaft ("Die Kohäsionspolitik im Dienst von Wachstum und Beschäftigung") sowie dem darauf aufbauenden strategischen Rahmenprogramm, dem STRAT.AT her. Der erste Unterabschnitt des Kapitels „Die Strategie des ESF im Verhältnis zu anderen Themenbereichen“ erlaubt zunächst eine Zuordnung der Interventionen des ESF zu den einzelnen Leitlinien der Beschäftigungsstrategie und somit auch zu den Strategischen Leitlinien.

Die folgenden beiden Unterabschnitte beziehen sich auf das Zusammenwirken des ESF mit dem EFRE im Rahmen von Ziel 2 sowie dem EAGFL im Rahmen des Programms für die Entwicklung des Ländlichen Raums.

Das nachfolgende Kapitel gibt sodann eine Darstellung der wichtigsten Grundsätze für die Umsetzung des ESF im Hinblick auf Schwerpunkte, Themen und Instrumente.

Die Strategie des ESF im Verhältnis zu anderen Themenbereichen

Die Strategie des Europäischen Sozialfonds im Verhältnis zu den Strategischen Leitlinien der Gemeinschaft und zum Österreichischen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung

Die Strategischen Leitlinien der Gemeinschaft - **"Die Kohäsionspolitik im Dienste von Wachstum und Beschäftigung"** - und hier insbesondere Abschnitt 4.3. **"Mehr und bessere Arbeitsplätze"** sowie das umfassende **Österreichische Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung** bilden den Rahmen für die Aktivitäten des Europäischen Sozialfonds. Gleichzeitig ist klar, dass angesichts der beschränkten Mittel der Europäische Sozialfonds auf wenige Bereiche konzentriert werden muss, um nachhaltige Effekte zu erzielen. Dies hat natürlich die Konsequenz, dass andere Bereiche des Reformprogramms nicht aus ESF-Mitteln Unterstützung erhalten und hier entsprechend nationale Mittel zur Verfügung gestellt werden bspw. in Form des Regierungsprogramms „Unternehmen Arbeitsplatz“. Die Schwerpunktsetzung des ESF reflektiert die zum Teil gewachsenen, zum Teil in den Verordnungen und zum Teil in der Struktur der Umsetzung gelegenen Anforderungen und Möglichkeiten.

Im Verhältnis zur ESF-Verordnung werden grundsätzlich alle 5 dort genannten Schwerpunkte angesprochen werden, wenn auch selektiv hinsichtlich der

Zielsetzungen und Zielgruppen. Das heißt, es erfolgt auf genereller Ebene kein Ausschluss von Themenbereichen, wohl aber eine genaue Definition innerhalb der Themen.

Was die Struktur der Umsetzung betrifft (siehe dazu auch das Kapitel "Organisatorische Umsetzung"), werden die bewährten Institutionen Arbeitsmarktservice, Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Bildung, Kunst und Kultur, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sowie die Territorialen Beschäftigungspakte (als Zusammenschluss von Bundes- und Landesstellen) auch in dieser Programmperiode die Träger der ESF-Verwaltung sein. Die Umsetzung der ESF-Verwaltung durch wenige Förderstellen hat sich bewährt, da dadurch der zusätzliche Aufwand des ESF auf wenige Stellen konzentriert und die Umsetzung entsprechend den Verordnungen garantiert werden kann. Darüber hinaus können diese öffentlichen Stellen auch die Vor- und Zwischenfinanzierungslast übernehmen, die vor allem kleinen privaten Trägern nicht zuzumuten ist.

Für den ESF sind im Rahmen des Österreichischen Reformprogramms vor allem die 2 strategischen Kernbereiche "Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik" sowie "Bildung und Weiterbildung" relevant. Diese Schwerpunkte beziehen sich auf die Leitlinien 17 bis 24. Im Folgenden werden die ESF-Beiträge zu den einzelnen Leitlinien (mit Ausnahme von LL 20 und 22, diese waren bisher schon nicht Bestandteil der ESF-Intervention, da Fragen wie Modernisierung des AMS oder Umsetzung von Flexicurity-Ansätzen in Abstimmung mit den Sozialpartnern im Rahmen des NRP behandelt werden) genauer dargestellt:

STRATEGISCHE LEITLINIE 4.3.1.: Mehr Menschen an das Erwerbsleben heranzuführen und die Sozialschutzsysteme modernisieren

Leitlinie 17: Die Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausrichten

Der Europäische Sozialfonds leistet im Rahmen der zur Verfügung stehenden budgetären Mittel einen Beitrag zu den beschäftigungspolitischen Zielen. Um einen klaren Mehrwert der ESF-Maßnahmen vor dem Hintergrund wesentlich umfangreicher nationaler Programme zu erzielen, werden die ESF-Maßnahmen auf einzelne Themen fokussiert; zu den spezifischen Schwerpunktsetzungen wird auf die nachfolgenden Leitlinien verwiesen.

Unverändert nimmt die Strategie des Gender Mainstreaming einen zentralen Stellenwert in der Planung, Gestaltung, Umsetzung und Analyse und Bewertung der ESF-Maßnahmen ein. Dieses Konzept hat sich - in wechselseitiger Ergänzung mit frauenspezifischen Maßnahmen - zur Realisierung gleichstellungspolitischer Ziele in der Beschäftigungs-, Behinderten- und Bildungspolitik bewährt und ist künftig auch im Hinblick auf andere gleichstellungsrelevante Personengruppen im Sinne der Europäischen Antidiskriminierungspolitik zu beachten. Ergänzt wird dieser Ansatz in der laufenden Periode um die Verankerung geschlechtsspezifischer Budgetziele im

Sinne des Gender Budgeting. Darunter sind jedoch nicht nur budgetäre Quoten zu verstehen, sondern darüber hinausgehend auch Wirkungsziele, um mittel- und längerfristig die bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt auszugleichen.

Zur besseren Abstimmung von Arbeitsmarktpolitik an regionalpolitische Gegebenheiten und insbesondere zur besseren Erschließung der damit verbundenen Beschäftigungspotentiale werden seit 1998 Territoriale Beschäftigungspakte (TEPs) im Rahmen des Europäischen Sozialfonds in Österreich gefördert. Dabei handelt es sich um Vereinbarungen zwischen dem Arbeitsmarktservice, den Ländern, den Sozialpartnern sowie meist dem Bundessozialamt und weiteren Akteuren und Akteurinnen, um ausgehend von einer Analyse der Problemlage eine gemeinsame Strategie zu entwickeln und aufeinander abgestimmte und zum Teil auch gemeinsam finanzierte Maßnahmen umzusetzen. Diese Struktur hat sich bewährt und wird daher auch in der laufenden Förderperiode gefördert und soll - über das bisherige Aufgabenspektrum hinaus, einen Beitrag zur besseren Integration arbeitsmarktfremder Personengruppen leisten (siehe hierzu LL 19).

Leitlinie 18: Einen Lebenszyklus basierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern

Vor dem Hintergrund der Ausrichtung der europäischen Beschäftigungsstrategie wird insbesondere in den beiden arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten i.e.S. des Programms ein spezifischer Beitrag geleistet werden, um älter werdende Arbeitskräfte in Beschäftigung zu bringen bzw. in Beschäftigung zu halten. In den Schwerpunkten 1 und 2 wird daher "Productive Aging" als Gesamtausrichtung gewählt und spezifische Maßnahmen zur Integration älterer Arbeitskräfte ins Erwerbsleben werden durchgeführt. Das erfordert - über die Zielgruppenorientierung auf Ältere hinaus - Maßnahmen, die dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit von Arbeitslosen und Beschäftigten jeglicher Altersstufen zu erhalten und an die strukturellen und qualifikatorischen Anforderungen - gemäß eines lebenszyklusorientierten Ansatzes - anzupassen.

Im Rahmen der Strategie des für diese Schwerpunkte zuständigen Arbeitsmarktservice zur **Unterstützung älterer ArbeitnehmerInnen** wird der Europäische Sozialfonds mehrere Schwerpunkte setzen:

- **Beschäftigungssicherung:** Die Qualifizierung von Beschäftigten hat sich, wie auch die Evaluierung der diesbezüglichen Maßnahmen der letzten Strukturfondsperiode belegt, als zielführendes Instrument zur Sicherung der Beschäftigung erwiesen. Es soll daher in dieser Periode ein besonderer Schwerpunkt auf ältere ArbeitnehmerInnen gelegt werden mit den Zielsetzungen, ihre Beschäftigung durch rechtzeitige Qualifizierung laufend an sich ändernde Anforderungen am Arbeitsmarkt zu sichern bzw. den Umstieg auf andere, den individuellen Möglichkeiten entsprechenden Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Dazu zählt auch die Entwicklung von Modellen altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung und Betriebsorganisation. Diese Maßnahmen finden sich in Schwerpunkt 1.
- **Arbeitsaufnahme:** Die Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen gestaltet sich oftmals schwierig. Gleichzeitig ist es vor dem Hintergrund der demografischen

Entwicklung unumgänglich, Personen auch in einem späteren Teil ihres Arbeitslebens möglichst rasch wieder auf einen Arbeitsplatz zu integrieren. Der ESF wird daher auch die Maßnahmen zur Wiedereingliederung älterer Arbeitloser unterstützen und insbesondere auch hier die Entwicklung neuer Instrumente vorantreiben. Die diesbezüglichen Maßnahmen werden in Schwerpunkt 2 umgesetzt.

Neben der grundsätzlichen Ausrichtung der gesamten Umsetzung des ESF nach den Grundsätzen des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting (siehe dazu LL 17) fördert der ESF auch spezifische Maßnahmen zur **(Re-)Integration von Frauen** in den Arbeitsmarkt. Dies betrifft sowohl spezifische Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen als auch gezielte Schritte im Sinne der im NRP angesprochenen Brückenfunktion, um bestmögliche Übergänge zwischen Beschäftigungsformen (z.B. Teilzeit-Vollzeit, selbständige-unselbständige Beschäftigung) und aus verschiedenen Positionen in die Beschäftigung (z.B. aus Ausbildung, dem privaten Haushalt oder Arbeitslosigkeit) zu ermöglichen. Die Maßnahmen werden im Rahmen von Schwerpunkt 1 und 2 umgesetzt.

Angesichts der Schwerpunktsetzung auf **Jugendliche** in nationalen Programmen wird es im ESF im arbeitsmarktpolitischen Bereich keinen spezifischen Fokus auf diese Zielgruppe geben. Selbstverständlich ist die Teilnahme von Jugendlichen an ESF-Maßnahmen im Rahmen ihrer lösungsspezifischen Ausrichtung möglich.

Leitlinie 19: Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeit Suchende - auch für benachteiligte Menschen - und Nichterwerbstätige lohnend machen

Zum Bereich der aktiven und präventiven Maßnahmen generell wird auf die Ausführungen zu LL 18 verwiesen.

Menschen mit Behinderung stellen wie auch in den beiden Vorperioden eine zentrale Zielgruppe der ESF-Interventionen dar. Nachdem es in den letzten Jahren auch mit zusätzlicher Unterstützung nationaler Mittel im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung gelungen ist, die Maßnahmen in diesem Bereich auf hohem Niveau zu stabilisieren und zusätzlich neue Initiativen zu entwickeln, werden nun in Schwerpunkt 3a Initiativen für folgende Zielgruppen angeboten: Jugendliche mit einer körperlichen, seelischen, geistigen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung, die nicht ohne Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz erlangen oder beibehalten können. Hierzu zählen auch lernbehinderte sowie sozial und emotional beeinträchtigte Jugendliche. Ältere Menschen mit Behinderung, deren Arbeitsplätze gefährdet sind oder die Hilfestellung bei der Wiedereingliederung benötigen und Menschen mit schweren Beeinträchtigungen, die nicht ohne persönliche Unterstützung in das Erwerbsleben integriert werden können, eine Berufs- oder Schulausbildung bzw. ein Studium absolvieren können. Von wesentlicher Bedeutung ist auch die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Zielgruppe der Menschen mit Behinderung. Die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen erfährt durch das mit 1. Jänner 2006 in Kraft getretene Behindertengleichstellungspaket eine neue Dimension.

Eine besondere Zielgruppe des Programms stellen **arbeitsmarktferne Personen** dar, insbesondere jene an der Schnittstelle der Sozialsysteme. Der Rat hat als wesentliches Ziel die Förderung der aktiven sozialen Eingliederung aller, sowohl durch Förderung der Beteiligung auf dem Arbeitsmarkt als auch durch Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung formuliert. Dies soll auch in Form einer soliden Koordinierung der Politik der sozialen Eingliederung, unter Einbeziehung aller Ebenen und Akteure und der Einbeziehung in alle relevanten Politikbereiche, einschließlich Wirtschafts-, Haushalt-, Bildungs- und Berufsbildungspolitik und Strukturfondsprogrammen (insbesondere ESF) gewährleistet werden. In diesem Zusammenhang muss auch auf die Bedeutung von Erwerbsarbeit zur Bekämpfung von Armut hingewiesen werden.

Es ist davon auszugehen, dass für eine Anzahl von Personen in diesem Bereich bei entsprechender Unterstützung zumindest Teilzeit- Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden können. Dazu bedarf es jedoch einer ausführlichen Analyse und gezielter Betreuungs-, Qualifikations- und Integrationsmaßnahmen sowie der Schaffung niedrigschwelliger Beschäftigungsangebote. Das Regierungsprogramm nennt in diesem Zusammenhang u.a. die Schaffung von One Stop Shop Betreuungsangeboten für arbeitsmarktferne Personen im Erwerbsalter. Dabei ist insbesondere der unterschiedlichen Betroffenheit von Armut und den unterschiedlichen Erwerbshemmnissen und den strukturellen Rahmenbedingungen von arbeitsmarktfernen Frauen und Männern sowohl bei Unterstützungsmaßnahmen als auch bei neuen Lösungsansätzen Rechnung zu tragen. Nachdem diese Zielgruppe sowohl in den Betreuungssystemen der Länder und Gemeinden (Sozialhilfe) als auch des AMS aufscheint, soll die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen über die Territorialen Beschäftigungspakte erfolgen. Im Rahmen des Programms finden sich diese Maßnahmen in Schwerpunkt 3b. Hier besteht auch eine Schnittstelle zum Aktionsplan für Soziale Eingliederung.

Die Benachteiligung von **MigrantInnen am Arbeitsmarkt** führt nicht nur zu einer tendenziellen beruflichen Schlechterstellung, sondern führt auch zu suboptimalen ökonomischen Ergebnissen, wenn Personen nicht entsprechend ihren Qualifikationen und Fähigkeiten beschäftigt werden. Andererseits bilden der Migrationshintergrund und die darauf beruhenden sprachlichen Ausbildungsdefizite oftmals die Ursache für grundsätzliche Qualifikationsmängel und damit dauerhafte Integrationsprobleme am Arbeitsmarkt. Unterstützungsmaßnahmen für Personen mit Migrationshintergrund zählen daher in allen Schwerpunkten jedenfalls zum Aufgabenspektrum des ESF.

Die Ergebnisse der **Gemeinschaftsinitiative EQUAL** der letzten Programmperiode werden - soweit sinnvoll - schrittweise in den Mainstream übernommen. Anknüpfungspunkte hierfür gibt es in allen Schwerpunkten des Programms.

Strategische Leitlinie 4.3.2.: Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessern und die Flexibilität der Arbeitsmärkte steigern

Leitlinie 21: Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern

Die in den Strategischen Leitlinien an dieser Stelle genannten Maßnahmen zur Förderung von Investitionen der Unternehmen und vor allem der KMU in die Arbeitskräfte sind - der Logik des Nationalen Reformprogramms folgend - unter LL 18 dargestellt.

Im Sinne der generellen Zielsetzungen von Gleichstellung von Frauen und Männern werden vom ESF Maßnahmen zur **Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Frauen** und damit zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt und zur Verringerung der Einkommensdifferenz unterstützt, und zwar grundsätzlich in allen Schwerpunkten des Programms. Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Segregation finden sich auch in LL 17 und LL 19.

Strategische Leitlinie 4.3.3.: Die Investitionen in Humankapital steigern durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung

Leitlinie 23: Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren

Die Qualität des Humankapitals beeinflusst die Wettbewerbsfähigkeit direkt und ist auch Grundlage für die Fähigkeit, technische, soziale und organisatorische Innovationen durchzuführen. Wissen, Qualifikation und innovatives Handeln sind – zusammen mit Forschung und Entwicklung und Infrastruktur – die wesentlichsten Faktoren für eine langfristig dynamisch wachsende Wirtschaft.

Neben der Erstausbildung gewinnt die berufsbezogene Weiterbildung für die Konkurrenzfähigkeit Österreichs eine immer größere Bedeutung. Das technische Wissen und die im Wirtschaftsprozess nachgefragten Fähigkeiten verändern sich rasch. Österreich versucht diesen Herausforderungen durch die vielfältigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Quantität und Qualität der Ausbildung und der Weiterbildung zu begegnen. Der ESF leistet hierzu einen strategisch wichtigen Beitrag.

Im Rahmen des Programms stehen dabei folgende thematische Schwerpunkte im Vordergrund: Die **Bekämpfung von Benachteiligungen** bzw. die **Unterstützung von speziellen Zielgruppen**, um den Bildungsanspruch auch für jene Personen und Personengruppen durchsetzen zu können, die bisher weniger partizipieren konnten.

Dies wird ergänzt um einen **System verbessernden Ansatz**, mit dem gezielt die Akteure der Aus- und Weiterbildung unterstützt und Kompetenzen ausgebaut werden sollen. Weiteres Ziel ist die **Sicherung der Qualität der Ausbildung** nicht nur durch gezielte Beratung und Orientierung und die Förderung von Schlüsselkompetenzen, sondern auch durch die bessere Verwertung von informellen Ausbildungsaktivitäten.

Nicht alle Betriebe verfügen über eine vorausschauende Bildungsplanung, die die Qualifizierung der Arbeitskräfte im Hinblick auf sich ändernde Anforderungen entsprechend unterstützt. Die in diesem Bereich ausgesprochen erfolgreichen Maßnahmen zur **Verbesserung der beruflichen Bildungsplanung** (Qualifizierungsberatung für Betriebe) werden in Schwerpunkt 1 fortgeführt und weiter entwickelt. Zur Verbesserung der Personalstandplanung und **Stabilisierung der Beschäftigungsverläufe** bei Kapazitätsschwankungen vor allem in mittleren und größeren Betrieben soll darüber hinaus auch das 2005 gestartete Instrument der Flexibilitätsberatung weiter ausgebaut werden (ebenfalls Schwerpunkt 1). Beide Instrumente werden im Hinblick auf das Gesamtkonzept "Active Aging" modifiziert und ein Lebenszyklus-Ansatz stärker berücksichtigt.

Leitlinie 24: Ausrichtung der Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen

Die **Transparenz der Bildungs- und Berufsbildungssysteme** in den einzelnen Mitgliedstaaten zu erhöhen und die - noch auszuarbeitenden - nationalen Qualifikationsrahmen in Bezug zu einander zu bringen, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Verbesserung der Mobilität der Arbeitskräfte. Die Arbeiten am Europäischen Qualifikationsrahmen, der nicht nur die Transparenz zwischen den verschiedenen Systemen erhöhen, sondern auch das lebensbegleitende Lernen generell verbessern helfen soll, werden aus dem ESF unterstützt.

Im Bereich der **Lehrausbildung**, der **Erwachsenenbildung** sowie im universitären und Fachhochschulbereich werden einzelne strategisch ausgerichtete ESF-Maßnahmen zur Weiterentwicklung der bestehenden Systeme und zur Ausweitung des Maßnahmenspektrums gesetzt.

Die Strategie des Europäischen Sozialfonds im Verhältnis zur Nationalen Strategie für Sozialschutz und Soziale Eingliederung

Die wohlfahrtsstaatlichen Transfers (inklusive Pensionen) und das Angebot an Sozial- und Gesundheitsdiensten sind tragende Säulen für die soziale Kohäsion in Österreich. Sie bewirken eine Reduktion der Einkommensarmut der Gesamtbevölkerung um mehr als zwei Drittel von 42% auf 13% (bei den Haushalten ohne Pensionsbezug von 30% auf 12%) (SILC 2004). Außerdem leisten sie einen unverzichtbaren Beitrag, um Hilfen in Notlagen zur Verfügung zu stellen und die Chancen für gesellschaftliche Teilhabe, v. a. für die sozial Schwächeren, zu verbessern.

Es ist das Ziel, die Grundpfeiler des Wohlfahrtsstaates für die Zukunft abzusichern, die Angebote noch effizienter und effektiver auszugestalten und sie mit zukünftigen demografischen, sozialen und ökonomischen Entwicklungen abzustimmen.

Die strategischen Zielsetzungen Österreichs gehen konform mit den drei übergreifenden Zielen der offenen Methode der Koordinierung (OMK) der EU:

- a. Stärkung des sozialen Zusammenhalts und Ermöglichung gleicher Chancen für alle durch angemessene und nachhaltige Sozialschutzsysteme und Politiken zur sozialen Eingliederung;
- b. besseres Ineinandergreifen von Wirtschafts-, Beschäftigungs-, Sozial- und Nachhaltigkeitspolitik;
- c. mehr Kooperation der Akteure bei der Zielfestlegung, Umsetzung und Evaluierung.

Im diesbezüglichen Strategie- bzw. dem Ergänzungsbericht sind es vor allem die Themenschwerpunkte "mehr Teilhabe für behinderte Personen" und "aktive Eingliederung arbeitsmarktferner Gruppen", die einen starken Bezug zu den ESF Zielsetzungen aufweisen und zu denen im Rahmen des gegenständlichen Operationellen Programms ein wesentlicher Beitrag geleistet wird. Dieser Beitrag findet überwiegend im Rahmen von Schwerpunkt 3 statt, der auf diese Personengruppen konzentriert ist. Aber auch in den anderen Schwerpunkten ist durch die Ausrichtung auf ältere Menschen im Erwerbsleben, auf Frauen, auf schlecht qualifizierte Personen und hier insbesondere auch auf Personen mit Migrationshintergrund ein deutlicher Bezug zum Themenbereich Soziale Eingliederung gegeben.

Die Strategie des Europäischen Sozialfonds im Verhältnis zum EFRE im Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

Das Leitlinienbündel der Lissabon-Strategie und die Strategischen Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft, die die Vorgabe für alle Maßnahmen des ESF darstellen, zeigen die unmittelbare Relevanz beschäftigungspolitischer Maßnahmen zur Erreichung der Lissabon Ziele (siehe Leitlinien und Strategische Kohäsionsleitlinien):

Nur durch die Verbreiterung der Wirtschaftsbasis, die Anhebung des Beschäftigungsniveaus und die Verringerung der Arbeitslosigkeit kann es gelingen, Wirtschaftswachstum und eine Gesellschaft ohne soziale Ausgrenzung zu fördern und Armut zu bekämpfen. Allein schon angesichts des erwarteten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist eine stärkere Erwerbsbeteiligung unverzichtbar. Daraus leitet sich der erste Aktionsschwerpunkt "Mehr Menschen an das Erwerbsleben heranführen und die Sozialschutzsysteme modernisieren" ab.

Angesichts des steigenden Globalisierungsdrucks, einschließlich plötzlicher und unerwarteter Handelsschocks, und der ständigen Einführung neuer Technologien muss Europa wirtschaftliche und soziale Veränderungen besser antizipieren, auslösen und assimilieren können, woraus sich der zweite Aktionsschwerpunkt ableitet: "Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessern und die Flexibilität der Arbeitsmärkte steigern."

Europa muss mehr in sein Humankapital investieren. Zu viele Menschen gelangen nicht auf den Arbeitsmarkt oder werden von diesem ausgeschlossen, weil ihre Qualifikationen unzureichend oder nicht gefragt sind. Um allen Altersklassen den Zugang zur Beschäftigung zu erleichtern und das Produktivitätsniveau und die Arbeitsplatzqualität zu verbessern, muss zum Nutzen des Einzelnen, der Unternehmen, der Wirtschaft und der Gesellschaft auf nationaler Ebene mehr in Humankapital und die Entwicklung und Durchsetzung von Systemen für wirksames lebenslanges Lernen investiert werden. Daher ist als dritter Aktionsschwerpunkt festgelegt: "Die Investitionen in Humankapital steigern durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung."

Im Sinne dieser strategischen Vorgaben ist es die Aufgabe des ESF, durch die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsmöglichkeiten und die Förderung einer hohen Beschäftigungsquote und von mehr und besseren Arbeitsplätzen zu den Prioritäten der Gemeinschaft in Hinblick auf die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts beizutragen. Zu diesem Zweck unterstützt er Maßnahmen im Hinblick auf Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie Maßnahmen zur Förderung der sozialen Eingliederung - insbesondere durch einen Zugang benachteiligter Menschen zur Beschäftigung - und die Maßnahmen zur Verringerung nationaler, regionaler und lokaler Disparitäten der Beschäftigung (ESF-VO, Art. 2).

Die Umsetzung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktziele der Lissabon Strategie in Österreich soll über gezielte Steuerung konzentrierter Mittel auf Kernbereiche erreicht werden. Das Österreichische Nationale Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung 2005 definiert 7 strategische Kernbereiche für wirtschaftspolitisches

Handeln. Alle Maßnahmen zusammen sollen in Summe den Wachstumspfad nachhaltig und merklich erhöhen. Angesichts des nötigen Gestaltungsaufwandes zur Durchführung eines spürbaren Strukturwandels wären einzelne Maßnahmen für sich genommen zu schwach, in großem Ausmaß merkliche Veränderungen zu erreichen. Erst die Kombination und die sinnvolle Verschränkung zu Maßnahmenbündeln können Synergieeffekte erreichen, die stark genug sind, um wachstumspolitisch positive Wirkungen auszulösen und das Vertrauen in Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Dementsprechend soll der Mitteleinsatz des Europäischen Sozialfonds 2007 - 2013 in Österreich - wie auch in den bisherigen Strukturfondsperioden - durch gezielte Anreize zur Stärkung der Kernbereiche "Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik" und "Bildung und Weiterbildung" beitragen.

Die Strategie des ESF wurde in enger Abstimmung mit den Ziel-2-Programmen "Regionale Wettbewerbsfähigkeit" erstellt; das strategische Rahmenprogramm STRAT.AT bildet den gemeinsamen Bezugsrahmen. Die ESF-Maßnahmen des OP „Beschäftigung“ ergänzen und unterstützen die EFRE-Maßnahmen, die in den Strategiefeldern "Regionale Wissensbasis und Innovation" und "Attraktive Regionen und Standortqualität" angesiedelt sind. Der Strategische Rahmenplan STRAT.AT zeigt im Detail, wie diese drei Strategiefelder zusammenwirken.

Das gemeinsame Element aller Aktivitäten im OP Beschäftigung liegt, wie auch in den vorangegangenen ESF-Programmen, in der Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit der in Österreich lebenden Bevölkerung. Insbesondere die Schwerpunkte 2 und 3 leisten durch die Aktivierung erwerbsferner Personen und die Anpassung ihrer Fähigkeiten an den Bedarf am Arbeitsmarkt einen Beitrag zur Steigerung der Beschäftigungsquoten und damit zur Entwicklung und Sicherung der Humanressourcen, die die Basis der Wirtschaft und Wirtschaftspolitik bilden.

Die Evaluierung des Ziel-3-Österreich 2000 bis 2006 bestätigte, dass wesentliche inhaltlich-strategische Maßnahmen ohne den ESF zumindest nur schwer umzusetzen gewesen wären und betont u. a. den "wertvollen Beitrag zur Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungssituation in Österreich" des Schwerpunktes "Anpassungsfähigkeit" (früher SP 4 des Ziel-3-Österreich; SP 1 des OP Beschäftigung). Ebenfalls positiv bewertet wird, dass im Rahmen dieses Schwerpunktes versucht wird, sowohl die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten als auch die Qualifizierungsplanung von Unternehmen zu verbessern. Im OP Beschäftigung wird dieser Ansatz in Schwerpunkt 1, basierend auf den Erfahrungen und Evaluierungsergebnissen, weiterentwickelt. Weiters wurde die relative budgetäre Dotierung des Schwerpunktes "Anpassungsfähigkeit" im vorliegenden OP Beschäftigung gegenüber den Vorperioden deutlich ausgeweitet, um trotz der Reduktion der zur Verfügung stehenden ESF-Mittel diese Maßnahmen in Österreich fortführen zu können.

Deutliche strukturelle Wirkungen bescheinigt die Evaluierung auch der Förderung von Territorialen Beschäftigungspakten, die zu einer Integration von Politikbereichen, einer Beschleunigung von Entscheidungsprozessen sowie zu Effizienzsteigerungen in der Arbeitsmarktpolitik und zu bedeutenden Synergien mit anderen EU-Programmen beitragen. Weiters gelangen Fortschritte bezüglich der institutionellen Verankerung der Gender-Mainstreaming-Strategie und im Bereich der Informationstechnologien sowie des lebensbegleitenden Lernens, die im OP Beschäftigung konsequent weiterverfolgt werden.

Die Maßnahmen zeigen, dass in Österreich im Sinne der Lissabon Strategie ein direktes Zusammenwirken und gegenseitiges Ergänzen der EFRE- und ESF-Maßnahmen gegeben ist. Bei der Umsetzung erfolgt eine enge Abstimmung zwischen den jeweils für die einzelnen Programme bzw. Programmschwerpunkte zuständigen Dienststellen (= Maßnahmenverantwortliche Förderstellen). Die Abstimmung der diversen Maßnahmen ist durch die im Umsetzungskapitel näher beschriebenen Umsetzungsstrukturen gewährleistet. Wie beschrieben erfolgt die Umsetzung der ESF-Maßnahmen integriert in die österreichische Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Sozial und Bildungspolitik durch die dafür zuständigen Institutionen. Da diese über regionalisierte Umsetzungsstrukturen verfügen, erfolgt bei der Umsetzung eine direkte Abstimmung der Maßnahmen vor Ort in der Region. Wie in den Schwerpunktbeschreibungen dargestellt, können einzelne Maßnahmen von den regionalen Umsetzungsstellen an den jeweiligen Bedarf angepasst werden. Die österreichischen Umsetzungsstrukturen ermöglichen damit, die ESF-Maßnahmen in ganz Österreich basierend auf einer gemeinsamen Strategie umzusetzen und trotzdem in den Regionen auf den regionalen Bedarf abgestimmt vorzugehen.

Eine beispielhaft gute Abstimmung ist zwischen den ESF-spezifischen Programmschwerpunkten und den EFRE-Maßnahmen in den Programmen zur Förderung der Regionalen Wettbewerbsfähigkeit gegeben, da diese nicht nur im Rahmen des STRAT.AT gemeinsam vorbereitet wurden sondern nun auch in enger Kooperation der beteiligten Dienststellen des Bundes und der Länder umgesetzt werden. Im Begleitausschuss des Operationellen Programms Beschäftigung sind auch Vertreter der Länder sowie die ÖROK Mitglied, sodass eine direkte Abstimmung auch auf Programmsteuerungsebene garantiert ist.

Das Zusammenwirken von Beschäftigungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik ist die zentrale Aufgabe der im Rahmen des gegenständlichen Operationellen Programms aus dem ESF finanzierten Territorialen Beschäftigungspakte. Durch das Zusammenwirken aller für die Entwicklung einer Region relevanten Akteure im Rahmen des Netzwerks der Pakte wird sichergestellt, dass die Analyse und Strategie in der Region von allen gleichermaßen mitgetragen wird. Die darauf aufbauenden Maßnahmen sind in umfassenden Arbeitsübereinkommen festgelegt und bewirken eine bessere Erfassung der arbeits- und sozialpolitischen Zielgruppen ebenso wie eine strukturiertere Abstimmung mit den wirtschaftspolitischen Aktivitäten. Dem ESF kommt somit eine zentrale Rolle in der Sicherstellung des Abstimmungsmechanismus vor Ort und damit in der zielgerichteten gemeinsamen Maßnahmengestaltung zu.

Komplementarität der ESF-Förderungen mit den durch den ELER und den EFF finanzierten Maßnahmen

Das Österreichische Programm für die Entwicklung des ländlichen Raums 2007-2013, kofinanziert durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds (ELER), sowie das Österreichische Programm zur Umsetzung der gemeinschaftlichen Strukturmaßnahmen im Fischereisektor 2007-2013, kofinanziert durch den Europäischen Fischereifonds (EFF), dienen zur Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklungsstrategie für ländliche Regionen. Die Programme stehen unter der Verantwortung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Im Rahmen der Planung des gegenständlichen ESF-Programms wurde wie auch schon in der Vergangenheit durch einen entsprechenden Austausch zwischen den verantwortlichen Stellen sichergestellt, dass sich die Programme sinnvoll ergänzen, nicht jedoch überschneiden.

Bezug zur VO (EG) 1698/2005	Bereiche	ELER Maßnahmen	Strukturfonds (ESF)
Art. 52 c) Art. 58	Berufsbildungsmaßnahmen und Informationsmaßnahmen für die unter Schwerpunkt 3 des ELER Programms fallenden WirtschaftsakteurInnen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversifizierung hin zu nichtlandwirtschaftlichen Tätigkeiten 2. Unterstützung der Gründung und Entwicklung von Kleinstunternehmen 3. Ausbildung und Information in Zusammenhang mit agrartouristischen Dienstleistungen und Aktivitäten 4. Dienstleistungseinrichtungen zur Grundversorgung für die ländliche Wirtschaft und Bevölkerung – hier sind keine Bildungsmaßnahmen geplant 5. Dorferneuerung und Entwicklung 6. Erhaltung und Verbesserung des ländlichen Erbes (Naturschutz, Nationalpark, Kulturlandschaft, Wasserbauliche und kulturtechnische Maßnahmen, Forst, Sensibilisierung für den Umweltschutz, Alpenkonvention) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abgrenzung über die Zielgruppe (ELER fördert Maßnahmen für Mitglieder landwirtschaftlicher Betriebe) 2. Abgrenzung über Richtlinie, Abwicklung durch eine Förderstelle 3. Abgrenzung über Richtlinie. Die im ELER geförderten Berufsbildungsmaßnahmen umfassen keine Lehrgänge oder Praktika, die Teil normaler land- und forstwirtschaftlicher Ausbildungsprogramme im Sekundarbereich oder in höheren Bereichen sind. Die im ELER geförderten Berufsbildungsmaßnahme sind im ESF nicht förderbar. 4. Abgrenzung nicht notwendig 5. & 6. Im ELER werden im Gegensatz zum ESF nicht hauptberuflich orientierte Ausbildungen gefördert – diese sind im ESF nicht möglich.

Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen sowie sonstige Maßnahmen im Berufsbildungsbereich, die den Bereich "Entwicklung des ländlichen Raumes" oder den Fischereisektor betreffen, werden im Rahmen des Österreichischen Programms für die Entwicklung des ländlichen Raums bzw. der Strukturmaßnahmen im Fischereisektor gefördert und sind von einer Förderung durch den ESF ausgeschlossen. Die Abgrenzung erfolgt durch die Anwendung klar definierter Förderrichtlinien bzw. Fördertatbestände, die ausschließlich nur in jeweils einem dieser Programme zum Einsatz kommen. Durch die Umsetzung in separaten Rechtsgrundlagen kann die klare inhaltliche Zuordnung von Projekten gewährleistet sowie eine Doppelförderung vermieden werden, Insbesondere sind Land- und Forstwirte im ESF hinsichtlich ihrer land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit nicht förderbar; bei der Förderung für Arbeitslose besteht eine ebenso klare Abgrenzung (Trägerförderung - Individualkostenförderung). Im Bereich der Beschäftigtenförderung wird über Zielgruppen und Inhalte eine Abgrenzung getroffen.

Grundsätze der ESF-Strategie

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben - ausgehend von den zuvor dargestellten Analysen zur Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung und der politischen Schwerpunktsetzung in Österreich - für die einzelnen Themenbereiche die grundsätzlichen Zielsetzungen des ESF zu bestimmten, zentralen Themenstellungen. Ebenfalls in diesem Abschnitt enthalten sind die Grundsätze betreffend Innovation, transnationale und interregionale Zusammenarbeit, Gleichstellungspolitik, Nachhaltigkeit sowie das Mainstreaming von EQUAL.

Grundsätze der ESF-Strategie im Rahmen des "Active Aging"

Aufgrund demographischer Veränderungen und den dadurch bedingten Reformen in den Pensionssystemen, aber auch angesichts veränderter sozialer Verhaltensmuster entsteht starker Anpassungsdruck auf den Arbeitsmarkt. Steigendes Durchschnittsalter am Arbeitsmarkt ist gekoppelt mit zum Teil neuen Schichtungen - so gibt es zunehmend Personen mit gleichem objektiven Alter, die sich in völlig unterschiedlichen Lebensphasen befinden, aber auch deutliche Unterschiede zwischen Personen gleichen Alters hinsichtlich so zentraler Faktoren wie Arbeitsfähigkeit, Belastbarkeit oder Weiterbildungsverhalten u.a.

Die Arbeitsfähigkeit erhalten und Fördern muss daher ein zentrales Anliegen der Arbeitsmarktpolitik der nächsten Jahre sein. Alter ist dabei ein relatives Kriterium. Zum einen gilt es, Personen möglichst frühzeitig in laufende Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen, um das Entstehen von Qualifikationsdefiziten bzw. auch das Versäumen beruflicher Veränderungsprozesse möglichst zu verhindern und dadurch kein unüberwindbares Qualifikationsproblem im fortgeschrittenen Erwerbssalter entstehen zu lassen. Zum anderen müssen die Maßnahmen auch zunehmend Personen in den letzten Jahren des Erwerbslebens gezielt im Hinblick auf einen Verbleib oder die Neuaufnahme einer Beschäftigung unterstützen, wo früher der Übergang in die Pension ein üblicher Ausweg war. Dies fordert von allen Beteiligten wie auch von den verantwortlichen Institutionen ein deutliches und nachhaltiges Umdenken.

Die Betriebe müssen sich in Folge der sich ändernden Altersstruktur ihrer Belegschaften neuen Herausforderungen stellen: Die Zahl der MitarbeiterInnen über 40 wird deutlich zunehmen und in vielen Betrieben in den nächsten Jahren die Zahl der unter 30jährigen übersteigen²⁰. Damit wird eine deutlichere Auffächerung der Altersstruktur in den Betrieben einhergehen. D.h. dass auch in Betrieben, die bisher vor allem MitarbeiterInnen einer oder maximal zweier Generationen beschäftigt haben, zunehmend 3 Generationen beschäftigt sein werden²¹. Das stellt die Unternehmen wie die Belegschaft vor neue Herausforderungen, die nur durch

²⁰ KARAZMANN, Generationenbalance, Wege zum 3-Generationen-Unternehmen,

²¹ s.o.

entsprechende Anpassungen in der Unternehmenskultur und der Arbeitsprozesse einerseits sowie der Qualifikation und der Einstellung der MitarbeiterInnen andererseits bewältigt werden können.

Für die Arbeitsmarktpolitik und damit auch für den ESF bedeutet dies, auch in Bezug auf die Maßnahmen zu Gunsten "Älterer" stärker die individuellen Fähigkeiten der Menschen herauszustreichen und - zusätzlich zu reinen altersdefinierten Maßnahmen - gezielte Förderungen zur Anpassung an neue Arbeitsplätze einzusetzen. Ein besonderer, auch aus dem ESF unterstützter Schwerpunkt wird dabei in der Begleitung von betrieblichen Umstrukturierungsprozessen liegen. Damit soll verhindert werden, dass diese Prozesse - bewusst oder unbewusst - zu Lasten Älterer ablaufen. Die Betriebe und ihre Beschäftigten sollen im Rahmen eines Konzepts des *"active/productive aging"* dabei unterstützt werden, diesen Gegebenheiten entsprechende arbeitsorganisatorische Veränderungen und neue Jobdeskriptionen (für altersgerechte Karrieren) zu entwickeln und die erforderlichen altersgerechten Qualifizierungen durchzuführen. Auch gesundheitspolitische Überlegungen können hier einfließen. Derzeit werden vom AMS innovative Pilotprojekte zum Thema Arbeit und Alter durchgeführt.

Es wird auch erforderlich sein, das Zusammenwirken der verschiedenen Institutionen in diesem Bereich stärker zu koordinieren und Instrumente wie Maßnahmen flexibel an die Anforderungen anzupassen. Die Territorialen Beschäftigungspakte, die im Rahmen von EQUAL gemeinsam ihren möglichen Beitrag zu diesem Thema im Rahmen des "Weißbuch Ältere" analysiert und definiert haben²², können hier zweifellos einen wichtigen Beitrag leisten.

Grundsätze der ESF-Strategie für gering qualifizierte Personen

Fehlende Qualifikation ist das zentrale Hindernis für das Erlangen und Behalten einer Beschäftigung sowie für eine Verbesserung des beruflichen und einkommensmäßigen Status. Damit kommt Qualifizierungsmaßnahmen für niedrig qualifizierte Beschäftigte (zur Sicherung ihrer Beschäftigung) sowie zum Erlangen einer dauerhaften, existenzsichernden Beschäftigung ein zentraler Stellenwert zu.

Zum Verhältnis dieser Zielgruppen zu anderen besser qualifizierten Arbeitslosen bzw. Beschäftigten sowie generell zu einem Ziel der Unterstützung einer dynamischen Wirtschaftsentwicklung wird generell der Ansatz vertreten, dass gerade in der jetzigen Situation eines immer schnelleren strukturellen Wandels von Beschäftigungsstrukturen und -inhalten vor dem Hintergrund der Globalisierung wachsende Probleme bei der Beschäftigung niedrig qualifizierter Personen bestehen und auch zukünftig bestehen werden.

Die größte Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt besteht im Bereich der niedrig qualifizierten Tätigkeiten. Relativ unabhängig vom wirtschaftlichen Wachstum besteht in der Produktion ein immer geringeres Beschäftigungspotential für niedrig

²² Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2. Antragsrunde, Entwicklungspartnerschaft TEP-EQUAL ELDERLY

qualifizierte Personen in Österreich. Im privaten und sozialen Dienstleistungsbereich bestehen hingegen große Probleme bei der Finanzierung der an sich vorhandenen Arbeit. Dazu kommt der ständige Verdrängungsdruck durch "billige" Arbeitskräfte aus anderen Staaten und die Abwanderung von Betrieben in Länder mit billigeren Arbeitskräften.

Da nicht davon auszugehen ist, dass sich an diesen Rahmenbedingungen Grundsätzliches ändert, müssen vor allem die niedrig qualifizierten Personen in die Lage versetzt werden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten erfolgreich um Arbeitsplätze zu konkurrieren. Neben qualifizierungs- und beschäftigungsfördernden Maßnahmen sollen auch neue Wege weiter entwickelt werden. Vergleichbar kostenintensive Maßnahmen haben sich für diese Zielgruppe bewährt.

Grundsätze der ESF-Strategie für Menschen mit Behinderung

Für eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration stellt die Arbeitswelt den wichtigsten Bereich dar. Viele Aspekte des täglichen Lebens, wie ein eigenes Erwerbseinkommen, gesellschaftliche Anerkennung oder der soziale Kontakt mit Arbeitskolleg/innen sind mit einer beruflichen Tätigkeit verknüpft. Bei Menschen mit Behinderung sind ihre besonderen Situationen und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Die aktuelle Dynamik am Arbeitsmarkt, die damit verbundenen Verdrängungsprozesse, aber auch neue Perspektiven (z.B. neue Technologien) bringen neue Risiken und Chancen für Menschen mit Behinderung, erfordern aber auch ein Überdenken der arbeitsmarktpolitischen Interventionen.

Die österreichische Bundesregierung hat die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt als zentrales Ziel formuliert und führt seit dem Jahre 2001 eine Beschäftigungsoffensive zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung durch. Die Beschäftigungsoffensive ist auf den ersten Arbeitsmarkt und auf sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Arbeitsplätze ausgerichtet. Ziel ist die Eingliederung und Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sowie die Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze. Es werden alle Menschen mit Behinderung in die Maßnahmen einbezogen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie mit entsprechender Hilfestellung in den ersten Arbeitsmarkt – zumindest mittelfristig – einzugliedern bzw. wiedereinzugliedern sind.

Unter den Themenstellungen sollen im Rahmen des Programms insbesondere folgende Zielgruppen angesprochen werden:

- Jugendliche mit einer körperlichen, seelischen, geistigen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung, die nicht ohne Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz erlangen oder beibehalten können. Hierzu zählen auch lernbehinderte sowie sozial und emotional beeinträchtigte Jugendliche mit dem Schwerpunkt "Übergang Schule-Beruf".
- Ältere Menschen mit Behinderung, deren Arbeitsplätze gefährdet sind oder die Hilfestellung bei der Wiedereingliederung benötigen. Besonderes Augenmerk wird hier auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Sicherung der Arbeitsplätze, auf Umschulung und Weiterbildung und auf innerbetriebliche Präventionsarbeit gelegt.

- Menschen mit schweren Beeinträchtigungen, die nicht ohne persönliche Unterstützung in das Erwerbsleben integriert werden können, eine Berufs- oder Schulausbildung bzw. ein Studium absolvieren können sowie blinde, sehbehinderte und gehörlose Personen, die qualifizierte Maßnahmen zur beruflichen Integration benötigen.

Durch diese Schwerpunktsetzungen sind aber keinesfalls andere Gruppen von Menschen mit Behinderung von Maßnahmen ausgeschlossen.

Hohe Priorität wird im Rahmen der Beschäftigungsoffensive auch der Chancengleichheit von Frauen und Männern eingeräumt. Noch immer liegen die Löhne von Frauen weit unter denen der Männer, Teilzeitbeschäftigten sind oft nicht Existenz sichernd, aber vor allem mangelt es an ausreichenden und günstigen Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten. Vielen Frauen fehlt eine ausreichende berufliche Qualifikation mit entsprechenden Chancen am Arbeitsmarkt, fast jede zweite behinderte Frau hat nur einen Pflichtschulabschluss. Besonders schwierig ist der Wiedereinstieg nach einer Kindererziehungspause. Es soll daher bei allen Zielgruppen besonders Bedacht darauf genommen werden, dass sich die Beschäftigungschancen von Frauen mit Behinderung strukturell verbessern.

Die Politik der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen erhielt durch das Inkrafttreten des so genannten Behindertengleichstellungspaketes eine neue Dimension. Dieses Gesetzespaket setzt die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf für Menschen mit Behinderungen in Bundeskompetenz um, geht in seiner Wirkung aber darüber hinaus. Diskriminierungen in allen Lebensbereichen sollen beseitigt oder verhindert und Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglicht werden.

Die künftigen ESF Interventionen werden daher - entsprechend den Zielsetzungen der EU-Strukturfondsverordnung und dem österreichischen Behindertengleichstellungsrecht zur verbesserten Teilhabe und Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen beitragen, in dem sie die Benutzbarkeit der Produkte und Dienstleistungen sowie die Zugänglichkeit der baulichen Umwelt in der Planung und Durchführung berücksichtigen.

Grundsätze der ESF-Strategie für Arbeitsmarktferne Gruppen

Wie aus dem Bericht über die soziale Lage in Österreich 2003 - 2004 hervorgeht, tragen jene Personen, die aufgrund von Geschlecht, Herkunftsland, Ausbildung oder Behinderung am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, auch ein erhöhtes Armutsrisiko. *Volle Integration in den Arbeitsmarkt kombiniert mit guter Bildung ist der beste Schutz vor Armut.* Mehrere Erwerbstätige in einem Haushalt verstärken diese Absicherung. Tatsächlich ist in Bezug auf die Familienstruktur nachweisbar, dass einerseits Haushalte mit Frauen als Hauptverdienerinnen und andererseits Haushalte, in denen Frauen überhaupt nicht erwerbstätig sind, überdurchschnittlich stark armutsgefährdet sind. Ergänzend ist festzuhalten, dass ein Arbeitsplatz zwar eine notwendige Voraussetzung, aber keinesfalls ausreichend sein muss, um

Armutsgefährdung zu verhindern. Bei einem Fünftel aller Armutsgefährdeten stehen alle erwerbsfähigen Haushaltsmitglieder im Erwerbsleben („Working Poor“).

In der Bekämpfung von -Jugendarmut liegt ein Schwerpunkt in der Verbesserung der Chancen von benachteiligten Jugendlichen im Bildungswesen. Es geht hier v. a. um Kinder und Jugendliche, die aufgrund des familiären Umfeldes schlechte Bildungsvoraussetzungen mitbringen, sprachliche Defizite aufweisen oder wegen einer Beeinträchtigung zusätzlicher Förderung bedürfen.

Die meist schlechtere Qualifizierung von MigrantInnen, größere Arbeitsmarktprobleme, schlechtere sprachliche Voraussetzungen und manchmal auch generell schwierige Integrationsbedingungen bewirken, dass ihre Teilhabechancen und ihre ökonomische Situation unter dem Durchschnitt liegen. Die Armutsgefährdungsquote von MigrantInnen liegt bei 27% (2004). Verbesserungen der Bildungschancen, der sprachlichen Fähigkeiten, der Arbeitsmarktintegration, der Wohnsituation und der generellen gesellschaftlichen Teilhabe sind wesentliche Voraussetzungen für eine effektive Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung.

Ausgehend vom Grundsatz der *"Armutsbekämpfung durch Erwerbsarbeit"* sollen daher im Rahmen des Programms gezielt innovative Maßnahmen gesetzt werden, um die *Verbesserung der Erwerbschancen von arbeitsmarktfernen, langzeitarbeitslosen Personen* zu verbessern. Das Hauptaugenmerk gilt dabei den beschäftigungslosen Personen *an der Schnittstelle der diversen Sozialversicherungssysteme und Sozialhilfe*; wobei sowohl die Rahmenbedingungen einbezogen als auch die Instrumente speziell für diese Zielgruppe verbessert werden müssen.

Ein besonderer Faktor ist das erforderliche Zusammenwirken verschiedener Institutionen in der Betreuung dieser Personengruppen; zumeist das Arbeitsmarktservice, die Länder und die Gemeinden, die verschiedenen SV-Träger, bei behinderten Personen auch das Bundessozialamt (siehe dazu auch die Vorgaben des Regierungsprogramms in Bezug auf die Einrichtung von One Stop Shops). *Die Territorialen Beschäftigungspakte* wurden geschaffen, um ein Zusammenwirken dieser Institutionen über die eigenen Zuständigkeiten hinweg zu ermöglichen und damit die Betreuung von Personen und Themen an den Schnittstellen zu verbessern. In diesem Sinne wird die Umsetzung dieser Aktivitäten an die Territorialen Beschäftigungspakte übertragen.

Grundsätze der ESF-Strategie im Bereich Lebensbegleitendes Lernen

Lebensbegleitendes Lernen (LLL) und damit die Umsetzung durch den Europäischen Sozialfonds wird von folgenden vier Prinzipien getragen:

Lebensphasenorientierung:

LLL bedeutet das Aufbrechen des eindimensionalen Denkens im Sinne einer durchgängigen Ausbildungs- und Arbeitsbiographie. Das Konzept der Zweiphasigkeit — wonach auf die Ausbildung eine durchgehende Berufstätigkeit im Erwerbszyklus

folgt — verliert an Bedeutung, gleichzeitig steigt die Notwendigkeit, Qualifikationen stetig anzupassen bzw. sich beruflich neu zu orientieren, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Die Einzelnen sind immer wieder gefordert, Anpassungsleistungen und Umorientierungen in verschiedenen Lebensphasen vorzunehmen. Die Politik ist ihrerseits gefordert, auf die unterschiedlichen Lebensentwürfe und Realitäten der einzelnen Personen einzugehen. Es muss dem Individuum in jeder Phase des Erwerbs- und Lebenszyklus (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Bildung, Pension) möglich sein, ins Lernen (wieder) einzusteigen. Dies impliziert einen umfassenden Perspektiven- und Paradigmenwechsel. Bildung wird nicht nur von den Institutionen oder gesellschaftlichen Teilsystemen, sondern auch vom Individuum mit seinen Bedürfnissen und Erfordernissen aus gedacht. Vor diesem Hintergrund verändern sich die Anforderungen für die Bildungsinstitutionen und Systeme.

Lernende in den Mittelpunkt stellen:

Eine Strategie des LLL muss sicherstellen, dass die Bildungssysteme den individuellen Lebensentwürfen der Menschen unserer Gesellschaft gerecht werden. Jedes Individuum muss die Möglichkeit haben, lebenslang Lern- und Bildungsprozesse aufzugreifen bzw. immer wieder in solche einzutreten. LLL erfordert das radikale Umdenken in dem Sinn, dass die Lernenden in den Mittelpunkt gerückt werden und aus dieser Perspektive der Blick auf die Bildungssysteme und die Arbeitswelt gerichtet wird. Bislang standen immer das System — Bildungssystem, Wirtschaftssystem — mit den entsprechenden Institutionen im Mittelpunkt. Der Blick vom lernenden Menschen aus vollzieht daher einen Perspektivenwechsel, den man entsprechend betonen muss, ohne den Bedarf an hinreichenden Rahmenbedingungen und Befähigungen zu übersehen.

Für das Individuum bedeutet das, sich Ziele zu setzen und diese konsequent zu verfolgen, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und aktiv sein Leben zu gestalten. Dazu braucht der und die Einzelne aber entsprechende Angebote und Zugänge zum "Lernen" und entsprechende institutionelle Rahmenbedingungen. An dieser Stelle sind Institutionen und gesellschaftliche Teilsysteme gefordert — sie müssen neue und transparente Angebotsformen schaffen, die Professionalisierung der Lehrenden verstärken, neue Beratungsdienstleistungen aufbauen sowie durch neue methodisch-didaktische Ansätze die Menschen am Zugang und an der Teilnahme am lebensbegleitenden Lernen unterstützen. Ein wesentliches Augenmerk ist dabei auf die Schnittstellen und auf Übergangsphasen im Erwerbs- und Lebenszyklus zu richten.

Auch didaktisch betrachtet bedeutet der Perspektivenwechsel von "teaching to learning" eine neue Herausforderung. Neue Lehr- und Lernformen sind zu entwickeln, die auf neuen methodisch-didaktischen Prinzipien aufbauen, wie "active learning methodologies and collaborative learning" (*European Commission, 2003B*), Lernorte sind zu verschränken und neue Lernarchitekturen, in denen Theorie und Praxis auf vielfältige Art miteinander verbunden werden, sind zu entwickeln. Die Lernarchitekturen sind dabei so zu gestalten, dass Lernen für die unterschiedlichen Altersgruppen — Jugendliche und Erwachsene — an Attraktivität gewinnt (*European Commission, 2003B*). Lernen findet an ganz unterschiedlichen Orten statt, nicht nur in formalen Lernumgebungen, wie Schulen, Universitäten, Fachhochschulen oder

Weiterbildungseinrichtungen, sondern auch in nichtformalen Lernumgebungen, wie am Arbeitsplatz, im Rahmen von politischen Tätigkeiten oder Freizeitaktivitäten. Wesentlich ist, die unterschiedlichen Lernorte zu lokalisieren und miteinander in Verbindung zu bringen.

"Life Long Guidance": als essentielles Element einer LLL Strategie wird die Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung betrachtet. Hierbei muss ein breiter Zugang zu der Beratungsdienstleistung sichergestellt werden, d.h. das Angebot muss niederschwellig, unabhängig und anbieterübergreifend sein. Zum anderen ist die Qualität der Beratungsdienstleistung zu verbessern, indem die Professionalisierung der BeraterInnen vorangetrieben wird. Eine wichtige Weiterentwicklung ist die Schaffung eines breiten Zugangs zur Beratung.

Kompetenzorientierung

Neben der Verankerung von LLL in Lebensphasen und der Neugestaltung der Lernenden-Lehrenden-Beziehung benötigt ein System des lebenslangen Lernens Mechanismen, um an die unterschiedlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Lernenden anzudocken. Ein Aus- und Weiterbildungssystem, das in sich geschlossene Qualifikationen vermittelt und zertifiziert, ist dafür inadäquat — der Übergang zur Förderung lebenslanger Beschäftigungsfähigkeit ist vielmehr notwendig, da das Aneignen von Wissen auf Vorrat nicht mehr funktioniert. Die sinkende Halbwertszeit von Wissen macht lebenslanges Lernen in allen Lebensphasen zusehends wichtiger. Sich selbst Wissen aneignen zu können, ist dafür eine notwendige Voraussetzung.

Das Prinzip der Kompetenzorientierung impliziert eine neue Sichtweise, die an den vorhandenen Potenzialen der Lernenden ansetzt, und drei Basisziele umfasst:

Die Mobilisierung von Qualifikations- und Begabungsressourcen.

Eine gezielte Politik, um Personen mit geringen Basisqualifikationen speziell zu unterstützen.

Die Förderung einer demokratischen Kultur (active citizenship) und sozialer Inklusion (*European Commission, 2003A*).

Die wesentliche Herausforderung liegt darin, die Qualifikationen der Menschen in Kompetenzen zu übersetzen. Dabei sind Erfahrungslernen, informelles Lernen und soziale Kompetenzen transparent zu machen und zu integrieren. Diese Kompetenzen umspannen einen weiteren Rahmen als die in Institutionen und einzelnen Bildungssegmenten vermittelten Qualifikationen und zeichnen sich durch Offenheit und Anschlussfähigkeit aus.

Der Kompetenzbegriff bringt die Fähigkeit des Individuums zum Ausdruck, Wissen und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten selbstgesteuert zu bündeln (*Europäischen Kommission, 2005*). Kompetenzen müssen einerseits übertragbar (transferable) — d. h. in unterschiedlichen Situationen und Kontexten anwendbar — und andererseits multifunktional (multifunctional) — d. h. brauchbar zum Erreichen unterschiedlicher Ziele, zum Lösen unterschiedlicher Probleme und zum Bewältigen unterschiedlicher Aufgaben — sein. Insgesamt sind Kompetenzen Voraussetzung dafür, um im Wechselspiel zwischen Leben, Arbeit und Lernen bestehen zu können (*European Commission, 2003A*). Die Übersetzung von Qualifikationen in

Kompetenzen muss offen gelegt und transparent sein. Um die unterschiedlichen Formen des Gelernten entsprechend validieren zu können, braucht es daher auch neuer und angemessener Bewertungsformen.

Förderung der Teilnahme an Lebenslangem Lernen

In Österreich ist die Teilnahme an Lebenslangem Lernen geringer als der Bildungswunsch. Aus diesem Grund sollten Barrieren, die einer Beteiligung am Lebenslangen Lernen entgegenstehen, abgebaut werden. Dazu zählen soziale und wirtschaftliche Barrieren sowie institutionelle Rahmenbedingungen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht. Darüber hinaus sollte die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Bildungssegmenten sichergestellt sein. Damit verbunden ist eine stärkere Verzahnung und Kooperation der einzelnen Bildungsinstitutionen untereinander sowie mit dem Arbeitsmarkt. Es liegt in der Verantwortung der gesellschaftlichen Teilsysteme, die Personen in diesen Situationen besonders zu unterstützen.

Territoriale Beschäftigungspakte und Lokale Governance-Ansätze

Die Ratio von Partnerschaften liegt darin begründet, dass nicht notwendigerweise Strukturen als solche geändert werden müssen, da diese einerseits über einen längeren Prozess entstanden sind und somit auf einem Ausgleich verschiedener Interessengruppen basieren (und eine Änderung damit oft nur schwer durchsetzbar ist) und es andererseits zumindest fraglich ist, ob geänderte Strukturen insgesamt betrachtet eine Verbesserung darstellen.

Ein erfolgreicher Weg, mit dieser Herausforderung umzugehen, liegt im partnerschaftlichen Ansatz, wie er von der OECD seit langem unterstützt wird und nun auch in der ESF-Verordnung als Zielsetzung genannt ist. Partnerschaften können zu einer wesentlich besseren Performance der Akteure und Institutionen beitragen, indem sie einen Rahmen bzw. Mechanismen bereitstellen, um vor Ort besser zusammen zu arbeiten und damit die Bedürfnisse von Menschen und Wirtschaft auf lokaler Ebene besser zu reflektieren. Partnerschaften sind somit ein wesentliches Instrument lokaler Governance.

In Österreich wird die Vernetzung der beschäftigungspolitischen Akteure vor Ort seit 1998 mit Unterstützung auch des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Instrument hierzu sind die Territorialen Beschäftigungspakte; eine vertragliche Vereinbarung des Arbeitsmarktservice, der Länder und Kommunen, der Sozialpartner, teilweise des Bundessozialamtes und anderer Stellen zur gemeinsamen Erreichung beschäftigungspolitischer Zielsetzungen. Ohne die formalen, gesetzlichen Zuständigkeiten anzutasten, wird hier in Umsetzung moderner Governance-Ansätze ein Zusammenwirken der verantwortlichen Akteure im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik erreicht, der nicht nur zu einer besseren Abstimmung der Politikfelder führt, sondern auch zu einer Bündelung der Ressourcen und zur Durchführung gemeinsamer Projekte, zum Teil in direkter Abstimmung mit der Wirtschaft und lokalen NGOs.

Unabhängig von den Länderprogrammen hat dieses Netzwerk schon bisher sehr erfolgreich zur Umsetzung bzw. Transferierung gesamtstaatlicher Zielsetzungen gerade auch des ESF auf regionale Gegebenheiten beigetragen. Beispiele hierfür sind das TEPGEM Projekt zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und zahlreiche EQUAL-Partnerschaften, vor allem natürlich TEP-EQUAL ELDERLY, in deren Rahmen mögliche Ansätze und konkrete Beiträge für die bessere Arbeitsmarktintegration älterer ArbeitnehmerInnen entwickelt wurden. Das TEP Netzwerk soll daher im Rahmen dieses Programms einen zentralen Beitrag zur Entwicklung und Umsetzung neuer Maßnahmen, insbesondere zur (Re-)Integration arbeitsmarktferner Personengruppen leisten.

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im beschäftigungspolitischen Bereich

Im Rahmen der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung wird hervorgehoben, dass die Geschlechtergleichstellung ein maßgeblicher Fortschrittsfaktor ist. Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sind für Wachstum und Beschäftigung von entscheidender Bedeutung.

Gender Mainstreaming steht für ein gesellschaftspolitisches Vorhaben. 1998 formulierte eine ExpertInnengruppe des Europarates die bislang allgemeingültige Definition von Gender Mainstreaming: *„GM besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse, mit dem Ziel, dass alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteurinnen und Akteure eine geschlechtsspezifische Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen einbringen.“*

Gender Mainstreaming ist nicht das Ziel, sondern die Strategie, die nicht nur positive Maßnahmen zur Förderung von Frauen fordert, sondern generell ziel- und lösungsorientierte Maßnahmen zur strukturellen Veränderung der Gesellschaft zu Gunsten einer gerechten Verteilung von Positionen und Ressourcen zwischen Männern und Frauen. Gender Mainstreaming stellt somit einen durchgängigen Handlungshintergrund für die Planung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der ESF geförderten Initiativen dar. Für die geförderten Maßnahmen bedeutet dies, dass keine direkte oder indirekte geschlechtsspezifische Benachteiligung bei Zugang zu, der Teilnahme an und den Auswirkungen von beschäftigungspolitischen Aktivitäten bestehen darf und alle Aktivitäten im Rahmen ihres Handlungsspielraumes (auch) in Richtung der oben genannten gleichstellungspolitischen Ziele wirken.

Zur Unterstützung dieses Prozesses wird die im Rahmen der ESF - Programmperiode 2000 bis 2006 entwickelte 4 GeM -Schritte Methode empfohlen. Diese Methode strukturiert die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in ein Aufgabenfeld und umfasst alle zentralen Elemente der GM Umsetzung. Mit dieser Methode kann GM als ein integrativer Prozess umgesetzt werden. Die Kernelemente sind dabei die 4 Schritte eines generellen Planungs- und Umsetzungsprozesses: Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung. Ein wesentliches Grundprinzip von Gender Mainstreaming ist, dass alle AkteurInnen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich für die Umsetzung zuständig sind. Es wird empfohlen, dafür eine institutionelle Verankerung zu schaffen, die den

Umsetzungsprozess begleitet und mit fachlicher Unterstützung (Einbringung von Gender Wissen und methodischem Know How) und durch die Koordination und Sicherung der Qualität der Umsetzung von GM (Steuerung) die Umsetzung von GM gewährleistet.

Zur Erreichung des Gleichstellungsziels können oft spezifische Maßnahmen, wie Frauenfördermaßnahmen erforderlich werden, die in den einzelnen Schwerpunkten umzusetzen sind. Das heißt, dass Gender Mainstreaming Frauenförderung nicht ersetzt.

Im Rahmen der Gender Mainstreaming ist zudem ein spezieller Fokus auf den Ansatz des Gender Budgeting zu legen.

Mit der Reform des österreichischen Haushaltsrechts sind eine Neufassung der Zielbestimmung und die Einführung einer wirkungsorientierten Verwaltungsführung geplant. Wirkungsorientierung bedeutet, dass bei Budgeterstellung und Haushaltsführung eine Orientierung an den mit den eingesetzten Mitteln erreichten Wirkungen erfolgt. Im Rahmen der Wirkungsorientierung ist insbesondere die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund kommt der Strategie des **Gender Budgeting (GB) als Teilstrategie des Gender Mainstreaming** ein zentraler Stellenwert bei den ESF-Initiativen zu.

"Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetierungsprozess. Es bedeutet eine gender-relevante Bewertung der Budgets durch Einbringung einer gender Perspektive in allen Stadien der Budgeterstellung, den (staatlichen) Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Geschlechtergleichstellung."

Gender Budgeting - obwohl eigentlich als Teilstrategie von GM angesehen - wurde explizit bislang nur selten angewandt. Es ist daher geplant, GB nicht nur unter dem Aspekt der 50%igen Mittelverteilung zwischen Frauen und Männern, sondern weiterreichender unter Output- und Outcome - orientierten Aspekten zu diskutieren. Die dafür erforderlichen eigenen GB Strategien und Methoden sollen in der Strukturfondsperiode 2007 -2013 weiter entwickelt und umgesetzt werden.

Zur Unterstützung aller Akteurinnen und Akteure wird auch in der neuen Periode auf das Praxishandbuch und den umfassenden Unterlagen der GeM-Koordinationsstelle für GM im ESF verwiesen, die eine gute Basis für die weiterführende GM-Umsetzungstätigkeit darstellen.

Durch die Definition von konkreten Quoten (d.h. die Festlegung eines mindestens zu erreichenden Frauenanteils), die in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik generell als Handlungsanleitung angewandt werden, soll die Zielsetzung der Gleichstellungspolitik umgesetzt und messbar gemacht werden.. Das heißt, es wird festgelegt, dass mindestens 50 % der TeilnehmerInnen an ESF - geförderten Maßnahmen Frauen sein müssen. Dieser Wert wird im Sinne einer positiven Diskriminierung für das gesamte Programm (mit Ausnahme von Schwerpunkt 3a) in dieser Höhe festgesetzt. Evaluierungsergebnisse zeigten jedoch, dass eine Fokussierung auf Teilnehmerinnen - Quoten nicht zwingend auch geschlechtsspezifischen Benachteiligungen hinsichtlich der eingesetzten Mittel entgegenwirkt. Für die neue Strukturfondsperiode wird daher festgelegt, dass in allen Schwerpunkten sowohl die TeilnehmerInnen zu zumindest 50 % aus Frauen zu bestehen haben und auch die eingesetzten Mittel gleichermaßen Frauen und

Männern zu gute kommen sollen. Auch hier gilt wieder der Grundsatz der positiven Diskriminierung.

Innovation

Zahlreiche Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt, in der Behinderten- und Bildungspolitik der letzten 10 Jahre sind durch den Europäischen Sozialfonds unterstützt und zum Teil entschieden vorangetrieben worden. Dies gilt für den gesamten Bereich der Qualifizierung von Beschäftigten und der Unterstützung des strukturellen Wandels ebenso wie für die Verankerung von Gender Mainstreaming als Teil der Gleichstellungspolitik, der Arbeitsassistenz im Behindertenbereich, den Förderungen von Frauen in Wissenschaft und Technik oder der systematischen Verbesserung der institutionellen Zusammenarbeit und damit der Bearbeitung komplexer Problemsituationen im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte. In ganz besonderem Ausmaß gilt dies natürlich für die Arbeit in EQUAL. Zahlreiche österreichische Projekte und Programme wurden als europäische Best Practice Modelle gewürdigt.

Diese innovative Tradition des Europäischen Sozialfonds in Österreich soll daher fortgeführt werden. In jedem Schwerpunkt sind daher 2,5% der Mittel zur Förderung bzw. Durchführung von innovativen Maßnahmen und Projekten reserviert. Diese sollen der Weiterentwicklung des jeweiligen Schwerpunkts dienen.

Grundsätzliches Ziel ist die Verbesserung der Betreuung und Integration der Zielgruppen bzw. die Steigerung der Effizienz und Effektivität von Maßnahmen, Projekten und Betreuungsansätzen. Zur Erreichung dieser Zielsetzung sollen daher Analysen, Studien, Evaluierungen sowie Pilotprojekte im jeweiligen Themenbereich durchgeführt werden.

Transnationale und Interregionale Zusammenarbeit

Die inhaltliche Arbeit von Projekten wie auch von Studien und Evaluierungen kann durch den Austausch und die Zusammenarbeit mit Projekten in anderen Regionen oder auch Staaten verbessert werden. Die Ergebnisse der Gemeinschaftsinitiativen EQUAL und zuvor von EMPLOYMENT und ADAPT haben dies immer wieder bewiesen. Transnationale bzw. interregionale Zusammenarbeit ist jedoch kein Selbstzweck, d.h. sie kann nicht für sich alleine stehen. Dort, wo sie eine sinnvolle Ergänzung darstellt, soll sie daher im Rahmen des Programms ermöglicht und unterstützt werden. Dieser Austausch kann und soll nach inhaltlichen Kriterien ausgewählt und organisiert werden und damit unabhängig davon, ob das jeweilige "Partnerprojekt" ESF gefördert ist oder nicht.

Auf Programmebene lässt sich dieser Grundsatz am besten dadurch verwirklichen, dass es als generelles Prinzip aufgefasst und nicht eingeschränkt auf einen bestimmten Personenbereich oder ein bestimmtes Thema eingegrenzt wird. D.h., es wird bewusst kein eigener Schwerpunkt geschaffen, in dem bestimmte Projektformen für eingeschränkte Zielgruppen transnational bzw. überregional durchgeführt werden, während außerhalb dieses Schwerpunktes diese Formen der Zusammenarbeit keine

Unterstützung finden würden. Es wird vielmehr allen Projekten im Rahmen des Programms uneingeschränkt von der Zielgruppe, den Förderinstrumenten und dem Programmschwerpunkt die Möglichkeit eröffnet, ihr Vorhaben um transnationale und/oder überregionale Elemente zu erweitern. Ausschlaggebend ist allein die unmittelbare arbeitsmarktpolitische Projektrelevanz. Die Entscheidung darüber wird dementsprechend von den jeweils zuständigen Förderstellen im Einzelfall oder auch im Rahmen von Richtlinien für Förderungen getroffen. Allgemeine Kriterien betreffend die Förderfähigkeit transnationaler Kosten werden von der Verwaltungsbehörde im Rahmen ihrer Zuständigkeit festgelegt werden.

Zusätzlich zu diesen auf die einzelnen Maßnahmen hin orientierten Aktivitäten besteht die Möglichkeit, im Rahmen der transnationalen und interregionalen Zusammenarbeit themenbezogene Aktivitäten zur Unterstützung des gegenseitigen Lernens, zum Erfahrungsaustausch und zur Verbreitung von bewährten Methoden umzusetzen. Insbesondere von den zwischengeschalteten Stellen Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz und Arbeitsmarktservice werden auch Aktivitäten gesetzt werden, um über Lernprozesse für die eigene Organisation Schritte zur Verbesserung der Wirkungsweise und des Erfolgs von Maßnahmen zu setzen.

Ziel der Zusammenarbeit auf transnationaler und interregionaler Zusammenarbeit ist die Verbesserung der Arbeit und der Ergebnisse von ESF geförderten Projekten und Maßnahmen.

Mainstreaming von EQUAL

Die Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaften der Gemeinschaftsinitiative der Periode 2000-2006 sollen, soweit sinnvoll und möglich, in nationale Regelprogramme übernommen werden. Zum Teil ist bereits geschehen, wie etwa bei der Entwicklung des Dienstleistungsschecks oder den Maßnahmen für Ältere. Im Rahmen dieses Programms wird dazu weitere Unterstützung bereitgestellt, die die Nachhaltigkeit und die Verbreitung der Ergebnisse in ganz Österreich sichern helfen soll. Dabei wird es insbesondere darauf ankommen, die innovativen Ergebnisse gezielt dem jeweiligen regionalen Bedarf entsprechend umzuformulieren und so besser verwertbar zu machen.

Nachdem jene Institutionen, in deren Zuständigkeit die von den Entwicklungspartnerschaften bearbeiteten Themen fallen, in der Regel selbst auch Partner waren, sollte hier Wissen, Interesse und auch die Bereitschaft zur Weiterführung guter Ansätze bestehen. Dabei geht es nicht notwendigerweise um die Fortführung von konkreten EQUAL-Projekten an sich, sondern um die Nutzung der Ideen und Lösungsmodelle. Klar ist auch, dass dies nur im Rahmen der bestehenden budgetären Grenzen möglich sein wird. Eine Verpflichtung zur Weiterführung der EQUAL-Maßnahmen besteht nicht.

Auch den Sozialpartnern, die an allen österreichischen Entwicklungspartnerschaften beteiligt waren, kommt im Rahmen der Fortführung von best practice Modellen aus EQUAL eine wichtige Rolle zu.

Im Rahmen des Programms besteht insbesondere in Schwerpunkt 3b eine thematische Fortsetzung der EQUAL-Zielsetzungen, aber auch in den anderen

Schwerpunkten besteht durch die Festlegung innovativer Ziele Handlungsspielraum für die (Weiter-)Entwicklung von Ansätzen und Instrumenten.

Nachhaltige Entwicklung sowie Schutz und Verbesserung der Umweltqualität

Die Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung sowie der Schutz und die Verbesserung der Umwelt sollen auch durch Strukturfondsprogramme unterstützt werden (siehe dazu VO (EG) 1081/2006 Art. 2(2) und VO(EG) 1083/2006 Art 3(2a)). Im Rahmen des Operationellen Programms Beschäftigung werden die umweltpolitischen Maßnahmen des EFRE bzw. nationaler Programme insbesondere durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt, und zwar sowohl in Schulungen für Arbeitslose und Beschäftigte als auch im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens Beispiele der Periode 2000-2006 sind etwa die Beschäftigtenqualifizierung in Klima- und Umwelttechnik oder die Arbeitslosenqualifizierung in der Abfallentsorgung am Bau).

Kategorien gemäß Artikel 37 Absatz 1 (d) der VO 1083/2006

Nachfolgende indikative Tabellen geben einen Überblick über den geplanten Mitteleinsatz des ESF anhand des in den Verordnungen festgelegten Kategorisierungssystems.

Finanzierungsform

Code	Beschreibung	Betrag
01	Nicht rückzahlbare Unterstützung	472.272.560
Gesamt		472.272.560

Gebiet

Code	Beschreibung	Betrag
AT	Österreich	472.272.560
Gesamt		472.272.560

Prioritätsachse (vorrangiges Thema)

Code	Beschreibung	Betrag
62	Entwicklung von Systemen und Strategien für lebenslanges Lernen: Ausbildung und Dienste für Arbeitnehmer zur Steigerung ihrer Fähigkeit zur Anpassung an den Wandel; Förderung von Unternehmergeist und Innovation	133.534.000
66	Durchführung aktiver und präventiver Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt	133.534.000
71	Konzepte für die Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben; Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und beim Vorankommen auf dem Arbeitsmarkt und Förderung der Akzeptanz von Unterschiedlichkeit am Arbeitsplatz	127.112.000
73	Maßnahmen im Hinblick auf eine verstärkte Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens, einschließlich Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der Schulabbrecher, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation bei den Fächern und zur Verbesserung des Zugangs zu und der Qualität von allgemeiner, beruflicher und tertiärer Aus- und Weiterbildung	56.118.000
80	Förderung des Aufbaus von Partnerschaften, Bündnissen und Initiativen über die Vernetzung der maßgeblichen Akteure	6.246.000
85	Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Kontrolle	10.485.707
86	Evaluierung und Studien; Information und Kommunikation	5.242.853
Gesamt		472.272.560

Art des Gebietes

Code	Beschreibung	Betrag
00	Entfällt	472.272.560
Gesamt		472.272.560

Schwerpunkte der Interventionen

Schwerpunkt 1: Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen

Schwerpunkt 2: Bekämpfung von Arbeitslosigkeit

Schwerpunkt 3a: Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung

Schwerpunkt 3b: Integration arbeitsmarktferner Personen

Schwerpunkt 4: Lebensbegleitendes Lernen

Schwerpunkt 5: Territoriale Beschäftigungspakte

Schwerpunkt 6: Technische Hilfe

Auswahl der Schwerpunkte

Das vorliegende Programm ist gleichermaßen eine Fortsetzung wie eine Weiterentwicklung des Ziel-3- und EQUAL-Programms der vorangegangenen Periode. Die Schwerpunkte und Zielsetzungen werden im Wesentlichen beibehalten, wenn auch aufgrund der um etwa ein Drittel geringeren Gesamtdotierung stärker akzentuiert, ähnliches betrifft die Dotierung der einzelnen Schwerpunkte.

Im Detail: Die zwei zentralen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte der Anpassungsfähigkeit (=Maßnahmen für Beschäftigte) und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit (= Maßnahmen für Arbeitslose) setzen die bewährten Maßnahmen der letzten Periode fort. Entsprechend der Arbeitsmarktentwicklung kommt es in beiden Schwerpunkten zu einer Konzentration der Maßnahmen und der eingesetzten Mittel auf Ältere im Sinne des Productive Aging sowie auf Frauen (für beide, sich überschneidende Zielgruppen gilt ein Zielwert von zumindest 50% and den Förderfällen und am Budget). Jugendliche sind angesichts der guten Strukturierung und Budgetierung nationaler Programme nur in Teilbereichen in das Programm einbezogen. Das Budget für beide Schwerpunkte gemeinsam wird im Verhältnis zur Gesamtreduktion verringert; gleichzeitig kommt es zwischen den beiden Schwerpunkten zu einer Verschiebung in Richtung Anpassungsfähigkeit, sodass beide nunmehr gleich hoch dotiert sind. Grund dafür ist, dass es bei den Maßnahmen zur Anpassungsfähigkeit ein besonders hoher Mehrwert des ESF gegeben ist.

Der Schwerpunkt für Behinderte wird ebenfalls fortgeführt; die Fokussierung auf junge Menschen mit Behinderungen, auf Ältere wird ausgebaut, zusätzlich kommt die Zielgruppe der seh- und hörbehinderten Frauen hinzu. Bei den Maßnahmen wird neben Bewährtem vor allem der Ausbau der betriebsnahen Politik zur Sicherung der Beschäftigten, der Ausbau von Clearingmaßnahmen und von innovativen Ansätzen für besondere Problemstellung in den Vordergrund gerückt. Der Frauenanteil soll an die 50% herangeführt werden. Das Budget wird im Verhältnis zur Gesamtreduktion verringert.

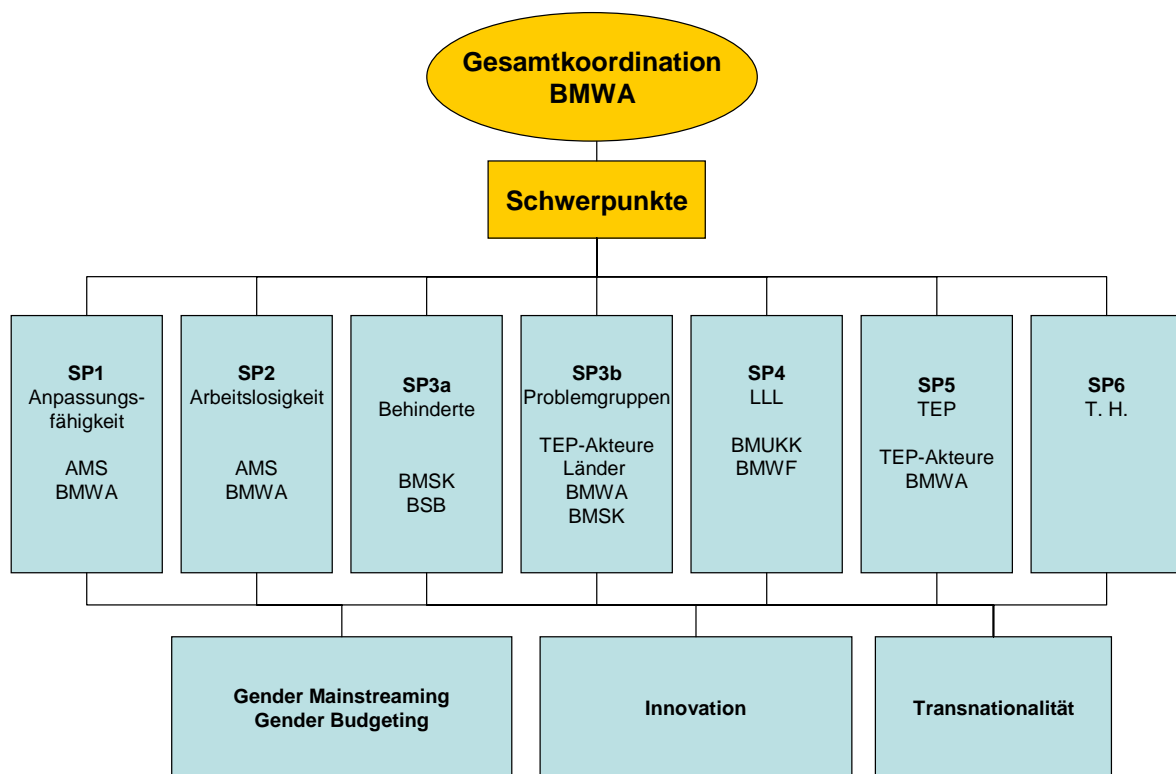
Neu hinzu kommt der Schwerpunkt zur Integration arbeitsmarktferner Personen. In der abgelaufenen Programmperiode wurden diese Zielgruppen aufgrund der hohen Budgetmittel im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL betreut. Mit Auslaufen der Gemeinschaftsinitiative sollen nun in diesem Rahmen innovative Akzente für arbeitsmarktferne Personen an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gesetzt werden. Die Umsetzung soll durch die Territorialen Beschäftigungspakte erfolgen. Das Budgetvolumen beträgt etwa 50% von EQUAL.

Im Bereich des Lebensbegleitenden Lernens kommt es - vor dem Hintergrund einer Budgetreduktion im Verhältnis der andern Schwerpunkte - zu einer deutlichen Akzentverschiebung von der Schule zur Erwachsenenbildung. Damit wird der Forderung der Evaluierung der letzten Periode wie auch den von Europäischer Kommission und OECD gleichermaßen festgestellten Defiziten in diesem Bereich Rechnung getragen. Die Maßnahmen scheinen zwar weit gefächert, angesichts der vielfältigen Problemstellung müssen jedoch auch die Maßnahmen entsprechende Differenzierungen aufweisen. Im Wissenschaftsbereich konnten wesentliche Programmteile in nationale Förderschienen übernommen werden, sodass hier nur

mehr eine Maßnahme bestehen bleibt. Der Frauenanteil von 50% ist in diesem Schwerpunkt eine Selbstverständlichkeit.

Das bewährte Netzwerk der Territorialen Beschäftigungspakte wird fortgeführt und soll verstärkt zur Umsetzung des Programms beitragen, insbesondere in der Integration arbeitsmarktferner Personengruppen.

Zur besseren Übersichtlichkeit des Zusammenhangs von Grundsätzen zu spezifischen Zielen, den Maßnahmen zu deren Erreichung und ihrer Zuordnung zu den einzelnen Schwerpunkten wird auf die nachfolgenden Übersichten verwiesen.



Übersicht: Strategische Grundsätze und Schwerpunkte

Grundsatz	Ziele	Maßnahmen	Schwerpunkt
Active Aging	Verbesserung v. Personalplanung u. Personalentwicklung, Stabilisierung u. Verbesserung d. Berufslaufbahn	Qualifizierung von Beschäftigten Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatung Innovative Maßnahmen	SP 1
	Schaffung dauerhafter Beschäftigung am Regelarbeitsmarkt bzw. Teilschritte hierzu	Qualifizierung von Arbeitslosen Beschäftigungsmaßnahmen Innovative Maßnahmen	SP 2
	dauerhafte Integration in den Regelarbeitsmarkt bzw. Teilschritte hierzu	Qualifizierung, Arbeitsplatzsicherung Case management	SP 3a
Gering qualifizierte Personen	Verbesserung v. Personalplanung u. Personalentwicklung, Stabilisierung u. Verbesserung d. Berufslaufbahn	Qualifizierung von Beschäftigten Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatung Innovative Maßnahmen	SP 1
	Schaffung dauerhafter Beschäftigung am Regelarbeitsmarkt bzw. Teilschritte hierzu	Qualifizierung von Arbeitslosen Beschäftigungsmaßnahmen Innovative Maßnahmen	SP 2
	Erprobung und Umsetzung von Maßnahmen zur dauerhaften Integration bzw. Teilschritte hierzu	Innovative Maßnahmen	SP 3b
Menschen mit Behinderung	Verbesserung v. Personalplanung u. Personalentwicklung, Stabilisierung u. Verbesserung d. Berufslaufbahn	Qualifizierung von Beschäftigten Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatung Innovative Maßnahmen	SP 1
	Schaffung dauerhafter Beschäftigung am Regelarbeitsmarkt bzw. Teilschritte hierzu	Qualifizierung von Arbeitslosen Beschäftigungsmaßnahmen Innovative Maßnahmen	SP 2
	dauerhafte Integration in den Regelarbeitsmarkt bzw. Teilschritte hierzu	Jugendliche: Clearing, Jugendarbeitsassistentz, integrative Lehrausbildung Ältere: Qualifizierung, Arbeitsplatzsicherung, Case management Personen mit schw. Funktionsbeeinträchtigt. Arbeitsassistentz, begleitende Hilfe	SP 3a

		Gehörlose, sehbehinderte Frauen: umfassende Maßnahmen Innovative Maßnahmen	
	Erprobung und Umsetzung von Maßnahmen zur dauerhaften Integration bzw. Teilschritte hierzu	Innovative Maßnahmen	SP 3b
Arbeitsmarktferne Gruppen	Erprobung und Umsetzung von Maßnahmen zur dauerhaften Integration bzw. Teilschritte hierzu	Innovative Maßnahmen	SP 3b
LLL	Verbesserung d. AM-Chancen Jugendlicher	Maßnahmen zur Bekämpfung des Schulabbruchs	SP 4
Lebensphasen- orientierung	Erhöhung der Zahl der Personen mit Basis- qualifikationen und Bildungsabschlüssen EB: Erhöhung Bildungsbeteiligung u. Zahl von Personen mit Bildungsabschluss Förderung d. Integration	EB: jederzeitiger Einstieg in Bildungs- maßnahmen, Nachholen von Abschlüssen, modularisierte Angebote	
Lernende im Mittelpunkt	Verringerung Schulabbrecherquote von ImmigrantInnen durch Erhöhung des Qualifikationsniveaus Erhöhung AM-Chancen für Wieder- einsteigerInnen Reife- und Diplomprüfung für AbsolventInnen von AHS und BMHS Entwicklung neuer Lehr u. Lernformen EB: Verbesserung des Zugangs zu Lernmöglichkeiten	Ausbildung für ImmigrantInnen Qualifizierte u. spezialisierte Ausbildungs- formen z.B. IT, Controlling, Accounting Gender Aspekte (!) Modularisierung und Flexibilisierung im berufsbildenden Schulwesen Schlüsselqualifikationen und -kompetenzen EB: Paradigmenwechsel Lehren -> Lernen Berücksichtigung spezieller Bedürfnisse der Lernenden Innovative Lernmodelle (e-learning)	SP4
Lifelong Guidance	Verbesserung der Orientierungs- u. Entscheidungsfähigkeit i.b. für Benachteiligte, Ziel Erhöhung d. Qualifikation	Bildungs- u. Berufsberatung in Form von Beratungsservices	SP4

	Förderung von Jugendlichen an der Schnittstelle Schule-Beruf EB: überinstitutionelle Bildungsberatung	EB: Ausbau von Informations- u. Beratungsstrukturen, Professionalisierung Bildungsberatung	
Kompetenzorientierung	(Punktuelle) Erhöhung d. Durchlässigkeit und Transparenz in der Bildung EB: Erhöhung der AM-Chancen Steigerung WB-Motivation	Nationaler Qualifikationsrahmen, Entwicklung von Bildungsstandards EB: Anerkennung nonformalen und informellen Lernens, Entwicklung von (e-)Portfolios	SP 4
Teilnahme an LLL	Erhöhung d. Qualifikationen und Kompetenzen von LehrerInnen EB: Erhöhung d. Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, Chancengleichheit	Verbesserung d. Wissens der LehrerInnenfortbildung über die Grundzüge von Innovationssystemen Stipendien zum Studienabschluss EB: Abbau von Barrieren beim Zugang zu LLL	SP4
Territoriale Besch.Pakte	Feststellung der Probleme , Vorstellungen und Ziele aller relevanten regionalen/regionalen AkteurInnen Integration und Koordination beschäftigungswirksamer Aktionen	Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen, Studien, Monitoring, Evaluierung Öff.Arbeit	SP 5
Gleichstellung von Frauen & Männern	Frauenanteil and Förderfällen und Personen zumind. 50%; Behinderte: 50% werden angestrebt	Reproduktion und Fortsetzung der Ungleichheit soll vermieden werden, auch in Bezug auf das Einkommen	alle SP
Innovation	Weiterentwicklung der Maßnahmen aller Schwerpunkte	2,5% in jedem SP (3b: 100%) SP 5 nicht vergleichbar	alle SP
Transnationale u. interregionale Zusammenarbeit	Verbesserung der inhaltlichen Arbeit von Projekten wie auch von Studien und Evaluierungen	für alle Projekte möglich, spezifische Aktion durch AMS und BMSK/BSA	alle SP
Mainstreaming EQUAL	Verwertung und Weiterentwicklung der Ergebnisse	Innovative Maßnahmen	alle SP, insb. 3b

Schwerpunkt 1: Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen

Zielsetzung

Strategische Ziele:

Steigerung der Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und Unternehmen zur besseren Vorwegnahme und Bewältigung des wirtschaftlichen Wandels; Bekämpfung der Arbeitsmarktsegmentation und Unterstützung des "active/productive aging" durch

- Qualifikation und
- Beratung

Eine zentrale Herausforderung der globalisierten Welt ist die **Anpassung der ArbeitnehmerInnen und Unternehmen an die sich ständig ändernden Rahmenbedingungen**. Die Ausbildung und das lebensbegleitende Lernen sind Schlüsselfaktoren in der Anpassung der Unternehmen und ihrer MitarbeiterInnen an die technologischen und organisatorischen Entwicklungen in der Produktion und bei der Erbringung von Dienstleistungen sowie in der Erhaltung deren Wettbewerbsfähigkeit.

In unmittelbarem Zusammenhang mit Globalisierung und Anpassung der Arbeitskräfte steht das Konzept „**Flexicurity**“. Das richtige Maß an Flexibilität und Sicherheit („security“) am Arbeitsmarkt zu erreichen, ist eine schwierige und heikle Aufgabe, der viele Mitgliedstaaten und die Europäische Union als gesamtes gegenüberstehen. Rigide Arbeitsmarktregelungen werden oft für die hohe Arbeitslosigkeit und die vermeintlich geringere Produktivität der europäischen Arbeitskräfte im Vergleich zu den nordamerikanischen oder japanischen Arbeitskräften verantwortlich gemacht. Auf der anderen Seite wird die Flexibilisierung der Arbeitsmarktregelungen als unaufhaltbare Erosion der Normalarbeitsverhältnisse und der Lebensqualität in Europa betrachtet. Eine internationale Studie der ILO (Auer et al, 2004) hat gezeigt, dass für ArbeitnehmerInnen ein Arbeitsmarkt, der einen durchschnittlichen Kündigungsschutz mit einer hohen arbeitsmarktpolitischen Absicherung verbindet, höhere Zufriedenheit erzeugt und zu höherer Produktivität beiträgt als ein Arbeitsmarkt mit maximalem Kündigungsschutz, aber dafür einer beschränkten Arbeitsmarktpolitik. Flexiblere Arbeitsmärkte, wenn sie sozial gut abgesichert sind, scheinen zu besseren Ergebnissen für das Sicherheitsempfinden und die Arbeitsqualität der ArbeitnehmerInnen zu führen. Länder wie Dänemark, Finnland oder die Niederlande, die dieses Modell verfolgt haben, konnten auch Arbeitsmarkterfolge erzielen. Allerdings haben diese Länder eine ausgewogene Mischung aus arbeitnehmerInnenzentrierte und betriebszentrierte Flexibilisierungsmaßnahmen eingeführt.

Im österreichischen Arbeitsrecht wird das Konzept der Flexicurity bereits berücksichtigt. So wurde zum Beispiel mit Einführung der Mitarbeitervorsorge (Abfertigung neu) ein Beitrag zur erhöhten Mobilität geleistet. Ein weiteres Beispiel wäre die Neuregelung der (Eltern-)Teilzeitbeschäftigung. Diese trägt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Als weitere Herausforderung kommt die demographische Entwicklung in der EU hinzu. Vor diesem Hintergrund wird es nicht nur von fundamentaler Bedeutung sein, den Zukunftsprognosen einer kommenden Arbeitkräfteknappheit mit Programmen zur Aktivierung Älterer entgegenzuwirken, sondern bereits jetzt die gegenwärtige Herausforderung „überalterter Belegschaften“ mittels Generationen-Balance Modellen und flexiblen, altersgerechten Arbeitsformen und Arbeitsplatzgestaltungen zu meistern, indem die vorhandenen „Ressourcen“ optimal genutzt und ausgebaut werden.

In diesem Kontext ist ausdrücklich auch die betriebliche Ebene gefragt, wo es zu einem Umdenken bei der Rekrutierung und dem Einsatz von älteren Arbeitskräften kommen muss, der/dem auch nachhaltige Umstrukturierungen in der Arbeitsorganisation – Arbeitsablauf und Arbeitseinsatz – sowie in der Einstellung gegenüber älteren Arbeitskräften folgen müssen.

Diese Ansätze können unter dem Konzept des „**active/productive aging**“ zusammengefasst werden, das von der EU als kohärente Strategie in Bezug auf eine alternde Gesellschaft definiert wird. Beim aktiven Altern geht es darum, unsere Lebensweise an die Tatsache, dass wir immer älter werden, zu adaptieren, d.h. einen gesunden Lebenswandel pflegen, länger arbeiten, später in Pension gehen, und danach weiterhin aktiv bleiben²³. Der EU-Ansatz hebt ebenfalls die Bedeutung einer lebenszyklischen Perspektive sowie des „Produktivitätsansatzes“ hervor.

Ebenfalls von Bedeutung ist im Zusammenhang mit betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit zweifellos die bessere Nutzung des Potentials von Personen mit Migrationshintergrund, wie dies im Rahmen mehrerer Diversity-Projekte im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL erprobt wurde.

Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Am **Weiterbildungsverhalten unselbständig Beschäftigter** in Österreich ist die geringe Weiterbildungsteilnahme gering qualifizierter Personen deutlich zu erkennen. Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss liegt bei 1,8 %, für Beschäftigte mit Universitätsabschluss liegt sie hingegen bei 15 %. Auch bei den älteren Beschäftigten ab 45 ist die Weiterbildungsquote mit 5,5 % verglichen mit den 25 - 45 jährigen mit 9,1 % gering. Generell ist eine mit dem Ausbildungsniveau steigende und im höheren Erwerbssalter abnehmende Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zu erkennen.²⁴

Das Risiko von Ausgrenzung aus der Erwerbstätigkeit ist ungleichmäßig über Personen und Betriebsgruppen verteilt. Es kann festgehalten werden, dass das

²³ Kommissionspapier „Towards a Europe for all Ages (1999)

²⁴ Mikrozensus 2003, Statistik Austria, aus Halbzeitevaluierung Ziel 3, S 270

Risiko des Übertritts in die Arbeitslosigkeit mit der Größe des Dienstgeberbetriebes abnimmt. Auf die Personen bezogen haben jüngere und Ältere gegenüber Beschäftigten im Haupterwerbsalter ein höheres Arbeitslosenrisiko. Beschäftigte zwischen 20 und 24 sowie zwischen 55 und 59 Jahren haben das höchste Risiko, arbeitslos zu werden, wobei Frauen gegenüber Männern ein leicht erhöhtes Risiko haben. Neben anderen Faktoren wie Branche oder Betriebsgrößenstruktur spielt auch die Vorkarriere der Beschäftigten eine maßgebliche Rolle bei der Risikoermittlung.

Nicht zuletzt jedoch weist die hohe Arbeitslosigkeit von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss darauf hin, dass diese Beschäftigungsgruppe ein besonderes Arbeitslosigkeitsrisiko trägt.²⁵

Mit der Förderung der betrieblichen Weiterbildung von Beschäftigten mit vergleichsweise geringem Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen (Geringqualifizierte, Ältere und Frauen) setzt der ESF einen wichtigen Impuls zur Förderung des lebenslangen Lernens in Österreich. Die **begleitende Evaluierung zum Ziel 3, Schwerpunkt 4 der Programmperiode 2000-2006** bestätigt die starke Nachfrage nach Qualifizierungsmaßnahmen. Bereits in den Umsetzungsjahren 2000 - 2004 konnte die angestrebte Gesamt-TeilnehmerInnenzahl von 150.000 um 68 Prozent übertroffen werden.

Gemessen an der Kursdauer und an den mit den Kursen verbundenen Kosten herrscht in den österreichischen Betrieben eine Präferenz für kurze Qualifizierungsmaßnahmen; betriebliche Weiterbildungskurse dauern durchschnittlich 29 Stunden. Die geringe zeitliche Intensität der Weiterbildungen spiegeln sich in vergleichsweise geringen Weiterbildungskosten insgesamt wider.

Im Programm selbst bewirkte die **Schwerpunktsetzung zugunsten von Frauen** eine starke Verlagerung hin zu weiblichen Beschäftigten, die geplante Teilnahmequote weiblicher Beschäftigter von 50 % wurde weit überschritten (in den ersten 3 Jahren entfielen 83% aller Förderungen auf Frauen). Die Verlagerung der Qualifizierungsförderung zu Frauen erfolgte dabei weitgehend innerhalb aller Betriebe und nicht durch die Inanspruchnahme der Förderung von Betrieben mit hohem Frauenanteil.

Ältere: Mit 59 % entfiel der Grossteil der Förderfälle auf die Altersgruppe zwischen 25 und 45 Jahren. Die Teilnahmequote der bis 25 Jährigen lag bei 11%, die der älteren Beschäftigten ab 45 Jahren bei 29 %. Die zu verzeichnenden 16% Weiterbildungsteilnahmen der ab 50 Jährigen entsprach ihrem Beschäftigungsanteil.

Die Zielgruppe der **gering qualifizierten Beschäftigten** fand nur in Job-Rotations-Programmen und Qualifizierungsverbänden explizit Berücksichtigung. Mit 6,7 % lag ihr Förderungsanteil zwar beträchtlich unter ihrem Beschäftigungsanteil von 18 %, kam jedoch ihrer generellen beruflichen Weiterbildungsbeteiligung auf betrieblicher Ebene von 9 % nahe.

Auf betrieblicher Ebene gelang eine überdurchschnittlich gute Beteiligung von Kleinbetrieben mit 10 bis 50 Beschäftigten. Dort betrug der Anteil der Geförderten pro Jahr 1,2%. Über alle Betriebsgrößen hinweg betrug der Anteil der Förderung Beschäftigter 1%, wobei Betriebe mit einer Größe von 51 bis 500 Beschäftigten ihre

²⁵ Eval. Z3 S 270 f.

MitarbeiterInnen am stärksten in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Die Gruppe der Kleinstbetriebe von bis zu 9 MitarbeiterInnen in die Fördermaßnahmen einzubeziehen, gestaltete sich schon aufgrund ihrer wirtschaftlichen Gegebenheiten schwierig. Demzufolge waren Kleinstbetriebe nur unterproportional vertreten.

ESF-Interventionen zur Förderung der Anpassungsfähigkeit

Unverändert ist betriebliche Qualifizierung ein Schlüsselfaktor für die individuellen Arbeitsmarktchancen wie für die betrieblichen Entwicklungsperspektiven. Nachdem es vor allem in Kleinbetrieben aus vielen, durchaus nachvollziehbaren Gründen keine bzw. keine systematische Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung gibt, soll das in der letzten Programmperiode erfolgreich eingeführte Instrument der **Qualifizierungsberatung** dazu beitragen, die Weiterbildungsteilnahmen von Beschäftigten dieser Betriebe zu erhöhen. Die Beratung wird - im Hinblick auf die Gesamtausrichtung des Schwerpunktes - künftig auch auf die Herausforderungen des "productive aging" ausgerichtet sein. Dabei wird auch auf die individuellen Lebenssituationen der durchaus sehr inhomogenen Gruppe der "Älteren" einzugehen sein. Ein besonderer Fokus wird auf Kleinbetriebe unter 10 MitarbeiterInnen gerichtet.

Das von Unternehmen wie ArbeitnehmerInnen gleichermaßen positiv angenommene Instrument der **Qualifizierung für Beschäftigte** wird im Rahmen des Programms gezielt auf ältere Beschäftigte sowie auf niedrig qualifizierte Beschäftigte ausgerichtet; wobei geschlechtsspezifische Benachteiligungen durch eine Differenzierung in den Förderkriterien ausgeglichen werden. Spezifische Maßnahmen soll es auch für WiedereinsteigerInnen geben.

Qualifizierungsverbände (QV) sind Netzwerke mehrerer Betriebe (primär KMU) mit dem Ziel, gemeinsam Qualifizierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen zu planen und durchzuführen. In der Programmperiode sollen aus dem ESF sowohl der Aufbau von QV, die Entwicklung von productive-aging-orientierten Qualifizierungskonzepten (siehe QBB) als auch die durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden.

Unter der Voraussetzung der Erstellung eines „productive-aging-Konzeptes“, das die involvierten Unternehmen (unterstützt durch die QBB) für ihren Betrieb bzw. Betriebsteile erstellen, können lebenszyklus-orientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungsaktivitäten zielgruppenunabhängig gefördert werden. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und die Generationen-Balance herzustellen bzw. abzusichern. Dazu zählen beispielsweise die Erarbeitung und Förderung altersgerechter Arbeitsplätze, Arbeitsgestaltung und Arbeitskarrieren incl. begleitender Qualifizierungsaktivitäten für die jeweiligen Beschäftigten; betriebliche Gesundheitsförderungsaktivitäten.

Die Einbeziehung von Großbetrieben in QV dient v.a. dazu, dort gemachte Erfahrungen mit Projekten des aktiven Alterns auch auf Mittel- und Kleinbetriebe zu übertragen und gegenseitig von einander zu lernen.

Die **Flexibilitätsberatung** für Betriebe ist Teil einer präventiven und frühzeitigen Arbeitsmarktpolitik und trägt dazu bei

- drohende Kündigungen durch Beratung und Qualifizierung zu verhindern
- den tatsächlichen Arbeitsplatzverlust durch den akkordierten Einsatz des gesamten Repertoires arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen frühzeitig abzufedern
- neben den Interessen des Unternehmens und der MitarbeiterInnen auch die der (regionalen) Arbeitsmarktpolitik zu berücksichtigen
- innerbetriebliche Arbeitsmärkte zu entwickeln
- dem „active-aging“ Ansatz gerecht zu werden.

Flexibilitätsberatung für Betriebe leistet damit einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung bzw. zur Verkürzung von Arbeitslosigkeitsepisoden. Die Handlungsfelder der Flexibilitätsberatung reichen von Qualifizierung und Mobilität über Arbeitszeit und -organisation und Diversity Management (insb. MigrantInnen) bis hin zu einem sozialverträglichen Personalabbau. Vor dem Hintergrund der gesamtstrategischen Ausrichtung des ESF wird zukünftig das Thema „productive aging“ systematisch über die anderen Handlungsfelder als Querschnittsmaterie gelegt und/oder als weiteres spezifisches ergänzt.

Da die betriebliche Arbeitswelt einem sehr hohen Veränderungs- und Anpassungsdruck unterworfen ist, wird in diesem Schwerpunkt ein eigenes **Aktivitätsfeld Innovation** definiert. Ziel ist die Entwicklung, Erprobung und Erforschung von neuen Aktivitäten im Bereich der betriebsnahen Arbeitsmarktpolitik, aber auch an der Schnittstelle zu anderen, beschäftigungsrelevanten Themenkomplexen. Dazu zählen etwa betriebsnahe Interventionen zur altersgerechten Gestaltung der Arbeitswelt - unterstützt durch arbeitsorganisatorische Vorkehrungen, neue Jobdeskriptionen und spezifische altersgerechte Qualifizierung. Die dabei - in Kooperation mit anderen Stellen (z.B. den Gebietskrankenkassen und den Sozialpartnern) - modellhaft entwickelten Maßnahmen sollen im Laufe der Förderperiode schrittweise umgesetzt werden.

Zur Beschäftigungssicherung können auch weitere betriebsnahe Entwicklungsfelder definiert werden, etwa Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Unterstützung der Einführung von flexiblen Formen der Arbeitsorganisation, beispielsweise von Telearbeit.

Förderbare Zielgruppen:

- Ältere Beschäftigte
- Niedrig qualifizierte Beschäftigte
- WiedereinsteigerInnen
- Betriebe

Förderbare Maßnahmen:

- **Qualifizierungsberatung** in Unternehmen bis 50 MitarbeiterInnen
- **Qualifizierungsmaßnahmen** für Beschäftigte
- **Qualifizierungsverbünde** (überbetriebliche Qualifizierungsnetzwerke)
- **Flexibilitätsberatung** für Betriebe
- **Innovative Maßnahmen**

Umsetzende Förderstellen

Arbeitsmarktservice

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes werden folgende Wirkungsziele angestrebt:

Wirkungsziele (spezifische Ziele des Schwerpunkts)

Verbesserung der Personalplanung und Personalentwicklung in Betrieben (insbesondere im Hinblick auf "active aging");

Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn der qualifizierten Personen;

2,5% der Mittel im Schwerpunkt sollen für innovative Maßnahmen verwendet werden.

Gleichstellungsziele

Der Frauenanteil an den Förderfällen bzw. geförderten Personen sowie am Budget beträgt zumindest 50%;

Die Maßnahmen sind so auszurichten, dass neue Ungleichheiten bzw. die Reproduktion bestehender Diskriminierungen vermieden werden; dies gilt auch in Bezug auf das Einkommen;

Ergebnis- und Outputindikatoren²⁶

Spezifische Ziele	Operationalisierung	Zielwert
1.1. Verbesserung der Personalplanung und Personalentwicklung in Betrieben (Förderung von Beratungsleistungen und QV)	OUTPUTINDIKATOREN:	
	Anzahl der gesamt beratenen Unternehmen	
	- Qualifizierungsberatung	10.500
	- Flexibilitätsberatung	1.400-
	- Qualifizierungsverbünde	5 - 10
	ERGEBNISINDIKATOR:	
	Nutzen der Beratung (6-teilige Skala)	<= 2,5
1.2. Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn der qualifizierten Personen (Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten)	OUTPUTINDIKATOREN	
	Anzahl der geförderten Personen insgesamt	210.000
	Anteil der Frauen an den insgesamt genehmigten geförderten Personen	>= 50%
	jährliches Fördervolumen für Frauen	>= 50%
	Erreichen der Zielgruppe der Älteren ²⁷	>= 50%
	(Budget, geförderte Personen)	
	ERGEBNISINDIKATOREN:	
Beschäftigung der teilnehmenden Frauen/ Männer im Zeitraum von 12 Monaten nach Teilnahme	80% der Geförderten mindestens 300 von 365 Tagen	
	Evaluierung	
1.3. Innovative Maßnahmen ²⁸	OUTPUTINDIKATOREN:	
	Anzahl der geförderten Projekte jährlich	5 - 10
	Mitteleinsatz	2,5% der Mittel im SP

²⁶ Die Indikatoren beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf die gesamte Förderperiode. Die Erhebung erfolgt laufend und wird durch die Evaluierung ergänzt. Methoden und Zeitplan werden im Evaluierungsplan vom Begleitausschuss festgelegt. Soweit zum Zeitpunkt der Programmstellung keine Zielwerte bzw. Referenzwerte für bestimmte Zielgruppen bzw. Betriebe festgelegt sind erfolgt dies soweit möglich im Rahmen des laufenden Monitoring bzw. ebenfalls im Zuge der Evaluierung.

²⁷ Die Definition des Kriteriums "Alter" erfolgt im Einklang mit der aktuell gültigen Definition des AMS im Zuge der Richtlinienerstellung

²⁸ Innovative Maßnahmen, ihre Wirkung und ihre Ansätze für Nachhaltigkeit sind Gegenstand der Evaluierung

Schwerpunkt 2: Bekämpfung von Arbeitslosigkeit

Zielsetzung

Strategische Ziele:

Zielsetzung der Maßnahmen ist die **dauerhafte Integration der Zielgruppen-Personen in den Regelarbeitsmarkt**, der als ein nicht für bestimmte Personen (-gruppen) geschaffener Arbeitsmarkt zu verstehen ist und ein Einkommen in existenzsichernder Höhe ermöglicht. Die Zielgruppen-Personen sollen befähigt werden, aus eigener Leistung ein ausreichendes Einkommen zu erwerben.

Österreich weist eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten der EU aus, die Beschäftigungsquote liegt im EU-Vergleich hoch. Dennoch besteht zur Wiedererlangung von Vollbeschäftigung Handlungsbedarf, i.B. neben den Jüngeren beim Übergang von Ausbildung in die Berufswelt bzw. zur stabilen Arbeitsmarktintegration, vor allem auch bei älteren ArbeitnehmerInnen.

Die Bundesregierung hat eine Reihe sowohl legislativer wie förderpolitischer Maßnahmen gesetzt, um die Beschäftigungsquote Älterer anzuheben. Das Ziel von 50% der 55-64-jährigen in Beschäftigung ist trotz eines konstanten Anstiegs noch nicht erreicht. Neben der wirtschaftlichen Entwicklung sind dabei Ausbildung und Qualifizierung wesentliche Faktoren für die Erlangung und die Erhaltung von Beschäftigung. Für Arbeitslose soll im Rahmen dieses Schwerpunkts das Weiterbildungs- und Trainingsangebot auf aktuelle Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet werden.

Wichtig ist gerade in der Arbeitsmarktpolitik die Entwicklung von Lebenszyklus-basierten Ansätzen in der Beratung, Qualifizierung und Beschäftigungsförderung. Denn die Personen befinden sich, trotz gleichen Alters, in vieler Hinsicht in völlig unterschiedlichen Situationen. Die individuelle Arbeitsfähigkeit (gerade auch in gesundheitlicher Hinsicht), die qualifikatorischen Voraussetzungen, der soziale und familiäre Hintergrund und vieles mehr spielen ebenso eine entscheidende Rolle bei der Erlangung einer neuen Beschäftigung wie die regionale Wirtschaftslage und die Beschäftigungsangebote der Betriebe.

Besonderes Augenmerk muss auf die Beschäftigung von Frauen gelegt werden. Die Statistik belegt ebenso eindeutig die Beschäftigungszuwächse für Frauen wie auch die sehr einseitige Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen und geringfügigen Beschäftigungen. Auch die Unterbrechung des Berufslebens aufgrund von Betreuungspflichten und die Probleme beim Wiedereinstieg zählen hierzu. Die aktive Arbeitsmarktpolitik ist hier gefordert, im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen Beitrag zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt zu leisten.

Niedrigqualifizierte Personen und Personen, die wegen tatsächlicher oder auch nur aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen Probleme im Hinblick auf ihre

Beschäftigungsmöglichkeiten aufweisen, stellen unverändert eine wichtige Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik dar. Dazu zählen auch Personen mit Migrationshintergrund, deren Integration und Verbesserung der Qualifikation eine wesentliche Herausforderung auch für die Arbeitsmarktpolitik darstellen. Der Erfolg von diesbezüglichen Maßnahmen im Rahmen der vorangehenden Programme, aber auch der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und der zahlreichen neuen Ansätze, die hier entwickelt worden sind (z.B. im Sozialbereich, in Diversity-Projekten, in der Betreuung von AsylwerberInnen), zeigt die perspektivischen Möglichkeiten auf.

Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode²⁹

Im Programm 2000-2006 wurden in diesem Bereich allein bis Jahresende 2004 mehr als 143.000 Maßnahmenteilnahmen verzeichnet, das waren doppelt so viele als geplant. Der Frauenanteil lag bei etwa 45%, d.h. das Genderziel wurde nicht erreicht. Dies lag zum einen an der Zielgruppenfokussierung auf Personen mit besonderen Integrationsschwierigkeiten - benachteiligte Jugendliche ohne Berufsausbildung, Ältere, Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte sowie Personen mit Behinderung (AMS-Definition) -, zum anderen daran, dass es in der vergangenen Periode einen spezifischen Frauenschwerpunkt gab. Trotzdem haben 62% der Maßnahmen-TeilnehmerInnen innerhalb von 9 Monaten nach Beendigung der Maßnahmen eine Beschäftigung aufgenommen, im frauenspezifischen Schwerpunkt sogar 68%. Auch die Ergebnisse bezüglich der Dauerhaftigkeit der Integration waren über den Erwartungen.

Vor allem bei Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten zeigte sich ein deutlich positiver Effekt auf die Integration in (ungeförderte) Beschäftigung, wobei die Wirkung für Frauen stärker ausgeprägt war als für Männer, für Ältere stärker als für Jüngere und im ESF zudem günstiger als in der rein nationalen Arbeitsmarktförderung. Ähnlich waren die Ergebnisse bei Sozialökonomischen Betrieben.

Differenzierter waren die Ergebnisse im Bereich der Qualifizierung, wobei stark unterschiedliche Maßnahmen mit ebenso unterschiedlichen Zielsetzungen in diesem Schwerpunkt zusammengefasst waren.

ESF-Interventionen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Die deutliche Reduktion der ESF-Mittel insgesamt in dieser Förderperiode macht vor allem in diesem Schwerpunkt eine starke Konzentration der Mittel auf wenige Zielgruppen und Maßnahmen erforderlich. Dies liegt daran, dass hier vom Umfang und vom Finanzbedarf her der weitaus überwiegende Teil des arbeitsmarktpolitischen Förderbudgets eingesetzt wird und somit der ESF nur mehr einen vergleichsweise geringen Anteil des Budgets ausmacht. Damit ist im Sinne der

²⁹ WIFO, EQUIHS, L&R Sozialforschung: Evaluierung Ziel 3 2000-2006, Aktualisierung der Halbzeitbewertung

Sichtbarkeit und des Mehrwerts der ESF-Mittel sowie im Hinblick auf den damit verbundenen administrativen Aufwand eine Konzentration unumgänglich.

Vor dem Hintergrund der Hauptzielsetzung des "active aging" sollen die **Qualifizierungsmaßnahmen** für Arbeitslose vor allem auf **ältere Personen** konzentriert werden. Nach Analyse der Benachteiligungen und Qualifizierungsbarrieren älterer Frauen soll das Förderangebot für diese Zielgruppe spezifisch ausgerichtet werden. Die bedarfsgerechte Qualifizierung von Älteren stellt eine große Herausforderung dar und erfordert Innovationen. Die Qualifizierung von älteren Arbeitslosen soll nach **Entwicklung neuer Modelle** deutlich ausgeweitet werden.

Aufgrund der positiven Erfahrungen im Zusammenhang mit den spezifischen Maßnahmen zugunsten von arbeitslosen Frauen (ohne Altersdifferenzierung) in der vorangegangenen Förderperiode werden diesbezügliche Aktivitäten auch weiterhin durchgeführt, um **Frauen in neuen zukunftssträchtigen und Berufen mit geringem Frauenanteil** Beschäftigung zu ermöglichen.

Je nach regionaler Arbeitsmarktsituation bzw. bedarfsweise auch aufgrund komplementärer Programme der jeweiligen Bundesländer (beispielsweise im Rahmen von Ziel 2a) sowie vorbehaltlich budgetärer Bedeckung kann diese Zielgruppenorientierung erweitert werden um **niedrigqualifizierte Beschäftigte, arbeitsmarktpolitische Problemgruppen** (insbesondere Personen mit Migrationshintergrund) sowie **WiedereinsteigerInnen**.

Geförderte Beschäftigung für Langzeitarbeitslose hat in Österreich eine lange Tradition und wurde auch mit Unterstützung aus dem ESF in den Budgetperioden bis 2006 erfolgreich umgesetzt. Diese Förderung unabhängig von Alter und Geschlecht wird zumindest in der ersten Hälfte der Förderperiode fortgesetzt. Zunehmend soll aber entlang der gesamtstrategischen Ausrichtung des Schwerpunktes die Förderung primär auf solche sozialökonomischen Betriebe und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte ausgerichtet werden, die entweder ausschließlich auf die Integration älterer Arbeitsloser ausgerichtet sind und/oder die sich mit spezifischen Aktivitäten und Maßnahmen im Zusammenhang mit productive aging/betrieblicher Gesundheitsförderung und altersngerechtem Arbeiten beschäftigen.

Nach erfolgreicher Etablierung neuer Instrumente und Maßnahmen im Zusammenhang mit „Beschäftigung und Qualifizierung“ von älteren Arbeitslosen am Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses (siehe Innovation) wird geförderte Beschäftigung zugunsten dieser neuen Maßnahmen zurückgenommen.

Die **Entwicklung neuer Instrumente und Methoden** im Zusammenhang mit dem gewählten „productive-aging-Ansatz“ wird in den ersten Jahren der Förderperiode auf folgende Themen konzentriert:

- Neue Ausrichtung von Qualifizierungsmaßnahmen entlang des Lebenszyklusansatzes einschließlich der Entwicklung neuer Methoden und innovativer didaktischer Ansätze für die Qualifizierung Älterer.
- Etablierung von Entwicklungspfaden/Integrationsketten v.a. zur Integration Älterer, insb. älterer Frauen in den Arbeitsmarkt: Im Mittelpunkt steht dabei die bedarfsgerechte und betriebsnahe (Vor-)Qualifikation von älteren Arbeitslosen. Die Zielgruppenorientierung und die Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse bedarf einer intermediären Organisation und Gestaltung. Dafür ist die Weiter- bzw. Neuentwicklung von Instrumenten erforderlich, um die

Organisation dieses Prozesses, die Bedarfsermittlung bei Arbeitslosen und Betrieben sowie die Konzeption und Kombination verschiedener arbeitsmarktpolitischer Instrumente zugunsten Arbeitsloser zu ermöglichen. Im Zusammenwirken von Qualifizierung und Beschäftigung sollen neue Instrumente zur Stabilisierung der neuen Beschäftigung entwickelt werden.

- Adaption von Sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten für Ältere Langzeitarbeitslose bzw. altersgerechtes Arbeiten/betriebliche Gesundheitsförderung.

Die dabei entwickelten Maßnahmen sollen spätestens in der zweiten Hälfte der Förderperiode modellhaft umgesetzt werden.

Förderbare Zielgruppen

Ältere

Frauen

Niedrigqualifizierte und arbeitsmarktpolitische Problemgruppen (insbesondere Personen mit Migrationshintergrund)

WiedereinsteigerInnen

Förderbare Maßnahmen

Qualifizierung von Älteren sowie von Frauen in neuen zukunftssträchtigen und untypischen Berufen (ohne Alterseinschränkung); entsprechend der Ausschöpfung der budgetären Mittel auch Niedrigqualifizierte und arbeitsmarktpolitische Problemgruppen sowie WiedereinsteigerInnen

Beschäftigung in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten

Innovative Maßnahmen

Umsetzende Förderstellen

Arbeitsmarktservice

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes werden folgende Wirkungsziele angestrebt:

Wirkungsziele (spezifische Ziele des Schwerpunkts)

Oberstes Ziel ist die Schaffung dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse am Regel-Arbeitsmarkt.

Als Teilziele werden die Absolvierung diesbezüglicher Teilschritte und die Teilnahme an weiteren Maßnahmen ausdrücklich anerkannt³⁰.

2,5% der Mittel im Schwerpunkt sollen für innovative Maßnahmen verwendet werden.

Gleichstellungsziele

Der Frauenanteil an den Förderfällen bzw. geförderten Personen sowie am Budget beträgt zumindest 50%;

Die Maßnahmen sind so auszurichten, dass neue Ungleichheiten bzw. die Reproduktion bestehender Diskriminierungen vermieden werden; dies gilt auch in Bezug auf das Einkommen;

³⁰ Teilschritte: Im Rahmen von Integrationspfaden absolvieren Zielgruppen-Personen mehrere aufeinander folgende Maßnahmen. Die Teilnahme an weiterführenden Maßnahmen ist oftmals erst möglich, wenn erste Basisschritte zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt erfolgreich absolviert wurden, somit ist die Teilnahme an weiteren Maßnahmen als Erfolg der ersten Maßnahme zu werten.

Ergebnis- und Outputindikatoren³¹

Spezifische Ziele	Operationalisierung	Zielwert
1.1. Schaffung dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse am Regelarbeitsmarkt	OUTPUTINDIKATOREN: Anzahl der geförderten Personen insgesamt Anteil der Zielgruppe der Frauen (Budget und geförderte Personen) Anteil der Zielgruppe der Älteren ³² (Budget und geförderte Personen) ERGEBNISINDIKATOR: Beschäftigung der teilnehmenden Frauen/ Männer 3 Monate nach Ausscheiden aus einer Maßnahme	70.000 >= 50% >= 50%
ad "dauerhaft"	Beschäftigung nach 6/9/12 Monaten	Evaluierung
ad "Teilschritte"	Teilnahme an weiteren Maßnahmen	Evaluierung
1.2. Innovative Maßnahmen ³³	OUTPUTINDIKATOREN: Anzahl der geförderten Projekte Mittelleinsatz	5 - 10 2,5% der Mittel im SP

³¹ Die Indikatoren beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf die gesamte Förderperiode. Die Erhebung erfolgt laufend und wird durch die Evaluierung ergänzt. Methoden und Zeitplan werden im Evaluierungsplan vom Begleitausschuss festgelegt. Soweit zum Zeitpunkt der Programmerstellung keine Zielwerte bzw. Referenzwerte für bestimmte Zielgruppen festgelegt sind erfolgt dies soweit möglich im Rahmen des laufenden Monitoring bzw. ebenfalls im Zuge der Evaluierung.

³² Die Definition des Kriteriums "Alter" erfolgt im Einklang mit der aktuell gültigen Definition des AMS im Zuge der Richtlinienerstellung

³³ Innovative Maßnahmen, ihre Wirkung und ihre Ansätze für Nachhaltigkeit sind Gegenstand der Evaluierung

Schwerpunkt 3a: Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung

Zielsetzung

Strategische Ziele:

Integration von Menschen mit Behinderung in den Regelarbeitsmarkt und Schaffung von Chancengleichheit im weitesten Sinn.

Die Strategie des Gender Mainstreaming muss dabei besondere Berücksichtigung finden.

Die **berufliche Erstintegration** im Sinne der individuell bestmöglichen beruflichen Ausbildung und Beschäftigung ist grundsätzliches Ziel. Es ist zwischen den Bedürfnissen unterschiedlicher Zielgruppen zu differenzieren, die Jugendlichen an eine berufliche Integration heranzuführen bzw. berufliche Möglichkeiten und Perspektiven abzuklären.

Da die Vernetzung zwischen den unterschiedlichen am Integrationsprozess beteiligten Akteuren(AMS/Land/BSB) oft schwierig ist bzw. vor allem im städtischen Bereich oftmals zur Gänze fehlt und fehlende Strukturen und Regeln zu Effizienzverlust, sinnwidrigen Maßnahmenabfolgen bzw. verstärkten Maßnahmenabbrüchen führen und damit sowohl den Erfolg beeinträchtigen als auch zusätzliche Kosten verursachen können, soll das Clearing als wesentliches Steuerungsinstrument ausgebaut werden.

Für **ältere behinderte Menschen**, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, ist es oft sehr schwierig bis unmöglich, wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert zu werden. Der Schwerpunkt der Interventionen soll daher bei der Sicherung und in der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Sicherung der Arbeitsplätze liegen.

Allein durch die Erhöhung des Pensionsalters ist ein starker Anstieg der Erwerbspersonen bei der Zielgruppe der Älteren zu erwarten. Unterschiedliche Arbeitsbedingungen führen oft zu gesundheitlichen Verschlechterungen und in der Folge zur Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit.

Aufgrund der Weiterentwicklung der Technologie sowie der Arbeitsorganisation ist vor allem für ältere behinderte Menschen schwierig, ihr Wissen aktuell zu halten. Oft ist ein behinderungsbedingt notwendiger Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des Unternehmens auf Grund fehlender Kenntnisse nicht möglich. Innerbetriebliche Problemsituationen infolge eingeschränkter Arbeitsfähigkeit führen oft zum Verlust des Arbeitsplatzes.

Auf der Grundlage einer differenzierten Analyse von Fähigkeiten und Arbeitsplatzanforderungen sind Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben so früh als

möglich einzuleiten und damit die Fortsetzung oder Wiederaufnahme der alten oder einer angepassten beruflichen Tätigkeit oder Ausbildung im bisherigen Betrieb schneller und zielgenauer zu ermöglichen (Case Management).

Personen mit schwersten körperlichen Beeinträchtigungen ist es ohne eine persönliche Unterstützung unmöglich, im Arbeitsleben integriert zu werden oder eine Berufsausbildung oder ein Studium zu absolvieren. Sie benötigen vielfältige Hilfen zur Ausübung einer Beschäftigung oder zur Absolvierung einer Ausbildung.

Nach den Studien von Kerstin Witt-Löw und Marion Breiter zur **Lebens- und Berufssituation blinder und hochgradig sehbehinderter und gehörloser Frauen** ergibt sich für die berufliche Integration von Menschen mit Sinnesbehinderung ein massiver, über die bisherigen Fördermaßnahmen hinausgehender Bedarf.

Aufgrund nicht adäquater Ausbildung arbeiten die meisten gehörlosen Frauen unter ihrem Qualifikationsniveau und bleibt der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen häufig verwehrt. Besondere Fähigkeiten gehörloser Frauen wie ausgeprägte visuelle Wahrnehmungsfähigkeit, Kreativität, soziale Kompetenz, Geschicklichkeit und Beherrschung der Gebärdensprache können beruflich kaum genutzt werden, da Ausbildungen im sozialen Bereich bzw. im künstlerischen Sektor den Frauen behinderungsbedingt nicht zugänglich sind. Weiters besteht ein Mangel an gut ausgebildeten Gebärdendolmetscher/innen.

Die extreme Benachteiligung gehörloser Frauen kann nur aufgehoben werden, wenn sie durch Weiterbildungsangebote und spezielle Fördermaßnahmen besonders unterstützt werden.

Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Allgemeine Analyse-Aussagen

Menschen mit Behinderung waren von der generellen Verschlechterung am Arbeitsmarkt in den ersten Jahren des Jahrzehnts nicht oder nur in geringem Ausmaß betroffen; entgegen dem Gesamttrend ist bei Menschen mit Behinderung die Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2002 gesunken, im letzten Jahr gab es jedoch einen deutlichen Einbruch. Im Jahre 2004 sank die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung um 5,5 %, im Jahre 2005 um weitere 1,1%, stieg allerdings im Jahr 2006 wieder um 1,8% an; ebenso wurde der Anteil der Menschen mit Behinderung an den Gesamtarbeitslosen im Jahre 2004 von 12,7 % auf 11,8 %, im Jahre 2005 auf 11,3% gesenkt und stieg sodann wieder auf 12,1%. Dabei ist auch zu beachten, dass sich die Angebote des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen (BASB) vor allem auch an Personengruppen richten, die vom Arbeitsmarktservice (AMS) statistisch nicht erfasst wurden (z.B. SchulabgängerInnen, DauerleistungsbezieherInnen).

Die berufliche Erstintegration benachteiligter Jugendlicher wird daher auch in den nächsten Jahren durch Zugangsprobleme geprägt sein. Zusätzlich wird im Produktionsbereich die Anzahl der Arbeitsplätze zurückgehen; auch Hilfstätigkeiten werden deutlich weniger nachgefragt. Diese Hilfstätigkeiten werden oft auch aus den Betrieben ausgegliedert. Die öffentliche Hand als potentieller Dienstgeber zieht sich aufgrund von Sparmaßnahmen auch aus diesem Segment zurück. Damit werden die

für unseren Personenkreis arbeitsmarktbezogenen potentiellen Integrationsmöglichkeiten neuerlich eingeschränkt. Neue Arbeitsplätze entstehen im Sozialwesen, in der Datenverarbeitung, bei Arbeitsverleihern und im Handel.

Gesamtarbeitslose, arbeitslose Behinderte und deren Anteile and den Gesamtarbeitslosen (2001-2005)

Gesamtarbeitslose, arbeitslose Behinderte und deren Anteile an den Gesamtarbeitslosen							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Veränderung 2005/2006 in %
Beim AMS arbeitslos vorgemerkte Behinderte							
Frauen	10.917	11.044	10.764	10.241	10.151	10.647	4,9%
Männer	18.850	19.995	19.781	18.620	18.386	18.411	0,1%
insgesamt	29.767	31.039	30.545	28.860	28.537	29.058	1,8%
Beim AMS arbeitslos vorgemerkt begünstigte Behinderte							
Frauen	1.662	1.804	1.873	1.817	1.901	1.928	1,4%
Männer	3.058	3.377	3.471	3.342	3.459	3.405	-1,6%
insgesamt	4.720	5.181	5.344	5.158	5.360	5.332	-0,5%
Gesamtarbeitslose							
Frauen	88.561	98.041	100.362	103.618	108.416	103.396	-4,6%
Männer	115.325	134.377	139.717	140.262	144.238	135.778	-5,9%
insgesamt	203.886	232.418	240.079	243.880	252.654	239.174	-5,3%
Anteil Behinderter an den Gesamtarbeitslosen							
Frauen	12,3%	11,3%	10,7%	9,9%	9,4%	10,3%	10,0%
Männer	16,3%	14,9%	14,2%	13,3%	12,7%	13,6%	6,4%
insgesamt	14,6%	13,4%	12,7%	11,8%	11,3%	12,1%	7,6%

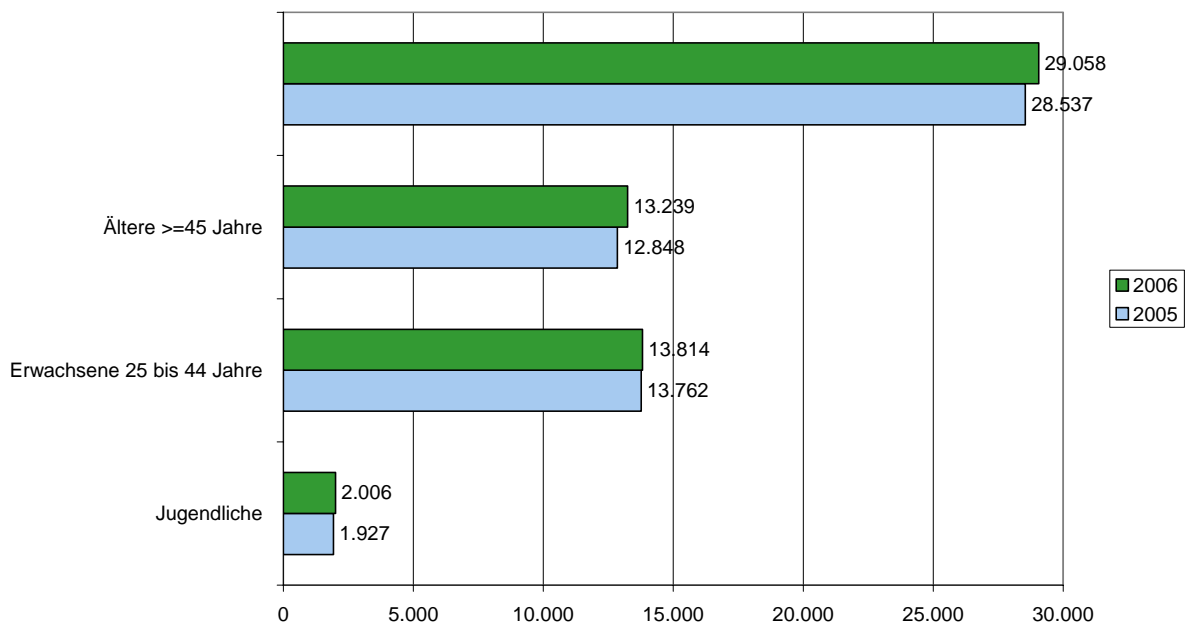
Die durchschnittliche Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode war für Arbeitslose mit Behinderungen – wie in den Vorjahren – deutlich länger als für Arbeitslose ohne Behinderungen, der Unterschied hat sich im Jahr 2006 jedoch verkleinert: Die Zeitspanne bis zum Abgang aus der Arbeitslosigkeit (Verweildauer) betrug für Arbeitslose ohne Behinderungen durchschnittlich 95 Tage (2005: 102), für Arbeitslose mit Behinderungen hingegen 141 Tage (2005: 161).

Begünstigt Behinderte Juli 2005

Zum Stichtag vollendete Lebensjahre	Erwerbstätige Männer	Nicht erwerbstätige Männer	Erwerbstätige Frauen	Nicht erwerbstätige Frauen
bis 24	1.083	504	648	355
25 bis 44	14.996	5.547	9.149	4.735
45 und älter	20.926	12.650	11.480	9.004
Gesamt	37.005	18.701	21.277	14.094

Analysiert man die allgemeine Beschäftigungslage der Menschen mit Behinderung detaillierter, so ergibt sich bei Betrachtung der Altersgruppen zunächst folgendes Bild:

Bestand arbeitslos vorgemerkter Menschen mit Behinderung nach Altersgruppen 2006 und 2005



Bei der Betrachtung der Gegenüberstellung der Jahre 2005 und 2006 fällt auf, dass der Anteil der arbeitslosen Menschen mit Behinderung, die 45 Jahre und älter sind, an der Gesamtarbeitslosigkeit der Menschen mit Behinderung von insgesamt 45,0 % im Jahre 2005 auf 45,6% gestiegen ist, während der Anteil der jüngeren arbeitslosen Menschen mit Behinderung von fast 55,0 % auf 54,4 % gesunken ist. Der Anteil der Gruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 15 - 25 Jahren mit 6,9 % ist im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert. Jugendliche, die sich gerade an der Schnittstelle Schule-Beruf befinden, werden oft von der Statistik nicht erfasst. Gerade in dieser Phase ist jedoch eine verbindliche Laufbahnplanung besonders effektiv, da sie sich auf die weitere Berufskarriere auswirkt (Steuerungsfunktion).

Der geschlechtsspezifische Vergleich zeigt für Männer ein wesentlich besseres Bild als für Frauen. Während die Abnahme der Arbeitslosigkeit der Männer mit Behinderung im Jahre 2005 gegenüber dem Jahre 2004 1,26 % betrug, nahm die Arbeitslosigkeit der Frauen mit Behinderung nur um 0,88 % ab. Die Arbeitslosigkeit

der Personen unter 25 Jahre nahm insgesamt um 0,27% zu, auch hier bei den Frauen mehr als bei den Männern.

Für die statistische Auswertung der geförderten Menschen mit Behinderung nach Behinderungsart werden die Daten der Förderungen des Jahres 2004 herangezogen. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Verteilung auch auf die der arbeitslos vorgemerkten Menschen mit Behinderung anwenden lässt. Demnach war der größte Teil der arbeitslos vorgemerkten Menschen mit Behinderung körperlich beeinträchtigt (34,16 %), 15,57 % hatten psychische Beeinträchtigungen, 14,93 % waren geistig beeinträchtigt und 8,49 % sinnesbehindert. Über 26% der geförderten Personen hatten eine lern- oder emotional-soziale Beeinträchtigung. Dieser hohe Prozentsatz betrifft vor allem Jugendliche und entspricht auch der schwerpunktmäßigen Konzentration der Fördermaßnahmen auf diesen Personenkreis.

Jugendliche

Alle relevanten Umfelder berichten von einer deutlichen Zunahme bei der Zahl psychisch bzw. im Verhalten auffälliger Jugendlicher mit sozialen Defiziten, im städtischen Bereich ist oftmals auch eine Verknüpfung mit Migrationshintergrund feststellbar. Generell steigt derzeit, vor allem nach Einschätzung der Projektträger, die Zahl der Jugendlichen, die in keiner Maßnahme Platz finden, weil sie zu „schwach“ sind bzw. keinerlei Unterstützungsstrukturen im familiären Bereich haben.

Nach Einschätzung von Experten haben etwa 20 % der Jugendlichen psychische Symptome und bei etwa 5 % der Jugendlichen gibt es einen tatsächlichen psychologischen Behandlungsbedarf.

Eine Problemgruppe, die zwar durch Maßnahmen quantitativ gut erfasst ist (zumindest im städtischen Bereich), sind gehörlose Jugendliche; hier ist jedoch ein deutliches Absinken der für das Berufsleben notwendigen Grundqualifikationen erkennbar. Sollte hier keine schulische Intervention erfolgen, ist zum Teil eine veränderte Maßnahmenstruktur notwendig, zum anderen Teil sinken aber die Möglichkeiten einer beruflichen Erwerbstätigkeit für diesen Personenkreis.

Es fehlen (sowohl im städtischen als auch im ländlichen Bereich) Ausbildungseinrichtungen, die eine Tagesstruktur anbieten (im städtischen Bereich vor allem für psychisch kranke Jugendliche).

Schwerbehinderte Jugendliche haben durch Verdrängungsprozesse (bedingt durch die allgemeine Arbeitsmarktsituation) zunehmend geringere Möglichkeiten, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu erlangen bzw. an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilzunehmen. Hier können nur individuelle Lösungen unter Berücksichtigung des hohen persönlichen Unterstützungsbedarfes (persönliche Assistenz) erfolgreich sein, eine Einbeziehung in standardisierte und quantitativ orientierte Maßnahmen wird oft nicht möglich sein.

In der Arbeitswelt gehen die so genannten „Nischenarbeitsplätze“ verloren, gleichzeitig steigen die Anforderungen im Bereich Kommunikation und kundenfreundliches Verhalten, da etwa 75 % aller Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich angesiedelt sind. Daher wird die berufliche Integration für schwer behinderte im Sinne von schwer leistungsbeeinträchtigten Jugendlichen

deutlich erschwert. Es wird daher wichtig sein, realistische Erwartungen auch im Zusammenhang mit Maßnahmenplanung und Zielgruppenabgrenzung zu entwickeln.

Ältere

Ältere Arbeitnehmer sind in der Regel den gleichen Belastungen ausgesetzt wie der Altersdurchschnitt. Subjektiv wird eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen empfunden. Recherchen bestätigen aber ein anderes Ergebnis: Vibrationen, Lärm, extreme Temperaturen, Einatmen von Dämpfen, Umgang mit gefährlichen Substanzen, schmerzhafte bzw. ermüdende Körperhaltung, usw. beeinflussen weiterhin in ungemindertem bzw. sogar in erhöhtem Ausmaße die Arbeitsbedingungen. Über die Hälfte der Erwerbstätigen sind mit einem sehr hohen Arbeitstempo konfrontiert. Die für Ältere wichtigen Selbstbestimmungsmöglichkeiten sind rückläufig. Die mentalen Anforderungen sind hoch.

Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionist/innen kommen vorrangig aus den Branchen Handel, Handwerk, Gewerbe und Industrie. Auf gesundheitliche Beeinträchtigungen wird von Unternehmensseite mehrheitlich mit Kündigungen reagiert. Gesundheitliche Probleme werden vielfach ignoriert und oft auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in verschwiegen.

Muskel-Skeletterkrankungen sind die häufigste Krankheitsgruppe, weshalb Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspensionen zugesprochen werden, gefolgt von psychischen Erkrankungen. Psychische Erkrankungen gelten seit 2001 als häufigster Pensionszuerkennungsgrund bei Frauen. Vor der Zuerkennung von Pensionen auf Grund geminderter Erwerbsfähigkeit gibt es oft sehr lange Krankheitsverläufe (bis zu 6 Jahren). Bei potentiellen Pensionsbezieher/innen überwiegen Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation bei weitem gegenüber beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen.

Wenn die Arbeitsbedingungen nicht verbessert werden, werden gesundheitliche Verschlechterungen und in der Folge Verschlechterungen der Arbeitsfähigkeit eintreten. Genauso ist bei Fehlen passender Fortbildungsangebote mit einer verstärkten Gefährdung bestehender Arbeitsverhältnisse zu rechnen. Wenn Unternehmen kein fachliches „Know how“ zur Lösung von Krisensituationen zur Verfügung gestellt wird, werden bestehende Arbeitsverhältnisse zunehmend gefährdet werden und berufliche Wiedereinstiege von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen unrealistisch. Bei der Maßnahmenplanung ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass die beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede etwa bei der gesundheitlichen Situation ausreichende Berücksichtigung finden.

Personen mit schwerer Behinderung

Menschen mit schwerer Behinderung ist der Zugang zum sowie der Verbleib im Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung mangels individuellen Unterstützungsangebots erschwert. Im Jahre 2003 wurde ein derartiges Unterstützungsangebot unter der Bezeichnung „Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA)“ entwickelt. Die PAA soll eine bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben von Menschen

mit einer schweren Funktionsbeeinträchtigung ermöglichen. Assistenznehmer/innen erhalten jene personale Unterstützung, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist. Entsprechend dem Paradigmenwechsel im Bereich der Integration von Menschen mit Behinderung im Sinne von Befähigung, werden Selbstbestimmung, Kompetenz und Teilhabe in den Mittelpunkt gestellt.

Durch die PAA soll eine qualitative und quantitative Steigerung der Teilhabe von jenen Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt oder zur Absolvierung einer Ausbildung sichergestellt werden, die auf Grund ihrer Beeinträchtigung personale Unterstützung zur selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Gestaltung ihres Arbeitslebens bzw. ihrer Ausbildung benötigen. Weiters sollen Menschen mit Behinderung bei der Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen begleitend unterstützt werden (zum Beispiel durch die Arbeitsassistenz oder durch Jobcoaching).

Gehörlose und blinde bzw. hochgradig sehbehinderte Frauen

Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, Landesstelle Wien, hat Studien von Kerstin Witt-Löw und Marion Breiter, Institut für ganzheitliche Sozialforschung & Anwendung zur Lebens- und Berufssituation blinder und hochgradig sehbehinderter und gehörloser Frauen in Wien gefördert. In dieser Studie wurde die Problemlage dieser Frauen erhoben und Lösungsansätze vorgestellt. Die Aussagen haben nicht nur für Wien Geltung, sondern treffen auf das Bundesgebiet insgesamt zu und haben in weiten Bereichen auch Gültigkeit für blinde und hochgradig sehbehinderte bzw. gehörlose Männer.

Der Frauenanteil bei den erwerbstätigen blinden und hochgradig sehbehinderten Personen ist bedeutend geringer und die Diskriminierung dieser Frauen am Arbeitsmarkt demnach stärker als in der österreichischen Gesamtbevölkerung.

Da in der Statistik des BSB vergleichsweise mehr Männer als Frauen erfasst sind, ist davon auszugehen, dass Männer überproportional von den Vergünstigungen und Förderungen zur beruflichen Integration profitieren.

Insgesamt sind weniger Frauen als Männer erwerbstätig, gehen häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nach und sind wesentlich seltener im zukunftssträchtigen technischen Bereich tätig. Das führt zu einem engen Berufsspektrum.

Weiters geht aus der Statistik hervor, dass Frauen über 50, jene mit einem geringeren Behinderungsgrad als 90% sowie im Erwachsenenalter erblindete Frauen besonders unterrepräsentiert sind.

Frauen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, befinden sich häufiger in Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension als Männer.

Blinde und sehbehinderte Frauen beziehen insgesamt vergleichsweise weniger Einkommen und wesentlich geringere Fördermittel als blinde und sehbehinderte Männer.

Die für Frauen ungünstigen Genderdifferenzen gelten bei blinden und sehbehinderten Frauen in höherem Ausmaß als in der Gesamtbevölkerung.

Zur Berufssituation gehörloser Frauen gibt es folgende Ergebnisse:

Nur jede achte gehörlose Frau ist erwerbstätig.

Bei rund 2/3 der gehörlosen Frauen liegt die aktuell ausgeübte Berufstätigkeit weit unter ihrem tatsächlichen Qualifikationsniveau.

Wenig effiziente weiterführende Schul- und Berufsausbildungen für gehörlose Frauen bedingen geringes Einkommen.

Der berufliche Wiedereinstieg nach der Karenz erweist sich bei gehörlosen Frauen als besonders schwierig und müssen meist unqualifizierte Hilfsjobs angenommen werden.

Die Mehrheit der Zielgruppe ist im Büro- bzw. Reinigungsbereich tätig. Karrierechancen als auch arbeitsplatzinterne Fortbildungsmöglichkeiten sind insgesamt als gering einzuschätzen.

Kommunikationsprobleme am Arbeitsplatz als erschwerender Faktor.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass gehörlose Frauen beruflich sowohl gegenüber Hörenden als auch gegenüber gehörlosen Männern besonders benachteiligt sind.

ESF-Interventionen zur Integration von Menschen mit Behinderung

Die in der Strategie beschriebenen Lösungsansätze bedingen eine Vielzahl von Maßnahmen. Dabei ist in der Planungsperiode 2007 bis 2013 eine Konzentration der ESF-Mittel auf die unten angeführten Zielgruppen geplant. Innerhalb der jeweiligen Zielgruppe sollen ESF-Mittel nur für jene Maßnahmen eingesetzt werden, die für die berufliche Integration dieser Zielgruppe von hoher Bedeutung sind. Diese Maßnahmen sollen mit ESF-Mitteln fortgesetzt und weiterentwickelt werden. Neu zu entwickelnde Instrumente werden gleichfalls mit ESF-Mitteln finanziert, wobei im Ausmaß der dafür benötigten ESF-Mittel jene der bestehenden Maßnahmen zurückgenommen werden. Dadurch ist eine gleich bleibende ESF-Mittel Verwendung über die Jahre der Programmplanungsperiode gewährleistet.

Förderbare Zielgruppen

- Jugendliche - MmB im Alter von 15 bis 25 Jahren, die nicht in Beschäftigung stehen
- Ältere – MmB ab dem 45. Lebensjahr, die einen Arbeitsplatz erlangen sollen oder deren Arbeitsplatz gesichert werden soll
- Personen mit schweren Funktionsbeeinträchtigungen – die einen Arbeitsplatz erlangen sollen oder deren Arbeitsplatz gesichert werden soll
- Gehörlose und blinde bzw. hochgradig sehbehinderte Frauen - die einen Arbeitsplatz erlangen sollen oder deren Arbeitsplatz gesichert werden soll

Förderbare Maßnahmen

Jugendliche

- Clearing
- Jugendarbeitsassistenz
- Integrative Lehrausbildung

Ältere

- Qualifizierung
- Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen
- Case Management

Personen mit schweren Funktionsbeeinträchtigungen

- Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, begleitende Hilfen

Gehörlose und blinde bzw. hochgradig sehbehinderte Frauen

- Entwicklung eines umfassenden Förderpakets

Innovative Maßnahmen

Umsetzende Förderstellen

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

Bundessozialamt

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes werden folgende Wirkungsziele angestrebt:

Wirkungsziele (spezifische Ziele im Schwerpunkt)

Oberstes Ziel ist die Erprobung und Umsetzung von Maßnahmen, die auf eine dauerhafte Integration der Zielgruppen in den Regel-Arbeitsmarkt abzielen.

Dabei soll durch beschäftigungspolitische Maßnahmen Folgendes erreicht werden:

- Heranführung an der Arbeitsmarkt (Empowerment) - Maßnahmen zur Verbesserung der persönlichen Leistungsfähigkeit mit dem Ziel, die Chancen zur beruflichen Integration zu erhöhen
- Erlangung von Arbeitsplätzen
- Sicherung von Arbeitsplätzen (Verbleib in bestehender Beschäftigung)

2,5% der Mittel im Schwerpunkt sollen für innovative Maßnahmen verwendet werden.

Gleichstellungsziele

Beim Frauenanteil an den Förderfällen bzw. geförderten Personen sowie am Budget werden 50% angestrebt.

Die Maßnahmen sind so auszurichten, dass neue Ungleichheiten bzw. die Reproduktion bestehender Diskriminierungen vermieden werden; dies gilt auch in Bezug auf das Einkommen;

Ergebnis- und Outputindikatoren³⁴

Spezifische Ziele	Operationalisierung	Zielwert
Heranführung an den Arbeitsmarkt (Empowerment), Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen	OUTPUTINDIKATOREN:	
	Anzahl der Förderfälle gesamt	125.000
	Anteil der Zielgruppe der Frauen (Budget und geförderte Personen)	= 50%
	ERGEBNISINDIKATOREN (Outcome)	52%
	Verbleib der teilnehmenden Frauen/ Männer 6 Monate nach Ausscheiden aus einer Maßnahme	-
	- Arbeitsplatzzerlangung	15%
	- Arbeitsplatzsicherung	16%
21%	- Heranführung an den Arbeitsmarkt ³⁵	
Innovative Maßnahmen ³⁶	OUTPUTINDIKATOREN:	
	Anzahl der geförderten Projekte jährlich	5 - 10
	Mittelleinsatz 2,5% der Mittel im SP	

³⁴ Die Indikatoren beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf die gesamte Förderperiode. Die Erhebung erfolgt laufend und wird durch die Evaluierung ergänzt. Methoden und Zeitplan werden im Evaluierungsplan vom Begleitausschuss festgelegt. Soweit zum Zeitpunkt der Programmerstellung keine Zielwerte bzw. Referenzwerte für bestimmte Zielgruppen festgelegt sind erfolgt dies soweit möglich im Rahmen des laufenden Monitoring bzw. ebenfalls im Zuge der Evaluierung.

³⁵ Der Begriff "Heranführung" bezeichnet die (Re-)Integration arbeitsmarktfremder/jugendlicher Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt, die im Regelfall über Teilschritte im Rahmen von Integrationsketten erfolgt.

³⁶ Innovative Maßnahmen, ihre Wirkung und ihre Ansätze für Nachhaltigkeit sind Gegenstand der Evaluierung

Schwerpunkt 3b: Integration arbeitsmarktferner Personen

Zielsetzung

Strategische Ziele:

Verbesserung der Integration arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt durch die Entwicklung und Erprobung neuer Maßnahmen und durch die Verbesserung des Zusammenwirkens der beteiligten Institutionen.

Die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung ist ein zentrales Anliegen der Europäischen Union. Trotz umfassender Sozialschutzsysteme und Aktivierungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung ausgegrenzter Menschen in den Arbeitsmarkt hat immer noch eine zu hohe Zahl von Menschen geringe Chancen auf einen Arbeitsplatz und ist deshalb stark von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht. Für arbeitsmarktferne Gruppen kann eine Mindestsicherung den einzigen Schutz vor (extremer) Armut darstellen. Neben dieser unverzichtbaren Funktion müssen diese jedoch auch Anreize für die Arbeitsmarktintegration bieten. Die wesentliche Herausforderung besteht somit darin sicherzustellen, dass Sozialschutzmaßnahmen neben der finanziellen Grundsicherung wirksam zur Mobilisierung der Erwerbsfähigen beitragen.

Ein solcher Ansatz könnte mit dem Begriff aktive Eingliederung bezeichnet werden. Dabei kommt es entscheidend darauf an, alle Bereiche miteinander zu verknüpfen. Ohne eine aktive Unterstützung im Rahmen der Arbeitsmarktintegration besteht die Gefahr, dass Mindesteinkommensregelungen zur Armutsfalle werden und zu einer langfristigen Abhängigkeit von Sozialfürsorgeleistungen führen. Ohne eine angemessene Einkommensunterstützung besteht die Gefahr, dass es aktiven Arbeitsmarktpolitiken und -programmen nicht gelingt, Armut zu verhindern und die Menschen davon abzuhalten, ihren Lebensunterhalt außerhalb der Legalität zu verdienen. Ohne soziale Unterstützungsmaßnahmen besteht die Gefahr, dass Aktivierungsvorschriften ineffektiv umgesetzt werden, da sie den spezifischen Bedürfnissen benachteiligter Menschen nicht wirklich Rechnung tragen³⁷.

Die **Zielsetzung der Aktivitäten** ist die dauerhafte Integration von arbeitsmarktfernen Personengruppen in den Regelarbeitsmarkt, der als ein nicht für bestimmte Personen(-gruppen) geschaffener Arbeitsmarkt zu verstehen ist und ein Einkommen in existenzsichernder Höhe ermöglicht.

Bisher benachteiligte Personen sollen befähigt werden, aus eigener Leistung ein ausreichendes Einkommen zu erwerben. Dies kann auch im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit erfolgen. Zur Erreichung dieses Ziels sind neue, integrative

³⁷ Mitteilung der EK zur Förderung der aktiven Einbeziehung von arbeitsmarktfernen Personen (8.2.2006) - gekürzt

Förder-, Beratungs- und Betreuungskonzepte und -strukturen zu erproben und umzusetzen. Erprobt werden können auch Formen, bei denen die Existenzsicherung durch eine Ergänzung des Erwerbseinkommens aus einer Sozialleistung (z.B. bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit) gegeben ist.

Gerade bei arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen ist die Zielsetzung der dauerhaften Integration nur über ein Reihe verschiedener Integrationsschritte realisierbar. Es ist daher zu erproben, mit welchen Instrumenten und über welche Strukturen diese Einzelschritte, die der Erreichung von Teilzielen für die zu integrierenden Personen dienen, am effektivsten organisiert und koordiniert werden können. Damit ist auch klargestellt, dass einzelne Teilschritte bzw. bestimmte Module im Rahmen der Strategie nicht notwendigerweise auf die unmittelbare Arbeitsmarkt-Integration abzielen können und sollen. Daher kann der Erfolg einzelner Teilschritte nicht isoliert gesehen werden.

Analyse-Aussagen

Im Überblick über bestehende Armutsrisiken sind in Österreich (lt. Sozialbericht 2003/2004) 1.044.000 Personen bzw. 13,2 % der Bevölkerung armutsgefährdet. Verfestigt arm (einkommensarm und sozial ausgegrenzt) sind ca. 6 % der Bevölkerung, das sind 470.000 Personen (Stand 2003)³⁸.

Im Vergleich zu nicht-erwerbstätigen Personen (19 % Armutsgefährdungsquote) führt eine Teilnahme am Erwerbsleben einerseits zu geringeren Armutsquoten, andererseits auch zu kürzeren Armutsphasen. Somit stellt bezahlte Erwerbsarbeit einen guten Schutz vor Armut dar. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn es sich um ein sozial- und arbeitsrechtlich abgesichertes Normalarbeitsverhältnis handelt.

Nicht jede Erwerbsarbeit schützt jedoch vor Armut. Es gibt auch in Österreich Personen, die trotz ihrer Erwerbstätigkeit arm sind. Folgende Ursachen sind für Armut trotz Erwerbstätigkeit auszumachen:

Unterbrechung der Erwerbstätigkeit: Perioden der Arbeitslosigkeit zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit können ein hohes Armutsrisiko erzeugen. Immer mehr Menschen sind trotz Erwerbstätigkeit auf Notstands- und Sozialhilfeleistungen angewiesen.

Berufliche Stellung: Die berufliche Stellung ist von großer Bedeutung für das Risiko, zum Working Poor zu werden. Menschen in einem HilfsarbeiterInnenhaushalt sind zu 12 % arm, bei Facharbeit liegt die Quote nur mehr bei 7 % und bei akademischen und ähnlichen Tätigkeiten bei 3 %.

³⁸ Als arm bezeichnet man in Österreich Haushalte, die über ein geringes Einkommen (unter der Armutsgrenze) verfügen und sozial ausgegrenzt sind. Einkommensarmut liegt in Haushalten vor, die weniger als 60 % des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens pro Monat zur Verfügung haben. Dieser Schwellenwert lag 2005 für einen Einpersonenhaushalt bei EUR 10.796 (EUR 900 12x Jährlich).

Atypische Beschäftigung: Die geringfügige Beschäftigung in Österreich ist seit 2000 angestiegen. Gab es im Jahr 2000 im Durchschnitt ca. 197.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, so erhöhte sich diese Anzahl im Jahr 2005 auf durchschnittlich knapp 230.000. Der Frauenanteil liegt bei rund 70 %³⁹. Auch bei den freien DienstnehmerInnen liegt ein deutlich höheres Armutsgefährdungsrisiko von 16 % vor. Neben dem geringen Einkommen ist auch hier die mangelnde sozialrechtliche Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit bzw. auch bei Krankheit als besonders problematisch anzusehen. Auch die neuen Selbständigen leben überdurchschnittlich oft unter der Armutsgrenze - geschätzt werden 15 % der ca. 25.000 neuen Selbständigen. Die Teilzeitbeschäftigung spielt weiters eine problematische Rolle im Zusammenhang mit Working Poor.

Frauenerwerbseinkommen: Die Frauenerwerbseinkommen liegen nach wie vor deutlich unter jenen der Männer und können somit ebenfalls eine Armutsfalle bedeuten. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang auch die Betreuungspflichten.

Exkurs: Sozialhilfe und Arbeitsmarkt

Bei der Sozialhilfe handelt es sich um eine meist finanzielle Transferleistung, die — im Unterschied zu anderen Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe oder Pensionsleistungen — unabhängig von individuellen Sozialversicherungsperioden gewährt wird. Ihre Zielsetzung besteht der gängigen Gesetzesdefinition gemäß darin, "jenen Menschen die Führung eines menschenwürdigen Lebens zu ermöglichen, die dazu der Hilfe der Gemeinschaft bedürfen". Konkret bedeutet dies, dass jene Menschen Anspruch auf Sozialhilfe haben, die ihre grundlegenden Lebensbedürfnisse nicht oder nicht ausreichend über ein Erwerbseinkommen oder eine versicherungsbezogene Leistung abdecken können und die weiters über kein bedarfsdeckendes Vermögen verfügen und keine einkommenbeziehenden Angehörigen haben. Der Bezug von Sozialhilfe ist somit an die Erfüllung eines recht voraussetzungsvollen Bedürftigkeitskriteriums, das mit absoluter Mittellosigkeit gleichgesetzt werden kann, gebunden. Zudem ist die Sozialhilfe als Abhilfe in vorübergehenden Notlagen konzipiert, was die Möglichkeit einschließt, an SozialhilfeempfängerInnen und ihre Angehörigen nach Überwindung der Notlage unter bestimmten Voraussetzungen Regressforderungen zu stellen. Erwerbslose Personen können gemäß dieser Bedingungen dann Sozialhilfe beziehen, wenn sie

- entweder keinen Anspruch auf Leistungen des AMS haben, oder
- wenn ein solcher Anspruch zwar besteht, die Höhe der Leistungen nach dem ALVG aber unter dem Sozialhilferichtsatz liegt, sofern
- keinerlei Vermögenswerte oder Einkommen Dritter vorhanden sind, die behördlicherseits als potenziell bedarfsdeckend angesehen werden (in Bezug auf die Sozialhilfe).

Die genauen Bedingungen und Modalitäten der Gewährung von Sozialhilfe sind in bundesländerspezifischen Sozialhilfegesetzen geregelt, die Sozialhilfe wird dementsprechend bei Landesbehörden beantragt. Die Höhe der Richtsätze variiert zwischen den Bundesländern beträchtlich. Diese liegen zum Teil unter der durchschnittlichen Höhe des Notstandshilfebezugs.

Eine weitere Gemeinsamkeit aller Sozialhilfegesetze, die im Hinblick auf die Schnittstelle zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt besonders relevant ist, besteht darin, dass die

³⁹ APF-AM im Jahr 2005

Gewährung von Sozialhilfe nicht nur an den Nachweis individueller Bedürftigkeit, sondern auch individueller Arbeitswilligkeit geknüpft wird. Erwerbslose, die Sozialhilfe beantragen oder bereits beziehen, müssen somit zusätzlich zu den bereits erwähnten Voraussetzungen ihre Bemühung um Arbeit nachweisen.

Die Sozialhilfe als letztes, subsidiär gedachtes Netz sozialer Sicherung, ist eine letztlich an Erwerbsarbeit rückgebundene Leistung. Dies folgt nicht nur durch eine "Bemühungspflicht" um Arbeit, sondern indirekt auch dadurch, dass sie - ebenfalls in allen Landesgesetzgebungen - als vorübergehende Hilfe zur Selbsthilfe konzipiert ist: Sie soll den oder die Begünstigten dazu befähigen, in möglichst kurzer Frist wieder selbst für ihren/seinen Lebensunterhalt aufzukommen. Selbst diejenigen, die sich zeitweise erfolglos um den Einsatz ihrer Arbeitskraft bemühen und deshalb Sozialhilfe gewährt bekommen, sollten demnach in die Lage versetzt werden, möglichst bald Arbeit zu finden, um ihren Lebensunterhalt wieder selbst finanzieren zu können (dies gilt selbstverständlich nicht für SozialhilfebezieherInnen im Pensionsalter).

Vor diesem Hintergrund kommt der arbeitsmarktpolitischen Förderung und Aktivierung von SozialhilfeempfängerInnen eine wichtige Priorität zu, die sich in der Realität allerdings nur in Teilbereichen wieder findet.

Aber auch dann, wenn sozial benachteiligte Personen einen Arbeitsplatz gefunden haben, ist dieser häufig mit Diskriminierung, fehlender Chancengleichheit und Gefahr von Ausgrenzung sowie Armutsgefährdung verbunden. Denn auf Grund der vielfältigen Problemlagen nehmen manche dieser Personen - oft unter großem finanziellen Druck - prekäre, sozial- und arbeitsrechtlich nicht abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse an, die nur zu einer scheinbaren Integration in den Regel-Arbeitsmarkt führen, tatsächlich jedoch eine weitere Ausgrenzung mit sich bringen. Nicht nur die fehlende soziale Absicherung und das meist geringe, nicht existenzsichernde Einkommen machen solche Beschäftigungsverhältnisse so problematisch, sondern auch die daraus entstehende Abwärtsspirale durch Dequalifizierung, u.U. auch Illegalität und dem Verlust von Motivation und Selbstvertrauen. Die Problemstellungen dieser Personengruppen sind daher vielfach jenen Personen aus dem Bereich der Sozialhilfe, die völlig außerhalb des Arbeitsmarktes stehen, ähnlich und bedürfen eines ebenso umfassenden Lösungsansatzes.

Dabei ist insbesondere auch auf die geschlechtsspezifische Dimension hinzuweisen: Wie bereits angeführt, liegt der Frauenanteil in der geringfügigen Beschäftigung bei 70 %. Der Anteil von Frauen bei Teilzeitarbeit liegt bei 87 % (2004).

Angehörige ethnischer Minderheiten haben gegenüber der Mehrheitsbevölkerung zusätzliche Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu überwinden, weil sie auf Grund ihrer sprachlichen, kulturellen und sozialen Unterschiede oftmals den vorherrschenden "Normvorstellungen" nicht entsprechen und daher Diskriminierungen ausgesetzt sind. Im Falle von Mehrfachbenachteiligungen (wie beispielsweise weibliche Angehörige ethnischer Minderheiten) verschlechtern sich die Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt deutlich. In Ergänzung zu allgemeinen Aktivitäten in diesem Schwerpunkt sind für Mädchen und Frauen spezifische, auf die konkreten Problemlagen abgestellte Aktivitäten erforderlich.

Umsetzung im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte

Die Betreuung der genannten Zielgruppen findet sich sowohl im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsmarktservice als auch in jenem der Länder und teilweise auch der Städte und Gemeinden. Ebenso kann eine Reintegration in den Arbeitsmarkt nur dann Erfolg haben, wenn es gelingt, die persönlichen und sozialen Problemlagen ebenso anzusprechen wie die arbeitsmarktpolitischen; es ist daher die Zusammenarbeit aller Dienststellen in diesem Bereich erforderlich, unabhängig von der momentanen Zuständigkeit.

Die genannten Dienststellen arbeiten größtenteils bereits jetzt erfolgreich im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte zusammen, daher soll diese Struktur für die Umsetzung dieses Schwerpunktes genutzt - und erforderlichenfalls entsprechend ausgebaut - werden. Die Förderung der Territorialen Beschäftigungspakte ist im Rahmen von Schwerpunkt 5 geregelt. Im Rahmen dieses Schwerpunktes erfolgt die Förderung von spezifischen Maßnahmen zur Integration arbeitsmarktferner Personengruppen.

ESF-Interventionen zur Integration arbeitsmarktferner Personen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wird die Territorialen Beschäftigungspakte in mehreren Aufrufen während der Laufzeit des Programms ersuchen, Projektvorschläge zur Entwicklung und Professionalisierung von Ansätzen zur Verbesserung der Integration der Zielgruppen in den Arbeitsmarkt einzureichen. Die Anträge können nur von den Territorialen Beschäftigungspakten eingebracht werden und beruhen somit auf einer gemeinsamen Analyse, Strategie und Umsetzungsplanung aller relevanten AkteurInnen.

Gefördert werden ausschließlich innovative Modellprojekte, d.h. Maßnahmen, die es in dieser Form für die Zielgruppe in der Region noch nicht gibt bzw. die Weiterentwicklung und Adaption derartiger Modellprojekte (insb. auch solcher, die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL entwickelt wurden) um eine bessere Betreuung und Integration sicher stellen zu können. Die flächendeckende Umsetzung und der Regelbetrieb sind nicht Gegenstand dieses Schwerpunktes.

Zur Umsetzung wird das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ESF-Mittel aus seinem Zuständigkeitsbereich zur Verfügung stellen, wobei entweder der Territoriale Beschäftigungspakt in seiner Gesamtheit oder aber ein Mitglied des jeweiligen Paktes die Verantwortung für die ESF-Mittel als maßnahmenverantwortliche Förderstelle übernimmt. Die nationale Kofinanzierung ist im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes aufzubringen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Nachhaltigkeit der entwickelten Maßnahmen - bei entsprechendem Erfolg - gegeben ist.

Die regionale Verteilung der Mittel ist nicht vorab festgelegt. Es soll jedoch zumindest ein Projekt je Bundesland je Antragsrunde durchgeführt werden um eine entsprechende regionale Streuung sicher zu stellen. Darüber hinaus wird bei der Auswahl der Projekte die regionale Problemstellung Berücksichtigung finden.

Förderbare Zielgruppe

- arbeitsmarktferne und sozial benachteiligte Personen (einschließlich Personen mit Migrationshintergrund)

Förderbare Maßnahmen:

förderbar sind innovative Modellprojekte mit folgenden Zielsetzungen:

- Beratung-, Betreuungs- und Clearingmaßnahmen;
- Case Management;
- berufliche Orientierung und aktive Arbeitssuche;
- Erwerb und Verbesserung von Qualifikationen (einschließlich Schlüsselqualifikationen und sozialer Kompetenz) und von Praxiserfahrung;
- kombinierte Maßnahmen von beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung (insbesondere Sozialökonomische Betriebe);
- Beschäftigungsaufnahme in Betrieben, gemeinnützigen Einrichtungen und öffentlichen Dienststellen (einschließlich der Kombination von Erwerbseinkommen und Sozialleistungen);
- Externe Beratung und Begleitung des Prozesses
- Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeit.

Umsetzende Förderstellen

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Territoriale Beschäftigungspakte bzw. deren Mitgliedsorganisationen

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen des vorliegenden Schwerpunktes werden folgende Wirkungsziele angestrebt:

Wirkungsziele (spezifische Ziele im Schwerpunkt)

Oberstes Ziel ist die Erprobung und Umsetzung von Maßnahmen, die auf eine dauerhafte Integration der Zielgruppen in den Regel-Arbeitsmarkt abzielen.

Da davon auszugehen ist, dass dieses Ziel, soweit überhaupt, nur in Form von Zwischenschritten erreicht werden kann, werden diese als Teilziele - entsprechend der jeweiligen Zielsetzung der innovativen Maßnahmen - ausdrücklich anerkannt⁴⁰.

Gleichstellungsziele

Der Frauenanteil an den Förderfällen bzw. geförderten Personen sowie am Budget beträgt zumindest 50%;

Die Maßnahmen sind so auszurichten, dass neue Ungleichheiten bzw. die Reproduktion bestehender Diskriminierungen vermieden werden, dies gilt auch in Bezug auf das Einkommen;

Ergebnis- und Outputindikatoren

Spezifische Ziele	Operationalisierung	Zielwert
1.1. Innovative Maßnahmen ⁴¹	OUTPUTINDIKATOREN:	
(Erprobung und Umsetzung von	Anzahl der Aufrufe zur Projekteinreichung	2-3
Maßnahmen zur dauerhaften	Anzahl der Projekte/Bundesland/Aufruf	zumindest 1
Integration der Zielgruppen)	Anzahl der geförderten Projekte/Aufruf	10 - 20
	ERGEBNISINDIKATOREN	

Da die konkrete Zielsetzung vor Ort erst im Zuge der Erstellung und Einreichung der Anträge analysiert und ermittelt wird und entscheidend von der gewählten Zielsetzung im Bundesland, der Auswahl der Zielgruppen und der Art und Struktur der Projekte abhängen wird, kann auf zentraler Programmebene hierzu keine Festlegung erfolgen. In den Anträgen werden entsprechende Festlegungen zu treffen sein, die dann Gegenstand der Evaluierung sein werden.

⁴⁰ Teilschritte: Im Rahmen von Integrationspfaden absolvieren Zielgruppen-Personen mehrere aufeinander folgende Maßnahmen. Die Teilnahme an weiterführenden Maßnahmen ist oftmals erst möglich, wenn erste Basisschritte zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt erfolgreich absolviert wurden, somit ist die Teilnahme an weiteren Maßnahmen als Erfolg der ersten Maßnahme zu werten.

⁴¹ Innovative Maßnahmen, ihre Wirkung und ihre Ansätze für Nachhaltigkeit sind Gegenstand der Evaluierung

Schwerpunkt 4: Lebensbegleitendes Lernen

Zielsetzung

Strategische Ziele im Schulbereich:

Verbesserung der Zugänglichkeit und des Verbleibs im postobligatorischen Erstausbildungssystem ab dem Pflichtschulabschluss.

Verbesserung des Übergangsmangements zwischen Sekundarstufe I, Sekundarstufe II sowie weiteren Bildungs- und Berufspfaden.

Strategische Ziele der Erwachsenenbildung:

Nachhaltige Integration benachteiligter Erwachsener in Gesellschaft, Bildung und Arbeitsmarkt; Abbau von Barrieren und Schaffung von Chancengleichheit;

Professionalisierung und Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung.

Strategische Ziele im Bereich Wissenschaft:

Vermeidung von Studienabbrüchen und Erhöhung der Berufsqualifikation; Abbau von Barrieren und Schaffung von Chancengleichheit.

Die Qualität des Humankapitals beeinflusst die Wettbewerbsfähigkeit direkt und ist auch Grundlage für die Fähigkeit, technische, soziale und organisatorische Innovationen durchzuführen. Wissen, Qualifikation und innovatives Handeln sind – zusammen mit Forschung und Entwicklung und Infrastruktur – die wesentlichsten Faktoren für eine langfristig dynamisch wachsende Wirtschaft.

Neben der Erstausbildung gewinnt die allgemeine und berufsbezogene Weiterbildung für die Konkurrenzfähigkeit Österreichs eine immer größere Bedeutung. Das technische Wissen und die im Wirtschaftsprozess nachgefragten Fähigkeiten verändern sich rasch. Österreich versucht diesen Herausforderungen durch die vielfältigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Quantität und Qualität der Ausbildung und der Weiterbildung zu begegnen. Qualifikation und ständige Weiterbildung der österreichischen Arbeitskräfte sind das beste Mittel zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit. In diesem Sinne wird das Prinzip des „Lebenslangen Lernens“ in möglichst vielen Bereichen verankert und institutionalisiert.

Änderungen gegenüber der Programmplanungsperiode 2000-2006:

Eine wesentliche Änderung gegenüber der vergangenen Programmplanungsperiode besteht wohl in der neuen Schwerpunktsetzung im Bereich Erwachsenenbildung im Vergleich zum Bereich Schule (siehe dazu auch die u.a. entsprechenden budgetären Umschichtungen!).

In der PPP 2000-2006 stand dem Schulbereich fast das Dreifache an Budgetmitteln im Vergleich zum EB-Bereich zur Verfügung:

2000-2006: Bereich Schule 87,900.000,--

Bereich EB 28,100.000,--

In der neuen Programmplanungsperiode hat der EB-Bereich um € 2,740.000,-- mehr zur Verfügung als der Schulbereich!!

2007-2013: Bereich Schule 47,130.000,--

Bereich EB 49,870.000,--

Damit erhält der EB-Bereich um 21,770.000,-- mehr als in der vergangenen Programmplanungsperiode!!

Weiters liegt eine entscheidende Veränderung in der thematischen Schwerpunktsetzung im Bereich der „Bekämpfung von Benachteiligungen“ in den unterschiedlichsten Ausprägungen; dies umso mehr, als das erreichte Bildungsniveau einen wesentlichen Faktor für die Sicherheit und Attraktivität von Arbeitsplätzen bildet. Daher gilt es verstärkt, Benachteiligungen zur Erreichung möglichst hoher Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse hintanzuhalten.

Auch in der administrativen und organisatorischen Umsetzung wird es in den einzelnen Bereichen zu Änderungen kommen, und zwar u.a. im

Bereich Erwachsenenbildung: Zusammenschluss von Projektpartnern zu Netzwerken oder Entwicklungspartnerschaften vergleichbar mit dem vormaligen Programm „EQUAL“;

Bereich Schule: geringere Anzahl der jeweils an den Vorhaben beteiligten Schulstandorten, gezielte Auswahl bestimmter Standorte.

Kleinere Vorhaben unter Einbindung von Schulen unterschiedlicher Ausrichtungen (technisch-gewerblich, kaufmännisch, humanberuflich) im Rahmen jeweils eines Projektes (abteilungsübergreifende Initiativen).

Weiters soll es auch in der administrativen Umsetzung zu entsprechenden Vereinfachungen kommen: neue Stützstruktur, klarere Vorgaben seitens der Zentraleitung, verpflichtende Einbindungen von Schulleitungen etc.

Im Wissenschaftsbereich wird nur mehr ein Projekt, nämlich jenes zum Thema „Studienabschlussstipendien“, abgewickelt werden.

Schule

Die Arbeitsmarktchancen erhöhen sich empirisch nachweislich entsprechend der jeweiligen Bildungshöhe, d.h. je höher das Niveau der abgeschlossenen (Berufs-) Ausbildung ist, desto besser sind auch die jeweiligen Chancen am Arbeitsmarkt. Zielsetzung ist die Verbesserung der Bildungs- und Berufschancen und die Sicherung langfristig stabiler Erwerbskarrieren.

Durch die qualitativ hochwertigen Ausbildungsformen des österreichischen berufsbildenden Schulwesens können die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher sehr hoch gehalten werden; gleichzeitig besteht teilweise die Gefahr, dass Jugendliche den hohen Ausbildungsansprüchen nicht gerecht werden und daher allenfalls aus dem System zu kippen drohen. Daher muss hier effizient mit den entsprechenden Maßnahmen zur Bekämpfung des Schulabbruchs entgegengesteuert werden und zwar schulartenspezifisch besonders in jenen Unterrichtsgegenständen, die am häufigsten zu Schulabbruch führen.

Im Pflichtschulbereich (Hauptschule) soll es u.a. durch verstärkte Kooperationen mit außerschulischen sozialen Diensten zu einer Verbesserung der Verbleibssituation der SchülerInnen im Ausbildungssystem kommen.

Weiters wird durch die Verstärkung der andragogischen Unterrichtsorganisation an den Schulen für Berufstätige, die die Kompetenzen der allgemein- und berufsbildenden Tageschulen in erwachsenengerechter Organisationsform (Fernunterricht, Individualisierung, elektronisch unterstütztes Lernen, Angebote für "learning on demand") anbieten; sowie durch einen zweiten Bildungsweg für SchulabbrecherInnen durch andragogische Angebote zum Einstieg und zur Absolvierung von allgemeinbildenden und arbeitsmarktqualifizierenden Bildungsabschlüssen eine entsprechende Möglichkeit zum Nachholen von Bildungsabschlüssen geboten.

Gender Mainstreaming war in der Programmplanungsperiode 2000-2006 sowohl als Querschnittsziel als auch in spezifischen diesbezüglichen Projekten vertreten (z.B. „FIT & READY (Berufsorientierung für Mädchen v.a. in Hinblick auf technische Berufe) sowie „MUT – Mädchen und Technik“) und wird auch in der neuen Programmplanungsperiode eine wesentliche Rolle spielen. Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Arbeitsmarktchancen von Frauen erhöht werden.

Eine fundierte Ausbildung ist die einzige Chance für ImmigrantInnen, um auf Dauer am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen; entsprechende Ausbildungswege sind geeignete Instrumente dafür. Allerdings bestehen oft sprachliche, soziale und andere Barrieren, die einem erfolgreichen Abschluss im Wege stehen könnten; daher sind entsprechende Gegenmaßnahmen erforderlich, um diesen potentiellen Faktor für ein allfälliges Scheitern auszuschalten.

Im Bereich der LehrerInnenfort- und –weiterbildung steht die Verbesserung des Wissens über die Grundzüge von Innovationsystemen im Sinne der Stärkung der wissensbasierten Ökonomie im Vordergrund: LehrerInnen müssen befähigt werden, die eigene Lehrtätigkeit mit den grundlegenden Zielen, Merkmalen und Anforderungen von Innovationssystemen in Beziehung zu setzen und die spezifischen individuellen, sozialen und wirtschaftlichen Bedeutungszusammenhänge von Bildung nachvollziehbar zu machen.

Schlüsselqualifikationen und Schlüsselkompetenzen werden seitens der Europäischen Kommission als wesentlicher Bestandteil der Strategie des Lebensbegleitenden Lernens eingestuft; daher ist deren Vermittlung ein wesentlicher Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen Jugendlicher. Das Nachholen von Bildungsabschlüssen an Schulen für Berufstätige ist ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Erhöhung des Bildungsniveaus.

Bildungs- und Berufsberatung in Form bereichsübergreifender Beratungsservices bildet einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung individueller Schwierigkeiten an Schnittstellen wie „Übergang Schule-Beruf“, „Arbeitsplatzwechsel“ etc.“

Durch modularisierte Ausbildungsformen in Hinblick auf unmittelbar regional arbeitsmarktrelevante Anforderungen werden die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher erhöht. Weiters sollen die Möglichkeiten Jugendlicher durch die Erhöhung der Durchlässigkeit des Ausbildungssystems verbessert werden.

Erwachsenenbildung

Basisbildung ist eine Grundvoraussetzung für eine aktive Teilnahme an Gesellschaft, Demokratie, Wirtschaft und Arbeitswelt. Durch sie wird jede Form der Weiterbildung und „Lebensbegleitendes Lernen“ erst möglich.

Ziel einer Lifelong Learning Strategie ist es, Erwachsenen ohne diese Voraussetzung und mit mangelnden Kenntnissen (Grundkulturtechniken, IKT, social skills) geeignete Angebote zur Erlangung einer fundierten Basisbildung zu machen, Barrieren abzubauen und gezielt zu motivieren und zu informieren. Darauf aufbauend eröffnen sich Perspektiven für höhere allgemeine und berufliche Bildung, Höherqualifizierung, Verbesserung der Berufschancen und Sicherung langfristig stabiler Erwerbskarrieren.

Bildung erhöht die Eigenständigkeit und die Fähigkeit zur Selbstorganisation und trägt zum Empowerment der Zielgruppen bei. Besonders betroffen sind Personen ohne schulische Abschlüsse, Bildungsferne, BildungseinsteigerInnen, sozial und regional Benachteiligte, Geringqualifizierte und MigrantInnen.

Für diese Zielgruppen geeignete Modelle müssen Innovationen in den Lehr- und Lernmethoden ermöglichen, modulare Angebote beinhalten, Durchlässigkeit erhöhen und regionale Differenzierungen berücksichtigen. Wesentliche Bedeutung kommt den informell erworbenen Kompetenzen der Zielgruppen zu.

Die im Rahmen von EQUAL erarbeiteten Bildungsmodelle für Frauen in peripheren Regionen (u.a. mobile IKT-Werkstätten, Lernnetzwerke, regionale Netzwerke) und Unterstützungsstrukturen im Bereich der Basisbildung (Alphabetisierungsnetzwerke) werden weitergeführt und die erprobten partnerschaftlichen Arbeitsweisen und Vernetzungen sollen in den geplanten Projekten eingesetzt werden.

Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf ist ein weiterer wesentlicher Baustein einer Lifelong Learning Strategie. Daher sollen vorwiegend Maßnahmen und Entwicklungen unterstützt werden, die die programmatischen Ziele der nationalen Lifelong Guidance Strategie basierend auf der EU Guidance Resolution 2004 zum Inhalt haben. Diese bestehen in einer Professionalisierung der Bildungsberatung und einem weiteren Ausbau der Informations- und Beratungsservices.

Ein weiterer wesentlicher Punkt zur Umsetzung einer Lifelong Learning Strategie ist der Bereich der Professionalisierung und Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung.

Die in der letzten Programmplanungsperiode entwickelte „Weiterbildungsakademie“ bildet die Grundlage für das Ziel, in der Erwachsenenbildung tätigen Personen in Bildungs- und Berufsberatung, Bildungsmanagement, Lehre, Training und Informationsmanagement spezifische, am Curriculum der „Weiterbildungsakademie“ orientierte Weiterbildung anzubieten. In diesem Zusammenhang werden innovative Akkreditierungssysteme zur Anerkennung bereits erworbener, auch informeller Kompetenzen und Qualifikationen entwickelt und umgesetzt.

WISSENSCHAFT

Im Wissenschaftsbereich werden Stipendien für (ehemals) berufstätige Studierende in der Studienabschlussphase und zwar als Unterstützung zum Erwerb von Berufsqualifikationen in der Studienabschlussphase und nach Studienabschluss, insb. für sozial förderungswürdige Studierende Kinderbetreuungszuschüsse vergeben.

Problemstellung im Bereich Wissenschaft

Beobachtungen in der Vollziehung der österreichischen Studienförderung zeigen, dass Studierende, die wegen langer Studienzeiten aus dem regulären Fördersystem heraus fallen, häufig einer Berufstätigkeit nachgehen müssen und die dadurch eintretende Doppelbelastung Studium und Berufstätigkeit wiederum zu noch längeren Studienzeiten führt. Insbesondere in der studien- und zeitintensiven Studienabschlussphase, in der in der Regel eine wissenschaftliche Arbeit (Diplomarbeit) anzufertigen ist, ist eine Konzentration auf den Studienabschluss schwer möglich. Ein Studienabbruch ist häufig die Folge und beeinträchtigt die zukünftigen Beschäftigungschancen. (Ehemals) berufstätige Studierende mit Kinderbetreuungspflichten befinden sich in einer ähnlichen Situation. Eine gleichzeitige Berufstätigkeit, Studium und Kinderbetreuung stellen sogar eine Dreifachbelastung dar. Da mehrheitlich weibliche Studierende die Kinderbetreuung übernehmen, ist diese Personengruppe von einem drohenden Studienabbruch besonders betroffen.

In der Programmperiode 2000 - 2006 wurden als Fördermaßnahmen zugunsten von (ehemals) Berufstätigen, insbesondere von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, WiedereinsteigerInnen und finanziell benachteiligten Personen zur Ermöglichung einer Weiterqualifikation durch Studienabschluss sowie zur Erleichterung des Berufseinstiegs die ESF-Studienabschlussstipendien und ESF-Kinderbetreuungszuschüsse österreichweit erfolgreich eingeführt. Die Projekte verfolgten die Ziele, frühzeitig und kostengünstig Arbeitslosigkeit vorzubeugen, die Beschäftigungsfähigkeit für hochqualifizierte Arbeitsplätze zu erhöhen und den Übergang von der Universität in den Arbeitsmarkt für Studierende mit Kinderbetreuungspflichten zu erleichtern.

Eine durchgeführte Evaluierung bestätigte die Erwartung, dass die Fördermaßnahme auch zu schnelleren Studienabschlüssen führte. Auch der Arbeitsmarkteinstieg nach dem Studium hat sich für den Großteil der Studierenden sehr positiv gestaltet.

Mehrwert durch den ESF

Bereich Wissenschaft:

Die bis 1999 ausschließlich national finanzierten Stipendien in der Studienabschlussphase waren ursprünglich für ausschließlich vollbeschäftigte berufstätige Studierende konzipiert. Erst durch die Einbeziehung des ESF war eine Ausweitung des BezieherInnenkreises möglich und es konnten auch halbbeschäftigte Berufstätige in die Förderung mit einbezogen werden, wobei seit diesem Zeitpunkt auch Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz und gesetzlich geregelte Karenzzeiten für Kinderbetreuung voll berücksichtigt werden können. Da in Österreich überwiegend Frauen (mit Kinderbetreuungspflichten) einer Halbbeschäftigung nachgehen, konnten somit seit Einbeziehung der ESF-Fördermittel mehr weibliche Studierende in die Förderung einbezogen werden und ihr Studium erfolgreich abschließen.

Eine für die vergangenen Periode durchgeführten Evaluierung ergab, dass überwiegend Frauen vergleichsweise niedrigere Stipendien beziehen, weil sich die Stipendienhöhe nach der derzeitigen Regelung nach dem früheren Beschäftigungsausmaß richtet und weibliche Studierende eher in einem geringeren Beschäftigungsausmaß tätig waren. Mit Einbeziehung des ESF kann die Maßnahme fortgesetzt aber auch die Richtlinie dahingehend adaptiert werden, dass die Mittel gezielter für eine gerechtere Verteilung eingesetzt werden können.

Bereich Schule:

Im Schulbereich wird der überwiegende Teil der förderfähigen Ausgaben im Bereich der Personalkosten, also der LehrerInnenpersonalausgaben, getätigt.

Durch die Zuweisung **zusätzlicher Werteinheiten** an die jeweiligen Schulstandorte können die entsprechenden pädagogischen und arbeitsmarktrelevanten Initiativen tatsächlich umgesetzt werden. Diese wichtigen innovativen und etwa auch von Elternseite enorm nachgefragten Ausbildungsformen wären ohne die Unterstützung mit Mitteln aus dem ESF nicht möglich!

Durch die o.a. Maßnahmen können gezielt jene pädagogischen Schwerpunkte gesetzt werden, die entweder den bereits schon bis dato hohen Ausbildungsstand verbessern oder aber lernschwachen SchülerInnen im Rahmen von „Förderkursen“ (bzw. neue Freigegegenstände, Unterrichtsteilungen etc.!) die Möglichkeit bieten, Lerndefizite in gewissen Bereichen zu minimieren oder abzustellen, um damit den Verbleib des/der SchülerIn im Ausbildungssystem zu sichern und damit auch die zukünftigen Arbeitsmarktchancen zu gewährleisten.

Das bedeutet, dass letztendlich natürlich die eigentliche Zielgruppe im ESF-Schulbereich – nämlich die **SchülerInnen** – die Nutznieser der ESF-Maßnahmen sind und damit die Vorgaben des Europäischen Sozialfonds auch im Schulbereich beachtet und umgesetzt werden.

Bereich Erwachsenenbildung:

Die ESF-Förderperiode ab 2000 wurde genutzt, um Entwicklungen in der Erwachsenenbildung stärker an europäischen Zielen auszurichten und Initiativen zur Verwirklichung des LLL zu setzen. Der Zugang zu Bildungsmöglichkeiten für Benachteiligte, die Konzeption neuer flexibler Lernformen, der Aufbau regionaler Bildungsberatung bildeten die Schwerpunkte, die ohne zusätzliche ESF-Mittel nicht finanzierbar gewesen wären. Durch die Programmplanung und Festlegung auf Schwerpunkte konnten nationale Mittel von unterschiedlichen Fördergebern (Bund, Land, Gemeinde, AMS und andere) gebündelt werden.

Im Rahmen der neuen ESF-Periode können einerseits die erfolgreichen Maßnahmen ausgebaut und auf Basis durchgeführter Evaluationen weiterentwickelt werden. Projektergebnisse und Know-how aus EQUAL Partnerschaften werden transferiert. Methodisch-didaktische Innovationen, die Umsetzung der Lifelong-Guidance Strategie, die Kompetenzorientierung unter Berücksichtigung des informellen Lernens und die Professionalisierung in der Erwachsenenbildung werden weiter vorangetrieben. Kooperationen und Vernetzungen der Projektpartner werden systematisch gefördert, um dadurch eine neue Qualität der Projektergebnisse und eine noch bessere Verankerung in der Erwachsenenbildung zu erreichen.

Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Bildungsniveau, Aus- und Weiterbildung

Eine Erhebung der Statistik Austria⁴² kommt zu dem Ergebnis, dass sich 13,9% der Erwachsenen nach der Definition des Strukturindikators „Lebensbegleitendes Lernen“ für Personen im Alter von 25-64 Jahren weiterbilden. Im internationalen Vergleich für das Jahr 2005 würde Österreich damit den siebenten Platz innerhalb der EU25 einnehmen und knapp über dem EU25-Durchschnitt von 10,8% liegen. Der Anteil der weiblichen Teilnehmerinnen an Aktivitäten des lebensbegleitenden Lernens liegt mit 14,6% über dem Wert der Männer (13,2%).

Bildung und Arbeitsmarktchancen:

Die Arbeitsmarktchancen erhöhen sich empirisch nachweislich entsprechend der jeweiligen Bildungshöhe, d.h. je höher das Niveau der abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung ist, desto besser sind auch die jeweiligen Chancen am Arbeitsmarkt. Durch die qualitativ hochwertigen Ausbildungsformen des österreichischen berufsbildenden Schulwesens können die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher sehr hoch gehalten werden; gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr, dass Jugendliche den hohen Ausbildungsansprüchen nicht gerecht werden und daher allenfalls aus dem System zu kippen drohen.

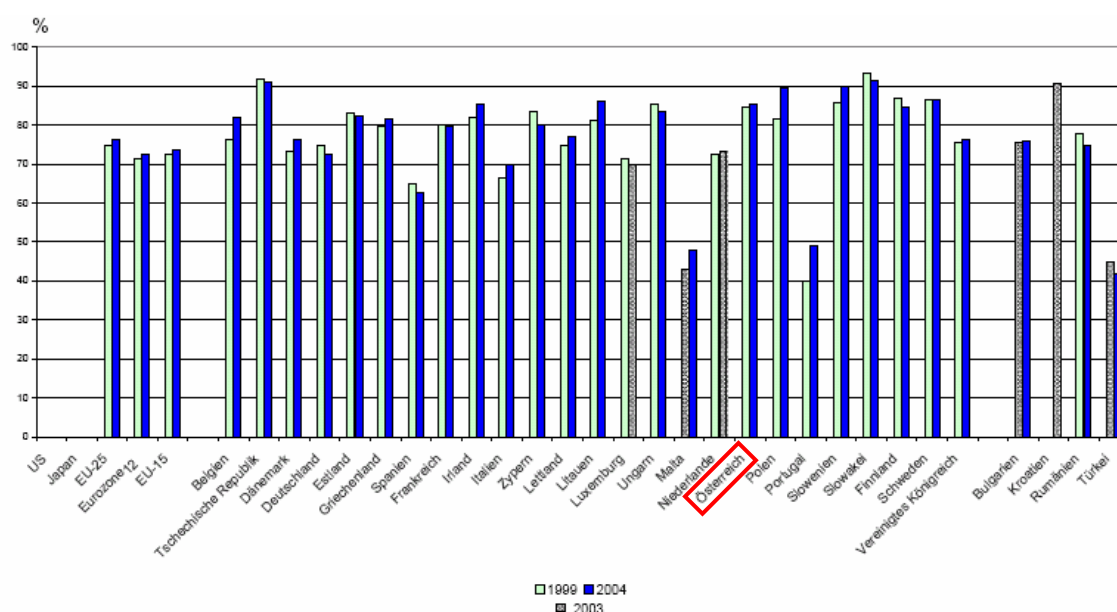
Der Anteil der SchülerInnen mit vorzeitigem Schulabgang ohne nachfolgende weiterführende Ausbildung liegt in Österreich mit 9,1% laut Eurostat-Erhebung unter

⁴² Statistik Austria (2003): Mikrozensus Lebenslanges Lernen

dem EU25-Durchschnitt von 14,9%. Niedrigqualifizierte weisen jedoch sowohl ein deutlich erhöhtes Risiko zur Arbeitslosigkeit als auch die geringste Beteiligung an Weiterbildung auf; ihre Chancen auf Reintegration in den Arbeitsmarkt sinken dadurch noch weiter. Demnach besteht die Gefahr dauerhafter Ausgrenzung dieser Personengruppe und dies auch schon bei Jugendlichen, da die Arbeitslosenquoten niedrigqualifizierter Jugendlicher noch höher liegen als jene aller Niedrigqualifizierten und jene niedrigqualifizierter junger Frauen noch höher als jene aller niedrig qualifizierten Jugendlichen.

Die Arbeitslosenquote bei Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss haben, beträgt im gesamtösterreichischen Schnitt 10,2 %.

Abbildung: Höchster erreichter Bildungsgrad der Jugendlichen – insgesamt
(Prozentsatz der 20-24-jährigen Bevölkerung mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)



Quelle: Eurostat (2005): Strukturindikatoren. Aktualisierter statistischer Anhang zum Bericht der Kommission für die Frühjahrstagung 2005 des Europäischen Rates, Aktualisierung aus dem "Progress Report 2006"

Eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt sind aber nicht nur Niedrigqualifizierte, sondern in ganz besonderem Maße auch Personen mit Migrationshintergrund. Die Arbeitslosenquote Jugendlicher mit Migrationshintergrund erreicht bis zu 27% und liegt damit sogar deutlich über dem EU-15 Schnitt, während die Gesamtarbeitslosigkeit in Österreich deutlich unter dem EU-Schnitt liegt. Demnach sind Jugendliche mit Migrationshintergrund, v. a. wenn sie noch dazu ein niedriges Qualifikationsniveau aufweisen, von der Gefahr dauerhafter Ausgrenzung besonders betroffen.

Schule

Die Ausgangsdaten als Grundlage für die im Schulbereich geplanten Interventionen entstammen einer Analyse des öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) auf Basis der Reformempfehlungen des WIFO Weißbuches:

- In Ausbildung, Weiterbildung und Integration muss substantiell investiert werden. Die Einrichtungen und Anreizstrukturen müssen den neuen Anforderungen einer sich rasch ändernden Gesellschaft, neuer Technologie, hoher Immigration und flexibler Arbeitsstrukturen angepasst werden.

Ein höherer Anteil an Sekundärabschlüssen mit Maturaabschluss ist anzustreben, das Nachholen von Bildungsabschlüssen während des Erwerbslebens soll erleichtert werden.

- Die Berufswegentscheidung soll später erfolgen und leichter korrigierbar werden.
- Verstärkung der Leistungsklassen.
- Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Schulen, aber auch zwischen Lehre und Schule.
- Verbesserung der Integration von Migranten und Migrantinnen.
- Förderkurse, Speziallehrer zur Beseitigung von Schwächen.
- Einbezug von Migrantinnen- und Migrantenvertretern in Schulorganisation.
- Spezielle Angebote zum Nachholen von Schulabschlüssen.
- Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.
- Die Integration von Migrantinnen und Migranten durch vielfältige Angebote, Konkurrenz von öffentlichen und privaten Institutionen, NGO's und nicht erwerbsorientierte Initiativen forcieren.
- Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs der LehrerInnen heben, u.a. durch mehr Konkurrenz, externe Evaluierung.
- Erhöhung der Qualität der Ausbildung auf allen Stufen durch Förderung von Stärken und Beseitigung von Schwächen.
- Forcierung der Informationstechnologien im Ausbildungssystem.
- Verstärkung der Bildungs- und Berufsberatung.

Der Übertritt in weiterführende Bildung im Anschluss an die Pflichtschule gelingt in Österreich gut. Eine große Gruppe von Jugendlichen verlässt die Ausbildung jedoch vorzeitig oder ohne einen formalen Abschluss. Die Qualifikationsstruktur der Jugendlichen im Alter von 20-24 zeigt, dass rund 17% der Altersjahrgänge keine über die Pflichtschule hinausgehenden Abschlüsse haben (Volkszählung 2001), obwohl rd. 95% eine Ausbildung beginnen. Abbruchbedingte Wechsel zwischen Bildungsgängen sind hier gar nicht berücksichtigt (etwa zwischen vollschulischen und betrieblichen Ausbildungen).

Die gefährdeten oder betroffenen Personen sind überdurchschnittlich benachteiligten Gruppen zuzuzählen, kommen aus sozial schwachen Haushalten und/oder haben

Migrationshintergrund. Oder es entsteht durch starke Geschlechtersegregation ein Ungleichgewicht im Schulwesen.

Durch die daraus resultierende niedrige Formalqualifikation sind die betroffenen Gruppen in Folge auch im Zugang zu Beschäftigung sowie Weiterbildung und Höherqualifizierung benachteiligt. Um die Chancengleichheit möglichst effizient zu fördern scheint es angezeigt einem möglichen Bildungsabbruch vorzubeugen. Hierzu sind Innovationen im pädagogischen und schulorganisatorischen Sinn erforderlich. Für Personen, die dennoch ohne Abschluss das Bildungssystem verlassen oder dies schon früher getan haben sind Angebote zu stellen, die das erwachsenengerechte Nachholen neben der Erwerbsarbeit ermöglichen.

Erwachsenenbildung

Im Prüfbericht der OECD "Thematic Review on Adult Learning - Austria Country Note" 2004, werden neben den Stärken des österreichischen Erwachsenenbildungssystems einige Problembereiche hervorgehoben. So wird konstatiert, dass generell die allgemeinbildende Erwachsenenbildung in Österreich gestärkt werden muss, und dass es vor allem für bildungsferne Personen zu wenig Anreize und Angebote gibt; die Bereiche Basisbildung und Alphabetisierung müssen weiter entwickelt und ausgebaut werden. Bemängelt wird auch das Fehlen geeigneter Ansätze, um bildungsferne Gruppen anzusprechen, zu motivieren und entsprechend zu informieren und zu beraten.

Laut OECD Bericht muss Lernen attraktiver und an die Bedürfnisse Erwachsener angepasst werden. Die wenigen bereits vorhandenen neuen Lehr- und Lernformen müssen weiter entwickelt und verbreitet, e-learning noch besser integriert werden.

Der Bericht verweist auch auf demographische Veränderungen, die für die Erwachsenenbildung eine Herausforderung sind: u.a. die Zunahme der Immigration und daher der erhöhte Bedarf an Sprachprogrammen, eine Bevölkerungskonzentration in Städten, zugleich aber viele ländliche Regionen mit geringen Bildungsangeboten.

Ziel ist es mit Unterstützung des ESF die in der Vorperiode begonnenen Interventionen in den genannten Problembereichen fortzusetzen, zugleich aber mit besserer Systematik - das bedeutet Durchführung von Erhebungen und Analysen, erstellen von Konzepten, Entwicklung innovativer Lehr- und Lernformen, Aufbau von Vernetzungsstrukturen, Transfer von Bildungsmodellen - um die kritisierten Schwachpunkte der österreichischen Erwachsenenbildung zu beheben.

Die Evaluation der "Vorbereitungskurse auf den Hauptschulabschluss" der vergangenen Programmperiode durch das IHS hat ergeben, dass es sich um ein wichtiges Instrument handelt, das für die TeilnehmerInnen einen Start in eine erfolgreiche Bildungs- und Berufslaufbahn darstellen kann. Die Finanzierung dieser Maßnahmen wird daher unter Berücksichtigung der in der Evaluation aufgezeigten Potentiale zur Weiterentwicklung der Interventionen fortgesetzt.

Darüber hinaus hat das IHS als Grundlage für die Entwicklung der Programmplanung der Interventionen des Erwachsenenbildungsbereichs auf Basis der Eurostat-Daten eine detaillierte empirische Analyse durchgeführt und daraus die vordringlichen Zielgruppen abgeleitet.

In der Grafik wird aufgezeigt, dass die Gesamtquote der Beteiligung an non-formaler Bildung bei knapp 25% liegt. Differenziert nach Geschlecht zeigen sich bei diesem Indikator keine relevanten Unterschiede, starke jedoch nach dem Alter. So fällt die Weiterbildungsbeteiligung in der Gruppe der 55-64 Jährigen stark ab. Dieser kann einerseits mit dem steigenden Anteil pensionierter Personen in dieser Altersgruppe erklärt werden, andererseits besteht jedoch für die weiterhin am Erwerbsleben beteiligten Personen die Gefahr der Veralterung der Qualifikationen und damit einhergehend die Gefahr eines erhöhten Arbeitslosigkeitsrisikos.

Ein großer Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung ist auch nach dem Bildungsniveau festzustellen. Während 45% der Personen mit Tertiärbildung (ISCED 5-6) sich an informellen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten beteiligen, sind es nur 8,7% derer, die nicht einmal oder nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen (ISCED 0-2). Gerade jene Personen, die bereits ein deutlich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen, sind also auch jene, die sich am wenigsten an Weiterbildung beteiligen, um auf diese Weise Bildungsdefizite auszugleichen.

Die Ergebnisse des „European Report on Science and Technology Indicators“ (2003) zeigen ein unterdurchschnittliches Ergebnis Österreichs in zentralen bildungsökonomischen und Arbeitsmarkt-Indikatoren gegenüber den übrigen EU-Ländern auf, beispielsweise die Entwicklung der Berufseintrittsgeneration der 25- bis unter 35-Jährigen mit höherer abgeschlossener Bildung. Hier wird für 2010 ein Minus von rd. 20% prognostiziert, Österreich liegt damit an drittletzter Stelle (vor Italien und Deutschland). Eine günstigere Entwicklung wird in erwerbsdynamischen Gesellschaften – wie etwa Frankreich und den nordischen Ländern – vorhergesehen, wo die höhere Frauenerwerbsbeteiligung als Folge der flächendeckenden Versorgung durch Kinderbetreuungseinrichtungen positiv wirkt.

Niedrigqualifizierte weisen sowohl ein deutlich erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko als auch die geringste Beteiligung an Weiterbildung auf, wodurch ihre Chancen auf Reintegration in den Arbeitsmarkt noch weiter sinken. Demnach besteht die Gefahr dauerhafter Ausgrenzung dieser Personengruppe und dies auch schon bei Jugendlichen, da die Arbeitslosenquoten niedrigqualifizierter Jugendlicher noch höher liegen als jene aller Niedrigqualifizierten und jene niedrigqualifizierter junger Frauen noch höher als jene aller niedrig qualifizierten Jugendlichen.

Eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt sind aber nicht nur Niedrigqualifizierte, sondern in ganz besonderem Maße auch MigrantInnen. Die Arbeitslosenquote migrantischer Jugendlicher erreicht bis zu 27%, bei zusätzlich niedrigem Qualifikationsniveau sind sie von der Gefahr dauerhafter Ausgrenzung besonders betroffen. Um dem entgegenzuwirken, ist es demnach erforderlich, primär MigrantInnen und niedrigqualifizierte Personen in Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren. Da es sich hierbei um Benachteiligte, BildungseinsteigerInnen oder Bildungsferne handelt, ist es notwendig auch konzeptionelle Anstrengungen zu unternehmen, um diese Gruppen zu erreichen.

Zudem gilt es, ganz generell die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten in Österreich, die niedriger als etwa in den skandinavischen Ländern ist, zu erhöhen, und hier primär bei niedrig qualifizierten und älteren Personen. In Zeiten eines raschen technologischen Wandels und sich stetig verkürzender Halbwertszeiten des Wissens laufen gerade jene Gefahr, aufgrund überholter oder veralteter Qualifikationen aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen zu werden. Um dieser Problematik zu begegnen, ist es notwendig, Information, Beratung und Orientierung

im Rahmen einer stringenten Lifelong Learning und Lifelong Guidance Strategie zu forcieren (vgl. OECD-Guidance-Ländergutachten 2003; Anregung: Ausbau der vorhandenen innovativen Pilotprojekte zu einem umfassenden System, Entwicklung von Qualitätsstandards für die Ausbildung der BildungsberaterInnen).

Um erwachsenengerechte Angebote sowie innovative Lehr und Lernmethoden entwickeln und auch laufend adaptieren zu können, bedarf es neben der Sicherung von genügend qualitativollen Angeboten einer voranschreitenden Professionalisierung der Lehrenden und Planenden in den Erwachsenenbildungsorganisationen im engeren Sinn, aber auch darüber hinaus in allen Einrichtungen, die mit Lernprozessen Erwachsener befasst sind (vgl. o.a. OECD-Studie).

Wissenschaft

Das allgemeine Bildungsniveau ist in Österreich in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen. Speziell bei den Frauen hat in den letzten Jahrzehnten ein permanenter Aufholprozess stattgefunden und die Bildungsbeteiligung ist deutlich gestiegen. Trotzdem liegen die Anteile der Frauen mit Hochschulabschluss an der über 15-jährigen Wohnbevölkerung immer noch unter jenen der Männer. Auch bei den Bildungsverläufen lassen sich immer noch typische geschlechtsspezifische Muster erkennen.

Eine in Auftrag gegebene Evaluierung zu den Fördermaßnahmen ESF-Studienabschlussstipendien und ESF-Kinderbetreuungszuschüsse zeigte, dass für 75 % der Befragten die Förderungen zu schnelleren Studienabschlüssen führten. Für 50% der Befragten verbesserte sich die berufliche Position. 85 % der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind mittlerweile berufstätig. Mit einem Anteil von 60 % stellten weibliche Studierende die Mehrheit der AntragstellerInnen und BezieherInnen. Dies ist allerdings durch die höheren Teilzeitquoten von weiblichen berufstätigen Studierenden bedingt. Dadurch liegen auch die durchschnittlichen monatlichen Stipendienhöhen um rund 90 € unter jener ihrer männlichen Kollegen. Ein Weiterentwicklungspotential wurde hinsichtlich Gender Mainstreaming Auswirkungen festgestellt. Eine Weiterführung und der Ausbau des Projektes unter leicht geänderten Rahmenbedingungen wurden empfohlen.

ESF-Interventionen zur Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens

Die Maßnahmen sind angesichts der verschiedenen Themenstellungen und der Umsetzung durch die drei Bereiche Schule, Erwachsenenbildung und Wissenschaft sehr verschiedenartig. Trotzdem ergibt sich eine gemeinsame Klammer: Den Zugang zu Bildungsmöglichkeiten für Benachteiligte schaffen und im Sinne lebensbegleitenden Lernens Kompetenzen zur kontinuierlichen Höherqualifizierung zu vermitteln.

Primäre strategische Ansatzpunkte der ESF Interventionen sind der aufgezeigten Problemsituation entsprechend daher folgende Zielgruppen und Maßnahmen.

Förderbare Zielgruppen

Bereich Schule

- Jugendliche in der schulischen und beruflichen Ausbildung, und zwar v.a. jene, die vom Schulabbruch bedroht sind, die mit sozialen oder sprachlichen Problemen zu kämpfen haben, die Unterstützung hinsichtlich der Berufsorientierung und Berufsentscheidung benötigen, sowie MigrantInnen;
- Berufstätige, die versuchen, im zweiten Bildungsweg einen Bildungsabschluss zu erlangen, und dabei vom Abbruch bedroht sind;
- Lehrende, BeraterInnen, TrainerInnen etc.

Bereich Erwachsenenbildung

- Niedrigqualifizierte Personen, Personen mit nicht abgeschlossener Berufsausbildung bzw. fehlender oder mangelhafter Basisbildung;
- sozial und regional benachteiligte Personen;
- MigrantInnen;
- Frauen;

sowie

- benachteiligte Jugendliche und
- ältere Personen;
- Lehrende, BeraterInnen, TrainerInnen etc.

Bereich Wissenschaft

- (ehemals) berufstätige Studierende, insbesondere Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, WiedereinsteigerInnen und finanziell benachteiligte Personen.

Förderbare Maßnahmen

Bereich Schule

- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im schulischen und beruflichen Bereich mit den Schwerpunktsetzungen
Erhöhung der Zahl der Personen mit Basisqualifikationen und Bildungsabschlüssen
sowie Verringerung des SchulabbrecherInnenanteils
Neuorientierung und Qualitätsentwicklung eines Systems qualifizierender
Bildungsangebote für Berufstätige
Innovative Maßnahmen (u.a. punktuelle Erhöhung der Durchlässigkeit (NQR,
Bildungsstandards))
Verbesserung der Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit bei Bildungs- und
Berufsentscheidungen im Besonderen für Benachteiligte sowie
Verbesserung der Kenntnisse von Lehrenden über Qualifikationsanforderungen in
zukunftssträchtigen Wirtschaftssektoren.

Bereich Erwachsenenbildung

- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für benachteiligte Personen im Bereich
Erwachsenenbildung (in den Bereichen Basisbildung, Bildungsabschlüsse und
Zugang zu höherer Bildung) bzw. für in der Erwachsenenbildung Tätige;
- Bildungsinformation und Bildungsberatung im Bereich Erwachsenenbildung;
- Qualitätsstandards für Aus- und Weiterbildungsangebote im Bereich
Erwachsenenbildung.

Bereich Wissenschaft

- Vergabe von Studienabschlussstipendien und Kinderbetreuungszuschüssen (zur
Vermeidung des Studienabbruchs) und zum Erwerb der Berufsqualifikation in der
Studienabschlussphase für (ehemals) berufstätige Studierende, Wiedereinsteiger-
Innen und finanziell benachteiligte Personen.

Alle drei Bereiche

- Innovative Maßnahmen

Umsetzende Förderstellen

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Zielgrößen und Indikatoren

Wirkungsziele (spezifische Ziele im Schwerpunkt)

1. Bereich Schule

- Erhöhung der Zahl der Personen mit Basisqualifikationen und Bildungsabschlüssen sowie Verringerung des SchulabbrecherInnenanteils (etwa von ImmigrantInnen) durch Erhöhung des Qualifikationsniveaus durch gezielte Ausbildungsmaßnahmen (etwa im sprachlichen Bereich);
- Neuorientierung und Qualitätsentwicklung eines Systems qualifizierender Bildungsangebote für Berufstätige in Österreich;
- (Punktuelle) Erhöhung der Transparenz und Durchlässigkeit im Bildungswesen;
- Verbreiterung von niederschweligen Beratungs- und Orientierungsangeboten für Personen mit besonderen Voraussetzungen an den Übergängen Pflichtschule (Sekundarstufe I) und weiterführenden Ausbildungswegen;
- Stärkung der Effektivität und Professionalisierung der Bildungs- und Berufswahlorientierung in der Sekundarstufe II;
- Verbesserung der Kenntnisse von Lehrenden über Qualifikationsanforderungen in zukunftssträchtigen Wirtschaftssektoren.

2. Bereich Erwachsenenbildung

- Erhöhung der Zahl der Personen mit Basisqualifikationen und Bildungsabschlüssen im Bereich Erwachsenenbildung;
- Erleichterung des Übergangs von der Basisbildung zur weiterführenden höheren Bildung und in den Beruf;
- Verbreiterung des Zuganges zu Bildungs- und Berufsmöglichkeiten durch niederschwellige Bildungsinformations- und Bildungsberatungsservices in allen Bundesländern;
- Professionalisierung und Qualitätssicherung der Fort- und Weiterbildungsangebote für in der Bildung Tätige;
- transparente und nachvollziehbare Qualitätsstandards auf Ebene der Institutionen und der Angebote im Bereich Erwachsenenbildung.

3. Bereich Wissenschaft

- Vermeidung von Studienabbrüchen und Erhöhung der Berufsqualifikation für (ehemals) berufstätige Studierende, WiedereinsteigerInnen und finanziell benachteiligte Personen.

2,5% der Mittel im Schwerpunkt sollen für innovative Maßnahmen verwendet werden.

Gleichstellungsziele

Der Frauenanteil an den Förderfällen bzw. geförderten Personen sowie am Budget beträgt zumindest 50%.

Die Maßnahmen sind so auszurichten, dass neue Ungleichheiten bzw. die Reproduktion bestehender Diskriminierungen vermieden werden; dies gilt auch in Bezug auf das Einkommen.

Ergebnis- und Outputindikatoren⁴³

Spezifische Ziele	Operationalisierung		Zielwert
= Wirkungsziele	OUTPUTINDIKATOREN: Anzahl der geförderten Personen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen - schulischer Bereich - Erwachsenenbildung Teilnahmen an Informationen, Beratung, Orientierung - Schulischer Bereich - Erwachsenenbildung BildungsberaterInnen „Weiterbildungsakademie“: Zertifizierung für in der Erwachsenenbildung tätige Personen Förderfälle Wissenschaft Anteil der Zielgruppe Frauen (Budget und geförderte Personen)		50.000 32.800 30.000 70.000 500 1.000 2.500 >= 50%
Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basis	Zielwert
I. Bereich Schule Erhöhung der Zahl der Personen mit Basisqualifikationen und Bildungsabschlüssen „Positiver Schulabschluss, Verbleib im Ausbildungssystem“ SZ 1 Erhöhung der Schülerzahlen, die die allgemeine Pflichtschule positiv absolvieren und die dadurch die Möglichkeit haben, eine weiterführende Schule	Reduzierung des Anteils der SchülerInnen, die pro Schulhalbjahr mehr als zwei Wochen dem Unterricht fern bleiben	19%	15%

⁴³ Die Indikatoren beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf die gesamte Förderperiode. Die Erhebung erfolgt laufend und wird durch die Evaluierung ergänzt. Methoden und Zeitplan werden im Evaluierungsplan vom Begleitausschuss festgelegt. Soweit zum Zeitpunkt der Programmerstellung keine Zielwerte bzw. Referenzwerte für bestimmte Zielgruppen festgelegt sind erfolgt dies soweit möglich über das laufende Monitoring bzw. ebenfalls im Zuge der Evaluierung.

beziehungsweise Ausbildung zu absolvieren			
SZ 2: Erhöhung der Schülerzahlen, welche die 9. Schulstufe positiv absolvieren, die damit die Möglichkeit haben, eine mittlere oder höhere berufsbildende Schule zu absolvieren;	Erhöhung der Anzahl der SchülerInnen nichtdeutscher Muttersprache mit einem positiven Abschluss der 9. Schulstufe	25%	Steigerung um 5 - 10% (=30-35%) (HAK/HTL) 30 % (HUM)
Bekämpfung des Schulabbruches	Erhöhung der Zahl der AbsolventInnen der 9. Schulstufe	20 %	65%
		60%	65%
Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basis	Zielwert
Neuorientierung u. Qualitätsentwicklung eines Systems qualifizierender Bildungsangebote für Berufstätige in Österreich (Bildungsangebote mit Abschlüssen zur Ausübung einer (gehobenen) Berufstätigkeit oder zum Weiterstudium im tertiären Bereich)			
SZ 3: Nachholen von Bildungsabschlüssen im Sekundarschulbereich (AHS/BHS und mittlere Ausbildungen)	Erhöhung der Anzahl der Absolvent/innen für mittlere und höhere Schulformen	100%	110%
SZ 4: Bekämpfung des Schulabbruchs als externe Maßnahme (Angebote für Abbrecher aus Tagesschulen) und interne Maßnahme (weniger Abbrecher an den Schulen für Berufstätige)	Partizipation der AHS/BHS-Abbrecher/innen im 2. Bildungsweg erhöhen;	ca. 20%	35%
	Anzahl der Drop-outs an Schulen für Berufstätige senken	40%	25%
Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basis	Zielwert
(Punktuelle) Erhöhung der Transparenz und der Durchlässigkeit im Bildungswesen			
SZ 5: Erarbeitung und Einsatz von Bildungsstandards in der Berufsbildung	Anzahl und Prozentsatz von SchülerInnen in der beruflichen Bildung, die den Standard erreichen	0 ⁴⁴	10 %
SZ 6: Entwicklung und Umsetzung eines Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) mit Bezug zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)	Erhöhung der Zahl der Personen, die durch eine transparente Darstellung ihrer allenfalls auf informellem Weg erworbenen Kompetenzen einen verbesserten Arbeitsmarktstatus erreichen	0	10 %

⁴⁴ die Basis (0) bei SZ 5 und SZ 6 ist so zu verstehen, dass es sich dabei jeweils um neuartige Modelle handelt, für deren Umsetzung bis dato keine konkreten Erfahrungswerte vorliegen!

Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basis	Zielwert
Verbreiterung von niederschweligen Beratungs- und Orientierungsangeboten für Personen mit besonderen Voraussetzungen an den Übergängen Pflichtschule (Sekundarstufe I) und weiterführenden Ausbildungswegen; Stärkung der Effektivität und Professionalisierung der Bildungs- und Berufswahlorientierung in der Sekundarstufe II SZ 7: Schaffung eines breiten, niederschweligen Zugangs zu Beratungs- u. Orientierungsangeboten für Jugendliche mit besonderen Voraussetzungen und Bedürfnissen an den Übergängen von Pflichtschule (Sekundarstufe I) zu weiterführende Ausbildungswegen	Verbesserung zielgruppenbezogener Überleitungsprozesse. 80% der einbezogenen Jugendlichen haben eine Anschlussperspektive gefunden (Evaluierung) Reduzierung der Anzahl der Jugendlichen, die keine weitere Ausbildung nach der Sekundarstufe I ergreifen. (Evaluierung)	n.V. 5%	80% 3%
SZ 8: Stärkung der Effektivität und Professionalisierung der Bildungs- und Berufswahlorientierung in der Sekundarstufe II	Reduktion der Abbruchquoten in Sekundarstufe II um 25% je Schultyp (AHS, BHS, BMS) ⁴⁵	33% SchulabbrecherInnen im Schnitt	-25%

Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basis	Zielwert
Verbesserung der Kenntnisse von Lehrenden über Qualifikationsanforderungen in zukunftssträchtigen Wirtschaftssektoren SZ 9: Bekämpfung der Dropoutproblematik, Lernerfolgsförderung, Integrative Berufsausbildung SZ 10: Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Schlüsselkompetenzen anhand des europäischen Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen	Angebote pädagogischer Begleitmaßnahmen zur Senkung der Drop-out-Rate Verstärkung der Position der Schlüsselkompetenzen im Unterrichtsgeschehen Ausstattung der Lehrenden mit den notwendigen Qualifikationen Vermittlung d. 8 Schlüsselkomp.	25% 25%	35% 35%

⁴⁵ Durch eine effiziente und zielorientierte Berufsberatung können positive Auswirkungen auf die Abbruchquoten erzielt und diese dadurch gesenkt werden.

Allgemeine Anmerkung zu Basis/Ziel Angaben: Zur Zeit besuchen ca. 25% der Lehrenden an berufsbildenden Schulen die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu diesen Schwerpunkten. Die geplanten Fördermaßnahmen haben als Ziel die Erhöhung auf 35%.			
II. Bereich Erwachsenenbildung			
Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basis*	Zielwert
Erhöhung der Zahl der Personen mit Basisqualifikationen und Bildungsabschlüssen, Erleichterung des Überganges von der Basisbildung zur weiterführenden höheren Bildung und in den Beruf:			
SZ 1: Verbesserung des Zugangs zur Basisbildung und zu weiterführenden Bildungsmaßnahmen für MigrantInnen	Erhöhung der Anzahl der MigrantInnen mit Basisbildung und Schlüsselkompetenzen	1.600	Steigerung um ca. 90% (3.000)
SZ 2: Schaffung von Grundlagen für ein flächendeckendes, qualitätsgesichertes Angebot zur Alphabetisierung/Literalisierung	Anbieter von Basisbildungs-/ Alphabetisierungsangeboten österreichweit (Anzahl der Bundesländer)	4	8
SZ 3: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsfernen Frauen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	Anzahl der Transfers innovativer Bildungsmodelle für die Zielgruppe in das Regelangebot	0	4
SZ 4: Verbesserung des Zugangs zu Bildungsabschlüssen und zu höherer Bildung für Benachteiligte	Erhöhung der Zahl der TeilnehmerInnen an Maßnahmen zum Hauptschulabschluss, Basisbildung/ Alphabetisierung im Vorfeld und in Zugangsformen zu höherer Bildung	20.000	Steigerung um ca. 80% (36.000)
SZ 5: Verbreiterung des Zuganges zu Bildungs- und Berufsmöglichkeiten durch niederschwellige Bildungsinformations- und Bildungsberatungsservices in allen Bundesländern Professionalisierung und Qualitätssicherung der Fort- und Weiterbildungsangebote für in der Bildung Tätige	Anzahl der Beratungen	19.000	Steigerung um ca. 270% (70.000)
SZ 6: Aufbau eines kooperativen, institutions- und bereichsübergreifenden Qualifizierungssystem für in der Erwachsenenbildung Tätige	Anzahl der Personen mit Zertifikat bzw. Diplom	0	1.000
SZ 7: Professionalisierung und Qualitätssicherung im Bereich der Bildungsberatung	Anteil der BildungsberaterInnen mit Diplom	0 %	50%

SZ 8: transparente und nachvollziehbare Qualitätsstandards auf Ebene der Institutionen und der Angebote im Bereich Erwachsenenbildung	Umsetzung von Qualitätsstandards	10 %	60 %
III. Bereich Wissenschaft:			
Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basis	Zielwert
Vermeidung von Studienabbrüchen und Erhöhung der Berufsqualifikation für ehemals berufstätige Studierende, WiedereinsteigerInnen und finanziell benachteiligte Personen	Erhöhung der Anzahl der StudienabsolventInnen mit Berufstätigkeit und/oder Kinderbetreuungspflichten	1500	Steigerung um 60% (2500)

Ergänzende Anmerkungen:

1. aufgrund der vielfältigen und unterschiedlichen Vorhaben in den drei Teilbereichen Schule, Erwachsenenbildung und Wissenschaft muss eine bestimmte Mindestanzahl an spezifischen Zielen angeführt werden, da andernfalls eine realitätsgetreue Abbildung der entsprechenden Vorhaben nicht möglich ist!

2. die o.a. Basis- und Zielwerte verstehen sich jeweils als zielgruppen- beziehungsweise projektbezogen, also nicht auf (Gesamt-)österreich bezogen!

Die Projekthinhalte und Zielgruppen lassen sich in Vertiefung der o.a. Spezifischen Ziele wie folgt beschreiben:

Projekthalt	Zielgruppen
Bereich Schule	
SZ 1: Entwicklung von Modellen zur verstärkten Kooperation mit außerschulischen sozialen Diensten	SchülerInnen der Sekundarstufe I an Schulen, die besonders von der „Schulverweigerung„ betroffen sind (Basiswert ist jeweils der Ausgangswert am jeweiligen Schulstandort!)
SZ 2: (Gezielte Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse sowie in schulartenspezifischen Unterrichtsgegenständen, bei denen ein hohes Risiko für ein Scheitern besteht.	SchülerInnen der neunten Schulstufe, SchülerInnen mit nichtdeutscher Muttersprache
SZ 3: Didaktische Innovationen mit neuen Lernformen und neuen Medien an Schulen für Berufstätige; Angebote von Coachings und Prüfungesrepositorien	BesucherInnen von Berufstätigenformen berufsbildender Schulen;
SZ 4: „Education on demand“-Angebote; Forcierung von Lern-Coaching und Lerncommunities; „Situationsorientierte Eingangsberatung“; Aufbau von Vernetzungsstrukturen zwischen Standorten	BesucherInnen von Berufstätigenformen berufsbildender Schulen;
SZ 5: Entwicklung von Bildungsstandards; Pilotierung der Unterrichtsbeispiele als Teil der Bildungsstandards; Entwicklung von Testinstrumenten	SchülerInnen in der beruflichen Bildung
SZ 6: Entwicklung und Umsetzung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) mit Bezug zum Europäischen Qualifikationsrahmen	SchülerInnen, StudentInnen

(EQR)	
SZ 7: Intensivierung von außerschulischen Maßnahmen und Pilotprojekten zur Berufs- und Bildungswahlentscheidung an der Schnittstelle Pflichtschule zu weiterführenden Bildungsangeboten; Interaktive Maßnahmen für Realbegegnungen von jugendlichen Zielgruppenpersonen mit Betrieben; Sensibilisierungsmaßnahmen für Eltern und andere an der Berufswahlentscheidung beteiligte Schlüsselpersonen	Jugendliche, die keine weitere Ausbildung nach der Sekundarstufe I ergreifen
SZ 8: Zusätzliche schulische und außerschulische Maßnahmen und Projekte zur Berufs- und Bildungswahlentscheidung in der Sekundarstufe II	AHS-, BMS- und BHS-SchülerInnen an ausgewählten Standorten im Rahmen des Projektes
SZ 9: Stärkung des Selbstbewusstseins der SchülerInnen durch Verwendung spezieller Unterrichtsformen und durch Eingehen auf spezielle Problemlagen; Unterstützung der Lehrenden in der integrativen Berufsausbildung; Verstärkte Durchführung bundes- und landesweiter Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	SchülerInnen und Lehrende an berufsbildenden Schulen
SZ 10: Verstärkung der Position der Schlüsselkompetenzen im Unterrichtsgeschehen; Ausstattung der Lehrenden mit den notwendigen Qualifikationen zur Vermittlung der acht Schlüsselkompetenzen	SchülerInnen und Lehrende an berufsbildenden Schulen

Bereich Erwachsenenbildung

SZ 1: Bildungsmaßnahmen für die Zielgruppe, Entwicklung innovativer methodisch-didaktischer Modelle, Aus- und Weiterbildung von Lehrenden, Aufbau von Vernetzungsstrukturen

MigrantInnen, Lehrende in Basisbildungskursen

SZ 2: Entwicklung neuer Modelle, Qualitätssicherungssystem, Vernetzung der Anbieter

Illiterate, Lehrende in Basisbildungskursen

SZ 3: Entwicklung von Modellen zur Erreichung der Zielgruppe, Transfer von in EQUAL entwickelten innovativen Bildungsmodellen, Bildungsmaßnahmen für die Zielgruppe, Aufbau v. Vernetzungsstrukturen

Bildungsferne Frauen in ländlichen Regionen, junge Frauen ohne Berufsausbildung in Mittel- und Großstädten

SZ 4: Umsetzung von Bildungsmaßnahmen, Entwicklung innovativer methodisch-didaktischer Konzepte, Aus- und Weiterbildung von Lehrenden, BeraterInnen etc., Weiterentwicklung von Vernetzungsstrukturen

niedrigqualifizierte Personen, Personen mit nicht abgeschlossener Berufsausbildung bzw. fehlender oder mangelhafter Basisbildung; sozial und regional benachteiligte Personen; benachteiligte Jugendlichen

SZ 5: Aus- bzw. Aufbau des regionalen und zielgruppenadäquaten überinstitutionellen Bildungsberatungsangebotes; Vernetzung der BildungsberaterInnen; Entwicklung von bundesweiten Qualitätssicherungsmaßnahmen und Wissensmanagementsystemen

niedrigqualifizierte Personen, Personen mit nicht abgeschlossener Berufsausbildung bzw. fehlender oder mangelhafter Basisbildung; sozial und regional benachteiligte Personen; MigrantInnen; Frauen, benachteiligte Jugendlichen, ältere Personen

SZ 6: Akkreditierung von Angeboten in der

Lehrende, BeraterInnen, TrainerInnen etc.

Erwachsenenbildung; Zertifizierung bzw.
Diplomierung für in der Erwachsenenbildung Tätige

SZ 7: einheitliche Qualitätsstandards für
BildungsberaterInnen in der Erwachsenenbildung
durch die Diplomierung

BeraterInnen in den Ziel 2 Projekten

SZ 8: (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung von
Qualitätsstandards auf Ebene der Institutionen und
der Bildungsangebote

Projektträger/-partner der Ziel 2 Projekte

Bereich Wissenschaft

SZ: Vermeidung von Studienabbrüchen und
Erhöhung der Berufsqualifikationen für ehemals
berufstätige Studierende, WiedereinsteigerInnen
und finanziell benachteiligte Personen

Ehemals berufstätige Studierende,
WiedereinsteigerInnen und finanziell
benachteiligte Personen

3. die **Abdeckungsquote**, also wie viele Personen im Verhältnis zur jeweiligen „Gesamtpopulation“ der Zielgruppen tatsächlich im ESF erreicht werden, wird im **Rahmen einer Evaluierung erhoben** werden. Diese Evaluierung soll **im Abstand von drei Jahren** stattfinden, und zwar **beginnend** mit dem **Jahr 2009, also 2009 und 2012!**

Innovative Maßnahmen⁴⁶

OUTPUTINDIKATOREN:

Anzahl der geförderten Projekte

5 - 10

Mittelleinsatz

2,5% der

Mittel im SP

⁴⁶ Innovative Maßnahmen, ihre Wirkung und ihre Ansätze für Nachhaltigkeit sind Gegenstand der Evaluierung

Schwerpunkt 5: Territoriale Beschäftigungspakte

Zielsetzung

Strategische Ziele:

Die Unterstützung der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Ziele durch die verbesserte Koordination der Akteure auf regionaler und/oder lokaler Ebene im Rahmen von Territorialen Beschäftigungspakten und damit die Verbesserung in der Betreuung und Integration von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen.

Ziel ist die Schaffung und Umsetzung einer breit angelegten regionalen und/oder lokalen Partnerschaft, die es ermöglicht,

- die Probleme, Vorstellungen und Ziele aller regionalen AkteurInnen festzustellen, die in dem betreffenden Gebiet im Bereich der Beschäftigung tätig sind;
- alle verfügbaren Mittel für eine integrierte Strategie einzusetzen, die von allen beteiligten AkteurInnen akzeptiert wird, den tatsächlichen Bedürfnissen entspricht und in einem Territorialen Beschäftigungspakt festgeschrieben wird;
- beschäftigungswirksame Aktionen besser zu integrieren und zu koordinieren;
- beschäftigungswirksame Maßnahmen sowie insbesondere auch Maßnahmen für arbeitsmarktferne Personen durchzuführen.

Bereits seit 1998 fördert das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Kooperation von Bundes- und Landesdienststellen in beschäftigungspolitischen Themenstellungen im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte. Die bereits in der Programmperiode 2000 - 2006 festgelegten Aufgabenstellungen und Zielsetzungen gelten im Wesentlichen unverändert weiter.

- Dem Problem der Arbeitslosigkeit und insbesondere der Integration von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen kann erfolgreich nur durch sektorübergreifende Strategien und Maßnahmen begegnet werden,
- die lokale und regionale Ebene stellt eine wesentliche Ergänzung der nationalen Politik in der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und der Förderung der Beschäftigung dar,
- zur erfolgreichen Betreuung dieser Themen ist eine wechselseitige strukturierte horizontale wie vertikale Abstimmung aller Politikbereiche und der agierenden Akteure zielführend,
- diese Zusammenarbeit soll im Wege eines partnerschaftlichen Ansatzes erfolgen, der öffentliche Institutionen, die Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen gleichermaßen einbezieht.

Das Konzept der Territorialen Beschäftigungspakte basiert auf Governance-Ansätzen, wie sie in der modernen Politikgestaltung zunehmend an Bedeutung gewinnen⁴⁷.

Analyse-Aussagen und Ergebnisse der Vorperiode

Ausgehend von der Analyse, dass dem Problem der Arbeitslosigkeit angesichts der beschränkten Finanzmittel und der steigenden Komplexität am Arbeitsmarkt durch eine bessere Abstimmung der bestehenden Ressourcen der Beschäftigungspolitik in den Regionen begegnet werden kann und basierend auf den Erfahrungen des 1996 gestarteten Pilotprogramms der Europäischen Kommission "Territorial Employment Pact", beschloss die österreichische Bundesregierung 1998, den Aufbau von Beschäftigungsbündnissen österreichweit zu propagieren, um so die Umsetzung des damaligen Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung zu unterstützen.

Der Aufbau und die Umsetzung wurde von Beginn an aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt und sodann im Programm "Ziel-3-Österreich 2000 bis 2006" in einem eigenen Schwerpunkt verankert, in dem die nötigen Unterstützungsstrukturen sowie Evaluierungen, Studien, Öffentlichkeitsarbeit und in geringem Umfang auch Pilotprojekte gefördert wurden.

In der Folge wurden in allen österreichischen Bundesländern landesweite "Territoriale Beschäftigungspakte" (TEPs) sowie zusätzlich einige auf lokaler Ebene agierende Beschäftigungspakte abgeschlossen.

Im Rahmen der Evaluierung des "Ziel-3-Österreich 2000 bis 2006" wurde eine eigene, umfassende Evaluierung der Ergebnisse der Arbeit der österreichischen TEPs vom Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitut durchgeführt, deren wichtigste Ergebnisse nachfolgend zusammengefasst werden:

- Die Interventionen des Europäischen Sozialfonds führten zur Absicherung und Weiterentwicklung von Territorialen Beschäftigungspakten, in denen die beschäftigungspolitisch relevanten Strategien diverser Politikbereiche sowie die unterschiedlichen beschäftigungswirksamen Aktivitäten abgestimmt werden können. Auf diese Weise gelingt es besonders, Arbeitsmarktpolitik mit Struktur-, Wirtschafts- und Regionalpolitik zu vernetzen. Den Pakten wird ein wesentlicher Beitrag zur Steigerung der Transparenz und Effizienz der Arbeitsmarktpolitik bescheinigt, sowie zur Generierung zusätzlicher Projekte bzw. allgemein zur Verbesserung der Arbeitsmarktpolitik.
- Insgesamt zeigten die durchgeführten Analysen, dass in den Jahren des Bestehens der Territorialen Beschäftigungspakte erhebliche Fortschritte hinsichtlich der Entwicklung umfassender Partnerschaften, der Koordination von Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik sowie in der Erreichung einzelner im EPPD zu ESF-Ziel 3 normierter Zielsetzungen - wie zum Beispiel der Sicherung von Fördermitteln für die Region und der Umsetzung von Gender Mainstreaming - erzielt werden konnten.

⁴⁷ Governance bei den TEPs umfasst den Prozess des Steuerns und Koordinierens mehrerer Politikbereiche in horizontal und vertikal verbundenen Netzwerken. Hierzu werden unterschiedliche Instrumente, Regeln und Prinzipien angewendet (siehe dazu auch www.pakte.at).

- Es gelang den Pakten, Akzeptanz für wichtige arbeitsmarktpolitische Themen in Institutionen zu schaffen, die traditioneller Weise nicht den ArbeitsmarktakteurInnen zugerechnet werden. Der Mehrwert der Pakte liegt in einer verbesserten Anpassung von Standardmaßnahmen an lokale Bedürfnisse, einer Verbesserung der erbrachten Politikleistung durch kontinuierlichere und planmäßigere Vorgehensweisen und der Sicherung von Fördermitteln für die Region insbesondere aus EU Programmen. Durch die Pakte wurden Maßnahmen intensiviert und räumlich ausgedehnt. Zudem wurden langfristige Finanzierungen von bestehenden Projekten erreicht, was die Planbarkeit der Maßnahmen erhöht. Schlussendlich wurden durch die Pakte zusätzliche EU-Mittel für die Arbeitsmarktpolitik erschlossen.
- Den Pakten wird von den PartnerInnen ein Beitrag zur Steigerung der Effizienz und Transparenz der Arbeitsmarktpolitik sowie zur Generierung von zusätzlichen Projekten bescheinigt. Auch ist die Mehrheit der Befragten der Meinung, die Pakte hätten zu einer Beschleunigung der Entscheidungsprozesse über wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Vorhaben im jeweiligen Bundesland und zu einer Erhöhung der Transparenz arbeitsmarktpolitischer Entscheidungen beigetragen. Der Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktpolitik als Oberziel für die Pakte wird dabei unabhängig vom Paktyp als positiv gesehen. Allerdings haben Pakte, in denen große Budgets koordiniert werden, einen besonders positiven Effekt auf die Beschleunigung der Entscheidungsprozesse im Land und auch auf die Transparenz arbeitsmarktpolitischer Entscheidungen. Pakte, die ihre Rolle besonders stark über den Entwurf von Projekten definieren, haben hingegen einen besonders hohen Beitrag zur Generierung zusätzlicher Projekte. Pakte, die von mehreren PartnerInnen gemeinsam gesteuert werden, tragen nach Meinung der PartnerInnen mehr zu einer beschleunigten Entscheidungsfindung und einer Steigerung der Transparenz politischer Entscheidungen bei als Pakte mit nur einer dominanten Partnerinstitution.
- Die Pakte haben gemeinsam und abgestimmt besondere inhaltliche Initiativen gesetzt, insbesondere im Bereich Gender Mainstreaming (Projekt TEPGEM) und zur Integration älterer ArbeitnehmerInnen (Projekt TEP EQUAL ELDERLY).
- Die Territorialen Beschäftigungspakte bilden eine vorwiegend arbeitsmarktpolitisch ausgerichtete Struktur. Die Mehrheit der PartnerInnen sieht die wichtigste Rolle der Pakte in der Koordination von Politiken zwischen PartnerInnen und der "Schließung von Lücken in der Betreuung arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen". In Landespakten werden allerdings regionalpolitische Zielsetzungen unterhalb der Landesebene nur selten berücksichtigt. Von den im EPPD 2000 - 2006 normierten Zielen wurde vor allem die Umsetzung von Gender Mainstreaming von den PartnerInnen der Pakte als prioritäre Zielsetzung wahrgenommen.
- Die Pakte werden oftmals durch eine mangelnde Ressourcenausstattung behindert. Im Vergleich zu ihrer recht breiten Zielsetzung sind sie durch ausgesprochen knappe personelle und finanzielle Ressourcen gekennzeichnet. In den meisten Pakten arbeiten nur ein/e bis zwei Vollzeitbeschäftigte in der Paktkoordination. Budgets für eigene Analysen und Studien sind sehr eng bemessen. Der einzige Ressourcenfaktor, der von den PaktkoordinatorInnen mehrheitlich als ausreichend bezeichnet wird, ist die Ausstattung mit Büroinfrastruktur.

- Auf der Ebene der Politikaufnahme sind einige wesentliche Erfolge der Pakte zu verbuchen. Insbesondere werden die Paktkoordinationen zunehmend in Gremien der Landespolitik berufen. Die Budgets, an deren Koordination die Pakte mitarbeiten, steigen kontinuierlich an. Auch zeigen sich einige Synergien zu anderen Förderungsprogrammen der EU insbesondere in innovativen Maßnahmen. Das belegt die starke Innovativkraft, die von dieser Struktur ausgeht. Überdies haben die Pakte eine Vorbildwirkung, die dazu führt, dass es auch in anderen Politikbereichen zu einer Übernahme von kooperativen Entscheidungsinstitutionen kommt. Allerdings stellt sich gerade vor dem Hintergrund der beschränkten Ressourcen der Pakte die Frage, wie – unter der Annahme einer Ausweitung der Integration der Pakte in die politischen Gremien und steigender budgetärer Mittel, die den Pakten zur Koordination überlassen werden – die bisherige Qualität der Arbeit der Pakte für die Zukunft gesichert werden kann. Dies scheint eine genauere Abgrenzung dessen, wofür sich die Pakte verantwortlich fühlen, um so notwendiger zu machen.

Basierend auf diesen Ergebnissen wurde von Seiten des Evaluierungsteams vorgeschlagen, in einer Konsolidierungsphase die Pakte im Rahmen einer breiter angelegten Diskussion verstärkt in Richtung einer nachhaltigen eigenständigen Entwicklung zu orientieren. Dieser Vorschlag wurde aufgegriffen und in einem von der österreichweiten Koordinationsstelle unterstützten Konsolidierungsprozess wurde versucht, die Empfehlungen der Evaluierung umzusetzen.

Als entscheidende Erfolgsfaktoren wurden seitens der Evaluierung auch die Unterstützung der TEPs durch die österreichweite Koordinationsstelle und das dadurch bestehende nationale TEP-Netzwerk identifiziert.

ESF-Interventionen zur Unterstützung von Territorialen Beschäftigungspakten

Auf Programmebene bestätigen die Evaluierungsergebnisse die Sinnhaftigkeit der Förderung der für die Umsetzung von TEPs nötigen Strukturen, weshalb diese auch in der Förderperiode 2007 bis 2013 vorgesehen werden. Da die Evaluierung feststellte, dass die Pakte durch eine mangelnde Ressourcenausstattung behindert werden und die personellen und finanziellen Ressourcen und Budgets für eigene Analysen und Studien ausgesprochen knapp sind, sollen die verfügbaren Fördermittel konzentriert für die nötigen Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen ergänzt um Studien und Monitoring- und Evaluierungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Verstärkt unterstützt wird die Zusammenarbeit der landesweit eingerichteten TEPs mit der lokalen Ebene, da die Evaluierung auch gezeigt hat, dass die Einbindung bestimmter Partner und die Berücksichtigung des lokalen Bedarfs am besten auf lokaler Ebene möglich ist.

Das nationale TEP-Netzwerk und die Unterstützung der TEPs durch die österreichische Koordinationsstelle wurden von der Evaluierung als entscheidender Erfolgsfaktor identifiziert und sollen jedenfalls fortgeführt werden (die Finanzierung erfolgt im Rahmen von Schwerpunkt 6). Damit ist es auch möglich, den mit dem "Konsolidierungsprozess" (im Rahmen dessen u.a. die seitens der Evaluierung

empfohlene genaue Abgrenzung der Zuständigkeit pro TEP vorgenommen wurde) begonnene Prozess zur Sicherstellung einer weiterhin hohen Qualität der Arbeit der TEPs fortzuführen.

Aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds soll im gegenständlichen Schwerpunkt ausschließlich die Förderung der für die Umsetzung von Territorialen Beschäftigungspakten erforderlichen Strukturen einschließlich des Monitoring und der Evaluierung und der Öffentlichkeitsarbeit erfolgen. Die Förderung der Maßnahmen selbst erfolgt im Rahmen der anderen Schwerpunkte des Programms (siehe insb. SP 3b), in anderen Programmen sowie aus nationalen Mitteln. Im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte kann auch die Abstimmung bzw. Umsetzung von Programmen für innovative Projekte zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Integration arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen erfolgen.

Förderbare Maßnahmen:

- Förderung von Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen, die die regionalen und lokalen Stellen bei der Durchführung von Analysen, der Definition der Strategie, dem Finanzmanagement, der Entwicklung von Projekten sowie bei Monitoring und Evaluierung und/oder bei der Umsetzung der landesweiten Strategie auf lokaler Ebene unterstützen;
- Vernetzung der Pakte untereinander, mit der lokalen, nationalen und internationalen Ebene;
- Studien, Monitoring und Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeit.

Umsetzende Förderstellen

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Territoriale Beschäftigungspakte bzw. deren Mitgliedsorganisationen

Zielgrößen und Indikatoren

Die Messung der Ergebnisse und Wirkungen von TEPs ist schwierig, da eine quantitative Messung nur auf Ebene der Maßnahmen möglich ist. Die Wirkungen der im Rahmen dieses Schwerpunktes geförderten Paktarbeit - wie beispielsweise die Erhöhung der Wirksamkeit und Effizienz durch die Zusammenarbeit im Rahmen der Partnerschaft und durch die Bündelung und Abstimmung der einzelnen Programme und Förderungen - sind jedoch sehr schwierig zu erfassen. Weiters sind die Strategien und Ziele der einzelnen österreichischen TEPs per Definition breit gefächert, da sie auf den jeweiligen Bedarf abgestimmt sind.

Die Definition von österreichweit einheitlichen Indikatoren für die umgesetzten Paktmaßnahmen ist nur soweit sinnvoll, als von den TEPs tatsächlich nicht nur gleichartige Strategien, sondern auch gleichartige Umsetzungsschritte und

Maßnahmen gesetzt werden. Weiters liegt die Hauptaufgabe der TEPs in der Koordination der Maßnahmen; die Umsetzung sowie das Monitoring und die Evaluierung der Maßnahmen erfolgt jedoch durch die Partner im eigenen Wirkungskreis. Ein eigenes TEP-Maßnahmenmonitoring muss auch im Bezug zu den eingesetzten Finanzmitteln gesehen werden.

Trotzdem ist es wichtig, die lokalen und regionalen Entwicklungsprozesse zu evaluieren; sowohl um die Kosten/Nutzen-Relationen und den Mehrwert klar aufzuzeigen als auch die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen in diese Prozesse zu festigen und letztlich auch, um aus den Erfahrungen selbst zu lernen und sie übertragbar und für andere nutzbar zu machen. Die österreichischen Pakte haben daher im Rahmen des "Konsolidierungsprozesses" begonnen, Methoden zu entwickeln bzw. zu adaptieren, die geeignet sind, die jeweils paktspezifischen Leistungen zu dokumentieren.⁴⁸

Wirkungsziele (spezifische Ziele im Schwerpunkt)⁴⁹

Systematische **Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik** mit anderen Politikbereichen auf regionaler und lokaler Ebene im Rahmen von Partnerschaften mit den Zielen

Feststellung der Probleme, Vorstellungen und Ziele aller für die Problembereiche relevanten regionalen/lokalen AkteurInnen;

Einsatz aller verfügbaren Mittel für eine integrierte Strategie, die von allen beteiligten AkteurInnen akzeptiert wird, den tatsächlichen Bedürfnissen entspricht und in einem Territorialen Beschäftigungspakt festgeschrieben wird;

bessere Integration und Koordination beschäftigungswirksamer Aktionen;

Ergebnis- und Outputindikatoren

Spezifische Ziele	Operationalisierung	Zielwert
Förderung von Pakten und Vernetzungsstrukturen	OUTPUTINDIKATOREN: Anzahl der geförderten Pakte	8
	ERGEBNISINDIKATOREN: Anzahl der geförderten Pakte	8

⁴⁸ Beispielsweise beginnen die TEPs ihre Leistungen jeweils paktspezifisch entlang von sogenannten Wirkungsketten (adaptiert aus Ansätzen des wirkungsorientierten Monitorings) zu dokumentieren und darauf aufbauend TEP-Indikatoren für laufendes Monitoring und zur Selbstevaluierung zu entwickeln.

⁴⁹ Die Erreichung der Wirkungsziele wird im Rahmen der Evaluierung erhoben. Methoden und Zeitplan werden im Evaluierungsplan vom Begleitausschuss festgelegt.

Schwerpunkt 6: Technische Hilfe

Zielsetzung

Strategisches Ziel:

Unterstützung der Programmumsetzung und der Zielerreichung

Zur Sicherstellung des Erfolges des Programms ist es erforderlich, Maßnahmen zur Vorbereitung, Verwaltung, Begleitung, Bewertung, Information und Kontrolle der operativen Programme sowie Maßnahmen zum Ausbau der Verwaltungskapazitäten für den Einsatz des ESF durchzuführen.

ESF-Interventionen im Rahmen der Technischen Hilfe

Die Umsetzung dieses Schwerpunktes erfolgt durch einzelne Maßnahmen, die im Folgenden demonstrativ dargestellt sind:

Förderbare Maßnahmen

- Maßnahmen zur Vorbereitung der Programmumsetzung (aktuelle und nächste Programmplanungsperiode)
- Maßnahmen in Zusammenhang mit der Verwaltung des Programms
- Maßnahmen der Begleitung des Programms
- Maßnahmen der Bewertung der Programmumsetzung
- Maßnahmen zur Unterstützung bei der Umsetzung des Programms
- Maßnahmen der Information
- Kontrollmaßnahmen
- Maßnahmen zum Ausbau der Verwaltungskapazitäten für den Einsatz des ESF
- Kosten für fachliche Dienstleistungen, die von den Begünstigten selbst auf eigene Rechnung oder von einer anderen öffentlichen Behörde bei der Ausarbeitung oder Durchführung einer Operation erbracht werden.
- internationaler Erfahrungsaustausch

Die oben angeführten Punkte stellen keine abschließende Liste für alle möglichen Maßnahmen unter diesem Schwerpunkt dar. Die durchführbaren Maßnahmen sind allerdings durch die für dieses Programm geltenden Rechtsnormen beschränkt.

Umsetzende Stellen (Verwaltungsbehörde und zwischen-geschaltete Stellen)

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Arbeitsmarktservice

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen

Zielgrößen und Indikatoren

Im Rahmen der geltenden budgetären Grenzen für den Einsatz unterstützender Maßnahmen sind maximal 4% des Gesamtbetrages der zuschussfähigen Ausgaben des Europäischen Sozialfonds der Strukturfondsperiode 2007-2013 für die Technische Hilfe vorgesehen.

Da die Technische Hilfe im Zuge ihrer Zielsetzung nur eine unterstützende Maßnahme ist und diese keine unmittelbare Wirkung bei der Umsetzung der Programmstrategie entfaltet, sind diesem Schwerpunkt auch keine konkreten Auswirkungen zurechenbar. Diese manifestieren sich als Teilerfolg in der Umsetzung des Gesamtprogramms.

Indikatoren zur Abbildung des Mehrwerts der Interventionen

Im Rahmen der Ex-Ante Evaluierung wurden die folgenden Indikatoren zur Abbildung des Mehrwerts der ESF-Interventionen entwickelt, die für die Schwerpunkt 1 bis 4 des gegenständlichen Programms gleichermaßen erfasst werden.

Ziele	Operationalisierung	Informationsquelle
Der SP trägt zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung bei, indem die Zielgruppen Zugang zu Qualifizierung finden	Anteil der Geförderten an den Personen der jeweiligen Gruppe mit Weiterbild.. Altersgruppe/Ausbildung/ Geschlecht	LFS-Bezug Indikator LL23.5 der Beschäftigungsstrategie (Weiterbildungsquote), AMS-DWH; BSB-BRZ; BMUKK-ESF-Monitorin
Die Maßnahmen fördern die Beschäftigung der Zielgruppen	Anteil der Geförderten an den Beschäftigten (Geförderte: Basis Verbleibsmoitoring; i insgesamt LFS) Altersgruppe	LFS-Bezug Indikator LL 17.1 der Beschäftigungsstrategie /Beschäftigungsquote); AMS-DWH; BSB-BRZ; BMUKK-ESF-Monitoring

Für Schwerpunkt 3a zusätzlich:

Anteil des ESF an allen behinderten Personen, für die laut Monitoringsystem mittels spezifischer Maßnahmen die Ziele

- Empowerment
- Arbeitsplatzerlangung
- Arbeitsplatzsicherung

erreicht wurden.

Diese Indikatoren werden laufend erfasst und bieten aufgrund des Bezugs zu und damit der Vergleichbarkeit mit europäischen Zielsetzungen eine gute Basis für die Betrachtung des tatsächlichen Mehrwerts der Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds. Die Erhebung erfolgt durch die Monitoringsysteme der zwischengeschalteten Stellen. Sie bilden damit auch eine wesentliche Basis für eine spezifische, weiterführende Analyse im Rahmen der Evaluierung des Programms, diesbezügliche Definitionen werden im Rahmen des zu erstellenden Evaluierungsplans festgelegt.

Organisatorische Umsetzung

Das Verwaltungs- und Kontrollsystem für die aus dem ESF kofinanzierten Strukturfondsprogramme bleibt - von einzelnen Detailänderungen zur Anpassung an Änderungen im Rechtsrahmen der Europäischen Union bzw. der Ressortzuständigkeit in Österreich abgesehen - im wesentlichen gegenüber der Programmperiode 2000 - 2006 unverändert.

Die gemeinsamen Rahmenbedingungen für alle Strukturfondsprogramme in Österreich sind in der (gegenüber der vorangegangenen Programmperiode modifizierten) *"Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15 B-VG über das Verwaltungs- und Kontrollsystem in Österreich für die Strukturfonds in der Periode 2007 - 2013"* rechtsverbindlich geregelt. Für den ESF werden wie bisher zusätzlich in einer Verpflichtungserklärung detaillierte Regelungen festgelegt, die von allen Förderstellen zu unterzeichnen sind, die ESF-Mittel administrieren.

Institutionen gemäß Art. 59 (1) der VO (EG) 1083/2006

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

Verwaltungsbehörde gemäß Artikel 60 der VO (EG) 1083/2006 für das Operationelle Programm Beschäftigung ist das **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**. Im Sinne der Nutzung administrativer Synergien und zur optimalen Nutzung des in Fachdienststellen verfügbaren Fachwissens werden Teilaufgaben der Verwaltungsbehörde gemäß Art. 59 der VO (EG) 1083/2006 nicht von dieser selbst wahrgenommen, sondern auf Basis der genannten Vereinbarung nach § 15a B-VG im Rahmen der Verpflichtungserklärung zwischengeschalteten Stellen übertragen.

Bescheinigungsbehörde gemäß Artikel 61 der VO (EG) 1083/2006 für das Operationelle Programm Beschäftigung ist das **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**. Im Sinne der Nutzung administrativer Synergien und zur optimalen Nutzung des in Fachdienststellen verfügbaren Fachwissens werden Teilaufgaben der Bescheinigungsbehörde gemäß Art. 59 der VO (EG) 1083/2006 nicht von dieser selbst wahrgenommen, sondern auf Basis der genannten Vereinbarung nach § 15a B-VG im Rahmen der Verpflichtungserklärung zwischengeschalteten Stellen übertragen.

Prüfbehörde gemäß Artikel 62 der VO (EG) 1083/2006 für das Operationelle Programm Beschäftigung ist das **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**. Die Prüfbehörde ist von der Verwaltungsbehörde und Bescheinigungsbehörde funktional vollkommen unabhängig. Sie ist nicht an der Verwaltung von Programmen oder Einzelvorhaben beteiligt. Die Prüfbehörde ist auch für die Erstellung des Berichts und die Stellungnahme gem. Artikel 71 (3) der Verordnung (EG) 1083/2006 zuständig. Im Sinne der Nutzung administrativer Synergien und zur optimalen

Nutzung des in Fachdienststellen verfügbaren Fachwissens werden Teilaufgaben der Prüfbehörde nicht von dieser selbst wahrgenommen, sondern auf Basis der genannten Vereinbarung nach § 15a B-VG sowie im Rahmen der Verpflichtungserklärung anderen Stellen übertragen.

Zwischengeschaltete Stellen sind:

das **Arbeitsmarktservice Österreich**

für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms, die vom Arbeitsmarktservice Österreich administriert werden;

das **Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz** und das **Bundessozialamt**

für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms, die vom Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz bzw. dem Bundessozialamt administriert werden;

das **Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur**

für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms, die vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur administriert werden;

das **Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung**

für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms, die vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung administriert werden;

die **Bundesländer**

für alle Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms, die von den Bundesländern administriert werden.

Für Einzelfälle, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der oben genannten Stellen fallen, sind generell jene Institutionen zwischengeschaltete Stelle, in deren fachliche Zuständigkeit der jeweilige Förderfall fällt und die die direkte Verantwortung für die Durchführung der Maßnahmen unmittelbar tragen oder sie an UnterauftraggeberInnen weiter geben und damit die Gewähr für die ordnungsgemäße Administration übernehmen.

Alle zwischengeschalteten Stellen haben vor Erhalt der ESF-Mittel eine Verpflichtungserklärung zu unterfertigen, in der sie die Einhaltung der EU-Bestimmungen und die Übernahme der Verantwortung für die ordnungsgemäße Administration ausdrücklich bestätigen.

Eine detaillierte Beschreibung des Verwaltungs- und Kontrollsystems erfolgt mit Übermittlung der Darstellung zum Verwaltungs- und Kontrollsystem.

Programmerstellung und Einbeziehung der Sozialpartner

Die Programmerstellung erfolgte unter Einbeziehung der für die Umsetzung der einzelnen Schwerpunkte verantwortlichen zwischengeschalteten Stellen. Die Konsultation der Mitglieder des Begleitausschusses sowie der anderen mit derartigen Themenbereichen befassten Bundesressorts (insb. das Bundeskanzleramt in Bezug auf den EFRE, das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft in Bezug auf den ELER, das Bundesministerium für Finanzen) erfolgte zu einem frühen Zeitpunkt der Programmerstellung, sodass die Stellungnahmen in das vorliegende Operationelle Programm integriert werden konnten.

Die Sozialpartner sind zum einen Mitglieder des Begleitausschusses und wurden daher in dieser Funktion eingebunden. Zum anderen sind sie Miteigentümer des Arbeitsmarktservice als umfangreichster zwischengeschalteter Stelle und damit für die Programmgestaltung und -umsetzung in den arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten unmittelbar mitverantwortlich. Knapp 60% der ESF-Mittel werden daher von den Sozialpartnern mitentschieden.

Die Länder, denen auch die Funktion der Verwaltungsbehörde in den EFRE geförderten Programmen zukommt, sowie die Nichtregierungsorganisationen, die jeweils durch gemeinsame Mitglieder im Begleitausschuss vertreten sind, wurden ebenfalls im Zuge der Befassung des Begleitausschusses konsultiert.

Begleitung und Bewertung

Für das Operationelle Programm wird spätestens 3 Monate nach Genehmigung ein Begleitausschuss eingerichtet. Mitglieder sind neben den mit der Administration des Europäischen Sozialfonds beauftragten Bundesstellen das Arbeitsmarktservice Österreich, gemeinsame Vertreter der Länder und die Österreichische Raumordnungskonferenz (insbesondere im Hinblick auf die Abstimmung zu den Regionalen Ziel 2 Programmen), die Sozialpartner gemeinsame Vertreter der Nichtregierungsorganisationen sowie die Europäische Kommission. Den Vorsitz führt die Verwaltungsbehörde, die auch das Sekretariat des Begleitausschusses wahrnimmt. Zusätzliche Mitglieder können bei Bedarf aufgenommen werden. Bei der Zusammensetzung des Begleitausschusses wird, soweit möglich, auf die Gender Perspektive bedacht genommen.

Die Verwaltungsbehörde und der Begleitausschuss wachen gemäß Art. 66 der VO (EG) 1083/2006 darüber, dass das Operationelle Programm ordnungsgemäß durchgeführt wird. Die Aufgaben der Verwaltungsbehörde in diesem Zusammenhang richten sich nach Art. 60, jene des Begleitausschusses nach Artikel 65 f der VO (EG) 1083/2006.

Zur Sicherung und Steigerung der Qualität, Effizienz und Effektivität wie auch ihrer Kohärenz im Hinblick auf die spezifischen Probleme werden die aus dem Europäischen Sozialfonds geförderten Maßnahmen einer Bewertung unterzogen. Hierfür wird für alle Maßnahmen ein Monitoringsystem eingerichtet, das einheitliche Mindeststandards für den ESF garantieren soll; angesichts der erforderlichen und möglichen Synergien wird dies unter weitestgehender Nutzung bestehende Systeme erfolgen. Durch die Monitoringsysteme der Verwaltungsbehörde und der

zwischengeschalteten Stellen wird sichergestellt, dass alle erforderlichen Daten gemäß Anhang XXIII der VO (EG) laufend erhoben werden und zur Verfügung stehen. Desgleichen werden über diese Systeme die in den einzelnen Schwerpunkten des Programms festgelegten Ergebnis- bzw. Outputindikatoren laufend erhoben (soweit diese von der Logik her nicht Gegenstand einer gesonderten Evaluierung sein müssen; für diese werden im Zuge des Evaluierungsplans nähere Definitionen - auch hinsichtlich Erhebungsart und -zeitraum - festgelegt). Alle laufenden Angaben für die Jahresberichte können so auf Basis der Monitoringsysteme erhoben werden.

Die Bewertung selbst wird in Abstimmung mit dem Begleitausschuss zu spezifischen Themen durchgeführt, insbesondere im Hinblick auf die Erreichung der strategischen Zielsetzungen und der oben angesprochenen Steigerung der Qualität, Effizienz und Effektivität der Maßnahmen. Hierzu wird es themenspezifische Evaluierungen geben, die neben einzelnen Schwerpunkten auch generelle Programmzielsetzung wie z.B. Productive Aging und horizontale Zielsetzungen wie Gender Mainstreaming/Budgeting, Innovation und Transnationalität erfassen werden. Die Evaluierung wird insbesondere auch das Erreichen der formulierten quantitativen Gleichstellungsziele in allen Schwerpunkten umfassen. Dabei wird zu überprüfen sein, inwieweit es durch den ESF tatsächlich zu einer Verbesserung der Chancen im Arbeitsleben, aber auch im Zugang zu Förderungen kommt.

Die Vergabe dieser Evaluierungen wird inhaltlich mit dem Begleitausschuss abgestimmt, der von seiner Geschäftsordnung her hierzu einen Unterausschuss einrichten kann. Der Begleitausschuss bzw. der Unterausschuss ist auch für die Erstellung eines Bewertungsplans zuständig. Soweit zielführend, werden diese Bewertungen auch in Abstimmung mit den Bewertungen zum Nationalen Reformprogramm und den Operationellen Programmen der Regionalen Wettbewerbsfähigkeit durchgeführt.

Empfehlungen der Ex-Ante Evaluierung

Gesamteinschätzung

Im Rahmen der vom unabhängigen Gutachter WIFO erstellten Ex-Ante Evaluierung wird zunächst festgehalten, dass im Programm selbst keine eigene Stärken-Schwächen-Analyse vorgenommen wurde, da diese ja sowohl im nationalen Reformprogramm als auch im Nationalen Strategischen Rahmenplan getroffen wurde. Das WIFO erstellt sodann eine eigene SWOT-Analyse für das Programm - diese wurde in das Analysekapitel inkludiert - und trifft auf dieser Basis die folgende Gesamteinschätzung:

"Im aktuellen Programm sollen offensichtlich jene Weichen, die in den letzten Jahren von ESF und im ESF gelegt wurden, weiter verfolgt werden. Dies zeigt sich an einer Reihe von Faktoren wie insbesondere der Beibehaltung der umsetzenden Stellen (...) oder der Weiterverfolgung bewährter Förderstrategien, beispielsweise die betrieblichen Förderansätze sowie die Unterstützung Territorialer Beschäftigungspakte.

Eine solche Strategie ist aus verschiedenen Gründen nur zu unterstützen: aus Effizienzgründen (weil bereits know how in der Abwicklung von Gemeinschaftsmaßnahmen vorhanden ist), aber auch aus Wirksamkeitsgründen (weil auf den vergangenen Erfahrungen zur Inanspruchnahme und Wirkung aufgebaut werden kann).

Betonung von Innovationen

Über die Weiterführung des Bewährten hinaus wird aber darauf abgezielt, bisher erfolgreiche Ansätze weiter zu entwickeln und die Innovationskraft des ESF weiter zu nutzen. Dies betrifft beispielsweise die beabsichtigte Betrauung der Territorialen Beschäftigungspakte mit der Entwicklung innovativer Integrationsansätze für arbeitsmarktferne Gruppen. Darüber hinaus sind in jedem einzelnen Schwerpunkt explizit innovative Maßnahmen als förderfähig angeführt.

Die herausragende Rolle von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

In jedem Schwerpunkt sind quantitative und qualitative Gleichstellungsziele explizit festgeschrieben. So müssen in jedem Schwerpunkt mindestens 50% der Geförderten Frauen sein und mindestens die Hälfte des Budgets muss auf Frauen entfallen. In qualitativer Hinsicht sind die Maßnahmen so auszurichten, dass neue Ungleichheiten bzw. schon die Reproduktion bestehender Ungleichheiten vermieden werden (auch in Bezug auf das Einkommen). ...

Doppelte Strategie in der Gleichstellungspolitik

Auffällig ist zudem, dass im Bezug auf eine Gleichstellungspolitik eine doppelte Strategie verfolgt wird: Gender Mainstreaming wird nämlich ergänzt durch frauenspezifische Maßnahmen, die darauf abzielen, vorhandene Benachteiligungen zu mildern bzw. zu beseitigen...

Partnerschaften, Zusammenarbeit

Je stärker die ESF-Planung innovative Akzente setzt und vom Regelinstrumentarium abweicht, umso offensichtlicher wird die Bedeutung, die partnerschaftlichen Ansätzen beigemessen wird, um positive Veränderungen herbeiführen zu können... Deshalb ist es als besonders positiv hervorzuheben, dass solche Aktivitäten explizit an verschiedener Stelle Erwähnung finden."

Zur *Kohärenz* des Programms mit den Europäischen Beschäftigungspolitischen Zielsetzungen wird in der Ex-Ante Evaluierung explizit ausgeführt, dass "die Programmausrichtung...vollinhaltlich den Empfehlungen des Europäischen Rates bzw. der Europäischen Kommission [entspricht]".

Des Weiteren bestätigt die Ex-Ante Evaluierung, dass das Programm keiner *strategischen Umweltprüfung* zu unterziehen ist, da auf Grund der Natur des Europäischen Sozialfonds, der sich auf immaterielle Maßnahmen in Verbindung mit der Entwicklung des Humankapitals konzentriert, dieses Operationelle Programm nicht den Rahmen von Maßnahmen setzt, von denen signifikante Auswirkungen auf die Umwelt erwartet werden können (insbesondere solche, die in Anhang I und II der VO 85/337/EEC genannt sind).

Zusammenfassende Empfehlungen:

Das Programm wird in Bezug auf Relevanz, Konzentration, Stimmigkeit, Konsistenz, Kohärenz und potentieller Wirksamkeit positiv eingeschätzt. Bezüglich des Schwerpunkts 4 wird eine Überarbeitung der Planung empfohlen. Im Detail wird ausgeführt:

Innovative Maßnahmen: Um sicher zu stellen, dass die vorgesehenen innovativen Maßnahmen tatsächlich umgesetzt und nicht durch Mainstream Aktivitäten verdrängt werden, wird empfohlen, den budgetären Mitteleinsatz zu definieren, nicht jedoch quantitative Wirkungsziele zu formulieren.

Anmerkung: Der Empfehlung wurde entsprochen.

Gender Mainstreaming und frauenspezifische Maßnahmen: Es wird empfohlen, Vorkehrungen für eine sorgfältige Evaluierung der Umsetzung der doppelten Gleichstellungsstrategie in allen Schwerpunkten zu treffen.

Anmerkung: Der Empfehlung wird im Rahmen der Evaluierung der Programmumsetzung entsprochen werden.

Zielgruppenorientierung - Personen mit Migrationshintergrund: Im Bewusstsein der häufig mangelhaften Datenlage zum Migrationshintergrund von Personen wird für allfällige strategische Weiterentwicklungen empfohlen, im Zuge der Umsetzung die Erreichung dieser Zielgruppe im Rahmen der einzelnen Maßnahmen sowie die spezifischen fördernden und hemmenden Faktoren zu erfassen bzw. auszuwerten.

Anmerkung: Die Verwaltungsbehörde wird diesem Thema in Zusammenarbeit mit den zwischengeschalteten Stellen und dem Begleitausschuss besondere Aufmerksamkeit widmen.

Schwerpunkt 1: Die enge Zielgruppenfokussierung auf Personen mit vergleichsweise schlechten Zugangschancen zu Bildungsmaßnahmen (speziell Ältere und gering Qualifizierte) soll in der Umsetzung konsequent beibehalten werden, um vor allem auch Mitnahmeeffekte hinten zu halten. Kleinbetriebe sollen in die Maßnahmen stärker einbezogen werden, die Maßnahmen sollten verlängert bzw. intensiver gestaltet werden, um eine größere Wirkung für die Teilnehmenden zu erzielen.

Anmerkung: Die Empfehlungen werden im Rahmen der Richtliniengestaltung im Arbeitsmarktservice eingebracht werden.

Schwerpunkt 2: Die enge Zielgruppenfokussierung und die enge Maßnahmenauswahl sollte in der Umsetzung konsequent beibehalten werden. Besonders die Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen sollten auf neue zukunftssträchtige und untypische Berufe beschränkt bleiben.

Anmerkung: Die Empfehlungen werden im Rahmen der Richtliniengestaltung im Arbeitsmarktservice eingebracht werden.

Schwerpunkt 3a: Im Hinblick auf die Quantifizierung der Ergebnisindikatoren wird anstelle der Absolutwerte die Angabe von %-Anteilen empfohlen.

Anmerkung: Die %-Anteile wurden eingefügt.

Schwerpunkt 3b: Es wird aufgrund möglicher Zielgruppen-Überschneidungen eine Abstimmung/Information mit den für Schwerpunkt 4 zuständigen Stellen empfohlen.

Anmerkung: Die Abstimmung erfolgt im Zuge der Umsetzung sowohl im Begleitausschuss, zwischen den Ressorts als auch vor Ort.

Schwerpunkt 4: Die Zielsetzungen des Schwerpunktes werden als zu unspezifisch angesehen, die fehlende Fokussierung wird kritisiert, eine klarere Trennung zwischen den umsetzenden Stellen angeregt. Später nachgereichte Unterlagen zeigen einen fortgeschritteneren Planungsstand; eine Einarbeitung dieser Unterlagen wird empfohlen. Zumindest ein Ergebnisindikator sollte quantifiziert werden.

Anmerkung: Der Schwerpunkt wurde gegenüber der Entwurffassung deutlich überarbeitet, die Einarbeitung der ergänzenden Unterlagen ist erfolgt.

Schwerpunkt 5: Die Wirkungsziele sollten analog zu den Zielen des Schwerpunktes überarbeitet werden.

Anmerkung: Eine Überarbeitung der Wirkungsziele wurde vorgenommen.

Gesamtkoordination BMWA: Auf Personalengpässe wird hingewiesen.

Anmerkung: Dieser Empfehlung kann derzeit nicht Rechnung getragen werden.

Finanzielle Administration

Die Gesamtkoordination der finanziellen Administration, d.h. der Antragstellung, Entgegennahme und Weiterleitung von Zahlungen obliegt dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit als Bescheinigungsbehörde. Die Administration unterliegt dabei den Bestimmungen der VO (EG) 1083/2006 und nationalen Rechtsvorschriften, insbesondere dem Bundeshaushaltsgesetz und speziellen Finanzierungsgesetzen der zwischengeschalteten Stellen (z.B. Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz für das AMS).

Die Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds fließen über das Bundesministerium für Finanzen an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Dieses weist die Mittel den zwischengeschalteten Stellen an. Die Zahlungen an die Begünstigten erfolgen durch die zwischengeschalteten Stellen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit stellt im Rahmen seiner Aufgaben als Verwaltungsbehörde, Bescheinigungsbehörde und Prüfbehörde sicher, dass nicht programmgemäß verwendete Beträge von den zwischengeschalteten Stellen zurückgefordert und erneut programmmentsprechend eingesetzt werden.

Von den zwischengeschalteten Stellen wird sichergestellt, dass jede öffentliche Förderung auf Basis dieses Programms den formellen und materiellen Anforderungen der Gemeinschaftsregeln über staatliche Beihilfen genügt, die zum Zeitpunkt der Gewährung der staatlichen Beihilfe anwendbar sind.

Information und Publizität

Gemäß Art. 69 der VO (EG) 1083/2006 wird die Verwaltungsbehörde Begünstigte und die allgemeine Öffentlichkeit über das Operationelle Programm informieren. Ebenso werden die für die Durchführung von Aktionen mit finanzieller Beteiligung der Gemeinschaft verantwortlichen zwischengeschalteten Stellen für eine angemessene Publizität der Maßnahmen und Projekte sorgen. Dadurch sollen die kofinanzierten Maßnahmen bekannt gemacht und ihre Transparenz erhöht werden. Für die Umsetzung der Maßnahmen der Publizität im Verantwortungsbereich der Verwaltungsbehörde ist die Vergabe an eine externe Einrichtung vorgesehen.

Auf Basis der Durchführungsverordnung der Europäischen Kommission und der Erfahrungen aus der Vorperiode wird ein Kommunikationsplan ausgearbeitet, in dem nähere Angaben über die Ziele, Zielgruppen, das indikative Budget und über die Evaluierung dieser Aktivitäten enthalten sein werden. Die Finanzierung der Maßnahmen der Information und Publizität erfolgt über den Schwerpunkt Technische Hilfe.

Alle zwischengeschalteten Stellen sind verpflichtet, die Bestimmungen zur Publizität einzuhalten. Sie sind insbesondere verpflichtet, FörderungsnehmerInnen über die ESF-Beteiligung hinsichtlich ihrer Höhe bzw. ihres Anteils an der Gesamtförderung in Kenntnis zu setzen. Geförderte Projektträger sind verpflichtet, die ProjektteilnehmerInnen über die ESF-Förderung des Projektes zu informieren. Die zwischengeschalteten Stellen sowie die geförderten Projekte sind weiters verpflichtet, bei allen Veröffentlichungen und öffentlichen Veranstaltungen sowie an allen Einrichtungen und Geräten (soweit sie aus Fördermitteln angeschafft wurden) an gut sichtbarer Stelle den Hinweis "gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds" sowie einen im Rahmen der Erstellung des Kommunikationsplans festzulegenden generellen Hinweis über den Mehrwert der ESF-Kofinanzierung anzubringen. Bei allen Maßnahmen der Information und Publizität ist das für Österreich gültige ESF-Logo zu verwenden.

Elektronischer Datenaustausch

Der Datenaustausch zwischen Österreich und der Kommission erfolgt über das von der Kommission aufgebaute computergestützte System, das den sicheren Datenaustausch zwischen der Kommission und Österreich ermöglicht (Art. 39 der VO 1828/2006).

Von den angebotenen Schnittstellen wird jedenfalls die Möglichkeit der direkten Dateneingabe über die „Web-Applikation“ genutzt. Ob und in welchem Ausmaß die Nutzung der elektronischen Schnittstelle „Web-Service“ sinnvoll ist, wird im Laufe der Programmumsetzung einer Überprüfung unterzogen.

Anträge auf Zugriffsrechte auf das computergestützte System für den Datenaustausch werden über die von Österreich als „MS Liaison“ benannte Stelle zentralisiert und an die Kommission weitergeleitet (gem. Art. 41 der VO 1828/2006).

Finanzbestimmungen

Finanzplan

Die Schwerpunkte der Interventionen werden im Folgenden summenmäßig zusammengefasst. Die Finanzierung der Maßnahmen erfolgt gemeinsam durch Beiträge des Europäischen Sozialfonds, des Bundes, der Länder, der Städte und Gemeinden und private Beiträge. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich bei den dargestellten Finanzierungsbeiträgen der Länder, Städte und Gemeinden um Annahmen handelt, die auf den Erfahrungswerten der letzten Programmperiode beruhen. Diese kommen durch regionale Vereinbarungen zwischen den Ländern und den jeweiligen Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice bzw. dem Bundessozialamt zu Stande, auch im Rahmen Territorialer Beschäftigungspakte. Es besteht keine Verpflichtung der Länder zu Finanzierungsleistungen im Rahmen des gegenständlichen Programms.

Bezüglich der förderfähigen Kosten gelten die diesbezüglichen Bestimmungen der Verordnungen sowie des Haushaltsrechtes. Sollten Projekte im Zuge ihrer geförderten Tätigkeit Einkünfte erzielen, so vermindern diese die Finanzierung.

Berücksichtigung regionaler arbeitsmarktpolitischer Problemlagen

Die im Rahmen des gegenständlichen Programms zur Verfügung stehenden ESF-Mittel werden nach objektiven Kriterien entsprechend der regionalen Problemlage auf die für die Umsetzung verantwortlichen Dienststellen verteilt. Im Arbeitsmarktservice erfolgt dies durch Beschluss des Verwaltungsrates, wobei die für jeden Schwerpunkt festgelegten Zielgruppen mit ihrem Absolutwert in die Berechnung eingehen. Eine Region, in der z.B. 20% aller älteren arbeitslosen ArbeitnehmerInnen registriert sind, erhält somit auch 20% der für diese Zielgruppe im entsprechenden Schwerpunkt zur Verfügung stehenden ESF-Mittel. Je älterem/r Arbeitslosen steht somit in jeder Region ein gleich hoher Betrag an ESF-Mitteln zur Verfügung.

Eine ähnliche Vorgangsweise wird auch von den anderen Endbegünstigten durchgeführt. Im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte erfolgt die Mittelzuteilung entsprechend der Größe des Bundeslandes bzw. der dadurch erforderlichen regionalisierten Strukturen der Umsetzung. Bei den innovativen Maßnahmen für arbeitsmarktferne Personengruppen, die über die Territorialen Beschäftigungspakte umgesetzt werden, wird im Zuge des Auswahlverfahrens sichergestellt, dass sich alle Bundesländer beteiligen können.

Die dargestellten Methoden stellen sicher, dass arbeitsmarktpolitische Problemlagen in ihrer regionalen Dimension ausschlaggebend für die Mittelverteilung sind. Gleichzeitig wird dadurch die erforderliche Flexibilität gewahrt, um über die gesamte Laufzeit des Programms entsprechende Veränderungen in der Arbeitsmarktlage der

einzelnen Zielgruppen wie auch des regionalen Problemdrucks berücksichtigen zu können.

Cross-Financing

Die lt. Artikel 34 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 bestehende Möglichkeit zur Finanzierung von zum Programm passenden EFRE-Maßnahmen aus ESF-Mitteln wird nicht genutzt.

Finanztabellen

Finanztabelle 2007

Schwerpunkt	ESF	Nat. Summe	Bund	sonst. Öff.	Privat	Summe	
1. Anpassungsfähigkeit	17.961.920	18.512.477	18.512.477	0	14.796.315	51.270.712	35,03%
2. Arbeitslosigkeit	17.961.920	21.085.691	21.085.691	0	0	39.047.611	46,00%
3. AMF Personen	17.098.083	20.071.740	8.446.275	11.625.465	0	37.169.823	46,00%
4. LLL	7.548.542	8.861.379	8.861.379	0	0	16.409.921	46,00%
5. TEP	840.162	986.242	986.242	0	0	1.826.404	46,00%
6. Technische Hilfe	2.115.678	2.115.678	2.115.678	0	0	4.231.356	50,00%
Summe	63.526.305	71.633.207	60.007.742	11.625.465	14.796.315	149.955.827	42,36%

Finanztabelle 2008

Schwerpunkt	ESF	Nat. Summe	Bund	sonst. Öff.	Privat	Summe	
1. Anpassungsfähigkeit	18.321.158	18.882.726	18.882.726	0	15.092.241	52.296.125	35,03%
2. Arbeitslosigkeit	18.321.158	21.507.404	21.507.404	0	0	39.828.562	46,00%
3. AMF Personen	17.440.045	20.473.174	8.615.200	11.857.974	0	37.913.219	46,00%
4. LLL	7.699.513	9.038.606	9.038.606	0	0	16.738.119	46,00%
5. TEP	856.965	1.005.966	1.005.966	0	0	1.862.931	46,00%
6. Technische Hilfe	2.157.993	2.157.993	2.157.993	0	0	4.315.986	50,00%
Summe	64.796.832	73.065.869	61.207.895	11.857.974	15.092.241	152.954.942	42,36%

Finanztabelle 2009

Schwerpunkt	ESF	Nat. Summe	Bund	sonst. Öff.	Privat	Summe	
1. Anpassungsfähigkeit	18.687.581	19.260.381	19.260.381	0	15.394.086	53.342.048	35,03%
2. Arbeitslosigkeit	18.687.581	21.937.553	21.937.553	0	0	40.625.134	46,00%
3. AMF Personen	17.788.846	20.882.638	8.787.504	12.095.134	0	38.671.484	46,00%
4. LLL	7.853.504	9.219.378	9.219.378	0	0	17.072.882	46,00%
5. TEP	874.104	1.026.086	1.026.086	0	0	1.900.190	46,00%
6. Technische Hilfe	2.201.153	2.201.153	2.201.153	0	0	4.402.306	50,00%
Summe	66.092.769	74.527.189	62.432.055	12.095.134	15.394.086	156.014.044	42,36%

Finanztabelle 2010

Schwerpunkt	ESF	Nat. Summe	Bund	sonst. Öff.	Privat	Summe	
1. Anpassungsfähigkeit	19.061.333	19.645.589	19.645.589	0	15.701.968	54.408.890	35,03%
2. Arbeitslosigkeit	19.061.333	22.376.304	22.376.304	0	0	41.437.637	46,00%
3. AMF Personen	18.144.621	21.300.290	8.963.254	12.337.036	0	39.444.911	46,00%
4. LLL	8.010.571	9.403.766	9.403.766	0	0	17.414.337	46,00%
5. TEP	891.585	1.046.608	1.046.608	0	0	1.938.193	46,00%
6. Technische Hilfe	2.245.181	2.245.181	2.245.181	0	0	4.490.362	50,00%
Summe	67.414.624	76.017.738	63.680.702	12.337.036	15.701.968	159.134.330	42,36%

Finanztabelle 2011

Schwerpunkt	ESF	Nat. Summe	Bund	sonst. Öff.	Privat	Summe	
1. Anpassungsfähigkeit	19.442.559	20.038.501	20.038.501	0	16.016.007	55.497.067	35,03%
2. Arbeitslosigkeit	19.442.559	22.823.830	22.823.830	0	0	42.266.389	46,00%
3. AMF Personen	18.507.516	21.726.296	9.142.519	12.583.777	0	40.233.812	46,00%
4. LLL	8.170.786	9.591.841	9.591.841	0	0	17.762.627	46,00%
5. TEP	909.418	1.067.540	1.067.540	0	0	1.976.958	46,00%
6. Technische Hilfe	2.290.078	2.290.078	2.290.078	0	0	4.580.156	50,00%
Summe	68.762.916	77.538.086	64.954.309	12.583.777	16.016.007	162.317.009	42,36%

Finanztabelle 2012

Schwerpunkt	ESF	Nat. Summe	Bund	sonst. Öff.	Privat	Summe	
1. Anpassungsfähigkeit	19.831.410	20.439.270	20.439.270	0	16.336.328	56.607.008	35,03%
2. Arbeitslosigkeit	19.831.410	23.280.306	23.280.306	0	0	43.111.716	46,00%
3. AMF Personen	18.877.666	22.160.823	9.325.370	12.835.453	0	41.038.489	46,00%
4. LLL	8.334.200	9.783.678	9.783.678	0	0	18.117.878	46,00%
5. TEP	927.607	1.088.890	1.088.890	0	0	2.016.497	46,00%
6. Technische Hilfe	2.335.882	2.335.882	2.335.882	0	0	4.671.764	50,00%
Summe	70.138.175	79.088.849	66.253.396	12.835.453	16.336.328	165.563.352	42,36%

Finanztabelle 2013

Schwerpunkt	ESF	Nat. Summe	Bund	sonst. Öff.	Privat	Summe	%-Satz
1. Anpassungsfähigkeit	20.228.039	20.848.056	20.848.056	0	16.663.055	57.739.150	35,03%
2. Arbeitslosigkeit	20.228.039	23.745.912	23.745.912	0	0	43.973.951	46,00%
3. AMF Personen	19.255.223	22.604.039	9.511.878	13.092.161	0	41.859.262	46,00%
4. LLL	8.500.884	9.979.352	9.979.352	0	0	18.480.236	46,00%
5. TEP	946.159	1.110.668	1.110.668	0	0	2.056.827	46,00%
6. Technische Hilfe	2.382.595	2.382.595	2.382.595	0	0	4.765.190	50,00%
Summe	71.540.939	80.670.622	67.578.461	13.092.161	16.663.055	168.874.616	42,36%

Finanztabelle 2007-2013

Schwerpunkt	ESF	Nat. Summe	Bund	sonst. Öff.	Privat	Summe	%-Satz
1. Anpassungsfähigkeit	133.534.000	137.627.000	137.627.000	0	110.000.000	381.161.000	35,03%
2. Arbeitslosigkeit	133.534.000	156.757.000	156.757.000	0	0	290.291.000	46,00%
3. AMF Personen	127.112.000	149.219.000	62.792.000	86.427.000	0	276.331.000	46,00%
4. LLL	56.118.000	65.878.000	65.878.000	0	0	121.996.000	46,00%
5. TEP	6.246.000	7.332.000	7.332.000	0	0	13.578.000	46,00%
6. Technische Hilfe	15.728.560	15.728.560	15.728.560	0	0	31.457.120	50,00%
Summe	472.272.560	532.541.560	446.114.560	86.427.000	110.000.000	1.114.814.120	42,36%