



MONITORING
DER
MAßNAHMEN DES MEHRJAHRESPLANS
FÜR DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK 2000 – 2006

BERICHT ÜBER DEN UMSETZUNGSSTAND
DER VORGESEHENEN MAßNAHMEN

1. SEMESTER 2005

Einleitung

„... damit die Europäische Union das Wirtschaftssystem mit den wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Grundlagen der Welt wird, das in der Lage ist, ein dauerhaftes Wachstum zu realisieren und neue bessere Arbeitsplätze in einem verbesserten Sozialklima zu schaffen“. Das ist das Ziel, das im Jahr 2000 der Europäische Rat in Lissabon allen seinen Mitgliedstaaten gesetzt hat, die schon seit einigen Jahren ihre Aufmerksamkeit und Anstrengungen auf die Förderung eines höheren Beschäftigungsniveaus und eines besseren sozialen Schutzes in Europa richten.

Der von der Europäischen Union eingeschlagene Weg für die Erreichung dieses Ziels basiert auf der Entwicklung einer gemeinsamen Strategie für die Koordinierung und Förderung der einzelnen lokalen Maßnahmen unter Berücksichtigung deren Spezifität und Umgebung, nach dem Grundprinzip der Subsidiarität innerhalb der Europäischen Union. Im Rahmen der während der europäischen Gipfeltreffen vereinbarten Postulate hat jeder Mitgliedstaat auf der Grundlage der strukturellen und konjunkturellen Besonderheiten jeden nationalen Systems seinen eigenen Aktionsplan entwickelt. Gleichmaßen tragen die Lokalbehörden innerhalb des eigenen Zuständigkeitsgebiets dazu bei, die für die Anwendung der vereinbarten Strategien notwendigen Maßnahmen umzusetzen.

Auch die Autonome Provinz Bozen-Südtirol trägt zur Verwirklichung dieses Projektes aktiv bei. Die im Landesplan für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 vorgesehenen Maßnahmen stellen die konkrete Umsetzung aller wichtigen auf nationaler und EU-Ebene formulierten Prinzipien auf Landesebene, in den Gemeinden, unter den Bürgern dar. Der Landesplan für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 will diesen Prinzipien Ausdruck verleihen, damit diese nicht nur gute Vorsätze bleiben, sondern systematisch Anwendung finden und aktiv zu den gewünschten sozialen Entwicklungen beitragen. Aus diesem Grund ist die Gliederung des Plans sehr detailliert und legt nicht nur die wichtigsten Aktionsfelder, sondern auch konkrete Maßnahmen und Interventionen fest, die Modalitäten für deren Durchführung, konkrete Ziele, für Handelnde und Nutznießer zur Verfügung stehende Zeiten und Mittel. Auf diese Weise werden Transparenz und Verantwortlichkeit der Verwaltungsmaßnahmen verdeutlicht und die Sicherheit vergrößert, damit sie auch präzise Anwendung finden.

Die vier Säulen, auf denen das ganze Programm ruht, entsprechen den Grundlagen der europäischen Strategie für die Schaffung neuer Arbeitsplätze, so wie sie im nationalen Plan für die Beschäftigungspolitik vorgesehen sind:

- Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt
- Entwicklung des Unternehmergeistes und Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Arbeitnehmer
- Verstärkung der Anstrengungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Im von diesen Prinzipien vorgegebenen Rahmen und unter Berücksichtigung der Besonderheiten des regionalen Arbeitsmarkts wurden im Landesplan sieben Aktionsfelder festgelegt, die insgesamt sechzehn innerhalb von sechs Jahren durchzuführende Maßnahmen vorsehen. Um deren Durchführung anhand der festgelegten Richtlinien zu garantieren und den Erfolg der Maßnahmen überprüfbar zu machen, ist für die gesamte geplante Zeit eine stetige Überprüfung (Monitoring) vorgesehen, die sich am Ende jedes Jahres in einem Bericht über den Umsetzungsstand jeder einzelnen Maßnahme und über die Bilanz der jeweils ermittelten Erfolgsindikatoren äußert.



Ziel dieses Berichts ist es, eine kurze Zusammenfassung der im Rahmen der Beschäftigungspolitik unseres Landes aktivierten Maßnahmen zu liefern und deren Entwicklung am Ende des ersten Jahres nach Einführung des Plans unter Berücksichtigung der mit den Sozialpartnern abgestimmten Richtlinien und Vorgehensweisen zu überprüfen, im gemeinsamen Bestreben, ein Europa des Beschäftigungswachstums und des immer besseren sozialen Schutzes zu schaffen.

Zwei Bewertungsversuche

Zuständig für das Monitoring und die Erstellung der Jahresberichte über den Umsetzungsstand des Landesplans für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 ist eine gemischte Arbeitsgruppe aus Mitarbeitern der Abteilung Arbeit und Vertretern der Sozialpartner und der anderen Institutionen, die sich an der Durchführung des Plans beteiligen: der Abteilungen für Berufsbildung, des Europäischen Sozialfonds und des Arbeitsförderungsinstituts (AFI).

Bei der Abfassung der beiden Berichte, also der Formulierung der methodologischen Vorgehen, legte die Arbeitsgruppe besonderes Augenmerk auf die Prozessindikatoren für eine Voranalyse der Maßnahmen während ihres Anlaufens bzw. auf die Überprüfung, inwieweit die verschiedenen Maßnahmen eingeführt wurden oder nicht, und inwieweit sie mit dem geplanten Programmablauf Schritt halten.

Bei der ersten Bewertung, die nach Ablauf des ersten Jahres nach Inkrafttreten des Plans erfolgte, wurde die umfassende Bewertung der effektiv erreichten Ergebnisse und deren Wirkung, nicht nur auf die anvisierte Zielgruppe, auf die folgenden Berichte vertagt, nachdem ein angemessener Zeitraum verstrichen ist, welcher die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen und die Entfaltung der beabsichtigten Wirkung ermöglicht. Wo jedoch durch die fortgeschrittene Umsetzung der Maßnahmen bereits gute Ergebnisse vorliegen, wurde eine erste Beurteilung der erreichten Ziele versucht, sowohl was Wirksamkeit und Effizienz, als auch was die Akzeptanz betrifft.

Eine detaillierte Analyse und Synthese jeder einzelnen Maßnahme findet sich im zweiten Teil des Berichts.

In Anbetracht der unternommenen Anstrengungen und der dabei erreichten Ziele wurde schließlich eine Reihe von Vorschlägen für eine eventuelle Neuformulierung einiger Maßnahmen gesammelt. Diese Überlegungen sind als simple Vorschläge gedacht, die sich aus der Überprüfung der Maßnahmen in rein praktischer Hinsicht ergeben. Jede weitere Überlegung in diese Richtung wird natürlich die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen berücksichtigen müssen, nach welcher die jeweilige Maßnahme erfolgt.

Die erreichten Ziele

Der am 25. Mai 2000 von der Landesarbeitskommission verabschiedete Landesplan für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 wurde am 15. Januar 2001 von der Landesregierung genehmigt und trat damit formell in Kraft.



Der Plan ist in sieben Aktionsfelder gegliedert, die in der Reihenfolge ihrer Bedeutung angeführt sind. Vorgesehen sind 16 Maßnahmen, die in zwei Gruppen unterteilt sind: Direkte Eingriffe in die innere Struktur des Arbeitsmarkts, die die Entwicklung gezielt in die vereinbarte Richtung steuern sollen, und vorbereitende Studien, die die Zweckmäßigkeit, die technische Machbarkeit und die in Frage kommenden Methoden für die optimale Umsetzung möglicher Eingriffe und Initiativen prüfen.

In jedem Fall müssen, nicht nur bei der Machbarkeitsanalyse, die Sozialpartner eine wichtige Rolle spielen, die nicht nur eine Rolle bei der Supervision spielen, sondern auch und vor allem zur praktischen Umsetzung der Maßnahmen aktiv beitragen sollen.

Einige andere wichtige Ziele, die fast alle im Plan vorgesehenen Maßnahmen betreffen, sind die folgenden: Die strikte Koordination aller Beteiligten bei der Verwirklichung des Plans, um jede mögliche Synergie zu nutzen und andererseits Kompetenzüberschneidungen zu vermeiden, die eine bloße Verschwendung von Ressourcen darstellen; die Einführung systematischer Vorgangsweisen, die dafür sorgen, dass die erarbeiteten Veränderungen tatsächlich auch in Zukunft Teil der regulären Tätigkeit der verantwortlichen Stellen werden; sowie die präzise Abstimmung mit einigen der Maßnahmen, die in anderen Bereichen des Wirtschafts- und Soziallebens unseres Landes geplant sind, im Bewusstsein der starken Vernetzung dieser Sektoren mit dem Arbeitsmarkt.

Der Zeitraum, in dem der Plan umgesetzt werden soll, beträgt sechs Jahre nach seiner Genehmigung, das heißt, ab dem Jahr 2001. In Anbetracht der Vielfalt und Komplexität der vorgesehenen Maßnahmen einerseits, der vorgegebenen Menge von Ressourcen, sowohl personeller als finanzieller Art, andererseits, war es jedoch notwendig, die Umsetzung der geplanten Maßnahmen nach deren Priorität zu gliedern. Diese Gliederung, die bereits in der Ausformulierung des Plans angelegt ist, kann aber in jedem Fall noch während der Umsetzung der geplanten Eingriffe in Abstimmung mit den Bedürfnissen der ständig in Entwicklung begriffenen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen verändert werden.

So hat die Landesarbeitskommission bei verschiedenen Gelegenheiten die Bedeutung und konsequenterweise die Dringlichkeit der Durchführung einiger Maßnahmen betont, die Umsetzung anderer Maßnahmen jedoch auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Besondere Anerkennung fanden die Maßnahmen 4, 6, 9 und 11: „Studie zur Einwanderung und den notwendigen politischen Begleitmaßnahmen“, „Förderung der Sozialgenossenschaften“, „Bildungsoffensive berufliche Weiterbildung“ und „TutorInnen für Praktika und Sommerjobs“.

In Sinne der oben angeführten Ziele und unter Berücksichtigung der im Plan festgelegten Durchführungsordnung hat die **Abteilung Arbeit** in ihrem Arbeitsprogramm eine Reihe von Eingriffen festgelegt, die die praktische Umsetzung der angestrebten Ziele einleiten sollen.

Stark vorangetrieben wurde die Errichtung einer Vermittlungsdatenbank – eine Kernmaßnahme des ersten Aktionsfelds des Plans, der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Dank der vorgenommenen Eingriffe kann das Projekt als fast abgeschlossen betrachtet werden, so dass die Maßnahme bereits als mitten in der Umsetzung begriffen angesehen werden kann.

Dasselbe kann für eine weitere in der Prioritätenliste folgende wichtige Maßnahme des zweiten Aktionsfeldes gesagt werden, Initiativen für Menschen mit besonderen Problemen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Die eng mit der korrekten Zusammenführung von Angebot und Nachfrage verknüpfte Einführung der neuen Pflichtvermittlung ist ein fast abgeschlossener Prozess, da alle neu eingeführten Abläufe funktionieren und in die ordentliche Tätigkeit der Ämter eingegliedert worden sind.



Ebenso wurde versucht, eine weitere Maßnahme durchzuführen, der viel Aufmerksamkeit gewidmet worden ist. Es handelt sich um die Maßnahme 11, die die Ausbildung von TutorInnen, durch die Landesverwaltung, für die Betreuung der Jugendlichen während deren Ausbildungs- und Orientierungspraktika vorsieht. Der große Erfolg dieser Initiativen, insbesondere während des Sommers, machte ein starkes Engagement in diesem Bereich notwendig, da die verfügbaren Mitarbeiter kaum noch in der Lage waren, so viele Jugendliche gleichzeitig adäquat zu betreuen. Die Abteilung Arbeit hat daher versucht, für die Verwirklichung dieser Maßnahme andere Abteilungen der Landesverwaltung, insbesondere die Abteilungen für Berufsbildung, mit einzubeziehen, dennoch bleibt es bis heute schwierig, eine dauerhafte Lösung für die Bewältigung dieser Notlage zu finden.

Voll und ganz in die Zuständigkeit der Abteilung Arbeit fallen zwei weitere Maßnahmen des Plans, die trotz ihrer Bedeutung keine so große Priorität haben: Maßnahme 15, „Aufbau einer gezielten Organisationsentwicklung der an der Umsetzung des Mehrjahresplans für die Beschäftigungspolitik beteiligten Institutionen“ und 16 „Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Arbeit und den anderen Einrichtungen, sowie Überwachung des Plans“. Die beiden Maßnahmen sind angelaufen; es handelt sich um mittel- und langfristige wirksame Eingriffe mit tief greifenden Auswirkungen auf die Organisation und Leitung der Behörde selbst, die daher einer besonders gründlichen Überprüfung bedürfen.

Außer der Abteilung Arbeit beteiligen sich am Plan für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 weitere Teilnehmer in mehr oder weniger enger Zusammenarbeit, in welcher der Beitrag jedes Einzelnen den größtmöglichen Nutzen erzielen soll.

Die Abteilungen für die **Berufsbildung** spielen natürlich bei der Anregung und der Durchführung verschiedener Interventionen eine zentrale Rolle. Unter diesen hob die Landesarbeitskommission die Bedeutung der Maßnahme 9 „Bildungsoffensive berufliche Weiterbildung“ hervor, die hohe Priorität hat. Wenn auch bis heute verschiedene Vorschläge dafür vorgelegt wurden, so ist doch noch keine systematische Tätigkeit für die konkrete Umsetzung dieser Maßnahme aufgenommen worden. Die Herausforderung und die Schwierigkeit bestehen hier gerade in der Bündelung und Koordination all dieser Initiativen, um deren Wirksamkeit und Zuspruch zu erhöhen und doppelte oder ziellose Maßnahmen zu vermeiden.

Sehr lebendig und erfolgreich präsentieren sich die vielfältigen Initiativen der beruflichen Fortbildung für benachteiligte Kategorien. Auch für diese Maßnahme müssen jedoch Mängel bei der Koordination vermerkt werden.

Für die Durchführung der Maßnahmen 2, „Assessment-Center“, und 12, „Abgrenzung der Aufgabengebiete der Lehrlingsausbildung, der Ausbildungsverträge und der Schnupperangebote“ wurden keine besonderen Initiativen ergriffen; diese wurde vielmehr auf einen späteren Zeitpunkt verschoben, wahrscheinlich – in Anbetracht auch der Unbestimmtheit der Akteure bei einer Vielzahl möglicher Interessenten – in Erwartung der dafür benötigten Mittel. Anstelle des Assessment-Centers wurde der „Kompass“ geschaffen, ein gemeinsames Projekt der deutschen und ladinischen und der italienischen Berufsbildung sowie des deutschen und des italienischen Schulamts, finanziert vom Europäischen Sozialfonds. Dabei handelt es sich um ein persönliches Dossier, das dazu dienen soll, ein Profil des eigenen Lebens zu zeichnen und die erworbenen Kompetenzen zu bestimmen. Der Kompass begleitet seine/n InhaberIn während ihres/seines ganzen Schul- und Berufslebens und kann jederzeit aktualisiert werden. Was die Maßnahme 12 betrifft, hat die Arbeitsgruppe, die sich mit den neuen Verordnungen für die Ausbildung der Lehrlinge infolge beschäftigt, eine zweite Gesetzesvorlage für die neue Regelung vorgeschlagen (in der Hoffnung, dass diese genehmigt wird).



Das Ergebnis einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Arbeit und den Abteilungen für Berufsbildung, sowie der aktiven Beteiligung der Sozialpartner, sind die ersten Initiativen für die Umsetzung der Maßnahmen 7, „Unterstützung von Frauen und Männern, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben zu ermöglichen“, 8, „Bildungspass“, 10, „Ausbau der Möglichkeiten zum Sammeln von Praxiserfahrung“. Alle drei Maßnahmen wurden in Angriff genommen und befinden sich in einer mehr oder weniger fortgeschrittenen Umsetzungsphase. Auch in diesem Fall, insbesondere bei den Maßnahmen 7 und 10, wurde wegen einiger Schwierigkeiten in der Koordinierungsphase ein leichter Unterschied zwischen den tatsächlich angelaufenen Initiativen und den im Plan vorgesehenen festgestellt. Zur Maßnahme 8 ist zu sagen, dass deren eigentümliche Formulierung die Interpretation sowohl der zu erreichenden Ziele, als auch der Vorschläge zu deren Erreichung nicht leicht macht.

Zu den Prioritäten der Landesarbeitskommission zählen noch zwei weitere Maßnahmen: die Maßnahme 4, „Studie zur Einwanderung und zu den notwendigen politischen Begleitmaßnahmen“, und die Maßnahme 6, „Förderung der Sozialgenossenschaften“. Was die Maßnahme 6 anbelangt, gab es einzelne Initiativen, es fehlt aber bis heute eine gemeinsame Beobachtungsstelle. Ein kleiner Schritt wurde durch das Übereinkunftsprotokoll zur Einsetzung des gemischten paritätischen Landeskomitees gemacht, welches die Förderung der Arbeiter der Genossenschaften vorsieht. Was die Einwanderungsstudie betrifft wurde 2003 die Beobachtungsstelle errichtet und bisher wurden einige Studien und Projekte durchgeführt.

Für die Umsetzung der Maßnahme 14 : „Beobachtung der Entwicklung neuer Arbeitsformen und sozialer Schutz für die eingebundenen Personen“ leisteten das **AFI/IPL** und **ASSFORSEO** einen besonders wichtigen Beitrag durch die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für atypische Arbeitsformen, durch die das im Plan vorgesehene Projekt konkret verwirklicht wird. Durch die rege Tätigkeit dieser beiden Institute wurde nicht nur die Umsetzung dieser einzelnen Maßnahme, sondern des Plans in seiner Gesamtheit wesentlich gefördert.

Eine Maßnahme von großer vorbeugender Bedeutung, die Maßnahme 13, „Krisenintervention“, wurde noch nicht umgesetzt; über das Thema wurde jedoch eine informale Debatte eröffnet, die allerdings die Möglichkeiten zur Durchführung des Projekts und vor allem dessen Wirksamkeit zur Zeit sehr zweifelhaft erscheinen lässt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich der Plan für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 ein Jahr nach seiner Einführung im Wesentlichen mitten in seiner Umsetzung befindet, da die Mehrheit der vorgesehenen Maßnahmen umgesetzt werden und, auch wenn sich einige noch in der Phase der Vorbereitung oder der Koordination ihrer Initiativen befinden, der eingeschlagene Weg voll und ganz den Vorgaben des Plans folgt. Es ist klar, dass durch den großen Planungszeitraum und die begrenzten zur Verfügung stehenden Mittel eine vollständige und gleichzeitige Aktivierung aller Maßnahmen vom ersten Tag an unmöglich gewesen wäre und auch nicht so geplant war.

Ausblick und Vorschläge

Auch wenn der Plan sehr detailliert ist und der Versuch unternommen wurde, Hindernisse und Schwierigkeiten vorherzusehen, ist der Übergang von einer geplanten Maßnahme zu ihrer konkreten Umsetzung stets komplex und schwierig. Es kann sich ergeben, dass bei der praktischen Umsetzung einer Maßnahme das Umfeld, die Rahmenbedingungen und die Be-



teiligten sich so verändert haben, dass die erwünschte Wirkung eine ganz andere wird oder gar nicht eintritt. Das gilt umso mehr, je weiter Planung und Durchführung zeitlich auseinander fallen. In derselben Lage befindet man sich, wenn eine Vertiefung der zu lösenden Problemfelder nicht möglich ist, auch wenn Besonderheiten und Umriss des Problems erfasst wurden, und dennoch eine Absichtserklärung verfasst wird, welche im Zug der Verwirklichung für die zuständigen Beteiligten Schwierigkeiten bei der Interpretation bereitet.

Die Schwierigkeiten, die während der Analyse bei der Umsetzung des Mehrjahresplanes für die Beschäftigungspolitik aufgetreten sind, scheinen tatsächlich in diesen beiden Bereichen zu liegen: im ersten Fall vor allem in einer mittelfristigen Perspektive, im zweiten in der Interpretation manch mehrdeutigen oder sogar widersprüchlichen Formulierungen.

In dieser Hinsicht kann es nicht schaden, die vorgeschlagenen Aktionen immer wieder nachzulesen, um deren Ziele zu fokussieren, und dabei die beiden grundlegenden Aspekte des Plans zu berücksichtigen, einerseits die aktive Politik, andererseits vorbereitende vertiefende Untersuchungen.

Die ständige Überprüfung der Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen und die Bewertung der erreichten Ziele soll einen dauerhaften Austausch zwischen der Planungsebene und der konkreten Umsetzung der Aktionen garantieren und damit das Risiko, dass es zu einer signifikanten Abweichung zwischen den geplanten und den später ausgeführten Maßnahmen kommt, minimieren.

Was alle Aktionsfelder des Plans kennzeichnet, kann unter dem methodologischen Gesichtspunkt als das makroskopische Bemühen zusammengefasst werden, alle Teilnehmer des Arbeitsmarkts und ihre vielfältigen Aktivitäten so zu koordinieren, dass möglichst viele Ressourcen und möglichst viel Engagement für ein gemeinsames Ziel genutzt werden kann: die Schaffung neuer und besserer Arbeitsplätze.

Bei der Durchführung der einzelnen Maßnahmen bereitet dieses Bemühen unvermeidlich die große Schwierigkeit, gemeinsam ein klar strukturiertes Vorgehen bestimmen zu müssen, das weiters eine eindeutige Zuordnung und Verantwortlichkeit der einzelnen Beteiligten erfordert. Oft konnten aber solche Probleme durch den guten Willen einiger Beteiligter und durch eindeutige Angaben im Plan selbst einfach gelöst werden.



AKTIONSFELD 1

***Maßnahmen zur Zusammenführung
von Angebot und Nachfrage
auf dem Arbeitsmarkt***



MASSNAHME 1

Vermittlungsdatenbank

Beschreibung der Maßnahme

Um wirksam auf eine verbesserte Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt einwirken zu können, dessen Segmentierung die Anforderungen an Mobilität und Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse enorm erhöht hat, ist es von grundlegender Wichtigkeit, in den Informationskreislauf eingreifen zu können, was zu einer der primären unterstützenden Maßnahmen zählt. Je größer, genauer, schneller und leichter zugänglich der Informationsfluss zwischen ArbeitnehmerInnen, Arbeitssuchenden und Arbeitgeberwelt ist, desto höher wird die Wahrscheinlichkeit für einen Kontakt zwischen diesen Akteuren, der in ein Arbeitsverhältnis münden kann.

Der technische Fortschritt stellt uns heute ein enormes Potential zur Verfügung, das in diesem Bereich ausgenutzt werden muss; Mittel und Instrumente, die die Überwindung räumlicher und zeitlicher *Distanzen* möglich machen, indem sie einfach und praktisch jeden Winkel der Erde in Echtzeit verbinden.

Die Verwirklichung eines Informationssystems, das nicht nur die Verteilung exakter und detaillierter Informationen über Beschäftigungsangebot und -nachfrage anstrebt, sondern gleichzeitig und vor allem einen bevorzugten Kanal für den Kontakt zwischen den Beteiligten bildet – das ist das Ziel der ersten Maßnahme des Mehrjahresplans für die Beschäftigungspolitik 2000-2006.

In Südtirol werden jährlich mehr als 100.000 neue Arbeitsverträge abgeschlossen; nicht viel geringer ist die Zahl der Arbeitsverhältnisse, die im selben Zeitraum beendet werden; diese relativ hohe Fluktuation ist sicherlich ein Anzeichen für ein starkes Bedürfnis aller Protagonisten dieses Marktes: einfach und schnell jede Gelegenheit zu kennen, um sie rechtzeitig wahrnehmen zu können.

Der 1999 von der Abteilung Arbeit aktivierte Dienst der „Arbeitsbörse“ will eine wirksame Antwort auf diese Bedürfnis geben, indem die Zugänglichkeit zu Informationen so weit wie möglich erleichtert und ein schneller Kontakt zwischen den Interessenten hergestellt wird. Zu Beginn des Jahres 2005 wurde die neue Version der „Arbeitsbörse“ vorgestellt, die sich den Ausbau und die Erweiterung der bestehenden Vermittlungsdatenbank und der dazugehörigen Dienste zum Ziel gesetzt hat.

Die **Ziele** der Maßnahme 1 nehmen daher in den folgenden Punkten Gestalt an, die im Wesentlichen die Bedeutung der drei grundlegenden Leitlinien des Projekts unterstreichen – Zugänglichkeit, Kontaktaufnahme und Qualitätsstandard:

- Ausbau der Zugänglichkeit der Datenbank via Internet;
- Kontaktaufnahme zwischen Angebot und Nachfrage über die Datenbank innerhalb von 24 Stunden nach der ersten Anfrage;
- Standardisierung der in der Datenbank enthaltenen Informationen, vor allem, was die Definitionen der Berufsprofile und -kompetenzen betrifft.

Es ist vorgesehen, dass das in mehrere Phasen gegliederte Projekt in einem Zeitraum von zwölf Monaten abgeschlossen wird, sobald die volle Leistungsfähigkeit des realisierten Systems entsprechend der weiter oben angelegten Ziele und Richtlinien bestätigt ist.



Die folgenden vier **Phasen** sind vorgesehen:

1. Entwicklung geeigneter Suchprofile und Abfassung entsprechender Erhebungsbögen für die Arbeitsvermittlungszentren durch eine auf einige ausgewählte Branchen und Berufsbilder beschränkte Installation des Systems und die Auswertung der in diesem Bereich gewonnenen Erfahrungen, unter sowohl methodologischen als auch deskriptiven Gesichtspunkten;
2. Entwicklung und Erprobung der Datenbank durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Sozialpartner, der Arbeitsvermittlungszentren, der Abteilung für Berufsbildung und der involvierten Softwarefirma;
3. Schulung des betroffenen Personals sowie Öffentlichkeitsarbeit und Ergebniskontrolle, auch durch gezielte Informationstätigkeit in den Schulen;
4. Implementierung neuer Funktionen und organisatorische Eingriffe zur Bewältigung großer Nachfragespitzen durch eine Präzisierung der verfügbaren Informationen und die Standardisierung der Suchprofile.

Für den vollen Erfolg der Initiative und zwecks Gewährleistung der konkreten Zusammenarbeit aller Betroffenen wurde die Supervision des Projektes durch eine aus Exponenten der Sozialpartner zusammengesetzte Arbeitsgruppe vorgesehen.

Die für die Verwirklichung der Maßnahme 1 veranschlagten **finanziellen Mittel** gliedern sich in folgende Posten, die unter Berücksichtigung der Verwendung interner Humanressourcen, darunter einer A- und einer B-Fachkraft für die Koordination aller Initiativen, und der durch die Abteilung Informationstechnik bereitgestellten zusätzlichen Ressourcen insgesamt 1.291.142,00 € betragen:

309.874,00 €	für die externe technische Implementierung, einschließlich der Nutzung einer Netzwerk-Infrastruktur
154.937,00 €	für die Öffentlichkeitsarbeit
77.469,00 €	für die Schulung des Personals
77.469,00 €	für Koordination und Verwaltungstätigkeit

Überprüfung der Umsetzung

Zum Zeitpunkt der Planung der Maßnahme 1 war der Dienst der „Arbeitsbörse“ bereits aktiv; es handelte sich also darum, dessen Netzwerkfähigkeit zu überprüfen und die Funktionen einzurichten.

Die gesamte Tätigkeit lief im Wesentlichen nach dem geplanten, in vier Phasen gegliederten Schema ab.

Die **erste Phase** mit Versuchscharakter war umsichtig geplant worden, hat sich aber in Wirklichkeit bald als zumindest zum Teil überholt erwiesen, da man es beim funktionellen Ausbau des Systems vorzog, gleichzeitig die Gesamtheit der verfügbaren Sektoren und Berufsbilder zu bearbeiten und bei der Benutzung des Systems Tag für Tag etwaigen sich ergebenden Problemen entgegenzutreten.

Mehr als ein Jahr lang wurden Anregungen und Vorschläge von Nutzern und Kunden gesammelt, die bei der neuen Version der „Arbeitsbörse“ berücksichtigt wurden; diese wurde zum Jahresbeginn 2005 vorgestellt.



Bei der Entwicklung der Suchprofile ergaben sich die größten Schwierigkeiten bei der Definition der Berufsbilder, deren Bedeutung sich in aller Deutlichkeit am Bedarf einer Standardisierung unabhängig von der Tätigkeitsbranche zeigte. Die in dieser Hinsicht unternommenen Anstrengungen ermöglichen nun seit Beginn des Jahres 2002 den Zugang zur Datenbank auch nach „Berufsgruppen“, dank der zugrunde liegenden Kodifizierung der Profile, die für jedes gesuchte Element eindeutige Bezüge gewährleistet.

Die Version 2005 ermöglicht die Suche nach Anzeigen mit frei gewählten Suchwörtern und die Suche nach Berufsprofilen, ohne dass ein gewünschter Arbeitsort eingegeben werden muss.

Bei der neuen Version der Arbeitsbörse wurde die Liste der Berufsgruppen zum Teil überarbeitet, indem als veraltet betrachtete Berufsprofile gelöscht und 300 neue, als sinnvoll angesehene Profile hinzugefügt wurden. Zum Teil gehen diese neuen Profile auf Anregungen von Benutzern und Kunden zurück.

Außerdem ist die Liste der Berufe dynamisch aufgebaut, so dass jede Änderung direkt aktualisiert wird, um den Bedürfnissen von Benutzern und Kunden in Echtzeit entsprechen zu können.

Was die Beziehung mit den Abteilungen für Berufsbildung betrifft, die potenziell darauf abzielte, deren Erfahrung vor allem für die Erarbeitung eines geeigneten methodologischen und deskriptiven Zugangs zu nutzen, ist festzustellen, dass die gewünschte enge Zusammenarbeit leider nicht zustande kam, sondern sich auf, wenn auch wichtige, Treffen rein informativer Natur beschränkte.

Eng, wenn auch manchmal schwierig, war im Gegensatz dazu die Zusammenarbeit mit dem Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung zur Integration der „Lehrlingsbörse“ in das Arbeitsinformationssystem, um einen direkten Zugang auch zu den darin enthaltenen wichtigen Informationen herzustellen. 2004 wurde beschlossen, die Lehrlingsbörse komplett in das Front Office der Arbeitsbörse zu integrieren. Auf diese Weise wird ein für die Suche nach qualifiziertem Personal oder Lehrlingen einzigartiger Service gewährleistet.

Die **zweite Phase** der Maßnahme 1, die in der konkreten vollen Entwicklung und der funktionalen Überprüfung der Datenbank besteht, nimmt Schritt für Schritt in einem kontinuierlichen Prozess Gestalt an, was absolut parallel zur operativen Nutzung verläuft. Es handelte sich und handelt sich auch heute noch um eine tägliche Auseinandersetzung mit der Funktionsweise des Informationssystems, die mit Hilfe der steten konkreten Anregungen aller Beteiligten (Benutzer und Betreiber) die Korrektur, Beilegung und Behebung etwaiger Missstände oder Fehler sowie die Einführung möglicher Verbesserungen und Applikationen ermöglicht; etwa den Einbau eines Zählers, der in der Lage ist, in bestimmten Zeitabständen das Interesse der Benutzer und Kunden an bestimmten Berufsprofilen zu quantifizieren.

Über 90% der Anfragen um Zugang zur Arbeitsbörse für die Eingabe von Stellenangeboten und -gesuchen werden innerhalb von 24 Stunden erledigt. Nur in besonderen Fällen, zum Beispiel bei Betrieben, die ihren Firmensitz nicht in der Provinz Bozen haben, ist die Anwendung bestimmter Verfahren notwendig, die ein wenig mehr Zeit in Anspruch nehmen.

Die Koordination und Abwicklung der Entwicklungsarbeit und die Überprüfung des Systems hat die vorgesehene Bildung einer Arbeitsgruppe aus Vertretern der Sozialpartner, der Arbeitsvermittlungszentren, der Berufsbildung und der involvierten Softwarefirma nicht notwendig gemacht, so dass diese absolut spontan durch ein schlankeres und funktionelleres Team ersetzt wurde, das sich aus Mitarbeitern des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung, des Ar-



beitservices, des Amts für soziodemografische Informatik und zum Teil der SIAG zusammensetzt.

Die **dritte Phase** der Maßnahme 1 gliedert sich in drei verschiedene Tätigkeiten: Schulung des Personals, Public Relations und Kontrolltätigkeit.

Die Schulung des internen Personals betraf ca. 60 Personen mit einem Ausbildungsaufwand von je einem halben Tag. Am 21. und 23. November 2000 sowie am 18. Mai 2001 wurden Seminare für eine Grundausbildung abgehalten, an denen 56 Mitarbeiter der Arbeitsvermittlungszentren teilnahmen; für 8 davon fand am 9. Januar 2001 ein weiteres Seminar zur Vertiefung statt. Am 20.10.2004 wurde eine Informationsveranstaltung von einem halben Tag abgehalten, bei der die neue Version der Arbeitsbörse 20 internen Mitarbeitern vorgestellt wurde. 9 dieser 20 Mitarbeiter wurden beauftragt, zwei Monate lang umfassende Tests an der neuen Online-Version durchzuführen.

- Die seit Beginn des Dienstes entfaltete Öffentlichkeitsarbeit wird noch heute fortgesetzt. In den letzten Jahren fand eine dichtgedrängte Serie von Kampagnen statt, die darauf abzielten, die Bekanntheit des Services „Arbeitsbörse“ durch gezielte Aktionen für mögliche Benutzer bzw. durch Nutzung der geläufigsten Werbeträger zu steigern.

Zur Vorstellung des Projekts wurden ca. 45.000 Briefe mit den Zugangsdaten für das System an die wichtigsten ArbeitgeberInnen im Land versandt; alle Sozialpartner wurden über den neuen Service informiert, mit der Bitte, die Nachricht ihrerseits weiterzuberbreiten. Bei einer Pressekonferenz, die am 24.03.2005 stattfand, wurde die neue Version der Arbeitsbörse vorgestellt.

Mehr als 100.000 Informationsprospekte wurden an den Treffpunkten der Jugendlichen (Bibliotheken, Jugendinfo...) und in den Räumen von Behörden und Einrichtungen verteilt.

In den Jahren 2000-2004 wurden Informationsbeilagen in den größten Tages- und Wochenzeitungen veröffentlicht:

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Dolomiten/Dolomiten Magazin</i>	10	10		16	6
<i>FF</i>	52	52	52	52	8
<i>Südtiroler Wirtschaftszeitung</i>	52	52	52	52	14
<i>Tageszeitung</i>				16	13
<i>Südtirol 24</i>					4
<i>Alto Adige</i>	10	14			6
<i>Corriere dell'Alto Adige</i>					3

Eine Begegnung zur Vorstellung des Dienstes fand im Jahr 2000 beim Unternehmervverband und 2003 beim Treffen der EURES-Berater in Rom statt. Die neue Version der Arbeitsbörse wurde am 12.03.2005 beim Jahrestreffen der Emigranten im Kolpinghaus Bozen vorgestellt.

In den Schulen wurden keine gezielten Informationskampagnen durchgeführt.

- Die Kontrolltätigkeit, die vor allem auf eine Bestätigung der angewandten Methode abzielte, fand, wenn sie sich auch nicht in formalen Verfahren und Tätigkeiten äußerte, ihren Ausdruck zweifellos in der täglichen Überprüfung des Projektverlaufs, dessen Planung nach und nach an die zahlreichen, sich von Mal zu Mal neu ergebenden Bedürfnis-



se angepasst wurde. Das führte beispielsweise zu Verbesserungen der Organisation (Bildung von im Vergleich zu den Planvorgaben schlankeren und flexibleren Arbeitsgruppen) bzw. des Verfahrens (Überspringen der branchenlimitierten Versuchsphase zugunsten eines Vorgehens nach Funktionen), zu Initiativen, die sicher die grundlegende Frage nach der Kongruenz der angewandten Arbeitsmethoden beantworten.

- Mit der **vierten Phase** der Maßnahme 1 war beabsichtigt, dem Projekt mit einem weiteren Ausbau und der Implementierung neuer Funktionen letzten Schliff zu verleihen, damit es durch die Präzisierung der verfügbaren Informationen und die verfeinerte Standardisierung der Suchprofile zu jenem bevorzugten Treffpunkt von Beschäftigungsangebot und -nachfrage werde, der das Ziel aller Anstrengungen war.

Unter den verschiedenen neu konzipierten und implementierten Funktionen sind besonders hervorzuheben:

- Integrierung der neuen Version in das Bürgernetz
- Möglichkeit eines anonymen Kontakts zwischen ArbeitgeberIn und Beschäftigungssuchender/m durch die Verwendung eines zugewiesenen elektronischen Postfachs; der Kontakt wird in jedem Fall sichergestellt, wobei es zwei Möglichkeiten gibt: entweder über einen Vermittler des Services (für jedes Stellenangebot oder -gesuch wird ein zuständiger Vermittler festgelegt) oder über eine via Internet zugängliche Mailbox, die nur vom betreffenden Nutzer geöffnet werden kann
- Warnung per E-Mail fünf Tage bevor die aufgegebene Anzeige verfällt
- Möglichkeit, Informationen über die Arbeitsgesuche oder -angebote der letzten 24 Stunden zu erhalten, um die Anfragen von Stammkunden schnell behandeln und Neuzugänge einfach herausfiltern zu können
- Angabe der Anzahl von Aufrufen eines jeden einzelnen Angebots/Gesuchs
- Möglichkeit für Kunden oder Nutzer auf Arbeitssuche, eine Karte Südtirols und Europas bei der Wahl des Arbeitsortes zu Rate zu ziehen
- Möglichkeit, mehrere interessante Arbeitsangebote/-gesuche auszuwählen und sie in den Stellenkorb bzw. in die Auswahl der Gesuche zu übertragen, um sie am Ende der Suche ein weiteres Mal lesen zu können
- Möglichkeit, die Suche durch Einschränkung des Suchfelds auf Arbeitsgesuche oder -angebote mit bestimmten Eingangsdaten (alle Eintragungen der letzten Woche oder des letzten Monats) den eigenen Bedürfnissen entsprechend effizienter zu gestalten
- Möglichkeit, die Arbeitsangebote/-gesuche in eine Excel-Tabelle zu exportieren; damit können Kosten gespart werden, da es nicht notwendig ist, weiter mit dem Internet verbunden zu bleiben, außerdem können die Daten so einfach in andere Dokumente und auf Papier übertragen werden
- Möglichkeit des elektronischen Matchings zwischen Arbeitsgesuch und -angebot; passive Mitteilung der zur eigenen Anzeige passenden Gesuche/Angebote (mit Eingabe eines eigenen Angebots/Gesuchs sucht das System 30 Tage lang automatisch nach passenden Gesuchen/Angeboten und informiert den Nutzer bei Übereinstimmung per E-Mail)
- Vereinfachung der Eingabe von Angeboten/Gesuchen durch Verwendung einer einzigen Seite, auf der zudem mehr Informationen eingegeben werden können
- Integration der Lehrstellen (durch ein L hervorgehoben) in derselben Anwendung
- In den Mobilitätslisten eingetragene Arbeitnehmer sind mit einem M gekennzeichnet und daher leicht erkennbar
- Möglichkeit für den Benutzer, die Listen der Arbeitsangebote/-gesuche mit einem Klick auf den Titel der Spalte in eine andere Reihenfolge zu bringen
- Suche nach Arbeitsort mit Möglichkeit, einen Umkreis in Kilometern anzugeben



- Möglichkeit, eine E-Mail mit zum Teil voreingestelltem Text für die eigenen Angebote zu verwenden
- Möglichkeit des Austauschs von Arbeitsangeboten zwischen der Provinz Bozen und dem Kanton Graubünden dank des Projekts EURES-TransTiroliä.

Im Gegensatz dazu gab es wenige organisatorische Eingriffe zur Bewältigung großer Nachfragemengen, Eingriffe und Tätigkeiten, die jedoch erarbeitet werden.

Angesichts des oben Dargelegten kann wohl behauptet werden, dass die Maßnahme 1 einen hohen Grad der Umsetzung erreicht hat. Deutlich wird jedoch auch, da es sich um die Entwicklung eines hoch komplexen Informationssystems handelt, und es in jedem Fall schwierig sein dürfte, jedes einzelne Entwicklungsstadium als abgeschlossen zu erklären, weil zwischen diesen zahllose Verbindungen bestehen. Tatsächlich können immer neue Zugangsmodalitäten entwickelt werden bzw. wird bei Implementierung neuer wichtiger Funktionen in jedem Fall ein angemessenes Schulungsprogramm für das Personal als auch eine adäquate Informationskampagne stattfinden müssen.

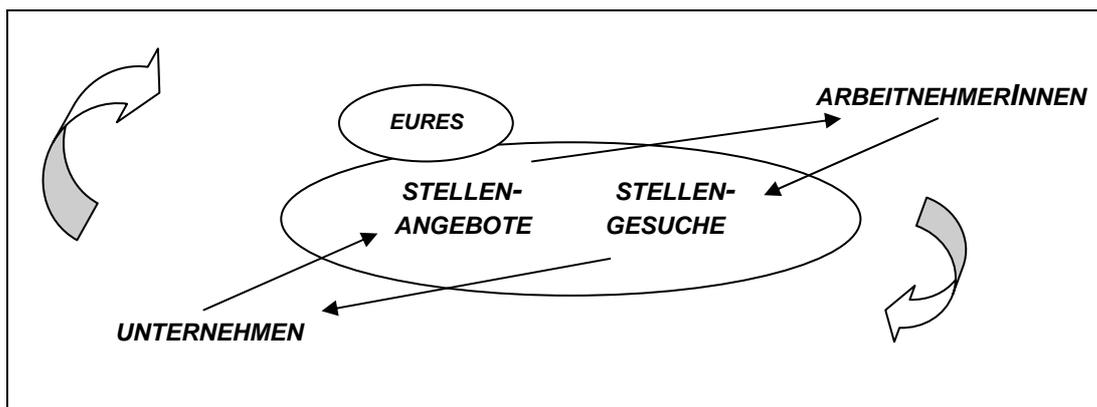
Langfristiges Ziel ist die telematische Verbindung der Arbeitsbörse mit der in Entstehung begriffenen „Borsa continua nazionale del lavoro“. Die Umsetzung dieser nationalen Arbeitsbörse ist für die nächsten Jahre geplant.

Desgleichen kann gesagt werden, dass die konkrete Umsetzung der Maßnahme im Wesentlichen plangemäß stattgefunden hat, mit nur wenigen Ausnahmen, die in jedem Fall in der sorgfältigen Abwägung des Falls und in dem der Praxiserfahrung geschuldeten Bewusstsein für die behandelten Probleme ihre Rechtfertigung finden.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Das Ergebnis besteht in der direkten Zugänglichkeit der Vermittlungsdatenbank durch den Service „Arbeitsbörse“ im Internet. Das System, das sowohl Unternehmen als auch Beschäftigungssuchende anspricht, erlaubt die direkte Eingabe der Stellenangebote und -gesuche im Netz, die Konsultation der diesbezüglichen Informationen einschließlich der öffentlichen Stellen, der Lehrstellen, der Arbeit im Ausland und vor allem der Möglichkeit des direkten Kontakts zwischen Nachfrage und Angebot ohne Vermittlung durch die Arbeitsvermittlungszentren.

Das Projekt ist der Idee entsprungen, eine einzige Datenbank zu verwirklichen, die sowohl von den spezialisierten Fachkräften der Arbeitsvermittlungszentren, als auch von den an einem Arbeitsverhältnis direkt Interessierten benutzt werden kann. Das System beruht auf zwei tragenden Achsen – Dienste für die Unternehmen und Dienste für die ArbeitnehmerInnen – und erlaubt die totale Kreuzung aller verfügbaren Daten. Durch die Funktionalität des aktiven Zugangs ist die vollständige Konsultation der Datenbank für die Auffindung von Informationen und die selbständige und direkte Eingabe der eigenen Anzeigen möglich. Dieser eindeutige Zugang hat auch eine direkte Verbindung zur EURES-Datenbank für Stellenangebote auf EU-Ebene.



Wie vom Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik vorgesehen, muss die Messung des Outputs auf drei verschiedenen Ebenen erfolgen, durch deren Beobachtung es möglich sein müsste, die Erreichung der gesetzten Ziele zu überprüfen.

Die erste **Ebene** der Analyse ist rein **operativer** Art und zielt auf die Überprüfung des Umsetzungsstands der Maßnahme durch die eventuelle Untersuchung einiger qualitativer Profile. Gemäß der Beschreibung im vorgehenden Absatz kann man wohl behaupten, dass der erste Erfolgsindikator sicher positiv ist. Der Plan präzisiert weiters, dass der Ausbau der Zugänglichkeit der Datenbank am Grad der Flächendeckung gemessen werden muss, den der Dienst erreicht: Es ist klar, dass, sobald der Zugang via Internet aktiviert ist, die Flächendeckung völlig erreicht ist; um aber den Zugang zur Datenbank auch für diejenigen zu erleichtern, die nicht über die notwendige Technologie verfügen, stehen allen Kunden des Arbeits-servises circa 36 Info-Points zur Verfügung, die an verschiedenen öffentlich zugänglichen Räumen bereitstehen, vor allem an Orten, in denen es kein Arbeitsvermittlungszentrum gibt.

Die zweite **Ebene** der Analyse setzt sich das Ziel, die **Akzeptanz** zu messen, welche durch die Initiative bei den Adressaten erreicht wurde. Es geht in diesem Fall darum, zu überprüfen, wie viele Interessenten des Arbeitsmarktes das System nutzen, und, konkreter, wie viele die Webseiten des Dienstes besuchen und wie viele Suchvorgänge nach Beschäftigung oder nach Beschäftigten von ihnen vorgenommen werden.

Die Möglichkeit, Stellenangebote zu melden, besteht für die Unternehmen seit Ende des Jahres 1999; die im Internet vorgenommenen und die von den Arbeitsvermittlungszentren eingegebenen Stellenanzeigen sind in der folgenden Tabelle dargestellt, ebenso die Arbeitsgesuche der ArbeitnehmerInnen. Über das EURES-System wurden etwa 100.000 Angebote im Jahr gemeldet, und die Arbeitsvermittlungszentren haben Stellengesuche für die in den Mobilitätslisten eingetragenen Personen aufgegeben.

	2000	2001	2002	2003	2004
Stellenangebote über Internet (Eingänge)	1217	2069	1932	2127	2543
Stellenangebote über die Arbeitsvermittlungszentren (Eingänge)	2556	2834	3144	2897	2586
Stellengesuche über Internet (Eingänge)	0	312	1504	1888	2271
Stellengesuche über die Arbeitsvermittlungszentren (Eingänge)	643	1263	2726	3690	4963

Wesentlich höher sind im Vergleich dazu die Zahlen für die Konsultierung der Datenbank. 2001 wurden durchschnittlich fast 8.400 Suchvorgänge im Monat von Arbeitssuchenden und ca. 2.600 von Unternehmen vorgenommen. 2002 wurden auf der Homepage durchschnittlich



35.600 Besucher im Monat gezählt, 2003 46.500 und 2004 sogar 57.900, mit Spitzen von 70.000 Besuchern in den Monaten Oktober und November.

Mit dem Start der neuen Arbeitsbörse können die Anzahl der Besucher und deren Vorlieben noch genauer festgestellt werden. In den ersten vier Monaten seit Inbetriebnahme wurden die folgenden Daten erhoben:

Bezugszeitraum: 10. Februar 2005 – 8. Juni 2005

593.019 Konsultierungen der Arbeitsangebote, das sind durchschnittlich
4.731 Konsultierungen am Tag
65.553 Konsultierungen der Arbeitsgesuche, das sind durchschnittlich
542 Konsultierungen am Tag

Hervorzuheben sind weiters die Gründe, die zur Löschung der Arbeitsangebote führten (Daten des Jahres 2005, nur Angebote mit Arbeitsort in Südtirol):

<i>Grund</i>	<i>März</i>	<i>April</i>	<i>Mai</i>
Arbeitsangebot – vor Überschreitung des Ablaufdatums der Anzeige – erfolgreich vermittelt dank der Arbeitsbörse oder direkt über die Arbeitsvermittlungszentren	26,5%	28,2%	30,4%
Arbeitsangebot gelöscht wegen Überschreitung des Ablaufdatums	49,1%	47,4%	52,2%

Die dritte **Ebene** der Analyse erlaubt uns, für die Messung der konkreten Auswirkungen ins Detail zu gehen: in diesem Fall geht es darum, einen konkreten Prozentsatz für den **Erfolg** des Systems bei der Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage durch Abschluss eines Arbeitsvertrages zu ermitteln. Tatsächlich ist es im Augenblick leider nicht möglich, die Zahl der dank der Arbeitsbörse zustande gekommenen Arbeitsverhältnisse zu ermitteln; die ersten Zahlen werden zu Beginn des Jahres 2006 verfügbar sein, außerdem ist eine Umfrage unter den Kunden geplant.

Den einzigen mit einer gewissen Zuverlässigkeit messbaren Effekt stellt die Zahl der von ausländischen EU-Bürgern in Südtirol abgeschlossenen Arbeitsverträge dar, da hierbei die Verwendung des Services aus nahe liegenden praktischen Gründen sehr wahrscheinlich ist.

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Von ausländischen EU-BürgerInnen in Südtirol abgeschlossene Arbeitsverträge	75	93	86	62*

* Diese Zahl wurde nach einer anderen Methode ermittelt und ist daher nicht ohne weiteres mit den Daten der vorhergehenden Jahre vergleichbar.

Überprüfung der Effizienz

Die Verwirklichung eines Projektes ist sicherlich auch nach dem Kriterium der Effizienz zu bewerten. Dazu ist es unabdingbar, die verwendeten Ressourcen in Beziehung zu setzen mit den ursprünglichen verfügbaren Ressourcen und den erreichten Zielen, sowie mit der für die Umsetzung benötigten Zeit.



Die bei der Planung vorgesehenen **Humanressourcen** haben sich bei der Umsetzung der Initiative als unzureichend erwiesen. Die ursprünglich vorgesehene Arbeitsgruppe – eine A- und eine B-Fachkraft – wurde mit weiteren zwei Mitarbeitern verdoppelt, was als absolut unverzichtbar für den Erfolg des Projekts beurteilt wurde. Im Gegensatz dazu wurde der Vorschlag einer auf Vertreter der Sozialpartner erweiterten Arbeitsgruppe nicht positiv bewertet, vor allem wegen der angenommenen mangelnden organisatorischen Flexibilität.

Die verwendeten **Geldmittel**, die in der folgenden Tabelle angeführt sind, bewegten sich voll und ganz im Rahmen der veranschlagten Schätzungen.

1999	2000	2001	2002	2003	2004	insgesamt	
9.931,47 €	22.698,28 €	37.753,00 €	15.000,00 €	15.000,00 €	15.000,00 €	115.382,75 €	für die technische Installation und die Wartung der Info-Points
	64.901,28 €	79.461,65 €	25.373,00 €	37.811,74 €	20.395,00 €	227.942,67 €	für die Öffentlichkeitsarbeit

Dabei handelt es sich jedoch nur um die externen Kosten, da es schwierig ist, die Kosten für den Einsatz interner Ressourcen zu beziffern.

Die Planung eines **Zeitraums** von zwölf Monaten für die vollständige Umsetzung der Maßnahme hat sich allerdings als zu optimistisch erwiesen, wenn man zudem berücksichtigt, dass es in jedem Fall schwierig ist, den Abschluss der Entwicklung eines solchen Projektes festzustellen, das sich ständig in Weiterentwicklung befindet. Aus den Beobachtungen geht jedenfalls im Wesentlichen die Einhaltung der vorgesehenen Fristen hervor.

Schlussfolgerungen

Das Projekt scheint nunmehr in Richtung eines sicheren Erfolges gestartet zu sein. Das System gewährleistet die Zugänglichkeit der Datenbank im Internet und den direkten Kontakt zwischen Angebot und Nachfrage ohne eine notwendige Vermittlung durch die Ämter aufgrund der erreichten Standardisierung aller Informationen und Suchkriterien.

Diese sehr konkreten Ziele hätten während der Entwicklungsphase des Projekts besser spezifiziert werden können, anstelle oder teilweise zur Ergänzung der vielleicht allzu detaillierten und auf organisatorisch-verfahrensmäßiger Ebene angesiedelten Vorgaben des Plans. Das ergibt sich aus dem Vergleich mit der Realität in der Praxis, die die Anwendungsmodalitäten vielleicht besser interpretieren kann, sicherlich aber klare und präzise Vorgaben zur konkreten Zielsetzung benötigt.



MASSNAHME 2

Assessment-Center

Beschreibung der Maßnahme

Das Ziel, das mit der Umsetzung der Maßnahme 2 erreicht werden soll, ist die Schaffung eines Assessment-Centers, das die Bewertung und Attestierung der Qualifikation und der beruflichen Kompetenzen jeder Person vornimmt, um in Verbindung mit der Einführung des Bildungspasses jene Transparenz und Aufwertung der Fähigkeiten jeder/s Einzelnen zu gewährleisten, die zur Förderung deren/dessen Vermittelbarkeit geeignet sind.

Die Nutzung aller mit dieser Erfahrung gesammelten Informationen wäre zweifellos sowohl für den Bereich der Arbeitsvermittlung, als auch für das Ziel einer individuellen, auf Fortbildung und berufliches Wachstum ausgelegten Beratung, als auch längerfristig für die Anpassung des Ausbildungsangebots an neuere Entwicklungen in enger Verbindung mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt interessant.

Für die Umsetzung dieser Initiative wurde ein in mehrere **Phasen** gegliederter Interventionsplan entworfen, der in einem **Zeitraum** von ca. 3 Jahren realisiert werden soll:

1. Einsetzung einer internen Arbeitsgruppe für die vergleichende Analyse ausländischer Assessment-Center mit analogen lokalen Erfahrungen;
2. Einsetzung einer Arbeitsgruppe aus Vertretern der Sozialpartner und den Gleichstellungsrätinnen zur Überprüfung der Wirksamkeit des Projekts;
3. Kurze Prüfung der Akzeptanz der Initiative bei Unternehmern und Personalverantwortlichen;
4. Auswahl von 5-10 häufigen Berufsbildern, für die das Assessment angeboten werden soll;
5. Entwicklung der Assessmentphasen durch Arbeitseinheiten und Schulung der KoordinatorInnen;
6. Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen;
7. Prüfung der Akzeptanz der Initiative bei Unternehmern und Personalverantwortlichen;
8. Start einer Versuchsphase;
9. Letzte Korrekturen und Beginn des Normalbetriebs des Verfahrens.

Die für die Verwirklichung der Maßnahme 2 veranschlagten **finanziellen Mittel** belaufen sich unter Berücksichtigung der Verwendung interner Humanressourcen, darunter eine A- und eine B-Fachkraft für die Koordination des Projekts, auf insgesamt ca. 120.000,00 €. Davon entfallen 77.469,00 € auf den logistischen Aufwand der Arbeitsgruppe, 25.823,00 € auf die Prüfung der Akzeptanz bei den Akteuren des Arbeitsmarkts, 153.937,00 € auf externe Berater und 103.291,00 € auf die Öffentlichkeitsarbeit.



Überprüfung der Umsetzung

Die Maßnahme ist so, wie sie im Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik vorgesehen war, nicht umgesetzt worden. Anstelle des Assessment-Centers wurde der „Kompass“ geschaffen, ein gemeinsames Projekt der deutschen und italienischen und der italienischen Berufsbildung sowie des deutschen und des italienischen Schulamts, finanziert vom Europäischen Sozialfonds.

Dabei handelt es sich um ein persönliches Dossier, das dazu dienen soll, ein Profil des eigenen Lebens zu zeichnen und die erworbenen Kompetenzen zu bestimmen. Der Kompass begleitet seine/n InhaberIn während ihres/seines ganzen Schul- und Berufslebens und kann jederzeit aktualisiert werden. Er erleichtert andererseits den unmittelbaren Zugriff auf die Daten, die gebraucht werden, um Entscheidungen über die Zukunft des eigenen (Arbeits) Lebens zu treffen (etwa Bewerbungen und Karriereplanung). Er bildet die Grundlage für die Vorlage einer Bewerbung.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Da die Maßnahme nicht gestartet wurde, lassen sich keine Aussagen über den Erfolg der Initiative machen. Was hingegen den „Kompass“ betrifft, so wurden 2003 Arbeitsblätter in den Mittel- und Oberschulen verteilt und Fortbildungskurse für das Lehrpersonal organisiert. Ebenfalls 2003, in der Pilotphase des Projekts, wurden Seminare abgehalten, die sich besonders an alle in den Listen des Arbeitsservice Eingeschriebenen richteten und deren Augenmerk auf die Nützlichkeit dieses Dokuments lenken sollten.

Überprüfung der Effizienz

Da die Maßnahme nicht gestartet wurde, lassen sich keine Aussagen über die verwendeten Ressourcen machen.

Schlussfolgerungen

Die Maßnahme muss noch umgesetzt werden.



AKTIONSFELD 2

***Maßnahmen für Menschen
mit besonderen Problemen
auf dem Arbeitsmarkt***



MASSNAHME 3

Vorbereitung und Einführung der neuen Pflichtvermittlung

Beschreibung der Maßnahme

Unter den Interventionen für die Beschäftigungspolitik erscheinen diejenigen Maßnahmen besonders wichtig und dringend, die der Integration jener Menschen dienen, denen besondere Probleme eine selbständige Eingliederung in den Arbeitsmarkt erschweren. Tatsächlich können soziale, kulturelle oder gesundheitliche Schwierigkeiten ungeheure Hindernisse bei der Arbeitsuche darstellen, die dazu führen, dass sich bei den Betroffenen das Gefühl von Diskriminierung und Benachteiligung verstärkt. Mit dem Gesetz Nr. 68 vom 12. März 1999 hat der nationale Gesetzgeber dieser Problematik frische Impulse gegeben, indem neue Vorschriften für die Förderung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung verabschiedet wurden.

Die Maßnahme 3 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 sieht also die Vorbereitung und Einführung der neuen Pflichtvermittlung auch in Südtirol und damit eine Anpassung der bisherigen Verfahren an diese neuen konkreten Anforderungen vor. Ganz im Sinne des nationalen Gesetzes gibt die Maßnahme 3 einige ehrgeizige Ziele vor, die weit über die einfache Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen und den Versuch darstellen, die effektive Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu verwirklichen, bei Berücksichtigung der Fähigkeiten und Wünsche der Arbeitnehmer selbst ebenso wie der Anforderungen und Erwartungen der Arbeitgeber.

Wesentliche **Ziele** dieser Maßnahme, die die Bedeutung einer Qualitätsdienstleistung unterstreicht, sind daher:

- die Definition, Optimierung und Überprüfung der Verfahren für eine wirklich personenbezogene Betreuung;
- die Aufstellung möglichst präziser Personalprofile der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, ohne diese einer unzumutbaren bürokratischen Routine zu unterziehen;
- der Aufbau einer differenzierten Vermittlung, um durch die Ermittlung möglichst passender Arbeitsplätze für die ArbeitnehmerInnen die Zufriedenheit aller Beteiligten zu erhöhen;
- eine effiziente Betreuung aller betroffenen Betriebe.

Für die Verwirklichung dieser Ziele ist eine energische Umstrukturierung der Arbeit der Arbeitsvermittlungszentren notwendig, denen eine wichtige Aufgabe zukommt: die derzeitige Arbeitsvermittlung, die noch allzu oft bloß starre, sterile Anwendung von Gesetzen ist, in einen neuen dynamischeren Versuch umzuwandeln, ein Zusammentreffen von Arbeitsgesuch und Arbeitsangebot anzubahnen, auch wenn Interessenten mit besonderen Bedürfnissen im Spiel sind.

Das Projekt wurde in mehrere **Phasen** aufgliedert, die den einzuschlagenden Weg im Detail vorzeichnen:

1. Provisorische Definition der am Prozess der Integration in die Arbeitswelt beteiligten Institutionen und Personen, ihrer Aufgaben und der Notwendigkeit weiterer Kontakte;
2. Harmonisierung des Organisationsschemas auf bilateraler Ebene bzw. in einer interinstitutionellen Arbeitsgruppe;



3. Information der Sozialpartner und der direkt betroffenen Personen über die neuen Möglichkeiten der Vermittlung und Verbreitung einer Kultur der Integration benachteiligter Personen; Formulierung der im Gesetz vorgesehenen Einsatzbedingungen durch eine Gruppe aus Vertretern der Sozialpartner;
4. Definition der operativen Aufgaben der einzelnen Partner; Sammlung, Weiterleitung und Archivierung der Informationen in kleinen Gruppen; Dimensionierung der BewerberInnenprofile auf allgemeiner und individueller Ebene und der von den Betrieben verlangten Berufsbilder unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten;
5. Aufstellung eines Ablaufschemas, das den bürokratischen Ablauf festlegt und das in einem Betriebshandbuch dokumentiert wird;
6. „Durchspielen“ einzelner Fälle durch eine interinstitutionelle Gruppe als Trockentest;
7. Schulung des betroffenen Personals;
8. Implementierung des Verfahrens.

Anhand dieses Plans sollte das Projekt innerhalb eines Jahres abgeschlossen sein. Unter Berücksichtigung eindeutiger zeitlicher Überschneidungen wurden für die erste Entwurfphase zwei Monate, für die Bearbeitung der Ergebnisse ein Monat, für die Tätigkeit der Arbeitsgruppen sechs bis acht Monate, vier Monate für die Trockentests und zwei Monate für die Schulung des betroffenen Personals veranschlagt, so dass innerhalb von zwölf Monaten konkrete Ergebnisse für die Nutzung in der alltäglichen Praxis verfügbar sein können.

Die für die Durchführung der Maßnahme 3 veranschlagten **finanziellen Mittel** betragen 309.874,00 €

Das für die Koordinierung der Tätigkeiten vorgesehene Personal besteht aus zwei Vollzeit- und einer Teilzeit-A-Fachkraft, die über 30 Tage externer Beratung verfügen können. Ein nicht nebensächliches Ziel des Projekts ist, die Neubestimmung des internen Personalbedarfs für die Verwaltung der immer komplexer werdenden Verfahren, und um der vorherzusehenden wachsenden Arbeitsbelastung zu begegnen, die sich durch die Ausweitung der Pflichtvermittlung auch auf Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern ergibt.

Überprüfung der Umsetzung

Die Arbeit an der Bereitstellung des neuen Systems der Pflichtvermittlung wurde im Großen und Ganzen nach den Vorgaben des Plans durchgeführt, von denen nur zugunsten der Verschlinkung einiger Abläufe abgewichen wurde, für die man sich in der Praxis mehr Flexibilität und Beweglichkeit wünschte. Aus diesem Grund fanden alle Gespräche zur Vertiefung und Vorbereitung der einzelnen Problemfelder in kleinen Gruppen statt, die nur aus dem betroffenen internen Personal der Abteilung Arbeit bestanden. Die Beteiligung der Sozialpartner und anderer Institutionen wurde allerdings bei der Genehmigung der Leitlinien und der Rahmenbedingungen durch die Landesarbeitskommission gesichert.

Die **erste** und **zweite Phase**, die den Entwurf eines Arbeitsschemas vorsahen, wurden daher direkt vom internen Personal geleitet und führten zu einer ersten Definition des neuen Organisationsschemas und zur Bestimmung der für die Eingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt zuständigen Personen bei Bezirksverbänden, Gesundheits-, Sozial- und Ausbildungsdiensten.

Für die Definition der Durchführungsbestimmungen wurde die Landesarbeitskommission einberufen, die die Kriterien für den Beschluss eines Einstellungsprogramms zur allmählichen Erreichung des Pflichtanteils behinderter Arbeitnehmer und die Kriterien für die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Sozialgenossenschaften bzw. von behinderten



Freiberuflern genehmigt hat. Für das endgültige Inkrafttreten der Bestimmungen hat die Arbeitsgruppe alle Verwaltungsakte vorbereitet und, wo notwendig, Regelungsvorschläge erstellt, um sie den zuständigen Landesbehörden zur Genehmigung vorzulegen. So wurde per Landesgesetz der Fonds für das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderung eingerichtet; per Dekret des Landeshauptmanns wurden die Voraussetzungen für die Anwendung der Verwaltungsabläufe festgelegt; durch verschiedene andere Beschlüsse der Landesregierung wurden die übrigen Einzelheiten geregelt.

Den Kern der geplanten Arbeit an der Einführung der neuen Pflichtvermittlung stellt die **vierte Durchführungsphase** dar, die in der Festlegung der konkreten Aufgaben der einzelnen Partner und in der Ermittlung des Profils der Kandidaten und der von den Betrieben angeforderten Berufsprofile bestand.

In Anbetracht der Komplexität einer korrekten Definition der genannten Profile und der großen Anzahl von Betroffenen, wurde die Anregung der sozialen Genossenschaft independent L. gerne angenommen, die in Südtirol tätigen Betriebe zu analysieren, die gesetzlich dazu verpflichtet sind, Menschen mit Behinderung einzustellen. Diese Studie zielte neben der Untersuchung von 297 Betrieben auf architektonische Barrieren und des jeweiligen Betriebsklimas auf die Möglichkeit, einen Menschen mit Behinderung zu integrieren, auch auf die Ermittlung der in den Betrieben effektiv benötigten Berufsprofile ab. Das Ergebnis ist eine strukturierte Datenbank, die alle gesuchten Tätigkeiten kodifiziert und alle dazu nötigen praktischen und allgemeinen Kompetenzen definiert; sie enthält Daten zu 776 Berufsprofilen, 5.300 Tätigkeiten und 24.000 Kompetenzen.

Für die Erstellung des persönlichen Profils behinderter ArbeitnehmerInnen wird in Anbetracht der zentralen Rolle des Individuums in diesem Vermittlungsprojekt großer Wert auf das Sammeln aller Informationen zur Person in ihrem sozialen, familiären, schulischen und arbeitsbezogenen Umfeld gelegt. Dies erfolgt durch eine vom Arbeitsservice einberufene Sitzung, zu der die betroffenen Sozial- und Gesundheitsdienste und freien Träger hinzugezogen werden. Das Ergebnis dieser Sitzung ist ein Bericht über die gesammelten Daten, der an die ärztliche Kommission weitergeleitet wird, die auf Grundlage dieses Berichts, ihrer Anamnese und der weiteren medizinischen Dokumentation ihre Einschätzung abgibt. Auf diese Weise soll eine Einschätzung der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt entstehen, die nicht nur die klinisch-anamnetischen Daten berücksichtigt, sondern auch persönliche Neigungen, besondere Kenntnisse und praktische und berufliche Erfahrungen der/des Einzelnen.

Sobald die Leitlinien für das neue Verfahren und das Ablaufschema konkret festgelegt worden sind, sieht die **fünfte Phase** der Maßnahme 3 deren Veröffentlichung in einem Betriebs- handbuch vor. Die Neuheiten des Verfahrens und die notwendigen Erklärungen zur Interpretation der Anordnungen wurden auch durch Versendung von drei Rundschreiben des Direktors der Abteilung Arbeit bekannt gemacht. Ein weiterer Beitrag dazu erfolgte durch die Beteiligung an der Abfassung einer Infobroschüre des Dachverbands der Sozialverbände Südtirols. 2004 wurde ein Handbuch über die gezielte Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderung veröffentlicht, das sich sowohl an die Betriebe als auch an die Arbeitnehmer richtet. Es handelt sich um eine Sammlung der staatlichen Verfügungen und Landesgesetze sowie der Beschlüsse und Kriterien, mit denen die Landesregierung die grundlegenden Prinzipien der Materie umgesetzt hat.

Die Information der Sozialpartner und der direkt Betroffenen sowie die allgemeine Sensibilisierung für das Thema sind in der **dritten Phase** des Projekts vorgesehen. Dazu wurden zahlreiche Informationsveranstaltungen mit den betroffenen Verbänden, den Bezirksgemeinschaften, der Berufsbildung und den Sozialdiensten abgehalten.



Im Jahr 2000 wurden fünfzehn wichtige Treffen organisiert. Im Februar 2001 veranstaltete das Arbeitsservice zusammen mit dem Amt für Menschen mit Behinderung und Zivilinvaliden einen Workshop zum Thema „Das integrierte Modell für die Arbeitsmarkteingliederung“. Im Jahr 2001 nahmen die für die Arbeitsmarkteingliederung zuständigen Mitarbeiter des Arbeitsservices an verschiedenen Seminaren teil, die vom Dachverband der Sozialverbände Südtirols und vom Bund der Genossenschaften Südtirols organisiert wurden. Am 30. Juni 2001 fand eine Tagung zur Vorstellung der Reform der Pflichtvermittlung statt.

Andere Initiativen zur Verbreitung der Informationen und zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit wurden auch über die Presse weitergegeben; es wurden verschiedene Radiointerviews gesendet und Artikel in den Zeitungen veröffentlicht. Treffen über spezifische Themen finden nicht nur auf Anfrage bei den zuständigen Ämtern, sondern auch direkt bei ArbeitgeberInnen- und Behindertenvereinigungen statt. Diese Tätigkeiten bereiten oft die Basis für eine fruchtbare weitere Zusammenarbeit mit den Personen, die aus verschiedenen Gründen am Prozess der Arbeitsmarkteingliederung beteiligt sind.

Um die Qualität des neu organisierten Verfahrens zu überprüfen, ist eine **sechste Phase** des Projekts vorgesehen, in der in einer interinstitutionellen Gruppe einzelne Fälle durchgespielt werden sollen. Eine Initiative dieser Art wurde bis jetzt noch nicht verwirklicht, die neuen Verfahren werden allerdings jeden Tag durch ihre praktische Anwendung erprobt.

Natürlich bringt die Einführung eines neuen Verfahrens für die betroffenen Mitarbeiter stets die Notwendigkeit mit sich, neue Kenntnisse zu erwerben, und daher auch die einer angemessenen Schulung. Die **siebte Phase** der Maßnahme 3 dient der Schulung des betroffenen Personals. Für die zwölf MitarbeiterInnen des Arbeitseingliederungsdienstes wurden mehrere Treffen über das neue Verfahren der Pflichtvermittlung mit internen Referenten der Abteilung Arbeit organisiert. Außerdem wurden drei Schulungstage speziell über die Neuheiten der nationalen Gesetzgebung mit externen Experten veranstaltet. Seit 2002 ist auch die Supervision angelaufen: zwölf Mitarbeiter treffen sich nun regelmäßig, um einzelne Fälle zu besprechen und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ihrer Kunden zu fördern.

Zum Abschluss des gesamten Verfahrens ist eine **achte Phase** vorgesehen, die in die Zukunft blickt. Es handelt sich dabei um die Möglichkeiten einer weiteren Implementation mit dem Ziel, die angebotene Dienstleistung durch die Veränderung des Systems immer weiter zu verbessern. 2002 wurde der Vorschlag gemacht, ein Sozialversicherungssystem auch für jene Menschen zu schaffen, die in Integrationsprojekten tätig, aber nicht in Besitz eines Arbeitsverhältnisses sind. Eine Antwort des INPS/NISF steht noch aus. Außerdem wurde nach neuen Möglichkeiten gesucht für Menschen, die zwar benachteiligt sind, aber jedenfalls in der Lage, eine Tätigkeit ausüben zu können, die keine allzu große Schwierigkeit aufweist. Zu diesem Zweck wurden Anvertrauungsabkommen abgeschlossen. Dabei handelt es sich um eine Vereinbarung, die das Eingliederungsprojekt in einen privaten oder öffentlichen Betrieb auf eine gesetzliche Grundlage stellt. Das Projekt fördert die Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt. Vertragsparteien sind ArbeitgeberIn, die Abteilung Arbeit und ArbeitnehmerIn. Im Rahmen der Vereinbarung bieten die Referenten für Arbeitseingliederung des Arbeitsservices pädagogische Beratung in allen Fragen betreffend die Arbeit und die zwischenmenschlichen Beziehungen an. In Zusammenarbeit mit den Sozialdiensten bieten sie durch regelmäßige Besuche im Betrieb eine Betreuung am Arbeitsplatz.

Was nun die Gewährung von Vergünstigungen für die Einstellung durch die Betriebe betrifft, so haben diese die Möglichkeit, eine vollständige oder teilweise Rückerstattung der Sozialabgaben der eingestellten Arbeitnehmer mit Behinderung zu beantragen. Diese Vergünstigungen werden auf Grundlage der Art und des Grades der Behinderung berechnet. Außerdem sind finanzielle Unterstützungen für die Anpassung des Arbeitsplatzes und für die Beseitigung architektonischer Barrieren vorgesehen. Entsprechende Anträge müssen an das Arbeitsservice gerichtet werden.



Alle ArbeitgeberInnen, die der Pflichtvermittlung unterliegen, müssen dem Arbeitsservice innerhalb Januar jeden Jahres die Anzahl ihrer Beschäftigten, die Anzahl und die Namen der über das Gesetz zur Pflichtvermittlung eingestellten Personen sowie die Zahl der Arbeitsplätze melden, die noch mit behinderten Personen besetzt werden müssen. Seit Einführung des INVALWEB im Jahr 2004 ist es möglich, das Formular für die Meldung des Personalstands elektronisch auszufüllen. Das ausgefüllte Formular kann dem Arbeitsservice auch als E-Mail mit digitaler Unterschrift zugeschickt werden.

Nach Analyse ihrer Entwicklungsphasen kann die Maßnahme 3 des Mehrjahresplans für die Beschäftigungspolitik, bis auf einige Details, die mit der grundsätzlichen Einführung des neuen Verfahrens wenig zu tun haben, als praktisch abgeschlossen bezeichnet worden ist.

Einzig wichtige Ausnahme ist die Neufestlegung des internen Personalbedarfs. Zurzeit erfolgt eine genaue Analyse der Arbeitsbelastung der gesamten Abteilung, die auch spezifische Fragen klar beantworten wird.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Wenn das Hauptziel der Maßnahme 3 in der Umsetzung des Gesetzes Nr. 68 vom 12. März 1999 durch Aktualisierung der bestehenden Verwaltungsabläufe und Einführung von Diensten zur Betreuung und gezielter Arbeitsvermittlung bestand, kann festgestellt werden, dass dieses Ziel erreicht wurde. Die **Maßnahme** wurde im Wesentlichen **umgesetzt**; zu aktivieren bleiben wenige Einzelheiten, da das Verfahren schon praktisch eingesetzt wird.

2004 wurde eine Erhebung über die Arbeitssituation jener behinderten Menschen durchgeführt, die in den letzten Jahren mit dem Verfahren der gezielter Vermittlung eingegliedert wurden (Überprüfung des Verbleibs in der Firma und best practices). Diese Untersuchung dient gleichzeitig auch der Erhebung von Informationen über die Lebensbedingungen behinderter Menschen, die noch auf eine Beschäftigung warten. Die Daten wurden durch das Istituto di ricerca per il sociale, Mailand, erhoben und analysiert, das die Ergebnisse bis Jahresende 2005 bekannt geben wird.

Überprüfung der Effizienz

Die internen **Humanressourcen** haben sich für die Verwirklichung des Projekts als ausreichend erwiesen, wodurch auf den Einsatz von externen Beratern verzichtet werden konnte. Wie bereits erwähnt, wurde bei dieser Arbeit keine Zusammenarbeit mit anderen Institutionen benötigt; diese Zusammenarbeit ist jedoch unvermeidlicherweise notwendig in der alltäglichen Vermittlungstätigkeit; dies wurde auch so vereinbart.

Wegen des Mangels an geeigneten Vergleichsindikatoren ist es schwierig, die tatsächlichen Kosten für den Einsatz internen Personals einzuschätzen. Was die externen Kosten betrifft, so wurden sowohl die Studie der sozialen Genossenschaft independent L., als auch die Schulungstage durch **finanzielle Mittel** des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Der vorgesehene **Zeitraum** von zwölf Monaten für die Durchführung der Maßnahme wurde vollständig eingehalten: am Ende des ersten Jahres sind nennenswerte Ergebnisse zu vermelden, die voll und ganz in der alltäglichen Arbeit anwendbar sind.



Schlussfolgerungen

Mit Umsetzung der Maßnahme 3, die im Sinne der Anwendung des nationalen Gesetzes für das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderung praktisch abgeschlossen ist, trägt der Landesplan für die Beschäftigungspolitik zur konkreten Verbesserung der Vermittlung und zur wirksameren Eingliederung von benachteiligten Personen in den Arbeitsmarkt bei.

Tatsächlich basiert der Grundgedanke des ganzen Plans auf dem Bewusstsein, dass eine Arbeitsstelle nicht nur die Möglichkeit darstellt, eine Tätigkeit auszuüben, sondern mehr noch eine ausgezeichnete Gelegenheit bietet, Gemeinschaft und persönliches Wachstum zu erleben, ganz besonders für jene Personen, die nicht in der Lage sind, dies allein zu schaffen.

In diesem Sinne wurde große Aufmerksamkeit auf die Formulierung der Maßnahme zur Zufriedenheit aller Beteiligten gerichtet – sowohl der Menschen mit Behinderung, deren Gewohnheiten und Wünsche respektiert und deren Kompetenzen und Fähigkeiten gleichzeitig gefördert werden sollen, als auch der ArbeitgeberInnen, deren Anforderungen und Erwartungen möglichst entsprochen werden soll.



MASSNAHME 4

Studie zur Einwanderung und den notwendigen politischen Begleitmaßnahmen

Beschreibung der Maßnahme

10.622 Nicht-EU25-Bürger waren Ende Dezember 2004 in Südtirol beschäftigt, das entspricht einem Plus von 4,6% gegenüber dem Vorjahr. Der Einwanderungsstrom stellt ein wichtiges Phänomen dar, das nicht nur den Arbeitsmarkt betrifft, sondern praktisch alle Aspekte des gesellschaftlichen Lebens, insbesondere sobald ein provisorischer Saisonsvertrag in einen dauerhaften Vertrag verbunden mit einem ständigen Aufenthalt umgewandelt wird.

Aufgrund des Entwicklungspotentials, das diesem Phänomen durch die Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt, auch mittlerer und höherer Qualifikation und Berufserfahrung innewohnt, stellt die Einwanderung für den lokalen Arbeitsmarkt eine wichtige Ressource dar, die auf jeden Fall aufgewertet werden soll.

Ziel der Maßnahme 4 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik ist der Ausbau der Beratungs-, Orientierungs-, Ausbildungs- und Vermittlungstätigkeit für ausländische ArbeitnehmerInnen mit dem Ziel, deren Integration in das wirtschaftliche Gefüge und mehr noch in das soziale Umfeld zu verbessern.

Durch die Ausarbeitung eines Überblicks über das Phänomen wird beabsichtigt, dessen sozialpolitische Folgen zu beobachten und zu analysieren, um seine Entwicklung verfolgen und lenken zu können.

In Koordination mit den Zielen und Interventionen des Sozialplans sind für diese Maßnahme innerhalb eines **Zeitraums** von einem Jahr fünf **Phasen** vorgesehen:

1. Sammlung und Neubearbeitung der existierenden Studien über die Einwanderung;
2. Entwicklung von Szenarien über die potentielle Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften;
3. Anpassung des Zeithorizonts der Einwanderungspolitik an die Gültigkeitsdauer des Plans;
4. Koordinierung mit dem Consiglio territoriale per l'immigrazione und mit dem Landesbeirat für Sozialwesen;
5. Überprüfung der Möglichkeiten zur Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für ausländische ArbeitnehmerInnen.

Die vorgesehenen **finanziellen Mittel** für die Durchführung der Maßnahme 4 betragen knapp 77.500,00 €. Das Projekt erfordert ein Koordinierungsteam von 1,5 MitarbeiterInnen für die Führung der 5 Arbeitsgruppen zu je 7 Personen.



Überprüfung der Umsetzung

Aufgrund der Aktualität und der großen Bedeutung, die diesem Thema in den verschiedensten Bereichen zukommt, gab es zahlreiche Initiativen aller Beteiligten.

Der erste systematische Koordinierungsversuch zur Umsetzung der Maßnahme 4 fand jedoch am 18. Januar 2002 statt, als sich Vertreter aller beteiligten Abteilungen der Landesverwaltung (Arbeit, Sozialwesen, Wohnungsbau, Schulämter, Berufsbildung ...) trafen, um gemeinsam zu überlegen, wie das Thema anzugehen wäre. Bei dieser Gelegenheit wurde der Vorschlag für die Einrichtung einer Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung vorgestellt, der mit Geldern des Europäischen Sozialfonds finanziert werden sollte. Am 28. März 2002 beschloss die Landesregierung, die Koordinierung dieser Beobachtungsstelle bei der Abteilung für Sozialwesen (Amt 24.2) anzusiedeln; gleichzeitig wurde die Ansiedlung der Beobachtungsstelle im Bereich Arbeit befürwortet. Das Koordinierungsbüro soll durch ein Koordinierungsgremium aus Vertretern der verschiedenen beteiligten Abteilungen unterstützt werden. Die aktuelle Organisationsstruktur der Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung besteht, gemäß Beschluss der Landesregierung Nr. 2351 vom 14.07.2003, "Einrichtung des Technischen Komitees und des Wissenschaftlichen Komitees für das Projekt „Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung“, aus folgenden Organen:

- dem Technischen Komitee, bestehend aus den Abteilungen:
 - Abteilung 21 – Italienische Berufsbildung, titolare del progetto
 - Abteilung 24 – Sozialwesen, Koordination des Technischen Komitees
 - Abteilung 8 – Landesamt für Statistik - ASTAT
 - Abteilung 19 – Arbeit
 - Abteilung 20 – Deutsche Berufsbildung
- dem Wissenschaftlichen Komitee, bestehend aus:
 - Dr. Udo Enwereuzor, Verantwortlicher des Bereichs Dienste und Gleichstellung des Cospe und Koordinator des National Focal Point des EUMC (Beobachtungsstelle Wien) für Italien
 - Dr. Luigi Mauri, Direktor von Synergia und Mitglied des Wissenschaftlichen Komitees des Osservatorio per l'integrazione e la multiethnicità der Region Lombardei
 - Dr. Pietro Pinto, Präsident der O.A.S.I., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Gandalf GmbH.
 - Dr. Salvatore Saltarelli, Koordinator des Wissenschaftlichen Komitees.

Am 30. April 2002 hat die Abteilung für Italienische Berufsbildung beim ESF im Rahmen der Achse D2 die Finanzierung der Einrichtung einer Beobachtungsstelle zur Einwanderung beantragt; diese hat 2003 ihre Tätigkeit aufgenommen und ist bei der Abteilung selbst angesiedelt.

Ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Beratung ausländischer ArbeitnehmerInnen wurde durch die Ausbildung „Interkultureller MediatorInnen“ gemacht. Diese wurden in einem ersten Kurs, den die Abteilung für Italienische Berufsbildung mit Mitteln des ESF organisierte, ausgebildet. Nach Abschluss des Kurses haben sie sich zu zwei Verbänden zusammengeschlossen und sind nun in verschiedenen Diensten der Landesverwaltung tätig.

2003/04 wurde eine Sammlung der verfügbaren Daten veranlasst; Ziel war die Schaffung einer eigenen Datenbank zum Phänomen Einwanderung. 2005 wurde eine Untersuchung über die Rolle der AusländerInnen im Tourismus, sowie eine allgemeine Studie über die ausländische Bevölkerung in Südtirol gestartet.

2004 war die Einrichtung einer einzigen Anlaufstelle für die Einwanderer vorgesehen, also eines Büros, das sowohl den ArbeitgeberInnen, als auch den ausländischen ArbeitnehmerInnen zur Verfügung steht und in der Lage ist, Unterstützung und Information zu Arbeitsgenehmigungen für Nicht-EU-Bürger zu geben. In Südtirol ist die Einrichtung einer solchen An-



laufstelle an den Erlass entsprechender Durchführungsbestimmungen des Autonomiestatuts gebunden. Diese sind bisher nicht erlassen worden, so dass die bestehenden Verwaltungsabläufe in Kraft bleiben; die Abteilung Arbeit der Landesverwaltung und die Arbeitsvermittlungszentren bleiben somit die einzigen kompetenten Ansprechpartner für die Arbeitsgenehmigungen.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Die Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung hat sich im ersten Jahr ihrer Tätigkeit folgenden Schwerpunkten gewidmet:

- Ausarbeitung eines „Indikatorenbündels“ für die Integration der ausländischen Einwanderer in Südtirol und Erstellung des Indikatorenbündels im Bereich Demographie, Arbeit und Wohnungen;
- Voruntersuchung und Durchführung einer Erhebung über die Kinder der ausländischen Einwanderer in Südtirol;
- Ermittlung des Beratungsbedarfs der Fachkräfte und Vorbereitung einer Machbarkeitsstudie zur Einrichtung eines Dienstes für Beratung und Online-Supervision dieser Fachkräfte;
- Errichtung des Sensorennetzes in mehreren Arbeitsphasen, darunter:
 - Entwurf des Netzwerkes mithilfe einer Untersuchung sowohl der geografischen, als auch der Kompetenzverteilung;
 - Erste Erhebung über die Familienzusammenführung;
 - Studie über Tourismusedwicklung und Integrationsstile der ausländischen Bürger;
 - Aktivierung der provisorischen Website der Sensoren, mit dem Ziel, die Arbeit und die Koordination des Netzwerkes zu bündeln;
 - Erstellung der Formulare und des Erfassungssystems für die Anzeige von Diskriminierungsfällen durch vergleichende Analyse der Systeme, die einige der bedeutendsten europäischen Einrichtungen benutzen;
 - Aktivierung der Grünen Nummer für das Schutzzentrum gegen Rassendiskriminierung; es gab 56 Kontakte, darunter 5 Fälle, die zur Zeit weiterverfolgt werden;
 - Organisation der Tagung „Lokale Politik zur Einwanderung: Schutzzentren, Beobachter, Mediation und Integration“ am 2. und 3. Dezember 2004.

Die Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung zielte seit dem Beginn ihrer Tätigkeit auf die Organisation und Sammlung statistischer Daten über die eingewanderte ausländische Bevölkerung in den festgelegten Forschungsbereichen ab; diese sind

- System der quantitativen und qualitativen Datensammlung über die Dienste und das Phänomen der Einwanderung
- Landesbeobachtungsstelle zur Entwicklung der Einwanderungsströme, Arbeit und lokale Bildungspolitik – Feststellung der Migrationsströme
- Landeszentrum für die Beobachtung, Information und rechtlichen Beistand für die Opfer von Diskriminierung aus rassistischen, ethischen, nationalen oder religiösen Gründen

Alle in den drei Forschungsbereichen für das erste Jahr geplanten Aktivitäten wurden abgeschlossen.

Zu vermelden ist auch eine merkliche Verbesserung der Qualität der Beratung ausländischer ArbeitnehmerInnen dank des wichtigen Beitrags der interkulturellen Mediatoren.

Überprüfung der Effizienz



Die für die Umsetzung des Projekts Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung verwendeten Mittel stammen vom ESF, Achse D. Mit Beschluss Nr. 3085 vom 02.09.2002 der Landesregierung wurden 250.000,00 € bereitgestellt, 442.011,07 € mit Beschluss Nr. 761 vom 17.03.2003 und 460.242,75 € mit Beschluss Nr. 1045 vom 05.04.2004.

Schlussfolgerungen

Gegen die Einrichtung dieser Beobachtungsstelle wurden zu Beginn Vorbehalte geäußert: Sie stellt einen organisatorisch eher komplizierten Mechanismus dar, dessen Tätigkeit sich längs verschiedener Interventionslinien entfaltet (positive Aktionen / Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung / Dokumentations- und quantitative und qualitative Forschungsprojekte zum Monitoring der Migrationsflüsse / spezielle Aktionen zur Herstellung und Koordinierung von Sensorennetzen, Analyse der Phänomene der Verwurzelung der Bevölkerung etc.). Diese Vielseitigkeit stellt ein signifikatives Plus dar, auch gegenüber den – im Übrigen nicht sehr zahlreichen – ähnlichen Initiativen, die in anderen italienischen Regionen sind, wie in der Lombardei, in Kampanien, der Emilia Romagna und auch der Provinz Trient im Gange.

Positiv ist zu vermelden, dass bereits im ersten Jahr damit begonnen wurde, dringende Bedürfnisse einzelner Abteilungen zu befriedigen, was der Beobachtungsstelle Gelegenheit gab, von Anfang an erste, konkret für die Landesämter verwertbare Ergebnisse zu liefern.

Wichtig ist, die Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung stärker in die Landesverwaltung zu integrieren, um die inhaltliche und finanzielle Kontinuität zu garantieren. Diese Kontinuität trägt mittelfristig (in drei, vier Jahren) nicht allein zur Implementierung der Initiativen bei, welche die Kenntnis dieses zentralen und stets veränderlichen gesellschaftlichen Phänomens vertiefen, sondern auch zur Strukturierung positiver politischer und verwaltungstechnischer Aktionen der Landesverwaltung und der lokalen Behörden bei, die auf die Lösung der in Südtirol effektiv vorhandenen und verankerten Probleme abzielen.



MASSNAHME 5

Förderung der Weiterbildung von Problemgruppen

Beschreibung der Maßnahme

In Anbetracht des wachsenden Konkurrenzdenkens und der immer größeren Spezialisierung, die von den Betrieben auf einem sich ständig weiterentwickelnden Markt erwartet wird, ist es für alle ArbeitnehmerInnen sehr wichtig, auf eine gute Ausbildung und ständige Weiterbildung zählen zu können, die den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern und dauerhaft Wachstum und berufliche Verbesserung garantieren. Gilt dies bereits im allgemeinen, so gilt es auch und umso mehr für diejenigen, die sich in einer benachteiligten Lage befinden: in den Mobilitätslisten eingetragene oder vorübergehend in die Lohnausgleichskasse freigesetzte Arbeitskräfte, EinwandererInnen, Menschen mit Behinderung...

Mit dem **Ziel**, diese Personen zur Teilnahme an den existierenden Weiter- oder Umschulungskursen zu motivieren, ihre Erst- oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern und ihnen gleichzeitig neue Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, sieht die Maßnahme 5 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik die Entwicklung neuer Fortbildungsangebote vor, die auf deren spezifische Wünsche und Bestrebungen zugeschnitten sein sollen.

Innerhalb eines **Zeitraums** von 18 Monaten ist die Abwicklung einer koordinierten Aktion vorgesehen, die sich zur Verwirklichung der angestrebten Ziele in folgende **Phasen** gliedert:

1. Analyse des bestehenden Angebots und Ausbildung des Beratungspersonals;
2. Entwicklung eines speziell zugeschnittenen Ausbildungsbausteins zur Leistung einer „Bildungsberatung“
3. Beginn der Beratungstätigkeit und Auswertung der Bildungserfolge;
4. Halbjährliche Treffen der Betreuer zum Austausch von Informationen und Erfahrungen;
5. Dokumentation der Ausbildung im Bildungspass.

Für die Koordination des Projekts und die Entwicklung der ersten zwei Phasen ist der Einsatz einer extrem gut qualifizierten Fachkraft für einen Zeitraum von acht Monaten vorgesehen.

Überprüfung der Umsetzung

Im Zielgruppenbereich dieser Maßnahme wurden viele und wichtige Initiativen durch öffentliche Institutionen und private Vereine und Unternehmen veranlasst.

Besonders aktiv in diesem Bereich waren sicherlich die Abteilungen für Berufsbildung, zu deren institutionellen Aufgaben natürlich genau diese Probleme zählen: Information, Beratung und Orientierung für schwer zu vermittelnde oder sozial benachteiligte Personen sowie Organisation und Durchführung von Bildungsangeboten für in Südtirol lebende AusländerInnen.



Im Jahr 2001 organisierte die Abteilung für Italienische Berufsbildung unter anderem im Rahmen der Beratung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Erwachsene 104 Praktika bei Unternehmen für die Orientierung, Weiterbildung und Arbeitseingliederung sozial benachteiligter Personen, etwa ehemaliger Drogen- oder Alkoholabhängiger oder Straftatlassener. Die Beratungsstelle für Erwachsene hat 184 schwer zu vermittelnde Personen betreut, indem sie diese dabei unterstützte, einen individuellen Weg zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu finden.

2003 wurden 72 Praktika zur Orientierung, Ausbildung und beruflichen Eingliederung von Menschen in benachteiligten Situationen, etwa ehemalige Drogen- oder Alkoholabhängige, Straftatlassene usw., organisiert. Diese Praktika, die in Betrieben oder Sozialgenossenschaften stattfanden, wurden konstant von einer/m TutorIn der Berufsbildung begleitet, die/der das gesamte Ausbildungs- und Wiedereingliederungsprojekt betreute. Die Beratungsstelle für Erwachsene hat im ersten Jahr ihres Bestehens Beratung, Information und Orientierung für 410 Menschen mit Arbeitsschwierigkeiten geleistet. Konkret hat die Beratungsstelle die Betroffenen dabei unterstützt, ein Bewusstsein für ihre beruflichen Fertigkeiten und Fähigkeiten zu entwickeln, um dann mit ihnen ein persönliches Wiedereingliederungsprojekt zu erstellen; sie hat Grundlagen und Techniken für eine erfolgreiche Arbeitssuche vermittelt (Lebenslauf, Begleitschreiben, Vorstellungsgespräch etc.); sie hat die/den Betreuten auf unterschiedliche Weise bei der Arbeitssuche unterstützt (Kontakte zu Firmen, Versendung von Lebensläufen etc.); sie hat Orientierungspraktika in Betrieben und Übergangsarbeiten organisiert (27 im Jahr 2003). Weiters hat sie einen Intensivkurs speziell für Betreute mit Arbeitsschwierigkeiten organisiert, „Begleitung zur Büroarbeit“, der Anfang 2004 zum ersten Mal begann. 2003 wurde der dritte Kurs Extra UE Immigrants Women@Work beendet, der sich an Frauen wendet, die nicht EU-Bürgerinnen und arbeitslos sind und sich regelmäßig in Südtirol aufhalten; der Kurs fand in Bozen und Brixen statt. Im Oktober 2003 ist der Kurs im vierten Jahr in Bozen und Brixen angelaufen.

2004 wurden 107 Ausbildungspraktika in Betrieben mit einer maximalen Dauer von 500 Stunden zur Orientierung, Ausbildung und beruflichen Eingliederung von Menschen in benachteiligten Situationen, wie ehemalige Drogen- oder Alkoholabhängige, Straftatlassene usw., organisiert.

Diese Praktika, die in Betrieben oder Sozialgenossenschaften stattfanden, wurden konstant von einer/m TutorIn der Berufsbildung begleitet, die/der das gesamte Ausbildungs- und Wiedereingliederungsprojekt betreute.

Die Beratungsstelle für Erwachsene hat 2004 Beratung, Information und Orientierung für 410 Menschen mit Arbeitsschwierigkeiten geleistet. Konkret hat die Beratungsstelle die Betroffenen dabei unterstützt, ein Bewusstsein für ihre beruflichen Fertigkeiten und Fähigkeiten zu entwickeln, um dann mit ihnen ein persönliches Wiedereingliederungsprojekt zu erstellen; sie hat Grundlagen und Techniken für eine erfolgreiche Arbeitssuche vermittelt (Lebenslauf, Begleitschreiben, Vorstellungsgespräch etc.); sie hat die/den Betreuten auf unterschiedliche Weise bei der Arbeitssuche unterstützt (Kontakte zu Firmen, Versendung von Lebensläufen etc.); sie hat Orientierungspraktika in Betrieben und Übergangsarbeiten organisiert (41 im Jahr 2004). Im Mai 2004 wurde der von der Beratungsstelle für Erwachsene organisierte erste Jahrgang des Intensivkurses speziell für Betreute mit Arbeitsschwierigkeiten, „Begleitung zur Büroarbeit“, beendet.

Der zweite, inhaltlich aktualisierte und erweiterte Jahrgang des Kurses wurde im Oktober 2004 begonnen und wird von 14 Personen besucht.

Eine Initiative für die in den Mobilitätslisten eingetragenen Arbeitssuchenden hat die deutsche und ladinische Abteilung für Berufsbildung durch Organisation eines speziell zugeschnittenen Berufsorientierungskurses gestartet. Dazu fanden verschiedene Aktivitäten einerseits für Menschen mit psycho-sozialen Probleme und Behinderungen statt, Betriebspraktika, gezielte



Intensivkurse und verschiedene Umschulungs- und Orientierungsangebote; andererseits wurden für ausländische ArbeitnehmerInnen Sprachkurse und Einführungen in die soziokulturellen Besonderheiten unseres Landes organisiert.

Im Gastgewerbe, in dem ausländische ArbeitnehmerInnen, vor allem Frauen, besonders stark vertreten sind, wurden Kurse zur Umschulung abgehalten. Außerdem wurden gezielte Aktionen auch im Baugewerbe geplant, die aufgrund fehlenden Interesses der Arbeitgeber leider nicht umgesetzt wurden.

2001 wurde der erste Ausbildungslehrgang für die Qualifikation als interkulturelle/r MediatorIn abgeschlossen, den die Abteilung für italienische Berufsbildung organisiert hat. Aufgrund des großen Interesses an diesem Berufsbild, das die verschiedenen Dienste landesweit äußerten, wurde für 2003 ein zweiter Lehrgang geplant, der vom ESF kofinanziert und in Zusammenarbeit mit der deutschen Berufsbildung durchgeführt wurde. Der Lehrgang mit einer Dauer von circa 800 Stunden, davon 300 im Praktikum, mit Auswahl der Bewerber über eine Sprachprüfung und ein Eignungsprofil, hat im Oktober 2003 begonnen. Die interkulturellen MediatorInnen haben die Aufgabe, die Beziehungen zwischen der Verwaltung und Ausländern unterschiedlicher ethnischer, nationaler, sprachlicher und religiöser Gruppen zu erleichtern.

Die Individuelle Berufsbildung der Abteilung für italienische Berufsbildung hat ein breit angelegtes Ausbildungsangebot für Menschen mit Behinderungen gestartet, mit individualisierten Programmen für die Absolvierung von Grundkursen, Lehren und Ausbildungspraktika in Unternehmen. Seit April 2003 läuft die Teilnahme am interregionalen Projekt "Mantenimento Mirato: permanenza del disabile in azienda" (Verbleib der Behinderten in der Firma) in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsservice; an diesem Projekt beteiligen sich 8 italienische Regionen und die Autonome Provinz Bozen, die zur Ermittlung und Definition einer methodischen, normativen und funktionalen Richtung zusammenarbeiten, die spezifisch der Unterstützung des weiteren Verbleibs der Behinderten in der Firma dienen soll. Im August 2004 wurde der erste Lehrgang des Projekts M.I.D.A. (Modello per l'Inserimento dell'Alunno Disabile in Azienda) beendet, der vom Europäischen Sozialfonds finanziert wird und behinderten Oberschülern berufliche Orientierung geben will; der zweite Lehrgang läuft zur Zeit.

Auch der Privatsektor scheint dieser Problematik gegenüber besonders aufgeschlossen zu sein: in der Tat wurden dank der Finanzierung des Europäischen Sozialfonds verschiedene Initiativen umgesetzt. Meistens handelte es sich um Projekte für die Beschäftigung benachteiligter ArbeitnehmerInnen, aber auch, in einigen Fällen, um die Ausbildung des Betreuungspersonals und um Forschungsprojekte.

Im Jahr 2001 wurden folgende Projekte vom Europäischen Sozialfonds finanziert:

- Consis: Sozialarbeit für Randgruppen; Projekt für Mitarbeiter der Genossenschaften
- C.L.S. Consorzio Laboratori Studenti: Girasole-Shine; behindertenbezogenes Projekt
- Vereinigung Cefast: Küchenhilfe; Projekt für EinwandererInnen
- Landesverein der Genossenschaften Bozen SCARL: Soziokulturelle Eingliederung ausländischer ArbeitnehmerInnen
- Merisana: Beschäftigungspolitische Maßnahmen für die Eingliederung der in Südtirol lebenden Nomaden
- independent L: Informatik-, Telematik- und Heimarbeitskurs für auch schwer Körperbehinderte
- Università Popolare delle Alpi Dolomitiche (UPAD): Airone – integrierte Aktion für die Wiedereingliederung von Einwanderern auf dem Arbeitsmarkt
- Verein Jinnah Pakistan: Integration ausländischer Bürger



- Didaktischer Kreis Bozen I: Kommunizieren und dazugehören, Projekt für EinwandererInnen
- Berufsschule für Handel, Tourismus und Dienstleistungen: Extra UE Immigrants Women @ Work; Projekt für Einwanderinnen
- Abteilung 20: Basisqualifikation für Menschen mit Behinderung
- Independent L: Analyse der Betriebe der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol mit mehr als 35 MitarbeiterInnen. Studie über benachteiligte Gruppen.
- KVW Bildungshaus St. Georg: Service Inn; Projekt für EinwandererInnen

2003 hat der Europäische Sozialfonds durch das Arbeitsprogramm Ziel 3 für den Zeitraum 2000-2006 folgende Projekte der Achse B, „Arbeitseingliederung und Wiedereingliederung benachteiligter Gruppen“, mitfinanziert:

- KVW Bildungshaus St. Georg: ServiceInn: Kurs für Einwanderinnen, die im Gastgewerbe tätig sind
- Abteilung 20 Deutsche und ladinische Berufsbildung: Archivordner
- Abteilung 20 Deutsche und ladinische Berufsbildung: Kurs für die Arbeitsmarkteingliederung von Menschen mit Schädel-Hirn-Trauma
- Abteilung 14.3 Amt für Weiterbildung: Re-/Alphabetisierung für EinwandererInnen
- Abteilung 24 Sozialwesen - Dachverband der Sozialverbände Südtirols - Verein La Strada: PROJEKT „ALBA“ – BEKÄMPFUNG DER AUSBEUTUNG DER PROSTITUTION (Phase 1 – Straßeneinheit)
- Blindenapostolat: ECDL-COMPUTERFÜHRERSCHEIN FÜR BLINDE UND SEHBEHINDERTE
- Berufsschule für Handel und Tourismus „L. Einaudi“: EXTRA UE IMMIGRANTS WOMEN @ WORK
- Berufsschule für Handel und Tourismus „L. Einaudi“: M.I.D.A. - MODELL FÜR DIE EINGLIEDERUNG DES „ANDERS BEGABTEN“ SCHÜLERS IN DEN BETRIEB
- Kervan Onlus: COMUNICARE PER APPARTENERE - Italienisch-, Deutsch- und Informatikkurse für ausländische Erwachsene
- Ceform Service: Pflegenotstand: Unterstützung der Pflegetätigkeit in Südtirol
- Verein „Porte aperte - Offene Türen“: Service interkultureller Mediation
- Kaos: AVANTI - OFFICE ASSISTANCE, ein interkulturelles Bildungsprojekt für Einwanderer
- Kantea: Berufliche Wiedereingliederung von Jugendlichen mit erworbenen neurologischen Schäden nach einem Unfalltrauma
- Italienischsprachiger Schulsprengel Bruneck – Pustertal: L'italiano ti apre nuovi orizzonti
- Independent: Independent 2003 - Informatik-, Telematik- und Multimediakurs auch für schwer Körperbehinderte mit dem Ziel der Arbeitseingliederung in die Verwaltung und in die „neuen Berufe“
- Independent Handypendent 2003 – Best-practice-Beispiele auf EU-Ebene und Informatik für Menschen mit Behinderung
- Abteilung 21 – Italienische Berufsbildung Interkulturelle MediatorInnen
- Verein grain Sprachen und Kultur des Gastlandes – Maßnahmen zur Integration von Nicht-EU-Bürgern im Pustertal
- Verein grain Sprachen und Kultur des Gastlandes – Maßnahmen zur Integration von Nicht-EU-Bürgern im Eisacktal und Wipptal



- Caritas Diözese Bozen-Brixen
Ausbildung von MitarbeiterInnen für die Begleitung schwerkranker, sterbender und trauernder Menschen
- Landesberufsschule für Handwerk, Industrie und Handel „Enrico Mattei“, Brixen
Atlante – Erforschung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen zur beruflichen Entwicklung benachteiligter ArbeitnehmerInnen
- Verein „La Strada - Der Weg“
ALBA
- Abteilung 24 Sozialwesen - Dachverband der Sozialverbände Südtirols - Verein La Strada
Progetto Alba – Bekämpfung der Ausbeutung der Prostitution – Phase 3 Ausbildung und Arbeitseingliederung
- C.L.S. Consorzio Lavoratori Studenti
Individuelle Ausbildung als: 1. Bürohilfskräfte; 2. Verkaufshilfskräfte; 3. Lagerhilfskräfte – Gesetz 68/99 – Arbeitseingliederung für sozial schwache Schichten – CLS PIONEER 02
- Università Popolare delle Alpi Dolomitiche (UPAD)
Qualität und Effizienz durch Weiterbildung: Entwicklung von Managementkompetenzen für Leiter und Koordinatoren von Onlus.
- Università Popolare delle Alpi Dolomitiche (UPAD)
Free – zweite Phase

2004 hat der Europäische Sozialfonds durch das Arbeitsprogramm Ziel 3 für den Zeitraum 2000-2006 folgende Projekte der Achse B, „Arbeitseingliederung und Wiedereingliederung benachteiligter Gruppen“, mitfinanziert:

- Blindenapostolat
Ausbildungslehrgang zum/r RehabilitationslehrerIn für Blinde und Sehbehinderte in den Bereichen Orientierung und Mobilität (O&M) und Lebenspraktische Fertigkeiten (LPF)
- Eurac
Elektronisches Grundwörterbuch Zeichensprache - Italienisch
- Abteilung 20 Deutsche und ladinische Berufsbildung
Bildung, Probearbeit, Integration
- Abteilung 14.3 Amt für Weiterbildung
Re-/Alphabetisierung für EinwandererInnen und andere benachteiligte Gruppen
- KVV Bildungshaus St. Georg
ServiceInn: Kurs für Einwanderinnen, die im Gastgewerbe tätig sind
- Kervan Onlus
Don Quijote 2004/2006 (zweijährig) – 1. Jahr
Rehabilitations- und Ausbildungslehrgang für psychisch Kranke und von sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen zur Unterstützung der Erlangung von Grund- und vertieften Kompetenzen im Bereich Handwerk und Informatik, und zur Entwicklung von Strategien und Instrumente für soziales Marketing
- Università Popolare delle Alpi Dolomitiche (UPAD)
- Bildung im Gefängnis
- Sozialcoop
- Fuori gioco? No grazie! – zweite Phase
- Abteilung 21 Italienische Berufsbildung
- MODELL FÜR DIE EINGLIEDERUNG DES „ANDERS BEGABTEN“ SCHÜLERS IN DEN BETRIEB – 2. Jahr (M.I.D.A.)
- Verein "Porte aperte - Offene Türen": Planung und Entwicklung eines Dienstes zur Aufwertung der Kompetenzen der Einwanderer in Südtirol
ZWEIJÄHRIGES PROJEKT – ERSTES JAHR
- ALPHA & BETA (Bozen)



- F.I.O.R.E. – Ausbildung für EinwandererInnen zur Verhinderung des Rückfalls in die Straf­fälligkeit
- Kervan Onlus
COMUNICARE PER APPARTENERE – Viertes Jahr; Italienisch-, Deutsch- und Informatik­kurse für ausländische Erwachsene
- C.L.S. Consorzio Lavoratori Studenti
Individuelle Ausbildung als Bürohilfskraft in Verwaltung – Handel – Büroinformatik – Ar­beitseingliederung für sozial schwache Schichten, auch nach Gesetz 68/99 – CLS INTER-CITY
- Verein „La Strada – Der Weg“
Entwicklung eines modernen Unternehmertums im Verein „La Strada - Der Weg“
- Independent
Aufbau einer Online-Datenbank zur Information und Orientierung im Angebot an informati­schen Hilfsmitteln für die Autonomie und soziale Eingliederung von Personen mit Behinde­rungen, Ausbildung von Lehrpersonen und PflegehelferInnen
- Independent
Independent 2004 - Informatik-, Telematik- und Multimediakurs für auch schwer Körperbe­hinderte mit dem Ziel der Arbeitseingliederung in die Verwaltung und in die „neuen Berufe“
- Caritas Diözese Bozen-Brixen
Ausbildung von MitarbeiterInnen für die Begleitung schwerkranker, sterbender und trau­ernder Menschen für den Hospizdienst
- Fondazione Odar Opera Diocesana di Assistenza Religiosa
Auskunfts- und Dienstleistungsstelle für Einwanderer
- Verein grain
SPAGAT Betreute Arbeitseingliederung von Menschen mit geistiger Behinderung
- Landesverband Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung ONLUS
Selbst und direkt – Ausbildung zur/zum MultiplikatorIn und ReferentIn für die Anliegen von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung

Bei dieser Fülle von Initiativen wird das Fehlen eines Koordinationszentrums deutlich, das die Umsetzung dieser Initiativen in ein Verhältnis zu den effektiv erhobenen Bedürfnissen setzen könnte. Diese Feststellung führt dazu, dass trotz der von allen beteiligten Trägern erzielten ausgezeichneten Ergebnisse nicht behauptet werden kann, dass sich die Maßnah­me in einer fortgeschrittenen Phase der Umsetzung befindet.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Aus den gesammelten Daten ist eine große aufbauende Begeisterung zu erkennen, die sich in der großen Zahl an Initiativen widerspiegelt, die mit Sicherheit enorme Auswirkungen auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der betroffenen Personen haben, was so­wohl ihre Wirksamkeit, als auch ihre Akzeptanz betrifft.

Es ist jedoch im Moment mangels einer zentralen Einrichtung für die Koordination und Su­pervision der Initiativen schwierig, die Erreichung bestimmter Ziele einschätzen zu können, da die Maßnahme an sich nicht umgesetzt wurde bzw. in unzählige verschiedene, mehr oder weniger voneinander unabhängige Interventionen zerfallen ist. Aus diesem Grund ist es trotz der genannten wichtigen Ergebnisse nicht möglich, Aussagen über den Erfolg der Maßnah­me zu treffen.



Überprüfung der Effizienz

Da die Maßnahme noch nicht offiziell gestartet wurde, ist keine Aussage über die eingesetzten Mittel möglich.

Schlussfolgerungen

Die Maßnahme muss offiziell erst aktiviert werden. Die zahlreichen bestehenden Initiativen ersetzen im Moment die vorgesehenen Interventionen, wobei ein großer Bedarf an Koordination und Planung spürbar wird.



MASSNAHME 6

Förderung der Sozialgenossenschaften

Beschreibung der Maßnahme

Zu den Zielen der Sozialgenossenschaften zählen sicher die Bemühungen und der Wunsch, benachteiligte Personen in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Die Sozialgenossenschaften spielen eine große Rolle für einen ersten Kontakt mit der Arbeitswelt und bieten die Möglichkeit für eine spätere Eingliederung schwächerer Individuen in den Arbeitsmarkt.

Die Maßnahme 6 des Plans für die Beschäftigungspolitik verfolgt in dieser Perspektive einige mittel- und langfristige **Ziele**: Die Vertiefung der bis zum heutigen Tag gesammelten Erfahrungen durch die Auswertung der Arbeit der bestehenden Strukturen, um die Bedingungen für deren Entwicklung zu begünstigen, und die Einrichtung einer Anlaufstelle für die Förderung der Zusammenarbeit.

In Koordination mit den im Sozialplan vorgesehenen Zielen und Interventionen sollte diese Maßnahme innerhalb eines **Zeitraums** von 8 Monaten bis einem Jahr in vier **Phasen** durchgeführt werden:

1. Auswertung der bis heute landesweit gesammelten Kooperationserfahrungen, um deren Mängel und Schwachstellen zu identifizieren und eventuell Korrekturen und Verbesserungen vorschlagen zu können. Diese Arbeit sollte von einer ad hoc eingesetzten Arbeitsgruppe durchgeführt werden;
2. Ausbildung des Personals, das in Kontakt mit den betroffenen Bürgern steht, um eine Sensibilisierung für das Problem zu erreichen;
3. Überprüfung ähnlicher Erfahrungen außerhalb der Provinz im Hinblick auf eine eventuelle Übertragbarkeit auf Südtirol;
4. Einrichtung einer Anlaufstelle für die interdisziplinäre (psychologische, organisatorische, juristische, wirtschaftliche) Unterstützung und weitere Begleitung der Genossenschaften. Die Leitung des Zentrums soll ausgegliedert und durch eine Konvention aktiviert werden.

In die Verfahren für die Auslagerung des Dienstes müssen die Sozialpartner miteinbezogen werden.

Die für die Umsetzung der Maßnahme 6 vorgesehenen **finanziellen Mittel** betragen kaum mehr als 25.800,00 €. Dabei ist die Verwendung internen Personals berücksichtigt, darunter 5 MitarbeiterInnen zu je einem Fünftel ihrer Arbeitszeit und zwei TeilzeitmitarbeiterInnen für Beratungsaufgaben.

Überprüfung der Umsetzung

Seit mehreren Jahren fördert die Landesverwaltung die Genossenschaften durch Gewährung von Zuschüssen für die Leistung von Sozialdiensten (Landesgesetz Nr. 13 vom 30. April 1991) und für die Förderung des Beschäftigungszuwachses (Landesgesetz Nr. 1 vom 8.



Januar 1993). In den letzten Jahren wurden die Zuschüsse reduziert, was einige Sozialgenossenschaften in finanzieller Krise gestürzt hat. Um dieses Problem zu beheben, wurde vorgeschlagen, Art. 14 des Gesetzes 30/2003 zu nutzen, der die Erteilung von Aufträgen an Sozialgenossenschaften vorsieht, vorausgesetzt, diese haben benachteiligte ArbeitnehmerInnen eingestellt.

Weiters wurde vorgeschlagen, nach Erfahrungen, die in der Provinz Trient gemacht wurden, die Personalkosten der Sozialgenossenschaften zu übernehmen, die benachteiligte ArbeitnehmerInnen eingestellt haben. Auf diese Weise würde neben der finanziellen Unterstützung auch garantiert, dass jene Menschen, die den Mittelpunkt der Genossenschaftswelt bilden, auf dem gesamten Weg ihrer Entwicklung begleitet und, da sie diese Ziele allein nicht erreichen können, bei ihrer Eingliederung und Integration in die Arbeitswelt unterstützt werden.

SOLIDARIS ist eine Vereinigung auf Zeit der sechs größten Sozialen Organisationen Südtirols. Sie hat 2004 den Auftrag übernommen, einen Fonds zu verwalten, mit dem die Wiedereingliederung von sozial benachteiligten Menschen mittels geringer Zuschüsse gefördert wird. Der Fonds wird von der Autonomen Provinz Bozen, dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, und dem Europäischen Sozialfonds finanziert und der gesamte Betrag beläuft sich auf 885.921,00 € für den Zeitraum von 2004 – 2005. Ab dem 1. August 2004 ist der Fonds aktiv und Interessierte können die Anträge einreichen. Für die Aktion 1 vorgesehene Beiträge: 10.000,00 € bis 50.000,00 €. Zielgruppe: Organisationen, die im sozialen Sektor tätig sind. Zielsetzung: die qualitative Verbesserung und der Ausbau der Dienstleistungen der Trägerorganisation, um die soziale und berufliche Wiedereingliederung sozial benachteiligter Menschen zu erleichtern. Für die Aktion 2 vorgesehene Beiträge: 2.000,00 € bis 5.000,00 € Zielgruppe: benachteiligte Personen (Alkoholiker, Häftlinge, Langzeitarbeitslose, Einwanderer, ethnische Minderheiten usw. Zielsetzung: Die Mitgliedschaft in einer sozialen Genossenschaft oder einem Unternehmen zu erwerben, um dadurch die berufliche Eingliederung in ein Sozialunternehmen zu erleichtern. Für die Aktion 3 vorgesehene Beiträge: 5.000,00 € bis 10.000,00 € Maßnahmen: Einrichtung und Verwaltung eines Fonds durch SOLIDARIS. Zielgruppe: Organisationen, welche im sozialen Sektor tätig sind. Zielsetzung: Beteiligung am Risikokapital von sozialen Einrichtungen mit dem Zweck, Unternehmen zu gründen und/oder zu konsolidieren. Die Bietergemeinschaft setzt sich aus folgenden Organisationen zusammen: Arche im KVW, Bund der Genossenschaften Südtirols, Caritas, Dachverband der Sozialverbände Südtirols, Raiffeisenkasse Bozen, Unione Provinciale Cooperative di Bolzano.

Anfang Juni haben die Vertreter der Genossenschaften und Gewerkschaften, die sich für die Vereinbarung zur Einsetzung des gemischten paritätischen Landeskomitees für die Arbeiter der Genossenschaften eingesetzt haben, das Übereinkunftsprotokoll vorgestellt. Das Übereinkunftsprotokoll zur Einsetzung des Komitees sieht vor, dass das gemischte Komitee für die Arbeiter der Genossenschaften im sanitären und sozialen Bereich, im Fürsorge- und Erziehungsbereich sowie im Bereich der Eingliederung die aktive Arbeitspolitik und die Eingliederung benachteiligter Personen fördern soll. Zudem ist eine Beobachtungsstelle gegründet worden, um den Arbeitsmarkt in diesem speziellen Bereich zu beobachten, bzw. um die korrekte Anwendung des Kollektivvertrages, der Konventionen und Aufträge zu überprüfen. Landesweit gibt es derzeit mehr als 60 soziale Genossenschaften, die 690 Bürgern darunter auch 162 benachteiligten Personen, Arbeit geben. Mögliche weitere Schritte sehen ein Gesprächsforum zwischen dem Komitee und dem vor kurzem entstandenen Landesamt für die Entwicklung des Genossenschaftswesens oder die Organisation einer Tagung zum Thema Sozialgenossenschaften vor. Das Landesamt für die Entwicklung des Genossenschaftswesens ist innerhalb der Landesabteilung Innovation, Forschung, Entwicklung und Genossenschaften eingerichtet.



Dazu sind einige Initiativen der Abteilung für Sozialwesen zu nennen, die im Rahmen des Verfahrens für die Gewährung von Zuschüssen gemäß Landesgesetz Nr. 13 vom 30. April 1991, mit Inkrafttreten der neuen Durchführungsbestimmungen, eine Reihe von Informations- und Beratungstreffen mit den betroffenen Genossenschaften organisierte, um deren Mitglieder für die Wichtigkeit der Programmierung und Planung ihrer Tätigkeit mit dem Ziel einer bewussteren und sichereren Entwicklung zu sensibilisieren.

Die Einrichtung einer Anlaufstelle für die interdisziplinäre Unterstützung der Genossenschaften, wie konkret in der Maßnahme 6 vorgesehen, wurde aber noch nicht umgesetzt.

Die Maßnahme wurde noch nicht durchgeführt, wahrscheinlich in Ermangelung verfügbarer interner Ressourcen.

Das für das Jahr 2002 geplante Projekt der Ausarbeitung einer Bewertungsmethode für die gemäß Landesgesetz Nr. 1 vom 8. Januar 1993 durchgeführten Initiativen, durch dessen Umsetzung eine Beurteilung der konkreten Verwendung der zugeteilten finanziellen Mittel, nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig und unter Berücksichtigung der Gesamtstrategie der Finanzierung ermöglicht werden sollte, ist nie umgesetzt worden.

Außerdem ist zu unterstreichen, dass schon seit einiger Zeit einige wichtige und kompetente Träger auf dem Markt tätig sind, die dieselben Ziele anstreben, die die Maßnahme 6 des Beschäftigungsplans vorsieht.

Die Vereinigungen der gesetzlich anerkannten, auf lokaler Ebene tätigen Genossenschaften leisten institutionelle Betreuungs- und Revisionstätigkeiten für ihre Mitglieder und unterhalten mit den Verwaltungsbehörden verschiedene, durch Konventionen geregelte Beziehungen; sie führen Marktforschungsstudien für die Gründung neuer Genossenschaften und die notwendige praktische und finanzielle, organisatorische und verwaltungstechnische Betreuung bei deren Anlauf und Entwicklung durch.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Da die Umsetzung der Maßnahme nur zum Teil gestartet wurde, können keine Aussagen über den Erfolg der Initiative gemacht werden.

Überprüfung der Effizienz

Da die Umsetzung der Maßnahme nur zum Teil gestartet wurde, können keine Aussagen über die eingesetzten Mittel gemacht werden.

Schlussfolgerungen

Die Umsetzung dieser Maßnahme wird erst in dem Moment vollständig sein, nachdem die Anlaufstelle für interdisziplinäre Unterstützung bei der Gründung von Genossenschaften und für deren spätere Begleitung eingerichtet worden ist.



MASSNAHME 7

Unterstützung von Frauen und Männern zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und weiblicher Erwerbstätigkeit

Beschreibung der Maßnahme

Obwohl sich der lokale Arbeitsmarkt durch eine praktisch natürliche Arbeitslosenrate auszeichnet, entfaltet er in Wirklichkeit noch nicht sein volles Potenzial: ein Großteil der weiblichen Arbeitskraft ist noch nicht aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt und bleibt, aus einer persönlichen Entscheidung heraus oder widmet sich weitern, der Arbeitswelt fern stehenden Aufgaben.

Um das Ziel einer immer besseren Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt zu erreichen, sowohl bei der Ersteingliederung, als auch beim Wiedereinstieg nach einer mehr oder weniger langen Abwesenheit, ist es wesentlich, zu prüfen, wo die Hindernisse für die Erreichung dieses Ziels liegen, mögliche Lösungen dafür zu finden und das Wissen rund herum so weit wie möglich zu verbreiten.

Die Maßnahme 7 des Plans für die Beschäftigungspolitik setzt sich das **Ziel** anhand von Beratungsmaßnahmen und Pilotprojekten alle Vertragsformen zu unterstützen, die die Vereinbarkeit der Bedürfnisse des Familienlebens mit den beruflichen Verpflichtungen fördern. Angestrebt wird die Schaffung einer Kultur der Chancengleichheit, die jedem Menschen, Frau oder Mann, die Möglichkeit garantiert, ihre beruflichen Erwartungen zu erfüllen, ohne familiäre Bedürfnisse und Freuden vernachlässigen zu müssen.

In Abstimmung mit den Zielen und den Interventionen des Sozialplans soll diese Maßnahme innerhalb eines **Zeitraums** von 2 Jahren in vier **Phasen** verwirklicht werden:

1. Schaffung vor Ort eines – zum Teil auch elektronischen – Beratungsnetzes durch die Entwicklung von „Frauschaltern“, wo diese ein offenes Ohr, Information und fachliche Beratung finden;
2. Koordinierung der öffentlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben nach dem Beispiel anderer europäischer Projekte und Schaffung von Einrichtungen zur Unterstützung von Familien vor Ort;
3. Durchführung von Versuchsprojekten zur Einführung neuer Arbeitsformen, insbesondere in jenen Branchen, in denen Frauen noch wenig vertreten sind;
4. Nutzung und Verbreitung des Erziehungsurlaubs.

Die für die Umsetzung der Maßnahme 7 vorgesehenen **finanziellen Mittel** betragen kaum mehr als 232.400,00 €, davon 51.645,00 € für die Sensibilisierungsmaßnahmen und 103.291,00 € für die Schaffung der „Infostellen für Frauen“.

Überprüfung der Umsetzung

Es wird zurzeit an einigen Zielen der Maßnahme gearbeitet. Was den **ersten** Tätigkeitsbereich angeht, so haben sich einige Frauen, die bei verschiedenen Institutionen im öffentli-



chen Dienst tätig sind, vernetzt und den Service "Frauen für Frauen" ins Leben gerufen. Es handelt sich um einen Beratungsdienst, der die landesweit bereits bestehenden Ressourcen optimiert und durch ihre integrierte Nutzung auch in dezentralen Gebieten zugänglich macht. Angeboten werden eine allgemeine Beratung zu Frauenthemen und konkrete und fachliche Hilfe auf folgenden Gebieten:

- Landesweit bestehende Möglichkeiten für Beschäftigung, Ausbildung, Orientierung und Firmengründung
- Einrichtungen für Familien;
- Probleme in Arbeitsverhältnissen;
- Lokale und nationale Gleichstellungsinitiativen;
- Kulturinitiativen zu Frauenthemen.

Anhand dieses Netzes wird es möglich, einige spezifische Aspekte des Universums „Frauen und Arbeit“ zu beobachten, um herauszufinden, welche Bedürfnisse durch die bestehenden Institutionen und Dienste noch nicht befriedigt werden, mit dem Ziel, Initiativen für die Erfüllung noch offener Erfordernisse entwerfen und starten zu können.

Teilnehmer dieser Initiative sind die Abteilung Arbeit, die Abteilung für Italienische Berufsbildung, das Frauenbüro der Landesverwaltung, aber auch das Frauenzentrum-Centro Donna der Gemeinde Bozen, das AFI/IPL, die Vereinigung Donne Nissá, Confartigianato und natürlich die Gleichstellungsrätin. Um die Ergebnisse dieser Zusammenarbeit so weit wie möglich zu verbreiten, wurde eine Internetseite geschaffen (www.frauen-arbeit.bz.it bzw. www.donne-lavoro.bz.it), auf der zahlreiche nützliche Informationen zu den oben genannten Themenbereichen zu finden sind.

Wichtigstes Ziel ist es, die Qualität der Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse der Frauen zu steigern; als Arbeitsmethode wird die Netzwerkarbeit als Kooperationsinstrument zwischen den einzelnen in Südtirol tätigen Einrichtungen gewählt, mit dessen Hilfe gemeinsame Ziele und Abläufe aufgebaut werden. Außerdem soll das Netzwerk erweitert werden, indem weitere bedeutende regionale Akteure hinzugewonnen werden, und der Zugang zum Netzwerk durch dessen Verbreitung in ganz Südtirol potenziert werden. Das Netzwerk dient als Bezugspunkt sowohl für die Frauen selbst, als auch für Institutionen, Organisationen, Vereine und Betriebe.

Bei der Abteilung Arbeit, wenn auch nicht formell in einer eigenen Dienststelle koordiniert, stehen einige Personen zur Verfügung, die qualifizierte Auskünfte zum Thema Frauen und Arbeit erteilen können. Seit mehreren Jahren befasst sich die Gleichstellungsrätin damit, die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Auch auf der Website der Abteilung Arbeit ist der Gleichstellungsrätin und ihrer Tätigkeit eine Seite gewidmet.

Für das Triennium 2005-2007 hat das Land Südtirol den Wettbewerb "Mehr Frauen in der Wirtschaft" zur Förderung von Unternehmerinnen ausgerufen. Ziel ist es, Frauen dazu zu ermuntern, sich selbständig zu machen, und innovative Projekte auszuzeichnen; damit soll die Präsenz der Frauen in der Wirtschaft und unter den Unternehmern gefördert werden. Frauen erfüllen eine wichtige Rolle in der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung des Landes, für die sie mehr Anerkennung verdienen. Die Förderung richtet sich an Kleinunternehmen in den Sektoren Handwerk, Industrie, Handel, Dienstleistungen und Tourismus, die ihren Verwaltungssitz in der Provinz Bozen haben. Zur Förderung zugelassen sind Unternehmensgründungen, weiters Übernahmen bestehender Unternehmen, technische und organisatorische Erneuerung, Maßnahmen zur Qualifizierung des Personals und zur Verbesserung der Produktqualität, Erschließung neuer Märkte, Verbesserung der Vertriebswege, Effizienzsteigerung der Unternehmensleitung, Einführung von Sicherheitssystemen. Die Förderungen gelten ausschließlich für Investitionen in Unternehmen, die in der Autonomen



Provinz Bozen ansässig sind, und betragen zwischen 15% und 70% der anerkannten Ausgaben, je nach Art der geplanten Investitionen.

Für den **dritten** Tätigkeitsbereich der Maßnahme 7 wurde im Rahmen des Programms EQUAL „Gender Competency“ des ESF die Finanzierung eines Projekts zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Handel und zur Umgestaltung der Familieneinrichtungen beantragt. Die bilaterale Körperschaft für den tertiären Sektor ist Träger eines Projekts, das im Zeitraum 2002-2005 durchgeführt werden soll und dessen Ziel darin besteht, die Bedürfnisse der in Bozen und Meran im Handel tätigen ArbeitnehmerInnen und Betriebe im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erfassen; mit lokalen Betrieben sollen neue Arbeitszeit- und Öffnungszeitenmodelle und neue Formen der Arbeitsorganisation entwickelt und erprobt und die öffentlichen wie privaten Familieneinrichtungen daran angepasst werden. Ziel des Projekts ist die Einführung der neuen Arbeitszeiten im Einvernehmen mit der Gemeinde Bozen, die neue Verwaltungsmodelle für die Familiendienste organisieren wird.

Die Analyse der Bedürfnisse im Bereich der Familienvereinbarkeit der im Handel tätigen ArbeitnehmerInnen und Betriebe in Bozen und Meran wurde durchgeführt mit dem Ziel, die kritischen Bereiche auszumachen, in denen neue Formen der Arbeitsorganisation und neue Abläufe bei den Dienstleistungen für Familien erprobt werden sollten. Der abschließende Bericht über die Erprobung neuer Arbeits- und Öffnungszeiten im Handel macht die großen Schwierigkeiten deutlich, mit denen die Arbeitnehmerinnen bei der Vereinbarung von Familie und Beruf kämpfen, ebenso wie die Bedürfnisse der Betriebe, die qualifiziertes Personal und immer längere Öffnungszeiten benötigen. Zwischen April und Mai 2005 hat das AFI/IPL einen Fragebogen an die jungen Mütter verschickt, die ihre Arbeit 2002 unterbrochen haben, um sie nach ihrer Beschäftigungssituation zu befragen, nach ihren Plänen und ihren Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Kind und Arbeit. Diese Studie folgt auf jene des Jahres 2003 mit dem Titel „Mutterschaft und Arbeit“.

Um die Nutzung des Erziehungsurlaubs zumindest durch adäquate Information über die den ArbeitnehmerInnen zustehenden Rechte und Möglichkeiten zu fördern, hat die Abteilung Arbeit bzw. das Arbeitsinspektorat eine Infobroschüre über das neue Gesetz Nr. 53 vom 8. März 2000 zur Neuregelung des Elternschutzes herausgegeben und in 5.000 Exemplaren gedruckt.

Ebenfalls in den **dritten** Bereich der Maßnahme 7 fällt das „Audit Familie & Beruf“, ein Prozess, in dem die Beschäftigungspolitik einer Firma oder Körperschaft geprüft wird, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betrieb zu verbessern. Es handelt sich dabei um ein wirksames Instrument für eine verantwortungsbewusste Familienpolitik. Konkret besteht das Audit in einer systematischen, dokumentierten und objektiven Analyse der Personalentwicklungspolitik der Firmen, die dazu dient, festzustellen, in welchem Maße die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei der schwierigen Aufgabe beistehen, ihre Verpflichtungen bei der Erziehung ihrer Kinder mit denen ihres Berufs zu vereinbaren. Die Analyse schließt mit der Ausstellung eines Zertifikats ab, das dazu beitragen soll, eine bessere Vereinbarkeit zwischen Familien- und Berufsleben zu schaffen. Der Grundgedanke liegt in der Schaffung einer neuen Unternehmenskultur. Immer mehr Firmen erkennen in verantwortungsvoller Familienpolitik eine Strategie für Erfolg und Produktivitätswachstum. Die Landesregierung bemüht sich seit verschiedenen Jahren, und wird sich auch in Zukunft bemühen, die Rolle der Familie als Motor der Gesellschaft auch in der Wirtschaftswelt zu stärken. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann sowohl den Firmen als auch den Beschäftigten nur zum Vorteil gereichen und trägt damit zu einer neuen Unternehmenskultur bei. Die Transportfirma Fercam AG und die Hoppe AG (Produktion von Türgriffen) waren die ersten Südtiroler Unternehmen, die an der Pilotphase des europäischen Audit-Programms teilnahmen und die vorgesehene Zertifizierung 2003 und 2004 erwarben. Die Gemeinde Bozen ist die erste öffentliche Körperschaft Italiens, die 2005 diese Zertifizierung erwarb.



Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Mit der Einrichtung der Internet-Site „Frau & Arbeit“ wurde ein Beratungsnetzwerk ins Leben gerufen, das dank der vielen möglichen Synergien zwischen den beteiligten Dienststellen und durch die Schnelligkeit und Einfachheit, mit der es auch von Zuhause aus zu erreichen ist, über ein enormes Potenzial verfügt. Um seine Effizienz und Funktionalität überprüfen zu können, muss jedoch noch eine gewisse Zeit vergehen, in welche der Dienst allgemein bekannt und genutzt wird.

Im Rahmen des Projekts EQUAL „Gender competency“ wurde nach verschiedenen Probestadien 2003 ein Einvernehmensprotokoll über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgefasst. Die Ergebnisse sind in zwei zusammenfassenden Berichten und in einer Broschüre über die Finanzierungsmodalitäten der Probestadien nachzulesen, die das AFI/IPL veröffentlicht hat.

Außerdem wurde der „Informationsschalter für Vereinbarkeit und Flexibilität“ bei der bilateralen Körperschaft eingerichtet, der folgenden Service anbietet:

- Beratung über die Möglichkeiten, die die neuen Arbeitsverträge bieten
- Suche nach der besten Lösung bei Problemen mit der Zugänglichkeit von Diensten
- Promotion (Management einer eventuellen Marke)
- Vernetzung (Austausch von Erfahrungen bei der Vereinbarung Familie-Beruf)

Trotz der gemachten Anstrengungen hat der Schalter nicht die erwarteten Ergebnisse erbracht, was den Zuspruch von Nutzern betrifft, so dass festgestellt werden muss, dass er wohl nicht das geeignete Instrument war, um Probleme bei der Vereinbarung von Familie und Beruf in Südtirol anzusprechen.

Ende November 2004 wurde eine Versuchsphase gestartet, in der Gutscheine an die ArbeitnehmerInnen des Handels ausgegeben wurden, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden sollte. Diese Aktion der kostenlosen Betreuung von Kindern und alten Menschen für 6000 Stunden wurde in der arbeitsreichen Zeit vor Weihnachten und während des Schlussverkaufs gestartet, in der die längeren Öffnungszeiten der Geschäfte und die gleichzeitige Schließung der öffentlichen Schulen und Betreuungseinrichtungen die Familienorganisation auf eine harte Probe stellen. Es wird beabsichtigt, die in Bozen und Meran begonnene Versuchsphase auf das ganze Land auszudehnen. Der Gutschein könnte dazu dienen, jene Flexibilität der Betreuung und Pflege zu garantieren, die die öffentlichen Einrichtungen zurzeit nicht leisten können und die den meisten aus der eigenen Tasche zu teuer ist. Mit dem beschlossenen Aktionsprogramm sollen innovative Ansätze erprobt werden, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben im Sinne der Richtlinien des Beschlusses der Europäischen Kommission Nr. 218/2000 fördern können.

Der Versuch umfasst drei gleichzeitig ablaufende Phasen:

- Gutscheine für die MitarbeiterInnen des Handels
- Nachmittagsbetreuung für Schüler und Eltern im Raum Meran
- Unterstützung für die Umschulung von eingewanderten Arbeitnehmerinnen zu Altenpflegerinnen

Das Projekt endete im Mai 2005 mit der Abfassung eines Abschlussberichts.



Überprüfung der Effizienz

Die finanziellen Mittel für die Umsetzung des Projekts „Netzwerk Frauen & Arbeit“ wurden über die Achse E des ESF bereitgestellt, die Mittel für das Arbeitszeitexperiment über das Programm EQUAL.

Die Kosten für die Herausgabe der Infobroschüre betragen ca. 10.330,00 €

Schlussfolgerungen

Das Netzwerk wird zurzeit in einigen Landesgemeinden verbreitet. Die Maßnahme wird jedoch erst dann wirklich abgeschlossen sein, wenn das Netzwerk in Form einer echten Info-stelle Frau und Arbeit fest bei einer öffentlichen Behörde angesiedelt wird, wo ein/e Angestellte/r den Informationsfluss verwaltet und koordiniert.

Das Versuchsprojekt EQUAL zielt auf die Übertragbarkeit der Initiative auf andere Bereiche des Handels, auf andere Branchen und nationale und internationale Realitäten ab, auch dank der transnationalen Komponente der Initiative (das transnationale Projekt sieht eine Partnerschaft in Spanien vor), die deren Verbreitung begünstigt.



AKTIONSFELD 3

***Ausbau von bestehenden Humanressourcen in der
Arbeitswelt und Ausbau der individuellen Human-
ressourcen***



MASSNAHME 8

Bildungspass

Beschreibung der Maßnahme

Neben den traditionellen Eingriffen, die darauf abzielen, die Beteiligung am Arbeitsmarkt so stark wie möglich zu erweitern, werden auch alle Initiativen zum Ausbau der schon eingegliederten und tätigen Humanressourcen wesentlich unterstützt. Die Förderung der progressiven Weiterentwicklung der Kenntnisse und Kompetenzen aller Beschäftigten stützt sich auf die Überzeugung, dass der wichtigste Produktivitätsfaktor eines Wirtschaftssystems aus den Menschen besteht, denen Gelegenheiten für lebenslange Fortbildung geboten werden müssen.

In dieser Hinsicht konkretisiert sich das erste vom Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 behandelte Problemfeld in der Bestimmung eines rein organisatorischen Aspekts: der Notwendigkeit, den Bildungsweg jedes/r Beschäftigten zu kennen und zu dokumentieren. Nach ähnlichen Eingriffen auf EU-Ebene und in Betrachtung eines im Weiterbildungsbereich aktivierten Pilotprojekts sieht die Maßnahme 8 des Plans die Prüfung der Möglichkeit vor, einen Bildungspass als zusammenfassendes Dokument zu verwirklichen, das alle Qualifikationen und Kompetenzen eines/r Beschäftigten belegt. Diese Initiative kann verschiedene positive Effekte haben, indem sie eine echte Vereinfachung der Beziehungen zu den ArbeitgeberInnen und wahrscheinlich eine sinnvolle Hilfe bei der Ausbildungs- und Karriereplanung jedes Einzelnen darstellt.

Die Realisierung des Bildungspasses wird auch in den Richtlinien 2 und 3 des Mehrjahresplans für die Berufsbildung 2002-2006 und konkret von Maßnahme 8 desselben Plans vorgesehen.

Mit dem offensichtlichen Ziel, die Berufschancen jedes/r Beschäftigten durch mehr Transparenz und Sichtbarkeit für deren/dessen Kompetenzen und Qualifikationen zu verbessern, können die konkreten **Ziele** der Maßnahme 8 wie folgt zusammengefasst werden:

- Schaffung der rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen für die Verwirklichung des Bildungspasses;
- Prüfung der Möglichkeiten der Ergänzung zwischen Arbeitsbuch und dem in Planung befindlichen Bildungspass.

Die Maßnahme unterteilt sich in mehrere **Phasen**, die von einer kleinen, aus Fachleuten und Vertretern der Sozialpartner bestehenden Arbeitsgruppe durchlaufen werden:

1. Bestimmung der im Pass einzutragenden Angaben auf der Grundlage eines Eintragsrechts und nicht einer Eintragungspflicht;
2. Bestimmung der in den Pass einzutragenden Angaben für jede verwirklichte Aus- oder Fortbildungstätigkeit;
3. Erarbeitung von Vorschlägen für die für Eintragungen, Prüfungen und Beschwerden zuständigen Institutionen;
4. Erarbeitung von Vorschlägen für denkbare technische Lösungen für den Datenträger, zum Beispiel Buch, Chip Card...;
5. Schaffung der rechtlichen Grundlagen;
6. Diskussion und Genehmigung des Projekts;
7. Verbreitung und Bewerbung des Bildungspasses.



Für die Durchführung des Projekts, das mit der Bestimmung der rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für den Bildungspass innerhalb von drei Jahren abgeschlossen werden sollte, wurde die Teilnahme einer/s Vollzeitmitarbeiter/s/in als KoordinatorIn vorgesehen, der/die von einer/m TeilzeitsekretärIn unterstützt wird und über 60 Tage externe Beratung verfügen kann.

Die eingeplanten **finanziellen Mittel** betragen insgesamt 284.050,00 €, von denen 77.470,00 € für die Öffentlichkeitsarbeit bestimmt sind.

Überprüfung der Umsetzung

Die Arbeitsgruppe, die aus Mitarbeitern der drei Abteilungen für die Berufsbildung, des Amtes für Lehrlingswesen, der drei Schulämter, des Amtes für Ausbildungs- und Berufsberatung, der Abteilung Arbeit und des Amtes für europäische Integration besteht, ist seit Juli 2001 tätig.

Wegen der Besonderheit des Projekts, dessen Entwicklungsphasen keiner festen chronologischen Reihenfolge unterliegen, sondern eher eine konkrete Liste der wichtigsten Aktionen darstellen, hat sich die Arbeitsgruppe darauf verständigt, ihre Tätigkeit in einer Gesamtperspektive zu betrachten und die vorgesehenen Punkte im Rahmen einer vollständigen Umsetzung des Projekts abzarbeiten. Auf diese Weise wurden alle Punkte der ersten fünf Phasen des Projektes behandelt, wenn auch noch nicht alle zu Ende geführt.

Was die **erste und die zweite Phase** anbelangt, so wurde ein erster Entwurf des Bildungspasses erarbeitet, der dessen Zweiteilung vorsieht, und zwar in einen verbindlichen Teil – den Ersatz des gegenwärtigen Arbeitsbuches – mit sämtlichen wichtigen Informationen, den persönlichen Angaben, Erfüllung der Schulpflicht, Ausbildungsweg, Berufserfahrungen, Berufspraktika und Beschäftigungsverhältnisse, und einen überwiegend zum persönlichen Gebrauch bestimmten freiwilligen Teil, der als Handbuch für die eigene Persönlichkeitsentwicklung und für die Planung von Ausbildung und Arbeitsleben benutzt werden kann, so dass auch „versteckte“ und nicht offiziell belegte Fertigkeiten hervorgehoben werden können.

In den letzten Jahren hat man sich auf den so genannten freiwilligen Teil konzentriert; das Ergebnis dessen war der Kompetenzenpass „Kompass“, ein persönliches Dossier, das dazu dienen soll, ein Profil des eigenen Lebens nachzuzeichnen. Das Pilotprojekt wurde im August 2004 beendet: zwischen März und Mai 2003 wurden Arbeitsblätter und didaktisches Material an 1200 Schüler der Oberschulen und Berufsschulen sowie an Gruppen von Erwachsenen verteilt (Kunden des Arbeitsservice, wieder eingegliederte Arbeitnehmer etc.), außerdem wurden Schulungen für die Lehrpersonen organisiert. Im Mai 2003 führte das Institut für Sozialforschung und Demoskopie Apollis zwei Studien durch: die erste zur Erhebung der Meinungen der Schüler der letzten Klassen der Oberschulen und der Berufsschulen zur Einführung des Kompasses, die zweite, um die effektive Benutzung des Dokuments sechs Monate nach seiner Einführung festzustellen.

Im August 2004 wurde die ajournierte Version des „Kompasses“ vorgestellt.

Interessante Vorschläge gab es in der Arbeitsgruppe insbesondere zur Notwendigkeit, den Bildungspass in ganz Europa verständlich zu machen. Daher wurde vorgeschlagen, die EU-Codes für die Bezeichnung der Berufe zu verwenden und für die Anmerkungen die englische Sprache zu benutzen.

Für die vorgesehene **dritte Phase** hat die Arbeitsgruppe einige Institutionen vorgeschlagen, die für die unterschiedlichen Einträge zuständig sein könnten; die Eintragung der Daten soll-



te durch die Schulen und Ausbildungsstätten, die Arbeitsvermittlungszentren und die ArbeitgeberInnen erfolgen. Welche Institutionen für die Kontrolle und eventuelle Beschwerden zuständig sein sollen, wurde noch nicht im Detail geklärt.

Der Erarbeitung des Datenträger blieb vorerst nur auf dem Papier geschrieben; die **vierte Phase** des Projektes ist noch zu entwickeln; so wird jetzt an moderneren Lösungen gearbeitet, etwa an der Benutzung einer Chip-Card und eventuell an der Verwirklichung einer zentralen Datenbank für die Eintragung und Aufbewahrung sämtlicher gesammelten Informationen.

Im Rahmen dieser Initiative wurde ein Projekt erarbeitet, das im April 2002 dem Europäischen Sozialfonds, Achse D1, Maßnahme 24, zur Finanzierung vorgelegt wurde. Der Projektentwurf wurde vorab den Sozialpartnern vorgelegt und mit diesen diskutiert; sie werden auch in Zukunft weiter an der Abwicklung der Initiative beteiligt sein.

Das von der Arbeitsgruppe vorgeschlagene Modell sah eine starke Beteiligung der Lehrkräfte schon in der Planungsphase vor. Den Lehrkräften, die während der Pilotphase an der Realisierung des Kompass beteiligt waren, wurde im Rahmen der normalen Fortbildung für das Schuljahr 2002/03 eine Vertiefung über den freiwilligen Teil des Bildungspasses, dessen Auswirkungen und die damit verbundenen Chancen angeboten.

Das Projekt ist in den letzten Jahren zu einem Stillstand gekommen, der zum Teil der Auflösung der damaligen Arbeitsgruppe und zum Teil der Wahl der neuen Regierung geschuldet ist. Im April 2005 hat das Ministerium für Arbeits- und Sozialpolitik den Vorschlag eines Bildungspasses gemacht, der auf nationaler Ebene eingeführt werden soll. Bis zum Ende des Jahres 2005 ist die Einrichtung einer neuen Arbeitsgruppe für die Provinz Bozen vorgesehen, die auf der Grundlage der Vorgaben des Ministeriums ein Dokument erarbeiten soll, das außer den persönlichen Angaben des Inhabers sowohl dessen Berufsleben als auch dessen Ausbildungsweg zusammenfassen wird. Es ist noch nicht entschieden, ob der Datenträger ein Buch sein wird oder modernere Lösungen, wie etwa die Verwendung einer Chip-Card, gewählt werden. Zu prüfen ist auch noch die Erstellung einer zentralen Datenbank für die Registrierung und Aufbewahrung der gesammelten Daten. Im Moment sammelt die Datenbank keine Daten über den Ausbildungsweg.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Wenn das Ziel der Maßnahme 8 darin besteht, die Grundlagen für die Einführung des Bildungspasses in Südtirol innerhalb von drei Jahren zu schaffen, dann kann festgestellt werden, dass die ergriffenen Initiativen einen hohen Umsetzungsgrad der Maßnahme belegen, da das vorgeschlagene Modell im Rahmen des dem europäischen Sozialfonds vorgelegten Projekts grundsätzlich vervollständigt wurde. Wenn hingegen das Endziel der Maßnahme die konkrete Verwirklichung und Einführung des Bildungspasses ist, muss diese Feststellung absolut relativiert werden. In dieser Hinsicht ist die Formulierung der Maßnahme nicht besonders hilfreich.

Neben der Prüfung der reinen Umsetzung der Maßnahme sieht der Plan keine weiteren Bewertungsschlüssel für die durchgeführte Tätigkeit vor.



Überprüfung der Effizienz

Die vom Plan vorgesehenen internen **Humanressourcen** reichen zurzeit für die Durchführung des Projekts aus. Innerhalb der Abteilung Arbeit sind momentan drei Personen damit befasst.

Da keine spezifischen Indikatoren für die Gesamtkosten der Maßnahme zur Verfügung stehen, ist es hier nicht möglich, den Einsatz der vorgesehenen **finanziellen Mittel** zu beurteilen; jener Teil, der für die Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung der Initiative bestimmt ist, wurde natürlich noch nicht verwendet.

Die einzige Information über den **Zeitraum** für die Durchführung der Maßnahme 8 betrifft die konkrete Einführung des Bildungspasses innerhalb von drei Jahren. Der von der damaligen Arbeitsgruppe vorgesehene Zeitraum entsprach im Großen und Ganzen den Vorgaben des Plans; die Verteilung der Arbeitsblätter und des didaktischen Materials für den Kompass erfolgte, wie im Implementierungsprogramm vorgesehen, im Mai 2003, mit Beginn in den letzten Schulklassen der Oberschulen und Berufsschulen.

Ebenfalls 2003 fanden Seminare statt, die sich insbesondere an die in den Listen des Arbeitsservice eingeschriebenen Arbeitssuchenden richteten und deren Aufmerksamkeit auf dieses neue Dokument lenkten.

Schlussfolgerungen

Die Analyse der Maßnahme 8 wurde nur in Hinsicht auf deren Umsetzungsstand durchgeführt, ohne dass andere wichtige Aspekte untersucht wurden, da diese nicht vom Plan vorgesehen waren. Darüber hinaus war auch die Prüfung der Umsetzung nicht einfach, da die Maßnahme 8 nicht besonders klar, eindeutig und detailliert formuliert worden ist.

Der Vergleich zwischen dem, was ursprünglich vorgesehen war, und dem, was die Arbeitsgruppe verwirklicht hat, belegt, dass das Projekt zweifellos kräftige Impulse durch die Initiative der beteiligten Personen erhielt.



MASSNAHME 9

Bildungsoffensive berufliche Weiterbildung

Beschreibung der Maßnahme

Die Entwicklung der Fertigkeiten und Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen stellt einen wichtigen Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit eines jeden Wirtschaftssystems dar; mit dem Ziel, die individuellen menschlichen Ressourcen zu stärken, sieht der Landesplan für die Beschäftigungspolitik für die Maßnahme 9 eine Kampagne zur Förderung der beruflichen Weiterbildung vor.

Die Maßnahme setzt auf eine starke Beteiligung der ArbeitnehmerInnen und schlägt zwei grundlegende **Ziele** vor: die Erstellung einer Analyse der gegenwärtigen Strategien im Bereich der beruflichen Fortbildung und die Umsetzung der Gesetze, die allen Beschäftigten in allen Unternehmen ein Recht auf Bildung, Weiterbildung und Umschulung einräumen.

In einem **Zeitraum** von 6 Monaten bis zu einem Jahr sollen die beteiligten Parteien ein Forum organisieren, dessen Tätigkeit sich in die folgenden Phasen gliedert:

1. Einsetzung der aus Vertretern der Sozialpartner bestehenden Arbeitsgruppe;
2. Analyse der gegenwärtigen Strategien für die berufliche Fortbildung und deren Finanzierungsquellen;
3. Auswahl der aktivierbaren Maßnahmen auf der Grundlage der Wahrscheinlichkeit, ihre Umsetzung verbindlich zu machen;
4. Übertragung der Ergebnisse an die zuständigen Institutionen zur möglichen Umsetzung;
5. Dokumentation der interessantesten betrieblichen Weiterbildungsangebote.

Die für die Verwirklichung der Maßnahme 9 vorgesehenen **finanziellen Mittel** betragen ungefähr 64.500,00 € – einschließlich der Verwendung interner Humanressourcen für die Koordination der Tätigkeit (1/4 A-Fachkraft für ein Jahr) –, wovon der Großteil vermutlich für die Veröffentlichung der Ergebnisse genutzt werden kann.

Überprüfung der Umsetzung

Die Maßnahme betrifft überwiegend die Sozialpartner und ihren Willen, die Instrumente der Weiterbildung zu testen und zu entwickeln. An diesem Prozess ist jedoch auch die öffentliche Hand interessiert, sowohl was die Gesetzgebung, als auch, was die finanzielle und organisatorische Unterstützung des Ausbildungsangebotes betrifft. Dazu sieht der neue Plan für die Berufsausbildung zwei neue, spezifische Maßnahmen für die Weiterbildung vor, die darauf abzielen, das Angebot zu rationalisieren, und die Auseinandersetzung der Sozialpartner mit dem Ziel eines Vorschlages zur Koordinierung der Kurse und Tätigkeiten vorsehen.

Obwohl im Rahmen verschiedener Kommissionen (man denke an die ESF-Kommission oder an den Plan für die Berufsbildung) eine Auseinandersetzung zwischen den Sozialpartnern zu



diesem Thema stattgefunden hat, wurde noch keine Arbeitsgruppe mit der Aufgabe eingesetzt, die Probleme der Weiterbildung zu behandeln und zu koordinieren.

Zahlreich hingegen waren die Treffen, die im ganzen Land zwischen den Vertretern der Berufsbildung und den Betrieben oder Berufsverbänden organisiert wurden, um einen Vorschlag zur Ausbildung am Arbeitsplatz auszuarbeiten. Außerdem ist für 2005 ein Runder Tisch mit den Vertretern der Berufsbildung, des Amts für Arbeitsmarktbeobachtung, des AFI/IFL und des WIFO vorgesehen, bei dem der Arbeitsmarkt analysiert und die am dringendsten benötigten Berufsbilder identifiziert werden sollen, um Ausbildungsgänge bedarfsgerecht anbieten zu können.

Auf weniger strukturierte Weise wurde jedoch eine ganze Reihe von Eingriffen, insbesondere gesetzliche Neuerungen umgesetzt, die die Landesverwaltung erlassen hat, um die finanziellen Anreize für die Weiterbildung an Unternehmen und ArbeitnehmerInnen weiterzuleiten.

Dazu gehören die Rundschreiben mit den Kriterien für die Nutzung der Geldmittel für die Ausbildung, die durch Gesetz Nr. 236/1993 (Artikel 9) und Gesetz Nr. 53/200, was den Bildungsurlaub betrifft, zur Verfügung gestellt wurden. Mit diesen Rundschreiben hat die Landesverwaltung einen gesetzlichen Rahmen auch für die anfänglich experimentelle Förderung individueller Ausbildungswege geschaffen und ein Abgabesystem der Anträge durch die einzelnen ArbeitnehmerInnen vorgesehen.

Weiters wurden mit Beschluss der Landesregierung Nr. 3238 vom 17. September 2001 die „Zugangsmodalitäten und Bewertungskriterien“ im Sinne des Landesgesetzes Nr. 29/1977 über die Berufsbildungskurse von kurzer Dauer erlassen. Die Bewertung der vorgelegten Projekte wird vom Weiterbildungsdienst der einzelnen Abteilungen für Berufsbildung anhand einer Reihe von Kriterien durchgeführt, die die Zuverlässigkeit des Antragstellers, die Berufsbilder, die ausgebildet werden sollen, und den Innovationsgrad des Projekts berücksichtigen. Besondere Bedeutung als Kriterium kommt auch einer eventuellen Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern über das Projekt und der Durchführung der Ausbildung mithilfe der im Tarifvertrag vorgesehenen bezahlten Dienstfreistellungen zu. Damit hat sich die Gesetzgebung des Landes der nationalen und europäischen Gesetzgebung angenähert, die seit langem jenen Projekten den Vorzug geben, die auf ein Abkommen zwischen den Sozialpartnern, egal ob auf Unternehmens- oder auf Landesebene, zurückzuführen sind.

Ebenfalls mit dem Ziel, das Ausbildungsangebot zu regeln, wurde mit der Akkreditierung der Bildungseinrichtungen durch die Landesverwaltung begonnen, die den Zugang zu finanziellen Fördermitteln regeln soll. Das dürfte dazu beitragen, höhere Qualitätsstandards bei den Ausbildungsangeboten zu garantieren.

Auch der ESF hat erhebliche Ressourcen in die Förderung der Weiterbildung investiert. Abgesehen von den beträchtlichen Mitteln, die für einzelne Unternehmensprojekte zur Verfügung gestellt wurden (Operatives Programm ESF 2000-2006), gab es viel Aufmerksamkeit für Pilotprojekte und Unterstützungstätigkeiten. Dazu zählen die Studie zur Einführung von Gutscheinen für die individuelle Ausbildung und ein Projekt zur Ausbildung von gewerkschaftlichem Fachpersonal für Weiterbildung (C.L.S. Prometeo), das in der Lage sein soll, mit Unternehmen über Ausbildungsabkommen und über betriebliche und lokale Bildungsangebote zu verhandeln. Große Bedeutung wird auch dem Projekt der Einrichtung eines Systems für die Zertifizierung der Kompetenzen und die Implementierung des Bildungspasses (Maßnahme 8) beigemessen.

Die Untersuchung der Ausbildungsstrategien und der verfügbaren Finanzierungsmittel erfolgte im Rahmen von zwei Studien:



- Das AFI-IPL hat eine Studie über die Weiterbildung in Südtirol durchgeführt, die einen Überblick über die Gesetze und die verfügbaren Finanzierungsformen liefert und einige Hypothesen für eine wirksamere Verwendung der verfügbaren Ressourcen aufstellt;
- der ESF hat eine Studie über die Möglichkeiten von Fernstudien finanziert, die sicherlich das Ausbildungsangebot integrieren können und den Bedürfnissen einer besonderen Gruppe von Nutzern begegnen.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

2003 nahmen an den berufsbegleitenden Weiterbildungskursen 9.683 Personen teil, die insgesamt 580 Kurse besuchten (hinzuzufügen ist die Finanzierung von 215 Kursen auf persönliche Initiative gemäß Gesetz Nr. 236/93). 68% davon haben Kurse belegt, die direkt von den Landesberufsschulen geplant und veranstaltet wurden (Kurse in Eigenregie), die restlichen 32% belegten Kurse externer Veranstalter, die einen Finanzierungsbeitrag der Landesverwaltung zur teilweisen (Kurse mit Beitrag) oder vollständigen (Kurse nach Vereinbarung) Deckung ihrer Kosten erhielten. Die Teilnehmer der Kurse in Eigenregie teilten sich folgendermaßen auf einzelne Branchen und Bereiche auf: Landwirtschaft 1%; Gastgewerbe 8%; Industrie und Handwerk 6%; Informatik 34%; Industrieinformatik 4%; Arbeitssicherheit 25%; Sozialberufe 8%, Dienstleistungen 14%. Die durchschnittliche Dauer dieser Kurse lag bei 34 Stunden, die durchschnittliche Zahl der Teilnehmer pro Klasse bei 14,3.

Überprüfung der Effizienz

Da diese Tätigkeiten auf nicht organisierte Weise außerhalb der von der Maßnahme vorgesehenen Arbeitsgruppe durchgeführt werden, ist es nicht möglich, irgendeine Aussage über die eingesetzten Ressourcen zu treffen.

Schlussfolgerungen

Damit sich diese Maßnahme nicht nur auf das Ausbildungsangebot, sondern auch auf Nachfrage und Zugänglichkeit der Ausbildungsangebote positiv auswirken kann, ist es notwendig, die aus den Sozialpartnern bestehende Arbeitsgruppe einzusetzen, die, wie durch die Maßnahme vorgesehen, die Stärken und Schwächen der gegenwärtigen Weiterbildungsangebote analysieren soll. Auf der Grundlage dieser Analyse wird es möglich sein, die Machbarkeit verbindlicher Abkommen oder gemeinsamer Empfehlungen zu prüfen, die dem Urteil der öffentlichen Verwaltung unterbreitet werden müssen.



AKTIONSFELD 4

***Dynamische Koevolution
der Erstausbildung
mit den Bedürfnissen
des Arbeitsmarkts***



MASSNAHME 10

Ausbau der Möglichkeiten zum Sammeln von Praxiserfahrung

Beschreibung der Maßnahme

Angesichts eines sich beständig und schnell weiterentwickelnden Arbeitsmarkts gewinnt das Ausbildungssystem überaus große strategische Bedeutung und wird zum entscheidenden Faktor, der den Eintritt in die Arbeitswelt erleichtern kann.

Hinzu kommt die, insbesondere auf internationaler Ebene, immer stärker wahrgenommene Notwendigkeit, sich immer früher an die Arbeitswelt anzunähern, vor allem zu Orientierungs- und Ausbildungszwecken.

Mit dem **Ziel**, die Gelegenheiten für den Zugang zu dieser besonderen Austausch Erfahrung zwischen Schule und Arbeit zu vervielfachen und immer mehr Personen daran teilnehmen zu lassen, legt die Maßnahme 10 des Plans für die Beschäftigungspolitik einige einzuleitende operative **Phasen** fest:

1. Bewertung der bisher landesweit verwirklichten Erfahrungen mit dem Ziel, deren Stärken und Schwächen zu analysieren und auf Zielsetzungen und Wirksamkeit zu prüfen;
2. Entwicklung standardisierter Verfahren;
3. Auswahl einer angemessenen Anzahl von Tutoren und Erarbeitung eines Plans für deren Ausbildung;
4. Verbreitung von Informationen über die unterschiedlichen Angebote in den Unternehmen und unter den Jugendlichen, auch über das System der Lehrerfortbildung, durch Versammlungen mit den Unternehmerverbänden, über Medien und Gewerkschaften;
5. Entwicklung eines Systems für die Dokumentation der erworbenen praktischen Erfahrungen.

Für die Umsetzung der Maßnahme ist ein **Zeitraum** von acht Monaten geplant; für die Werbung sind jedoch zwei Jahre vorgesehen.

Die für die Verwirklichung der Maßnahme 10 veranschlagten **finanziellen Mittel** betragen insgesamt 87.800,00 €, davon fast 62.000,00 € für die Werbung.

Überprüfung der Umsetzung

Die Gelegenheiten für praktische Berufserfahrungen unterteilen sich in verschiedene Kategorien:

Praktikum im Wechsel Schule/Arbeit: Diese Gelegenheit erhalten alle TeilnehmerInnen eines Kurses der Italienischen Berufsbildung (Grundausbildung nach der Mittelschule, Spezialisierungen nach einer ersten Qualifikation, nach der Matura, nach dem Universitätsdiplom), die



mindestens ein dreiwöchiges Praktikum in einem Unternehmen zur Ausbildung, Orientierung und Berufseingliederung absolvieren. Ungefähr 900 SchülerInnen sind jedes Jahr an diesen Aktionen beteiligt, die insbesondere den produktiven und den sozialen Sektor betreffen. Die Praktika der Grundausbildungskurse und der Kurse nach der Matura zielen deutlicher auf den Berufseintritt ab (36% bzw. 33%). Für das Erlernen von Fremdsprachen und den Erwerb interkultureller Kompetenzen werden Praktika in bundesdeutschen, österreichischen, englischen und spanischen Unternehmen organisiert. Ein [Einvernehmensprotokoll](#) zwischen dem Pädagogischen Institut und dem Unternehmensverband, dem Landesverband der Handwerker und dem Verband für Handel und Tourismus der Provinz Bozen bestimmt die Durchführungsmodalitäten der Praktika mit dem Ziel, die Zusammenarbeit und Integration zwischen Schule und Arbeitswelt zu verstärken. Die Initiativen betreffen verschiedene Oberschulklassen von Bozen und Meran. Die Unternehmenspraktika werden den SchülerInnen der vierten und fünften Klassen angeboten und dauern 15 Tage pro Schuljahr; es ist die Anwesenheit im Unternehmen, während der üblichen Arbeitszeit an 5 Tagen in der Woche vorgesehen. Am ersten Samstag treffen sich die SchülerInnen in der Schule für eine erste gemeinsame Auswertung ihrer Erfahrungen. In den deutschsprachigen Berufs- und Lehrerbildungsschulen sind die Praktika bereits im Studienplan verankert. Allen anderen staatlichen Oberschulen steht es frei, zu entscheiden, ob sie in ihren Studienplänen Praktika (ab dem dritten Schuljahr) einführen wollen oder nicht. Die SchülerInnen können das Unternehmen, in dem sie ihr Praktikum absolvieren wollen, frei wählen, ausschließlich des Unternehmens der eigenen Eltern. Die Praktika können eine Dauer von acht Wochen haben. Für Sozialberufe ist ein Pflichtpraktikum vor Einschreibung in die Ausbildungskurse und weitere Praktika im Rahmen des Studienplans vorgesehen.

Ausbildungs- und Orientierungspraktika: Dabei handelt es sich um freiwillige Praktika für SchülerInnen und StudentInnen. Die Durchführungsmodalitäten sind in einer Vereinbarung zwischen der Abteilung Arbeit und den Sozialpartnern festgelegt. Auch die Universitäten können autonom Vereinbarungen mit einzelnen Unternehmen (Universität Trient) über freiwillige Praktika für Universitätsstudenten abschließen. Zurzeit werden jährlich nicht mehr als fünfzig dieser Praktika durchgeführt.

Praktika von kurzer Dauer für benachteiligte Kategorien: Diese werden von den Abteilungen für Berufsbildung veranstaltet und sind besonderen Personengruppen vorbehalten: sozial benachteiligten Personen (ehemaligen Drogensüchtigen, Straftatlassenen usw.), Jugendlichen, die die Schule oder eine Ausbildung abgebrochen haben und für die eine Praktikumserfahrung als unerlässlich für die berufliche Orientierung angesehen wird, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Kategorien (Arbeitssuchende und seit mindestens vier Monaten Arbeitslose, Frauen, die auf den Arbeitsmarkt wiedereinsteigen wollen usw.), Personen, die als Vorbedingung für die Zulassung zu bestimmten Berufsbildungskursen im sozialen Bereich ein Praktikum von mindestens vier Wochen absolvieren müssen. Für diese Praktika ist eine Anwesenheitspflicht im Unternehmen vorgesehen, für jede Stunde effektiver Anwesenheit wird eine Entschädigung von 4 Euro zuerkannt; wenn das Praktikum außerhalb der Wohnsitzgemeinde stattfindet, sind es 5 Euro. Die Ausbildung im Unternehmen wird zwischen der Abteilung für Berufsbildung und dem Gastunternehmen vereinbart. Die PraktikantInnen dürfen nicht für rein produktive Aufgaben eingesetzt werden. Solche Tätigkeiten dürfen nur für die Zeit ausgeübt werden, die notwendig ist, ausreichende Kenntnisse zur Arbeitsorganisation zu erwerben; Serienarbeit und Arbeiten mit geringem fachlichen Inhalt sind daher ausgeschlossen. Am Ende des Praktikums müssen alle Beteiligten einen Fragebogen für eine erste Auswertung ihrer Erfahrungen ausfüllen.

Praktika in norditalienischen Unternehmen für Maturanten aus Süditalien: Diese Praktika, die über das Ministerialdekret vom 22. Januar 2001 und über Artikel 18 des Gesetzes 196/97 geregelt und finanziert werden, finden auf der Grundlage der Vereinbarungen statt, die die Landesverwaltung mit den Regionen Sardinien, Apulien und Basilicata abgeschlossen hat.



Im Rahmen dieser Initiativen, die zwischen vier und sechs Monate dauern, sind 80 Ausbildungsstunden und die vollständige Deckung von Reisekosten, Unterkunft und Verpflegung vorgesehen. Ungefähr 35 Jugendliche absolvieren ihr Praktikum in Unternehmen des produzierenden Gewerbes. Das Projekt wird von einem paritätischen Ausschuss kontrolliert, der sich aus Vertretern der Sozialpartner und Mitarbeitern der Abteilungen Arbeit und Berufsbildung zusammensetzt.

Projekt geographische Mobilität Süden-Norden-Süden: 2003 hat die Abteilung 21 über die Beratungsstelle für Erwachsene ein Projekt durchgeführt, das in der Organisation von Betriebspraktika und Ausbildungskursen in Südtirol für sechs junge Maturanten und Universitätsabgänger aus Molise bestand.

Die obgenannten Gelegenheiten für Jugendliche, sich früh an die Arbeitswelt anzunähern, bieten jenen die Möglichkeit, die stufenweise in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten.

Zurzeit gibt es verschiedene Studien über die Entwicklung dieser Verträge: die Berufsbildung und die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt üben eine ständige Kontrolle über die Umsetzung dieser Initiativen aus und erarbeiten statistische Analysen über die beteiligten Personen und Wirtschaftsbereiche sowie Anzahl und Dauer der abgeschlossenen Verträge.

Eine echte Auswertung der bisher auf diesem Gebiet gesammelten Erfahrungen fand jedoch nur für die Ausbildungs- und Orientierungspraktika statt, die im Übrigen in den letzten Monaten des Jahres 2001 Gegenstand einer angeregten Debatte unter den Sozialpartnern waren. Die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt hat nicht nur die üblichen Statistiken über das quantitative Ausmaß des Phänomens durchgeführt, sondern auch Zufriedenheit und Wirksamkeit dieses Mittels anhand einer Meinungsumfrage unter den jugendlichen Praktikanten analysiert. Diese Umfrage wurde 2002, 2003 und 2004 wiederholt.

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Untersuchung war es möglich, die Verhandlungen mit den Sozialpartnern wieder aufzunehmen, die einige Zweifel an der Wirksamkeit der Praktika und so wie sie organisiert waren, gehegt hatten.

Im Vergleich zwischen dem von der Maßnahme 10 Vorgesehenen und dem, was bisher verwirklicht wurde, ist zu entnehmen, dass die Initiativen der einzelnen MitarbeiterInnen einige gute Verwirklichungsansätze liefern, obwohl diese nicht Schritt für Schritt den Vorgaben des Beschäftigungsplanes gefolgt sind.

Wie weiter oben erwähnt, wurde die **erste Phase** der Maßnahme 10 durch einen ersten gelungenen Versuch der Auswertung einer im Herbst 2001 durchgeführten Austauscherrfahrung Schule-Arbeit teilweise umgesetzt.

Die Standardisierung der Verfahren, die die schnelle Verbreitung der Informationen fördern und den Abschluss und die Durchführung der Praktika vereinfachen sollte, also die vorgesehene **zweite Phase** der Maßnahme, kann durch die vorausgefüllten Formulare und die Verfügbarkeit dieser Formulare und aller anderen Informationen im Internet als praktisch abgeschlossen betrachtet werden.

Was die **dritte** und die **fünfte Phase** betrifft, die stark an die Verwirklichung und Entwicklung zweier weiterer Maßnahmen gebunden sind, wird auf die Behandlung zweier Maßnahmen verwiesen: Maßnahme 11, „Tutoren für Praktika und Sommerjobs“, und Maßnahme 8, „Bildungspass“.

Für die vorgesehene **vierte Phase**, die Werbung, wurde keine spezifische Initiative eingeleitet, mit Ausnahme der üblichen Veröffentlichung aller Informationen im Internet, wie etwa zu



mündlich zugesagte Verträgen, und der ständigen Informationstätigkeit, die von der Ausbildungsberatung und von den Gewerkschaften in den Schulen geleistet wird.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Neben der einfachen Überprüfung der Umsetzung der Maßnahme definiert der Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik einige Indikatoren zur Bewertung des Zufriedenheitsgrades und der konkret erzielten Ergebnisse.

Ein Indikator für den **Zufriedenheitsgrades** wurde in der Zunahme der Zahl der Unternehmen ausgemacht, die an den Projekten teilgenommen haben. Bei den Ausbildungs- und Orientierungspraktika ist die Zahl der Unternehmen von ca. 1100 im Jahre 2000 auf 1815 im Jahre 2004 angestiegen.

Was die erzielten **Ergebnisse** anbelangt, so wurde die Entwicklung auch mehrjähriger Programme für die Betriebspraktika vorgesehen. Zu diesem Thema gab es eine heftige Debatte zwischen den Sozialpartnern, die zu einer teilweisen Änderung der Durchführungsbestimmungen für die Praktika geführt hat. Die Frage ist jedoch noch offen; der Prozess wird noch lange dauern und sich weiter entwickeln.

Überprüfung der Effizienz

Die bisher verwirklichten und oben beschriebenen Tätigkeiten wurden im Rahmen des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung durchgeführt und müssen als Teil der ordentlichen Tätigkeit des Personals betrachtet werden; es ist deswegen sehr schwierig, den **finanziellen Aufwand** zu berechnen.

Die Untersuchung „Die Praktika aus der Sicht der Jugendlichen“ wurde im Herbst 2001 von einer B-Mitarbeiterin durchgeführt, die einen Monat lang die Hälfte ihrer Arbeitszeit dafür einsetzte.

Schlussfolgerungen

Die Umsetzung der Maßnahme weist einen offensichtlich informellen Charakter auf, aufgrund der selbständigen Ansätze der verschiedenen Beteiligten, die jeweils für ihren eigenen Tätigkeitsbereich zuständig waren. Es erfolgte daher sehr wohl die teilweise Umsetzung einiger der vorgesehenen Phasen, jedoch noch ohne jene systematische Koordinierung, die die Entwicklung eines effektiven innovativen Versuchs mit Beteiligung einer immer größer werdenden Zahl von Menschen im Rahmen der Orientierungsberatung ermöglichen würde.



MASSNAHME 11

TutorInnen für Praktika und Sommerjobs

Beschreibung der Maßnahme

Zur wirksamen und korrekten Abwicklung der Ausbildungs- und Orientierungspraktika hat der Gesetzgeber die Einführung einer Person vorgesehen, die die Jugendlichen und ihre Gastunternehmen für die ganze Zeit ihrer gemeinsamen Erfahrung begleiten soll.

Von einem organisatorischen und finanziellen Gesichtspunkt aus bringt diese Vorschrift natürlich erheblichen Aufwand und große Verpflichtungen mit sich. Hinzu kommt die Tatsache, dass die Zahl der Sommerpraktika in den letzten drei Jahren um 55% angestiegen ist und im letzten Jahr bei 2345 stand.

Bisher war es die Abteilung Arbeit, die durch ausschließlichen Einsatz ihrer internen Ressourcen die Tätigkeit organisiert und eigene TutorInnen für die Initiativen zur Verfügung gestellt hat.

Aufgrund der nur eingeschränkt verfügbaren Ressourcen und des wachsenden Bedarfs an dieser beruflichen Figur wird der Bedarf an Ergänzung durch die anderen an diesen Initiativen beteiligten Landesabteilungen notwendig; der Landesplan für die Beschäftigungspolitik sieht in der Berufsbildung und all ihren Ausprägungen ein bedeutendes Potential dafür.

Ziele der Maßnahme 11 sind daher die Beteiligung der Berufsbildung und anderer Ämter der Landesverwaltung bei der Begleitung der PraktikantInnen, bei der Erarbeitung einer detaillierten Beschreibung des beruflichen Profils der Tutoren und bei der Planung einer maßgeschneiderten Berufsausbildung.

Die geplanten **Phasen** für die Verwirklichung dieser Maßnahme, die in einem **Zeitraum** von ungefähr vier Monaten und mindestens zwei weiteren Monaten für die konkrete Ausbildung der TutorInnen durchzuführen ist, sind die nachstehenden:

1. Bestimmung der Landesämter, die in das Tutorensystem einzubeziehen sind, und Auswahl der geeignetsten BewerberInnen;
2. Erwägung der künftigen Beteiligung von Personen auch außerhalb der Verwaltung;
3. Beschreibung des Berufsbilds der TutorInnen und Festlegung ihrer Kompetenzen;
4. Entwicklung und Umsetzung eines Ausbildungsprogramms;
5. Erwägung des Projekts eines institutionalisierten Verbindungsnetzes zwischen Unternehmen und Schulen.

Der geschätzte **finanzielle Aufwand** für die Umsetzung der Maßnahme beträgt insgesamt 80.000,00 €



Überprüfung der Umsetzung

Mit dem Ziel, so schnell wie möglich die größtmögliche Anzahl von TutorInnen zur Deckung des großen Bedarfs zur Verfügung zu stellen, hat die Abteilung Arbeit die Abteilungen für Berufsbildung dazu aufgefordert, ihr Personal für eine aktive Zusammenarbeit an den Praktikumsprojekten zur Verfügung zu stellen.

Aus praktisch-rechtlichen Gründen (LehrerInnen dürfen im Sommer keine anderen Tätigkeiten ausüben) kam von diesen Ämtern leider keine Unterstützung; es wurden daher die verfügbaren internen Ressourcen genutzt und ein maßgeschneidertes Schulungsprogramm für die Ausbildung von Tutoren innerhalb der Abteilung Arbeit erarbeitet.

Der vom ESF finanzierte Kurs fand mit einer Gesamtdauer von 32 Stunden am 28. und 29. Mai sowie am 7. und 8. Juni 2001 statt; es nahmen 8 MitarbeiterInnen der Abteilung daran teil.

Inhalte des Kurses waren die Profile der Arbeitsplätze und derer gesetzlich vorgeschriebenen Merkmale, die Durchführung von Gesprächen und Beratungen, Berufsorientierung, Unternehmensstrukturen und Kompetenzanalysen. Ein wichtiges Thema war die Rolle der TutorInnen, ihre Aufgaben und Pflichten und ihre Verantwortung.

Obwohl die Initiative schätzenswert ist, war sie aufgrund der begrenzten Stundenzahl und der somit geringen Möglichkeiten zur Vertiefung nicht gänzlich befriedigend.

Während das erste Monitoring des Mehrjahresplans für die Beschäftigungspolitik 2001 die Ausarbeitung eines speziellen Handbuchs für die Ausübung der Tätigkeit als TutorIn vorsah, sieht das zweite Monitoring 2005 diese nicht mehr vor.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Angesichts der durchgeführten Initiative kann gesagt werden, dass es einen Versuch gab, die Maßnahme mit Beteiligung der Abteilungen für Berufsbildung umzusetzen, der jedoch bedauerlicherweise mit einem Misserfolg endete. Was jedoch zählt, ist, dass die Ausbildung eines spezifischen beruflichen Profils, dem der TutorInnen, in die Wege geleitet wurde, obwohl die Anzahl der beteiligten Personen entschieden zu niedrig für die festgestellten Bedürfnisse war. Da das Problem nicht strukturell und systematisch, sondern mit einer vor allem durch die Dringlichkeit diktierten Intervention angegangen wurde, ist es zurzeit nicht möglich, die künftigen Entwicklungschancen dieser einmaligen und isolierten Aktion zu prüfen.

Überprüfung der Effizienz

Was die bisher getragenen Kosten anbelangt, so zeigen die gesammelten Informationen einen Gesamtbetrag von 8.947,62 € für die Durchführung des Ausbildungskurses für die TutorInnen auf, der im Übrigen mit den finanziellen Mitteln des ESF finanziert wurde.



Schlussfolgerungen

Trotz der schätzenswerten unternommenen Initiativen ist die Maßnahme 11 noch weit von der vollständigen Umsetzung entfernt. Wichtig wäre wahrscheinlich ein nochmaliges Treffen mit allen vorgeschlagenen Beteiligten, um einen Weg zu finden, indem nach möglichen Alternativlösungen gesucht wird, wie zum Beispiel die Aufwertung der TutorInnen in den Betrieben oder die Beauftragung einer externen Gesellschaft mit der Tutoring-Arbeit.



MASSNAHME 12

Abgrenzung der Aufgabengebiete der Lehrlingsausbildung, der Ausbildungsverträge und Schnupperangebote

Beschreibung der Maßnahme

Der nationale und internationale Trend zu einer besseren und stärkeren Verflechtung zwischen Ausbildung und Wirtschaft nimmt ständig zu. Immer größer wird die Notwendigkeit, die Anstrengungen auf verschiedenen Ebenen zu koordinieren, um das System der beruflichen Orientierung und der Eingliederung in die Berufswelt zu optimieren, indem es an die unaufhaltsame Entwicklung des Arbeitsmarktes angepasst wird. Gleichzeitig ist ein neues integriertes Ausbildungssystem zu unterstützen, das in der Lage ist, die ständigen wirtschaftlichen Veränderungen zu bewältigen und die Entwicklung der künftigen ArbeitnehmerInnen fördert. Ein weiteres Ziel ist auch, das gegenwärtige Ausbildungsangebot deutlicher und durchschaubarer zu machen, seine Wirksamkeit zu optimieren und eventuelle Überlappungen verschiedener Bereiche zu beseitigen.

Die Maßnahme 12 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik konzentriert sich daher auf das in unserem Land geltende Bildungssystem mit besonderer Berücksichtigung der Bildungsprojekte, die im Rahmen von Ausbildungs- und Arbeitsverträgen und der Lehrlingsausbildung verwirklicht werden. Vorrangige **Ziele** sind daher die Neuordnung des Ausbildungssystems im Rahmen eines konsequenten Schemas, das den Erfordernissen des Marktes entgegenkommt, in seinen Ausprägungen einfach und für die NutzerInnen wieder erkennbar und wirksam ist bei der Entwicklung der geforderten Kompetenzen.

Mit der Einrichtung einer kleinen, technischen Arbeitsgruppe sollte die vorbereitende Phase der Sammlung und Auswahl von Grundinformationen beginnen. Nach dieser Vorbereitungsphase sollten auch die Sozialpartner in die allgemeine Diskussion miteinbezogen werden.

Ziel der Treffen ist die Erarbeitung eines optimalen Schemas, in dem alle notwendigen Ausbildungstätigkeiten funktionell geordnet sind. Dieses Schema soll zumindest die folgende Unterteilung aufweisen:

1. Vollständige theoretisch-praktische Erstausbildung, die teilweise in einem oder mehreren Unternehmen durchzuführen ist;
2. Ergänzende praktische Ausbildung nach Erfüllung der Schulpflicht;
3. Ergänzende praktische Ausbildung nach einer theoretischen Umschulung oder nach einer langen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt.

Nachdem das Bezugsschema bestimmt wurde, soll das gegenwärtige Bildungsangebot in das Schema eingeordnet werden, Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet und eventuell bestehende branchenspezifische Initiativen oder Überlappungen beseitigt werden.

Der für die Durchführung der Maßnahme vorgesehene **Zeitraum** beträgt ungefähr ein Jahr sowie weitere acht Monate für die Veröffentlichung der erzielten Ergebnisse.

Die für die Durchführung der Maßnahme geplanten **finanziellen Mittel** betragen etwas mehr als 41.000,00 €, wobei die Nutzung interner Humanressourcen bereits berücksichtigt ist.



Überprüfung der Umsetzung

Mit Gesetz Nr. 30/2003 wurden die Ausbildungs- und Arbeitsverträge abgeschafft.

Was hingegen die Lehrlingsausbildung betrifft, wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit den neuen Verordnungen für die Ausbildung der Lehrlinge infolge des Gesetzes 30/2003 beschäftigte. Es handelte sich praktisch darum, die Südtiroler Regelung der Lehrlingsausbildung an die nationalen Vorgaben anzupassen. Unter den neuen Verordnungen stehen die Ausdehnung der Bildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr, die Möglichkeit, berufsqualifizierende Lehrverträge (also nach der Matura oder sogar post-universitär) abzuschließen und die Anerkennung des Ausbildungsabschlusses im gesamten Staatsgebiet und im Ausland hervor. Eine erste Gesetzesvorlage für die neue Regelung wurde nicht angenommen. Die Arbeitsgruppe hat also einige Änderungen angebracht, in der Hoffnung, damit eine Genehmigung zu erreichen.

Die Arbeitsgruppe, die sich mit der Anpassung der Regelungen der Lehrlingsausbildung beschäftigt hat, hat die Einsetzung einer Arbeitsgruppe angeregt, die aus Vertretern der deutschen und italienischen Berufsbildung sowie der land- und forst- und hauswirtschaftlichen Berufsbildung und Vertretern der Arbeitgeberverbände bestehen soll, um die didaktischen Inhalte der Lehrlingsausbildung festzulegen. Besondere Aufmerksamkeit soll den allgemein bildenden Fächern gewidmet werden, denen in Zukunft größere Bedeutung zukommen wird. Der gemachte Vorschlag sieht eine Erhöhung der Zahl der theoretischen zu Lasten der praktischen Stunden, bei gleich bleibender Vergütung, vor. Die Arbeitsgruppe muss aber noch eingesetzt werden.

Es ist auch ein qualifizierter Versuch der Bewertung der gesamten Lehrlingsausbildung in Zusammenarbeit mit einem externen Spezialisten im Gange.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Da das Schema noch nicht ausgearbeitet wurde, in dem alle notwendigen Ausbildungsangebote funktional geordnet werden sollen, ist es nicht möglich, Aussagen über den Erfolg der Initiative zu machen.

Überprüfung der Effizienz

Da das Schema noch nicht ausgearbeitet wurde, in dem alle notwendigen Ausbildungsangebote funktional geordnet werden sollen, ist es nicht möglich, Aussagen über den Erfolg der Initiative zu machen.

Schlussfolgerungen

Sobald die Gesetzesvorlage für die Neuregelung der Lehrlingsausbildung genehmigt ist, wird die Arbeitsgruppe das Schema ausarbeiten, in dem, wie von der Maßnahme vorgesehen, alle notwendigen Ausbildungsangebote funktional geordnet werden sollen.



AKTIONSFELD 5

***Maßnahmen, die der
Verbesserung der Kenntnis
des Arbeitsmarkts dienen***



MASSNAHME 13

Krisenintervention

Beschreibung der Maßnahme

Bei ernststen wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann es zu einer Situation kommen, in der ein/e UnternehmerIn den Entschluss fasst, seine/ihre Tätigkeit zu überdenken oder gar aufzugeben; das hat unvermeidlicherweise oft schwerwiegende Konsequenzen für die ArbeitnehmerInnen.

Um in solchen Situationen wirksam eingreifen zu können, die Auswirkungen in Grenzen zu halten und Kosten und Unannehmlichkeiten so weit wie möglich zu beschränken, sieht die Maßnahme 13 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik als primäres **Ziel** die Einrichtung einer Schnellinterventionsabteilung vor, die in der Lage ist, die Krisensituation einer möglichst schmerzlosen Lösung zuzuführen.

Es sind folgende **Phasen** in einem **Zeitraum** von ca. einem Jahr für die Aktivierung der Maßnahme geplant:

1. Entwicklung optimierter Verfahren für die Bewältigung von Krisensituationen durch eine aus Vertretern aller beteiligten Seiten bestehende Arbeitsgruppe;
2. Einrichtung einer Schnellinterventionsabteilung, die aus Vertretern der Sozialpartner und der betroffenen Verwaltungsbehörden zusammengesetzt und mit allen notwendigen Befugnissen ausgestattet ist;
3. Organisation einer Studientagung zum Thema „Arbeitsstiftung“, um Kenntnisse und Informationen über ähnliche, im Ausland schon angewendete Modelle zu erwerben.

Die für die Umsetzung der Maßnahme geplanten **finanziellen Mittel** betragen 145.000,00 €, davon 25.000,00 € für Werbung und 17.000,00 € für die Organisation des Seminars. Die Arbeitsgruppe, die von einer A-Fachkraft auf Teilzeitbasis koordiniert wird, sollte aus 6-9 Personen bestehen; es sind ca. 12 Treffen vorgesehen.

Überprüfung der Umsetzung

Wenn als vorrangiges Ziel der Maßnahme 13 die Einrichtung einer Schnellinterventionsabteilung für den Fall von Unternehmenskrisen mit einer großen Anzahl von Kündigungen betrachtet wird, so muss gesagt werden, dass keine Initiative in diese Richtung gibt.

Es wurde jedoch eine wichtige Aktion – die erste ihrer Art – in den letzten Monaten des Jahres 2000 und den ersten des Jahres 2001 durchgeführt, um eine gangbare Lösung für die Entlassung von ca. 70 ArbeitnehmerInnen bei einigen Unternehmen im Burggrafenamt zu finden.

Bei dieser Gelegenheit bemühte sich das Assessorat für Arbeit, alle betroffenen öffentlichen Einrichtungen an einen Tisch zu bringen, und organisierte Begegnungen, deren Ziel die Ermittlung einiger Maßnahmen war, die möglichst vielen der betroffenen ArbeitnehmerInnen wieder einen Arbeitsplatz garantieren sollten. An den Treffen nahmen außer der Abteilung



Arbeit auch die Berufsbildung und das AFI/IPL, die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt und die Gemeinde Meran aktiv teil.

Der hier eingeschlagene Weg kann sicherlich als bewährtes Beispiel dienen, das man bei der künftigen Umsetzung der Maßnahme in Betracht ziehen sollte. Die Maßnahme muss jedoch bis jetzt als nicht umgesetzt betrachtet werden.

In den ersten Monaten des Jahres 2005 hat die Landesarbeitskommission eine Konzentrierung aller in der Provinz Bozen zur Unterstützung des Arbeitsmarkts eingerichteten Ämter gefordert. Die Abteilung Arbeit soll eine Struktur einrichten, innerhalb derer sich die Sozialpartner und die Vertreter der Abteilung Arbeit treffen können, um konkrete Interventionsstrategien auszuarbeiten. Bei Bedarf sollen die Autoren der Interventionsstrategien zu den Unternehmen in Krise hingehen, und zu versuchen, die Probleme direkt dort zu lösen, wo sie entstanden sind. Bisher wurden die Mitglieder der Arbeitsgruppe ernannt, die sich regelmäßig treffen sollen, um die Interventionsstrategien zu erarbeiten.

Im Januar 2005 hat die Arbeitskommission eine trilaterale Arbeitsgruppe aus Landesverwaltung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften damit beauftragt, Verfahren und Mittel zur Förderung der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Die Arbeitsgruppe hat sich zwei Mal getroffen, und zwar am 24.02.2005 und am 19.04.2005.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Da die Maßnahme noch nicht eingeleitet wurde, lassen sich keine Aussagen über den Erfolg der Initiative treffen.

Überprüfung der Effizienz

Da die Maßnahme noch nicht eingeleitet wurde, lassen sich keine Aussagen über die verwendeten Mittel treffen.

Schlussfolgerungen

Die Maßnahme muss noch umgesetzt werden. Aus der gemachten Erfahrung lassen sich allerdings allgemeine Vorbehalte gegen die mögliche Einrichtung einer permanenten Schnellinterventionsabteilung ableiten, deren Zusammensetzung von Mal zu Mal, je nach Problemstellung, überlegt und nicht von vornherein aufgrund allgemeiner Betrachtungen festgelegt werden sollte.



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 betroffenen Personen

Beschreibung der Maßnahme

Die zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse mag in einer gewissen Hinsicht als regelrechte Chance für beide Beteiligte gesehen werden, wenn man berücksichtigt, dass es durch den Abschluss atypischer Arbeitsverträge möglich ist, besonderen Bedürfnissen beider Vertragspartner – sowohl des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als auch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin – entgegenzukommen.

Um sich aber auf diesem neuen, sich ständig rasch weiterentwickelnden Gebiet geschickt bewegen zu können, wird der Zugriff auf Informationen über alle Möglichkeiten und Chancen zur wesentlichen Voraussetzung. Die Maßnahme 14 schlägt die Einführung eines permanenten Beobachtungs- und Diskussionsforums für die Analyse und Bewertung dieser neuen Arbeitsformen vor, dessen primäres **Ziel** die flächendeckende Verteilung klarer und ausführlicher Informationen über jede Art atypischer Arbeitsverträge ist.

Es sind folgende **Phasen** der Durchführung des Projekts in einem **Zeitraum** von ca. drei Jahren geplant:

1. Einrichtung einer aus Vertretern der Sozialpartner bestehenden Arbeitsgruppe für die Ermittlung der neuen Arbeitsformen;
2. Erarbeitung von Gesetzesvorlagen und Organisationsvorschlägen für die neuen Arbeitsformen;
3. Rechtliche Prüfung der am meisten umstrittenen Aspekte auch durch Hinzuziehen externer Sachverständiger;
4. Ausarbeitung der gesammelten Informationen in einfachen und leicht verständlichen Texten;
5. Dokumentation und Erprobung der *best practices*;
6. Ausbildung des Personals, welches an den Informationsinitiativen teilnehmen wird;
7. Öffentlichkeitsarbeit.

Die für die Umsetzung der Maßnahme 14 geplanten **finanziellen Mittel** betragen insgesamt ca. 149.770,00 €; davon sind etwa 30.990,00 € für die Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen. Es ist geplant, eine Fachkraft 18 Monate lang für ein Viertel ihrer Arbeitszeit mit der Projektleitung zu beauftragen, sowie eine A-Fachkraft für sechs aufeinander folgende Monate mit der Durchführung zu beschäftigen.



Überprüfung der Umsetzung

Die Maßnahme setzt sich vorwiegend informative Ziele und eröffnet Möglichkeiten für das Experimentieren von neuen Arbeitsmodellen.

Der Informationsteil wurde in gegenüber der geplanten Maßnahme leicht veränderter Form im Rahmen eines vom ESF kofinanzierten Projekts des AFI/IPL über „atypische Arbeitsformen“ durchgeführt, dessen Endergebnisse im Mai 2002 abgegeben wurden.

Die Ziele dieses Projekts waren:

- Untersuchung der Verbreitung und der Anwendungsbedingungen der verschiedenen Vertragsformen in unserem Land;
- Ermittlung der problematischsten Aspekte dieser Beschäftigungsmodelle, sowohl aus juristischer, als auch aus organisatorischer Sicht, durch Hinzuziehen eines repräsentativen Panels bevorzugter Vertreter der Sozialpartner und der Institutionen;
- Bereitstellung zweisprachiger Informationsbögen für die folgenden Vertragsformen: kontinuierliche koordinierte Mitarbeit, Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeitsverträge, *Jobsharing*, Lehrverträge, Ausbildungs- und Arbeitsverträge, Ausbildungs- und Orientierungspraktika. Für jede dieser Arbeitsformen wurden Zweck, Anwendungsbereiche, gesetzliche und vertragliche Vorschriften, steuerliche und beitragsmäßige Behandlung sowie Informationen über die Ausbildung dargelegt. Auf der Grundlage dieser Bögen wurde eine Internetseite mit Informationen über atypische Arbeitsformen eingerichtet. Für eine breitere, flächendeckende Verteilung können die Informationsbögen auch in Papierform veröffentlicht werden;
- Organisation eines Seminars für den Austausch zwischen den Sozialpartnern und einer Tagung für eine erste Vorstellung der Ergebnisse (Juli und Oktober 2001);
- Planung einer Methode für ein quantitatives Monitoring;
- Planung von Ausbildungsprojekten zu diesen Arbeitsformen.

Neben diesem Projekt sind auch noch andere Initiativen zur Förderung besonderer Arbeitsformen zu erwähnen. Das WIFI (Wirtschaftsforschungsinstitut) und die Handelskammer haben eine Tagung organisiert und eine Infobroschüre über die Anwendungsmöglichkeiten von Teilzeitarbeit in Betrieben herausgegeben. Sowohl beim Land als auch beim BIC (Business Innovation Center) laufen Experimente über die Einführung von Telearbeit. Die bilaterale Körperschaft für den Handel Bozen hat ein „Equal“-Projekt initiiert, das sich im Zeitraum 2002 bis 2005 mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und deren Anpassung an die Bedürfnisse des Familienlebens, insbesondere jene der Frauen auseinandersetzt. Das Projekt sah neben einer Forschungsuntersuchung auch die Durchführung von Pilotprojekten und die Veröffentlichung der Ergebnisse und der *best-practices* vor.

Die atypischen Arbeitsverträge sind Thema verschiedener Publikationen der Abteilung Arbeit. Konkret wurde 2003 ein „Arbeitsmarkt aktuell“ der Leiharbeit gewidmet; das gesamte Kapitel 7 des Arbeitsmarktberichts 2004 der Provinz Bozen behandelte die von Gesetz 30/2003 vorgesehenen neuen Arbeitsverträge; außerdem wurden zwei Faltblätter mit nützlichen Informationen über atypische Arbeitsverträge realisiert. Im Sommer 2002 wurden 2000 Faltblätter über die Arbeit als Hausangestellte verteilt. Ein Nachdruck mit einigen Änderungen zum Gesetz 30/2003 erfolgte im Sommer 2005. Ein zweites Faltblatt, das Informationen zur Projektarbeit bietet, wurde im April 2005 verteilt.

Zurzeit läuft ein Projekt über ArbeitnehmerInnen mit atypischen Arbeitsformen, das vom ESF initiiert und finanziert und von ASSFORSEO Gen.m.b.H. durchgeführt wird. Zu den Zielen des Projekts gehören: die Förderung der Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen mit atypi-



schen Arbeitsformen, die Ermittlung normativer und wirtschaftlicher Instrumente, um den Zugang zu Weiterbildungsangeboten für alle atypischen ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten und die Entwicklung der Kompetenzen der atypischen ArbeitnehmerInnen auch über ein System der Zertifizierung der Weiterbildungskurse zu fördern; die Einrichtung einer Datenbank für atypische Arbeitsformen in der Provinz Bozen; die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für das regelmäßige Monitoring atypischer Arbeitsformen in der Provinz Bozen und die Förderung der Weiterbildung der einzelnen Kategorien der ArbeitnehmerInnen mit atypischen Vertragsformen. Das Projekt sieht eine Dokumentenrecherche, eine Feldstudie, die landesweit 100 atypische ArbeitnehmerInnen und 15 Betriebe untersucht wird, Analysen und Forschungsarbeit im Hinblick auf die Entwicklung von Ausbildungswegen sowie eine letzte Phase vor, die der Einrichtung einer Beobachtungsstelle für atypische Arbeitsformen dient. Aktuell ist die erste Phase der Dokumentenrecherche abgeschlossen, während zurzeit die zweite Phase läuft, die Feldstudie, die Ende Juli beendet sein wird. Diese Phase sieht Treffen mit ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mit Interviews und Einzelgesprächen vor.

Das Projekt wurde am 01.06.2004 begonnen und soll bis zum 31.12.2005 beendet werden.

Im Mai 2005 wurde die Broschüre „Atypische Arbeitsformen“ vorgestellt, die der Landesbeirat für Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit dem AFI/IPL herausgegeben hat. Dabei handelt es sich um ein Faltblatt, das kurz alle neuen Arbeitsformen vorstellt. Es ist das erste einer neuen Reihe namens „Frau und Arbeit“.

Ebenfalls im Mai wurde im Rahmen des von der Dienststelle des ESF kofinanzierten und von der Abteilung 21, Italienische Berufsbildung, umgesetzten Projekts „Informationsschalter des Netzwerks Frauen – Arbeit“ die Zusammenfassung einer Machbarkeitsstudie für die Einrichtung eines Beratungsdiensts zu atypischen Arbeitsformen in Südtirol vorgestellt. Dabei handelt es sich um eine vertiefende Untersuchung über die neuen Arbeitsformen, die nützliche Hinweise liefert, wie dem Bedürfnis nach differenzierten Angeboten entsprochen werden kann.

Im Bezug auf die Vorsorge sieht das Regionalgesetz Nr. 1/2005 Art. 4 Vorsorgemaßnahmen zur Unterstützung diskontinuierlicher Erwerbstätigkeit vor. Die Region stellt finanzielle Zuschüsse zur Unterstützung der freiwilligen Beitragszahlung an das INPS/NISF für beschäftigungslose und nicht durch Ersatzbeiträge gedeckte Zeiträume bereit. Dieser Zuschuss ist auch für ArbeitnehmerInnen mit Verträgen für kontinuierliche und koordinierte Mitarbeit und Projektarbeit bestimmt, mit Ausnahme jener, die bei einer anderen Form der Pflichtvorsorge eingeschrieben sind, und BezieherInnen einer direkten Rente.

Was die Schulung des Personals betrifft, das an den Informationsinitiativen teilnehmen soll, so wurde ein Seminar veranstaltet, das ein Experte des Arbeitsrechts hielt, Prof. Runggaldier, der die neue Gesetzgebung und die darauf folgenden Änderungen der Biagi-Reform erläuterte. An dem Seminar, das am 10. Februar 2005 stattfand, nahmen die Mitglieder der Landesarbeitskommission teil. Des Weiteren hat wiederum Prof. Runggaldier im Februar 2004 ein Seminar zur Vertiefung des Themas der neuen, mit Gesetz Nr. 30/2003 eingeführten Arbeitsverträge für alle MitarbeiterInnen der Abteilung Arbeit gehalten.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Das erste Ziel, die Bereitstellung von zuverlässigen Informationen, kann als erreicht betrachtet werden. Auch die Phase der Informationsverbreitung ist zum Großteil abgeschlossen. Was die Einführung eines permanenten Forums für die Beobachtung und Diskussion der neuen Arbeitsformen betrifft, stellen die vom Projekt über „atypische Arbeitsformen“ vorge-



sehenen Monitoring-Instrumente eine gute Voraussetzung für die regelmäßige Aktualisierung sowohl der Analyse als auch des Stands der Debatte dar.

Überprüfung der Effizienz

Eine Überprüfung der Effizienz kann nur für das vom AFI/IPL erarbeitete Projekt durchgeführt werden, das sich als strukturierte und klar abgegrenzte Intervention präsentiert. So wurden die Ermittlung der zu erforschenden Arbeitsformen und die rechtlichen Untersuchungen vor der gesetzten Frist von 14 Monaten abgeschlossen. Angesichts des Bearbeitungsstandes der Informationen können die Verbreitung derselben und die Öffentlichkeitsarbeit voraussichtlich innerhalb von sechs Monaten beendet werden.

Die Durchführung des Projektes verursachte hohe externe Kosten, die sich auf 73.000,00 € belaufen; hinzukommen ca. 25.000,00 € für die beteiligten MitarbeiterInnen des AFI/APL. Bei Berücksichtigung der für eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit erforderlichen Geldmittel ist anzunehmen, dass die Maßnahme unter Einhaltung des vorgesehenen Budgets zu Ende geführt werden kann.

Schlussfolgerungen

Wichtigste Absicht der Maßnahme 14 ist die Förderung der Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle durch die Verbreitung klarer Informationen für alle beteiligten Seiten, die die Möglichkeiten und (positiven und negativen) Auswirkungen der verschiedenen Vertragsarten herausarbeiten.

Die Ermittlung problematischer Aspekte und die Bearbeitung des Informationsmaterials sind zum Großteil erfolgt. Es wurde auch eine Debatte zur Rolle dieser Arbeitsformen auf unserem Arbeitsmarkt eröffnet.

Zurzeit wird eine breite, von den Behörden sowie von Gewerkschaften und Berufsverbänden geförderte Informations- und Beratungskampagne für ArbeitnehmerInnen und Unternehmen gestartet, um die korrekte Anwendung dieser Arbeitszeitmodelle zu gewährleisten.



AKTIONSFELD 7

***Ordnungspolitischer Rahmen
des Arbeitsmarkts und
Entwicklung
der zugehörigen Institutionen***



MASSNAHME 15

Aufbau einer gezielten Organisationsentwicklung der in die Umsetzung des Mehrjahresplans für die Beschäftigungspolitik involvierten Institutionen

Beschreibung der Maßnahme

Vor der Herausforderung von immer umfangreicheren und komplexeren Aufgaben zur Erreichung von immer anspruchsvolleren Zielen sind der Organisationsaufbau und die Kompetenz der MitarbeiterInnen mit Sicherheit die kritischen Faktoren in jeder Institution, die im Bereich Arbeitsmarkt tätig sind. Hinzu kommt die häufige Konfrontation mit heiklen Problemen, die immer eine menschliche Seite haben, so dass leicht verständlich wird, wie wichtig es ist, über qualifiziertes Personal verfügen zu können, dessen Kenntnisse stets auf dem Laufenden gehalten und weiter ausgebaut werden sollten.

Ziel der Maßnahme 15 des Plans für die Beschäftigungspolitik ist also die Konzeption eines Fortbildungssystems für das Personal der Abteilung Arbeit, das innerhalb dessen Organisationseinheit anzusiedeln ist, um die besten Voraussetzungen für eine Qualitätssteigerung der angebotenen Dienste und eine angenehme Arbeitsumgebung zu schaffen.

Für die Erarbeitung dieses Fortbildungssystems sind folgende **Phasen** in einem **Zeitraum** von etwa sechs Monaten vorgesehen:

1. Erarbeitung eines Trainingsprogramms für Neuestellte durch Definition von Ausbildungsblöcken, Festlegung der Inhalte und der Schulungsmethoden, Vorbereitung eines Teams von AusbilderInnen und Ausarbeitung einer Methode für die dynamische Entwicklung der festgelegten Verfahren;
2. Entwicklung von Fortbildungsmodulen für einzelne Tätigkeitsbereiche, die parallel zur strategischen Planung der einzelnen Organisationseinheiten ausgearbeitet werden sollen;
3. Implementierung von Programmen für Einzelfortbildungen, auch zur Vorbereitung auf die Übernahme besonderer Aufgaben;
4. Planung von Austauschprogrammen mit ähnlichen Institutionen in Italien oder im Ausland;
5. Einrichtung eines Supervisionsdienstes für die Betreuung des Personals mit Beratungstätigkeit.

Die gesammelten Erfahrungen werden nach einem ersten Anwendungszyklus ausgewertet.

Die für die Durchführung der Maßnahme 15 geplanten **finanziellen Mittel** wurden nicht quantifiziert, da es sich um einen langwierigen Prozess handelt. Geplant ist allerdings die Beschäftigung einer A-Fachkraft für die Koordination des Projekts und eine 5-10-tägige Fortbildung jeden Mitarbeiters bei durchschnittlichen Kosten von 250,00 € pro Tag.



Überprüfung der Umsetzung

Wenn das im Titel beschriebene weitere Feld auf die Abteilung Arbeit eingeschränkt wird, konzentriert sich der Inhalt der Maßnahme 15 im Wesentlichen auf den Bedarf, ein optimal auf die Anforderungen der Dienste abgestimmtes internes Fortbildungssystem innerhalb der Abteilung aufzubauen.

Die Verfolgung dieses Ziels erfolgte im Rahmen einer umfangreicheren Initiative, nämlich bei dem Versuch, das *Leitbild* der Abteilung Arbeit zu definieren, als Gesamtheit aller Prinzipien, die ihre Arbeit inspirieren und ihr Vorgehen prägen. Nach der Definition dessen Struktur und Inhalte wurden einige Arbeitsgruppen gebildet, die unter anderem folgende Aufgaben hatten: die Ausarbeitung eines strukturierten Aus- und Fortbildungssystems für alle MitarbeiterInnen der Abteilung Arbeit; die Bestimmung einer Methode, die Einrichtungen und deren Tätigkeit den neuen Angestellten vorzustellen und die Einrichtung eines internen Informationssystems, das einen schnellen und wirksamen Informationsaustausch ermöglichen soll.

Nur die Arbeitsgruppe, deren Aufgabe die Vorstellung der Abteilung Arbeit für neue MitarbeiterInnen ist, hat bis jetzt erste konkrete Ergebnisse erbracht. Zur Einrichtung des Informationssystems wurden bereits einige Treffen abgehalten, so dass die Arbeit im Gange ist, was aber das in Maßnahme 15 ausdrücklich vorgesehene Aus- und Fortbildungssystem betrifft, konnten noch keinerlei Aktivitäten festgestellt werden.

Selbstverständlich aber fand auch während der letzten Monate des Jahres 2000 und des ganzen Jahres 2001, sowie in den Jahren 2002-2004 die normale individuelle Fortbildungstätigkeit statt, die, wenn auch ohne ein systematisches Programm, die stete Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter der Abteilung Arbeit gewährleistet. So wurden im Rahmen der vom ESF finanzierten Projekte folgende Kurse organisiert:

1. Fortbildungskurs für die MitarbeiterInnen der Arbeitsvermittlungszentren

Zeitraum: März-Dezember 2001

Aufbau und Gesamtdauer des Kurses: 2 Unterrichtseinheiten pro Woche, insgesamt 120 Stunden.

Kosten: 36.270,11 €

Ziel des Kurses war es, die MitarbeiterInnen der Arbeitsvermittlungszentren auf die neuen Aufgaben vorzubereiten, die durch Gesetzesreformen auf staatlicher wie auf EU-Ebene auf sie zu kommen, wie z.B. die Koordination von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt; Ergreifen von Maßnahmen und strategischer Eingriffe zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit; Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt; verstärkte Beratungstätigkeit und Zusammenarbeit mit anderen wichtigen Institutionen.

Im Mai 2003 und Februar 2004 wurden zwei Seminare über die neue Arbeitsvermittlung und über Arbeitsrecht organisiert.

2. Aus- und Fortbildungskurs für MitarbeiterInnen des Arbeitseingliederungsdienstes für behinderte und sozial benachteiligte Menschen

Zeitraum: Juni-Dezember 2001

Aufbau und Gesamtdauer des Kurses: verschiedene Unterrichtsmodule mit insgesamt 400 Stunden

Effektive Kosten: 112.714,00 €



Auch in diesem Fall war das Ziel des Kurses, die im Eingliederungsservice der Arbeitsvermittlungszentren tätigen MitarbeiterInnen auf die neuen Aufgaben vorzubereiten, die durch die auf staatlicher und Landesebene vorgenommenen Gesetzesreformen im Bereich der Pflichtvermittlung eingeführt wurden. Der Kurs bewegt sich natürlich im neuen rechtlichen Rahmen der Pflichtvermittlung (Gesetz Nr. 68 vom 12. März 1999 und Dekret des Landeshauptmanns Nr. 2978 vom 11. August 2000), der eine sehr differenzierte Vermittlung der betroffenen ArbeitnehmerInnen durch die gezielte Vergabe der geeigneten Arbeitsstellen erfordert.

Auch in den darauf folgenden Jahren wurde die Ausbildung der für die Eingliederung und Arbeitsvermittlung zuständigen MitarbeiterInnen und die berufliche Fortbildung im Bereich Kundenservice fortgeführt.

3. Fortbildungskurs für TutorInnen der Ausbildungs- und Orientierungspraktika

Termine: 28. und 29. Mai 2001 – 7. und 8. Juni 2001

Aufbau und Gesamtdauer des Kurses: 4 Unterrichtseinheiten, insgesamt 32 Stunden

Effektive Kosten: 8.947,61 €

Der Lehrgang wurde von der Abteilung Arbeit konzipiert, um die für die Orientierungspraktika zuständigen MitarbeiterInnen der Arbeitsvermittlungszentren zu TutorInnen auszubilden. Der Kurs setzte sich zum Ziel, die Funktion des Betreuers zu definieren und dessen Aufgaben, Pflichten und Verantwortungsbereiche aus rechtlicher Sicht festzulegen.

Die Durchführung anderer spezifisch auf die Bedürfnisse der Arbeitsdienste zugeschnittener Maßnahmen erfolgte im Herbst 2003. Dabei handelte es sich um Seminare/Lehrgänge im Bereich der Beratung von Nicht-EU-Bürgern.

Was die Möglichkeiten des Vergleichs mit anderen im selben Bereich tätigen Einrichtungen betrifft, wurden Austauschprogramme mit österreichischen und bundesdeutschen Arbeitsvermittlungszentren eingeführt. An diesen Programmen nahmen für eine Dauer von 7-15 Tagen ca. 20 MitarbeiterInnen der Abteilung Arbeit teil.

Für das Beratungspersonal, das sich mit schwierigen und besonders komplexen Situationen beschäftigt, wurde eine doppelte Koordinierungsfunktion eingeführt: eine methodologische und eine technische, um geeignete Mittel für die sachliche und kompetente Bewältigung jeder Anforderung und jeder Lebenslage anzubieten.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Alle bisher unternommenen Maßnahmen sind Teil der ordentlichen Tätigkeit der Abteilung. Da keine der in der Maßnahme vorgesehenen Aktionen systematisch in Angriff genommen wurde, lassen sich keine Aussagen über ihren Erfolg treffen.

Überprüfung der Effizienz

Die bisher verwendeten Geldmittel sind Teil des für die ordentliche Tätigkeit der Abteilung vorgesehenen Etats.



Schlussfolgerungen

Trotz einiger wichtiger Initiativen ist die Maßnahme als strukturierte und systematische Aktion noch nicht umgesetzt.



MASSNAHME 16

Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Arbeit und den anderen Institutionen sowie Monitoring des Plans

Beschreibung der Maßnahme

Beschäftigungspolitik ist mit verschiedenen anderen Bereichen eng verbunden, von denen sie stark beeinflusst wird und die umgekehrt von ihr stark beeinflusst werden können. Um Einsatz und Mühen so zu koordinieren, dass ein in mehrerer Hinsicht einheitliches und konsequentes Gesamtergebnis erzielt wird, ist es sicherlich wichtig, dass zwischen allen Marktteilnehmern ein institutionelles und zweckmäßiges Netz geknüpft wird, das den Informationsaustausch gewährleistet und die Zusammenarbeit so gut wie möglich fördert.

Ziel der Maßnahme 16 des Plans für die Beschäftigungspolitik wird also die Ermittlung aller wichtigen Bereiche der Interaktion zwischen der Abteilung Arbeit und anderen Institutionen sein, die Analyse und eventuelle Neudefinition der aktuellen Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche, sowie die Aktivierung von Kontakten zwischen den Institutionen für die Ausarbeitung von Standardverfahren.

Auch das Monitoring der Durchführung des Plans, das als Schlussphase der Maßnahme vorgesehen ist, wird zur Erreichung dieser Ziele beitragen.

Für die Neudefinition der Verfahren und die Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Arbeit und den anderen Einrichtungen sind folgende **Phasen** in einem **Zeitraum** von einem Jahr vorgesehen:

1. Einsetzung einer kleinen internen Arbeitsgruppe für die Erfassung und Dokumentation vorhandener externer Kontakte;
2. Einbeziehung eines externen Sachverständigen für die organisatorische Entwicklung und die Neudefinition der Verfahren;
3. Einigung mit den beteiligten Institutionen über die Neuformulierung der Verfahren und Abläufe;
4. Errichtung einer festen Organisationsstruktur, die auch einen regelmäßigen Informationsaustausch mit den Sozialpartnern vorsieht.

Für die Abfassung eines Jahresberichts über den Umsetzungsgrad des Plans für die Beschäftigungspolitik ist die Einsetzung einer aus Vertretern der verschiedenen beteiligten Institutionen bestehenden Arbeitsgruppe geplant, die die Aufgabe hat, das Monitoring der einzelnen Maßnahmen durchzuführen, die Erreichung der geplanten Ziele zu überprüfen sowie eventuell Vorschläge für mögliche Verfahrensänderungen anzubringen.

Die für die Umsetzung der Maßnahme 16 geplanten **finanziellen Mittel** betragen wenig mehr als 103.000,00 € und berücksichtigen die Beschäftigung interner Humanressourcen, darunter eine A-Fachkraft für ein Jahr mit der Aufgabe der internen Analyse, und 30-40 Tage externer Beratung.



Überprüfung der Umsetzung

Zur Erreichung des primären Ziels der Maßnahme, der Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Arbeit und anderen Institutionen, wurde bisher keine formelle Initiative gestartet, abgesehen natürlich von der stetigen, alltäglichen Kontaktpflege auf Eigeninitiative der einzelnen MitarbeiterInnen, die für eine gute Zusammenarbeit zwischen den Institutionen von grundlegender Bedeutung ist.

Das vorgesehene Monitoring des Plans ist jedoch umgesetzt worden.

Am 4. Februar 2002 versammelte sich die Arbeitsgruppe, die den Plan ausgearbeitet hat, um eine Vorgehensweise und eine Arbeitsmethode für die Bewertung des Umsetzungsstands der geplanten Maßnahmen und für die Abfassung des Jahresberichts festzulegen.

Diese von der Abteilung Arbeit ausgehende Initiative erfolgte ein Jahr nach Inkrafttreten des Plans und entsprach damit dem, was zur Notwendigkeit eines Jahresberichts über den Verlauf der beschäftigungspolitischen Maßnahmen festgehalten worden war.

Die Gruppe wird von der Landesrätin für Arbeit geleitet und besteht aus zwei Vertretern der Gewerkschaften und zwei Vertretern der Arbeitgeberverbände sowie aus dem Direktor der Abteilung Arbeit. Als externe Sachverständige nehmen an den Versammlungen teil: zwei Vertreter der Abteilungen für italienische und deutsche Berufsbildung, ein Vertreter des Europäischen Sozialfonds, der stellvertretende Direktor des AFI/IPL, die Direktoren des Arbeitsservice und des Amts für Arbeitsmarktbeobachtung sowie eine Mitarbeiterin des Letzteren, schließlich ein weiterer Vertreter der Gewerkschaften.

Eine zweite Versammlung fand am 21. März 2002 statt; zwei weitere Treffen wurden am 8. Mai und am 20. Juni abgehalten. Die Präsentation des ersten Jahresberichts erfolgte im Herbst 2002.

Überprüfung der Erfolgsindikatoren

Bisher wurde im Jahr 2002 ein erstes Monitoring durchgeführt, das zweite fand im 1. Semester 2005 statt. Daher lassen sich noch keine Aussagen über den Erfolg der Maßnahme machen.

Überprüfung der Effizienz

Die bisher verwendeten Geldmittel sind Teil des für die ordentliche Tätigkeit der Abteilung vorgesehenen Etats.

Schlussfolgerungen

Die Maßnahme muss zu einem guten Teil noch umgesetzt werden. Ein erstes Monitoring wurde 2002 durchgeführt, das zweite fand im 1. Semester 2005 statt.

ÜBERSICHTSTAFELN

ÜBERSICHTSTAFEL

		MAßNAHME		aktiviert		wird durchgeführt		abgeschlossen		implementiert	
				'01	'05*	'01	'05*	'01	'05*	'01	'05*
AKTIONSFELD 1	Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	MAßNAHME 1	Vermittlungsdatenbank	●	●	●	●	○	●	○	●
		MAßNAHME 2	Assessment - Center	○	○	○	○	○	○	○	○
AKTIONSFELD 2	Menschen mit besonderen Problemen auf dem Arbeitsmarkt	MAßNAHME 3	Vorbereitung und Einführung der neuen Pflichtvermittlung	●	●	●	●	○	●	○	○
		MAßNAHME 4	Studie zur Einwanderung und den notwendigen politischen Begleitmaßnahmen	○	○	○	○	○	○	○	○
		MAßNAHME 5	Förderung der Weiterbildung von Problemgruppen	○	○	○	○	○	○	○	○
		MAßNAHME 6	Förderung der Sozialgenossenschaften	○	○	○	○	○	○	○	○
		MAßNAHME 7	Unterstützung von Frauen und Männern, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und weiblicher Erwerbstätigkeit	●	●	○	○	○	○	○	○
AKTIONSFELD 3	Ausbau von bestehenden Humanressourcen in der Arbeitswelt und Ausbau der individuellen Humanressourcen	MAßNAHME 8	Bildungspass	●	●	○	○	○	○	○	○
		MAßNAHME 9	Bildungsoffensive berufliche Weiterbildung	○	○	○	○	○	○	○	○
AKTIONSFELD 4	Dynamische Koevolution der Erstausbildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes	MAßNAHME 10	Ausbau der Möglichkeiten zum Sammeln von Praxiserfahrung	●	●	○	○	○	○	○	○
		MAßNAHME 11	TutorInnen für Praktika und Sommerjobs	○	○	○	○	○	○	○	○
		MAßNAHME 12	Abgrenzung der Aufgabengebiete der Lehrlingsausbildung, der Ausbildungsverträge und Schnupperangebote	○	○	○	○	○	○	○	○
AKTIONSFELD 5	Verbesserung der Kenntnisse des Arbeitsmarktes	MAßNAHME 13	Krisenintervention	○	○	○	○	○	○	○	
AKTIONSFELD 6	Diversifikation der Arbeitsformen und so den verschiedenen Lebenssituationen gerecht werden	MAßNAHME 14	Beobachtung der Entwicklung neuer Arbeitsformen und sozialer Schutz für die betroffenen Personen	○	○	○	○	○	○	○	
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	○	○	○	○	○	○	○	○
		MAßNAHME 16	Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Arbeit und den anderen Einrichtungen, sowie Monitoring des Plans	○	○	○	○	○	○	○	○

* betrifft 1. Semester 2005

** **Prioritäre Maßnahme**

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 1</u>	Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	Vermittlungsdatenbank <u>MAßNAHME 1</u>
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ausbau der Zugänglichkeit zur Datenbank via Internet ● Standardisierung der in der Datenbank enthaltenen Informationen (Berufsbilder und berufliche Kompetenzen) ● Kontaktmöglichkeit zwischen Nachfrage und Angebot durch die Datenbank binnen 24 Stunden ab der ersten Abfrage, auch wenn die Informationen anonym gespeichert sind 	
<u>Hintergrund</u>	Mehr als 100.000 neue Arbeitsverträge jährlich abgeschlossen => neue flexiblere Medien und ein gut funktionierendes Informationssystem	
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● Entwicklung von geeigneten Suchprofilen und Verfassung der diesbezüglichen Erhebungsbögen für die Arbeitsvermittlungszentren durch eine Arbeitsgruppe <ul style="list-style-type: none"> ○ Erstimplementierung nur bezogen auf einige ausgewählte Branchen und Berufsbilder, auch durch Aufwertung der Erfahrungen der Berufsbildung (Methode) 2. ● Entwicklung und weitere Erprobung der Datenbank <ul style="list-style-type: none"> ● durch die Einrichtung einer Entwicklungsgruppe (ArbeitgeberInnen, Arbeitsämter, Berufsbildung, Softwarefirma). Diese wurde durch ein schlankeres und funktionaleres Team bestehend aus Mitarbeitern des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung , des Arbeitsservice, des Amtes für soziodemografische Informatik und zum Teil aus Mitarbeiter der SIAG ersetzt. 3. ● Schulung des betroffenen internen Personals <ul style="list-style-type: none"> ● Öffentlichkeitsarbeit <ul style="list-style-type: none"> ○ gezielte Informationstätigkeit in den Schulen ● Überprüfung 4. ● Implementierung neuer Funktionen <ul style="list-style-type: none"> ● Präzisierung der verfügbaren Informationen und Standardisierung der Suchprofile ● organisatorische Eingriffe zur Bewältigung großer Nachfragemengen <p>○ Supervision des Projektes durch eine aus Vertretern der Sozialpartner zusammengesetzte Arbeitsgruppe</p>	

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

<u>Erfolgs- indikatoren</u>	<p>1. Umsetzung</p> <p>2. Akzeptanz</p> <p>3. Ergebnisse</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementierung der Datenbank + landesweite Gebietsdeckung ● Prozentsatz der Arbeitssuchenden, die die Datenbank nutzen <i>vorgesehen</i> : 5-10% für die ersten drei Jahre <i>erzielt</i> : 42% der Arbeitsnachfrage wurde innerhalb der ersten drei Monate Dienst eingegeben 50.000 Suchzugriffe im zweiten Semester 2001 ● Zahl der Suchzugriffe seitens der ArbeitgeberInnen <i>vorgesehen</i> : 10.000 in den ersten drei Jahren <i>erzielt</i> : 15.400 im zweiten Semester 2001 ● Zahl der vermittelten Kontakte <i>vorgesehen</i> : 3.000 in den ersten drei Jahren <i>erzielt</i> : nur zum Teil messbar (Daten stehen in 4 Monaten zur Verfügung) <p>Mit dem Start der neuen Arbeitsbörse, im Jahr 2005, kann die Anzahl der Besucher und deren Vorlieben noch genauer festgestellt werden. In den ersten vier Monaten seit Inbetriebnahme wurden die folgenden Daten erhoben:</p> <p>Bezugszeitraum: 10. Februar 2005 – 8. Juni 2005</p> <table style="margin-left: 40px; border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">593.019</td> <td>Konsultierungen der Arbeitsangebote, das sind durchschnittlich</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">4.731</td> <td>Konsultierungen am Tag</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">65.553</td> <td>Konsultierungen der Arbeitsgesuche, das sind durchschnittlich</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">542</td> <td>Konsultierungen am Tag</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ● Zahl der vermittelten Arbeitsverträge <i>vorgesehen</i> : 1.000 in den ersten drei Jahren <i>erzielt</i> : schwierig zu messen <p>Zur Zeit ist es nicht möglich die Zahl der Arbeitsverträge zu ermitteln, die dank der Arbeitsbörse abgeschlossen wurden. Die ersten Daten dazu werden Anfang 2006 zur Verfügung stehen; zudem ist eine Kundenbefragung geplant.</p>	593.019	Konsultierungen der Arbeitsangebote, das sind durchschnittlich	4.731	Konsultierungen am Tag	65.553	Konsultierungen der Arbeitsgesuche, das sind durchschnittlich	542	Konsultierungen am Tag
593.019	Konsultierungen der Arbeitsangebote, das sind durchschnittlich									
4.731	Konsultierungen am Tag									
65.553	Konsultierungen der Arbeitsgesuche, das sind durchschnittlich									
542	Konsultierungen am Tag									
<u>Zeithorizont</u>	<p>12 Monate</p> <p>nach den ersten 6 Monaten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Schulung des betroffenen internen Personals ○ Auswahl der Testunternehmen ● Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit 								

<u>Ressourcen</u>	<p>A + B Arbeitskräfte</p> <p>€ 309.874,00</p> <p>€ 154.937,00</p> <p>€ 77.469,00</p> <p>€ 77.469,00</p> <p>€ <u>1.291.142,00</u></p>	<p>Projektleitung</p> <p>Externe Realisierung der technischen Voraussetzung + Nutzung einer geeigneten Netzwerkinfrastruktur</p> <p>Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Schulung des betroffenen internen Personals</p> <p>Projektbegleitung und allgemeiner Verwaltungsaufwand</p> <p>Geschätzte Gesamtkosten</p>
<u>zuständige Institution</u>	<p>Amt für Arbeitsmarktbeobachtung Amt für soziodemografische Informatik Arbeitsservice SIAG</p>	

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 1</u> Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt		Assessment - Center <u>MAßNAHME 2</u>
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Schaffung eines Assessment-Centers für die Bewertung und Attestierung der Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen ○ Schaffung eines gezielten Beratungsservices für einen individuellen Zugang zu Fortbildung und beruflicher Verbesserung ○ Verfügbarkeit statistischer Daten zur besseren Ausrichtung des Aus- und Weiterbildungsangebots 	
<u>Hintergrund</u>	Nachweis geeigneter Qualifikationen ist immer schwieriger	
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ Einsetzung einer internen Arbeitsgruppe, die ausländische und ähnliche lokale Erfahrungen im Bereich Assessment-center vergleichen soll 2. ○ Einsetzung einer aus Vertretern der Sozialpartner und den Gleichstellungsrätinnen zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die die Wirksamkeit des Projektes überprüfen soll 3. ○ Auswahl von 5-10 Berufsbildern, für welche das Assessment angeboten werden soll 4. ○ Entwicklung der Assessmentphasen durch Arbeitseinheiten <ul style="list-style-type: none"> ○ Schulung der KoordinatorInnen 5. ○ Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen 6. ○ Prüfung der Akzeptanz der Initiative von Seiten der Unternehmerwelt und der Personalverantwortlichen 7. ○ Start einer Versuchsphase 8. ○ Verbesserungsvorschläge und Umsetzung des Verfahrens 	
<u>Erfolgsindikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umsetzung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Zahl der implementierten Berufsbilder <i>vorgesehen</i> : 4 in den nächsten 4 Jahren ○ Meinung von Seiten der UnternehmerInnen ○ Zahl der beratenen Personen <i>vorgesehen</i> : 30 pro Jahr

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

<u>Zeithorizont</u>	4 Monate 4 Monate 8 Monate 4 Monate 6 Monate 5 Monate	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse der ausländischen Erfahrungen ○ Akzeptanzstudie ○ Entwicklung der Assessmentphasen ○ Schulung des Personals ○ Versuchsphase ○ Korrektur und Einführung des Dienstes
<u>Ressourcen</u>	1 A + 1 B Arbeitskraft € 77.469,00 € 25.823,00 € 153.937,00 € 103.291,00 <u>€ 619.748,00</u>	Projektleitung Kosten für die Arbeitsgruppen Akzeptanzstudie Externe Beratung Öffentlichkeitsarbeit 150 Ausbildungstage geschätzte Gesamtkosten Im Normalfall fallen pro beratener Person 1,5 Beratungstage an
<u>zuständige Institution</u>	Berufsbildung	

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 2</u>	Menschen mit besonderen Problemen auf dem Arbeitsmarkt	Vorbereitung und Einführung der neuen Pflichtvermittlung	<u>MAßNAHME 3</u>
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Aufstellung von möglichst präzisen Personalprofilen der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, ohne diese einer unzumutbarem bürokratischen Routine zu unterziehen ● Aufbau einer differenzierten Vermittlung, um durch die Ermittlung möglichst passender Arbeitsplätze für die ArbeitnehmerInnen die Zufriedenheit der Beteiligten zu erhöhen ● Definition, Optimierung und Überprüfung der Verfahren für eine wirklich personenbezogene Betreuung ● Effiziente Betreuung aller betroffenen Betriebe ○ Festlegung des Personalbedarfs für die Verwaltung des Verfahrens 		
<u>Hintergrund</u>	Neues Nationalgesetz über die Pflichtvermittlung (Gesetz vom 12 März 1999, Nr. 68)		
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● Provisorische Definition der Institutionen und Personen, die am Projekt beteiligt sind, Ihre Aufgaben und der Notwendigkeit weiterer Kontakte 2. ● Harmonisierung des Organisationsschemas auf einer bilateralen Ebene bzw. in einer inter-institutionellen Arbeitsgruppe 3. ● Information der Sozialpartner und der direkt betroffenen Personen <ul style="list-style-type: none"> ● Verbreitung einer Kultur der Integration benachteiligter Menschen ● Formulierung der im Gesetz vorgesehenen Einsatzbedingungen durch eine Gruppe aus Vertretern der Sozialpartner 4. ● Festlegung der operativen Aufgaben der einzelnen Partner, Übermittlung und Archivierung von Informationen <ul style="list-style-type: none"> ● Definition des persönlichen Profils der KandidatenInnen – im allgemeinen und im Detail ● Definition des Berufsbildes, das von den Unternehmern gefragt ist – im Allgemeinen und im Detail 5. ● Entwicklung eines Ablaufschemas, das den bürokratischen Ablauf festlegt und das in einem Betriebshandbuch dokumentiert 6. ○ Simulierung einzelner Fälle durch eine inter-institutionelle Gruppe als Trockentest 7. ● Schulung des betroffenen Personals 8. ● Implementierung des Verfahrens 		

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

<u>Erfolgs- indikatoren</u>	1. Ausführung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> ● Vollständige Implementierung des Verwaltungsablaufs ● Zufriedenheit der betroffenen Personen (informelle Befragung) ○ Übereinstimmung der Leistungsprofile der ArbeitnehmerInnen mit den Anforderungsprofilen der Betriebe
<u>Zeithorizont</u>	2 Monate 1 Monat 6-8 Monate 4 Monate 2 Monate nach einem Jahr	<ul style="list-style-type: none"> ● Erste Projektphase ● Ausarbeitung der Ergebnisse ● Tätigkeit der Arbeitsgruppe ○ Test ● Schulung ● Verfügbarkeit praktisch anwendbarer Ergebnisse
<u>Ressourcen</u>	2,5 A Arbeitskräfte 30 Beratungstage € 309.874,00	geschätzte Gesamtkosten
<u>zuständige Institution</u>	Arbeitservice	

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 2</u>	Menschen mit besonderen Problemen auf dem Arbeitsmarkt	Studie zur Einwanderung und den notwendigen politischen Begleitmaßnahmen	<u>MAßNAHME 4</u>
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ausbau der Beratungs-, Orientierungs-, Ausbildungs- und Vermittlungstätigkeit für ausländische ArbeitnehmerInnen ○ Erläuterung und Analyse der sozialen und politischen Folgen der Einwanderung 		
<u>Hintergrund</u>	Strategie zur Aufnahme ausländischer Bürger auch in Bezug auf neue Berufe und mittlere/höhere Qualifikationen		
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● Sammlung und Neuaufbereitung der existierenden Studien über die Einwanderung 2. ● Entwicklung von Szenarien über die potentielle Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften 3. ○ Anpassung des Zeithorizonts der Einwanderungspolitik an die Gültigkeitsdauer des Beschäftigungsplans 4. ○ Koordinierung mit dem consiglio territoriale per l'immigrazione und dem Landesbeirat für Sozialwesen 5. ● Überprüfung der Möglichkeit zur Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für ausländische ArbeitnehmerInnen 		
<u>Erfolgs- indikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ein klares analytisches Bild gegenwärtiger Prozesse aufzeichnen ○ Zahl und Dauer der Beratungsgespräche ● Ausbau der Dienste 	
<u>Zeithorizont</u>	1 Jahr innerhalb 8 Monaten	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analytischer Teil ○ Erste konkrete Ergebnisse 	
<u>Ressourcen</u>	1,5 Arbeitskräfte 800 Personentage pro 35 € 77.469,00	Projektleitung Geschätzte Gesamtkosten	
<u>zuständige Institution</u>			

● aktiviert ○ teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 2</u>	Menschen mit besonderen Problemen auf dem Arbeitsmarkt		Förderung der Weiterbildung bei Problemgruppen	<u>MAßNAHME 5</u>
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivierung einiger Problemgruppen an den existierenden Weiter- und Umschulungskursen teilzunehmen ● Entwicklung neuer Fortbildungsangebote, die auf deren spezifischen Wünsche und Bestrebungen zugeschnitten sein sollen. 			
<u>Hintergrund</u>	Weiterbildungsmöglichkeiten Randgruppen			
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse des bestehenden Angebots ● Ausbildung des Beratungspersonals 2. <ul style="list-style-type: none"> ○ Entwicklung eines speziell zugeschnittenen Ausbildungsbausteins zur Leistung einer „Bildungsberatung“ 3. <ul style="list-style-type: none"> ● Beginn der Beratungstätigkeit ○ Auswertung der Bildungserfolge 4. <ul style="list-style-type: none"> ○ Halbjährliche Treffen der Betreuer um Informationen und Erfahrungen auszutauschen 5. <ul style="list-style-type: none"> ● Dokumentation der Ausbildung im Bildungspass 			
<u>Erfolgsindikatoren</u>	Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> ○ Zahl der durchgeführten Beratungen ○ Zahl der Personen, die zumindest ein Weiterbildungsangebot genutzt haben ○ Zahl der abgehaltenen Weiterbildungsstunden <p>Es fehlt eine zentrale Einrichtung für die Koordination und Supervision der Initiativen.</p>		
<u>Zeithorizont</u>	6 Monate 8 Monate innerhalb 18 Monaten	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse des Angebotes ○ Entwicklung eines speziell zugeschnittenen Ausbildungsmusters ● Ausbildung des Beratungspersonals ● Erste effektive Beratungen 		
<u>Ressourcen</u>	1 A Arbeitskraft für 8 Monate			
<u>zuständige Institution</u>	Berufsbildung			

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 2</u>	Menschen mit besonderen Problemen auf dem Arbeitsmarkt		Förderung der Sozialgenossenschaften <u>MAßNAHME 6</u>
<u>Ziel</u>	○ Auswertung der Arbeit der bestehenden Strukturen, um die Bedingungen für deren Entwicklung zu begünstigen und Einrichtung einer Anlaufstelle für die Förderung der Zusammenarbeit		
<u>Hintergrund</u>	Es gibt einen Personenkreis, der nicht unmittelbar in den „normalen“ Arbeitsmarkt integriert werden kann		
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● Auswertung der bis heute landesweit gesammelten Kooperationserfahrungen, um deren Mängel und Schwachstellen zu identifizieren und eventuell Korrekturen und Verbesserungen vorschlagen zu können. Diese Arbeit sollte von einer ad hoc eingesetzten Arbeitsgruppe durchgeführt werden 2. ○ Ausbildung des Personals, dass in Kontakt mit den betroffenen Bürgern steht, um eine Sensibilisierung für das Problem zu erreichen. 3. ● Überprüfung ähnlicher Erfahrungen außerhalb der Provinz im Hinblick auf eine eventuelle Übertragbarkeit auf Südtirol. 4. ○ Einrichtung einer Anlaufstelle für die interdisziplinäre (psychologische, organisatorische, juristische, wirtschaftliche) Unterstützung und weitere Begleitung der Genossenschaften. Die Leitung des Zentrums soll ausgegliedert und durch eine Konvention aktiviert werden 		
<u>Erfolgsindikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vorliegen eines Erfahrungsberichtes ○ Erstellen eines Konzeptes für die Beratungsstelle 	
<u>Zeithorizont</u>	8 Monate 1 Jahr	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sammlung und Auswertung der Erfahrungen ○ Operative Beratungsstelle 	
<u>Ressourcen</u>	5 Arbeitskräfte für 1/5 2 Teilzeitarbeitskräfte € 25.822,00	Anlaufstelle für Ratsuchende Geschätzte Gesamtkosten	
<u>zuständige Institution</u>	Abteilung Sozialwesen Sozialdienste		

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 2</u>	Menschen mit besonderen Problemen auf dem Arbeitsmarkt	Unterstützung von Frauen und Männern zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und weiblicher Erwerbstätigkeit	<u>MAßNAHME 7</u>
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Förderung verschiedener Arten von Beschäftigungsverhältnissen, anhand derer das Familien- und Berufsleben in Einklang gebracht werden können ● Schaffung einer Kultur der Chancengleichheit 		
<u>Hintergrund</u>	Die zunehmende Beschäftigung der Frauen stellt einen grundsätzlichen Faktor zur Steigerung des Arbeitspotentials dar Neues Gesetz über den Elternurlaub – Gesetz vom 8. März 2000, Nr. 53		
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● Landesweite Einrichtung eines Beratungsnetzes, auch elektronisch über Internet <ul style="list-style-type: none"> ● Entwicklung von Frauenschaltern, wo diese ein offenes Ohr, Information und fachliche Beratung finden 2. ● Koordinierung der öffentlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit zwischen Privatleben und Beruf <ul style="list-style-type: none"> ○ Vergleich mit ähnlichen Erfahrungen anderer EU-Länder ● Schaffung von Einrichtungen zur Unterstützung von Familien vor Ort 3. ● Durchführung von Versuchsprojekten für die Einführung neuer Arbeitsformen, insbesondere in jenen Branchen, in denen Frauen wenig vertreten sind 4. ● Verbreitung und Nutzung des Elternurlaubs 		
<u>Erfolgs- indikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Qualitative Bewertung der umgesetzten Dienste ● Dezentralisierte Einrichtung des Schalters „Frauen-Arbeit“ ○ Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die den Elternurlaub in Anspruch genommen haben ○ Neue Beteiligungsformen der Frauen an der Arbeitswelt 	
<u>Zeithorizont</u>	2 Jahre		

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

<u>Ressourcen</u>	€ 50.000,00 € 100.000,00 € 225.000,00	Sensibilisierung Erweiterung des Frauenschalters Geschätzte Gesamtkosten
<u>zuständige Institution</u>	Arbeitsservice Gleichstellungsräтин Frauenbüro	

ÜBERSICHTSTAFEL

AKTIONSFELD 3		Ausbau von bestehenden Humanressourcen in der Arbeitswelt und Ausbau der individuellen Humanressourcen	Bildungspass <u>MAßNAHME 8</u>
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Prüfung der Möglichkeit Qualifikationen und Kenntnisse durch einen Bildungspass nachzuweisen ● Schaffung der rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen für die Verwirklichung eines Bildungspasses ● Prüfung der Möglichkeit der Ergänzung zwischen Arbeitsbuch und dem in Planung befindlichen Bildungspass ○ Sensibilisierung der Beschäftigten über die verschiedenen Möglichkeiten im Bereich Weiterbildung ○ Bessere Arbeitschancen durch übersichtlichere und standardisierte Nachweise der Weiterbildung 		
<u>Hintergrund</u>	<p>Analoge Bemühungen auch auf EU-Ebene Pilotprojekt im Rahmen der Berufsbildung Einklang mit den Maßnahmen 1, 2, 5</p>		
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● Bestimmung der im Pass einzutragenden Daten auf Basis eines Eintragsrechtes und nicht einer Eintragungspflicht 2. ● Bestimmung der im Pass einzutragenden Daten für jede verwirklichte Aus- oder Fortbildungstätigkeit 3. ● Erarbeitung von Vorschlägen für die Eintragungen, Prüfungen und Beschwerden zuständigen Institutionen 4. ● Erarbeitung von Vorschlägen für denkbar technische Lösungen für den Datenträger, zum Beispiel Buch, Chip Card... 5. ● Schaffung der rechtlichen Grundlagen 6. ○ Diskussion und Genehmigung des Projektes 7. ● Verbreitung und Bewerbung des Bildungspasses <p>alle Schritte werden durch eine aus Fachleuten und den Sozialpartnern zusammengesetzte kleine Arbeitsgruppe vorbereitet</p>		
<u>Erfolgs- indikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ● Festlegung der Voraussetzungen für die Umsetzung des Konzeptes innerhalb von drei Jahren <p>Das Projekt ist in den letzten Jahren zu einem Stillstand gekommen, die damalige Arbeitsgruppe ist aufgelöst worden. Demnächst soll eine neue Gruppe ernannt werden.</p>	
<u>Zeithorizont</u>	<p>?</p> <p>3 Jahre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Erste Planungsphase ○ Umsetzung des Bildungspasses 	

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

<u>Ressourcen</u>	1 full time Arbeitskraft + 1 TeilzeitsekretärIn 60 Beratungstage 15 Sitzungen mit 10 Personen € 77.470,00 € 284.050,00	 Öffentlichkeitsarbeit Geschätzte Gesamtkosten
<u>zuständige Institution</u>	Abteilung Arbeit Berufsbildung Schulamt Amt für Lehrlingswesen Amt für europäische Integration	

ÜBERSICHTSTAFEL

AKTIONSFELD 3

Ausbau der bestehenden Humanressourcen in der Arbeitswelt und Ausbau der individuellen Humanressourcen

Bildungsoffensive berufliche Weiterbildung

MAßNAHME 9

<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse der gegenwärtigen Strategien im Bereich der beruflichen Fortbildung ○ Umsetzung der Gesetze, die allen Beschäftigten in allen Unternehmen ein Recht auf Bildung, Weiterbildung und Umschulung einräumen 	
<u>Hintergrund</u>	Die Entwicklung der Fertigkeiten und Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen ist ein wichtiger Faktor der Wettbewerbsfähigkeit	
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ Einsetzung der aus den Vertretern der Sozialpartner bestehenden Arbeitsgruppe 2. ● Analyse der gegenwärtigen Strategien für die berufliche Fortbildung und deren Finanzierungsquellen 3. ○ Auswahl der Maßnahmen auf der Grundlage der Wahrscheinlichkeit, ihre Umsetzung verbindlich zu machen 4. ○ Übertragung der Ergebnisse an die zuständigen Institutionen zur möglichen Umsetzung 5. ○ Dokumentation der interessantesten betrieblichen Weiterbildungsangebote <p>Abstimmung der Inhalte der Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung sowie der notwendigen Ressourcen Man muss sich darüber einig sein, dass die ArbeitnehmerInnen, die bei betriebsinternen Bildungsmaßnahmen erworbenen Fähigkeiten auch nach einem Betriebswechsel durch eine geeignete Dokumentation nachweisen können</p>	
<u>Erfolgsindikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Feststellung des Zufriedenheitsgrades der ArbeitnehmerInnen ○ Verbindliche Vereinbarungen und gemeinsame Empfehlungen im Bereich der ständigen Weiterbildung treffen
<u>Zeithorizont</u>	6 Monate – 1 Jahr 1 Jahr	<ul style="list-style-type: none"> ○ Verhandlungen ○ Inbetriebnahme der Beratungszentren
<u>Ressourcen</u>	1/4 A Arbeitskraft für 1 Jahr € 51.600,00 € 64.500,00	Projektleitung Mitteilung der Ergebnisse Geschätzte Gesamtkosten
<u>zuständige Institution</u>	Sozialpartner	

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 4</u>	Dynamische Koevolution der Erstausbildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes	Ausbau der Möglichkeiten zum Sammeln von Praxiserfahrung <u>MAßNAHME 10</u>
<u>Ziel</u>	○ Weiterentwicklung der experimentellen Ansätze zu Standardprodukten und Erweiterung des Nutzerkreises	
<u>Hintergrund</u>	Tendenz zur Begünstigung einer möglichst frühen Annäherung an die Berufswelt	
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● Bewertung der auf Landesebene verwirklichten Erfahrungen 2. ● Entwicklung standardisierter operativer Verfahren 3. ● Auswahl einer angemessenen Anzahl von Tutoren und Erarbeitung eines Projektes für deren Ausbildung 4. ● Verbreitung von Informationen über die unterschiedlichen Angebote in den Unternehmen und unter den Jugendlichen, auch über das System der Lehrerfortbildung, durch Versammlungen mit den Unternehmerverbänden, über Medien und Gewerkschaften 5. ● Entwicklung eines Systems für die Dokumentation der erworbenen praktischen Erfahrungen 	
<u>Erfolgsindikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ● Zunahme der Anzahl der beteiligten Unternehmen ○ Entwicklung von mehrjährigen Programmen im Rahmen der Betriebspraktika
<u>Zeithorizont</u>	8 Monate 2 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bewertung der Erfahrungen und Entwurf von Standardkonzepten ○ Öffentlichkeitsarbeit
<u>Ressourcen</u>	½ Arbeitskraft für 1 Jahr € 61.975,00 € 87.798,00	Öffentlichkeitsarbeit Geschätzte Gesamtkosten
<u>zuständige Institution</u>	Arbeitservice Berufsbildung	

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

ÜBERSICHTSTAFEL

AKTIONSFELD 4		Dynamische Koevolution der Erstausbildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes	TutorInnen für Praktika und Sommerjobs	MAßNAHME 11
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Beteiligung der Berufsbildung und anderer Ämter der Landesverwaltung bei der Begleitung der PraktikantInnen <input checked="" type="radio"/> Erarbeitung einer detaillierten Beschreibung des beruflichen Profils der Tutoren <input checked="" type="radio"/> Planung einer maßgeschneiderten Berufsausbildung 			
<u>Hintergrund</u>	Notwendigkeit einer höheren Zahl von TutorInnen			
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="radio"/> Bestimmung der Landesämter, die in das Tutorensystem mit einzubeziehen sind und Auswahl der geeignetsten BewerberInnen 2. <input type="radio"/> Erwägung der künftigen Beteiligung von Personen auch außerhalb der Verwaltung 3. <input type="radio"/> Beschreibung der Berufsbildes des Tutor und Festlegung seiner Kompetenzen 4. <input checked="" type="radio"/> Entwicklung und Umsetzung eines Ausbildungsprogramms 5. <input type="radio"/> Erwägung des Projekts eines institutionalisierten Verbindungsnetzes zwischen Unternehmen und Schulen 			
<u>Erfolgsindikatoren</u>	1. Ausführung	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="radio"/> Ausbildung von 20 TutorInnen im ersten Jahr <input type="radio"/> Ausbau der Maßnahme durch jährlich neue Ausbildungsprogramme 		
<u>Zeithorizont</u>	4 Monate 2 Monate	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Erste Projektphase <input type="radio"/> Ausbildung 		
<u>Ressourcen</u>	€ 80.000,00	Geschätzte Gesamtkosten		
<u>zuständige Institution</u>	Arbeitservice			

aktiviert
 teilaktiviert
 noch nicht aktiviert

ÜBERSICHTSTAFEL

AKTIONSFELD 4		Dynamische Koevolution der Erstausbildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes	Abgrenzung der Aufgabengebiete der Lehrlingsausbildung, der Ausbildungsverträge und Schnupperangebote	MAßNAHME 12
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Erarbeitung eines optimalen Schemas für ein integriertes Grund- sowie Aus- und Weiterbildungssystem (vor allem Lehrlinge und Ausbildungsverträge) ○ Das Angebot soll für die NutzerInnen wieder erkennbar sein ○ Die Wirksamkeit des Ausbildungssystem bei der Entwicklung der geforderten Kompetenzen 			
<u>Hintergrund</u>	<p>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 übereinstimmen</p>			
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● Einrichtung einer technischen Arbeitsgruppe für die vorbereitende Phase der Sammlung und Auswahl der Grundinformationen. Nach dieser Untersuchungsphase sollten die Sozialpartner einbezogen werden 2. ○ Erarbeitung eines optimalen Schemas, in dem alle notwendigen Ausbildungsmöglichkeiten funktionell wie folgt aufgegliedert sind: <ul style="list-style-type: none"> ○ Sammlung von Praxiserfahrung ○ Erste vollständige theoretisch-praktische Ausbildung ○ Ergänzende praktische Ausbildung nach Absolvierung der Schulpflicht ○ Ergänzende praktische Ausbildung nach einer theoretischen Umschulung oder nach einer langen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt 3. ○ Einordnung der bestehenden Bildungsangebote in das oben genannte Schema 4. ○ Ausarbeitung von Verbesserungsvorschlägen 			
<u>Erfolgsindikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Verfassen eines Dokuments über die Verteilung der Ausbildungsangebote ○ Umsetzung der vorgeschlagenen Richtlinien ○ Beseitigung von Einzelinitiativen und eventuelle Überschneidungen 		
<u>Zeithorizont</u>	<p>6 Monate 8-12 Monate 8 Monate</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ausarbeitung eines optimalen Schemas ○ Einordnung der bestehenden Bildungsangebote in das oben genannte Schema ○ Mitteilung der Ergebnisse an alle Betroffenen 		

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

<u>Ressourcen</u>	40 Personen/Tag 40 Personen/Tag 20 Personen/Tag € 41.317,00	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ausarbeitung eines optimalen Schemas ○ Einordnung der bestehenden Bildungsangebote in das oben genannte Schema ○ Koordinierung Geschätzte Gesamtkosten
<u>zuständige Institution</u>		

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 5</u>	Verbesserung der Kenntnisse des Arbeitsmarktes	Krisenintervention <u>MAßNAHME 13</u>
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="radio"/> Einsatz einer Schnellinterventionsabteilung <input type="radio"/> Sammlung von zuverlässigen Informationen über die unterschiedlichen, auch ausländischen, Erfahrungen in diesem Bereich 	
<u>Hintergrund</u>	Unternehmenskrisen mit schwerwiegenden Konsequenzen für die ArbeitnehmerInnen	
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <input checked="" type="radio"/> Entwicklung optimierter Verfahren für die Bewältigung von Krisensituationen 2. <input checked="" type="radio"/> Einrichtung einer Schnellinterventionsabteilung, die aus Vertretern der Sozialpartner und der beteiligten Verwaltungsbehörden zusammengesetzt ist und mit allen notwendigen Befugnissen ausgestattet ist; 3. <input type="radio"/> Organisation einer Studientagung zum Thema „Arbeitsstiftung“, um Kenntnisse über ähnliche, im Ausland schon angewendete Modelle zu erwerben 	
<u>Erfolgs- indikatoren</u>		
<u>Zeithorizont</u>	1 Jahr	
<u>Ressourcen</u>	½ A Arbeitskraft 12 Tage für 6-9 Personen € 25.000,00 € 17.000,00 € 145.000,00	Projektmanagement Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit Tagung Geschätzte Gesamtkosten
<u>zuständige Institution</u>	Abteilung Arbeit	

aktiviert
 teilaktiviert
 noch nicht aktiviert

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 6</u> Diversifikation der Arbeitsformen führen und so den verschiedenen Lebenssituationen gerecht werden		Beobachtung der Entwicklung neuer Arbeitsformen und sozialer Schutz für die betroffenen Personen <u>MAßNAHME 14</u>
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Flächendeckende, klare Information über jede Art von atypischen Arbeitsverträgen ● Sensibilisierung für eine größere Verbreitung neuer Formen von Arbeitsverträgen sowie der Teilzeit ● Einrichtung eines ständigen Beobachtungs- und Diskussionsforums für die Analyse und Bewertung der neuen Formen von Arbeitsverträgen 	
<u>Hintergrund</u>	Teilweise veränderte nationale Gesetzgebung Zunehmendes Bedürfnis nach Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse	
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ Einrichtung einer aus Vertretern der Sozialpartner bestehenden Arbeitsgruppe für die Ermittlung der neuen Arbeitsformen 2. ○ Erarbeitung von Gesetzes- und Organisationsvorschlägen für die neuen Arbeitsformen 3. ● Rechtliche Prüfung der am meisten umstrittenen Aspekte auch durch Hinzuziehen externer Sachverständiger 4. ● Ausarbeitung der gesammelten Informationen in einfachen und leicht verständlichen Texten 5. ● Dokumentation und Erprobung der best practice 6. ● Ausbildung des Personals, welches an der Informationsinitiative teilnehmen wird 7. ● Öffentlichkeitsarbeit 	
<u>Erfolgsindikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Akzeptanz 	<ul style="list-style-type: none"> ● Verfügbarkeit zuverlässiger Informationen in einfacher Form ○ Anzahl verteilter Informationsbroschüren ○ Anzahl der durchgeführten Beratungen
<u>Zeithorizont</u>	8 Monate 6 Monate 8 Monate 6 Monate 5 Monate	<ul style="list-style-type: none"> ● Ausarbeitung der relevanten Arbeitsformen ● Rechtliche Überprüfung ○ Best practice ● Aufbereitung der Informationen und Vorbereitung des PR-Materiales ○ Schulung und Öffentlichkeitsarbeit

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

<u>Ressourcen</u>	1/4 Arbeitskraft für 18 Monate 1 A Arbeitskraft für 6 Monate € 30.990,00 € 149.770 ,00	Projektleitung Operative Arbeiten Öffentlichkeitsarbeit einschließlich der Druckkosten Geschätzte Gesamtkosten
<u>zuständige Institution</u>		

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 7</u> Ordnungspolitischer Rahmen des Arbeitsmarktes und Entwicklung der zugehörigen Institutionen		Aufbau einer gezielten Organisationsentwicklung der in die Umsetzung des Mehrjahresplanes involvierten Institutionen	<u>MAßNAHME 15</u>
<u>Ziel</u>	○ Konzeption eines Fortbildungssystems für das Personal der Abteilung Arbeit, um die besten Voraussetzungen für eine Qualitätssteigerung der angebotenen Dienste und eine angenehme Arbeitsumgebung zu schaffen		
<u>Hintergrund</u>	Die Aufgaben der Abteilung werden immer komplexer und anspruchsvoller		
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ Erarbeitung eines Trainingsprogrammes für Neuangestellte durch: <ul style="list-style-type: none"> ○ Definition der Ausbildungsblöcke ○ Festlegung der Inhalte und Schulungsmethoden ○ Vorbereitung eines Teams von AusbilderInnen ○ Ausarbeitung einer Methode für die dynamische Entwicklung der festgelegten Verfahren 2. ○ Entwicklung von Fortbildungsmodulen für einzelne Tätigkeitsbereiche, die parallel zur strategischen Planung der einzelnen Organisationseinheiten ausgearbeitet werden sollen. 3. ● Implementierung von Programmen für Einzelfortbildungen, auch zur Vorbereitung auf die Übernahme besonderer Aufgaben 4. ● Planung von Austauschprogrammen mit ähnlichen Institutionen in Italien und im Ausland 5. ● Einrichtung eines Supervisionsdienstes für die Betreuung des Personals mit Beratungstätigkeit 		
<u>Erfolgsindikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Akzeptanz 3. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implementierung der Maßnahme ○ Die Maßnahme soll akzeptiert werden und sowohl Teilnehmerinnen als auch die KundInnen der Abteilung sollen zufrieden sein. 	
<u>Zeithorizont</u>	6 Monate	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vorbereitung der Fortbildungsveranstaltungen ○ Jährliche Bewertung der Erfahrungen 	

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert

<u>Ressourcen</u>	1 A Arbeitskraft 5-10 Tagen je Beschäftigten € 250,00 je Kurstag Gespräche mit Fachleuten	Hauptverantwortliche/r für die Personalentwicklung Kurs Kurs
<u>zuständige Institution</u>	Abteilung Arbeit	

ÜBERSICHTSTAFEL

<u>AKTIONSFELD 7</u> Ordnungspolitischer Rahmen des Arbeitsmarktes und Entwicklung der zugehörigen Institutionen		Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Abt. Arbeit und den anderen Einrichtungen, <u>MAßNAHME 16</u> sowie Monitoring des Plans
<u>Ziel</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ermittlung alle wichtigen Bereiche der Interaktion zwischen der Abteilung Arbeit und den anderen Institutionen ○ Analyse und eventuelle Neudefinition der aktuellen Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche ○ Aktivierung von Kontakten zwischen den einzelnen Institutionen für die Ausarbeitung von Standardverfahren ○ Priorität = Arbeitssicherheit 	
<u>Hintergrund</u>	Arbeitsmarktpolitik war schon immer sehr eng mit anderen politischen Bereichen verbunden; die immer komplexer werdende Gesellschaft führt dazu, dass diese Schnittbereiche immer bedeutender werden	
<u>Teilschritte</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ Einsetzung einer kleinen internen Arbeitsgruppe für die Erfassung und Dokumentation vorhandener externer Kontakte 2. ○ Einbeziehung eines externen Sachverständigen für die organisatorische Entwicklung und die Neudefinition der Verfahren 3. ○ Einigung mit den Institutionen über die Neuformulierung der Verfahren und Abläufe 4. ○ Errichtung einer festen Organisationsstruktur, die auch einen regelmäßigen Informationsaustausch mit den Sozialpartnern vorsieht. 5. ● Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Überwachung des Planes für aktive Beschäftigungspolitik mit der Aufgabe das Monitoring der einzelnen Maßnahmen durchzuführen, die Erreichung der einzelnen Ziele zu überprüfen sowie eventuelle Vorschläge für mögliche Verfahrensänderungen anzubringen. 	
<u>Erfolgsindikatoren</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführung 2. Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Neuformulierung der Verfahren und Abläufe ● Jahresbericht über den Stand der Umsetzung sämtlicher Maßnahmen des Planes
<u>Zeithorizont</u>	1 Jahr Gesamtdauer der Mehrjahresplanes	<ul style="list-style-type: none"> ○ Überarbeitung der Verfahren ○ Überwachung des Planes
<u>Ressourcen</u>	<p style="text-align: center;">2 ½ A Arbeitskräfte 30-40 externe Beratungstage</p> <p style="text-align: center;">€ 103.291,00</p>	<p>Interne Analyse</p> <p>Geschätzte Gesamtkosten</p>
<u>zuständige Institution</u>	Abteilung Arbeit	

● aktiviert ● teilaktiviert ○ noch nicht aktiviert