



leitfaden

Territoriale 2000–2006 Beschäftigungspakte in Österreich

erstellt von der



Koordinationsstelle
der Territorialen
Beschäftigungspakte

in Zusammenarbeit
mit dem



BUNDEMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT



Juli 2000

Dieser „Leitfaden für die Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich“ dient als Unterstützung für den Aufbau und die Umsetzung eines Beschäftigungsbündnisses und ist in Anlehnung an den Leitfaden für Territoriale Beschäftigungspakte der Europäischen Kommission, 1996 erstellt. Ergänzungen aus dem Leitfaden für Territoriale Beschäftigungspakte der Europäischen Kommission 2000-2006 (erschienen November 1999) fließen ferner mit ein.

In dieser Zusammenschrift werden die wesentlichen Grundgedanken eines Territorialen Beschäftigungspaktes beschrieben, indem Kriterien von Beschäftigungsbündnissen aufgelistet, Qualitätsmerkmale definiert und eine mögliche Organisationsstruktur erläutert werden. Als vertiefende Hilfestellung sind diesem Leitfaden zudem der Ablauf und die zu erwartenden Ergebnisse von Beschäftigungspakten beigefügt.

Aufgrund der unterschiedlichen Situation des Arbeitsmarktes in den Regionen wird hier nicht auf die Inhalte von Pakten eingegangen; diese werden völlig autonom von den Beschäftigungspakten definiert, da die Stärken und Schwächen einer Region vor Ort am besten bekannt sind.

2	Vorwort
3	Ausgangssituation
3	Charakteristik von Beschäftigungspakten
5	Qualitätsmerkmale
7	Organisationsstruktur
7	Ablauf
9	Kriterien für Territoriale Beschäftigungspakte
10	Checkliste zur Beurteilung der Paktkriterien
11	Ergebnisse von Beschäftigungspakten
11	Kontakt
12	Anhang

Bildung von Beschäftigungspakten in Österreich

Österreich begrüßt die europäische Strategie zur Förderung lokaler Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen. Die Unterstützung lokaler Initiativen wird in Österreich als wichtiger Weg zur Verbesserung der Beschäftigungslage angesehen.

Ende 1996 rief die Europäische Kommission zur Einreichung von Projekten im Rahmen des Programmes „Territorial Employment Pact“ (TEP) auf. Vier österreichische Initiativen wurden 1997 in diesem Programm als Beschäftigungspakt anerkannt und arbeiten seither an der Umsetzung von Beschäftigungsbündnissen. Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien erhielten 1997-1999 ebenso wie insgesamt 89

Beschäftigungspakte in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union finanzielle Unterstützung von der Europäischen Kommission. Darüber hinaus erhielten diese Länder 1999 (mit Ausnahme von Vorarlberg) Mittel im Rahmen von Ziel 3.

Als eines von wenigen Ländern der EU forciert Österreich aber auch Beschäftigungsbündnisse im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP). Die Territorialen Beschäftigungspakte stellen dabei ein wesentliches Instrument zur Umsetzung der Ziele des NAP dar. Das damalige Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (BMAGS) trat deshalb im Jahre 1998 an die Länder und das

Arbeitsmarktservice zum Abschluss von Rahmenvereinbarungen heran. Alle Bundesländer haben diese Initiative begrüßt und arbeiten derzeit am Aufbau und an der Umsetzung von Beschäftigungspakten.

Bis Ende 1999 wurden in den Bundesländern Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und Wien weitere TEPs gegründet. Im Burgenland und in der Steiermark wurde am Aufbau gearbeitet.

Charakteristik von Beschäftigungspakten

Territorialen Beschäftigungspakten ist gemeinsam, dass Beschäftigungsfragen als zentrales Thema in alle Maßnahmen eingeplant werden. Sie sind sektorübergreifend und global angelegt und setzen das ausdrückliche Einverständnis aller PartnerInnen am Gesamtkonzept wie auch den einzelnen Schritten voraus. Die Projektentscheidungen sollen möglichst nach dem Bottom-up-Prinzip durchgeführt werden. Territoriale Beschäftigungspakte sind stets partnerschaftlich orientiert und sollen einen innovativen Charakter für das jeweilige Gebiet beinhalten.

Durch die Territorialen Beschäftigungspakte sollen die vorhandenen angebotsseitigen Maßnahmen des Arbeitsmarktservice gezielt mit den Nachfrageimpulsen der regionalen Wirtschafts- und Strukturförderung verknüpft werden. Die privatwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedarfslinien wie Verbesserung der Lebensbedingungen und der Umwelt

usw. sollen zu möglichst umfassenden direkten und indirekten Beschäftigungseffekten führen. Die Betreuung bestimmter Zielgruppen soll durch eine abgestimmtere Vorgangsweise (Stichworte: Kinderbetreuung, Behinderte, SozialhilfeempfängerInnen) deutlich verbessert werden.

Unverzichtbar für den Erfolg eines Paktes ist es, dass eine gemeinsame, von allen AkteurInnen getragene Zielsetzung entwickelt wird. Zwischen allen betreffenden Seiten müssen feste Verbindungen vereinbart werden; alle AkteurInnen sind in die Planung und Umsetzung aktiv einzubeziehen.

Von mindestens ebenso großer Bedeutung ist jedoch auch die Abgrenzung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Das Zusammenwirken unterschiedlicher Dienststellen und AkteurInnen mit oftmals völlig unterschiedlichen Aufgaben und Möglichkeiten muss zu einem

gemeinsamen Produkt fokussiert werden – die Basis dafür kann jedoch nur die effektive Wahrnehmung des jeweils eigenen Verantwortungsbereiches sein.

Territoriale Beschäftigungspakte müssen stets unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Bedingungen der jeweiligen Regionen, aber auch der institutionellen und politischen Tradition entwickelt werden. Als eine qualitative Bereicherung solle auch die Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen überlegt werden.

Charakteristik von Beschäftigungspakten

Definition Ein Territorialer Beschäftigungspakt ist der vertraglich fixierte Zusammenschluss von AkteurInnen aus unterschiedlichen Sektoren einer Region mit dem vereinbarten Ziel, Maßnahmen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen zu setzen.

Definition

Hauptziel ist die Begründung einer breit angelegten regionalen oder lokalen Partnerschaft, die es ermöglicht,

- die Probleme, Anliegen und Aussichten der verschiedenen AkteurInnen festzustellen, die in dem betreffenden Gebiet im Bereich der Beschäftigung tätig sind;
- alle verfügbaren Mittel für eine integrierte Strategie einzusetzen, die von allen betroffenen PartnerInnen akzeptiert wird, deren tatsächlichen Bedürfnissen entspricht und in einer als „Territorialer Beschäftigungspakt“ bezeichneten Vereinbarung formal festgelegt wird;
- die Beschäftigungsmaßnahmen besser zu integrieren und zu koordinieren;
- beispielhafte Aktionen und Maßnahmen zugunsten der Beschäftigung zu verwirklichen.

(aus: Leitfaden für die territorialen Beschäftigungspakte 2000-2006, Europäische Kommission, November 1999)

Ziele

Beteiligte PartnerInnen

Zur Bündelung aller Maßnahmen einer Region ist es zielführend **alle AkteurInnen** in die Arbeit des Bündnisses einzubinden. Die folgende Liste dient dabei als Hilfestellung (in alphabetischer Reihenfolge):

- Arbeitsmarktpolitische Institutionen, wie etwa Arbeitsmarktservice (AMS)
- Berufsverbände
- Betroffene
- Bürgerinitiativen
- Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen
- Finanzinstitute
- Forschungsinstitute (Universitäten)
- Förderstellen der Bundes- und Landesebenen
- Frauenbeauftragte – Gender Mainstreaming ExpertInnen
- Gemeinden
- Kammer für Arbeiter und Angestellte; Fortbildungseinrichtung BFI
- Landesregierungen
- Landwirtschaftskammer; Fortbildungseinrichtung LFI
- Lokale Beschäftigungsinitiativen
- Österreichischer Gewerkschaftsbund
- Politische Entscheidungsträger
- Private Fortbildungseinrichtungen
- Regionalentwicklungsvereine bzw. –managementstellen, Leadervereine
- Sozio-ökonomische Einrichtungen
- UnternehmerInnen
- Vereinigung der Österreichischen Industrie (Industriellenvereinigung)
- Vereinigungen und Genossenschaften
- Wirtschaftskammer; Fortbildungseinrichtung WIFI
- u.a.m.

Qualitätsmerkmale für die Organisation der Partnerschaft

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung von Beschäftigungspakten wurden Qualitätsmerkmale zusammengestellt, die für den Erfolg von Beschäftigungspakten eine wichtige Rolle spielen. Sie sind eine Hilfestellung für die TEPs, ermöglichen eine rasche Selbst-Analyse und damit auch der Ermittlung von Handlungsbedarf. Zudem können die Qualitätsmerkmale für eventuelle Evaluierungen der TEPs Verwendung finden.

Die Qualitätsmerkmale wurden in gemeinsamer Diskussion mit einzelnen TEPs erörtert. Ergebnisse der Diskussionen flossen in die folgende Liste mit ein.

- Klar definierte Ziele der Partnerschaft
- Vorhandensein von Entscheidungsvereinbarungen und Festlegung, wie auch Wahrnehmung der beschäftigungspolitischen Verantwortung der PartnerInnen
- Beachtung der Verhaltensregeln der PartnerInnen, z.B. gute Kommunikation zwischen AkteurInnen, regelmäßige Teilnahme der einzelnen PartnerInnen an den Sitzungen, Kontinuität der Personen in der Partnerschaft
- Entwicklung von Strategien zur Konfliktminderung /-lösung
- Umfassende Partnerschaft
 - Integration von „Know-how“ Trägern in die Partnerschaft
 - Integration etwa von Unternehmen, Gender Mainstreaming ExpertInnen, NGOs (lokale Beschäftigungsinitiativen und/oder deren Dachverbände), Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen in die Gremien der TEPs
 - Einbindung von lokalen, kommunalen und regionalen AkteurInnen (etwa Gemeinden, Regionalmanagements, Leader Gruppen), engagierter Einzelpersonen, externer BeraterInnen und Betroffener (etwa Arbeitslose, WiedereinsteigerInnen)
 - Einbeziehung von Wissenschaft und Forschung
 - Nationaler und internationaler Info-Austausch
- Regelmäßiger Informationstransfer der PartnerInnen
- Sicherstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Partnerschaft
- Politische / gesellschaftliche Akzeptanz der Partnerschaft

Qualitätsmerkmale für das Arbeitsprogramm /die Projektumsetzung

- Gemeinsame Zielsetzung im Arbeitsprogramm
- Einigkeit in der strategischen Ausrichtung des TEP
 - Verknüpfung verschiedener Politikbereiche (etwa Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Wirtschafts-, Regional- und Strukturpolitik, Frauen- und Familienpolitik)
 - Schaffung von Voraussetzungen zur Gründung lokaler und / oder sektoraler Partnerschaften, die im Rahmen der TEPs agieren
 - Abdeckung der regionalen Nachfrage durch Projekte (auf Basis einer Analyse)
 - Schaffung von förderungsunabhängigen Strukturen
- Umgesetzte Maßnahmen entsprechen Gesamtstrategie des TEP - Zieladäquatheit der Maßnahmen
- Projektprioritäten entsprechen den Ergebnissen einer umfassenden Analyse
- Konzept, dessen Länge sich aus Zielsetzung ergibt (kurz-, mittel- oder langfristig)
- Konkrete Mitarbeit der PartnerInnen am Arbeitsprogramm bzw. dessen Finanzierung
- Zeitplan für die Umsetzung und Festlegung von Budgetverantwortlichkeiten bei Projekten
- Aufgreifen unterschiedlicher Themenbereiche im TEP / Projektvielfalt, wie etwa
 - Ausweitung des Arbeitsprogramms in für die Region neue Bereiche (Pionierprojekte)
 - Förderung von Innovationen, z.B. durch das Vorhandensein von „Experimentierkapital“
 - Rückgriff auf vorhandene Ressourcen der Region, wie z.B. Nutzung lokaler Beschäftigungsmöglichkeiten
 - Realisierung marktfähiger, nachhaltiger Projekte (z.B. zur Verbesserung der Standortqualität)
 - Projektvielfalt – Instrumentenmix (Projekte in wirtschaftsnahen Bereichen, Beschäftigungsmaßnahmen in sozialen Dienstleistungen, Einsatz der 17 Themenbereiche der Kommission und Projekte zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten jeglicher Art am Arbeitsmarkt (insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung)
- Kompatibilität des Arbeitsprogramms zu Rahmendokumenten (etwa NAP, Beschäftigungspolitische Leitlinien, regionale Leitbilder)
- Erweiterung des Handlungsraumes
 - Überwindung von Hemmnissen durch Änderung der Rahmenbedingungen (rechtlich, finanziell, wirtschaftlich und institutionell)
 - Einbeziehung verschiedener Geldquellen (öffentliche Mittel (etwa EU, Bund, Land, Gemeinden) und private Mittel)
 - Strukturfonds, Gemeinschaftsinitiativen, Gebietskörperschaften, Sponsoren)
 - Trägervielfalt - unterschiedliche Institutionen sind Träger von Projekten (NGOs, Schulen, Universitäten, Kommunen, Unternehmen)
- „Lernbereitschaft“ des TEP
 - Weiterführung erfolgreicher Maßnahmen der abgelaufenen Strukturfondsperiode (1995-1999)
 - Thematische Vernetzung der Projekte (sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene), um ein Benchmarking zu ermöglichen
 - Aktivierung von Mechanismen für die Verbreitung beispielhafter Vorhaben
- Kontakte / Abstimmungen zu / mit Pakten / Initiativen anderer Länder / Staaten
- Laufendes Monitoring / Evaluierung
- Öffentlichkeitsarbeit (Transparenz nach außen)

Die bisherigen Paktbeispiele zeigen, dass eine festgelegte Organisationsstruktur für eine effektive Arbeit bedeutend ist. Erfolge können leichter erzielt werden, wenn hauptamtliche PaktkoordinatorInnen das Gesamtprojekt betreuen. Aus diesem Grund wurde den Pakten auch die Inanspruchnahme von technischer Hilfe von Seiten des früheren BMAGS (mit ESF-Kofinanzierung) für das Jahr 1999 ermöglicht. Im Rahmen des neuen Strukturfondsprogrammes (ESF, Ziel 3, 2000–2006) wird diese Unterstützungsstruktur im Rahmen eines eigenen Schwerpunktes im Ziel 3 (Schwerpunkt 6) verstärkt zur Verfügung gestellt.

Die PaktkoordinatorInnen betreuen die PartnerInnen, bündeln die Informationen und planen und organisieren alle Pakttätigkeiten. Darüber hinaus initiieren sie Projekte und überprüfen deren Durchführbarkeit.

Es erweist sich zudem als vorteilhaft, eine **Steuerungsgruppe** zu initiieren, welche sich aktiv an der Projektumsetzung beteiligt und laufend über die Aktivitäten informiert wird. Die Steuerungsgruppe besteht aus VertreterInnen aller Paktpartner und trifft sich in regelmäßigen Abständen. Sie ist für den Aufbau und die Umsetzung des Beschäftigungsbündnisses verantwortlich. Es ist ratsam, Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb des Paktes zu definieren, um Doppelgleisigkeiten zu verhindern und ein effizientes Arbeiten zu ermöglichen. Es können einerseits Mitglieder der Steuerungsgruppe selbst Projektverantwortung übernehmen oder Personen außerhalb der Steuerungsgruppe nominiert werden.

Eine Erweiterung der Steuerungsgruppe kann sowohl im strategischen als auch im operativen Bereich erfolgen. Das übergeordnete Gremium, bei einigen Pakten **Plattform** genannt, besteht aus allen relevanten AkteurInnen der lokalen und regionalen Ebene. Ziel der Plattform ist es, einerseits die Vernetzung aller Initiativen zu ermöglichen und andererseits die Tätigkeiten des Paktes zu reflektieren und an die Öffentlichkeit weiterzutragen. Die Plattform trifft sich meist jährlich.

Der Aufbau und die Umsetzung von Beschäftigungspakten ist ein dynamischer Prozess. Der Einsatz von Arbeitszeit und Engagement aller PaktpartnerInnen ist Voraussetzung, um in einem bestimmten Zeitraum die Ziele zu erreichen. Im Ablauf wer-

den drei Phasen unterschieden: die Vorbereitung, der Paktabschluss inkl. der Erstellung des Arbeitsprogramms und die Umsetzung.

Zur Ausarbeitung von Beschäftigungspakten kann eine Reihe von Begegnungen der PartnerInnen stattfinden, um

- die Beschäftigungsproblematik, insbesondere die konkreten Ursachen der Arbeitslosigkeit, die Stärken und Schwächen der Region, die Möglichkeit zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu erörtern;
- die Verfahren zur Feststellung und Analyse der Arbeitsmarktlage, die Bewertung der beschäftigungspolitischen Maßnahmen sowie die Kenntnisse und technischen Möglichkeiten der PartnerInnen zu verbessern;
- beschäftigungswirksame Maßnahmen zusammenzustellen und zu analysieren sowie die Erfahrungen der PaktpartnerInnen auszutauschen;
- neue Formen der Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den PartnerInnen zu entwickeln;
- Konsens über Vorschläge für beschäftigungswirksame Maßnahmen der Partnerschaft anzustreben.

(aus: Leitfaden für Territoriale Beschäftigungspakte, Europäische Kommission, 1996)

Für die Identifizierung von Beschäftigungspotentialen kann auch die Studie der Europäischen Kommission „Lokale Initiativen zur wirtschaftlichen Entwicklung und Beschäftigung“, März 1995 herangezogen werden (erhältlich u.a. bei der Koordinationsstelle der österreichischen Beschäftigungspakte – siehe Kontakt).

Während des Vorbereitungszeitraumes analysieren die PartnerInnen die Lage vor Ort unter der Leitung von KoordinatorInnen, welche von den PartnerInnen ernannt werden. In Anbetracht der Begebenheiten und der Besonderheiten eines jeden Gebietes versuchen sie, die Ursachen der lokalen Arbeitslosigkeit zu eruieren, das wirtschaftliche Ent-

wicklungspotential der Region zu definieren und Lösungen vorzuschlagen. Durch Prüfung und Diskussion der vorgeschlagenen Lösungen wird schließlich eine geeignete Gesamtstrategie festgelegt. Eine inhaltliche Abstimmung mit bestehenden Strategiedokumenten – wie beispielsweise EU-Programmplanungsdokumente und Wirtschaftsleitbilder – ist dabei wichtig.

Ablauf

Vorbereitung

Paktabschluss und Erstellung

des Arbeitsprogramms

Nach Abschluss dieser Vorbereitungszeit unterzeichnen alle PartnerInnen des Beschäftigungspaktes einen Kooperationsvertrag für einen von der Partnerschaft bestimmten Zeitraum. Der Beschäftigungspakt ist somit das Ergebnis

einer Diskussion und eines Abkommens zwischen den PartnerInnen.

In der Folge wird ein Arbeitsprogramm des Beschäftigungspaktes mit folgenden Inhalten erstellt:

- Angaben über das Paktgebiet
- Geschäftsordnung der Partnerschaft (Form der Zusammenarbeit; die operativen und finanziellen Verpflichtungen der PartnerInnen)
- Ergebnisse der dem Pakt vorangegangenen Gesamtanalyse in der Region sowie die Chancen und Gefahren für die Erwerbs- und die Beschäftigungssituation
- Beschäftigungsziele
- vorgeschlagene Maßnahmen und deren erwartete Ergebnisse
- Budgettabellen
- Vorkehrungen zur Beachtung des Gender Mainstreamings

Um Erfahrungen in die weitere Arbeit einfließen lassen zu können, ist es zielführend, das Arbeitsprogramm laufend zu erweitern bzw. zu ergänzen. Die Beschäftigungspakte sollen auch für die Region neue Ansätze erproben, um ergänzende

Antworten auf das Problem der Arbeitslosigkeit zu geben.

Zur Mobilisierung der AkteurInnen ist begleitende Öffentlichkeitsarbeit besonders wichtig.

Umsetzung

Eine Steuerungsgruppe wird eingerichtet, welche in regelmäßigen Abständen zusammentrifft, um die einzelnen Umsetzungsschritte zu koordinieren und das Arbeitsprogramm um neue Maßnahmen zu ergänzen. Zudem kann die Erweiterung der Steuerungsgruppe als Plattform zielführend sein.

Ferner sollen die Pakte auf bereits bewährte Maßnahmen, Strukturen und Erfahrungen, welche im Laufe der Strukturfondsperiode 1995-1999 erwirkt wurden, aufbauen.

Es empfiehlt sich die Teilnahme an diversen Koordinationssitzungen der österreichischen sowie europäischen

Pakte, um Erfahrungen in der Umsetzung austauschen und für die Region neue Inhalte transferieren zu können.

Das BMWA wird gemeinsam mit der Koordinationsstelle der österreichischen Beschäftigungspakte für Informationstransfer und Marketingmaßnahmen der Pakte sorgen und diese bei der Umsetzung begleiten.

Das nun folgende Kapitel „Kriterien für Territoriale Beschäftigungspakte“ gibt auch Auskunft über die finanzielle Unterstützung im Rahmen des Strukturfondsprogrammes Ziel 3 (ESF, 2000-2006).

Kriterien für Territoriale Beschäftigungspakte

Aufbauend auf die Definition von Territorialen Beschäftigungspakten werden Paktkriterien festgelegt. Territoriale Beschäftigungspakte, die diese Kriterien erfüllen, sind im Rahmen des ESF-Programmes Österreich (Europäischen Sozialfonds, Ziel 3, 2000–2006) integriert. Die Förderung der Maßnahmen selbst erfolgt im Rahmen der anderen Schwerpunkte des Programmes, in Ziel 2, der Gemeinschaftsinitiative

Förderbare Maßnahmen:

- Förderung von Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen, die die regionalen und lokalen Stellen bei der Definition der Strategie, dem Finanzmanagement, der Entwicklung von Projekten sowie bei Monitoring und Evaluierung unterstützen
- Förderung von innovativen Lokalen Beschäftigungsinitiativen
- Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen des Schwerpunktes 6 von Ziel 3 kann die für den Aufbau von Territorialen Beschäftigungspakten nötige Unterstützungsstruktur, die Vernetzung der Pakte untereinander sowie mit der lokalen, nationalen und internationalen Ebene gefördert

EQUAL sowie aus nationalen Mitteln. Im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte kann auch die Abstimmung bzw. Umsetzung von Programmen (insbesondere des NAP) für innovative Projekte zur Schaffung von Arbeitsplätzen z. B. im sozialen Bereich oder im Umwelt- und Kulturbereich, in denen der Markt derzeit noch nicht effizient funktioniert, erfolgen.

werden. Dabei sollen die aus den Ziel-2- und Ziel-5b-Programme 1995 - 1999 hervorgegangenen Strukturen und Erfahrungen genutzt bzw. bewährte Maßnahmen eingebunden werden.

Weiters können innovative lokale Beschäftigungsinitiativen als Pilotprojekte unterstützt werden. Im Rahmen dieses Schwerpunktes sind Territoriale Beschäftigungspakte förderfähig, die folgende Merkmale aufweisen:

- Umfassende Partnerschaft der Regionen und Gemeinden, wobei folgende Institutionen jedenfalls als PaktpartnerInnen vertreten sind:
 - Arbeitsmarktservice
 - Gebietskörperschaften
 - Sozialpartner
- Die weiteren beschäftigungspolitisch relevanten AkteurInnen (z. B. Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, lokale Beschäftigungsinitiativen, UnternehmerInnen, Bildungseinrichtungen, Frauenbeauftragte, Regionalentwicklungsvereine, Förderstellen, sonstige Interessenvertretungen) sind in die Paktarbeit einzubinden.

Kriterien zur Partnerschaft

Im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes setzen die PartnerInnen und sonstigen AkteurInnen gemeinsam beschäftigungspolitisch wirksame Aktionen, d.h.:

- Auf Basis einer gemeinsamen Problemanalyse werden alle verfügbaren Mittel für eine langfristige Gesamtstrategie eingesetzt, die von allen beteiligten PartnerInnen akzeptiert wird.

- Der Pakt hat jedenfalls die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit als Hauptzielsetzung. Gleichzeitig sollen weitere Ziele, wie beispielsweise die Regional-, Struktur-, Wirtschafts-, Sozial-, Bildungs-, Familien-, Umwelt- sowie Verkehrs- und Infrastrukturpolitik verfolgt werden.
- Das Gender Mainstreaming wird berücksichtigt.

Kriterien zur Zielsetzung und Strategie

Kriterien für Territoriale Beschäftigungspakte

Kriterien zur Organisation der Zusammenarbeit

- Der Territoriale Beschäftigungspakt wird vertraglich vereinbart.
- Die Verantwortlichkeiten sowie die Zusammenarbeit sind klar geregelt.
- Die Umsetzung erfolgt durch eine Steuerungsgruppe.
- Für die Umsetzung stehen ausreichende Personalressourcen zur Verfügung.
- Zur Koordination der Umsetzung ist ein/e „Sekretariat“/Koordinationsstelle eingerichtet.

Checkliste zur Beurteilung der Kriterien

Die Beurteilung erfolgt anhand der folgenden schriftlichen Dokumente:

- der von allen PartnerInnen unterschriebene Territoriale Beschäftigungspakt,
- das Arbeitsprogramm (soweit nicht bereits im Paktdokument enthalten),
- die Budgettabellen,
- die Geschäftsordnung der Steuerungsgruppe.

Die folgenden Fragen werden anhand dieser Dokumente geprüft:

Kriterien zur Partnerschaft:

- Sind VertreterInnen des Arbeitsmarktservices, der Gebietskörperschaften sowie der Sozialpartner als PaktpartnerInnen vertreten? PaktpartnerIn ist, wer in der Steuerungsgruppe mitentscheiden kann und aktiv am Pakt mitarbeitet und/oder mitfinanziert.
- Haben die jeweiligen weiteren beschäftigungspolitisch relevanten AkteurInnen (wie z.B. Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, lokale Beschäftigungsinitiativen, UnternehmerInnen, Bildungseinrichtungen, Frauenbeauftragte, Regionalentwicklungsvereine, Förderstellen, sonstige Interessenvertretungen) zumindest ein Anhörungsrecht in der Steuerungsgruppe?

Kriterien zur Zielsetzung und Strategie des Paktes:

Ob der Territoriale Beschäftigungspakt auf einer gemeinsamen Problemanalyse beruht, wird anhand der folgenden Fragen beurteilt:

- Gibt es eine Analyse der beschäftigungspolitischen Schwierigkeiten, Vorstellungen und Ziele, die von allen beteiligten AkteurInnen getragen wird?
- Lassen sich die Maßnahmen schlüssig aus dieser Problemanalyse ableiten?

Die Gesamtstrategie wird anhand der folgenden Fragen beurteilt:

- Wird durch den Territorialen Beschäftigungspakt eine langfristige beschäftigungspolitische Gesamtstrategie verfolgt?
- Haben alle beteiligten PartnerInnen sowohl der Gesamtstrategie als auch der Höhe der dafür vorgesehenen Budgetmittel durch Ihre Unterschrift zugestimmt?
- Werden beschäftigungswirksame Aktionen gebündelt und abgestimmt?
- Werden die angebotsseitigen Maßnahmen des AMS gezielt mit den Nachfrageimpulsen der regionalen Wirtschafts- und Strukturförderung verknüpft?

Die Zielsetzung wird anhand der folgenden Fragen beurteilt:

- Ist die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit explizit die Hauptzielsetzung?
- Werden die beschäftigungspolitischen Wirkungen bei allen Maßnahmen als zentrales Thema berücksichtigt?
- Wird das Gender Mainstreaming bei den Analysen sowie bei der Definition der Ziele und Maßnahmen berücksichtigt?

Kriterien zur Organisation der Zusammenarbeit:

- Haben alle PartnerInnen den Territorialen Beschäftigungspakt unterzeichnet?
- Sind die für die Umsetzung jeweils verantwortlichen Institutionen sowie die Höhe der Budgetmittel festgelegt?
- Ist die Zusammenarbeit in einer Geschäftsordnung klar geregelt?
- Ist eine Steuerungsgruppe eingerichtet, die in regelmäßigen Abständen (zumindest halbjährlich) tagt?
- Stehen für die Umsetzung ausreichende Personalressourcen zur Verfügung?
- Ist eine Stelle benannt, die für die Koordination der Umsetzung zuständig ist („Sekretariat“/Koordinationsstelle)?

Ergebnisse von Beschäftigungspakten

Durch die Bildung von Beschäftigungspakten im Rahmen des NAP werden in Österreich u.a. folgende Ergebnisse erwartet:

- Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen
- Systematische Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit der lokalen und regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik
- Verbesserung der Betreuung bestimmter Zielgruppen
- Erhöhung der Wirksamkeit und Effizienz des Mitteleinsatzes
- Sicherung von Fördermitteln für die Region
- Stärkung der regionalen Verantwortung für die Beschäftigungssituation und der regionalen Zusammenarbeit aller AkteurInnen
- Schaffung von langfristigen Strukturen, welche der Region einen Wettbewerbsvorteil bringen
- Nachhaltige Sicherung des Lebensraumes

Kontakt

Weitere Informationen erhalten Sie auf folgenden Homepages:

<http://www.pakte.at> (ab 10/00)

<http://www.bmwa.gv.at>

<http://www.inforegio.cec.eu.int/pacts/index.html>

Anfragen können sowohl an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit als auch an die Koordinationsstelle der österreichischen Beschäftigungspakte gerichtet werden:

**Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit**

Abt. VI/B/9-ESF

Martina Berger

A - 1010 Wien, Stubenring 1

Tel.: +43 / 1 / 711 00 - 2020

Fax: +43 / 1 / 711 00 - 6049

e-mail: martina.berger@bmwa.gv.at

**Koordinationsstelle der Territorialen
Beschäftigungspakte in Österreich**

Zentrum für Soziale Innovation

Anette Scoppetta

A - 1160 Wien, Koppstraße 116 / 11

Tel.: +43 / 1 / 495 04 42 - 58

Fax: +43 / 1 / 495 04 42 - 40

e-mail: scoppetta@zsi.at

Begriffserklärung: Gender Mainstreaming

Definition:

„Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen be-

teiligten AkteurInnen einzubringen.“

Die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden in allen entsprechenden Politikbereichen systematisch berücksichtigt.

Gender Mainstreaming dient als Ergänzung und nicht als Ersatz der spezifischen Gleichstellungspolitik.

Territoriale **2000–2006**
Beschäftigungspakte
in Österreich

gemeinsam
möglichkeiten
nutzen