



Mehrjahresplan für die Beschäftigungs- politik 2000 - 2006

Mehrjahresplan
für die
Beschäftigungspolitik
für
Südtirol
2000-2006



Von der Landesarbeitskommission am 25.05.2000 angenommen
Von der Landesregierung genehmigt mit Beschluss Nr. 69 vom 15.01.2001

Herausgeber:
Autonome Provinz Bozen - Südtirol

Abteilung Arbeit

Amt für Arbeitsmarkt

Druck:
Linotipia Colombo - OHG

Gedruckt auf umweltschonendem Papier

Die auszugsweise Wiedergabe des Inhaltes ist gestattet, sofern die Quelle angegeben wird.

Vorwort

Mit dem Mehrjahresplan für Beschäftigungspolitik 2000-2006 legt die Südtiroler Landesregierung nunmehr das Planungswerk für die hiesige Arbeitsmarktverwaltung in seiner dritten Auflage vor. Die Beschäftigungslage in unserem Land ist im Vergleich zu vielen Regionen in Italien und Europa als gut zu bezeichnen. Die Arbeitslosenrate liegt derzeit bei knapp 3%, womit volkswirtschaftlich nahezu von Vollbeschäftigung gesprochen werden kann. Auf der anderen Seite macht sich eine gewisse Arbeitskräfteknappheit, insbesondere der Mangel an qualifiziertem Personal, immer mehr bemerkbar.

Der guten Lage auf dem Arbeitsmarkt ist es zu verdanken, dass bei der Ausarbeitung des Planes der Schwerpunkt auf langfristige bzw. strukturelle Maßnahmen gelegt werden konnte. Handlungsbedarf besteht nach Meinung der Fachleute und der Sozialpartner im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung und bei der stabilen Eingliederung von benachteiligten Personen in die Berufswelt (Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern, Menschen mit Behinderung oder ohne Berufsqualifikation u.a.).

Der vorliegende Plan ist unter der wissenschaftlichen Leitung von Univ.-Prof. Dr. Gottfried Tappeiner erarbeitet worden. Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, der Sozialverbände und des Arbeitsförderungs-instituts sowie der verschiedenen Landesabteilungen, die sich direkt oder indirekt mit dem Arbeitsmarkt befassen, haben eine überschaubare Anzahl gezielter Maßnahmen vorgeschlagen, die zuerst von der Landesarbeitskommission und dann auch von der Landesregierung genehmigt und gutgeheißen worden sind. Die Maßnahmen leiten sich aus den Leitlinien der Beschäftigungspolitik der EU sowie dem Nationalen Aktionsplan ab und sollen dazu dienen, die relativ gute Beschäftigungslage in unserem Lande weiterhin zu sichern, die Qualität der Arbeit zu fördern und all jenen eine Perspektive zu geben, die Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben. Dazu bedarf es des konstanten Einsatzes und der engen Zusammenarbeit der Landesverwaltung (insbesondere Arbeit, Berufsbildung, Europäischer Sozialfonds, Berufsberatung, Schulwesen, Sozialwesen) mit den Lokalkörperschaften und den Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Luisa Gnechi
Landesrätin für Arbeit

Dr. Helmuth Sinn
Abteilungsleiter für Arbeit

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	7
DIE ROLLE DES PLANES FÜR DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK	7
DIE ROLLE DER SOZIALPARTNERSCHAFT	8
HANDHABUNG DES PLANES	9
ZEITEN UND BETRÄGE	9
2. CHARAKTERISTIKA DES SÜDTIROLER ARBEITSMARKTES	11
3. PRIORITÄTEN UND STRATEGIEN DER AKTIVEN BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK	15
STRUKTURIERUNG	15
EIN LESERHINWEIS:	17
AKTIONSFELD 1: MASSNAHMEN, DIE DER ZUSAMMENFÜHRUNG VON ANGEBOT UND NACHFRAGE AM ARBEITSMARKT DIENEN	18
AKTIONSFELD 2: MASSNAHMEN FÜR MENSCHEN MIT BESONDEREN PROBLEMEN AM ARBEITSMARKT	18
AKTIONSFELD 3: WEITERENTWICKLUNG DER FÄHIGKEITEN UND FERTIGKEITEN DER BEREITS IM ERWERBSLEBEN STEHENDEN MENSCHEN	19
AKTIONSFELD 4: DYNAMISCHE KOEVOLUTION DER ERSTAUSBILDUNG MIT DEN BEDÜRFNISSEN DES ARBEITSMARKTES	19
AKTIONSFELD 5: MASSNAHMEN, DIE DER VERBESSERUNG DER KENNTNISSE ÜBER DEN ARBEITSMARKT DIENEN	20
AKTIONSFELD 6: MASSNAHMEN, DIE ZU EINER DIVERSIFIKATION DER ARBEITSFORMEN FÜHREN UND SO DEN VERSCHIEDENEN LEBENSITUATIONEN GERECHT WERDEN	21
AKTIONSFELD 7: MASSNAHMEN ZUGUNSTEN DES FAIR PLAY UND DER TRANSPARENZ AM ARBEITSMARKT	21
4. MASSNAHMEN DES PLANES FÜR DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK	23
VORBEMERKUNG	23
WICHTIGE MASSNAHMEN DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK, WELCHE IN ANDEREN PLANUNGSDOKUMENTEN ABGEDECKT WERDEN SOLLN:	23
MASSNAHMEN ZUM AKTIONSFELD 1: MASSNAHMEN, DIE DER ZUSAMMENFÜHRUNG VON ANGEBOT UND NACHFRAGE AM ARBEITSMARKT DIENEN	25
MASSNAHME 1: VERMITTLUNGSDATENBANK	25
MASSNAHME 2: ASSESSMENT-CENTER	28
MASSNAHMEN ZUM AKTIONSFELD 2: MASSNAHMEN FÜR MENSCHEN MIT BESONDEREN PROBLEMEN AM ARBEITSMARKT	31
MASSNAHME 3: VORBEREITUNG UND EINFÜHRUNG DER NEUEN PFLICHTVERMITTLUNG	31
MASSNAHME 4: STUDIE ZUR EINWANDERUNG UND DEN NOTWENDIGEN POLITISCHEN BEGLEITMASSNAHMEN	34
MASSNAHME 5: FÖRDERUNG DER WEITERBILDUNG BEI PROBLEMGRUPPEN	36

MASSNAHME 6: FÖRDERUNG DER SOZIALGENOSSENSCHAFTEN	38
MASSNAHME 7: UNTERSTÜTZUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN, UM DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIÄREN UND BERUFLICHEN AUFGABEN ZU ERMÖGLICHEN	40
MASSNAHMEN ZUM AKTIONSFELD 3: WEITERENTWICKLUNG DER BESTEHENDEN HUMANRESSOURCEN IN DER ARBEITSWELT UND AUSBAU DER INDIVIDUELLEN HUMANRESSOURCEN	42
MASSNAHME 8: BILDUNGSPASS	42
MASSNAHME 9: BILDUNGSOFFENSIVE BERUFLICHE WEITERBILDUNG	44
MASSNAHME ZUM AKTIONSFELD 4: DYNAMISCHE KOEVOLUTION DER ERSTAUSBILDUNG MIT DEN BEDÜRFNISSEN DES ARBEITSMARKTES	46
MASSNAHME 10: AUSBAU DER MÖGLICHKEITEN ZUM SAMMELN VON PRAXISERFAHRUNG	46
MASSNAHME 11: TUTORINNEN FÜR PRAKTIKA UND SOMMERJOBS	48
MASSNAHME 12: ABGRENZUNG DER AUFGABENGEBIETE DER LEHRLINGSAUSBILDUNG, DER AUSBILDUNGSVERTRÄGE UND SCHNUPPERANGEBOTE	49
MASSNAHMEN ZUM AKTIONSFELD 5: MASSNAHMEN, DIE DER VERBESSERUNG DER KENNTNISSE ÜBER DEN ARBEITSMARKT DIENEN	52
MASSNAHME 13: KRISENINTERVENTION	52
MASSNAHMEN ZUM AKTIONSFELD 6: MASSNAHMEN, DIE ZU EINER DIVERSIFIKATION DER ARBEITSFORMEN FÜHREN UND SO DEN VERSCHIEDENEN LEBENSITUATIONEN GERECHT WERDEN	53
MASSNAHME 14: BEOBACHTUNG DER ENTWICKLUNG NEUER ARBEITSFORMEN UND SOZIALER SCHUTZ FÜR DIE EINGEBUNDENEN PERSONEN	53
MASSNAHMEN ZUM AKTIONSFELD 7: ORDNUNGSPOLITISCHER RAHMEN DES ARBEITSMARKTES UND ENTWICKLUNG DER ZUGEHÖRIGEN INSTITUTIONEN	55
MASSNAHME 15: AUFBAU EINER GEZIELTEN ORGANISATIONSENTWICKLUNG DER IN DIE UMSETZUNG DES MEHRJAHRESPLANES FÜR BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK INVOLVIERTEN INSTITUTIONEN	55
MASSNAHME 16: OPTIMIERUNG DER ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DER ABTEILUNG ARBEIT UND DEN ANDEREN EINRICHTUNGEN, SOWIE ÜBERWACHUNG DES PLANS	57
5. ANMERKUNG:	59
6. ANHÄNGE:	60
VERFAHRENSVORSCHRIFTEN ZU LANDESGESETZEN AUF DEM GEBIET DES ARBEITSMARKTES	60
1) MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG	60
2) MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BERUFSFORTBILDUNG	61
3) VORÜBERGEHENDER EINSATZ VON ARBEITSLOSEN	63
4) ZEITWEILIGE AUFNAHME VON JUGENDLICHEN IN DEN LANDESDIENST	66
5) GEWÄHRUNG VON DARLEHEN ZUR FÖRDERUNG DER MOBILITÄT	67
6) BEVORSCHUSSUNG DER AUSSERORDENTLICHEN LOHNAUSGLEICHSKASSE ...	67
7) FÖRDERUNG DES GENOSSENSCHAFTSWESENS	67
8) BETRIEBSPRAKTIKA	68
BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE LEITLINIEN DER EU/ NAP 1999 / MASSNAHMEN FÜR SÜDTIROL	69

1. Einleitung

Die Rolle des Planes für die Beschäftigungspolitik

Der Arbeitsmarkt ist der politisch und strategisch wichtigste Teil einer Volkswirtschaft. Durch Angebot und Nachfrage auf diesem Markt, durch Marktungleichgewichte in Form der Arbeitslosigkeit, durch die qualitative Ausdifferenzierung des Arbeitskräfteangebotes und durch die Steuerfunktion der am Arbeitsmarkt fixierten Entgelte werden

- das Wachstum einer Volkswirtschaft
- die mittelfristige Arbeitsproduktivität
- damit weitgehend auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit
- sowie das Einkommen und die Einkommensverteilung

bestimmt. Probleme am Arbeitsmarkt sind daher hoch sensibel und verlangen primär die Aufmerksamkeit der Politik. Aus diesem Grunde stellt dieser Plan trotz einer gewissen Unvollständigkeit ein Mittel von wesentlicher Bedeutung im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Planung der Autonomen Provinz dar.

- Der Plan deckt einen Zeitraum von drei bis sechs Jahren ab und stimmt daher in groben Zügen mit den Planungsperioden der Europäischen Union überein. Da sich jedoch in Wirklichkeit die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt wesentlich rascher ändern können, werden in kürzeren Abständen Bewertungen des Planes bezüglich seiner Umsetzung und Anwendbarkeit vorgesehen: Eine Zwischenevaluation wird jährlich durchgeführt und nach der ersten Hälfte des Planungszeitraumes erfolgt eine Ajourierung des Dokumentes. Der Plan enthält auch die Voraussetzungen für die Entwicklung und Erprobung langfristiger Maßnahmen, auf deren Umsetzung jedoch nur verwiesen werden kann.
- Der Plan konzentriert sich auf Maßnahmen, die durch die lokale Verwaltung und/oder durch die lokalen Sozialpartner realisiert werden können. Die Europäische Union und die nationale Politik geben Rahmenbedingungen vor, welche die Grundlage dieses Planes bilden. Der Plan interagiert seinerseits mit einer Vielzahl von Bereichen: die Vorrangigkeit der Aus- und Weiterbildung, die schnelle Entwicklung der Innovationstechnologien, die Sozialpolitik, die Strategien der Wirtschafts- und Raumentwicklung.

Im Plan werden vor allem solche Maßnahmen berücksichtigt, die eindeutig die aktive Beschäftigungspolitik betreffen, während sämtliche durch den

ESF finanzierten Maßnahmen und solche der beruflichen Aus- und Weiterbildung und des Sozialbereiches in die entsprechenden Landespläne hineinfallen. Um eine erste notwendige Integration der Planungsdokumente zu erzielen, wird auf besonders wichtige Schnittstellen in diesem Dokument verwiesen.

Durch diese Einbettung beinhaltet der Plan überwiegend projektspezifische Ansätze, die sich für eine unmittelbare Umsetzung eignen. Dies bedingt zum einen, dass der Plan eine langfristige ordnungspolitische Diskussion nicht ersetzen kann, zum anderen, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen hinsichtlich ihrer zeitlichen und kostenmäßigen Dimension sowie hinsichtlich der erreichbaren Ziele gut umrissen werden können. Eine Evaluation der Planumsetzung und des Planerfolges sollte damit technisch gut machbar sein.

Die Rolle der Sozialpartnerschaft

Das Funktionieren eines Marktes hängt immer von beiden Marktseiten ab, die im Falle des Arbeitsmarktes durch die Sozialpartner klar umrissen sind. Es gehört zum Wesen eines Marktes, dass die beteiligten Akteure sowohl gleiche als auch gegensätzliche Interessen haben. Eine effiziente Kommunikations- und Streitkultur ist daher für jeden Markt und in besonderem Ausmaß für den Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung.

Die Erfolgchancen dieses Planes liegen vor allem in der Notwendigkeit einer Übereinstimmung der Sozialpartner. Dieses Zusammenspiel soll auch auf politischer Ebene unterstützt werden, da es die Wettbewerbsfähigkeit des gesamten Wirtschaftssystems begünstigt. Der Plan fördert daher verstärkt die Entwicklung der Kultur der Sozialpartnerschaft, und zwar aus folgenden Gründen:

- In grundsätzlichen arbeitsmarktpolitischen Fragen bedeutet eine Einigung der Sozialpartner einen wichtigen Input für die Politik und die Verwaltung. Dies trägt zu einer leistungsfähigen Wirtschafts- und Sozialpolitik bei. Konfliktfelder gänzlich an die politischen Entscheidungsträger zu delegieren, stellt nur eine Notlösung dar, denn es kommt zu erheblichen Reibungsverlusten.
- Viele arbeitsmarktwirksame Instrumente sind de lege oder de facto den Sozialpartnern vorbehalten; finden diese zu keiner Lösung, werden wichtige Chancen ungenutzt vorübergehen.
- Dadurch dass die Sozialpartner auch entgegengesetzte Interessen haben, werden gemeinsam getragene Maßnahmen und Projekte besonders glaubwürdig. Dies ist überall dort entscheidend, wo es um Dokumentation und

Zertifizierung, kurz um Maßnahmen zum Abbau der asymmetrischen Information am Arbeitsmarkt geht.

Gleichzeitig ist der vorliegende Plan eine Chance, das grundsätzliche Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft mit Leben zu erfüllen, weil er eine Reihe von Kooperationsmöglichkeiten außerhalb des konfliktträchtigen „Kerngeschäftes“ (den Tarifverhandlungen) für die Sozialpartner bietet. Erfolgreiche Kooperation „im Kleinen“ ist ein Baustein guter Verhandlungskultur. Der Plan enthält eine Reihe von Maßnahmen, welche ausdrücklich partnerschaftliches Handeln empfehlen. Allgemein sieht jedoch jede Aktion die Information und Übereinkunft der interessierten Partner vor.

Handhabung des Planes

Obwohl der Plan projektorientiert angelegt ist, muss auf folgendes hingewiesen werden:

Um in erfolgreicher Weise auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung einwirken zu können, schlägt der Plan eine größere Anzahl von Maßnahmen vor, welche aufgrund einer flexiblen Prioritätensetzung zu verwirklichen sind, um im Gleichschritt mit der tatsächlichen Entwicklung des Arbeitsmarktes fortschreiten zu können. Der Plan bietet einen organischen Projektkontext, der allen enthaltenen Maßnahmen strategische Bedeutung zumisst, wobei die notwendigen Ressourcen, die Details und der Zeitrahmen der Umsetzung nur annähernd definiert sind.

Zudem umfassen einige Maßnahmen Vorstudienphasen, welche die technische Machbarkeit, die optimale Durchführung und die Akzeptanz des jeweiligen Ansatzes prüfen sollen (z.B. Maßnahme 2, 6, 7, 8 oder 14). Es versteht sich von selbst, dass die Erfahrungen dieser Studienphase in die weitere Gestaltung der Maßnahmen einbezogen werden müssen und damit die operative Planung von der vorliegenden strategischen Planung aus guten Gründen abweichen kann.

Fazit: Der vorliegende Plan ist als strategischer, nicht als operativer Plan zu lesen.

Zeiten und Beträge

Die Maßnahmen des vorliegenden Planes beinhalten indikativ notwendige Zeiten und ungefähre Gesamtkosten für die einzelnen Maßnahmen. Zum Zwecke einer korrekten Auslegung sind folgende Punkte zu berücksichtigen: Die angegebenen Zeiten verstehen sich ab dem Zeitpunkt des Projektstarts

und unter der Voraussetzung, dass die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stehen. Es ist absehbar, dass nicht alle Maßnahmen simultan begonnen werden können. Die Zeiten können daher nicht ab Beginn der Wirksamkeit des Planes gerechnet werden.

- Bei den angegebenen Kosten handelt es sich um Vollkosten. Das bedeutet, dass innerhalb jeder Maßnahme der bewertete Input bestehender Einrichtungen und Institute kalkuliert wird. Beispielsweise werden bei Abstimmungsmaßnahmen zwischen unterschiedlichen Ämtern die Zeiten für die notwendigen Sitzungen mit einem ungefähren Kostensatz berücksichtigt. Damit soll versucht werden, eine höhere Kostentransparenz von Verwaltungsaktivitäten zu erzielen.
- Es gibt einige Maßnahmen, die nach einer projektorientierten Einführungsphase als Daueraktivitäten geplant sind. Ein Beispiel dafür ist die Vermittlungsdatenbank der Arbeitsämter. In solchen Fällen beinhaltet die Maßnahme lediglich die Kosten bis zum Test der jeweiligen Datenbank. Die Dauerkosten sollten nach Ende der Einführungsphase auf der dann besseren Datengrundlage kalkuliert werden.

Selbstverständlich können bei manchen Projekten nach Einholung der externen Angebote Kostenkorrekturen notwendig werden. Dennoch sollten zumindest ungefähre Angaben in diesem Plan gemacht werden, um einen Beitrag zu einem erhöhten Kostenbewusstsein in der Verwaltung zu leisten.

2. Charakteristika des Südtiroler Arbeitsmarktes

Um Ansatzpunkte für eine aktive Arbeitsmarktpolitik zu finden und die Priorität einzelner Maßnahmen einzuschätzen, benötigt man eine fundierte quantitative und qualitative Analyse des Arbeitsmarktes und seines Umfeldes. Eine solche Analyse liegt in Form des Arbeitsmarktberichtes 1998 in rezenter Form vor. In diesem Abschnitt des Planes sollen daher nur die Ergebnisse dieses Berichtes mit einer strategischen Bedeutung für die Arbeitsmarktpolitik in sehr kompakter Form dargestellt werden. Für eine Vertiefung wird auf den obgenannten Bericht verwiesen. Dieser Teil beschränkt sich auf eine sehr kondensierte Darstellung charakteristischer Merkmale des Südtiroler Arbeitsmarktes, die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen werden im Analyseteil gezogen.

Fasst man die Analyse des Arbeitsmarktberichtes Südtirol 1998 im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitischen Handlungsnotwendigkeiten und Handlungsmöglichkeiten zusammen, ergibt sich das folgende Bild:

- 1) Es gibt in keinem Segment des Arbeitsmarktes eine akute Krisensituation. Mit einer durchschnittlichen Arbeitslosigkeit von 2.7%, die im Jahresverlauf zwischen 3.7 und 2.1% schwankt, die zwischen Männern und Frauen um lediglich 1.3 Prozentpunkte abweicht und die auch zwischen den Bezirken des Landes keine nennenswerten Unterschiede aufweist, kann die aktuelle Situation als ausgezeichnet eingestuft werden.

Für die Arbeitsmarktpolitik bedeutet dies nicht, dass sie nicht aktiv sein muss; es bedeutet lediglich, dass sie in der glücklichen Lage ist, sich mit mittel- und langfristigen Problemen zu befassen. Die Energien sollten also nicht für kaum vorhandene Randgruppen, sondern für die Schaffung von stimulierenden Rahmenbedingungen eingesetzt werden.

- 2) Ein Charakteristikum des Südtiroler Arbeitsmarktes ist die hohe Fluktuation. Diese geht nicht auf eine besondere Mobilität der ArbeitnehmerInnen zwischen unterschiedlichen ArbeitgeberInnen zurück, sondern ist eine Folge der vielen Saisonarbeitsplätze. Mit über 90.000 neu aufgenommenen Beschäftigungsverhältnissen sind Ströme am Arbeitsmarkt zu beobachten, die nur in extrem günstigen Fällen so reibungslos zusammengeführt werden, wie das bisher der Fall ist. Auch nur leichte Krisensymptome würden sich hier schnell bemerkbar machen. Es ist zu überprüfen, ob die technischen und organisatorischen Vorkehrungen ausreichen, um im Problemfall (mit beispielsweise 15.000 Arbeitssuchenden) eine effiziente Vermittlungstätigkeit entfalten zu können.

- 3) Beide Entwicklungen beschreiben einen politischen Handlungsbedarf. Die steigende Erwerbsquote bei den Frauen macht es noch dringender als bisher, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen und

Männern gleichermaßen ermöglichen, ihre Aufgaben in Familie und Beruf zu vereinbaren.

- 4) Ein langfristiger Faktor auf dem Arbeitsmarkt ist die Bildungsstruktur. Es gibt eine lange und kontroverse Debatte um die niedrige Oberschülerquote in Südtirol. Der Arbeitsmarktbericht zeigt deutlich, dass diesbezüglich zwischen Südtirol und der gesamtstaatlichen Situation ein struktureller Unterschied vorhanden ist. In Südtirol besuchen 62% der Jugendlichen im Alter von 14 bis 18 Jahren eine Oberschule, gegenüber 81% auf gesamtstaatlicher Ebene. Die Quote erreicht 93%, wenn man den Besuch berufsbildender Kurse sowie die Lehrlingsausbildung mitberücksichtigt.

Wie immer man die duale Ausbildung einschätzt, zwei Fakten stehen weitgehend außer Zweifel:

1. Die weitaus überwiegende Zahl der Unternehmen in Südtirol wurden von Personen gegründet, die eine duale Ausbildung absolviert haben.
2. Die wirtschaftliche Entwicklung erfordert in immer mehr Berufsfeldern neben einer rein praktischen Ausbildung auch eine geeignete theoretische. Beides ist laufend weiter zu entwickeln.

Die größte Herausforderung liegt für das Südtiroler Ausbildungsmodell mit-hin im Bereich der Aus- und Weiterbildung im Arbeitsleben selbst, und nicht allein in der Grundausbildung; dabei haben gerade Menschen mit einer praxisorientierten Ausbildung großen Nachholbedarf. Das Ausbildungsangebot muss auch durch die ArbeitgeberInnen ausgebaut werden.

- 5) Die Nettozuwanderung von Arbeitskräften ist für Südtirol eine relativ neue Herausforderung. Drei Problembereiche sind dabei besonders zu hervorzuheben:
 1. Personen, die von außen als Hilfskräfte auf den Südtiroler Arbeitsmarkt kommen, müssen systematisch in das lokale Aus- und Weiterbildungssystem eingebunden werden, weil ansonsten die Arbeitsproduktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit gefährdet ist.
 2. Es muss für Saisonkräfte, die Südtirol in dieser Zeit nicht verlassen, eine Möglichkeit gefunden werden, die "arbeitslose" Zeit möglichst kurz zu halten.
 3. Das Segment der Langzeitarbeitslosen muss ständig und intensiv überwacht werden, da gerade von außen kommende Arbeitskräfte in den niedrigsten Arbeitskategorien eine große Konkurrenz mit Gefahr zur Senkung der Löhne und Nichteinhaltung der Vertragsleistungen (siehe Liechtenstein) bewirken, was in sozialpolitischer Hinsicht keineswegs wünschenswert ist.

Mehr als unmittelbare Maßnahmen ist in diesem Bereich eine klare politische Position notwendig, die sich auf der Grundlage überprüfbarer und konsolidierter Tatsachen erst noch bilden muss.

- 6) Ein Kernpunkt der wirtschaftlichen Entwicklung ist die Steigerung der Arbeitsproduktivität, weil sich aus dieser sowohl die internationale Wettbewerbsfähigkeit als auch die potentielle Lohnhöhe ergibt. Die im Arbeitsmarktbericht angesprochene Steigerung der Lohnstückkosten zeigt, dass in diesem Bereich Handlungsbedarf besteht. Vonseiten der Arbeitsmarktpolitik kann dabei lediglich über das Aus- und Weiterbildungssystem Hilfestellung geleistet werden. Es ist jedoch ein Bereich, bei dem Wirtschafts- und Technologiepolitik mit der Arbeitsmarktpolitik eng verknüpft sind.
- 7) Die Teilzeitarbeit in ihren verschiedenen Ausprägungen ist in allen entwickelten Staaten ein Modell, das der Lebenssituation einer immer größeren Zahl von Menschen entspricht. Es stimmt allerdings auch, dass sie in Ländern mit einer hohen Arbeitslosigkeit durchaus problematische Nebenerscheinungen haben kann. In Südtirol ist dieses Modell sicher noch ausbaufähig, wenn die neuen Möglichkeiten der nationalen Gesetzgebung mit der notwendigen Rechtssicherheit allgemein bekannt sind. So wird Teilzeitarbeit durch Begünstigungen an die Betriebe stark gefördert; sie bietet die Möglichkeit, den Einsatz neuer, aufstrebender Berufsbilder zu begünstigen und die Leistungsnachfrage in Betrieben zu erfüllen, in denen die Einstellung einer Vollzeitarkbeitskraft nicht erforderlich ist, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben. Vonseiten der Arbeitsmarktpolitik ist hier Informations- und Beratungsarbeit zu leisten, die auch durch die Begleitung von Pilotprojekten erbracht werden kann. In Südtirol besteht vonseiten der weiblichen und männlichen Bevölkerung in allen Wirtschaftssektoren große Nachfrage nach Teilzeitarbeit, aufgrund des Wunsches nach beruflicher Vielfalt. Natürlich ist auch die „herkömmliche“ Ursache der Familienfreundlichkeit mit ein Grund für die Nachfrage, da nicht alle Arbeitszeiten die Möglichkeit bieten, Beruf und Privatleben bzw. Familie miteinander zu vereinbaren – daher das Wort „familienfreundlich“. All diese neuen Arbeitszeitformen, also Teilzeit, neue Arbeitszeiten, zeitliche Staffelung der Arbeitszeiten, Gleitzeit, Freistellungen, Urlaub, Wartestand und Telearbeit bedingen dennoch für diese einige Vorteile, auch wenn sie nicht unmittelbar eingeführt werden, um den Anforderungen der ArbeitnehmerInnen entgegen zu kommen. Man möchte also nicht nur die Dauer der Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit) wählen, sondern auch Einfluss auf deren Verteilung (über den Tag, die Woche, das Jahr) nehmen können; Arbeitszeiten sollen vorhersehbar sein, um die arbeitsfreie Zeit einteilen zu können, und man möchte in Anbetracht bestimmter dringender Lebenslagen das Recht haben, der Arbeit fernbleiben zu dürfen.
- 8) Viele Länder haben das Problem, dass die Gründung von Jungunternehmen nicht ausreicht, um den Arbeitsmarkt zu entlasten. Dieses Problem existiert

in Südtirol offensichtlich nicht. Die Selbständigenquote ist sehr hoch, die Zahl der neugegründeten Unternehmen ist beträchtlich und übersteigt die der Schließungen deutlich. Schließlich ist auch die Überlebensquote nach 5 Jahren überdurchschnittlich hoch. Für viele Kleinunternehmen liegt das Problem darin, dass sie nicht in der Lage sind zu wachsen und damit über lange Zeit „Mikrounternehmen“ bleiben. In diesem Sinne wäre eine Strategie zur Konsolidierung und zum Ausbau dieser Kleinstunternehmen von Nutzen. Der hohe Anteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten trägt zur guten Situation am Südtiroler Arbeitsmarkt nicht unwesentlich bei. Es ist allerdings bekannt, dass dieser Sektor vor großen Umstrukturierungen steht, die nicht nur die Landwirtschaftspolitik betreffen. Insbesondere muss man davon ausgehen, dass die Nebenerwerbslandwirtschaft weiter an Bedeutung zunimmt. Aus diesem Grund sind Teilzeitmodelle bzw. die Möglichkeiten des nationalen Berggesetzes sowie die Begleitung dieses Prozesses durch geeignete Schulungsmaßnahmen von großer Bedeutung. Zusatzabkommen und lokale Abkommen könnten die Möglichkeit bieten, abhängige Erwerbstätigkeit und Arbeit in der Landwirtschaft in Einklang zu bringen.

Insgesamt kann man festhalten, dass Südtirol mit einer Ausnahmesituation am Arbeitsmarkt konfrontiert ist. Es gibt eine ganze Reihe von Ansatzpunkten, um diese Situation zu sichern und darauf hinzuarbeiten, dass negative Impulse von außen (z.B. ein allgemeiner Konjunkturreinbruch) leichter verkraftet werden können. Diese langfristigen Ansätze sind nicht so spektakulär wie ein kurzfristiger Aktionismus. Sie sind, da die meisten europäischen Länder akute Probleme haben, nicht stark in der aktuellen Diskussion verankert. Diese Ansätze sind jedoch das „Mittel der Wahl“, wenn man in der privilegierten Situation ist, langfristig arbeiten zu können.

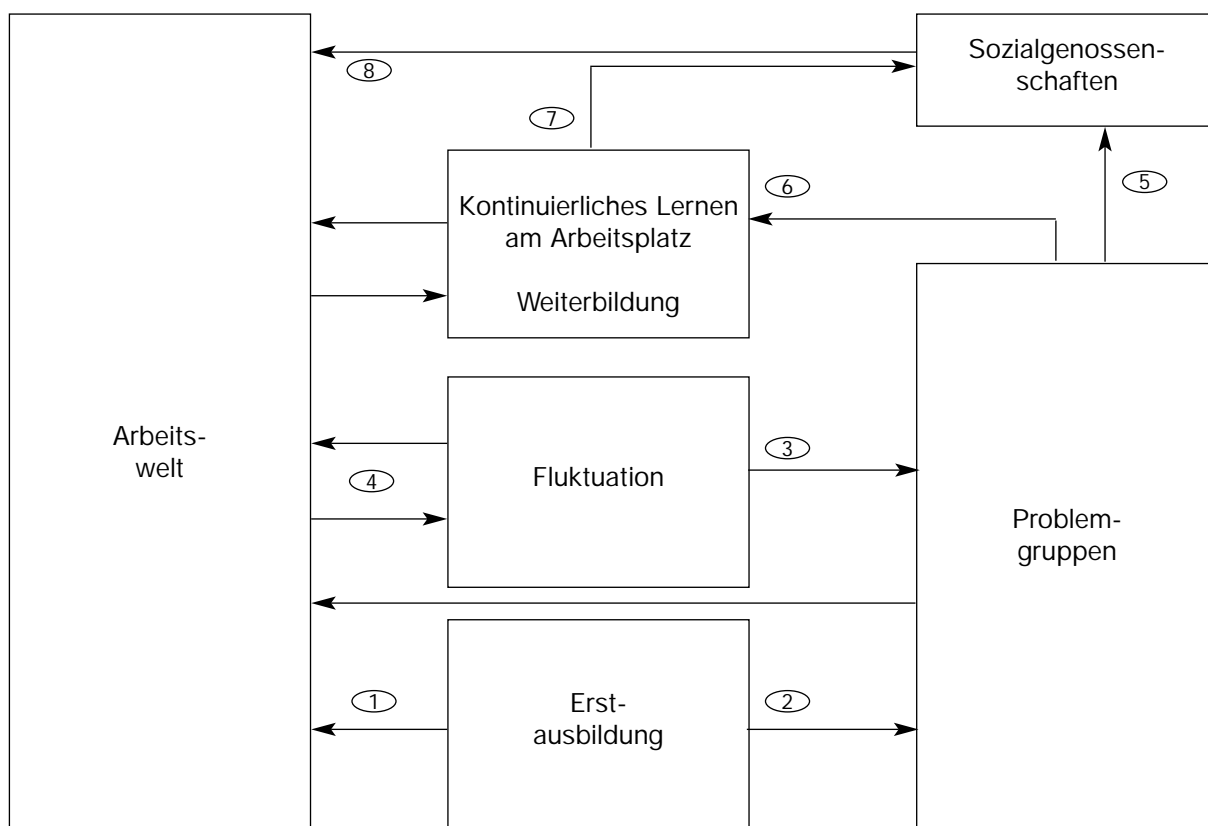
3. Prioritäten und Strategien der aktiven Beschäftigungspolitik

Der vorliegende Plan orientiert sich in Methode und Inhalt sowie in seiner Struktur an entsprechenden Strategiepapieren der Europäischen Gemeinschaft und am nationalen Beschäftigungsplan (NAP). Er überträgt die dort formulierten Ansätze auf die Situation in Südtirol und setzt dementsprechend die Schwerpunkte und Prioritäten.

Ausgangspunkt des Planes ist eine Liste von Vorschlägen (siehe Anhang), welche streng dem nationalen Beschäftigungsplan folgt. Da die Probleme und Rahmenbedingungen des Südtiroler Arbeitsmarktes doch erheblich von den nationalen Gegebenheiten abweichen, werden diese Vorschläge für den vorliegenden Plan stärker funktional gegliedert und teilweise verdichtet. Mit der Liste des Anhanges und den entsprechenden Querverweisen bei den Maßnahmen ist eine Überleitung der vorgelegten Struktur auf die des nationalen Beschäftigungsplanes jederzeit leicht möglich.

Strukturierung

Stark vereinfacht zeigt die folgende Grafik die Flüsse, die kritischen Übergänge und damit auch die Interventionsmöglichkeiten auf einem Arbeitsmarkt auf:



Die kritischen Übergänge lassen sich dabei wie folgt charakterisieren:

1. Der Übergang von der Pflichtschule zur Erstausbildung: Dabei geht es in erster Linie darum, adäquate und vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, Informationen über den Arbeitsmarkt anzubieten und die Jugendlichen bei der Auswahl der für sie geeigneten Erstausbildung zu beraten.
2. Der Übergang von der Erstausbildung in die Arbeitswelt: Dieser Übergang kann sich recht diffizil gestalten und ist der Hauptproblembereich für die Jugendarbeitslosigkeit. Er kann durch frühe Kontakte zur Praxis (Praktika, Sommerjobs), durch Unterstützung des Ersteinstieges (Ausbildungsverträge) sowie durch ein gutes Informationssystem (einschließlich Selbstpräsentation) gefördert werden.
3. Die kontinuierliche Anpassung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der arbeitenden Menschen (selbständig und unselbständig) an sich verändernde Erfordernisse des Arbeitsmarktes: Dies ist quantitativ wahrscheinlich die größte Herausforderung, obwohl sie kaum so wahrgenommen wird, weil davon Menschen betroffen sind, die kein akutes „Problem“ darstellen und teilweise auch nur ein eingeschränktes Problembewusstsein haben.
4. Die „normale“ Fluktuation am Arbeitsmarkt: Der Wechsel des Arbeitsplatzes ist ein normaler Vorgang in einer dynamischen Gesellschaft. Sofern der Suchprozess für eine neue Beschäftigung nicht übermäßig lange dauert, stellt diese friktionelle Arbeitslosigkeit kein ernsthaftes Problem dar. Dennoch ist es im Interesse der Volkswirtschaft, den Suchprozess durch ein leistungsfähiges Informationssystem möglichst kurz zu halten.
5. Der in den Punkten 1 – 4 beschriebene normale Ablauf am Arbeitsmarkt kann durch sehr unterschiedliche Ereignisse gehemmt und erschwert werden: Der vorzeitige Abbruch der Pflichtschule oder der Erstausbildung, eine verzögerte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach dem Verlust eines Arbeitsplatzes oder eine schwierige Eingliederung nach einer längeren (freiwilligen) Abwesenheit vom Arbeitsmarkt bedingen die vorübergehende Zugehörigkeit zu einer Problemgruppe.

In diesem Fall bedarf es einer Reihe von Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs in die Berufswelt, beispielsweise:

- berufliche Fähigkeiten erheben, belegen und gegebenenfalls bescheinigen (z.B. Qualifikationsprüfungen, Assessment-Center, usw.) um so die Fähigkeiten und Eignungen des Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt sichtbar und damit nutzbar zu machen; dasselbe gilt für seinen Bildungs- und Berufsweg;
- Fähigkeiten, Erwartungen und Lücken im Bildungs- und Berufsweg durch

verschiedene Techniken ermitteln, vom Orientierungsgespräch bis zur Bilanzkompetenz, um so einen folgerichtigen und individuellen Weg der Kompetenzentwicklung aufzuzeichnen, über Aus- und Weiterbildung, Betriebspraktika und Sonstiges;

- rechtliche Instrumente und finanzielle Begünstigungen für die berufliche Eingliederung benachteiligter Menschen bereitstellen;

Aufbauend auf diese Bereiche lassen sich die Ansätze für eine aktive Arbeitsmarktpolitik in sieben Aktionsfelder zusammenfassen. Selbstverständlich gibt es Maßnahmen, die mehr als einem Ziel dienen; dementsprechend können sie auch mehrfach zugeordnet werden.

Die Aktionsfelder sind im Hinblick auf ihre Rolle innerhalb einer aktiven Arbeitsmarktpolitik und angesichts der derzeitigen Gegebenheiten am Südtiroler Arbeitsmarkt nicht gleichwertig. Sie werden in der Folge nicht in der Reihenfolge ihrer funktionalen Einbettung in den Arbeitsmarkt, sondern in der Reihenfolge ihrer Priorität dargestellt.

Die Priorität der arbeitsmarktpolitischen Aktionsfelder wurde anhand der folgenden Kriterien vorgenommen:

- Quantitative Bedeutsamkeit: Wie viele Menschen sind davon betroffen?
- Dringlichkeit: Wie hoch ist der Leidensdruck der Zielgruppe?
- Nachhaltigkeit: Bietet die Maßnahme Vorteile für die Zukunft oder ist sie nur momentan wirksam?
- Erkenntnisgewinn: Bringt die Durchführung der Maßnahme Informationen oder Erfahrungen, die den Handlungsspielraum der Akteure erweitern?
- Kosten – Nutzen – Relation: Sind die mit der Maßnahme verbundenen Kosten vertretbar oder gibt es Maßnahmen mit höherer Kosteneffizienz?
- Weist die Maßnahme eine hohe Vernetzung mit anderen Arbeitsbereichen auf, die entsprechende Synergien erwarten lassen?

Ein Leserhinweis:

Aus Gründen der Systematik und um den Plan inhaltlich und institutionell möglichst gut an die lokalen Verhältnisse anzupassen, weicht die Gliederung der Aktionsfelder geringfügig von den europäischen Vorgaben und damit auch

vom nationalen Beschäftigungsplan ab. Inhaltlich und von seiner Intention her, stimmt das vorliegende Dokument mit diesen europäischen Vorgaben vollständig überein. Um diesen Konnex auch nachvollziehbar zu machen, sind im Anhang alle Einzelansätze des vorliegenden Dokumentes in der Gliederung der Europäischen Gemeinschaft angeführt. Jede dieser Maßnahmen ist mit einem Buchstaben gekennzeichnet. In der folgenden Darstellung der Prioritäten werden diese Buchstaben als Referenz angeführt. In der weiteren Folge wird dann aus Gründen der Lesbarkeit auf diese Hinweise verzichtet.

Aus den obgenannten Kriterien ergibt sich die folgende Reihenfolge:

Aktionsfeld 1: Maßnahmen, die der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt dienen

Je strukturierter und segmentierter Arbeitsmärkte werden und je höher die Arbeitsplatzmobilität wird, um so bedeutender werden Maßnahmen, die dazu beitragen, Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zusammenzuführen.

Maßnahmen nach der Gliederung des nationalen Planes: E, F, M, W, X, Y, AD, AE

Begründung für Priorität: Dieses Aktionsfeld ist wegen der relativ hohen Fluktuation am Südtiroler Arbeitsmarkt quantitativ sehr bedeutsam. Sie kommt der „normalen“ Fluktuation in gleichem Maße wie den Problemgruppen zugute. Es ist ein Maßnahmenbündel, das, jetzt vorbereitet, in Krisenzeiten seine volle Leistungsfähigkeit entfalten kann. Die Maßnahmen dieses Aktionsfeldes gehören zu den Kernaufgaben der Arbeitsmarktpolitik, auch wenn sie, absolut betrachtet, sehr kostenintensiv sind.

Aktionsfeld 2: Maßnahmen für Menschen mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt

Gerade eine Gesellschaft mit einem florierenden Arbeitsmarkt kann und muss es sich leisten, auf Problemgruppen am Arbeitsmarkt verstärkt einzugehen. Da es dabei sowohl um Qualifizierungs- als auch um Informationsaufgaben geht, stellen diese Gruppen zusätzlich einen guten Indikator für die Effizienz des Vermittlungssystems dar.

Maßnahmen nach der Gliederung des nationalen Planes: F, H, I, U (Frauen), W, X, Y, Z, AF, AG, AO

Begründung für Priorität: Dieses Aktionsfeld ist in der Priorität so hoch gereiht, weil der subjektive Leidensdruck der betroffenen Menschen extrem hoch ist und daher ein hohes Ausmaß an Aufmerksamkeit und Engagement erfordert.

Als Nebeneffekt sind von den Maßnahmen in diesem Aktionsfeld Informationen über die Effizienz des Vermittlungssystems und über wichtige Veränderungen am Arbeitsmarkt zu erwarten.

Selbstverständlich gehört auch dieses Aktionsfeld zu den Kernaufgaben der Arbeitsmarktpolitik.

Aktionsfeld 3: Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der bereits im Erwerbsleben stehenden Menschen

Hierbei geht es um Maßnahmen, welche die Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen im Berufsleben weiterentwickeln, die den jeweiligen Stand der Entwicklung dokumentieren und damit auch den Zugang zu höheren Karrieremustern ermöglichen. Dieser Ansatz soll Strukturproblemen und Problemen des technischen und gesellschaftlichen Fortschrittes vorbeugen. Die strategische Herausforderung ist die Erreichung aller Kategorien von Beschäftigten und die Bewältigung des damit verbundenen Mengenproblems.

Maßnahmen nach der Gliederung des nationalen Planes: C, N, O, S, V, AO, AP, AS, AT

Begründung für Priorität: Dieses Aktionsfeld stellt die grundlegende Herausforderung für unsere Wirtschaft dar, da Humanressourcen den höchsten Produktionsfaktor schlechthin bilden. Das Aktionsfeld steht also nicht länger an der Spitze der Prioritätenliste, da der einschränkende Faktor hier nicht durch das Angebot, sondern die Nachfrage an Aus- und Weiterbildung und beruflicher Umschulung gegeben ist. Somit ist Überzeugungsarbeit gefordert, die weit über die zeitlich beschränkte Gültigkeit dieses Plans hinausgeht. Solche Überzeugungsarbeit muss durch Abkommen zwischen den Sozialpartnern entstehen und kann nicht hauptsächlich der Arbeitsmarktverwaltung überlassen werden.

Maßnahmen für bereits vorhandene oder absehbare Problemgruppen gehören dagegen sehr wohl zu den Kernaufgaben.

Aktionsfeld 4: Dynamische Koevolution der Erstausbildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes.

Maßnahmen, die dazu beitragen, die Erstausbildung zu verbessern, die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungssystemen zu erhöhen und den Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt zu erleichtern.

Dieses Aktionsfeld ist langfristig das strategisch bedeutsamste, weil es dazu dient, das Ausbildungssystem kontinuierlich an die Bedürfnisse der Arbeitswelt

anzupassen. Da die Arbeitswelt sich in ständigem Wandel befindet, handelt es sich hierbei um eine Daueraufgabe, die je nach Situation unterschiedliche Maßnahmen erfordert.

Maßnahmen nach der Gliederung des nationalen Planes: A, D, J, K, L, P, Q, S, T, U, AA, AU

Begründung für Priorität: Die Argumentation ist fast identisch mit jener des Aktionsfeld 3. Die Aktivitäten sind wichtig und sollen weiterentwickelt werden; die primäre Verantwortung bleibt aber beim Ausbildungssystem und bei den Unternehmen.

Aktionsfeld 5: Maßnahmen, die der Verbesserung der Kenntnisse über den Arbeitsmarkt dienen

Der Arbeitsmarkt ist eine sehr dynamische Institution und muss laufend beobachtet werden. Effizient kann man Informationen allerdings eher aus einer Reflexion der Arbeitsvermittlung als aus theoretischen Studien gewinnen. Langzeitprognosen zur Beschäftigungsnachfrage, die den Anspruch mengenmäßiger Genauigkeit stellen, sind somit kaum glaubwürdig; es ist vielmehr wichtig, die qualitativen Aspekte der Berufe und der neuen Trends zu beobachten, welche die Entwicklung des Arbeitsmarktes prägen werden.

Im Rahmen dieses Planes sollten einzelne Studien in ein einheitliches und dauerhaftes Monitoringsystem aufgenommen werden. Dieses Überwachungssystem sollte mit jenen anderer italienischen Regionen und mit jenen der EU kompatibel sein und dahingehend entwickelt werden, so dass es die notwendigen Informationen für eine effektive Arbeitsmarktpolitik liefert.

Maßnahmen nach der Gliederung des nationalen Planes: B, G, AH, AQ, AR

Ursache der Prioritätszuweisung: Die Beschaffung von Informationen zum Arbeitsmarkt ist grundsätzlich zu unterstützen, da diese nicht nur für die Arbeitsämter, sondern für alle Einrichtungen, die zuverlässige und aktuelle Quellen benötigen, unabdingbar sind. Damit Berufsbildungseinrichtungen, Schulen, Universitäten, Unternehmer- und Gewerkschaftsverbände, Betriebe, und Berufsberatungen wirksame Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen tätigen können, bedarf es eines Observatoriums, das ihnen regelmäßig die erforderlichen Untersuchungsergebnisse der über einen einheitlichen Erhebungsstandard gesammelten Daten, unter Einbeziehen der Sozialpartner, zur Verfügung stellt. Die Erfahrungen, welche im Rahmen der Entwicklung des „Modells zur Erhebung des Qualifikations- und Berufsbedarfs“ gesammelt wurden, sollten daher durch die Schaffung einer geeigneten Struktur bzw. einer Beobachtungsstelle weitergeführt werden. Diese Struktur soll nach Miteinbeziehung der

interessierten Subjekte die Daten der periodischen Erhebungen zur Verfügung stellen, und zwar bezüglich:

- der Evolution der lokalen Märkte und Sektoren;
- der innovativen Entwicklungen und Szenarien in den einzelnen Sektoren;
- der Identifizierung der Bereiche und der Berufsbilder, für welche der Bedarf ermittelt werden soll, wobei eine Datenbank zu den bereits bestehenden Berufsbildern erstellt und/oder aktualisiert werden soll;
- der Identifizierung der kritischen Kompetenzen jener, die bereits tätig sind, wobei deren berufliche Kenntnisse erweitert werden;

Aktionsfeld 6: Maßnahmen, die zu einer Diversifikation der Arbeitsformen führen und so den verschiedenen Lebenssituationen gerecht werden

In diesem Bereich ist Pionierarbeit zu leisten, um für neue Herausforderungen (z.B. alternde Gesellschaft) gerüstet zu sein. Ziel ist es, neue Arbeitsformen zu erproben und aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zu optimieren.

Maßnahmen nach der Gliederung des nationalen Planes: AJ, AK, AL, AM, AN, AV

Begründung für Priorität: Flexibilisierungen von Arbeitsverhältnissen sind potentiell für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen gleichermaßen interessant, weil sie eine bessere Abstimmung der Bedürfnisse beider Seiten erlauben. Es gibt in Europa eine große Vielfalt von solchen „atypischen“ Arbeitsverhältnissen, über deren mittelfristige Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt wegen der Neuheit und Dynamik nur wenige Informationen vorliegen. Aus diesem Grund beschränkt sich das Aktionsfeld 6 auf Beobachtung, Analyse und Information dieser neuen Arbeitsverhältnisse, um durch höhere Transparenz zu ihrer Verbreitung dort beizutragen, wo sie für beide Vertragsteile vorteilhaft sind.

Aktionsfeld 7: Maßnahmen zugunsten des Fair Play und der Transparenz am Arbeitsmarkt

Im siebten unabhängigen Aktionsfeld können sämtliche Maßnahmen zur Gewährleistung eines verbesserten Schutzes der Gesundheit am Arbeitsplatz und des Fair Play am Arbeitsmarkt eingebracht werden; das setzt vermehrte Bemühungen um Ausbildung in Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz und ei-

nen Ausbau sowie intensivere Koordinierung der Öffentlichen Aufsichtsbehörden und der entsprechenden Markttransparenz voraus. Dazu gehören in erster Linie Kontrollen und Beratung durch das Arbeitsinspektorat. In diese branchenübergreifende Tätigkeit sind zahlreiche Ämter und Körperschaften eingebunden (Arbeitsinspektorat, Amt für Arbeitssicherheit, INPS/NISF, INAIL, Amt für Luft und Lärm, usw.), weshalb sie sich nur schwerlich in das Prioritätenschema einordnen lässt, was dagegen eine unabdingbare Voraussetzung für die Wirksamkeit der anderen Strategien darstellt.

4. Maßnahmen des Planes für die Beschäftigungspolitik

Vorbemerkung

Alle im folgenden dargestellten Maßnahmen beruhen auf den Ansätzen, welche in Anlehnung an den nationalen Plan (NAP) entwickelt wurden und die im Anhang angeführt sind.

Für einen operativen Plan für drei bis sechs Jahre, der überwiegend die Aktivitäten der Abteilung Arbeit betrifft, ist es jedoch zweckmäßig, die Zahl der Einzelmaßnahmen gering zu halten, um die Bündelung der notwendigen Ressourcen auf strategische Aktivitätsfelder nicht zu gefährden.

Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass die angeführten Prioritäten sich aus der derzeitigen Situation am Südtiroler Arbeitsmarkt ergeben und sich dementsprechend bei geänderten Rahmenbedingungen ebenfalls ändern können.

Wichtige Maßnahmen der Beschäftigungspolitik, welche in anderen Planungsdokumenten abgedeckt werden sollen:

Dieser Abschnitt dient einerseits dazu, als wichtig eingeschätzte Maßnahmen als Merkposten festzuhalten, auch wenn sie substantiell in anderen Planungsdokumenten ausgeführt werden, andererseits dazu, die Verbindung des vorliegenden Dokumentes zu den anderen Planungsunterlagen herzustellen. Dieser Ansatz ist ausbaufähig und sollte intensiviert werden. Dadurch würde sich bereits in der nächsten Planungsrunde ein abgestimmtes Netzwerk von Planungsdokumenten ergeben.

Als besonders wichtige Maßnahmen wurden die folgenden Ansätze identifiziert:

- Einrichtung eines Systems für die verbesserte Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen, und Durchlässigkeit zwischen Berufs- und anderen Oberschulen. Angesichts der bestehenden Dynamik der Berufsprofile und der zunehmenden Bedeutung individueller Bildungswege bedarf es eines flexiblen, modularen und durchlässigen Aus- und Weiterbildungssystems, um diesen neuen Bedingungen Rechnung zu tragen;
- Entwicklung und Gestaltung eines modularen Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung, das an die berufliche Erstausbildung anknüpft und ständige Umschulungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen mit verschiedenen Studientiteln vorsieht und flexibel fördert;
- Weiterentwicklung der klassischen Berufsbildung zu einem Unterstützungs-

und Beratungssystem für die berufliche Orientierung in allen Phasen der Ausbildung und des Erwerbslebens;

- Anwendung einer „Informatik-Offensive“ an sämtlichen Schulen und Berufsschulen, um den Kindern und Jugendlichen in Südtirol die Möglichkeit zu bieten, sich wirksam und intensiv mit den Techniken des 21. Jahrhunderts vertraut zu machen;
- Durchführung einer breit angelegten „Sprachoffensive“ in allen Berufsbildungsinstituten und Schulen, sowohl in Hinblick auf die Landessprachen als auch auf die übrigen EU-Sprachen zur Förderung der kulturellen Offenheit, des friedlichen Zusammenlebens der Sprachgruppen, und der Beschäftigungsmöglichkeit des Einzelnen;
- Einrichtung eines Informatiksystems zur Beschäftigung und Chancengleichheit der Frauen am Arbeitsmarkt, Entwicklung eines Netzwerks zwischen verschiedenen Stellen am Arbeitsmarkt und Einrichtung eines Schalters „Frauen und Arbeit“, an den sich Frauen für Auskünfte und Beratung zu Fragen der Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, selbständigen Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung wenden können;

Manche dieser Punkte sind sehr umfassend, kostenintensiv und langfristig. Gerade wegen dieser langfristigen Perspektive und den entsprechenden strukturellen Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt sollten sie unmittelbar in Angriff genommen werden.

Maßnahmen zum Aktionsfeld 1: Maßnahmen, die der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt dienen

Maßnahme 1: Vermittlungsdatenbank

Hintergrund der Maßnahme: In Südtirol werden jährlich über 90.000 neue Arbeitsverträge abgeschlossen. Dies erfordert ein gut funktionierendes Informationssystem. Zu den klassischen Möglichkeiten kommen die „Neuen Medien“ hinzu, die flexibel genutzt werden können. Diese Möglichkeiten müssen genutzt werden, um einen Standard zu setzen, an den sich die neu entstehende private Arbeitsvermittlung anpassen kann.

Ziel der Maßnahme: Ausbau der über Internet zugänglichen Datenbank, über die alle Beschäftigungssuchenden, die im Arbeitsamt eingetragen sind, eine Reihe von Informationen in Standardform abrufen können, beispielsweise die Anforderungen an die Berufsbilder und die zusätzlichen beruflichen Fähigkeiten.

Interessierten ArbeitgeberInnen sollen, wenn das Qualifikationsprofil einer oder mehrerer Personen ihren Anforderungen entspricht und wenn diese Personen anonym gespeichert sind, innerhalb von 24 Stunden die Informationen für einen direkten Kontakt zur Verfügung gestellt werden können.

Teilschritte dieser Maßnahme: Um diese Arbeit, aufbauend auf den durch die Arbeitsämter bereits gemachten Erfahrungen, erfolgreich weiterzuentwickeln, sind die folgenden Schritte notwendig:

- Entwicklung von geeigneten Suchprofilen durch eine Gruppe von PraktikerInnen und Ableitung der notwendigen Erhebungsbogen für die Arbeitsämter. Um die Arbeit überschaubar zu halten, könnte die Erstimplimentation auch nur auf ausgewählte Branchen (Bau, Tourismus) oder ausgewählte Berufsbilder (Büroberufe) beschränkt werden. Die Erfahrungen in diesem Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden sowohl für die Methoden zur Beschreibungen der Berufsbilder als auch für die bereits ausgearbeiteten Unterlagen aufgewertet werden.
- Einrichtung einer Entwicklergruppe bestehend aus ArbeitgeberInnen, die als TestnutzerInnen zur Verfügung stehen, VertreterInnen der Arbeitsämter, die sich am Test beteiligen, Befasste aus dem Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie VertreterInnen der Softwarefirma, welche die technische Umsetzung übernimmt. Aufgabe dieser Gruppe ist es, die Datenbank weiterzuentwickeln und zu testen.
- Schulung der ArbeitsamtsmitarbeiterInnen für die Vermittlung dieses Angebotes, PR-Arbeit und Überprüfung.

- Öffentlichkeitsarbeit in permanenter Zusammenarbeit mit den Schulen: gezielte Informationstätigkeit und Untersuchungen zur Wirksamkeit der Methoden.
- Weiterentwicklung der Datenbank zur Marktreife in den Basisfunktionen.
- Weiterführung der Arbeit der Entwicklungsgruppe zur Implementation neuer Funktionen (erweiterte Informationen über ArbeitnehmerInnen, Auswerterroutinen der verwendeten Suchprofile als Form der Arbeitsmarktforschung) und zur organisatorischen Bewältigung großer Nachfragemengen.

Für eine erfolgreiche Umsetzung und als Grundlage für eine breite Akzeptanz ist das Projekt durch eine sozialpartnerschaftlich zusammengesetzte Arbeitsgruppe zu begleiten.

Erfolgsindikatoren: Der Erfolg dieser Maßnahme kann auf unterschiedlichen Ebenen gemessen werden. Auf der Ausführungsebene ist die Implementation der Datenbank wichtig. Weiter soll gewährleistet werden, dass die Leistung landesweit angeboten wird. Auf der Akzeptanzebene sind der Prozentsatz der Arbeitssuchenden, die diesen Service nutzen, und die Zahl der Suchzugriffe seitens der ArbeitgeberInnen wichtige Erfolgsindikatoren. Als Zielgröße könnte man für die ersten drei Jahre eine Beteiligung von 5-10% der Arbeitssuchenden und jährlich 10.000 Suchzugriffe anpeilen.

Die dritte Beurteilungsebene ist die Erfolgsquote; im vorliegenden Fall ist das die Zahl der durch dieses Informationssystem vermittelten Kontakte und Arbeitsverträge. Als Richtgröße könnte man 3000 Kontakte und 1000 Vermittlungen ins Auge fassen.

Zeithorizont: Ab Projektstart kann innerhalb von 12 Monaten die weiterführende Schulung der MitarbeiterInnen bzw. die Aquisition der Testunternehmen erfolgen. Nach dieser halbjährigen Phase ist eine verstärkte PR-Arbeit vorzusehen. Mit den bereits vorliegenden Ergebnissen dieser Testphase kann die Weiterentwicklung der Datenbank durchgeführt werden.

Ressourcen: Für die Umsetzung eines derartigen Projektes sind eine ganze Reihe von Ressourcen notwendig. Die wichtigsten sind:

- Die Projektleitung erfordert eine A- und eine B-Arbeitskraft für die gesamte Projektlaufzeit.
- Für die externe Realisierung der technischen Voraussetzung einschließlich der Nutzung einer geeigneten Netzwerkinfrastruktur sind 600 Mio. Lire vorzusehen.
- Um die notwendige Akzeptanz zu sichern ist eine breite PR-Arbeit zu konzipieren und umzusetzen, für die rund 300 Mio. Lire notwendig sind.

- Für die Schulung der ArbeitsamtsmitarbeiterInnen sind pro Person mindestens 10 Schulungstage zu planen. Bei einer maximalen Gruppengröße von 10 Personen und Kosten pro Kurstag von 1.5 Mio. Lire im Durchschnitt, können die Arbeitskosten und die Kurskosten aufgrund der Zahl der betroffenen MitarbeiterInnen geschätzt werden.
- Die Projektbegleitung und der allgemeine begleitende Verwaltungsaufwand sind mit 150 Mio. Lire anzusetzen.

Geschätzte Gesamtkosten 2.500.000.000 Lire.

Maßnahme 2: Assessment-Center

Hintergrund der Maßnahme: Durch die schnelle Veränderung der Arbeitswelt wird der Nachweis geeigneter Qualifikationen für ArbeitnehmerInnen immer schwieriger, weil die dokumentierten Qualifikationsabschlüsse zu weit zurückliegen und weil auch Arbeitszeugnisse nur noch von beschränktem Wert sind. Dies trifft nicht zuletzt Frauen hart, die einige Zeit nicht am Arbeitsmarkt aktiv waren.

Für das oberste Drittel der Qualifikationen werden bei Großbetrieben Assessment-Center für die BewerberInnen-Auswahl eingesetzt. Dies ist in Südtirol einerseits durch die kleinbetriebliche Struktur nur sehr eingeschränkt möglich und andererseits ist die Beschränkung auf die obere Qualifikationsebene sozial unbefriedigend.

Ziel der Maßnahme ist die Schaffung einer sozialpartnerschaftlichen Assessment-Stelle mit den folgenden Aufgaben:

- Prüfung und Bewertung, sowie Belegen und/oder Bescheinigen (Verbindung mit dem Bildungspass) der Qualifikation und der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten eines/einer BewerberIn im Hinblick auf ein bestimmtes Berufsbild; die entsprechende Steigerung von Transparenz und Erkennbarkeit der Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten des/der BewerberIn führt somit zur Gewährleistung einer verbesserten Besetzungslage;
- Nutzung dieser Information im Rahmen der aktiven Vermittlungsbemühungen der Arbeitsämter (auf Wunsch des/der Betroffenen auch durch die Vermittlungsdatenbank);
- Nutzung dieser Informationen zur Leistung einer gezielten Beratung für die Schaffung eines individuellen Weges zur Fortbildung und beruflichen Verbesserung;
- Statistische Nutzung der Qualifikationsprofile zum weiteren Ausbau der beruflichen Aus- und Weiterbildung und zur Schaffung eines gezielten Angebotes im Rahmen des Verlaufes Schule-Berufsausbildung, die an die Ausbildungsgrundlagen des Bewerbers anknüpfen können;

Teilschritte der Maßnahme: Für die Umsetzung sind die folgenden Schritte notwendig:

- Einsetzen einer kleinen internen Arbeitsgruppe (Gruppe 1) zur Untersuchung der Assessment-Erfahrungen in den verschiedenen europäischen Ländern und Prüfen, welches Material, welche Methoden und einschlägigen Erfahrungen auf lokaler Ebene gegeben sind (z.B. Definition der Berufsbilder und der Qualifikationsprüfungsprogramme durch die Berufsausbildung, und Ähnliches);
- Einsetzen einer Arbeitsgruppe, die sich aus Vertretern der Sozialpartner und den Rätinnen für Chancengleichheit (Arbeitsgruppe 2) zusammensetzt, welche die Wirksamkeit des Projektes verfolgen;
- Durchführung einer kleinen Erhebung zur Akzeptanz einer solchen Einrichtung bei UnternehmerInnen sowie bei Personalchefitäten;
- Auswahl von 5-10 häufigen Berufsbildern (mit hoher Fluktuation), für die das Assessment angeboten werden soll;
- Entwicklung der Assessment-Schritte mit den durchführenden Einheiten und Einschulung der Assessment-LeiterInnen;
- Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für die Dokumentation der Assessment-Ergebnisse;
- PR-Arbeit bei UnternehmerInnen sowie Personalchefs für die Akzeptanz dieser Einrichtung;
- Start einer Testphase;
- Feinkorrektur des Verfahrens – Überführung in die Normalität;

Erfolgsindikatoren: Der Erfolg der Maßnahme kann durch die Zahl der implementierten Berufsbilder, durch die Nutzung der Einrichtung, durch die Arbeitssuchenden und durch das Image, das die Einrichtung bei den UnternehmerInnen hat, gemessen werden.

Anzupeilen wären in den nächsten vier Jahren die Implementation von mindestens vier Berufsbildern zum Assessment von jeweils etwa 30 Personen pro Jahr.

Zeithorizont: Für die einzelnen Teilschritte kann man die folgenden Zeiten annehmen:

- Studium der externen Erfahrungen: 4 Monate

- Akzeptanzstudie: 4 Monate
- Ausarbeitung der Assessment-Prozeduren und erste Erprobungen: 8 Monate
- Schulung des Personals: 4 Monate
- Testphase: 6 Monate
- Korrektur und PR-Arbeit: 5 Monate

Ressourcen: Die Ressourcen für ein solches Projekt sind weder im Projekt-aufbau noch im „Normalbetrieb“ gering. Für den Projekt-aufbau kann man grob von den folgenden Positionen ausgehen:

- Die Projektleitung erfordert eine A- und eine B-Arbeitskraft, vermutlich auch über die Projektlaufzeit hinaus.
- Die Kosten für die Arbeitsgruppen (Reisen, Besichtigungen, Beratung) kann mit 150 Mio. Lire angesetzt werden.
- Die Akzeptanzstudie ist mit 50 Mio. Lire zu veranschlagen.
- Für externe Beratung muss man mit 200 Beratungstagen zu je 1.5 Mio. Lire rechnen.
- Für die Schulung von je 5 MitarbeiterInnen je Berufsbild fallen bei 5 Berufsbildern in etwa 150 Ausbildungstage an.
- Für die PR-Arbeit ist mit 200 Mio. Lire zu rechnen.

Für den Normalbetrieb muss man pro Assessment 2-3 Stunden Individualberatung vor dem „Test“, eine Testphase von einem Arbeitstag (maximal 5 TeilnehmerInnen parallel möglich), zwei Stunden Auswertung der Ergebnisse je Person und ein 2-3stündiges Beratungsgespräch als Abschluss veranschlagen. Damit fallen pro beratener Person rund 1.5 Beratungstage an.

Gesamtkosten: 1.200 Mio.

Maßnahmen zum Aktionsfeld 2: Maßnahmen für Menschen mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt

Maßnahme 3: Vorbereitung und Einführung der neuen Pflichtvermittlung

Hintergrund der Maßnahme: Hintergrund der Maßnahme ist das neue nationale Gesetz über die Pflichtvermittlung (Gesetz Nr.68/1999), das von einer sehr differenzierten Vermittlung des betroffenen Personenkreises auf geeignete Arbeitsplätze ausgeht. Diese differenzierte Vermittlung soll das individuelle Leistungsprofil der zu vermittelnden Person möglichst optimal an das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes anpassen und so zu einer höheren Zufriedenheit bei ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen führen.

Ziel der Maßnahme: Die gesetzlichen Bestimmungen stellen sowohl qualitativ als auch quantitativ eine enorme Herausforderung dar. Qualitativ geht es darum, aussagefähige Profile für die zu vermittelnden Personen zu erstellen, ohne diese einer unzumutbaren bürokratischen Routine zu unterziehen; quantitativ besteht die Herausforderung darin, die gegenwärtig deutlich höhere Anzahl der vom Gesetz betroffenen Unternehmen wirksam zu begleiten und zu unterstützen.

Das konkrete Ziel dieser Maßnahme ist es, die notwendigen Verwaltungsabläufe soweit zu definieren, zu optimieren und zu erproben, dass die vom Gesetz vorgesehenen Maßnahmen effizient implementiert werden können, ohne das notwendige Ausmaß an persönlicher Betreuung der zu Vermittelnden und der Betriebe zu verlieren.

Teilschritte dieser Maßnahme: Die Maßnahme setzt sich aus den folgenden Teilschritten zusammen:

- Provisorische Festlegung der am Vermittlungsprozess beteiligten Institutionen und Personen sowie ihrer Aufgaben in diesem Prozess und der notwendigen Schnittstellen zu allen anderen Beteiligten;
- Abstimmung dieser Organisationsbeschreibung mit den betroffenen Institutionen, bilateral und soweit notwendig in einer institutionsübergreifenden Arbeitsgruppe;
- Information der Sozialpartner, und insbesondere der UnternehmerInnen sowie der ArbeitnehmerInnen der Betriebe, die von der neuen Regelung zur Arbeitszuweisung betroffen sind, welche Möglichkeiten sich durch die neue Regelung eröffnen, und welche Dienste die Öffentliche Verwaltung in diesem Zusammenhang anbietet. Weiter gilt es, die Kultur zur Integration benachteiligter Menschen unter den ArbeitnehmerInnen selbst zu verbreiten, da

diese den ersten Ansprechpartner im täglichen Berufsleben darstellen. Einbeziehen einer aus den Sozialpartnern bestehenden Gruppe zur Festschreibung der gesetzlich vorgesehenen Einsatzbedingungen;

- Einsetzung kleiner Arbeitsgruppen zur operationalen Definition der Aufgaben der einzelnen Partner, der dabei anfallenden Informationen und deren Weiterleitung an andere Partner bzw. deren geeignete Archivierung;

Im Rahmen dieses Schrittes muss auch festgelegt werden, welche Dimensionen des Bewerberprofils generell, welche nur bei bestimmten Gruppen der Betroffenen und welche nur individuell erhoben werden.

In gleicher Weise sind die Anforderungscharakteristika geeigneter Berufsbilder (betriebsübergreifende Sicht) und die betriebspezifische Abweichungen dazu zu definieren.

- Festlegung eines Ablaufschemas, das einmal von der betroffenen Person und einmal von den potentiellen Arbeitsplätzen startend, den gesamten Ablauf Schritt für Schritt festlegt und im Sinne eines Betriebshandbuches dokumentiert;
- „Durchspielen“ einzelner konkreter Fälle durch eine Gruppe von ExpertInnen aus allen betroffenen Institutionen als Trockentest für das Verfahren;
- Schulung aller betroffenen AnsprechpartnerInnen in den beteiligten Institutionen für ihre Aufgabe in diesem Arbeitsprozess;
- Implementation des Verfahrens;

Erfolgsindikatoren: Die Maßnahme gilt als erfolgreich durchgeführt, wenn der Verwaltungsablauf vollständig implementiert ist, die zu vermittelnden Personen und die Unternehmen mit der verwaltungstechnischen Abwicklung zufrieden sind (informelle Befragung) sowie ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn das Gefühl haben, dass Leistungsprofil und Anforderungsprofil bei der konkreten Vermittlung gut zusammenpassen.

Zeithorizont: Die Laufzeit des Projektes hängt wesentlich von der Disponibilität der involvierten Partner ab. Der erste Projektschritt kann in zwei Monaten geleistet werden, die Abstimmung der Ergebnisse in einem weiteren Monat. Für die Arbeitsgruppen muss mit einem Aufwand von 6-8 Monaten gerechnet werden. Die „Trockentests“ werden etwa vier Monate und die Schulung der Partner zwei Monate dauern. Die Implementation ist ein laufender Prozess und hängt wesentlich vom vorgesehenen Mengengerüst und den damit zusammenhängenden optimalen Automatisierungsgrad zusammen. Insgesamt sollten praktisch anwendbare Ergebnisse nach einem Jahr vorliegen.

Ressourcen: Für die Umsetzung des Projektes werden ein/eine ProjektleiterIn (Halbzeit, erfahrene A-Kraft) und ein/eine SachbearbeiterIn sowie etwa 30 externe Beratungstage benötigt. Nicht in dieser Schätzung enthalten sind die Programmierbasis für die Automatisierung und das Sachmaterial für die Überführung in den laufenden Betrieb.

Damit das Projekt gelingen kann, müssen alle beteiligten Partner entsprechende Ressourcen freistellen. Als Mindestmaß kann eine Viertel-Arbeitskraft eines/einer sehr qualifizierten Mitarbeiters/In veranschlagt werden.

Die neue Form der Vermittlung stellt eine große Herausforderung für die Arbeitsämter dar, weshalb eine Personalaufstockung erforderlich sein wird. Es ist auch Aufgabe des Projektes zu zeigen, welche personelle Ausstattung auf Dauer für die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen und die Erbringung dieser Leistungen in einer guten Qualität notwendig sind.

Geschätzte Gesamtkosten: 600.000.000 Lire bis zur echten Umsetzung. Danach folgen die Kosten für die laufende Anwendung des Verfahrens und für die schrittweise Weiterentwicklung.

Maßnahme 4: Studie zur Einwanderung und den notwendigen politischen Begleitmaßnahmen

Hintergrund der Maßnahme: Die Einwanderung stellt für Südtirol eine beträchtliche Arbeitskraftressource dar. Derzeit geht die Entwicklung von saisonalen und provisorischen Arbeitsverhältnissen auf niedrigen Ebenen weg; es zeichnen sich vermehrt mittlere Berufsbilder mit unbefristetem Arbeitsvertrag insbesondere im Dienstleistungsbereich ab. Damit werden die ausländischen BürgerInnen in Südtirol als tatsächliche soziale Komponente mit einer entscheidenden Rolle in der örtlichen Wirtschaft wahrgenommen, weshalb es einer Reihe von Maßnahmen bedarf, die über den Arbeitsmarkt hinausgehen, und zwar im Gesundheits-, Wohn-, Schul-, Kultur- und Rechtsbereich, und gleichzeitig einschlägige politische Maßnahmen zur Aufnahme und Integration dieser BürgerInnen festzuschreiben sind.

Ziel der Maßnahme: Im Ausblick auf ein qualitatives und quantitatives Wachstum unseres Produktionssystems spielt die Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt durch externe Beiträge auch im Hinblick auf neue Berufsbilder und mittlere und höhere Qualifikationsebenen eine strategische Rolle. Dies wird im Rahmen des freien Personenverkehrs innerhalb der EU ermöglicht und erfordert multidisziplinäre Maßnahmen auch im Rechtsbereich. Hierzu könnte die Auswertung analytischer Unterlagen und die Einrichtung von Informationsdiensten, Berufsbildung, Aus- und Weiterbildung, Beratung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern von großem Nutzen sein.

Teilschritte der Maßnahme: Das Thema ist schwach strukturiert und insofern können die folgenden Teilschritte nur als Anhaltspunkte dienen.

- Sammlung und Aufbereitung der bereits bestehenden Studien zum Phänomen der Einwanderung;
- Entwicklung von Szenarien mit den hauptsächlich betroffenen Wirtschaftssektoren (Landwirtschaft, Gastgewerbe, Bau, bestimmte Teile der Dienstleistungen) über den vermuteten Bedarf an externen Arbeitskräften;
- Anpassung des Zeithorizontes der Programmierung der Zuwanderung auf die Gültigkeitsdauer des Beschäftigungsplanes;
- Koordinierung mit den territorialen Ausschüssen für Immigration und dem Landesbeirat für Sozialwesen zur Handhabung der Zuwanderungsströme, soweit dies möglich ist, und bei der Planung von Maßnahmen und Diensten;
- Prüfung der Machbarkeit eines Einheitsschalters für Anliegen ausländischer BürgerInnen;

Dieser analytische Teil soll nicht einfach „eine weitere Studie“ sein, er soll viel-

mehr die politischen und gesellschaftlichen Konsequenzen der Migration und ihrer Unterformen aufzeigen, damit eine bewusste und dauerhafte Einstellung zur Migration gefunden werden kann. Aktionen auf Teilgebieten sind darüber hinaus natürlich notwendig.

Als unmittelbare Notwendigkeit ergibt sich eine finanzielle und personelle Stärkung der mit der Beratung, Berufsberatung, Vermittlung und Schulung befassten Stellen, damit Frauen und Männern aus anderen Ländern professionell und kompetent unterstützt werden können, und zwar bei der Eingliederung in die Berufswelt und während kritischer Phasen (auch bezüglich Religion sowie kultureller und sprachlicher Vermittlung).

Erfolgsindikatoren: Ein positives Ergebnis könnte das Zeichnen eines klaren analytischen Bildes der gegenwärtigen Prozesse sein, um potentielle und künftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu planen und neue Dienste anbieten zu können. Probleme gilt es eingehend zu besprechen, wobei Lösungen nach Maßgabe der Anforderungen des Produktionssystems und der sozialen Nachhaltigkeit der Migrationsströme zu finden sind.

Bei den Beratungseinrichtungen kann einerseits die spezielle Kompetenz der BeraterInnen (Sprache, Kultur) und andererseits die Zahl und Dauer der Beratungskontakte als Erfolgsindikator herangezogen werden.

Zeithorizont: Der analytische Teil der Maßnahme kann innerhalb eines Jahres geleistet werden. Gleichzeitig sollten die Arbeitsgruppen konstituiert werden. Die Arbeit der Arbeitsgruppen muss als kontinuierlich angesehen werden, erste Ergebnisse können innerhalb von acht Monaten nach Vorliegen der quantitativen Daten erwartet werden.

Ressourcen: Das Problem ist so umfassend, dass es sich als Kooperationsvorhaben bestehender Südtiroler Einrichtungen anbieten würde. Für den analytischen Teil kann man rund 150 Mio. Lire veranschlagen. Für die Diskussionsrunden benötigt man einen/eine hauptberufliche/n ProjektleiterIn mit einer halben Sekretariatskraft. Geht man von 5 Arbeitsgruppen zu je 7 Personen und 10 Halbtagestreffen mit je einem halben Tag Vor- und Nachbereitung aus, so kommen rund 800 Personentage dazu.

Die Kosten für die Intensivierung der Beratung werden nicht kalkuliert, weil sie sich einerseits aus der Analyse ergeben und andererseits auf Dauer und nicht nur projektmäßig anfallen. Man kann aber nach internationalen Erfahrungen davon ausgehen, dass eine gute Beratung ein Vielfaches an indirekten und gesellschaftlichen Kosten spart.

Maßnahme 5: Förderung der Weiterbildung bei Problemgruppen

Hintergrund der Maßnahme: Weiterbildung ist eine der zentralen Möglichkeiten, die eigene Position am Arbeitsmarkt zu verbessern. Diese Möglichkeit wird von Problemgruppen unterproportional genutzt, gelegentlich auch weil für sie ein zielgruppenspezifisches Angebot fehlt.

Ziel der Maßnahme: Das Ziel der Maßnahme ist es, einige Problemgruppen zu animieren, das Angebot an Umschulung zu nutzen, ihnen bei der Planung ihrer Weiterbildung zu helfen (siehe auch Assessment-Center), durch die Kooperation mit Bildungseinrichtungen für ein zielgruppenspezifisches Angebot zu sorgen und die Bildungsbemühungen entsprechend zu dokumentieren (siehe auch Bildungspass).

Teilschritte dieser Maßnahme: Die Maßnahme richtet sich in erster Linie an Personen in der Mobilitätsliste oder in der Lohnausgleichskasse mit einem gesonderten Schwerpunkt „Einwanderer und Einwanderin“ sowie an BezieherInnen der finanziellen Sozialhilfe. Notwendige Teilschritte sind:

- Nutzung der bestehenden Informationspools über Weiterbildungsangebote in Südtirol für einen Gesamtüberblick und Einschulung der „BeraterInnen“ in dieses Angebot;
- Entwicklung eines Ausbildungsbausteines für die betroffenen Personen („Bildungsberatung“), wobei nur eine Standardberatung abgedeckt werden kann und Menschen mit komplexerer Problemlage an einschlägige Einrichtungen weiterempfohlen werden müssen (Maßnahme Organisations- und Personalentwicklung);
- Beginn der Beratungen und Auswertung der Bildungserfolge durch Nachgespräche;
- Halbjährliche Treffen zwischen BeraterInnen und den wichtigsten Bildungseinrichtungen zum Informationsaustausch über fehlende Bildungsbausteine, Rückkoppelung über die didaktische und pädagogische Eignung des Angebotes für die Zielgruppen;
- Dokumentation des Bildungserfolges (Bildungspass);

Erfolgsindikatoren: Als Erfolgsindikator kann die Zahl der durchgeführten Beratungen, die Zahl der Personen, die zumindest einen Weiterbildungsbaustein absolviert haben, und die Zahl der durch diese Maßnahme angeregten Weiterbildungsstunden verwendet werden.

Zeithorizont: Die ersten beiden Teilschritte können innerhalb von sechs Mo-

naten realisiert werden. Die Ausbildung wird bei laufendem Betrieb weitere acht Monate benötigen und die ersten effektiven Beratungen können nach 18 Monaten beginnen.

Ressourcen: Für die ersten beiden Teilschritte wird eine sehr qualifizierte Kraft für acht Monate benötigt. Dazu kommen die Schulungszeiten der betroffenen MitarbeiterInnen (als Start rund 120 Stunden) und die Kosten der ReferentInnen. Die Zeit für die Beratungsgespräche und für die Absprache mit den Bildungsanbietern gehört zum laufenden Betrieb und ist nicht als Teil des Projektes zu kalkulieren.

Verweis: Für die Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen kommt der Berufsbildung eine besondere, wenn auch keine exklusive Rolle zu. Weiter gilt es darauf zu verweisen, dass im Rahmen der italienischen Berufsausbildung ein Versuchsprojekt gestartet wurde, das die Einrichtung eines Dienstes für schwache Bewerber vorsieht; geplant sind vier Stufen, die bei Bedarf zur Anwendung kommen, und zwar Empfang, Berufsberatung und Kompetenzbilanz – Planung eines individuellen Weges zur Ausbildung und beruflichen Weiterbildung - Durchführen eines Praktikums zur Orientierung und Aus- und Weiterbildung. Das Versuchsprojekt könnte in eine langfristige und allgemeine Implementierung münden.

Maßnahme 6: Förderung der Sozialgenossenschaften

Hintergrund der Maßnahme: Es gibt einen Personenkreis, der aus diversen Gründen nicht unmittelbar in den „normalen“ Arbeitsmarkt integriert werden kann, der aber sehr wohl in der Lage ist, bestimmte produktive Arbeiten zu leisten. Gleichzeitig tragen diese Arbeiten zur Steigerung des Selbstwertgefühls und langfristig möglicherweise zur Integrierbarkeit in den normalen Arbeitsmarkt bei.

Ziel der Maßnahme: Mit der vorliegenden Maßnahme sollen einerseits die Erfahrungen mit Sozialgenossenschaften oder vergleichbaren Einrichtungen ausgewertet, die Rahmenbedingungen für derartige Einrichtungen transparent gemacht und die Weiterentwicklung des Konzeptes unterstützt werden.

Teilschritte: Die Maßnahme ist Schnittbereich zwischen Beschäftigungsplan und Sozialplan. Die Maßnahme muss langfristig gesehen werden und kann nicht projektspezifisch abgewickelt werden; sie sollte folgenden Bausteine enthalten:

- Einrichten einer dauerhaften Arbeitsgruppe zur Auswertung der Erfahrungen der bestehenden Einrichtung, zur Identifikation von Mängeln und Angebotslücken und zur Ausarbeitung von Vorschlägen für die Entscheidungsträgerinnen;
- Schulung der Personen, die Kontakt zur potentiellen Zielgruppe haben, damit das Angebot optimal vermittelt werden kann;
- Überprüfung von Erfahrungen auswärtiger Einrichtungen hinsichtlich der Übertragbarkeit wichtiger Konzepte auf Südtirol;
- Schaffung einer Anlaufstelle, die eine integrierte Hilfe (psychologische, organisatorische, wirtschaftliche und juridische) bei der Realisierung solcher Einrichtungen und einen Begleitenden Dienst bei der weiteren Entwicklung anbieten kann. Die Anlaufstelle muss nicht als Teil der öffentlichen Verwaltung geführt werden, sie kann vielmehr auch im Konventionswege vollständig oder teilweise nach außen vergeben werden;
- Werden die Dienste von der Öffentlichen Verwaltung ausgelagert, bindet man die Sozialpartner in die Festlegung der Methoden ein;

Erfolgsindikatoren: Das Vorliegen eines Erfahrungsberichtes und eines Konzeptes für die Beratungsstelle könnten in diesem Fall als Erfolgsindikator ausreichen.

Zeithorizont: Die Sammlung und Auswertung der Erfahrungen können inner-

halb von 8 Monaten geleistet werden. In einem weiteren Jahr könnte die „Beratungsstelle“ operativ sein.

Ressourcen: Für die Arbeitsgruppe kann man mit fünf Personen mit je einem Fünftel Ihrer Arbeitszeit rechnen. Als Anlaufstelle für Ratsuchende können zwei Personen halbtags fungieren. Als operatives Budget muss man mit jährlich 50 Mio. Lire rechnen. Nicht in diesen Kosten enthalten sind die finanziellen Mittel für die Errichtung von Sozialgenossenschaften. Diese sind getrennt zu kalkulieren und im Einzelfall zu beschließen.

Maßnahme 7: Unterstützung von Frauen und Männern, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben zu ermöglichen

Hintergrundscenario der Maßnahme: Der Südtiroler Arbeitsmarkt kann auf den Wunsch einer steigenden Anzahl von Frauen zählen, die beabsichtigen, in die Arbeitswelt einzutreten bzw. zurückzukehren; bei der Suche nach neuen Arbeitskräften werden sich Betriebe zunehmend an Frauen wenden müssen. Die zunehmende Beschäftigung der Frauen stellt einen grundsätzlichen Faktor zur Steigerung des Arbeitspotentials innerhalb einer Gesellschaft dar, welche einer zunehmenden Überalterung entgegenblickt und verstärkt neue Arbeitskräfte nachfragt. Es ist daher wichtig, das Verantwortungsbewusstsein von Männern und Frauen bezüglich der Vereinbarung von Arbeit und Familie zu stärken, wie es auch im neuen Gesetz über den „Elternurlaub“ vorgesehen ist.

Es ist bekanntlich sehr schwierig, familiäre Verpflichtungen mit den Anforderungen des Berufslebens in Einklang zu bringen. Da beiden Aspekten große soziale Bedeutung zukommt, muss die Vereinbarkeit dieser beiden Bedürfnisse, im Rahmen der Möglichkeiten, sowohl für Männer als auch für Frauen zum Zwecke des Allgemeinwohls unterstützt werden.

Man kann sagen, dass die Verbreitung der Frauenarbeit durch das Festhalten an einem starren Arbeitsmodell und einer sozialen Struktur, wo es an Diensten zugunsten der Familien fehlt, behindert wurde. Die Tatsache, dass in den Regionen Norditaliens Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum mit dem Entstehen selbständiger und nicht herkömmlicher Erwerbstätigkeiten, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, zusammenfällt, ist ein empirischer Hinweis auf die Notwendigkeit, die Förderung der Frauenarbeit im Rahmen der Beschäftigungspolitik als Schlüsselfaktor für das Wachstum zu sehen, als Zeichen der Bürgernähe einer sozialen Struktur, welche die Geschlechtsteilung in Haus- und Berufsarbeit zu überwinden vermag.

Die analytische Grundlage der politischen Entscheidungen, sowie einer möglichst eingehenden Studie der Lebensbedingungen der arbeitenden Frauen und der verfügbaren Fürsorgeeinrichtungen fällt in den Rahmen des Sozialplanes und wird somit an dieser Stelle nicht ausführlich behandelt. Es bedarf nicht nur Maßnahmen im Bereich der Betreuung, sondern man muss eine Kultur der Chancengleichheit in der gesamten Gesellschaft schaffen, ausgehend von den Schulen, den individuellen Bildungs- und Ausbildungswegen, um so das gerechtfertigte Streben einer Frau nach Selbstverwirklichung zu fördern.

Ziel der Maßnahme: Ziel der Maßnahme ist die Förderung verschiedener Arten von Beschäftigungsverhältnissen, anhand derer Familien- und Berufsleben in Einklang gebracht werden können, durch Aufklärungsarbeit, Pilotprojekte und Beratungsdienste.

Teilschritte:

- Landesweite Einrichtung eines Beratungsnetzes auch informatischer Art. Die Entwicklung und der Ausbau dieses Dienstes sollen den Bürgerinnen

anhand verschiedener „Frauenshalter“ nicht nur die Möglichkeit bieten, Gehör zu finden, sondern den Zugang zu spezifischer Information und Beratung zu verschiedenen Aspekten der Arbeitswelt gewähren: Berufsberatung, Arbeitsvermittlung, Unternehmensgründung und selbständige Erwerbstätigkeit, Berufsbildungsangebote in Südtirol, Bescheinigung der Kenntnisse und Fähigkeiten, lokale Dienste für Berufstätige und Familien, Fragen zu Chancengleichheit und Arbeitsverträgen.

- Koordinierung mit der öffentlichen Politik zur Vereinbarung von Privatleben und Beruf, mit dem Ziel, die Beteiligung der Frauen an der Arbeitswelt, aber auch das Gesellschaftsleben aller Bürger zu verbessern, nicht zuletzt durch den Vergleich mit der Umsetzung dieser politischen Maßnahmen in anderen EU-Ländern. Einrichtung territorialer Dienste für die Familie, um dadurch die Zeitaufteilung für Beruf und Familienleben zu vereinbaren (Gesamtpläne auf Gemeindeebene zur Regelung der Zeiten für die Inanspruchnahme der Dienste, versuchsweise Koordinierung der Schulkalender und Unterrichtsstunden ebenso Kindergärten mit den Arbeitszeiten, Ausbau des Sommerangebotes für Kinder, usw.).
- Einrichtung von Versuchsprojekten zur Anwendung neuer Arbeitsformen, insbesondere in Wirtschaftszweigen, wo diese unzureichend vertreten sind (z.B. Teilzeitarbeit in Handel und Tourismus), unter anderem durch Einbindung der Sozialpartner.
- Verbreitung und Nutzung des Elternurlaubs¹ insbesondere zugunsten der männlichen Arbeitnehmer, damit auch Mütter von Kleinkindern ihren Arbeitsplatz behalten können.

Erfolgsindikatoren: Quantitative Bewertung der Anzahl der umgesetzten Dienste, der ArbeitnehmerInnen, die den Elternurlaub in Anspruch genommen haben, der neuen Beteiligungsform von Frauen an der Arbeitswelt und der dezentralisierten Einrichtung des Schalters „Frauenarbeit“ stellen die grundlegenden Erfolgsindikatoren dar.

Zeithorizont: zwei Jahre

Ressourcen: Das Projekt kann in Kooperation zwischen der Verwaltung und externen Partnern abgewickelt werden. Für die Sensibilisierung müssen rund 100 Mio. Lire veranschlagt werden. Um die Erweiterung des Frauenschalters zu erproben, benötigt man rund 200 Mio. Lire. Der Dauerbetrieb wird, als über den Beschäftigungsplan hinausgehend, nicht kalkuliert.

Gesamtkosten: 450 Mio. Lire

¹ Gesetz vom 8. März 2000, Nr. 53.

Maßnahmen zum Aktionsfeld 3: Weiterentwicklung der bestehenden Humanressourcen in der Arbeitswelt und Ausbau der individuellen Humanressourcen

Maßnahme 8: Bildungspass

Hintergrund der Maßnahme: Weiterbildung und berufliche Erfahrungen sind der zentrale Wettbewerbsfaktor am Arbeitsmarkt. Es ist daher von erstrangiger Bedeutung, nicht nur die Erstausbildung, sondern auch die Weiterbildung einfach, übersichtlich und standardisiert nachweisen zu können. Derzeit besteht dieser Nachweis aus heterogenen Teilnahmebestätigungen ohne nähere Qualitätsangaben. Dies soll durch einen Bildungspass geändert werden. Analoge Bemühungen gibt es auch auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft; an diesen hat sich auch das vorliegende Projekt zu orientieren. Inwieweit der Bildungspass mit einem Nachfolgedokument des derzeitigen Arbeitsbuches integriert werden kann und soll, ist im Rahmen dieser Maßnahme zu prüfen.

Ziel der Maßnahme: Das Ziel der Maßnahme ist es, erworbene Qualifikationen und Kompetenzen auch bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes einfach dokumentieren und bescheinigen zu können. Es gibt ein Pilotprojekt in diesem Bereich im Rahmen der beruflichen Weiterbildung, dessen Erfahrungen jedenfalls in dieser Maßnahme zu nutzen sind. Diese Maßnahme steht im Einklang mit jenen zur Errichtung der Vermittlungsdatenbank, des Assessment-Centers und der beruflichen Fortbildung für benachteiligte Kategorien.

Teilschritte der Maßnahme: Durch eine aus Fachleuten und den Sozialpartnern zusammengesetzte kleine Arbeitsgruppe sind die folgenden Punkte bis auf die Ebene der Entscheidungsreife vorzubereiten:

- Festlegen, welche Tatbestände in einen solchen Pass aufgenommen werden können (es gibt ein Eintragsrecht, keine Eintragungspflicht). Beispielsweise sind die folgenden Tatbestände in Erwägung zu ziehen: offizielle Zeugnisse und Abschlüsse, außerschulische Aktivitäten und Engagements, Kurse, innerbetriebliche Schulungen, Arbeitszeugnisse;
- Festlegen der Merkmale, die zu den einzelnen Tatbeständen festgehalten werden; für einen Fortbildungskurs beispielsweise Inhalte, Umfang, Veranstalter, Zertifizierung des Anbieters, Art der Teilnahmebestätigung (Teilnahme, Erfolg, Erfolgsabstufungen);
- Vorschläge für die Institutionen, die Eintragungen vornehmen können, Kontrollinstanz, Beschwerderecht;
- Vorschläge für die technische Ausgestaltung: Buch, Chipkarte, zentrale Kartei;

- Diskussion und Beschluss durch eine sozialpartnerschaftliche Gruppe;
- Schaffung der gesetzlichen Grundlagen;
- Verbreitung und Veröffentlichung des Bildungspasses bei UnternehmerInnen sowie Personalchefitäten, aber auch bei ArbeitnehmerInnen und Bildungsanbietern;
- Gewährleistung einer verbesserten Stellenbesetzungslage durch die Steigerung von Transparenz und Erkennbarkeit der Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten des/der BewerberIn;

Erfolgsindikatoren: Vorliegen der Voraussetzungen für die Umsetzung des Konzeptes nach drei Jahren.

Ressourcen: Eine Vollzeitkraft für die Projektleitung und eine halbe Sekretariatskraft, 60 Beratungstage durch externe ExpertInnen, 15 Sitzungen mit einer Arbeitsgruppe von 10 Personen zu je einem halben Tag sowie 150 Mio. für die Verbreitung und PR-Arbeit.

Gesamtkosten: 550 Mio. Lire

Maßnahme 9: Bildungsoffensive berufliche Weiterbildung

Hintergrund der Maßnahme: Die Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der arbeitenden Menschen ist der wesentliche Wettbewerbsfaktor für eine entwickelte Volkswirtschaft. Dieser Faktor wird um so bedeutender, je stärker die demographische Verschiebung der Arbeitskräfte in die oberen Altersklassen wirksam wird. Es ist daher von entscheidender Bedeutung für Südtirol, dass die Weiterbildung alle Bevölkerungsgruppen mit einer hinreichenden Intensität erreicht. Als Weiterbildung gelten dabei alle formalen und informellen Bildungsaktivitäten, innerbetriebliche Personalentwicklung genauso wie externe Kurse.

Ziel der Maßnahme: Berufliche Weiterbildung ist besonders effizient, wenn sie im Zusammenwirken von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen geplant und durchgeführt wird. Ziel dieser Maßnahme ist es, ein Forum zu schaffen, um die existierenden Ansätze für berufliche Weiterbildung (Kollektivverträge, ESF-Maßnahmen, berufliches Aus- und Weiterbildungsangebot, Förderrichtlinien) zu analysieren, soweit notwendig zu konkretisieren (Kosten, Zeiten, Dokumentation, Karrierewirksamkeit) und den Bedürfnissen beider Seiten sowie den lokalen Rahmenbedingungen anzupassen.

Es soll auch stärker erprobt werden, welchen identitätsstärkenden Einfluss gezielte Bildungsmaßnahmen innerbetrieblich haben.

Obwohl bei dieser Maßnahme größere Betriebe stärker gefordert sind (Organisationsentwicklung), bietet sie besonders für dynamische und moderne Kleinunternehmen große Potentiale.

Schwerpunkt der Bemühungen sollte dabei die Anwendbarkeit der Prognosen bezüglich Anrecht auf Bildung, zeitlich befristeter und lebenslanger Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung auf alle ArbeitnehmerInnen sein, die in nahezu sämtlichen Kollektivverträgen enthalten sind.

Teilschritte der Maßnahme: Diese Maßnahme betrifft fast ausschließlich die Sozialpartner; die Verwaltung ist nur soweit involviert, als sie moderieren und den Diskussionsprozess begleiten sowie durch ihre Einrichtungen - wo möglich - ein geeignetes Bildungsangebot bereitstellen kann.

Als Ergebnis des vorliegenden Projektes ist jedoch eine gestärkte, heterogene und anspruchsvolle Bildungsnachfrage zu erwarten, die von unterschiedlichen Trägern befriedigt werden kann. Der Berufsbildung kommt in diesem Prozess die Aufgabe zu, Markttransparenz zu schaffen und die diversen Anstrengungen koordinierend zu begleiten.

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe durch die Sozialpartner (Organisation und Sekretariat bei der Abteilung Arbeit);

- Analyse der bestehenden Ansätze und Möglichkeiten einschließlich bestehender Finanzierungsquellen, das derzeit bestehende öffentliche und private Angebot der Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz und erprobter organisatorischer Abläufe;
- Selektion der Maßnahmen nach der institutionellen Ebene, welche die Initiativen verbindlich machen kann (Sozialpartner, Landesregierung, Branchenverbände, Unternehmen oder einzelne ArbeitnehmerInnen);
- Kommunikation der Arbeitsergebnisse an die zuständige Institution und Umsetzung dessen, was im Bereich der Sozialpartner und der Landesregierung liegt;
- Dokumentation besonders anregender betrieblicher Bildungsanstrengungen;

In jedem Fall ist ein konzertiertes Vorgehen hier von wesentlicher Bedeutung, um zu vereinbaren, welches der Inhalt der Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung ist, wer die dafür notwendige Arbeitszeit in welchem Umfang einbringt und wer die Kosten der Ausbildungsmaßnahme trägt.

Es ist sicherzustellen, dass die ArbeitnehmerInnen auch bei betriebsinternen Bildungsmaßnahmen durch eine geeignete Dokumentation ihre erworbenen Fähigkeiten auch nach einem Betriebswechsel nachweisen können.

Erfolgsindikatoren: Vorliegen von verbindlichen Vereinbarungen und gemeinsamen Empfehlungen zum Bereich der permanenten Weiterbildung.

Akzeptanz und Nutzung der Möglichkeiten durch Unternehmen und ArbeitnehmerInnen, hierbei insbesondere aus den unteren Qualifikations- und den oberen Alterssegmenten (durch eine Stichprobenerhebung nachzuweisen).

Zeithorizont: Die zeitliche Dimension wird ausschließlich durch das Verhandlungstempo der beteiligten Parteien bestimmt. Realistischerweise wird man mit einem halben bis einem Jahr rechnen müssen. Für die aktive Nutzung im wirtschaftlichen Alltag ist mit einem weiteren Jahr zu rechnen.

Ressourcen: Die Ressourcen betreffen die Arbeitszeit der Sozialpartnergruppe (nicht kalkuliert), die Zeit der Projektbegleitung (1/4 A-Kraft für ein Jahr) sowie Kosten für Kommunikation der Ergebnisse (100 Mio. Lire).

Gesamtkosten: 125 Mio. Lire

Maßnahme zum Aktionsfeld 4: Dynamische Koevolution der Erstausbildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes

Maßnahme 10: Ausbau der Möglichkeiten zum Sammeln von Praxiserfahrung

Hintergrund der Maßnahme: Die internationale Tendenz geht immer stärker dazu über, eine möglichst frühe Annäherung an die Berufswelt zu begünstigen. Auf diesem Gebiet wurden im Wechsel Schule-Arbeit mit den Betriebspraktika und der Sommerjobbörse bereits wichtige Erfahrungen gesammelt, die jetzt ausgeweitet und vervollständigt werden sollen, mit entsprechenden Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern.

Ziel der Maßnahme: Weiterentwicklung der experimentellen Ansätze zu Standardprodukten und Verbreiterung des Nutzerkreises.

Teilschritte dieser Maßnahme: Die Maßnahme setzt sich aus den folgenden Teilschritten zusammen:

- Auswertung der bisherigen Erfahrungen: Stärken, Schwächen, Wer profitiert wie?, Wie sollten die Beteiligten (PraktikantInnen, Betriebe) vorbereitet werden?, Krisenintervention;
- Entwicklung von Standardverfahren der Abwicklung;
- Auswahl einer geeigneten Zahl von TutorInnen und Entwicklung eines Schulungskonzeptes im Sinne der Organisationsentwicklung (siehe auch nächste Maßnahme);
- Bewerben der Maßnahmen bei Betrieben und Jugendlichen;
- Entwicklung eines Dokumentationssystems für die erworbenen praktischen Erfahrungen;

Erfolgsindikatoren: Entwicklung ausgereifter Konzepte für Betriebspraktika, einschließlich mehrjähriger Konzepte. Eine Erhöhung der beteiligten Betriebe soll einem möglichst hohen Anteil der Jugendlichen die Möglichkeit bieten, praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln.

Zeithorizont: Die Auswertung der Erfahrungen und der Entwurf von Standardkonzepten kann in acht Monaten geleistet werden. Die PR-Arbeit für die Maßnahmen ist über zwei Jahre zu konzipieren.

Ressourcen: Für die Projektarbeit ist eine halbe Arbeitskraft für ein Jahr zu kalkulieren. Geeignete PR-Maßnahmen können durch die klare Abgrenzung

der Zielgruppen (Betriebe, Schulen) sehr genau geplant werden. Sie werden überwiegend durch Informationen im Rahmen der Lehrerfortbildung und von Bezirksversammlungen der Unternehmerverbände sowie über die zielgruppenspezifischen Medien und die Gewerkschaften erfolgen. Zu Vollkosten muss trotz dieser geringen Streuverluste mit einem Betrag von 120 Mio. Lire gerechnet werden.

Gesamtkosten: 170 Mio. Lire.

Maßnahme 11: TutorInnen für Praktika und Sommerjobs

Hintergrund der Maßnahme: Für die Betreuung der Betriebe und PraktikantInnen wurden bisher TutorInnen eingesetzt, die ausschließlich aus der Abteilung Arbeit gekommen sind. Der Erfolg der Praktika macht eine höhere Zahl von TutorInnen notwendig, die damit zwangsläufig auch aus anderen Bereichen der Landesverwaltung stammen müssen.

Ziel der Maßnahme: Das Ziel der Maßnahme ist es, die Berufsbildung und andere Bereiche der Landesverwaltung in die Betreuung der PraktikantInnen zu integrieren. Damit dies mit einem zusätzlichen Qualitätsgewinn verbunden werden kann, muss eine „Aufgabenbeschreibung“ für die TutorInnen erstellt und entsprechende Schulungsmaßnahmen vorgesehen werden.

Teilschritte dieser Maßnahme:

- Absprechen und Festlegen, welche anderen Ämter und Einrichtungen am Tutoring beteiligt sind (Berufsschulen und andere), sowie Auswahl der geeigneten BewerberInnen;
- Längerfristig ist zu überlegen, ob auch verwaltungsexterne Personen (z.B. speziell geschulte StudentInnen) für diese Aufgabe eingesetzt werden können;
- Beschreibung des Berufsbildes und Festschreibung der Kompetenzen der TutorInnen;
- Entwicklung eines Ausbildungskonzeptes für TutorInnen sowie Umsetzung dieses Konzeptes;
- Bis zum Ende der Planperiode sollte zudem abgeklärt werden, ob das Tutorssystem, das automatisch zu Betriebskontakten führt, in ein umfassenderes System einer „bürgernahen Verwaltung“ integriert werden kann. So könnte es beispielsweise Teil eines institutionalisierten Systems von Kontakten zwischen Unternehmen und (Berufs)schulen werden;

Erfolgsindikatoren: Gewinnung und Schulung von 20 TutorInnen im ersten Jahr; Ausbau des Systems durch jährlich neue Schulungen.

Zeithorizont: Gewinnung von TutorInnen sowie Entwicklung eines Ausbildungskonzeptes: vier Monate, Schulung zwei Monate (z.B. 3 x 2 Tage)

Ressourcen: 3x20 TutorInnen x 6 Schulungstage, Entwicklung Ausbildungskonzept: 15 Tage, Referentenkosten 3x9 Mio. Lire, Aufgabenbeschreibung und Projektleitung: 25 Tage

Gesamtkosten: 160 Mio. Lire ohne die eigentliche Tutorentätigkeit, die erst nach Erstellen des Aufgabenprofils mengenmäßig geschätzt werden kann.

Maßnahme 12: Abgrenzung der Aufgabengebiete der Lehrlingsausbildung, der Ausbildungsverträge und Schnupperangebote

Hintergrund der Maßnahme: Im Bemühen um eine bessere Verbindung der Ausbildungsinstitutionen und der Wirtschaft sind auf nationaler Ebene eine Reihe neuer Ansätze entwickelt worden, die in bestimmtem Umfang mit dem dualen Ausbildungssystem in Südtirol interferieren, so dass sowohl für die beteiligten Institutionen als auch für die Nutznießer der Maßnahmen die genaue Positionierung nicht mehr erkennbar ist.

Ziel der Maßnahme: Entwicklung eines Rasters für ein integriertes Grund- sowie Aus- und Weiterbildungssystem, innerhalb dessen jedes Bildungsangebot, besonders aber die Lehrlingsausbildung und die Ausbildungsverträge, klar positioniert werden können. Die Positionierung muss funktional und zielgruppenspezifisch erfolgen und die Wechselbeziehungen müssen definiert werden.

Dadurch soll einerseits das Angebot für die NutzerInnen besser erkennbar werden und andererseits soll das Raster die Grundlage dafür schaffen, die einzelnen Bildungsangebote speziell auf ihren Wirkungsbereich hin zu optimieren.

Teilschritte der Maßnahme: Die Maßnahme ist sehr sensibel, weil von den Ergebnissen dieses Ordnungsprozesses der Wirkungsbereich mehrerer beteiligter Institutionen und damit auch ihr Selbstverständnis betroffen ist. Es sollte daher als erster Schritt eine funktionelle Gliederung der notwendigen Ausbildungsleistungen, losgelöst vom derzeitigen Angebot, erfolgen.

Wegen der großen Sensibilität des Themas sollten die notwendigen Vorbereitungsarbeiten jeweils durch eine technische Arbeitsgruppe erfolgen, die ihre Ergebnisse aber laufend einer gemischten Gruppe von Fachleuten und Vertretern der Sozialpartner zur Beurteilung vorlegt.

Dies könnte durch eine Arbeitsgruppe der beteiligten Ämter auf technischer Ebene vorbereitend erfolgen. Eine Minimalgliederung sollte zumindest die folgenden Stufen enthalten:

- Sammeln von Praxiserfahrung ohne spezifische Integration mit der Hauptausbildung (Sommerjob, Praktika, Schnupperlehre);
- Vollständige Erstausbildung in einem klar definierten Berufsbild mit starker Integration von theoretischen und praktischen Teilen. Die praktischen Erfahrungen werden in einem oder zwei Betrieben oder in betriebsübergreifenden Weiterbildungseinrichtungen (duale Ausbildung) gesammelt. Damit wird die Verpflichtung der Sozialpartner verstärkt, entsprechend dem Landesgesetz eine Übereinkunft zur Definition der Kriterien für die Lehrlingsausbildungspläne zu finden;

- Praktische Zusatzausbildung nach einer abgeschlossenen schulischen Ausbildung mit theoretischer Begleitung (klassische Ausbildungsverträge);
- Praktische Zusatzausbildung nach theoretischen Umschulungsmaßnahmen oder nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (spezielle Ausbildungsverträge);

Der zweite Schritt schlägt eine Einordnung der bestehenden Bildungsangebote in dieses Raster vor. Auch dieser Vorschlag kann auf technischer Ebene vorbereitet werden.

Ergebnis soll ein Organisationsschema sein, das eine eindeutige Positionierung der Bildungsangebote erlaubt und die jeweils verantwortliche Institution dafür fixiert.

Eine derart umfassende Diskussion der Bildungsangebote sollte auch dazu benutzt werden, anfallende Verbesserungsvorschläge (z.B. Austausch der Pflichtkurse bei den Ausbildungsverträgen durch eine Kurspflicht im Rahmen eines sehr weiten, akkreditierten Bildungsangebotes) an die verantwortlichen Institutionen weiterzuleiten.

Erfolgsindikator: Der unmittelbare Erfolgsindikator ist, dass ein derartiges Papier zur Arbeitsteilung zwischen Bildungsangeboten in einer für alle lesbaren Form vorliegt.

Der längerfristige Erfolgsindikator ist, dass sich die beteiligten Trägerinstitutionen an den neu definierten Aufgaben orientieren und überschneidende Seitenaktivitäten zurückfahren.

Zeithorizont: Für die technische Vorbereitung der Vorschläge genügen sechs Monate. Wegen der etwas komplexeren Abstimmungsprozesse im zweiten Teil sind für diesen 8 – 12 Monate vorzusehen. Die Kommunikation der Ergebnisse an alle Betroffenen wird weitere 8 Monate in Anspruch nehmen.

Ressourcen: Alle Kosten des Projektes sind interne, nicht ausgabenwirksame Kosten. Sie lassen sich am besten in Personentagen (PT) quantifizieren.

Phase 1: 8 Treffen von je einem halben Tag von je 6 Personen	= 24 PTs
zuzüglich der Vor- und Nachbereitung von je einem Tag pro Treffen	= 16 PTs
Phase 2: 5 Treffen von je einem halben Tag von 12 Personen	= 30 PTs
und ebenfalls je einen Tag Vor- und Nachbereitung	= 10 PTs

Abstimmung mit der sozialpartnerschaftlichen Begleitgruppe = 20 PTs

Für die Aufbereitung und Verteilung der Ergebnisse sind noch einmal rund 20 PTs zu veranschlagen. Dies ergibt geschätzte Gesamtkosten von 80. Mio. Lire.

Maßnahmen zum Aktionsfeld 5: Maßnahmen, die der Verbesserung der Kenntnisse über den Arbeitsmarkt dienen

Maßnahme 13: Krisenintervention

Hintergrund der Maßnahme: Wenn größere Betriebe wirtschaftliche Schwierigkeiten aufweisen, ist ein koordinierter Einsatz aller verfügbaren Kräfte notwendig, um die Folgen für ArbeitnehmerInnen so gering wie möglich zu halten.

Obwohl die Arbeitsmarktlage in Südtirol derzeit sehr gut ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass auf mittlere Sicht regional bedeutende ArbeitgeberInnen Schwierigkeiten zu bewältigen haben. Um dafür gerüstet zu sein, sollte dieses Instrument genauer analysiert werden.

Ziel der Maßnahme: Ziel der Maßnahme ist es, eine „schnelle Eingreiftruppe“ aufzubauen und zuverlässige Informationen über die unterschiedlichen, auch ausländischen, Modelle zu erhalten.

Teilschritte der Maßnahme:

- Entwicklung von optimierten Arbeitsabläufen für den Krisenfall, um Reibungsverluste zu minimieren, innerhalb einer Arbeitsgruppe, die sich aus Vertretern sämtlicher Einrichtungen zusammensetzt, die von einer solchen Krise betroffen sein könnten;
- Im Falle betrieblicher Schwierigkeiten, Einrichtung einer ad-hoc-Arbeitsgruppe, bestehend aus den Sozialpartnern und den betreffenden Behörden und ausgestattet mit den erforderlichen Befugnissen für ein wirksames Vorgehen;
- Abhaltung einer Studientagung zum Thema „Arbeitsstiftung“, um ausländische Modelle genauer kennenzulernen und interessante Aspekte auf Südtirol zu übertragen;

Zeithorizont: Die Maßnahme kann innerhalb eines Jahres realisiert werden.

Ressourcen: Die Einrichtung der Arbeitsgruppe erfordert ein Projektmanagement im Ausmaß einer halben A-Kraft. In der Gruppe werden 6-9 Personen zusammenarbeiten, für die ein jährlicher Arbeitsaufwand von 12 Tagen zu kalkulieren ist. Für Kommunikationsmaßnahmen (notwendige Vertrauensbildung) sind jährlich rund 50 Mio. Lire notwendig und für die Studientagung benötigt man erfahrungsgemäß rund 35 Mio.

Gesamtkosten: 290 Mio. Lire

Maßnahmen zum Aktionsfeld 6: Maßnahmen, die zu einer Diversifikation der Arbeitsformen führen und so den verschiedenen Lebenssituationen gerecht werden

Maßnahme 14: Beobachtung der Entwicklung neuer Arbeitsformen und sozialer Schutz für die eingebundenen Personen

Hintergrund der Maßnahme: Der klassische 40-Stunden-Job entspricht in einer zunehmenden Zahl von Fällen weder optimal den Lebenssituationen der ArbeitnehmerInnen noch dem Flexibilitätsbedarf der ArbeitgeberInnen. Eine teilweise veränderte nationale Gesetzgebung schafft Spielräume für eine bessere Abstimmung der Bedürfnisse. Es kann erwartet werden, dass sowohl vonseiten des Arbeitsangebotes als auch der Arbeitsnachfrage durch flexiblere Arbeitsformen erhebliche Reserven mobilisiert werden können.

Ziel der Maßnahme: Die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der neuen Arbeitsformen sind vielfach sehr unklar. Es sind daher für die wichtigsten Arbeitsformen die rechtlichen Grundlagen zu den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialrecht, Pensionsrecht und Steuerrecht verbindlich zu eruieren, in einfacher Form darzustellen und die wirtschaftlichen Vor- und Nachteile aufzuzeigen. Zur Veranschaulichung sollten erfolgreiche Beispiele fallstudienartig dargestellt werden. Neben der Informationstätigkeit sollte die Maßnahme auch Versuchsprojekte für neue Arbeitsformen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen fördern, einerseits durch die Sensibilisierung der Sozialpartner, und andererseits durch die Anwendung von Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, die zwar nicht neu sind, aber noch nicht in allen Arbeitsbereichen eingesetzt werden (beispielsweise Handel und Tourismus).

Teilschritte der Maßnahme: Die notwendigen Arbeiten gliedern wie folgt

- Einsetzung einer (sozialpartnerschaftlichen) Arbeitsgruppe zur Identifikation der relevanten neuen Arbeitsformen;
- Erarbeiten von rechtlichen Fragestellungen, Gesetzes- und Organisationsvorschlägen im Zusammenhang mit den neuen Arbeitsformen;
- Beantwortung der jeweiligen Fragestellung durch ExpertInnen der fach einschlägigen Ämter;
- Aufbereitung der Informationen in allgemeinverständlicher Form;
- Dokumentation und Experimentierung von „best practices“;
- Schulung und Ausbildung des verantwortlichen Personals sowie von Interessierten aus den Verbänden und den freien Berufen;

- PR-Arbeit;

Erfolgsindikatoren: Die Verfügbarkeit verbindlicher Informationen in einfacher Form ist der erste Indikator. Die Zahl verteilter Informationsbroschüren oder die durchgeführten Beratungen kommen als Erfolgskontrolle in Frage.

Da der Arbeitsmarkt und seine Formen sich in ständiger Veränderung befinden, ist es für einen dauerhaften Erfolg der Maßnahme notwendig, dass sich daraus ein permanentes Beobachtungs- und Diskussionsforum entwickelt, das neue Arbeitsformen kritisch begleitet und in ihrem Potential für den Südtiroler Arbeitsmarkt evaluiert.

Zeithorizont:

- Identifikation der relevanten Arbeitsformen und der damit verbundenen Fragestellungen: 8 Monate
- Beantwortung der Fragestellungen einschließlich notwendiger Rückfragen: 6 Monate.
- Dokumentation „best practices“: 8 Monate
- Aufbereitung der Informationen und Vorbereitung des PR-Materiales: 6 Monate
- Schulung und PR-Arbeit: 5 Monate

Ressourcen: Die Personalressourcen beziehen sich auf die Projektleitung (0,25 Personen für 18 Monate), auf zugekaufte externe Leistungen (hängt von der Kooperationsbereitschaft aller involvierten Behörden ab). Für die operativen Arbeiten muss man ein halbes Arbeitsjahr einer A-Kraft veranschlagen. Die PR-Aktivitäten einschließlich der notwendigen Drucksorten sind mit rund 60 Mio. Lire zu veranschlagen.

Die **Gesamtkosten** können daher grob mit 290 Mio. Lire geschätzt werden.

Maßnahmen zum Aktionsfeld 7: ordnungspolitischer Rahmen des Arbeitsmarktes und Entwicklung der zugehörigen Institutionen

Maßnahme 15: Aufbau einer gezielten Organisationsentwicklung der in die Umsetzung des Mehrjahresplanes für Beschäftigungspolitik involvierten Institutionen

Hintergrund der Maßnahme: Die Aufgaben der Abteilung und der anderen am Arbeitsmarkt direkt und indirekt tätigen Institutionen werden immer komplexer und anspruchsvoller. Als Dienstleistungsbetrieb leben diese Einrichtungen von der Qualifikation ihrer MitarbeiterInnen. Die rasche Dynamik der sozialen Umwelt und der Arbeitswelt erfordern eine ständige Weiterentwicklung. Zudem arbeiten die BeraterInnen von Problemgruppen in vielen Fällen unter großem psychischen Druck, dessen Bewältigung zumindest eine kontinuierliche Supervision erfordert.

Ziel der Maßnahme: Dies besteht darin, ein System von integrierten Weiterbildungsmaßnahmen auf der Ebene der einzelnen Individuen und der Organisationseinheiten zu konzipieren, das die dauerhafte Qualität der Einrichtungen sichert und den BeraterInnen eine verkräftbare Arbeitsumgebung schafft.

Teilschritte der Maßnahme: Für den Aufbau einer laufenden Personalentwicklungsstrategie gibt es eine Reihe von Ansatzpunkten, die jeweils vertieft werden sollen:

- Konzeption eines Traineeprogrammes zur schnellen und effizienten Einschulung von „Neuzugängen“ auf das Leitbild, die Aufgabenfelder, die Arbeitsabläufe, die Organisationskultur und die technischen Hilfsmittel der Abteilung;

Diese Aufgabe wird nach einem einheitlichen Konzept überwiegend, von entsprechend vorbereiteten, erfahrenen Kräften der Abteilung durchgeführt. Im Rahmen des Projektes sind dafür die Ausbildungsblöcke und das Ausbildungsausmaß zu definieren, die Ausbildungsinhalte und die Ausbildungsmethoden zu spezifizieren, ein Stab an AusbilderInnen zu rekrutieren und vorzubereiten sowie geeignete Maßnahmen vorzubereiten, dass sich sowohl die Inhalte als auch die verwendeten Methoden dynamisch weiter entwickeln können;

- Konzeption von Ausbildungsbausteinen für einzelne Aufgabenfelder und Organisationseinheiten. Die Vorbereitung dieser Weiterbildungsbausteine ist parallel zur strategischen Planung der einzelnen Organisationseinheiten vorzusehen, so dass Organisationsentwicklungsziele durch die Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden. Mittelfristig müssen Weiterbildungsbausteine auch karrierewirksam sein;

- Implementation individueller, mehrjähriger Ausbildungsprogramme für einzelne Personen zur Höherqualifikation und zur Vorbereitung auf „Sonderaufgaben“;

Bei beiden vorhergehenden Punkten geht es nicht überwiegend darum, eigene Weiterbildungsveranstaltungen zu konzipieren, sondern darum, entsprechende Planungen vorzunehmen, um aus dem vielfältigen Angeboten externer Einrichtungen gezielt und aufbauend auswählen zu können.

- Austauschprogramme mit anderen verwandten Institutionen im In- und Ausland, um einen Know-how-Transfer zu erzielen;
- Einrichtung eines Supervisionsdienstes für die Betreuung des Personals mit Beratungsfunktion;

Erfolgsindikatoren: Der Erfolg dieser Maßnahme kann auf drei Ebenen gemessen werden: der Implementation der Maßnahme je Teilstufe, der Akzeptanz der Maßnahme (TeilnehmerInnen, Weiterbildungsstunden) und der Zufriedenheit sowohl der BildungsteilnehmerInnen als auch der KundInnen der Abteilung. Letzteres soll als Anregung zu einer periodischen (z.B. zweijährigen) Zufriedenheitserhebung verstanden werden.

Zeithorizont: Obwohl Bildungsmaßnahmen als einfach gelten, sind sie, wenn man sie nicht von „oben her“ erzwingt (und damit entwertet) als langfristig anzusehen. Die Vorbereitung kann durch eine Arbeitsgruppe für Teilschritte 1 und 2 innerhalb eines halben Jahres geleistet werden. In einem weiteren Jahr kann das Angebot abgerundet und Nutzungserfahrungen ausgewertet werden. Ab diesem Zeitpunkt ist das System systematisch im Normalbetrieb weiterzuentwickeln.

Ressourcen: Die Maßnahme ist sehr ressourcenintensiv. Auf Dauer wird mit einer für die Personalentwicklung hauptverantwortlichen A-Kraft zu rechnen sein, auch wenn die Hauptverantwortung bei den Führungskräften der Ämter und der Abteilung verbleibt. Zudem muss mit den Weiterbildungskosten (Arbeitszeit, Kurskosten) im Ausmaß von 5-10 Tagen je Beschäftigten und Kurskosten von 300-500.000 Lire je Kurstag gerechnet werden.

Für die Abschätzung der notwendigen Supervisionsleistungen sind vertiefende Gespräche mit Fachleuten notwendig.

Gesamtkosten: Die Gesamtkosten dieser Maßnahme können nicht festgelegt werden, weil es sich nicht um ein abgeschlossenes Projekt, sondern um einen auf Dauer ausgelegten Prozess handelt.

Maßnahme 16: Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Arbeit und den anderen Einrichtungen, sowie Überwachung des Plans

Hintergrund der Maßnahme: Arbeitsmarktpolitik war nie ein isoliertes Feld, sondern war schon immer sehr eng mit anderen Politikbereichen (Sozialpolitik, Bildungspolitik, Wirtschaftspolitik, Sicherheit am Arbeitsplatz) verbunden.

Die immer komplexer werdende Gesellschaft führt dazu, dass diese Schnittbereiche immer bedeutender werden. Viele dieser Bereiche sind historisch gewachsen und funktionieren recht gut. Sie haben aber keinen organisatorischen Rückhalt und vielfach steht und fällt ihre Funktionsfähigkeit mit einzelnen Personen.

Ziel der Maßnahme: Es ist das Ziel der Maßnahme, alle wichtigen Interaktionsfelder zwischen der Abteilung Arbeit und anderen Institutionen zu erfassen, ihre derzeitigen Aufgaben zu analysieren und gegebenenfalls neu zu definieren, sowie den Kontakten einen institutionellen Rahmen zu geben, durch den die Zuständigkeiten und Standardverwaltungsabläufe fixiert werden. Ein Schwerpunkt soll dabei auch der Bereich Arbeitssicherheit sein.

Teilschritte der Maßnahme:

- Einrichtung einer kleinen internen Arbeitsgruppe (2-3 Personen), die unter Einbeziehung der jeweils Betroffenen, die bestehenden „Außenkontakte“ erfasst und dokumentiert;
- Zuziehung eines/einer externen Organisationsentwicklungsexperten/in für das Redesign dieser Abläufe;
- Absprache mit den jeweiligen Partnerinstitutionen über mögliche Neugestaltungen der Prozesse;
- Übertragung der getroffenen Entscheidungen in einen stabilen organisatorischen Rahmen, der einen regelmäßigen Informationsaustausch mit den Sozialpartnern vorsieht;
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Beobachtung des Planes für aktive Beschäftigungspolitik, an der Vertreter der verschiedenen eingebundenen Einrichtungen (Abteilung Arbeit als koordinierende Stelle, Sozialpartner, Berufsbildung) beteiligt sind; Aufgabe ist die Erhebung von Daten zu den Erfolgsindikatoren für sämtliche Maßnahmen und das Vorlegen eines jährlichen Berichtes zu den Ergebnissen der getroffenen Maßnahmen an die Landesrätin/den Landesrat für Arbeit und das Ministerium für Arbeit, im Zu-

sammenhang mit der staatlichen Arbeitspolitik. Die Arbeitsgruppe schlägt die erforderlichen Verfahrensänderungen vor, die angesichts der sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen erforderlich sind, oder aus anderen Gründen, die zum Verfehlen der gesteckten Ziele geführt haben;

Erfolgsindikator: Durchführung der Reorganisation der betroffenen Geschäftsabläufe und Jahresbericht zum Erreichen der Erfolgsindikatoren für sämtliche Maßnahmen des Planes.

Zeithorizont: Die Arbeit kann innerhalb eines Jahres geleistet werden, im Verhältnis zu den Verfahren und im Laufe der Gesamtdauer des Mehrjahresplanes, was die Beobachtung des Planes betrifft.

Ressourcen: Zwei halbe A-Kräfte für ein Jahr für die interne Analyse, 30 – 40 externe Beratungstage, Schulung der MitarbeiterInnen (im Durchschnitt 2-4 Tage).

Gesamtkosten: rund 200 Mio. Lire

5. Anmerkung:

Die Abteilung Arbeit bereitet gemeinsam mit dieser Gruppe die Prioritäten-
setzung für das Folgejahr vor, welche der/dem zuständigen Landesrätin/Lan-
desrat vorgelegt werden. Ebenfalls werden zwischen der Abteilung und dieser
Gruppe wesentliche Änderungen bei der Durchführung von Maßnahmen auf-
grund der gemachten Erfahrungen und der jeweiligen Rahmenbedingungen
besprochen. Diese Änderungen werden ebenfalls der/dem zuständigen Lan-
desrätin/Landesrat unterbreitet und sind nach ihrer Genehmigung auch für die
Evaluation der Programmdurchführung verbindlich.

Dieses Procedere soll eine konsequente Verfolgung der vorgeschlagenen
Strategie für eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit dem notwendigen Ausmaß an
politischer Abstimmung und einem Höchstmaß an Flexibilität verbinden.

6. Anhänge:

VERFAHRENSVORSCHRIFTEN ZU LANDESGESETZEN AUF DEM GEBIET DES ARBEITSMARKTES

1) MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG

Verfahrensvorschriften zur Anwendung des Landesgesetzes vom 17. August 1987, Nr. 24

Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung

Höhe der Zuschüsse

1. Die Zuschüsse sind wie folgt festgelegt:

- a) von ArbeitnehmerInnen zwischen 35 und 40 Jahren: Männer 20%, Frauen 35% des genannten Mindestgehaltes;
- b) von ArbeitnehmerInnen zwischen 40 und 45 Jahren: Männer 30%, Frauen 45% des genannten Mindestgehaltes;
- c) von ArbeitnehmerInnen über 45 Jahren: Männer 40%, Frauen 50% des genannten Mindestgehaltes.

Ansuchen

- 1. Unternehmen, die Zuschüsse laut L.G. Nr. 24/87 in Anspruch nehmen wollen, müssen bei der Abteilung für Arbeit entsprechende Ansuchen einreichen, in denen die Namen der eingestellten ArbeitnehmerInnen und der Zeitpunkt der Einstellung genannt sind und die Angaben über die Beschäftigungslage im Unternehmen - ein Jahr vor der Anstellung - enthalten. Die ArbeitnehmerInnen, die eingestellt werden sollen, müssen in der Mobilitätsliste eingetragen sein, die von der Landesarbeitskommission erstellt wird, und in welcher die in Artikel 1 des L.G. Nr. 24/87 genannten ArbeitnehmerInnen eingetragen sind.
- 2. Kein Zuschuss wird gezahlt, wenn Arbeitskräfte als Ersatz für ArbeitnehmerInnen eingestellt werden, die innerhalb eines Jahres vor Einstellung entlassen worden sind.

Auszahlung der Zuschüsse

1. Die Gewährung der Zuschüsse wird mit Dekret des Landesrates bzw. Landesrätin für Arbeit genehmigt; die Auszahlung erfolgt durch den Direktor bzw. Direktorin der Abteilung Arbeit, der/die vorher feststellen muss, dass die eingestellten ArbeitnehmerInnen noch im selben Unternehmen Dienst leisten, und dass seit dem Zeitpunkt der Einstellung kein Personal entlassen wurde.
2. Die Zuschüsse werden in zwei Zahlungen nachträglich - jeweils am Jahresende - ausgezahlt. Die Zeitspanne von einem Jahr wird von dem Tag an berechnet, an dem die Einstellung erfolgt.

2) MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BERUFSFORTBILDUNG

Verfahrensvorschriften zur Anwendung des Art. 8 des Landesgesetzes Nr. 39 vom 12. November 1992

Maßnahmen zur Förderung der Berufsbildung

Anträge

1. Um einen Beitrag im Sinne des Art. 8 zu erhalten, müssen ArbeitnehmerInnen, welche beabsichtigen Kurse zur Umschulung oder Fortbildung zu besuchen, ein Gesuch bei der Abteilung Arbeit einreichen. Das Gesuch muss folgende Kriterien erfüllen:
 - a) Beschreibung des beruflichen Werdeganges des/der GesuchstellerIn;
 - b) genaue Beschreibung des Umschulungs- oder Fortbildungskurses;
 - c) die Gründe der Notwendigkeit der Teilnahme an einem Weiterbildungs- oder Umschulungskurs;
 - d) Sofern es sich um einen/eine bereits beschäftigten/e ArbeitnehmerIn handelt, ist auch ein Begleitbericht des/der ArbeitgeberIn erforderlich.
2. Der Kurs muss eine Mindestdauer von 5 Tagen haben.

Vorrang der Ansuchen

1. Ansuchen von ArbeitnehmerInnen, welche in die Mobilität überstellt sind, und jene, die in die 1. Klasse der Arbeitsvermittlung eingetragen sind, wer-

den bevorzugt behandelt. Es folgen die Ansuchen jener ArbeitnehmerInnen, die in die außerordentliche Lohnausgleichskasse überstellt und die in Betrieben beschäftigt sind, welche von der Landesarbeitskommission als in Krise befindlich angesehen werden.

Ausmaß der Zuschüsse

1. Die in Art. 8 des L.G. Nr. 39/92 angeführten ArbeitnehmerInnen haben für Umschulungs- oder Fortbildungskurse Anrecht auf volle Rückerstattung der Einschreibegebühren, bis zu einem Höchstbetrag von Lire 500.000 (258,23 €).
2. Beiträge für Unterkunft und Verpflegung können für die Höchstdauer von 6 Monaten in folgendem Ausmaß gewährt werden:
 - a) Frühstück - Lire 5.000 (2,58 €) pro Essen;
 - b) Mittagessen und Abendessen - Lire 13.400 (6,92 €) pro Essen;
 - c) Unterkunft ohne Verpflegung - Lire 28.500 (14,72 €) pro Tag;
 - d) Unterkunft mit Frühstück - Lire 31.200 (16,11 €) pro Tag;
 - e) Unterkunft und Verpflegung - Lire 63.300 (32,69 €) pro Tag.

Für KursteilnehmerInnen, die an Umschulungs- oder Fortbildungskursen im Ausland teilnehmen, gelten folgende Bestimmungen:

- a) eine 80%ige Rückerstattung der Einschreibegebühren ist bis zu einem Höchstbetrag von Lire 500.000 (258,23 €) vorgesehen;
- b) für Unterkunft und Verpflegung kann maximal, für eine Höchstdauer von 6 Monaten, ein Zuschuss in der Höhe von Lire 1.000.000 (516,46 €) monatlich gewährt werden. Der Betrag für Zeiträume unter 1 Monat wird proportional errechnet;
- c) eine Rückvergütung der Fahrtspesen ist im Ausmaß der für öffentliche Verkehrsmittel gültigen Tarife vorgesehen.

Auszahlungsmodalitäten

1. Um die vorgesehenen Beiträge zu erhalten, müssen die ArbeitnehmerInnen bei der Abteilung Arbeit eine Teilnahmebestätigung und die entsprechenden Ausgabenbelege, die vom Direktor bzw. Direktorin der Schule oder des Kurses unterschrieben sein müssen, einreichen.

2. Die Auszahlung erfolgt mittels Überweisung auf das von dem/der ArbeitnehmerIn angegebene Kontokorrent.

3) VORÜBERGEHENDER EINSATZ VON ARBEITSLSEN

Verfahrensvorschriften zur Anwendung des Landesgesetzes vom 11. März 1986, Nr. 11

Vorübergehender Einsatz von Arbeitslosen durch die Landesverwaltung und durch Körperschaften und Anstalten, die der Aufsicht durch die Landesverwaltung unterworfen sind

Anträge

1. Die antragsberechtigten Träger laut Artikel 1 des L.G. Nr. 11/86, die beabsichtigen, Vorhaben zum vorübergehenden Einsatz von Arbeitslosen durchzuführen, haben bei der Abteilung für Arbeit einen Antrag auf Genehmigung des Planes sowie auf Gewährung des Zuschusses einzureichen.
2. Die genannte Abteilung überprüft die Anträge, stellt fest, ob das Vorhaben den Zielsetzungen des vorübergehenden Einsatzes von Arbeitslosen gerecht wird und entspricht, ob die antragsberechtigten Träger die Voraussetzungen für die Durchführung des Vorhabens haben und ob die finanziellen Mittel vorhanden sind.
3. Projekte beziehen sich auf Vorhaben im öffentlichen Interesse in den Bereichen des Umweltschutzes inklusive der Aufforstungsarbeiten, der Stadtsanierung und der Dorfverschönerung, der sozialen Dienstleistungen, der Förderung und Entwicklung des Fremdenverkehrs sowie der Kultur und Kunst.

Unterlagen

1. Der dem Antrag beigelegte Plan hat folgendes aufzuzeigen:
 - a) eine detaillierte Beschreibung der geplanten Vorhaben, die gegebenenfalls auch planungstechnische Einzelheiten zu umfassen hat,
 - b) die Organisation der Arbeiten, die unter der Leitung und Aufsicht der antragsberechtigten Träger, durch eigenes oder durch beauftragtes Fachpersonal durchgeführt werden sollten,
 - c) die Zahl der Arbeitslosen, die eingesetzt, und die Kriterien, nach denen sie ausgewählt werden sollen,

- d) die geplante Dauer der Arbeiten und die Gesamtzahl der vorgesehenen Arbeitstage,
- e) die Ausgaben, die einzuteilen sind in:
 - 1. Betriebs- und Organisationskosten des Vorhabens,
 - 2. Vergütung an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- f) die vorgesehenen Finanzierungsquellen.

Zielgruppen

Zielgruppen des vorübergehenden Einsatzes von Arbeitslosen sind Arbeitslose, welche seit über sechs Monaten in die erste Klasse beim Arbeitsamt eingetragen sind.

Auswahl der TeilnehmerInnen

1. Der Projektträger muss die am Beschäftigungsvorhaben teilnehmenden Arbeitslosen aus den Listen des zuständigen Arbeitsamtes auswählen und die ArbeitnehmerInnen mit den Voraussetzungen gemäß Art. 25, Absatz 5, des Gesetzes 223/1991 bzw. jene mit der längeren Eintragszeit bevorzugen.

Vergütung

1. Das Ausmaß der Vergütung, die den in Beschäftigungsvorhaben eingesetzten Arbeitslosen zusteht, ist mit Lire 11.000 (5,68 €) abzüglich der Einkommenssteuer für jede effektiv geleistete Stunde festgesetzt.

Ausmaß des Landeszuschusses

1. Das Ausmaß des Landeszuschusses, der den Projektträgern für die Verwirklichung des Beschäftigungsvorhabens gewährt werden kann, beträgt 20% der Ausgaben für die Vergütung der ArbeitnehmerInnen. Außerdem werden dem Projektträger bei Gewährung des Landeszuschusses sämtliche Ausgaben für Sozialabgaben rückerstattet.

Finanzierungsplan

Für den vorübergehenden Einsatz von Arbeitslosen von Seiten der Körperschaften und Einrichtungen, die der Aufsicht der Landesverwaltung unter-

worfen sind, stehen laut Landeshaushaltsvoranschlag für das Jahr 2000 insgesamt 900.000.000 Lire (464.811,21 €) zur Verfügung.

Die Vergütung der Arbeitslosen wird mit 11.000 Lire (5,68 €) je effektiv geleistete Stunde festgesetzt.

Aufgrund von Artikel 6, Absatz 2, des L.G. Nr. 11/86 gehen die Sozialleistungen gänzlich zu Lasten der Landesverwaltung. Sie werden mit 40% der den ArbeitnehmerInnen zustehenden Vergütung veranschlagt.

Aufgrund dieser Vorgaben können von den genannten Körperschaften und Einrichtungen getragene Beschäftigungsvorhaben für insgesamt 133.333 Stunden finanziert werden:

a)	133.333 h x Lire 11.000 (5,68€) x 20% =	293.332.600 Lire (151.493,64 €)
b)	133.333 h x Lire 11.000 (5,68€) x 40% =	586.665.200 Lire (302.987,29 €)
c)		879.997.800 Lire (454.480,93 €)
d)		2.200 Lire (1,14 €)
e)		880.000.000 Lire (454.482,07 €)

Legende:

- a) Kosten für den Landeszuschuss
- b) Kosten für Sozialabgaben
- c) Gesamtausgabe
- d) Restbeträge
- e) Haushaltsvoranschlag

4) ZEITWEILIGE AUFNAHME VON JUGENDLICHEN IN DEN LANDESDIENST

Verfahrensvorschriften zur Anwendung des Art. 18, D.L.H. vom 26. März 1997, Nr. 6

Befristete Einstellung von Jugendlichen in den Landesdienst

Art der Arbeiten

1. Bei der Aufnahme von Personal für befristete Zeit muss es sich um einmalige und außerordentliche Arbeiten handeln, die mit den ordentlichen Tätigkeiten des Amtes nicht abgewickelt werden können. Eine zeitweilige Einstellung zur Behebung einer eventuellen Personalknappheit ist nicht zulässig. Sämtliche Anträge von Seiten der Abteilungen und Organisationseinheiten müssen ausführlich begründet sein. Die Landesregierung wird Anträgen um Zuweisung von arbeitslosen Jugendlichen stattgeben, wenn daraus die unbedingte Notwendigkeit der Durchführung der Arbeiten hervorgeht und diese eingehend - auch in bezug auf die Dauer - beschrieben sind. Dasselbe gilt für die Verlängerungen, die nur ausnahmsweise und bei Vorliegen schwerwiegender und berechtigter Gründe gewährt werden.

Stellen nach Funktionsebenen

1. Die Anzahl der verfügbaren Stellen für arbeitslose Jugendliche sind auf die einzelnen Funktionsebenen wie folgt aufgeteilt:

20 Stellen für die VIII. Funktionsebene

20 Stellen für die VI. Funktionsebene

20 Stellen für die IV. Funktionsebene

Vorrang

1. Vorrangig werden langzeitarbeitslose Jugendliche beschäftigt. Darunter versteht man jene Jugendliche, die eine Eintragszeit von mindestens einem Jahr nachweisen können. In der Rangordnung folgen die Jugendlichen nach der Eintragszeit, wobei Gesuche von Jugendlichen nur dann berücksichtigt werden, wenn sie eine Eintragsdauer in den Arbeitslosenlisten von mindestens 1 Monat aufweisen. Darüber hinaus werden solche Jugendliche bevorzugt, die auf der Suche nach einer ersten Beschäftigung sind und keine vorherige Arbeitserfahrung aufweisen.

5) GEWÄHRUNG VON DARLEHEN ZUR FÖRDERUNG DER MOBILITÄT

Verfahrensvorschriften zur Anwendung des Landesgesetzes vom 11. Mai 1988, Nr. 17

Gewährung von Darlehen an Unternehmen zur Förderung der Mobilität

Bemerkung

1. Die Durchführung der Maßnahme ist vom Gesetz geregelt und gilt hier als eingebaut.

6) BEVORSCHUSSUNG DER AUSSERORDENTLICHEN LOHN-AUSGLEICHSKASSE

Verfahrensvorschriften zur Anwendung des Landesgesetzes vom 19. Dezember 1986, Nr. 33

Errichtung eines Sonderfonds für Vorschüsse zugunsten der Unternehmen, welche der Kreditbürgschaftsgenossenschaft kleiner und mittlerer Industrieunternehmens Südtirols Gen.m.b.H. (CONFIDI) angeschlossen sind

Bemerkung

1. Die Durchführung der Maßnahme ist vom Gesetz geregelt und gilt hier als eingebaut.

7) FÖRDERUNG DES GENOSSENSCHAFTSWESENS

Verfahrensvorschriften zur Anwendung des Landesgesetzes vom 8. Januar 1993, Nr. 1

Maßnahmen des Landes zur Förderung des Genossenschaftswesens

Bemerkung

1. Die Durchführung der Maßnahme ist vom Gesetz geregelt und gilt hier als eingebaut. Eine Überarbeitung und gleichzeitige Bereinigung von Verfahrensvorschriften des Landesgesetzes Nr. 1/93 ist notwendig.

8) BETRIEBSPRAKTIKA

Die Betriebspraktika laut Gesetz Nr. 196/97 werden von der Abteilung Arbeit verwaltet. Die Sozialpartner legen dabei mit der Abteilung Arbeit mittels einer Konvention die Rahmenbedingungen für diese Praktika fest.

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinien	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
Säule I Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	1. Neuanfang für Jugendliche, ehe sie 6 Monate lang arbeitslos sind, in Form von Ausbildung, Umschulung, Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Beschäftigungsmöglichkeit fördernden Maßnahme.	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientierungskolloquien • Arbeits- und Ausbildungsverträge • Lehrlingswesen • Dezentralisierung der öffentlichen Dienste für Beschäftigung • Neues Arbeitsinformationssystem SIL 	<p>A) Bewerbertrainings</p> <p>B) Untersuchung Jugendarbeitslosigkeit</p> <p>C) Angebot von ESF-Sommerkursen im Bereich Informatik und Sprachen; Angebot für Jugendliche im Rahmen von Sprachkursen im In- und Ausland Ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, eventuell auch durch eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt in Deutschland oder als berufsbegleitende Maßnahme</p> <p>D) Schaffung der gesetzlichen Möglichkeit der Genehmigung befristeter Arbeitsverträge bis zum Beginn des Militärdienstes.</p> <p>E) Verbesserung und Ausbau der Datenbank der Arbeitslosen/Arbeitsuchenden und der offenen Stellen sowie Werbung (extern) und Sensibilisierung (intern) für deren Benutzung.</p> <p>F) Verbesserung der Prozeduren und Entwicklung eines Netzes für die Realisierung und Verstärkung gezielter Projekte mit Orientierung, Ausbildung, Arbeitsstiftung und Vermittlung zugunsten Jugendlicher und Erwachsener, die arbeitslos sind, sowie für ArbeitnehmerInnen in der Mobilität bzw. Lohnausgleichskasse (Berufsinformationszentrum)</p>
	Bekämpfung Jugendarbeitslosigkeit und Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit		

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinien	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
	<p>2. Neuanfang für Erwachsene, ehe sie 12 Monate arbeitslos sind, durch eines der vorgenannten Mittel oder generell durch individuelle Betreuung in Form von Berufsberatung. Diese Maßnahmen zur Vorbereitung und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sollten mit Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen verknüpft werden.</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientierungskolloquien • Arbeitsbörsen • Sozial nützliche Tätigkeiten (LSU) • Berufliche Umschulung • Teilzeit und Leiharbeit 	<p>G) Untersuchung über Sockelarbeitslosigkeit</p> <p>H) Beitragsbegünstigungen für die Einstellung auf unbestimmte Zeit für die über 45jährigen</p> <p>I) Arbeit für Pensionierte (Landwirtschaft)</p>
	<p>5. Sozialpartner sollen Vereinbarungen treffen, um zusätzliche Möglichkeiten für Ausbildung, Berufserfahrung, Praktika oder sonstige Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zu schaffen.</p> <p>Förderung des Partnerschaftskonzepts</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Master-Plan zur Verstärkung und Umbildung des Schul- und Ausbildungssystems sowie der Forschung 	<p>J) Förderung sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen (z.B. Betriebspraktika, Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, Modellversuche in der dualen Bildung bzw. überbetrieblichen Ausbildung, Lehre für MaturantInnen)</p> <p>K) Ausdehnung der Betriebspraktika auf militärpflichtige Jugendliche</p> <p>L) Ausbau des Projektes Sommerjobbörse und der Betriebs- und Feriapraktika durch eine stärkere Einbindung der Betriebe. Verbesserung der Praktika durch Durchführung von Kontrollen.</p>

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinie	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
	6. Sozialpartner sollen Möglichkeiten für lebensbegleitendes Lernen, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien ausbauen bzw. eine Definition für lebensbegleitendes Lernen vornehmen. Maßnahmen sollen für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leicht zugänglich sein.	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung und Erhöhung von Möglichkeiten für lebensbegleitendes Lernen 	<p>M) Ausdehnung der Tutorfunktion, die bisher ausschließlich bei der Abt. Arbeit liegt, auf andere Abteilungen wie Berufsbildung oder dritte Stellen. Eine entsprechende Tutorausbildung ist daher vorzusehen.</p> <p>N) Verbesserung der Berufsbildungsberatung für Betriebe in Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Arbeitgeberverbänden</p> <p>O) Zeit für Bildung</p> <p>P) Anpassung der Berufsbildung an die Erfordernisse des Informationszeitalters</p>
	7. Qualitätssteigerung der Schulsysteme, um die Zahl der Schulabbrecher spürbar zu verringern. Besonderes Augenmerk für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten.	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines Ausbildungsbonus-Systems 	<p>Q) Durchlässigkeit Berufsschule-Schule</p>

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinien	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
	<p>8. Jugendliche sollen besser befähigt werden, sich an den technologischen und wirtschaftlichen Wandel anzupassen. Ihnen sollen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechende Qualifikationen vermittelt werden. Einführung und Ausbau des Lehrlingsausbildungssystems.</p> <p>9. Besondere Aufmerksamkeit soll den Bedürfnissen behinderter Menschen und anderer Gruppen und Einzelpersonen, die benachteiligt sind, zukommen. Förderung der Eingliederung der Betroffenen.</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Lehrlingswesens und der Berufspraktika • Master-Plan: Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr 	<p>S) Ermöglichung der Erlangung der Hochschulreife über Lehrgänge der Berufsbildung in dualer und Vollzeit-schulischer Form mittels Festlegung von Standards</p> <p>T) Koordinierung zwischen Ausbildungs- und Arbeitsverträgen und Lehre</p> <p>U) Neudefinition der Ausbildungsverträge</p> <p>V) Institutionalisierung eines Qualifikationshandbuchs, Schaffung eines offenen Arbeitsmarktes</p>
	<p>Schaffung eines offenen Arbeitsmarktes</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Integration der schwachen Kategorien 	<p>W) Vorbereitung und Durchführung des neuen Gesetzes über die Pflichtvermittlung bzw. Arbeitseingliederung</p> <p>X) Überarbeitung der Förderungsgesetze und -kriterien</p> <p>Y) Neudefinition der Zusammenarbeit des Arbeitsamtes mit anderen Diensten</p> <p>Z) Verstärkung des Dienstes zur Eingliederung in die Arbeitswelt von Personen mit Benachteiligung und Einwanderern</p> <p>AA) Teilqualifizierung</p>

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinien	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
Säule II Entwicklung des Unternehmergeistes	Erleichterung der Gründung und des Führens von Unternehmen	<p>10. Gemeinkosten und Verwaltungskosten der Unternehmen, vor allem der KMU, insbesondere bei Unternehmensgründungen bzw. bei Einstellung zusätzlichen Personals sollen gesenkt werden.</p>	<p>AD) Einplanung gezielter Ausbildungsprogramme für die MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung</p> <p>AE) Hospitation von MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes bei anderen Arbeitsverwaltungen in Italien</p> <p>Ausschöpfung neuer Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen</p>
	Ausschöpfung neuer Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen	<p>12. Förderung von Maßnahmen, die Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene, im Sozialwesen, im Bereich der Umwelttechnologien und bei noch nicht abgedeckten Bedürfnissen des Marktes ergeben. Ermittlung der diesbezüglich bestehenden Hindernisse.</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwaltung: Einführung des Einheitsschalters und der digitalen Unterschrift • Beobachtungsstelle zur Überwachung der „Vereinfachung“ • Einführung eines Formalitäten-Registers
		<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der lokalen Verwaltung und Körperschaften • Förderung des non-profit 	<p>AF) Förderung Sozialgenossenschaften</p> <p>AG) Einführung Arbeitsstiftungen</p>
	13. Entwicklung der Rahmenbedingungen für die volle Nutzung des Beschäftigungspotential	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung neuer Arbeitsformen 	

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinien	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
	<p>tentials des Dienstleistungssektors und der industriellen Dienstleistungen, unter anderem durch Erschließung des Beschäftigungspotentials der Informationsgesellschaft und des Umweltsektors, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Arbeitszeiten 	<p>AH) Studie Informationsarbeit</p>
<p>Säule III</p> <p>Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten</p>	<p>16. Sozialpartner werden aufgefordert, auf allen Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation, darunter auch anpassungsfähige Arbeitsregelungen, auszuhandeln. Diese Vereinbarungen können z.B. auch Regelungen betreffend Jahresarbeitszeiten, Arbeitszeiterkürzungen, Reduzierung der Überstunden, Ausbau der Teilzeitarbeit, lebenslange Weiterbildung und Unterbrechung der Erwerbstätigkeit beinhalten.</p> <p>Modernisierung der Arbeitsorganisation</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten • Job sharing 	<p>AJ) Ausbau verschiedener Arbeitsformen wie z.B. Leiharbeit</p> <p>AK) Stärkere Sensibilisierung der Betriebe für diese Arbeitsformen</p>

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinien	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
	<p>17. Überprüfung, ob es zweckdienlich erscheint, in den Rechtsvorschriften anpassungsfähigere Formen von Arbeitsverträgen vorzusehen, da immer vielfältigere Beschäftigungsformen entstehen. Arbeitnehmer, die mit derartigen Arbeitsverträgen beschäftigt sind, sollten zugleich in den Genuss einer ausreichender Sicherheit und eines besonderen Arbeitnehmerstatus gelangen, wobei den Erfordernissen der Unternehmen Rechnung zu tragen ist.</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung von arbeitsmarktgerechten Arbeitsverträgen (Telearbeit) • Förderung der Teilzeit 	<p>AL) Ausbau der Telearbeit</p> <p>AM) Beratung und Information über Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, Verbreitung und Förderung flexibler Arbeit</p> <p>AN) Beratung vor allem bei Kleinbetrieben für die Annahme von gewinnbringenden Formen flexibler Arbeit</p>
Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen	<p>18. Überprüfung steuerlicher Art, die möglicherweise Investitionen in Humanressourcen im Wege stehen, gegebenenfalls steuerliche oder sonstige Anreize für innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen vorsehen; Über-</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung innerbetrieblicher Fortbildung durch Begünstigungen steuerlicher oder anderer Art • Gesellschaft für lebensbegleitendes Lernen 	<p>AO) Steigerung der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung mit besonderem Augenmerk für die Zielgruppe: Einwanderer und Einwanderinnen, ältere ArbeitnehmerInnen und SaisonarbeiterInnen</p> <p>AP) Schaffung eines modularisierten Weiterbildungssystems und dessen Verzahnung mit der Grundausbildung</p>

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinien	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
Säule IV Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit			
		<p>prüfung neuer und bestehender Regelungen daraufhin, ob sie dazu beitragen, die Beschäftigungshemmnisse zu verringern und die Fähigkeit des Arbeitsmarktes zur Anpassung an den Strukturwandel der Wirtschaft zu erhöhen.</p>	
	Gender-Mainstreaming-Ansatz	<p>19. Zugrundelegung eines Gender-Mainstreaming-Ansatzes bei der Umsetzung der Leitlinien in allen 4 Säulen. Bereitstellung von Datenerhebungssystemen und -verfahren zur Bewertung der mit dem Mainstreaming erzielten Fortschritte</p>	<p>AQ) Frauenschalter: Ausbau eines Netzes von Mitarbeiterinnen von verschiedenen Diensten auf dem Landesgebiet zum Zwecke der Beratung</p> <p>AR) Installation eines Systems zur Bewertung der Politik des Gender-Mainstreaming</p>
Abbau der geschlechts-spezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt	<p>20. Bemühung um Verminderung des Gefälles zwischen der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern, indem aktiv auf ein hohes Beschäftigungsniveau bei den Frauen</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematische Erfassung arbeitsmarktrelevanter Informationen bezüglich Frauen • Stärkung der Gleichstellungsorgane 	<p>AS) Geförderte Umschulung bzw. Nachqualifizierung auf der Grundlage von bestehenden Bedarfsstudien</p> <p>AT) Kursangebote, die den Erfordernissen der Zielgruppe gerecht werden</p> <p>AU) Ausbildungsangebote in Männerberufen</p>

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinien	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
	<p>hingearbeitet wird und Maßnahmen ergriffen werden, um eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Sektoren und in allen Arbeitsplätzen zu erreichen. Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder Arbeit gleichen Wertes sowie Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Mann und Frau. Abbau der Diskriminierung durch frauenfördernde Maßnahmen.</p>		
Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<p>21. Ausarbeitung einer familienfreundlichen Politik: Bereitstellung bezahlbarer, leicht zugänglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungs- und Pflegedienstleistungen für Kinder/anderer im Haushalt lebender Personen sowie Elternurlaubsrege-</p>	<p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> Einführung „banca delle ore“ 	<p>AV) Verstärkung und Verbesserung der Dienste für arbeitende Mütter</p>

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU/ NAP 1999 / Maßnahmen für Südtirol			
EU-Säulen	Leitlinien	NAP 99: Maßnahmen	Südtiroler Maßnahmen
	lungen und sonstiger Maßnahmen einer vorübergehenden Arbeitsbefreiung.		
	Erleichterung der Rückkehr ins Erwerbsleben	<p>22. Rückkehr nach einer Unterbrechung ins Arbeitsleben für Männer und Frauen und schrittweise Beseitigung der entgegenstehenden Hindernisse.</p> <p>NAP 99:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rückkehr nach „congedi parentali“ 	

