

NÖ BESCHÄFTIGUNGSPAKT

2007 bis 2010

INHALT

1	Entwicklungsszenario des Arbeitsmarktes der Zukunft.....	5
2	Ausgangsbasis ist der NÖ Beschäftigungspakt 2000-2006	9
2.1	Aktivitäten im „NÖ Beschäftigungspakt 2000-2006“.....	9
2.1.1	Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen.....	9
2.1.2	Strukturpolitische Maßnahmen.....	10
2.2	Erfolgskriterien	10
3	Ziele des TEP 2007 - 2010.....	14
3.1	Statistische Ausgangslage für den TEP 2007-2010.....	14
3.1.1	Steigerung der Anzahl der Aktivbeschäftigten.....	14
3.1.2	Senkung der Arbeitslosenquote	14
3.2	Die numerischen Ziele des TEP 2007 - 2010.....	14
3.3	Zielgruppen	15
4	Strategie.....	16
4.1	Rollierende Jahresplanungen - Sideletter	16
4.2	Bottom-up - Ansatz.....	16
4.3	Gender Mainstreaming.....	16
4.4	Nachhaltigkeit.....	17
5	Maßnahmendefinitionen.....	17
5.1	Strukturpolitische Vorhaben	17
5.1.1	Beschäftigungswirksamkeitsprüfung	17
5.1.2	Zielgenaue Qualifikation von Arbeitslosen bei Betriebsansiedelungen und Unternehmensgründungen.....	17
5.1.3	Strukturverbesserung bei den Kinderbetreuungsangeboten	17
5.2	Arbeitsmarktpolitische Vorhaben - Definitionen	17
5.2.1	Beschäftigungsinitiativen.....	17
5.2.2	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen.....	18
5.2.3	Qualifizierung.....	19
5.2.4	Kinderbetreuung.....	21
6	Allgemeine Bestimmungen.....	22
7	Geschäftsordnung	23
7.1	Plattform	23
7.2	Steuerungsgruppe.....	23
7.3	Paktkoordination.....	24
8	Schlussbestimmungen	25
8.1	Änderungen im Vertrag – Beschlussfassung von Paktvorhaben	25
8.2	Auflösung des Vertrages	25

1 Entwicklungsszenario des Arbeitsmarktes der Zukunft

Nach der wirtschaftlichen Belebung im Laufe des Jahres 2004 fehlten der niederösterreichischen Wirtschaft im Jahr 2005 die expansiven Impulse. Vor dem Hintergrund hoher Erdölpreise und schwacher Nachfrage aus dem Euro-Raum blieb die Dynamik der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung unter jenen des Jahres 2004. Grund dafür ist vor allem die gedämpfte Exportnachfrage. Bedingt durch die positiven Einkommenseffekte der Steuerreform und der Rückgang des Euro-Kurses erhöht sich gegen Ende des Jahres 2005 die Exportnachfrage deutlich, und Niederösterreich konnte daraufhin von dem Aufschwung der Industriekonjunktur profitieren, konnte aber trotz Aufschwung und Beschäftigungswachstum keine Verringerung der Arbeitslosigkeit erreichen. *(aus Geschäftsbericht 2005 AMS NÖ)*

Die Wirtschaft ist einem Strukturwandel unterworfen. Nach Sektoren betrachtet nahm die Beschäftigung im Produktionssektor wie in den Vorjahren ab, hier vor allem in der Sachgüterproduktion. Die wichtigsten Gewinnerbranchen waren die unternehmensbezogenen Dienstleistungen. *(aus Geschäftsbericht 2005 AMS NÖ)* Dieser Trend ist auch österreichweit zu beobachten *(siehe Wirtschaftsbericht Österreich 2006 BMWA, Seite 137 ff)* Laut WIFO Studie *(Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich; Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010 Endbericht, März 2006)* setzt sich dieser Trend auch zukünftig fort. Die stärksten absoluten und relativen Beschäftigungszuwächse werden für die Datenverarbeitung, für die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und für das Gesundheitswesen prognostiziert. Im Jahr 2010 werden mehr als zwei von drei unselbständig Beschäftigten in diesen Branchen arbeiten. Die relativ stärksten Rückgänge werden für die Textilerzeugung, für das Verlags- und Druckereiwesen und die sonstigen Sachgüterproduktion prognostiziert. Das Thema Fachkräftemangel gewinnt durch die stärker werdende Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften vor allem im EDV- Technik und Softwarebereich an Bedeutung. Auch Handels- und Reparaturbetriebe werden viele zusätzliche Arbeitskräfte benötigen, der Handel vor allem Teilzeitkräfte.

Mit zunehmender Öffnung der Märkte und steigendem Konkurrenzdruck, muss sich der heimische Arbeitsmarkt neuen Herausforderungen stellen. Die neuen Herausforderungen werden sich begrifflich wie folgt abgrenzen:

Globalisierung:

Die 2004 erfolgte Erweiterung der EU und die in den nächsten Jahren vorgesehenen weiteren Schritte zur Vergrößerung der Gemeinschaft führten zu einem dramatischen Anstieg der wirtschaftlichen Disparitäten innerhalb der Gemeinschaft. Dies stellt eine historische Herausforderung an die Regionalpolitik der EU dar, da es in den nächsten Jahren darum gehen wird, die Balance zwischen dem erforderlichen Zusammenhalt einerseits, und der (globalen) Wettbewerbsfähigkeit der Regionen innerhalb der EU andererseits zu wahren. Die Heranführung der neuen Mitgliedsstaaten an den EU-Durchschnitt bei gleichzeitiger (aber temporärer) Nutzung dieser low-cost-Standorte in der EU als Wettbewerbsvorteil im globalen Maßstab ist die entscheidende wirtschafts- und regionalpolitische Aufgabe in der EU der nächsten Jahrzehnte. Auch Entwicklungen jenseits der Europäischen Union wirken stark auf Österreich. Sie intensivieren den in der EU beobachtbaren Prozess des Wettbewerbs von Unternehmen und Regionen und bilden einen we-

sentlichen Rahmen für die innerhalb der EU angewandte Entwicklungsstrategie. (aus: STRAT.AT 2007 – 2013 Zusammenfassung zum Final Draft, Oktober .05)

Demographischer Wandel:

Aufgrund steigender Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahlen kommt es zur Überalterung der Bevölkerung: immer weniger junge Menschen stehen einer steigenden Zahl von älteren Menschen gegenüber. Diese demographische Verschiebung wird Änderungen in den Konsummustern und im Bedarf an öffentlichen Dienstleistungen haben, kann aber auch die Verhaltensweisen der Arbeitskräfte (Mobilität, Innovationsbereitschaft) verändern. Die Auswirkungen werden auch die unmittelbare Lebensumgebung der Menschen, den Wohnungsmarkt, die Infrastruktur, den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft treffen. (aus: der Wandel der Bevölkerungsstruktur, Österreichisches Inst. für Familienforschung, Rudolf Karl Schipfer 2005) Bevölkerungswachstum ist aufgrund der geringen Geburtenzahlen vielerorts von der internationalen Wanderung abhängig, und nur mehr durch Zuwanderung aus dem Ausland möglich, mit der Folge zunehmend multikultureller Gesellschaften. (aus: STRAT.AT 2007 – 2013 Zusammenfassung zum Final Draft, Okt.2005)

Information und Kommunikation (IKT)

Technologische Innovationen einerseits, und die zunehmende Komplexität und Dynamik von Wirtschaft und Gesellschaft andererseits, haben dazu geführt, dass Wissen über den effizienten Umgang mit Informationen und Kommunikation und den dafür verfügbaren Technologien und sozialen Fertigkeiten zu zentralen Ressourcen sowohl für die wirtschaftliche Entwicklung als auch für die persönliche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben geworden sind. Viele Menschen, aber auch Bildungssysteme und Organisationen, ebenso wie öffentliche Verwaltungen sind für diese Anforderungen bisher nur unzureichend vorbereitet. Einer Politik zur Sicherung des sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhaltes stellen sich hier neue Aufgaben, um zu verhindern, dass – etwa im Sinne des „digital divide“ (digitale Kluft) – wesentliche Teile von Wirtschaft und Gesellschaft und auch Regionen den Anschluss an diese Entwicklungen verpassen. (aus: STRAT.AT 2007 – 2013 Zusammenfassung zum Final Draft, Okt.2005)

Wissensbasierte Ökonomie

Das österreichische Strukturparadoxon (bislang hohe Wachstumsraten bei geringen Unternehmensgrößen und relativ niedrigem Technologieniveau) hat sich aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen durch Globalisierung abgeschwächt und einer unterdurchschnittlichen Wachstumsentwicklung Platz gemacht. Bisherige Stärken im mittleren „Technologie- und Qualifikationssegment“ gehen zunehmend verloren, ohne dass neue Stärken in den Hochtechnologiesegmenten in ausreichendem Maße aufgebaut wurden. Dies weist auf die Notwendigkeit des Übergangs zu einem neuen Wachstumsmuster einer „wissensbasierten Ökonomie“ hin. Technologische Entwicklungen und Globalisierungstendenzen führen zu einer permanenten Um- bzw. Neubewertung der Wettbewerbsfähigkeit und damit zu einem hohen Anpassungsdruck auf Regionen und ihre Akteure. (aus: STRAT.AT 2007 – 2013 Zusammenfassung zum Final Draft, Okt.2005)

Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Ein wesentliches Ziel der Europäischen Union insgesamt und Österreich im Konkreten ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie ist seit 1997 in allen Politikbereichen verpflichtend vorgeschrieben.

Im letzten Jahrzehnt ist als positive Tendenz die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen anzuführen. Allerdings ist das gesamte Arbeitsvolumen der Frauen nur geringfügig gestiegen, die Arbeit verteilt sich nun auf eine größere Anzahl von Frauen. Unverändert ist Teilzeitarbeit „weiblich“. Im Bereich der vertikalen und horizontalen geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt zeigen sich nur marginale positive Veränderungen.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern konnten in Österreich in den letzten Jahren geringfügig reduziert werden. Die mögliche Wirkung und Effektivität von positiven Gleichstellungsförderungsmaßnahmen soll um eine, alle Bereiche übergreifende, ambitionierte Gleichstellungspolitik verstärkt werden.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ein wesentliches Ziel der Europäischen Union ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen während der letzten Jahrzehnte führte zwar zu einer besseren Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben, dennoch gibt es nach wie vor beträchtliche Unterschiede, sei es beim Umfang der Erwerbsarbeit, bei den Löhnen oder bei der Betreuung von Kindern und zu pflegenden Erwachsenen. Zu einem Großteil hängen diese Unterschiede mit dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt zusammen: Während Kinder das Erwerbsverhalten von Frauen erkennbar beeinflussen, scheint dies bei Männern weniger der Fall zu sein. Beim Versuch der Verwirklichung einer gleichberechtigten Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit stoßen Paare häufig auf Hindernisse. Mangelhafte Kinderbetreuungsangebote und unflexible Arbeitsbedingungen erschweren die Situation weiter. Häufig gelingt es Eltern daher nicht, den passenden Ausgleich zwischen Arbeit und familiären Verpflichtungen zu finden. Eine Folge kann sein, dass manche (potenzielle) Eltern ihre Familienplanung an ihr Berufsleben anpassen – und nicht umgekehrt; sei es, indem sie später als geplant oder weniger als gewünscht oder überhaupt keine Kinder bekommen. Andere Eltern (meist Mütter) ziehen sich aus dem Erwerbsleben zurück – vorübergehend oder für immer. Einige tun dies, weil sie ganz für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder da sein wollen. In anderen Fällen möchten sie eigentlich arbeiten oder ihr Arbeitspensum erhöhen, doch stößt dies auf Hindernisse in Bezug auf die flexible Einteilung der Arbeitszeiten und/oder den Zugang zu Kinderbetreuungsangeboten. (aus: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005, herausgegeben von Statistik Austria Wien 2006)

Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen

Der hohe Anpassungsdruck auf die österreichischen Unternehmen bedeutet auch wesentliche Veränderungen für ihre Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie als Selbstständige oder Unselbstständige tätig sind. Strukturelle Defizite betreffen bisher zu geringen Anteilen der (lebensbegleitend) Lernenden, das Wissensniveau und die Qualität der mit Qualifizierungsmaßnahmen vermittelten Fertigkeiten. Auch die Vorbereitung auf die in wenigen Jahren vollständige Öffnung und Integ-

ration der Arbeitsmärkte zu den angrenzenden Erweiterungsländern ist eine für Niederösterreich spezifische, zentrale Herausforderung.
(aus: STRAT.AT 2007 – 2013 Zusammenfassung zum Final Draft, Okt.2005)

Individualisierung – Der Prozess der Individualisierung schreitet unaufhaltsam voran. Im Kontext der gegenwärtigen Arbeitsmarktentwicklung ist vor allem die stetige Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung ein wesentlicher Aspekt. Konkrete Fragen, wie jene nach der künftigen Bedeutung von Teilzeitarbeit oder der Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen, sind damit unmittelbar verbunden.

Die Anforderungen an qualifizierte ArbeitnehmerInnen werden sich am Arbeitsmarkt weiter erhöhen und die klassischen Berufsbilder werden sich immer stärker zugunsten konkreter betriebs- und arbeitsplatzbezogener Fertigungs- und Fähigkeitsprofile auflösen.

Die immer umfassendere Konkurrenz mit Billiglohnländern, führt dazu, dass sich die höchstentwickelten Industriestaaten überwiegend auf das regionale Geschäft und die personenbezogenen Dienstleistungen, andererseits auf Produkte und Leistungen mit außerordentlicher Kapital- und Qualifikationsintensität konzentrieren müssen. Das beschleunigt den zunächst technologisch bedingten Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft enorm. In praktisch allen Branchen und Tätigkeitsbereichen nimmt der Dienstleistungsanteil rasch zu.

Der fortschreitende Wandel zur Informations- und Kommunikationsgesellschaft erzeugte eine starke Nachfrage nach einschlägig hochqualifizierten Arbeitskräften. Speziell in den Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereichen, werden zunehmend höhere Ansprüche an die Qualifikationen gesetzt. Bedingt durch den demographischen Wandel wird die Nachfrage zukünftig noch weiter steigen.
(aus: WIFO Studie, Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich; Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010 Endbericht, März 2006)

Für den Erfolg am Arbeitsmarkt wird Persönlichkeit und soziale Kompetenz immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Moderne Unternehmen setzen vermehrt auf unternehmerisch denkende MitarbeiterInnen. Kommunikative Kompetenz und Bereitschaft sowie Fertigkeiten zur oftmaligen Neuorientierung, Mobilität und Flexibilität werden zu wichtigen Kriterien für den beruflichen Erfolg, dies auch im Hinblick der Vermeidung von Benachteiligung von diskriminierungsgefährdeten Personen und Personengruppen am Arbeitsplatz.

2 Ausgangsbasis ist der NÖ Beschäftigungspakt 2000-2006

Der Pakt wurde 1999 zwischen Arbeitsmarktservice, Bundessozialamt und Land abgeschlossen und eine Unterstützungserklärung seitens der Sozialpartnerinnen und -partner unterzeichnet. 2005 wurde die Partnerschaft durch alle Partnerinnen und Partner für weitere zwei Jahre bestätigt. Aufbauend auf den Inhalten und den Zusammenarbeitsstrukturen des „NÖ Beschäftigungspakt 2005-2006“ wird diese neue Vereinbarung geschlossen.

2.1 Aktivitäten im „NÖ Beschäftigungspakt 2000-2006“

Die Aktivitäten lassen sich in zwei grundsätzliche Bereiche einteilen:

- **arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen**
(Beschäftigungsinitiativen, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Qualifizierung, Kinderbetreuung)
- **strukturpolitische Maßnahmen**
(Beschäftigungswirksamkeitsprüfung, öffentliche Bauvorhaben, zielgenaue Qualifikation von Arbeitslosen bei Betriebsansiedelungen und Unternehmensgründungen, Strukturverbesserungen bei Kinderbetreuungsangeboten)

2.1.1 Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen

Nach Art der Maßnahmen zeigt sich folgende Entwicklung der Planbudgets:

in Mio EURO	Jahr 2000	Jahr 2001	Jahr 2002	Jahr 2003	Jahr 2004	Jahr 2005	Jahr 2006	SUMME
Beschäftigung	58,10	55,73	54,76	53,29	52,13	59,37	68,55	401,93
Qualifizierung	19,58	27,65	30,44	39,05	41,36	43,52	59,73	261,33
Berat.-Betreuung	7,60	11,93	12,30	15,30	14,57	18,77	21,32	101,79
Kinderbetreuung	5,32	5,79	5,38	5,41	5,22	5,10	5,24	37,46
SUMME	90,60	101,10	102,87	113,05	113,28	126,76	154,84	

Die Summe der Auszahlungen nach Art der Maßnahmen:

in Mio EURO	Jahr 2000	Jahr 2001	Jahr 2002	Jahr 2003	Jahr 2004	Jahr 2005	SUMME
Beschäftigung	49,65	46,82	52,26	56,71	57,50	58,23	321,17
Qualifizierung	26,11	31,10	27,51	39,93	41,23	37,87	203,75
Berat.-Betreuung	9,49	12,54	12,83	16,02	15,46	17,05	83,39
Kinderbetreuung	4,75	4,77	4,91	5,20	5,06	5,09	29,77
SUMME	90,00	95,24	97,51	117,86	119,25	118,23	

Die zielgruppenspezifische Aufteilung der Planbudgets für die Jahre 2000 bis 2006:

Die Summe der Auszahlungen nach Art der Zielgruppen:

in Mio EURO	Jahr 2000	Jahr 2001	Jahr 2002	Jahr 2003	Jahr 2004	Jahr 2005	SUMME
Zielgruppenübergreifd.	19,29	22,59	21,8	28,72	30,464	27,11	149,97
Behinderte	21,09	24,61	26,13	31,37	31,041	34,00	168,24
Frauen	16,63	17,53	15,96	14,59	15,06	14,66	94,43
Langzeitarbeitslose	17,11	18,01	18	16,68	17,639	21,41	108,84
Jugendliche	6,47	5,4	7,2	18,77	17,912	14,27	70,02
Ältere	9,41	7,1	8,42	7,73	7,139	6,78	46,58
SUMME	90,00	95,24	97,51	117,86	119,26	118,23	

2.1.2 Strukturpolitische Maßnahmen

Beschäftigungswirksamkeitsprüfung

Aus technischen und Kapazitätsgründen war die Einführung der Beschäftigungswirksamkeitsprüfung nicht möglich.

Öffentliche Bauvorhaben

Die Vergabetermine für beschäftigungsintensive Projekte der öffentlichen Hand und von Wohnbauförderungsmitteln wurden so gelegt, dass eine möglichst ganzjährige Beschäftigung der ArbeitnehmerInnen erzielt wurde.

Zielgenaue Qualifikation von Arbeitslosen bei Betriebsansiedlungen und Unternehmensgründungen

Mit der Einrichtung und der Umsetzung der Implacmentstiftung „Job konkret“ wird diesem Ziel Rechnung getragen.

Strukturverbesserung bei den Kinderbetreuungsangeboten

Kinderbetreuungsangebote, die aufgrund ihrer Öffnungszeiten bzw. ihrer bedarfsgerechten Dienstleistungen Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt herstellen, wurden unterstützt.

Verbesserung der Rahmenbedingungen

Den bisherigen Anforderungen ist der TEP gerecht geworden. Vor allem der Vergleich mit den Pakten der anderen Bundesländer zeigt, dass mit dem NÖ Beschäftigungspakt eine gute Basis zu einer abgestimmten Arbeitsmarktpolitik in NÖ geschaffen wurde. Die Aufnahme des TEP in das Landesentwicklungskonzept hat den Bekanntheitsgrad noch weiter erhöht und die strategische Sicherung weiter verbessert. Zudem präsentierte sich der TEP NÖ als Best-Practice Beispiel auf der Employment Week 2005, der internationalen Messe für Beschäftigung.

2.2 Erfolgskriterien

Der TEP-NÖ ist auf Grund seines Erfolges, ein aus der niederösterreichischen Arbeitsmarktpolitik nicht mehr wegzudenkendes Netzwerk geworden. Die Erfolgskriterien für die Herausforderungen der Zukunft und die damit verbundenen Erfolgsbedingungen stellen sich wie folgt dar.

Als wichtigste **Erfolgsbedingungen** stellen sich v. a. durch zielgerichtete Maßnahmenpläne, das grundsätzliche Bekenntnis zum Pakt und die Bereitschaft zum Konsens (Schaffung von Win–Win-Situationen), eine gleich bleibende FördergeberInnenlandschaft, die im Einzelfall erweitert werden kann, Einbindung lokaler Pakte, Erprobung von Pilotprojekten auf lokaler Ebene sowie die Einbindung von Gender Mainstreaming–Kriterien dar.

Die **Erfolgskriterien** sind in der Senkung der Arbeitslosenzahlen bzw. der Steigerung der Beschäftigung, in der nachhaltigen Absicherung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Budgets, in der Förderung der Gleichstellung von am Arbeitsmarkt benachteiligter Personen, insbesondere Frauen, in der Sicherung des bestehenden Netzwerkes und Ausbau nach Bedarf, in der Erweiterung der Maßnahmen für die Zielgruppen Notstands- und Sozialhilfeempfänger, in der Initiierung lokaler Pakte sowie in der Einbindung von AkteurInnen unterschiedlicher Politikbereiche und in der Nutzbarmachung der bisherigen Gender Mainstreaming – Erfahrungen zu sehen.

Die Erfolge des niederösterreichischen Beschäftigungspaktes, können anhand der Zielsetzung des TEP 2005 – 2006 wie folgt dargestellt werden:

Von den Vertragspartnern wurden folgende Ziele festgelegt:

- Senkung der Arbeitslosenquote von 7,0% auf 6,5 % bis Ende 2006
- Erhöhung der unselbständig Aktivbeschäftigten von 504.596 auf 508.596

Die Arbeitslosenquote für das Jahr 2005 betrug in NÖ 7,4 %. Ohne entsprechende Maßnahmen wäre die Arbeitslosenquote auf 8,6% geklettert. (*aus Geschäftsbericht 2005 AMS NÖ*)

Die Anzahl der unselbständig Aktivbeschäftigten betrug im Jahr 2004 bereits 508.192 und konnte 2005 auf 515.016 unselbständig Aktivbeschäftigte erhöht werden. (*aus Geschäftsbericht 2005 AMS NÖ*)

Neben der Aufnahme des Paktes im Landesentwicklungskonzept für Niederösterreich, etabliert sich der Pakt als arbeitsmarktpolitisches Instrument und sieht seine wichtigste Rolle in der Koordination von Politiken zwischen PartnerInnen und der Schließung von Lücken in der Betreuung arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen.

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in NÖ 1998 – 2005

	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Beschäftigung	Arbeitslosenquote	Aktivbeschäftigung	Beschäftigung	Arbeitslosenquote	Aktivbeschäftigung	Beschäftigung	Arbeitslosenquote	Aktivbeschäftigung
1998	511.587	6,9	495.496	296.613	6,4	294.518	214.974	7,5	200.978
1999	516.713	6,4	502.555	297.855	6,2	295.928	218.858	6,8	206.627
2000	521.645	5,8	508.497	298.818	5,7	296.749	222.827	5,9	211.748
2001	520.766	6,2	507.735	294.512	6,2	292.514	226.253	6,0	215.221
2002	520.789	6,9	504.061	290.604	7,2	288.652	230.185	6,5	215.409
2003	523.844	7,0	504.596	291.018	7,3	289.029	232.827	6,6	215.567
2004	527.185	7,1	508.192	292.592	7,4	290.648	234.594	6,9	217.544
2005	533.827	7,4	515.016	296.180	7,6	294.279	237.647	7,2	220.737

Als Beschäftigte werden alle sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse herangezogen: Dazu zählen neben den Vollzeitbeschäftigten auch Teilzeitkräfte, KindergeldbezieherInnen, Präsenzdienere, Personen in Altersteilzeit, Beamte im Vorruhestand, Beschäftigte ohne Arbeitsleistung und bis 2004 auch SchulungsteilnehmerInnen. Geringfügig Beschäftigte sind in diesen Zahlen nicht enthalten.

Die Zahl der Aktivbeschäftigung entspricht der Zahl der Beschäftigung ohne KindergeldbezieherInnen und Präsenzdienere.

Das Jahr 2005 war geprägt von steigendem Arbeitskräfteangebot und, damit verbunden, einem neuen Rekord bei den unselbständig beschäftigten NiederösterreicherInnen, aber auch bei arbeitslosen Personen. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten in Niederösterreich wuchs 2005 um 1,3 % gegenüber 2004 und liegt nun deutlich über der 530.000er- Marke. (aus Geschäftsbericht 2005 AMS) Wenn man sich die Arbeitslosenquote seit 1998 ansieht, so ist, bis auf die Jahre 1999 und 2000, wo die registrierte Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt bei nur 6,4 % bzw. 5,8 % (2000) lag, ein Anstieg zu verzeichnen. Im Jahr 2005 betrug die Arbeitslosenquote in NÖ 7,4%, das sind 0,3%-Punkte mehr als im Jahr 2004.

Die auffälligste Besonderheit der Arbeitsmarktlage war, und ist nach wie vor die Ausweitung des Arbeitskräfteangebotes, die trotz des guten Beschäftigungswachstums keine Verringerung der Arbeitslosigkeit möglich machte. Das Arbeitskräfteangebot stieg im Jahresvergleich deutlich stärker als 2004.

Dieser Trend konnte durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in NÖ im Jahr 2005 spürbar gedämpft werden, der sich auch im ersten Halbjahr 2006 durch einen Anstieg der Beschäftigungszuwächsen bemerkbar macht.

Die Entwicklung der Arbeitslosenquoten der letzten Jahre kann auf die sehr unterschiedliche Beschäftigungsdynamik zurückgeführt werden. Der hohe Anstieg der Arbeitslosigkeit in Niederösterreich beruht einerseits auf der rückläufigen Beschäftigungsentwicklung und andererseits auf dem demografisch bedingten starken Anstieg des Arbeitskräfteangebotes. Diese starke Steigerung des Arbeitskräfteangebotes hat dazu geführt, dass trotz eines hohen Wirtschaftswachstums, das sich auch bis 2001 in entsprechend steigenden Beschäftigtenzahlen (siehe Tabelle „Aktiv Beschäftigte“) niedergeschlagen hat, die Arbeitslosenzahlen seit 2001 deutlich gestiegen sind.

Ein guter Teil dieses Wirtschaftswachstums resultiert aus der guten Entwicklung des Wiener Umlandes, in dem sich viele Handelsunternehmen und auch Sachgüterproduzenten ansiedelten, die die Nachfrage in Wien abdeckten.

Seit 2001/2002 kommt zu dem weiterhin expandierenden Arbeitskräfteangebot auch noch eine merkliche Verlangsamung des Wirtschaftswachstums, die die Reduktion der aktiv Beschäftigten zur Folge hat. Die Kombination steigendes Arbeitskräfteangebot und sinkende (aktiv) Beschäftigtenzahlen haben die Arbeitslosigkeit in NÖ in den letzten Jahren ansteigen lassen.

Der Rückgang der aktiv Beschäftigten in den letzten Jahren geht vor allem auf eine schlechte Entwicklung des Bauwesens und eine Abnahme der Beschäftigung in der Sachgüterproduktion zurück, die wiederum primär mit der konjunkturellen Lage erklärt werden kann.

3 Ziele des TEP 2007 - 2010

3.1 Statistische Ausgangslage für den TEP 2007-2010

Die Gesamtzielerreichung orientiert sich am statistischen Jahresdurchschnitt 2005 und bezieht sich auf die gesamte Laufzeit der Vereinbarung.

3.1.1 Steigerung der Anzahl der Aktivbeschäftigten

Für die angestrebte Erhöhung der Anzahl der unselbständig Aktivbeschäftigten um rd. 20 000 bis zum Ende des Jahres 2010 bildet der Jahresdurchschnitt 2005 den Ausgangspunkt.

Unselbständig Aktivbeschäftigte	Gesamt	Frauen	Männer
2005	515.016	220.737	294.279
Ziel 2010	535.000	238.000	297.000

3.1.2 Senkung der Arbeitslosenquote

Der Jahresdurchschnitt der Arbeitslosenquote aus 2005, sowie die vorliegenden Prognosen, bilden die Ausgangsbasis für die angestrebte Reduktion der Arbeitslosigkeit. Sie wird nach der „österreichischen AMS-Berechnungsweise“ gemessen. Die vorliegenden Prognosen gehen von einer zunehmend ungünstigeren Arbeitsmarktsituation Jugendlicher aus; aus diesem Grund gibt es eine eigene Zielsetzung für Jugendliche.

Arbeitslosenquote in %	Gesamt	Frauen	Männer
2005	7,4	7,2	7,6
Prognose 2010	8,2	7,6	8,7
Ziel 2010	7,4	7,0	7,8

Arbeitslosenquote Jugendliche in %	Gesamt	Frauen	Männer
2005	8,5	8,4	8,5
Prognose 2010	9,8	9,3	10,1
Ziel 2010	8,5	8,2	8,8

3.2 Die numerischen Ziele des TEP 2007 - 2010

Zwischen dem Arbeitsmarktservice NÖ, dem Land NÖ, dem Bundessozialamt LSNÖ, der Industriellenvereinigung NÖ, der Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ, dem NÖ Gemeindevertreterverband ÖVP, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, dem Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ und der Wirtschaftskammer NÖ wurden folgende Ziele festgelegt:

- ◆ **20.000 zusätzliche Arbeitsplätze in NÖ im Zeitraum 2007 – 2010**
für Männer: 2.750
für Frauen: 17.250
- ◆ **Senkung der Arbeitslosenquote von Frauen von 7,6 % (Prognose) auf 7,0%.**
Senkung der Arbeitslosenquote von Männern von 8,7 % (Prognose) auf 7,8 %

- ◆ Senkung der Arbeitslosenquote von Frauen unter 25 von 9,3 % (Prognose) auf 8,2 %.
Senkung der Arbeitslosenquote von Männern unter 25 von 10,1 % (Prognose) auf 8,8 %
- ◆ Im Rahmen dieses Paktes erfolgt die Konzentration der Mittel und Maßnahmen auf folgende Zielgruppen:
 - Frauen
 - Ältere
 - Jugendliche
 - Langzeitarbeitslose / Langzeitbeschäftigungslose
 - Menschen mit besonderen Bedürfnissen (Behinderungen) und Gering Qualifizierte
 - Sozialhilfe- und Notstandhilfeempfänger

3.3 Zielgruppen

Zielgruppe	Definition
Frauen	
Ältere	ab dem 45. Lebensjahr
Jugendliche	bis zum 25. Lebensjahr
Menschen mit Behinderungen	im Rahmen der jeweiligen Bestimmungen der beteiligten Organisationen
Langzeitarbeitslose bzw. Langzeitbeschäftigungslose nach AMS-Definition	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bis 25. Lebensjahr: Vormerkdauer mehr als 6 Monate ▪ zwischen 25. und 45. Lebensjahr: Vormerkdauer mehr als 12 Monate ▪ ab 45. Lebensjahr: Vormerkdauer mehr als 6 Monate
Gering Qualifizierte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine abgeschlossene Schulbildung, PflichtschulabsolventInnen
Sozialhilfe- und Notstandhilfeempfänger	<ul style="list-style-type: none"> ▪ über 50 % älter als 40 Jahre ▪ hoher Frauenanteil ▪ körperliche und psychische Einschränkungen ▪ eingeschränkte Belastbarkeit ▪ rund 15 % der vom Sozialamt genannten Personen sind an einer Beschäftigung interessiert

4 Strategie

Der NÖ Beschäftigungspakt wird anhand der derzeit bekannten äußeren Bedingungen, wie Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, sowie der vorne dargestellten Szenarien erstellt.

Die Zielsetzung ist zu erreichen durch

1. Zielgruppenorientierte Instrumente zur Senkung der Arbeitslosenquote für die unter Punkt 3 genannten Zielgruppen.
2. Regionale Ausrichtung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
3. Langfristige Finanzierungssicherheit für die Rechtsträger (Gemeinden, Gemeinnützige Vereine, Betriebe) bei Fördermaßnahmen nach Maßgabe der finanziellen Bedeckung.
4. Vereinbaren und Evaluieren von soweit wie möglich geschlechtsspezifisch differenzierten Jahreszielen nach Zielgruppen, Maßnahmen und Förderungen

4.1 Rollierende Jahresplanungen - Sideletter

Um auf Veränderungen während der Paktlaufzeit eingehen zu können, wird der NÖ Beschäftigungspakt 2007 bis 2010 *prozessorientiert* angelegt. Die Planungen zum Budget werden jeweils im Herbst des Vorjahres von der Plattform beschlossen. Dazu wird die bewährte Struktur des Vorgängervertrages herangezogen. Neben der Budgetplanung nach Art der Maßnahmen und nach Zielgruppen werden bedarfsgerechte inhaltliche Schwerpunkte definiert.

4.2 Bottom-up - Ansatz

Regionale Arbeitsmarktpolitik rückt immer mehr in den Mittelpunkt. Dieser Entwicklung Rechnung tragend werden in die Umsetzung dieses Beschäftigungspaktes möglichst viele regionale Akteure und Akteurinnen eingebunden und sind im Idealfall die Träger von Projekten. Darüber hinaus sollen lokale Pakte ausgebaut und unterstützt werden.

4.3 Gender Mainstreaming

Zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern stellt Gender Mainstreaming weiterhin eine wichtige Zielsetzung des NÖ Beschäftigungspaktes dar. GM ist parallel zu einer aktiven Frauenförderpolitik nachhaltig in allen Bereichen umzusetzen.

Die PaktpartnerInnen verfolgen gemeinsam folgende Gleichstellungsziele: Abbau von geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt (Frauen in technisch-handwerkliche Berufe, Männer in Sozialberufe), Verbesserung der Vereinbarkeit Familie und Beruf (adäquate Kinderbetreuungsangebote, Unterstützung bei Pflege von kranken bzw. alten Angehörigen), Reduzierung der Einkommensunterschiede.

Eine konkrete inhaltliche Schwerpunktsetzung erfolgt im Rahmen der jährlichen Planung (Sideletter).

4.4 Nachhaltigkeit

„Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen.“
(Brundtland-Kommision der Vereinten Nationen, 1987)

5 Maßnahmendefinitionen

5.1 Strukturpolitische Vorhaben

5.1.1 Beschäftigungswirksamkeitsprüfung

Land und Gemeinden werden ihre Wirtschafts- und Projektförderungen stärker an Beschäftigungswirksamkeit koppeln. Die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen ist als eines von mehreren zu erfüllenden Kriterien in den Richtlinien der Wirtschaftsförderung implementiert. Im Rahmen von Business-Plänen und Wirtschaftlichkeitsvorschauen wird die Plausibilität der geplanten Arbeitsplatzbeschaffung geprüft. Nach Projektumsetzung erfolgt zudem eine Evaluierung der Zielerreichung, obwohl man weiß, dass eine diesbezügliche Sanktionierung nicht möglich ist, da die tatsächliche Entwicklung von zahlreichen unbeeinflussbaren Faktoren (z.B.: Konjunktur, Marktentwicklung, Wettbewerbssituation) abhängig ist.

5.1.2 Zielgenaue Qualifikation von Arbeitslosen bei Betriebsansiedelungen und Unternehmensgründungen

Um die vom AMS NÖ gesetzten Maßnahmen zur Qualifizierung frühzeitiger und besser an die Bedürfnisse der Wirtschaft anpassen zu können, wird ein Mechanismus geschaffen, in dessen Rahmen das Land NÖ und das AMS in regelmäßigen Abständen ihre Arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen aufeinander abstimmen.

5.1.3 Strukturverbesserung bei den Kinderbetreuungsangeboten

Kinderbetreuungsangebote, die auf Grund ihrer Öffnungszeiten bzw. ihrer bedarfsgerechten Dienstleistungen Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt herstellen, sollen unterstützt werden.

5.2 Arbeitsmarktpolitische Vorhaben - Definitionen

5.2.1 Beschäftigungsinitiativen

5.2.1.1 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomische Betriebe

bieten zielgruppenorientiert ein in der Regel auf ein Jahr befristetes Dienstverhältnis mit der Möglichkeit der Verlängerung bis maximal 2 Jahre ("Transitarbeitsverhältnis") mit sozialpädagogischer Betreuung. Unter fachlicher Anleitung werden arbeitskulturelle Grundfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) und tätigkeitsbezogene Qualifikationen vermittelt. Zielsetzung ist die persönliche Stabilisierung der beschäftigten Personen, die Vermittlung von sozialer und fachlicher Kompetenz und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Sinnvoll wäre es auch; der Zielgruppe angepasste Maßnahmen bei bestehenden Projekten anzugliedern, um so die Integrationschancen zu erhöhen.

Weiterentwicklung: Bestehende Beschäftigungsprojekte werden als lokale Pakte verstanden, die gemeinsam eine sinnvolle Beschäftigung statt passivem Leistungsbezug für die Zielgruppe Sozialhilfe und Notstandshilfebezieher anbieten. Die Beschäftigungsprojekte richten sich an TeilnehmerInnen, die auf Grund langer Absenz vom Arbeitsmarkt vorwiegend Einschränkungen im geistigen, als auch im körperlichen oder psychischen Bereich vorweisen.

5.2.1.2 Einstellbeihilfen und Integrative Betriebe (Geschützte Werkstätten)

Diese vermittlungsunterstützende Förderung soll ein Anreiz für DienstgeberInnen zur Einstellung der in den Beschäftigungspakt einbezogenen Personen sein und zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze beitragen.

Geschützte Werkstätten, als temporäre Beschäftigungs- und Trainingseinrichtungen, sind ein maßgebliches Element für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen.

5.2.1.3 Unternehmensgründung

Als Starthilfe werden Unterstützungen (z.B. Schulung, Beratung) bei Unternehmensgründungen zur Dynamisierung der Wirtschaft mit dem Ziel der Schaffung weiterer Arbeitsplätze gewährt.

5.2.2 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungsprojekte unterstützen das BASB und das Land bei ihrem Beratungs- und Betreuungsauftrag sowie das AMS bei seiner Beratungs- und Vermittlungstätigkeit, insbesondere im Vorfeld der Vermittlung (bei psychischen Problemen, Organisation der Kinderbetreuung, etc.). Durch adäquate Angebote sollen die Chancen der jeweiligen Zielgruppe zur Integration in den Arbeitsmarkt erhöht werden. Neben den Beratungsleistungen werden fallweise von den Beratungsstellen auch personenbezogene Kursmaßnahmen angeboten.

Zu den Beratungs- und Betreuungseinrichtungen zählen:

Arbeitsassistentz

Die Arbeitsassistentz ist eine allgemein zugängliche Dienstleistung für Menschen mit Behinderung und deren potenzielle Dienstgeber zur Erlangung, Sicherung und Gestaltung von Arbeitsplätzen. Diese wird durch alle zur Erreichung der Ziele geeigneten und erforderlichen Maßnahmen unterstützt und begleitet.

Vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung (VIB, Outplacement)

Ziel ist die Unterstützung von Personen, die an Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten teilnehmen, in Hinblick auf die Erlangung eines Arbeitsplatzes auf dem freien Arbeitsmarkt, sowie die angemessene Nachbetreuung nach Aufnahme eines neuen Dienstverhältnisses.

Damit soll der Erfolg von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sowie die Dauerhaftigkeit der anschließenden Integration erhöht werden.

Arbeitsbegleitung (Jobcoaching)

Den Schwerpunkt dieser Maßnahme bildet die tatsächliche und unmittelbare behinderungsbedingte Unterstützung und Unterweisung auf einem neu erlangten Arbeitsplatz unter Zugrundelegung von individuell erstellten Qualifizierungsplänen.

Clearing

Clearingstellen bilden das erste Bindeglied an der Schnittstelle Übergang Schule/Beruf mit vielschichtigen Vernetzungs- und Verweisfunktionen.

Für SchülerInnen mit Behinderung ab der 7.Schulstufe und für Jugendliche, welche die Schule bereits absolviert haben, überprüft ein Clearingteam unter Heranziehung von ExpertInnen die individuelle Leistungsfähigkeit und erstellt auf Grund der vorhandenen Anlagen und Fähigkeiten konkrete Entwicklungspläne. In diesen werden lang- und kurzfristige Lebensperspektiven – abgestimmt auf die speziellen Neigungen der/s Jugendlichen festgelegt.

Ziel dieser Maßnahme ist es, die erschwerte Vermittelbarkeit auf den Arbeitsmarkt mit Hilfe von individuellen Förderpaketen auszugleichen und dem/der Jugendlichen die jeweils bestgeeignete Maßnahme anzubieten.

Integrative Berufsausbildung

Am 1.9.2003 ist die Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) in Kraft getreten, die benachteiligten Jugendlichen mit persönlichen Vermittlungshemmnissen eine integrative Berufsausbildung – eine um 1 bis max. 2 Jahre verlängerte Lehre, oder eine Teilqualifikation ermöglicht.

Die integrative Berufsausbildung ist durch die Berufsausbildungsassistenz (BAS) zu begleiten und zu unterstützen.

Persönliche Assistenz

Diese Maßnahme soll die für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit oder die Absolvierung einer Ausbildung individuell erforderliche personale Unterstützung im Zusammenhang mit Begleitung und Mobilität für Menschen mit schwerer Behinderung/ Funktionsbeeinträchtigung gewährleisten.

Wohnheime

bieten eine betreute Wohnmöglichkeit für sozial benachteiligte Menschen, die aus den verschiedensten Gründen obdachlos geworden sind, oder die als Begleitmaßnahme für eine erfolgreiche Integration einer vorübergehenden Wohnmöglichkeit bedürfen.

5.2.3 Qualifizierung

5.2.3.1 Kursmaßnahmen

Zielsetzung dieser Kursmaßnahmen ist die Erweiterung der persönlichen und sozialen Kompetenzen. Das Angebot richtet sich an Personen, deren Zugang zum Arbeitsmarkt aufgrund persönlicher und sozialer Probleme erschwert ist. Unter

personenbezogenen Maßnahmen werden folgende Kurstypen subsumiert: Berufsorientierungsmaßnahmen (BO) und Aktivierende Maßnahmen (AM).

Abgestimmt auf den jeweiligen regionalen Bedarf und als Unterstützung zur Zielerreichung bietet das AMS NÖ eine breite Palette von Aus- und Weiterbildungen (Qualifizierungsmaßnahmen) an. Diese Maßnahmen erhöhen nicht nur das individuelle Bildungsniveau der arbeitslosen Personen, sondern fokussieren auch auf den betrieblichen Bedarf. Damit wird gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der niederösterreichischen Unternehmen gestärkt.

5.2.3.2 Arbeitsstiftungen

Arbeitsstiftungen sind Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik einerseits, um die von bedeutenden Personalabbau-Prozessen betroffenen ArbeitnehmerInnen die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes durch eine Reihe abgestimmter Maßnahmen zu erleichtern, andererseits als ein wichtiges Instrument zur Unterstützung des Strukturwandels zu verstehen.

TeilnehmerInnen von Stiftungen haben nach der Phase der Berufsorientierung die Möglichkeit der aktiven Arbeitssuche, der (schulischen, seminaristischen bzw. betrieblichen) Aus- und Weiterbildung aber auch zur Unternehmensgründung und erhalten neben dem Stiftungsarbeitslosengeld auch ein Stiftungsstipendium.

Die gesetzlichen Grundlagen sind im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 in der geltenden Fassung geregelt und umfassen die Verlängerung der Bezugsdauer des Leistungsbezuges bzw. die Anerkennung der Maßnahme.

5.2.3.2.1 Outplacementstiftungen:

dazu zählen:

Unternehmensstiftungen

Ausgangspunkt ist das Unternehmen, in dem ein größerer Personalabbau bevorsteht. Der Betrieb beteiligt sich an der Organisation und Finanzierung der Stiftungsmaßnahmen und nimmt damit seine Verantwortung als Arbeitgeber auch nach der Kündigung von MitarbeiterInnen wahr.

Insolvenzstiftungen

Diese Stiftungen werden infolge von Insolvenzen gegründet. Hier entfällt der Beitrag des Unternehmens. Die Einrichtung wird somit von regionalen Gebietskörperschaften (Land, Gemeinde) oder anderen geeigneten juristischen Personen (z.B. Verein, Betriebsratsfonds) gegründet.

Regionalstiftungen

Regionalstiftungen können eingerichtet werden, wenn mehrere Unternehmen einer Region einen bedeutsamen Personalabbau durchführen. Neben den betrieblichen Problemen tritt hier die regionalpolitische Komponente in den Vordergrund. Durch die Einbindung von lokalen und regionalen AkteurInnen in die Regionalstiftung wird ein Zusammenwirken zwischen regional-, struktur- und wirtschaftspolitischen Entscheidungsträgern geschaffen.

Branchenstiftungen

Kommt es in einer Branche – etwa auf Grund von Strukturveränderungen – zu einem generellen Beschäftigungsrückgang, können Arbeitgeber- und Arbeitneh-

merseite für alle betroffene ArbeitnehmerInnen dieser Branche eine Arbeitsstiftung (kollektivvertraglich) vereinbaren.

5.2.3.2 Implacementstiftungen

Implacementstiftungen ermöglichen eine situative und individuelle Ausbildung für arbeitslose Personen bezogen auf einen konkret vorliegenden und offenen Arbeitsplatz. Wesentlich dabei ist, dass die TeilnehmerInnen nach Absolvierung der arbeitsplatzspezifischen Aus- u. Weiterbildung in ein Dienstverhältnis übernommen werden. Bisherige Implacementstiftungen in NÖ: Job konkret, Job konkret 45 +, Job konkret Pflege.

5.2.4 Kinderbetreuung

Arbeitsmarktpolitisches Ziel der Kinderbetreuung ist es, Eltern die Berufstätigkeit zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. Die Öffnungszeiten sind auf den spezifischen Bedarf der berufstätigen Eltern, AlleinerzieherInnen, WiedereinsteigerInnen, abzustimmen und sollen dadurch optimale pädagogische Betreuungsmöglichkeiten bieten.

6 Allgemeine Bestimmungen

Basis und Rahmen des NÖ Beschäftigungspaktes und dieser Vereinbarung bilden die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Richtlinien des Landes NÖ, des AMMSG bzw. AMFG und die entsprechenden Richtlinien des AMS NÖ, des BEinstG und die entsprechenden Richtlinien des BMSG sowie die in der laufenden EU - Programmplanungsperiode von 2007 – 2013 gültigen Strukturfondsverordnungen und Programmplanungsdokumente des Europäischen Sozialfonds – ESF - und des Fonds für Regionale Entwicklung – EFRE - in Verbindung mit den nationalen Förderungsansätzen.

Die eingereichten Förderungsanträge werden zwar von den beteiligten Institutionen im Rahmen dieser Vereinbarung (Steuerungsgruppe) besprochen und allenfalls beschlossen, sie werden aber von den einzelnen Institutionen im Rahmen ihrer Regelungen, Richtlinien und gesetzlichen Bestimmungen eigenverantwortlich genehmigt und abgewickelt.

Zur Umsetzung und Durchführung des „NÖ Beschäftigungspaktes 2007 bis 2010“ beschließt die Plattform (vgl. Punkt 7.1) gemäß Punkt 4.1 für jedes Vertragsjahr im Vorhinein den sogenannten „Sideletter“, der den Pakt konkretisiert und die Durchführung und Abwicklung detailliert regelt.

Die im Sideletter genannten Ziele und die dafür eingesetzten Finanzmittel verstehen sich als Absichtserklärungen der beteiligten Institutionen, die von ihnen - nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und finanziellen Möglichkeiten – mit Nachdruck angestrebt werden.

7 Geschäftsordnung

7.1 Plattform

Die Plattform des NÖ Beschäftigungspaktes besteht aus:

- ◆ Land NÖ
- ◆ Arbeitsmarktservice NÖ
- ◆ Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Landesstelle NÖ
- ◆ Industriellenvereinigung NÖ
- ◆ Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ
- ◆ NÖ Gemeindevertreterverband ÖVP
- ◆ Österreichischer Gewerkschaftsbund NÖ
- ◆ Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ
- ◆ Wirtschaftskammer NÖ

Die Aufgabe der Plattform besteht in der generellen Beschlussfassung über die Strategie, Unterstützung und wenn notwendig auch über die Rahmenbedingungen des NÖ Beschäftigungspaktes.

Die Plattform tritt jährlich mindestens einmal zusammen, um die Jahresziele und das entsprechende Budget zu beschließen.

7.2 Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe besteht aus :

- ◆ Land NÖ
- ◆ Arbeitsmarktservice NÖ
- ◆ Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Landesstelle NÖ
- ◆ Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ
- ◆ Wirtschaftskammer NÖ

und übernimmt:

- ◆ die nach den Beschlüssen der Plattform vorzunehmende Paktumsetzung,
- ◆ die Einzelentscheidung über paktkonforme Vorhaben sowie
- ◆ die Steuerung der Paktkoordination.

Die Sitzungen der Steuerungsgruppe werden bedarfsbezogen durch die Paktkoordination einberufen.

7.3 Paktkoordination

Die Paktkoordination wird seitens des BM für Wirtschaft und Arbeit auf die gesamte Paktlaufzeit gemäß den Vorgaben des Zieles Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, Schwerpunktes 5 gefördert und unterstützt die Umsetzung des NÖ Beschäftigungspaktes 2007-2010, insbesondere die Vertragspartner Land, AMS und BASB LSNÖ.

Im Detail betrifft dies:

- ◆ Weiterführung der bisherigen Tätigkeit der Koordinationsstelle
- ◆ Netzwerkfunktion für die paktrelevanten AkteurInnen durch die ständige Versorgung mit wesentlichen und aktuellen Informationen über den Paktverlauf, über beschäftigungswirksame Entwicklungen, etc.
- ◆ Organisation und Vorbereitung der Plattformsitzungen
- ◆ Organisation und Vorbereitung der Steuerungsgruppensitzungen
- ◆ Aufbereitung der Jahresplanungen
- ◆ Organisation und Koordination beim Ausbau lokaler Pakte
- ◆ Koordination und Betreuung der lokalen Pakte beim Umsetzen Ihrer Aufgaben
- ◆ Beratung und Unterstützung der PartnerInnen und regionalen AkteurInnen bei der Sicherung und Ausbau beschäftigungsrelevanter Vorhaben
- ◆ Abhalten von bzw. Teilnahme an Informationsveranstaltungen
- ◆ Berichtswesen über begleitende Evaluierung – Steuerung – Zielerreichung an Vertragspartner
- ◆ Ausarbeitung neuer beschäftigungswirksamer, inhaltlicher und fördertechischer Strategien, Vorhaben, etc.
- ◆ Teilnahme an Koordinationstreffen der österreichischen Beschäftigungspakte sowie anderer paktrelevanter Veranstaltungen
- ◆ Aufbereitung von Unterlagen für die Öffentlichkeitsarbeit
- ◆ Koordination Gender Mainstreaming

Die oben angeführten Aufgaben und Tätigkeiten werden eigenverantwortlich in der Organisation und im Rahmen des übertragenen Verwaltungsbudgets sowie inhaltlich in Abstimmung mit der Steuerungsgruppe durchgeführt.

8 Schlussbestimmungen

8.1 Änderungen im Vertrag – Beschlussfassung von Paktvorhaben

Grundsätzlich können Vertragsbestandteile durch die Plattform einvernehmlich geändert oder aufgehoben werden, sofern die Zielerreichung des NÖ Beschäftigungspaktes nicht in Frage gestellt wird.

Wird die Änderung eines Vertragsbestandteiles vorgenommen, behalten die anderen Punkte des Paktes ihre Gültigkeit.

Die Beschlussfassung über Einzelvorhaben erfolgt durch die jeweils betroffenen Institutionen - Ablehnungen sind zu begründen.

8.2 Auflösung des Vertrages

Der NÖ Beschäftigungspakt wird auf die Dauer von 1.1.2007 – 31.12.2010 abgeschlossen. Die vorzeitige Auflösung des Vertrages ist einvernehmlich möglich.

St. Pölten, den 20. Dezember 2006

Präs. Josef Staudinger
Arbeiterkammer NÖ
Österreichischer Gewerkschaftsbund NÖ

Stv. LGF Mag. Karl Fakler
Arbeitsmarktservice NÖ

LSLt. HR Mag. Manfred Rötzer
Bundesamt für Soziales und
Behindertenwesen f. NÖ

Mag.^a Michaela Roither
Industriellenvereinigung NÖ

LR. Dr.ⁱⁿ Petra Bohuslav
Land NÖ

Präs. Mag. Dr. Alfred Riedl
NÖ Gemeindevertreterverband
ÖVP

Präs. Bgm. Bernd Vögerle
Verband sozialdemokratischer
Gemeindevertreter NÖ

Präs.ⁱⁿ Sonja Zwanzl
Wirtschaftskammer NÖ