

LAND  KÄRNTEN

# Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten

  
KÄRNTEN



= Sozialministeriumservice

## **Impressum**

---

Herausgeber: **Land Kärnten**

In Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktservice Kärnten, Wirtschaftskammer Kärnten, Arbeiterkammer Kärnten, Industriellenvereinigung Kärnten, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Sozialministeriumservice Landesstelle Kärnten

Koordination und Erstellung: IFA Unternehmensberatung GmbH Kärnten, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Irmgard Lechner-Pirker

Textbeiträge: Mag. Dr. Gerhard Herbst

Grafik und Layout: Satz- & Druck-Team GmbH

Klagenfurt, Oktober 2020

# Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwörter .....	3
II.	Statements.....	5
III.	Executive Summary .....	8
1	Zukunft gestalten: Der Territoriale Beschäftigungspakt Kärnten .....	10
1.1	Zielsetzungen.....	10
1.2	Kooperation und Interessensausgleich .....	10
1.3	Kontinuität und Partizipation .....	11
2	Ausgangslage: Demografie, Wirtschaft, Bildung, Arbeit, Arbeitslosigkeit .....	13
2.1	Demografie .....	13
2.2	Wirtschaft .....	16
2.3	Bildung .....	19
2.4	Arbeit .....	21
2.5	Arbeitslosigkeit .....	22
2.6	Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Kärntner Arbeitsmarkt .....	25
3	Förderkulissen .....	27
3.1	Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) .....	27
3.2	Der Europäische Sozialfonds .....	27
3.3	ELER-Fördermaßnahmen.....	28
4	Querschnittmaterien .....	31
4.1	Digitalisierung.....	31
4.2	Fachkräftequalifizierung.....	35
4.3	Inklusion.....	36
4.4	Lebenslanges Lernen .....	38
4.5	Kompetenzorientierung .....	40
5	Handlungsfeld A „Jugendliche und junge Erwachsene“ .....	44
5.1	Herausforderungen .....	44
5.2	Zielstrategien und Maßnahmenbeispiele.....	46
5.3	Handlungsfeld A: Überblick zu Zielstrategien und Maßnahmenbeispielen in Verbindung mit Querschnittmaterien.....	52
6	Handlungsfeld B „Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitsuchenden“ .....	55
6.1	Herausforderungen .....	55
6.2	Zielstrategien und Maßnahmenbeispiele.....	56
6.3	Handlungsfeld B: Überblick zu Zielstrategien und Maßnahmenbeispielen in Verbindung mit Querschnittmaterien.....	62
7	Handlungsfeld C „Beschäftigung und Qualifizierung im unternehmerischen Umfeld“ ..	65
7.1	Herausforderungen .....	65

7.2	Zielstrategien und Maßnahmenbeispiele .....	66
7.3	Handlungsfeld C: Überblick zu Zielstrategien und Maßnahmenbeispielen in Verbindung mit Querschnittmaterien.....	75
8	Handlungsfeld D „Beschäftigung und Qualifizierung im regionalen Kontext“ .....	77
8.1	Herausforderungen .....	77
8.2	Zielstrategien und Maßnahmenbeispiele.....	79
8.3	Handlungsfeld D: Überblick zu Zielstrategien und Maßnahmenbeispielen in Verbindung mit Querschnittmaterien.....	86
9	Handlungsfeld E „Arbeitsmarktpolitische Strategien bei außergewöhnlichen Ereignissen“ .....	88
9.1	Gestaltungsspielräume am Beispiel der Corona-Krise .....	88
9.2	Handlungsempfehlung bei außergewöhnlichen Ereignissen .....	89
9.3	Rechtliche Voraussetzungen .....	90
9.4	Prinzipien im Krisenfall .....	90
9.5	Maßnahmenbeispiele.....	90
10	Der rollierende Strategieprozess oder der Wandel wird zur Routine.....	93
11	Abkürzungsverzeichnis .....	94
12	Literaturverzeichnis .....	95
13	Anhang.....	98
13.1	Glossar .....	98
13.2	Beteiligte Institutionen sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer am partnerschaftlichen Prozess.....	101

## I. Vorwörter

Qualifizierte Beschäftigung für die Kärntner\*innen sicherzustellen, ist das oberste Ziel der Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten. Von besonderer Relevanz ist es, dafür zu sorgen, dass wir dem technologischen und gesellschaftlichen Wandel mit Weitblick begegnen und die Kärntner Arbeitnehmer\*innen gleichermaßen wie die Arbeitgeber\*innen auf die sich stetig ändernden Bedingungen vorbereiten. Der heimische Arbeitsmarkt, wie auch die Gesellschaft, ist immer nur so stabil wie ihre schwächsten Glieder.



Genau deshalb zielt unsere Arbeitsmarktstrategie auf vier zentrale Handlungsfelder ab, die jene Gruppen und Bereiche betreffen, die von den gesellschaftlichen Umbrüchen, von den alltäglichen Herausforderungen und Hürden am stärksten betroffen sind und deren frühzeitige Arbeitsmarkt-Re-Integration von besonderer Bedeutung für den Wissenstransfer, für heimische Unternehmen und Betriebe sowie für einen funktionierenden Arbeitsmarkt ist. Die Kernhandlungsfelder der Arbeitsmarktstrategie 2021+, „Jugendliche und junge Erwachsene“, „Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitsuchenden“, „Beschäftigung und Qualifizierung im unternehmerischen Umfeld“ sowie „Beschäftigung und Qualifizierung im regionalen Kontext“ legen abgestimmt auf die jeweilige Zielgruppe allesamt den Fokus auf Kompetenzfeststellung, Coaching, Beratung, (Höher-)Qualifizierung. Die sich durch alle Handlungsfelder ziehenden Querschnittmaterien, wie beispielsweise Digitalisierung, Fachkräftequalifizierung oder Inklusion, ermöglichen übergreifende Maßnahmen, um bestmögliche Angebote zu erstellen. Da Covid-19 deutlich macht, wie flexibel und zügig gerade im Bereich des Arbeitsmarktes agiert werden muss, haben wir uns für eine Erweiterung der Handlungsfelder entschieden. „Arbeitsmarktpolitische Strategien bei außergewöhnlichen Ereignissen“ lassen noch dynamischere Reaktionen auf unvorhersehbare Ereignisse zu und unterstützen alle Akteur\*innen dabei, die zielführendsten, bewährtesten Maßnahmen zügig für die Allgemeinheit zugänglich zu machen.

Angelegt als sich ständig weiterentwickelndes Konzept bleibt die Arbeitsmarktstrategie ein dynamisches Papier, das sich an den Fördervorgaben der Europäischen Union orientiert und dabei hilft, größtmögliche Hebelwirkungen und bestmögliche Situationen für die Kärntner Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen und den Kärntner Arbeitsmarkt insgesamt zu schaffen.

**LH Dr. Peter Kaiser**  
Landeshauptmann

**LHStv. in Dr. in Gaby Schaunig**  
Arbeitsmarktreferentin

Die systematische Zusammenarbeit von AMS, Land Kärnten und Sozialpartnern hat in Kärnten eine lange und gute Tradition, und sie ist in dieser Form österreichweit einzigartig. Im Mittelpunkt des Territorialen Beschäftigungspaktes (TEP) steht der gemeinsame Wille, Maßnahmen zur Stärkung des Arbeitsmarktes zu entwickeln und umzusetzen. Dabei legen wir gemeinsam großen Wert auf eine innovative, zukunftsorientierte Ausrichtung der Aktivitäten. Unser Ziel ist es, Menschen – unabhängig ihres Alters und ihrer Qualifikation – mit dem jährlich neu aufgestellten TEP-Programm Chancen zur Qualifizierung zu bieten und ihnen somit Perspektiven zu eröffnen.



Um die TEP-Mittel fokussiert einzusetzen, verfolgen wir seit Jahren eine konsequente Strategie. Dieser Vorgang ist ein rollierender Prozess, der nun mit der Neuausrichtung der Strategie für die nächsten Jahre einen neuen Startpunkt findet. Wir setzen dabei auf die Fortführung von Bewährtem, auf die Entwicklung neuer Ideen und auf Programme, die an die aktuelle Arbeitsmarktlage angepasst sind.

Ich bedanke mich seitens des AMS bei allen TEP-Partner\*innen – insbesondere aber beim Land Kärnten – für die Zusammenarbeit: Der gesamte Entwicklungsprozess ist auf höchstem Niveau vonstattengegangen. So schaffen wir es, gemeinsam Lösungen zu finden für unmittelbare Probleme und für zukünftige Herausforderungen am Kärntner Arbeitsmarkt.

**Mag. Peter Wedenig**  
Geschäftsführer AMS Kärnten

## II. Statements

2020 ist das neue 2030 – das ist kein Wahlwerbespruch, sondern die Gegenwart. Entwicklungen rollten im außergewöhnlichen Jahr 2020 mit immenser Geschwindigkeit auf den Arbeitsmarkt zu und wurden von Arbeitnehmer\*innen wie Unternehmen in kurzer Zeit umgesetzt. Mit Mut und wohl überlegten Schritten wie dem technisch-digitalen Einsatz von Homeoffice und dem passenden Mittel der Kurzarbeit konnte in Kärnten die Zahl der arbeitslos gewordenen Menschen niedrig gehalten werden. Mit der sozialpartnerschaftlichen Beteiligung und Ausarbeitung der Kurzarbeitsmodelle wurde reagiert, damit Menschen in Beschäftigung gehalten und Unternehmen überlebensfähig blieben.



Mit der Arbeitsmarktstrategie 2021+ werden nun Aktionen – statt Reaktionen – gesetzt, um die Arbeitslosigkeit zu senken und auch dem demografischen Wandel in Kärnten entgegenzuwirken. Mit den vom Bund zusätzlich zur Verfügung gestellten rund 40 Millionen Euro für das Arbeitsmarktservice Kärnten hat das Land jetzt die Chance, dementsprechende Schwerpunkte im Arbeitsmarkt festzulegen.

Es muss in Qualifizierungsmaßnahmen investiert werden. Der Ausbildungsbereich ist gerade jetzt der Antriebsmotor für die Wirtschaft und zugleich das notwendige Öl, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Digitalisierung muss integraler Bestandteil der Lehr-, Aus- und Weiterbildung sein. Dazu sind Betriebe aufgefordert, entsprechende Impulse zu setzen, um auch strategisch einen Durchbruch zu schaffen und den Blick auf eine gemeinsame Zukunft zu richten.

Ein Großteil der zusätzlichen finanziellen Mittel muss für Arbeitsstiftungen, ältere Arbeitslose und insbesondere für Frauen, die in Arbeitslosigkeit geraten sind, zur Verfügung stehen. Eine Verfestigung der Altersarbeitslosigkeit in unserer Gesellschaft kann damit verhindert werden, denn: Letztendlich ist es eine gesellschaftspolitische Aufgabe, wie der Arbeitsmarkt funktioniert, damit auch Kärnten nicht nur ein Lebens-, Arbeits- und Zukunftsort ist, sondern auch bleibt.

**Günther Goach**

Präsident der Arbeiterkammer Kärnten

Noch nie war der Kärntner Arbeitsmarkt in einer so schwierigen Situation wie jetzt. Rund 7.500 zusätzliche Arbeitssuchende bedeuten nichts anderes als die größte arbeitsmarktpolitische Herausforderung, mit der wir jemals konfrontiert waren. Die hohe zusätzliche Anzahl an Personen, die unverschuldet in Arbeitslosigkeit geraten sind, muss jetzt schnellstens und effektiv mit einem Qualifikations- oder Stellenangebot versorgt werden.



Diesen Auftrag verbindet auch die Österreichische Bundesregierung mit der Bereitstellung von 750 Millionen Euro, wobei rund 45 Millionen Euro zielgerichtet in Kärnten eingesetzt werden könnten. Jede Kärntnerin und jeder Kärntner, die/der derzeit auf Arbeitssuche ist, muss in den nächsten Wochen eine Perspektive für ihre/seine weitere berufliche Aussicht erhalten. Die Mittel sind da, es geht um die rasche und wirksame Umsetzung der Maßnahmen, wobei vor allem Personen, die schon länger im Berufsleben stehen, besonders betroffen sind.

Dabei bedarf es auch besonderer Kreativität, denn in diesen Monaten gilt die Erkenntnis: Besondere Zeiten erfordern besondere Maßnahmen. Die Bedeutung des Territorialen Beschäftigungspaktes als gemeinsames Strategiepapier der Sozialpartner, des AMS und der Kärntner Landesregierung ist dabei die wesentliche Grundlage für das gemeinsame Verständnis einer zukunftsweisenden Arbeitsmarktpolitik.

### **Jürgen Mandl**

Präsident der Wirtschaftskammer Kärnten

Krisenzeiten zeigen uns ganz klar, dass die Zusammenarbeit politischer und gesellschaftlicher Institutionen wichtiger denn je erscheint. Mit dem Modell der Kurzarbeit, welches sich mittlerweile in Phase III befindet, wurde unter Einbindung der Sozialpartner ein Instrument geschaffen, um tausende Arbeitsplätze zu schützen. Trotz dieser Schutzmechanismen unseres Sozialstaates haben viele Menschen ihre Arbeit verloren. Die derzeitige Arbeitsmarktsituation wird uns vermutlich noch länger begleiten. Aus diesem Grund müssen weiterhin die richtigen Schritte gesetzt werden, um arbeitssuchenden Menschen Perspektiven zu bieten: der Ausbau der Arbeitsstiftungen, welche mit 87 Prozent eine hohe Erfolgsquote bei der Wiedereingliederung aufweisen. Auch die Weiterentwicklung der überbetrieblichen Ausbildungen – sei es in der Lehre oder in der Weiterqualifizierung von bestehenden Beschäftigten – ist maßgeblich. Hier müssen auch die Fachberufsschulen in Kooperationen aktiver eingebunden werden. Es müssen Möglichkeiten geschaffen werden, wie wertvolles Wissen älterer arbeitsloser Facharbeiterinnen und Facharbeiter an Lehrlinge bzw. Personen in Qualifizierungsmaßnahmen weitergegeben werden kann. Dies wäre eine Win-Win-Situation für die ältere und junge Generation gleichermaßen. Ich bin zuversichtlich, dass durch die Vernetzung und die Zusammenarbeit aller Partner diesen Herausforderungen am Kärntner Arbeitsmarkt effektiv und zeitgemäß begegnet werden kann.



### **Hermann Lipitsch**

ÖGB Kärnten

Die Bedeutung der Industrie für den Kärntner Arbeitsmarkt wird oft unterschätzt. Kaum ein anderer Wirtschaftszweig ist so eng mit dem Dienstleistungssektor vernetzt. Das Industriewissenschaftliche Institut hat daher errechnet, dass dieser große „servoindustrielle Sektor“ für 45 Prozent der Beschäftigung und sogar für 55 Prozent der Brutto-Wertschöpfung (Daten von 2017) steht. Die Industrie ist außerdem Hauptmotor des Exports, an dem rund die Hälfte der Beschäftigung im Land hängt.



Schon heute spielen Wirtschaft, im Besonderen Industrie, Bildung und Forschung in Kärnten sehr gut zusammen. Allein es fehlen die jungen Menschen, die Fachkräfte, die in Zukunft die erfolgreichen Produkte oder Dienstleistungen entwickeln, fertigen und vermarkten. Die schwierige demografische Situation, die Abwanderung der Jungen und die Überalterung verlangen eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die in Zukunft noch enger mit dem Standortmarketing zusammenarbeitet, um junge engagierte Menschen ins Land zu holen, die hier lernen, forschen, arbeiten und Unternehmen gründen wollen. Denn Abwanderung und Überalterung ist kein Schicksal. Dagegen lässt sich etwas tun.

**Mag. Timo Springer**

Präsident der Industriellenvereinigung Kärnten

### III. Executive Summary

Im Sommer 2019 luden die Kernpartner Land und AMS die Kärntner Sozialpartnerorganisationen und das SMS Kärnten ein, in einem partnerschaftlichen Prozess ein zukunftsweisendes Strategiepapier für den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Ergebnis dieses gemeinsamen Diskurses ist die nun vorliegende „Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten“.

Im Sinne der Kontinuität dienten die im Jahr 2015 beschlossenen vier Handlungsfelder

- Jugendliche und junge Erwachsene,
- Beschäftigung und Qualifizierung für Arbeitsuchende,
- Beschäftigung und Qualifizierung im unternehmerischen Umfeld und
- Beschäftigung und Qualifizierung im regionalen Kontext

als Ausgangspunkt der gemeinsamen Überlegungen zur Formulierung neuer strategischer Ziele und deren operative Umsetzung in Form von Maßnahmen.

In einem zusätzlichen fünften Handlungsfeld sind aus aktuellem Anlass der Corona-Pandemie und deren Auswirkungen handlungsleitende Prinzipien skizziert, die das arbeitsmarktpolitische Agieren bei außergewöhnlichen Ereignissen grundlegen.

Ergänzt werden die Handlungsfelder mit fünf Querschnittmaterien. Sie sind definiert als umfassende, gesellschaftspolitische Materien, welche die Ausrichtung der strategischen Ziele maßgeblich beeinflussten und sich Maßnahmen widerspiegeln.

Zu diesen fünf Materien gehören

- die Digitalisierung,
- die Fachkräftequalifizierung,
- die Inklusion,
- das Lebenslange Lernen und
- die Kompetenzorientierung.

Basis für die Beschreibung der Herausforderungen und die Festlegung von Zielen in den einzelnen Handlungsfeldern bildet die Beschreibung von wichtigen Fakten zu Demografie, Wirtschaft, Bildung, Arbeit und Arbeitslosigkeit, letzteres auch unter Berücksichtigung der Verwerfungen durch die Corona-Pandemie.

Ein wesentliches und auch zukünftig wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium sind Förderungen der Europäischen Union, vor allem ESF und EFRE. In Kärnten sollen auf Basis des derzeit vorliegenden Entwurfes zur zukünftigen Programmplanungsperiode des ESF vor allem Projekte der Priorität 3 „Bekämpfung von Armut und Förderung der aktiven Inklusion“ umgesetzt werden.

Mit der neuen „Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten“ haben die Verantwortlichen nunmehr für einen längeren Planungshorizont ein Steuerungsinstrument zur Hand, um vorausschauend und aktiv auf die Herausforderungen eines disruptiven Arbeitsmarktes reagieren zu können.

Damit dieses Strategiepapier im Sinne eines Working-Papers aktuell bleibt, sind jährliche Follow-ups geplant, in welchen auf Ebene der TEP-Kernpartnerschaft Land und AMS Kärnten und auf Ebene der TEP-Plattform Ziele und deren Umsetzung durch Maßnahmen bewertet und etwaige Anpassungen vorgenommen werden. Basis dieser Reflexionen bilden die jährlichen Umsetzungsberichte.

## Handlungsfelder A bis D und deren Ziele im Überblick

**Handlungsfeld A „Jugendliche und junge Erwachsene“**

- A1:** Umfassende Berufs- und Bildungsorientierung zur Unterstützung tragfähiger Bildungs- und Berufsentscheidungen
- A2:** Unmittelbare und begleitende Unterstützungssysteme bei drohenden und bereits vollzogenen Schul- und Ausbildungsabbrüchen
- A3:** Integration von Jugendlichen, die am 1. Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle finden
- A4:** Erschließung weiterer Personengruppen für die betriebliche Lehre

**Handlungsfeld B „Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitsuchenden“**

- B1:** Erhöhung der Integrationschancen in den 1. Arbeitsmarkt durch den kombinierten Einsatz von Qualifizierung, Beschäftigung, unterstützender Beratung und Coaching
- B2:** Inklusion von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen
- B3:** Erschließung zusätzlicher Personengruppen für die betriebliche Lehre
- B4:** Feststellung von Kompetenzen und darauf aufbauend modulare Qualifizierungen

**Handlungsfeld C „Beschäftigung und Qualifizierung im unternehmerischen Umfeld“**

- C1:** Stärkung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen in Kärnten durch Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- C2:** Forcierung der Gründung von Unternehmen und Unterstützung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen
- C3:** Stärkung der Innovations- und Kooperationsfähigkeit von Unternehmen
- C4:** Unterstützung von Unternehmen beim Umgang mit dem demografischen Wandel
- C5:** Verringerung bzw. Vermeidung von Working Poor

**Handlungsfeld D „Beschäftigung und Qualifizierung im regionalen Kontext“**

- D1:** Stärkung des Zentralraumes zur Verbesserung der Attraktivität von Kärnten
- D2:** Verbesserung der Attraktivität des ländlichen Raumes durch die Stärkung der regionalen Wirtschaft
- D3:** Unterstützung innovativer Arbeitsformen durch die Flexibilisierung der Arbeit
- D4:** Förderung der überregionalen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit
- D5:** Erweiterung der Arbeitsmarktpolitik durch regionalisierte und bedarfsorientierte Qualifizierungsprojekte

# 1 Zukunft gestalten: Der Territoriale Beschäftigungspakt Kärnten

## 1.1 Zielsetzungen

Mit der Neuauflage der Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategie für Kärnten 2021+ wollen Land und Arbeitsmarktservice sicherstellen, dass Kärnten am Puls der Zeit bleibt und flexibel auf sich verändernde Entwicklungen am Arbeitsmarkt reagieren kann.

Im Rahmen des partnerschaftlichen Diskurses innerhalb des Territorialen Beschäftigungspaktes (TEP) Kärnten nutzen die Entscheidungsträger unseres Bundeslandes den situationsbezogenen Spielraum zu agilem Vorgehen, um möglichst rasch und nachhaltig arbeitsmarktpolitische Marker zu setzen.

Zielsetzungen, welche dem derzeit vorliegenden und dem neu entwickelten Strategiepapier zugrunde liegen, sind sowohl langfristig als auch aktuell gültig. Sie beinhalten

- die Erhöhung der Chancengleichheit für am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen,
- die Verringerung von Arbeitslosigkeit,
- die Höherqualifizierung von Erwerbstätigen und Arbeitslosen,
- die Gewährleistung sozialer Sicherheit durch die Vermeidung langfristiger struktureller Arbeitslosigkeit und die Bekämpfung von Armut,
- die proaktive Sicherung von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsverhältnissen und
- ein flexibles Agieren infolge außergewöhnlicher, krisenbedingter Ereignisse.

Diese Zielsetzungen widerspiegeln auch nationale und europäische Kontexte zu Arbeit und Arbeitslosigkeit, wie sie beispielsweise in Förderprogrammen und programmatischen Zugängen der Europäischen Union grundgelegt sind.

## 1.2 Kooperation und Interessensausgleich

Der TEP Kärnten ist die erfolgreiche, vertraglich vereinbarte Partnerschaft, federführend gesteuert von der Kärntner Landesregierung und vom AMS Kärnten als Kernpartner. Die regionalen Kärntner Sozialpartnerorganisationen Wirtschafts- und Arbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund sowie Industriellenvereinigung und das Sozialministeriumservice (SMS) Kärnten tragen diesen Pakt einer gemeinsamen Arbeitsmarktpolitik mit.

Ziel des vor mehr als 20 Jahren gegründeten Paktes ist die Kooperation im Sinne des Interessensausgleiches zwischen gesellschaftspolitisch relevanten Kräften. Eine solche Abstimmung untereinander ist arbeitsmarktpolitisch hilfreich, weil mit einem gemeinsamen Vorgehen akkordiert(er) auf die Verwerfungen eines disruptiven Arbeitsmarktes reagiert werden kann.

Zum Ausdruck kommt diese Zusammenarbeit in mehreren Formaten:

- Die Kernpartner Land und AMS Kärnten stimmen ihr Vorgehen regelmäßig untereinander ab, um Maßnahmen zur Stärkung des Kärntner Arbeitsmarktes zu paktieren.
- Zum Diskurs über arbeitsmarktpolitische Ziele werden Vertreterinnen und Vertreter aus der Sozialpartnerschaft und die Landesgeschäftsführung des AMS eingeladen.
- Ein Beispiel der Zusammenarbeit sind die zweimal jährlich stattfindenden TEP-Plattform-Sitzungen. Vorgestellt wird dem Gremium das jährliche TEP-Budget der Kernpartner Land und AMS Kärnten. Weitere Inhalte, die in diesen Sitzungen zur Diskussion gestellt und beschlossen werden, sind u. a. geplante ESF-Calls. Informiert werden die Vertreterinnen und

Vertreter der TEP-Partner auch über das Netzwerk „Arbeit und Alter“, ebenso eine TEP Kärnten Initiative, und über Aktivitäten im Rahmen diverser EU-Förderprogramme, wie LEADER- und ELER-Projektförderungen.

- Zur strategischen Steuerung werden jährliche Umsetzungsberichte verfasst. Transparent gemacht werden damit das Ausmaß der Inanspruchnahme arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, ausgedrückt in Teilnahmen und Plätzen, sowie der Prozentsatz des dafür eingesetzten Geldes. Diese Umsetzungsberichte werden auf der Homepage des Amtes der Kärntner Landesregierung veröffentlicht.

Die strategischen Festlegungen der vorliegenden Arbeitsmarktstrategie fanden auch Eingang in das Regierungsprogramm 2018 – 2023 der Kärnten Koalition.<sup>1</sup> Sie einigte sich im Regierungsprogramm noch zusätzlich auf spezielle Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategien für Frauen und ältere Arbeitslose und bekräftigte den

*„...Territorialen Beschäftigungspakt als umfassende Partnerschaft der regionalen Stakeholder, (beizubehalten), um die beschäftigungspolitischen Schwierigkeiten, Vorstellungen und Ziele aller regionalen und lokalen Akteurinnen und Akteure festzustellen und zu bearbeiten“.*<sup>2</sup>

### 1.3 Kontinuität und Partizipation

Nach Tradition der Abwicklung von partnerschaftlichen Prozessen im Rahmen des TEP Kärnten wurden, neben Proponenten der Kernpartner Land und AMS Kärnten, die Sozialpartnerorganisationen Arbeiter- und Wirtschaftskammer Kärnten und ÖGB Landesstelle Kärnten, die Industriellenvereinigung sowie das SMS Kärnten eingeladen, an der Entwicklung der Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten mitzuwirken. Ergänzend wurden im Handlungsfeld A die BBOK des Vereines für Kärntner Arbeitsstiftungen sowie die KOST Kärnten und in den Handlungsfeldern C und D der KWF und der Kärntner Gemeindebund gebeten, bei der Entwicklung mitzuwirken.

Bei der Entwicklung des derzeit gültigen Strategiepapiers wurden 2014 vier Handlungsfelder definiert und zwar

- Jugendliche am Übergang Schule-Beruf,
- Beschäftigung und Qualifizierung für Arbeitsuchende,
- Beschäftigung und Qualifizierung im unternehmerischen Umfeld und
- Beschäftigung und Qualifizierung im regionalen Kontext.

Alle Definitionen der Handlungsfelder blieben gleich, mit Ausnahme des Handlungsfeldes A, welches nun „Jugendliche und junge Erwachsene“ heißt. Neu hinzugekommen ist aufgrund der arbeitsmarktpolitischen Folgen der Corona-Krise das Handlungsfeld E „Arbeitsmarktpolitische Strategien bei außergewöhnlichen Ereignissen“.

<sup>1</sup> Kärnten Koalition Regierungsprogramm 2018 – 2023, 43

<sup>2</sup> a.a.O., 44

Neu definiert wurden auch fünf Querschnittmaterien und zwar

- Digitalisierung,
- Fachkräftequalifizierung,
- Inklusion,
- Lebenslanges Lernen und
- Kompetenzorientierung.

Diese Querschnittmaterien werden eigens beschrieben und fließen vor allem in der Beschreibung der Maßnahmen zu den einzelnen Zielsetzungen mit ein.

### 1.3.1 Fokusgruppen

Zur Erarbeitung der Zielsetzungen und deren operativen Umsetzungen standen jeweils zwei Fokusgruppen pro Handlungsfeld im Zentrum des partnerschaftlichen Prozesses:

- In den ersten Fokusgruppen wurden, ausgehend vom derzeit geltenden vorliegenden Strategiepapier und dessen Zielsetzungen, die zukünftigen strategischen Leitlinien erarbeitet.
- In den zweiten Fokusgruppen sind die formulierten strategischen Leitlinien nochmals zur Diskussion gestellt und sodann operative Umsetzungen und Aktionsfelder hierzu diskutiert und festgelegt worden.

Ergänzt wurden Zielfindungen und Operationalisierungen durch Fachreferate zu Ausgangslagen und spezifischen Problemstellungen.

Eine Ausnahme bildete die Festlegung des Handlungsfeldes E „Arbeitsmarktpolitische Strategien bei außergewöhnlichen Ereignissen“: Die Inhalte dieses Strategiefeldes sind im Rahmen eines Treffens mit der Geschäftsführung des AMS Kärnten und mit den Verantwortlichen der Abteilung 11 des Landes Kärnten diskutiert und grundgelegt worden.

In einem Feedbackprozess mit den Fokusgruppenteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden die protokollierten Ergebnisse aus den Treffen überprüft und finalisiert.

### 1.3.2 Jours fixes und Berichte

Die monatlichen Jours fixes mit Vertretern der TEP-Kernpartner Land (Abteilung 11) und AMS Kärnten (Förderabteilung) dienten der Reflexion der Ergebnisse aus den Fokusgruppen und der weiteren Vorgehensweise. Mehrmals im Rahmen dieses partizipativen Prozesses zur Entwicklung des Strategiepapiers ist auch der politischen Referentin für den Kärntner Arbeitsmarkt und dem Geschäftsführer des AMS Kärnten berichtet worden.

## 2 Ausgangslage: Demografie, Wirtschaft, Bildung, Arbeit, Arbeitslosigkeit

Kärnten hat als südlichstes Bundesland Österreichs eine Fläche von 9.537 km<sup>2</sup>, davon beträgt der Dauersiedlungsraum 2.455 km<sup>2</sup>. Geografisch liegt Kärnten im östlichen inneralpinen Raum und verfügt über einen Waldanteil von 61 % der Gesamtfläche. Zahlreiche Seen, die das Land begrenzenden Gebirgszüge und eine Mittelgebirgslandschaft mit Almen prägen das landschaftliche Ambiente.

Im Jahr 2019 lebten in Kärnten etwa 561.000 Menschen. Hauptsiedlungsraum ist der Zentralraum mit den Städten Klagenfurt und Villach. In diesem Kärntner Zentralraum Klagenfurt und Villach Stadt und Klagenfurt und Villach Land leben zirka 288.000 oder 51 % aller Kärntnerinnen und Kärntner. Das ergibt eine Bevölkerungsdichte von 1.000 – 1.200 Menschen pro km<sup>2</sup>. Am geringsten ist die Bevölkerungsdichte im Bezirk St. Veit/Glan mit zirka 120 Menschen pro km<sup>2</sup>.<sup>3</sup>

Nach der NUTS-Systematik der EU ist Kärnten in drei NUTS-3 Regionen gegliedert, und zwar

- in den Zentralraum Klagenfurt-Villach,
- in Oberkärnten und
- in Unterkärnten.

Bezogen auf die Regionalentwicklung Kärnten bildeten sich sechs Lokale Aktionsgemeinschaften (LAG) heraus, die vor allem über EU-Förderprogramme, wie beispielsweise LEADER, regionale Entwicklungsinteressen verfolgen.

### 2.1 Demografie<sup>4</sup>

In Österreich nahm die Bevölkerung seit den 50er-Jahren um etwas mehr als ein Viertel zu. Allerdings ist die Entwicklung regional sehr unterschiedlich verlaufen: Auffallend ist vor allem die Zentrierungstendenz, wovon häufig regionale Zentren profitieren, während der umliegende ländliche Raum Bevölkerung verliert. Neben der Abwanderung aufgrund der Ausbildungs- und der Erwerbsmobilität liegt derzeit der hauptsächliche Grund in einer negativen Geburtenbilanz.

Das war bis zum Beginn des neuen Jahrtausends anders: In den 40 Jahren von 1961 bis 2001 hat die Bevölkerung in Kärnten um 64.000 zugenommen, was vor allem Resultat einer hohen Fertilitätsrate, Stichwort „Baby-Boomer“, und der zunehmenden Lebenserwartung ist.

Von 2000-2019 hat die Bevölkerung im Kärntner Zentralraum um 7 % zugenommen, wohingegen die NUTS-3 Regionen Oberkärnten und Unterkärnten im selben Zeitraum 6 % verloren haben. Der kärntnerische Alpenraum mit seinen Tälern zählt durch die starke Abnahme an Bevölkerung somit zu den Verlierern.<sup>5</sup>

Solche massiven Bevölkerungsabnahmen hängen auch mit wirtschaftlichen Veränderungen zusammen. Beispielsweise verlor die Region rund um Hüttenberg durch die Schließung des Bergbaus von den 50er-Jahren bis Anfang 2000 zirka 50 % ihrer Bevölkerung.

Einzig der Kärntner Zentralraum und Bezirkszentren rund um St. Veit, Spittal und Völkermarkt verzeichneten ein Plus durch die Binnenwanderung innerhalb Kärntens.

---

<sup>3</sup> Seger, 426f.

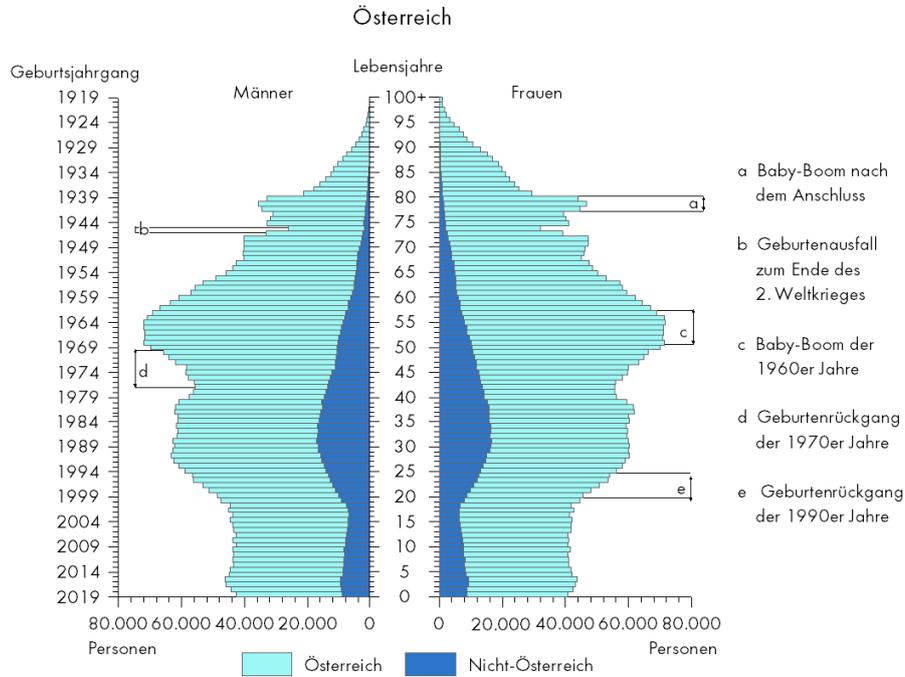
<sup>4</sup> Seger, 31f.

<sup>5</sup> Seger, 426

### 2.1.1 Bevölkerung und Staatsangehörigkeit

Beim Vergleich der gesamtösterreichischen mit der Kärntner Bevölkerungspyramide wird deutlich, dass der Zuzug nach Kärnten seit den 70er-Jahren geringer ausgefallen ist als in Restösterreich. Das hat Auswirkungen auf die Altersstruktur und darauf, wer in Kärnten lebt und arbeitet.

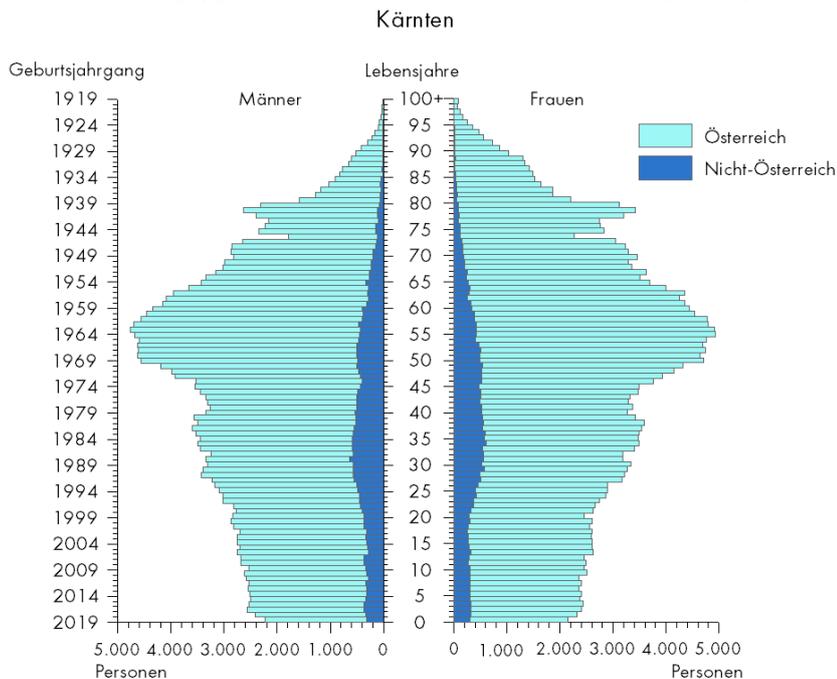
**Bevölkerungspyramide am 1.1.2020 nach Staatsangehörigkeit**



Q: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am 06.07.2020.

Abbildung 1: Bevölkerungspyramide Österreich

**Bevölkerungspyramide am 1.1.2020 nach Staatsangehörigkeit**



Q: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am 06.07.2020.

Abbildung 2: Bevölkerungspyramide Kärnten

Vergleicht man in diesem Zusammenhang auch die Lebenserwartung innerhalb der letzten 50 Jahre, so verdeutlicht sich der Trend zu einer immer älter werdenden Gesellschaft: Seit den 70er-Jahren werden Frauen um durchschnittlich 11,2 Jahre rund 84 Jahre und Männer um 13,3 Jahre rund 79 Jahre alt.

### 2.1.2 Einbürgerungen

In einem Vergleichszeitraum von 2013 bis 2018 sind in Kärnten jedes Jahr zwischen 300 und 400 Menschen eingebürgert worden. Die Hauptgruppe sind ehemalige Staatsbürger aus Bosnien-Herzegowina, dem Kosovo und aus Kroatien. Bei der Betrachtung eines längeren Zeitraumes zeigt die unten angeführte Grafik, dass es zwischen 2002 und 2006 am meisten Einbürgerungen in Kärnten gegeben hat. Das ist zurückzuführen auf den Krieg zwischen den Nachfolgestaaten der Republik Jugoslawien am Beginn der 90er-Jahre. Nach 10 Jahren Aufenthalt in Österreich ist es den Geflüchteten möglich gewesen, um die österreichische Staatsbürgerschaft anzusuchen. Von den 561.000 Menschen, die derzeit in Kärnten leben, haben 10,2 %, in absoluten Zahlen etwas mehr als 57.000 Personen, keine österreichische Staatsbürgerschaft.

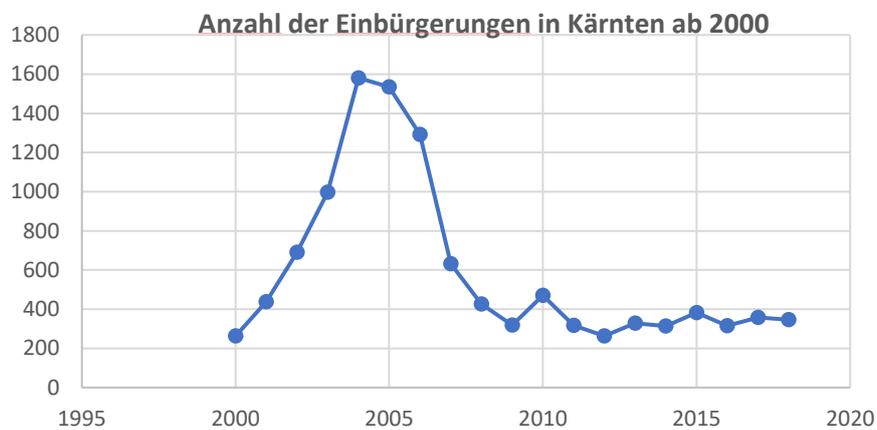


Tabelle 1: Einbürgerungen von 2000 bis 2018

### 2.1.3 Bevölkerungsprognosen

Bis zum Jahr 2030 wird die Bevölkerung Kärntens zwar noch geringfügig zunehmen, der Anteil der 15- bis 65-Jährigen nimmt aber von 2020 bis 2030 kontinuierlich um bis zu 5,5 % ab. In absoluten Zahlen sind das rund 30.000 Personen im erwerbsfähigen Alter, die dem Arbeitsmarkt fehlen werden. Auch wenn das Pensionsantrittsalter langsam und stetig steigt, wird das den Verlust von Erwerbstätigen nicht wettmachen können.

Bis 2040 wird prognostiziert, dass Kärnten und die Steiermark die Bundesländer Österreichs mit den größten Bevölkerungsverlusten sein werden: Zu rechnen ist mit einem Minus von bis zu 14,8 %. Die folgende Karte zeigt, in welchen Regionen die Bevölkerung um bis zu 10 % wächst und in welchen sie um beinahe 15 % abnehmen wird. Dazu zählen vor allem einige Talschaften Kärntens.

## Bevölkerungsveränderung 2018 bis 2040

Bevölkerungsveränderung 01.01.2018 bis 01.01.2040:  
Gesamtbevölkerung nach Prognoseregionen

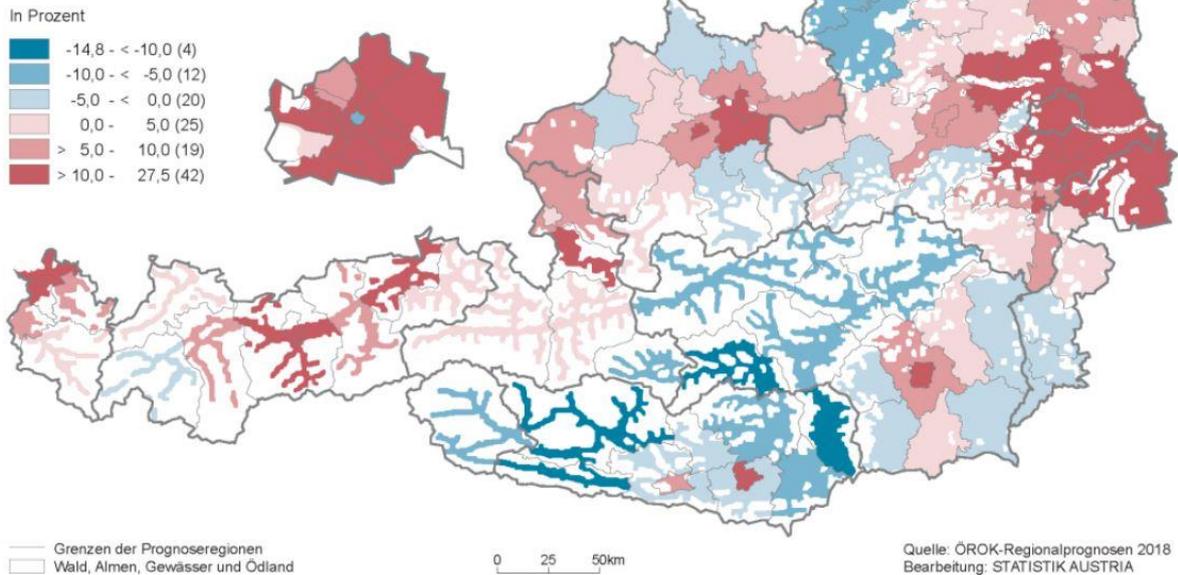


Abbildung 3: Bevölkerungsveränderung 2018 bis 2040

## 2.2 Wirtschaft

Im Zentralraum Klagenfurt-Villach befinden sich rund 50 % aller Arbeitsplätze von Kärnten. Zur Hälfte sind die Beschäftigten Einpendler. Nach den einzelnen Wirtschaftssektoren ist im Zentralraum der tertiäre Sektor am stärksten. Das trifft auch auf Oberkärnten zu, wobei in dieser Region vor allem der Tourismus dazu beiträgt. In Unterkärnten überwiegt der Produktionssektor.<sup>6</sup>

Kärntenweit sind 5,3 % aller Erwerbstätigen im primären Sektor, 27,6 % im sekundären Sektor und 67,1 % im tertiären Sektor tätig.<sup>7</sup>

### Anteil der Wirtschaftssektoren in Kärnten

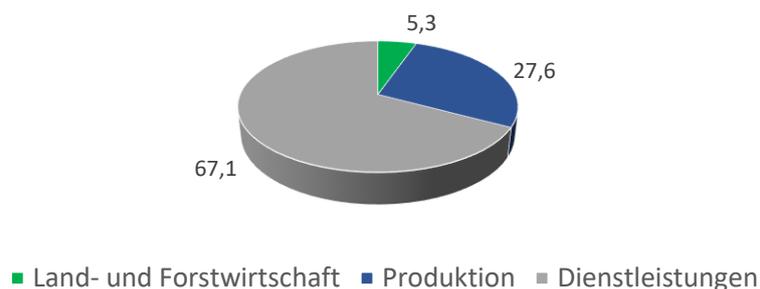


Tabelle 2: Wirtschaftssektoren in Kärnten

<sup>6</sup> Seger, 428ff.

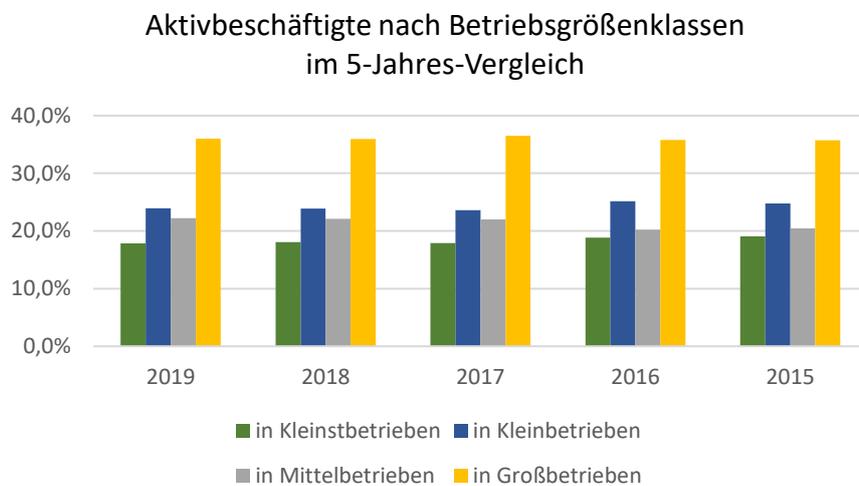
<sup>7</sup> Wie eng die Wirtschaftssektoren miteinander verwoben sind, zeigt eine Arbeit des Industriewissenschaftlichen Institutes, das einen sogenannten „servoindustriellen Sektor“ definiert, der den Bereich von Industrie und mit ihr eng kooperierende Dienstleistungen mit 45 Prozent der Kärntner Beschäftigung und 55 Prozent der Bruttowertschöpfung (2017) annimmt. Quelle: IV Kärnten, Mag. Pucher.

### 2.2.1 Betriebsgrößenstruktur<sup>8</sup>

Exklusive der Anzahl von rund 9.300 landwirtschaftlichen Betrieben gibt es in Kärnten rund 35.000 Unternehmen. Zirka jeder zweite Betrieb davon ist ein Ein-Personen-Unternehmen (EPU). Sie dominieren beinahe jeden Wirtschaftssektor. Von diesen rund 17.000 EPU sind ungefähr 10.000 in der Personenbetreuung, beispielsweise in der 24-Stunden-Pflege, tätig.

Vergleicht man, wo Aktivbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen arbeiten, dann zeigt sich im 5-Jahres-Vergleich ein ziemlich homogenes Bild:

- Rund 36 % arbeiten in Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten,
- 20 % - 22 % sind in Mittelbetrieben bis zu 249 Beschäftigten tätig,
- 24 % - 25 % arbeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und
- zirka 18 % - 19 % sind in Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten tätig.



*Tabelle 3: Aktivbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen*

### 2.2.2 Wirtschaftsstrategische Positionierungen zum Standort Kärnten

Zur strategischen Entwicklung in Kärnten gibt es seit 2015 ein Grundsatzpapier, das sogenannte „STRALE 2025“, welches auf Basis der gemeinsamen Zusammenarbeit verschiedener Kärntner Institutionen die strategischen Leitlinien für den Wirtschaftsstandort Kärnten definiert.

Verantwortlich für die Betreuung internationaler Unternehmen ist die „Kärntner Betriebsansiedlungs- und Beteiligungsgesellschaft mbH“ (BABEG)<sup>9</sup>. Die BABEG hat den Auftrag, die Interessen Kärntens gegenüber ausländischen Investoren und der internationalen Industrie zu vertreten und Betriebsansiedlungen in Kärnten zu forcieren.

Exemplarisch werden hier zwei Strategiepaper des Landes Kärnten vorgestellt, die arbeitsmarktpolitisch relevant sind. Dabei handelt es sich um

- die Wirtschaftsstrategie des Landes Kärnten: „KWF Strategie 2030 für Technologien, Gründungen, Ausbildungen und Kooperationen 2.0 – 2019“ mit dem Motto „Mit intelligenter Spezialisierung zur vernetzten Vielfalt. Kärnten als Vorbild im Europa der Regionen“ und

<sup>8</sup> wibis.kwf.at; Statistisches Handbuch des Landes Kärnten, 135; Referenzjahr: 2018

<sup>9</sup> www.babeg.at

- das „Konzept und Narrativ zur Standortmarke Kärnten“, welches unter dem Slogan „It’s my life“ firmiert und federführend von der Kärnten Werbung und der Agentur inventschmidt.com in Zusammenarbeit mit der Strategischen Landesentwicklung Kärnten, der BABEG und anderen entwickelt wurde.

Narrative beider Papiere stellen ein proaktives Vorgehen, ausgehend von einer für Kärnten typischen, positiven, auf Stärken hin fokussierten Wahrnehmung von Möglichkeiten, in den Mittelpunkt.

## Die Wirtschaftsstrategie des Landes Kärnten: KWF Strategie 2030

Seit 1993 ist der Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds (KWF) im Auftrag des Landes Kärnten als Wirtschaftsförderungs- und Wirtschaftsentwicklungsorganisation tätig. Er agiert als Vermittler zwischen den verschiedenen ökonomischen Interessen und als Unterstützer sowie Impulsgeber für die Kärntner Wirtschaft.

Die Strategie des KWF zielt auf die sogenannte „Smart Specialisation“ oder intelligente Spezialisierung ab: Kernbereiche, in denen ein Vorsprung Kärntens gegenüber anderen Regionen besteht, werden gestärkt, um Strukturprobleme der Kärntner Wirtschaft, wie beispielsweise die Saisonalität in der Bau- und Tourismuswirtschaft, zu überwinden. Stärken und (Nischen-)Potenziale einer Region stehen im Mittelpunkt wirtschaftlichen Agierens.

Mit diesem Ansatz der intelligenten Spezialisierung folgt man Überlegungen, wie sie von der Europäischen Kommission auch in der zukünftigen Programmplanungsperiode ab 2021 geplant sind.<sup>10</sup>

Der Slogan „Zukunft wollen – mit Vertrauen, Freude und Kooperation“ als zentrale Vision des KWF verdeutlicht, wie seitens der Organisation die Zusammenarbeit mit den Kärntner Unternehmen vor sich gehen soll. Im Mittelpunkt stehen folgende Vorgehensweisen:<sup>11</sup>

- Bestmögliche Förderung und Unterstützung von Unternehmen auf Basis einer beiderseitigen aktiven Zusammenarbeit von Verantwortlichen
- Erarbeitung von betrieblichen Lösungen auf Basis gegenseitigen Verständnisses für die unterschiedlichen Rollen im Prozess und den daraus resultierenden Möglichkeiten

## Standortmarke Kärnten

Ausgangspunkt zur Implementierung einer Standortmarke für Kärnten bilden Bedingungen, wie sie ähnlich als Herausforderung in der o. a. Strategie des KWF formuliert wurden:

*„Die geringe kritische Masse im Land macht es erforderlich, nicht primär aneinander zu reihen, WAS alles im Land vorhanden ist, sondern darüber zu sprechen, WARUM das Land eine spannende Herausforderung bietet, der man sich als Unternehmer, Forscher, Student, Gast, Bürger ... anschließen kann.“<sup>12</sup>*

In den Markenentwicklungsprozess eingebunden waren Vertreterinnen und Vertreter aus der Kärnten Werbung, der Sozialpartnerschaft, den Fachabteilungen des Landes Kärnten, den politischen Büros und aus landesnahen Organisationen.

<sup>10</sup> <https://ec.europa.eu/commission/news/smart-specialisation-european-regions>

<sup>11</sup> <https://kwf.at/ueber-den-kwf/strategie-des-kwf>

<sup>12</sup> Standortmarke Kärnten, Konzept und Narrativ kompakt,3

Mithilfe von Expertinnen und Experten, welche die Außensicht auf Kärnten mit in den Prozess einbrachten, orteten die Beteiligten am Markenentwicklungsprozess Ressourcen in

- Innovation als Zukunftsressource,
- Bildung als Transformationsressource,
- Nachhaltigkeit als Lebensqualitätsressource.

Künftig sollen Aktivitäten für das Standortmarketing, den Tourismus und für die Industrie unter dem Slogan „It’s my life“ gebündelt werden. Ziel für die Verantwortlichen aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Industrie ist ein selbstbewusstes und einheitliches Auftreten Kärntens im Standortmarketing als ein „place to be“.

## 2.3 Bildung

In Kärnten gibt es mit rund 40 % österreichweit den höchsten Anteil an Personen mit einem Lehrabschluss (Österreich: rund 34 %).

Bei tertiären Bildungsabschlüssen liegt Kärnten mit 12,5 % unter dem Österreichdurchschnitt von etwas mehr als 15 %.<sup>13</sup>

Bildungsstand der Bevölkerung im Haupterwerbsalter von 25 bis 64 Jahren

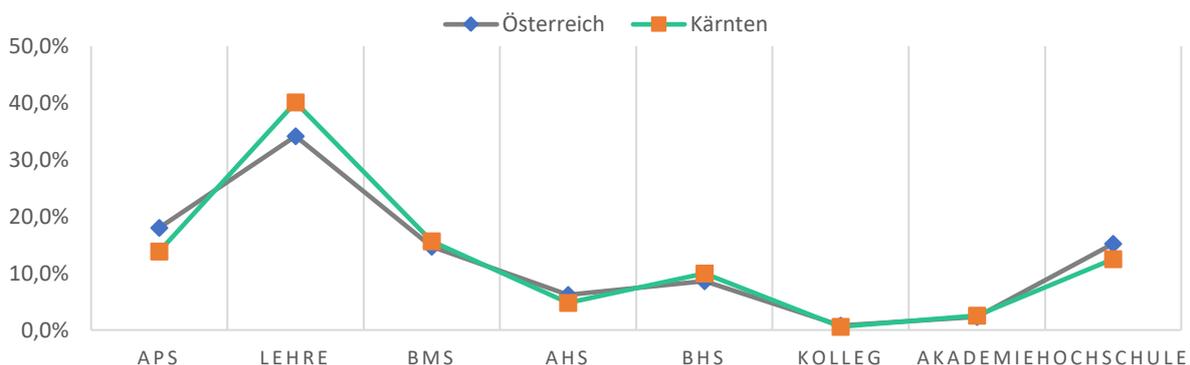


Tabelle 4: Bildungsstand der Bevölkerung

### 2.3.1 Vererbung von Bildungschancen<sup>14</sup>

Obwohl insgesamt das Bildungsniveau in Österreich steigt, bestimmen nach wie vor die soziale Herkunft beziehungsweise der Bildungsstand der Eltern die Bildungschancen der nachfolgenden Generation: Nur 7 % der 25 bis 44-Jährigen von Eltern mit Pflichtschulabschluss erreichen einen Hochschulabschluss. Im Gegensatz dazu erreichen 57 % derselben Altersgruppe aus akademischen Haushalten einen solchen.

In Österreich ist diese Ungleichheit der Bildungschancen auch im internationalen Vergleich stark ausgeprägt. Wenn beide Elternteile höchstens einen Pflichtschulabschluss haben, schließt 1/3 ihrer Kinder wiederum nur die Pflichtschule ab. Dieser Anteil ist viermal höher, wenn zumindest ein Elternteil eine Lehre oder Berufsbildende Mittlere Schule absolvierte.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Statistisches Handbuch des Landes Kärnten, 295; eigene grafische Umsetzung

<sup>14</sup> STATISTICS Brief – Dezember 2018, 1

<sup>15</sup> STATISTICS BRIEF – Dezember 2018

### 2.3.2 Berufs- und Qualifikationstrends

Digitalisierung und Automatisierung verändern die Berufswelt eklatant und befeuern massiv den Trend zu Höherqualifizierung und Professionalisierung. Und das nicht nur in Richtung einer steigenden Nachfrage nach Akademikerinnen und Akademikern oder nach Berufen auf Maturaniveau. Auch Berufsgruppen mit geringeren Qualifikationsniveaus sind konfrontiert mit steigenden technischen und kommunikativen Anforderungen. IT-Anwenderkenntnisse werden in vielen Berufen mittlerweile grundsätzlich vorausgesetzt.<sup>16</sup>

Vor allem bei Höherqualifizierten sind Kombinationen von Kompetenzen, beispielsweise technische Fertigkeiten gepaart mit wirtschaftlichem Know-how und/oder Fremdsprachenkenntnissen, sehr nachgefragt.

Körperliche Arbeitsleistungen sind rückläufig, weil schwere, physische Arbeiten zunehmend Maschinen übernehmen. Dadurch sinkt die Nachfrage nach solchen anstrengenden und meist repetitiven Tätigkeiten, wie sie beispielsweise im Bau- und Baunebengewerbe und in den Bauhilfsberufen üblich waren.

Was aber wächst, ist die Nachfrage nach technischen und handwerklichen Kenntnissen in Kombination mit gut ausgeprägten Social Skills. Hierzu gehören Team- und Kommunikationsfähigkeit, interkulturelle Kompetenz, hohe Serviceorientierung und auch empathische Fähigkeiten. Vor allem in den boomenden Dienstleistungsberufen des Gesundheitswesens, im Handel und im Tourismus werden solche Fähigkeiten zusehends wichtiger.

---

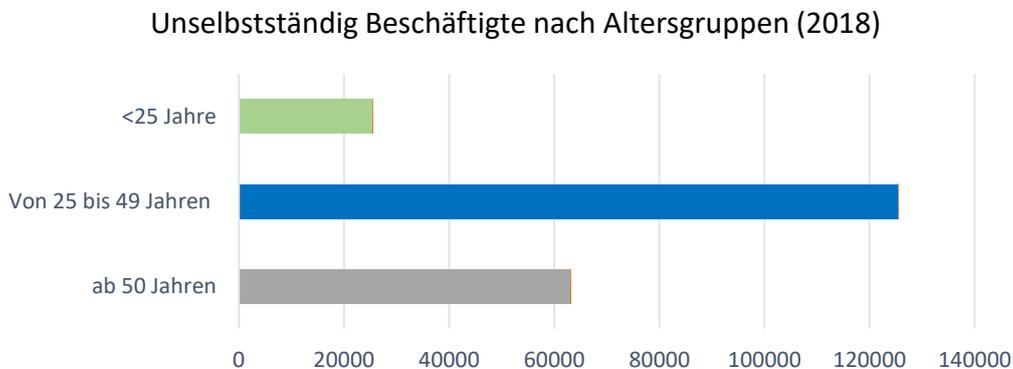
<sup>16</sup> AMS Info 454, 1

## 2.4 Arbeit

### 2.4.1 Beschäftigungsentwicklung und Erwerbsbeteiligung<sup>17</sup>

Knapp 265.000 betrug die Anzahl der Erwerbstätigen (selbstständig und unselbstständig Erwerbstätige) im Jahr 2019. Das ist bislang der höchste Wert an Beschäftigten in Kärnten.

Im Jahresdurchschnitt waren im Jahr 2019 rund 216.000 Personen<sup>18</sup> unselbstständig aktiv beschäftigt. Gegenüber dem Jahr 2018 war das eine Steigerung von 0,9 %. Die Erwerbstätigenquote<sup>19</sup> 2018 betrug 71,8 %. Diese Erwerbstätigen leisteten in Kärnten 429 Millionen Arbeitsstunden. Das Bruttomedianeinkommen in Kärnten betrug 2017 bei den Männern € 2.878,- und bei den Frauen € 1.948,-. Damit liegen wir im österreichweiten Ranking nach Bundesländern an 6. Stelle. Nach Altersgruppen waren 59 % aller Beschäftigten 2018 in Kärnten im Haupterwerbsalter von 25 bis 49 Jahren, 12 % waren bis 25 Jahre alt und 29 % der unselbstständig Beschäftigten waren über 50 Jahre alt.



*Tabelle 5: Unselbstständig Beschäftigte nach Altersgruppen*

### 2.4.2 Erwerbstätige nach Beschäftigungsausmaß

Wie in den vorangegangenen Jahren auch sind es vor allem die Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind. Bei ihnen beträgt der Prozentsatz rund 44 %, wobei aber Fördermaßnahmen seitens des Landes und des AMS Kärnten bewirkten, dass der Anteil an Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen bei Frauen im 5-Jahres-Vergleich zum Jahr 2015 um 9 % gesteigert werden konnte.

2019 waren bei den Männern 9 % in einem Teilzeitdienstverhältnis. Nimmt man als Referenzjahr das Jahr 2000, so hat sich in den beinahe 20 Jahren die Teilzeitbeschäftigung von Männern von rund 30.500 im Jahr 2000 auf rund 66.200 im Jahr 2019 mehr als verdoppelt.

<sup>17</sup> Wirtschaftsbericht des Landes Kärnten, 2

<sup>18</sup> a.a.O., 2

<sup>19</sup> Von 2019 liegen noch keine Werte vor; vgl. Bedeutungserklärung im Glossar, 93.

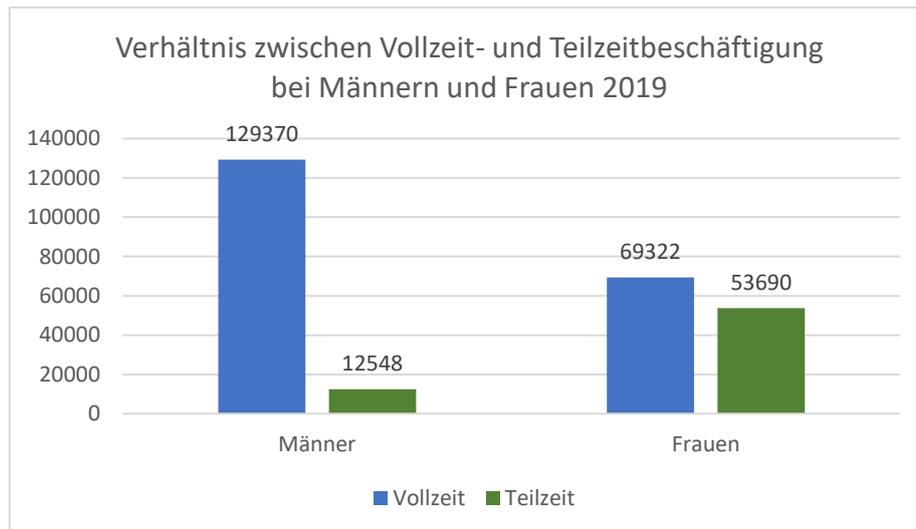


Tabelle 6: Verhältnis Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

## 2.5 Arbeitslosigkeit

Als 2014/2015 die derzeit vorliegende Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategie 2020+ für Kärnten erstellt wurde, sind die TEP-Partner davon ausgegangen, dass sich die Arbeitslosigkeit in den kommenden Jahren nicht positiv in Richtung Verringerung verändern wird.<sup>20</sup>

Erfreulich ist aber, dass es aufgrund einer guten Konjunktur und auf Basis von Förderungen doch gelungen ist, die Anzahl arbeitsloser Menschen von rund 25.700 im Jahr 2015 auf rund 20.800 im Jahr 2019 zu verringern.<sup>21</sup>

Das entspricht für 2019 einer Arbeitslosenquote nach nationaler Zählweise von 8,8 % (Österreich: 7,4 %) und einem Rückgang seit 2015 von rund 2,3 % (Österreich: 1,66 %).<sup>22</sup> Parallel dazu stieg auch der Beschäftigtenstand kontinuierlich an (vgl. Ausführungen zur Anzahl unselbstständig Beschäftigter und zur Erwerbstätigkeit nach Beschäftigungsausmaß).

<sup>20</sup> Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategie 2020+ für Kärnten, 22

<sup>21</sup> Referat von Mag. Wolfgang Haberl, AMS Kärnten, 08. Jänner 2020, 1. Fokusgruppe zum Handlungsfeld B „Beschäftigung und Qualifizierung für Arbeitsuchende“

<sup>22</sup> [www.wibis.kwf.at](http://www.wibis.kwf.at)

## Entwicklung der Arbeitslosigkeit von 2009 bis 2019

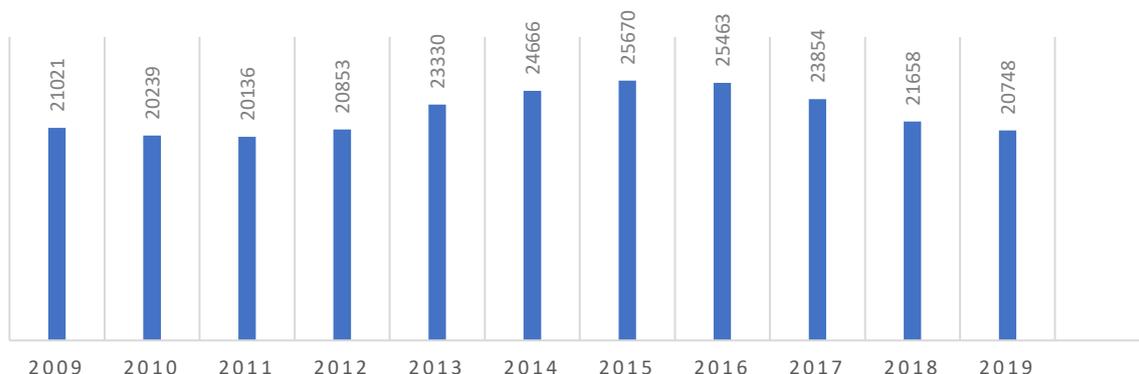


Tabelle 7: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen von 2009 bis 2019

Was trotzdem blieb, ist der Umstand, dass es arbeitslose Risikogruppen am Kärntner Arbeitsmarkt nach wie vor schwer haben, wieder eine adäquate Arbeit zu finden. Rund die Hälfte aller Arbeitslosen in unserem Land ist langzeitarbeitslos mit einer Verweildauer, die höher als 6 Monate ist.

Zu dieser Risikogruppe gehören

- über 50-Jährige, meist mit gesundheitlichen Einschränkungen,
- sogenannte Bildungsferne mit höchstens Pflichtschulabschluss,
- Arbeitslose mit psychischen und sozialen Defiziten (Multiproblemlagen),
- arbeitslose Menschen, die zwar eine Lehre abgeschlossen haben, aber in anderen Berufen meist als Hilfsarbeiterinnen oder Hilfsarbeiter tätig waren,
- armutsgefährdete Personen wie alleinerziehende Frauen mit Betreuungspflichten und
- Jugendliche bis 18 Jahren und junge Erwachsene (ab 18 Jahren bis 29 Jahren), die zur Gruppe der NEETs (Not in Education, Employment or Training) gehören.

Diese Gruppen bilden den Sockel an Arbeitslosen, die ohne öffentliche Unterstützungsmaßnahmen dem Kärntner Arbeitsmarkt verloren gehen. Sie stehen insbesondere im Mittelpunkt der Zielstrategien und Interventionen, wie sie in den Handlungsfeldern A und B der neuen Arbeitsmarktstrategie 2021+ entwickelt wurden und beschrieben werden.

### 2.5.1 Risikogruppen Langzeitarbeitslose und Langzeitbeschäftigungslose

In Österreich gilt jene Gruppe von Personen als langzeitarbeitslos, die über 365 Tage arbeitslos gemeldet ist. Unterbrechungen bis 28 Tage, zum Beispiel durch kurze Schulungen, Krankenstand oder kurze Beschäftigungsepisoden, werden nicht berücksichtigt. Liegen die Unterbrechungen über 28 Tagen, dann ist die Person bei einer erneuten Arbeitslosigkeit nicht mehr langzeitarbeitslos.

Im Unterschied zur Langzeitarbeitslosigkeit gilt eine Person als langzeitbeschäftigungslos, wenn sie zum Stichtag eine Geschäftsfalldauer von mehr als 365 Tage hat. Zur Geschäftsfalldauer werden die Dauern von verschiedenen Vormerkperioden innerhalb eines Geschäftsfalles addiert bzw. zusammengefasst. Erst dann, wenn eine Unterbrechung beispielsweise durch eine Arbeitsaufnahme länger als 62 Tage dauert, gilt die Langzeitbeschäftigungslosigkeit als beendet. Bei kürzeren

Erwerbszeiten bleibt der Status gleich. Auch werden AMS-Schulungszeiten gleichbehandelt wie Zeiten der Arbeitslosigkeit.

### 2.5.2 Mismatching

Der wachsende Qualifikationsdruck wegen des regionalen und globalen Strukturwandels am Arbeitsmarkt hat Produktionsprozesse massiv verändert und Arbeitsabläufe entstehen lassen, auf die sich die Bildungssysteme nur zeitverzögert anpassen (können).<sup>23</sup>

Durch die Transformation am Arbeitsmarkt ändern sich die Anforderungen an Erwerbstätige rapide. Das hat zur Folge, dass ein Rückgang der sogenannten Anpassungseffizienz beobachtbar ist: Es ist schwieriger geworden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beispielsweise für andere (nachgefragte) Jobs (rechtzeitig) zu qualifizieren.

Das wiederum lässt seit Anfang 2013 die strukturelle Arbeitslosigkeit und damit verbunden die Anzahl der Langzeitbeschäftigungslosen steigen und erschwert das Matching, also den Prozess des Zusammenführens einer konkreten arbeitssuchenden Person mit einer konkreten offenen Stelle mit bestmöglicher „Passung“ zwischen Anforderungen einer Stellenausschreibung und Eigenschaften des/der Arbeitssuchenden.<sup>24</sup>

*„Die Ursachen für nicht funktionierendes Matching sind vielfältig. Eine davon ist der sogenannte qualifikatorische Mismatch. Der qualifikatorische Mismatch, teilweise auch als Bildungsmismatch bezeichnet, beschreibt den Umstand, wenn die für eine Stelle geforderten Qualifikationen, d. h. das Niveau des Schul- oder Berufsabschlusses, nicht mit dem Niveau, das die verfügbaren Arbeitskräfte vorweisen können, übereinstimmen. Ein Beispiel wäre, wenn ein angelernter Arbeiter im Baubereich, der zwar Berufserfahrung als Maurer besitzt, dennoch keinen Erfolg bei einer einschlägigen Stellenausschreibung hat, da durch das suchende Unternehmen ein Lehrabschluss für die(selbe) Tätigkeit gefordert wird.“<sup>25</sup>*

Weil sich gerade in den letzten Jahren ein Trend hin zu Höherqualifizierungen abzeichnet, ist dieser Mismatch sehr häufig. So scheitert eine erfolgreiche Vermittlung oft auch an fehlenden (zusätzlichen) Spezialausbildungen, die sich Unternehmen wünschen, die Bewerberinnen und Bewerber aber nicht vorweisen können.

Im Rahmen der TEP-Partner stehen in Kärnten etwa 60 % der AMS-Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen von Arbeitssuchenden zur Verfügung. Damit sind Qualifizierungen der Bereich, welcher am stärksten dotiert ist. Zentral sind dabei das Nachholen von Lehrabschlüssen primär in stark nachgefragten Berufsbereichen sowie die Aus- und Weiterbildungen zur Digitalisierung und Automatisierung.<sup>26</sup>

### 2.5.3 Mögliche Tätigkeitsfelder für gering qualifizierte Personen

Insbesondere durch den technologischen Wandel gingen im letzten Jahrhundert viele Berufe, beispielsweise land- und forstwirtschaftsnahe Hilfstätigkeiten aber auch Tätigkeiten im gewerblichen und industriellen Bereich, die landläufig als Hilfsarbeitertätigkeiten bezeichnet wurden, verloren.

---

<sup>23</sup> Paier, In: Kerler/Steiner, 17

<sup>24</sup> Kerler/Steiner, 7

<sup>25</sup> Kerler/Steiner, 16

<sup>26</sup> Referat von Mag. Wolfgang Haberl, AMS Kärnten, 17. Februar 2020, 2. Fokusgruppe zum Handlungsfeldes B „Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitssuchenden“

Auch jene Schreibkräfte, die Hilfskräfte im öffentlichen Dienst waren und einfache Verwaltungsaufgaben wahrnahmen, verloren meist aufgrund der zunehmenden Digitalisierung ihre Arbeit.

Vor allem land- und forstwirtschaftliche Betriebe und Tourismusbetriebe suchen Arbeitskräfte. Mangels einheimischer Kräfte wird in diesem Fall auf Kontingente an nichtösterreichischen Arbeitskräften zurückgegriffen, um solche offene Stellen zu besetzen. Beispielhaft angeführt seien in diesem Falle Erntehelferinnen und -helfer, Forstarbeiterinnen und -arbeiter und Hilfskräfte im Tourismus.

Im Rahmen der gemeinsamen Arbeitsmarktpolitik des TEP Kärnten können zukünftig neue Förderinstrumente entwickelt werden, um diese Arbeitsplatzangebote durch Arbeitssuchende zu besetzen.

## 2.6 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Kärntner Arbeitsmarkt<sup>27</sup>

### 2.6.1 Arbeitslosenzahlen

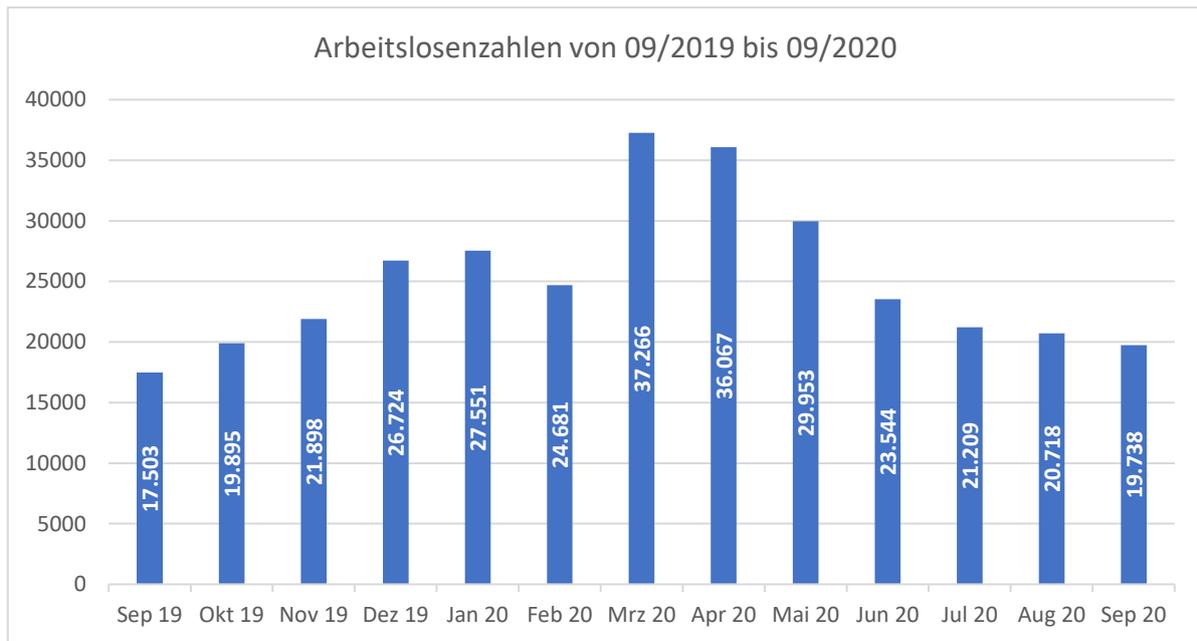
Im September 2020 waren in Kärnten rund 19.740 Personen arbeitslos. Das sind um zirka 2.200 oder 12,8 % mehr als im September 2019. Rund 2.800 Personen waren in Schulungen. Verglichen mit dem Höchststand im März 2020 haben 47 % jener Beschäftigten, die im März aufgrund des Lockdowns ihre Arbeit verloren haben, den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt geschafft.

Erfreulich ist, dass trotz der Krise bei den Jugendlichen unter 25 Jahren die Arbeitslosigkeit um 0,6 % gegenüber dem Vorjahresmonat abgenommen hat. Das ist eine Folge der guten Förderangebote für diese Zielgruppe (z. B. ÜBA-Lehrgänge). Beim Lehrstellenmarkt zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr, dass die gemeldeten offenen Stellen um knapp 9 % abgenommen haben.

Eine Auswirkung der Corona-Pandemie ist die deutliche Erhöhung der Arbeitslosigkeit von beinahe 16 % bei den über 50-Jährigen. Vor allem diejenigen, die älter als 55 Jahre alt sind, tun sich schon seit längerem schwer, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Oftmals verhindern auch gesundheitliche Einschränkungen eine erfolgreiche Reintegration dieser Gruppe. Viele werden langzeitbeschäftigungslos. Sie sind hauptverantwortlich für die Erhöhung der sogenannten Sockelarbeitslosigkeit, auch, weil für diese Gruppe am Arbeitsmarkt wenig adäquate Stellen vorhanden sind, die das Ausmaß der Beschäftigungsfähigkeit dieser Personengruppe berücksichtigen können. In diesem Zusammenhang wird es zukünftig ein differenziertes System an Fördermöglichkeiten brauchen, um gegensteuern zu können.

---

<sup>27</sup> AMS Kärnten, Monatsbericht 09/2020, 2ff



### 2.6.2 Kurzarbeit<sup>28</sup>

Mit Beginn des Lockdowns in Österreich wird, auf Basis der Verhandlungsergebnisse der Bundesregierung mit den Sozialpartnerorganisationen, den Unternehmen angeboten, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitlich begrenzt herabzusetzen. Diese Maßnahme sollte vor allem als Möglichkeit genutzt werden, die Beschäftigten im Betrieb zu halten und Kündigungen zu vermeiden. Die Normalarbeitszeit konnte von mindestens 10 % bis maximal 90 % der in der Phase 1 und 2 bis Ende September verringert werden. Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme wird ab 1. Oktober um weitere sechs Monate verlängert, wobei die Bandbreite für die Arbeitszeit nunmehr zwischen 30 % bis 80 % zu liegen hat.<sup>29</sup>

Von März 2020 bis Ende September 2020 nahmen in Kärnten<sup>30</sup> insgesamt knapp 6.400 Betriebe mit knapp 79.400 Beschäftigte das Kurzarbeitsmodell in Anspruch. Mit 30. September waren es noch 1.700 Betriebe mit rund 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Möglichkeit der Kurzarbeit nutzten.

<sup>28</sup> Vgl. Ausführungen zum Handlungsfeld E „Arbeitsmarktpolitische Strategien bei außergewöhnlichen Ereignissen“

<sup>29</sup> Ein anderer Prozentsatz setzt eine sozialpartnerschaftliche Vereinbarung voraus.

<sup>30</sup> Telefonische Auskunft der Leiterin des Service für Unternehmen der Landesgeschäftsstelle des AMS Kärnten, 06.10.2020

### 3 Förderkulissen

Österreich ist seit dem Beitritt zur EU im Jahr 1994 als Mitgliedsland in die Struktur- und Kohäsionspolitik der Union einbezogen und profitiert von den Förderungen der sogenannten Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds): Für Österreich wichtige ESI-Fonds sind der

- Europäische Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE),
- Europäische Sozialfonds (ESF) und
- Bis zum Ende der derzeitigen Förderperiode der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raumes (ELER).<sup>31</sup>

Inklusive nationaler Kofinanzierung flossen in den vergangenen 25 Jahren seit dem EU-Beitritt Österreichs rund 31 Milliarden Euro in Projekte aus Österreichs Regionen. Ziel auch aller zukünftigen ESI-Fonds ist es, regionale Disparitäten im gesamteuropäischen Kontext zu verringern.

#### 3.1 Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)

Der EFRE hat zum Ziel, den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt in Europa zu fördern und damit Unterschiede im Entwicklungsstand der Regionen zu verringern. In der Programmplanungsperiode 2014 bis 2020 stehen „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ sowie die „Europäische Territoriale Zusammenarbeit“ im Mittelpunkt von Fördervorhaben.

Verantwortlich für die Abwicklung von EFRE-Projekten ist in Kärnten der KWF. Ziel dieses KWF-Programmes ist die Förderung von Unternehmen im industriell-gewerblichen Bereich und von touristischen Leitbetrieben. Im Fokus stehen größere Investitionsvorhaben, welche die „Zukunftsfähigkeit“ des Unternehmens forcieren und zur nachhaltigen Verbesserung des Wirtschaftsstandortes Kärntens verbunden mit dem Ausbau der Anzahl international wettbewerbsfähiger Unternehmen beitragen.<sup>32</sup> 2019 wurden beispielsweise in Kärnten 22 EFRE-IWB-Projekte (IWB: Investitionen in Wachstum und Beschäftigung) mit einem Gesamtvolumen von knapp 82 Millionen und einem Förderanteil von etwas mehr als 12 Millionen Euro in Zusammenarbeit mit Bundesförderstellen unterstützt.<sup>33</sup>

Auch über die EFRE-Förderschiene werden INTERREG-Projekte, die es ermöglichen, grenzüberschreitend mit Italien oder Slowenien zu kooperieren, umgesetzt. Bis Ende 2019 sind im Verantwortungsbereich des KWF insgesamt 33 Projekte mit einem EFRE-Fördervolumen in der Höhe von 9,5 Millionen Euro genehmigt und begleitet worden. 54 Kooperationspartnerinnen und -partner aus Kärntner Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Universitäten waren daran beteiligt.<sup>34</sup>

#### 3.2 Der Europäische Sozialfonds

Im Allgemeinen werden im ESF prioritär Maßnahmen für Beschäftigung, Bildung und die soziale Inklusion, beispielsweise von Armutsgefährdeten, gefördert.

In der Strukturfondsperiode 2014-2020 wurden in Kärnten im Kontext der Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategie 2020+ in der TEP-Plattform insgesamt sieben arbeitsmarktpolitische ESF-Calls beschlossen, von der ZWIST Kärnten veröffentlicht und Projektförderungen bewilligt.

---

<sup>31</sup> In der neuen Förderperiode ist ELER nicht mehr Teil der ESI-Fonds

<sup>32</sup> KWF-Programm „EFRE1-Investitionsförderungen“, 2

<sup>33</sup> KWF-Jahresbericht 2019, 30

<sup>34</sup> a.a.O., 31

Für die nächste Strukturfondsperiode ESF+ 2021-2027 bildet wiederum das Operationelle Programm, welches vom BMAFJ in seiner Funktion als oberste Verwaltungsbehörde in Abstimmung mit den einzelnen Zwischengeschalteten Stellen (ZWIST) der Bundesländer grundgelegt wird, den Rahmen für Prioritätensetzung und Budget.

Der Entwurf des operationellen Programms wurde im August 2020 vom BMAFJ bereits unter [www.esf.at](http://www.esf.at) veröffentlicht. Die Rahmenbedingungen auf EU-Ebene sind noch nicht final beschlossen, sollten aber bis Jahresende 2020 vorliegen. Die Rahmenbedingungen auf österreichischer Ebene (Operationelles Programm, 15a B-VG Vereinbarung Bund-Länder sowie die entsprechenden Verordnungen) werden wahrscheinlich im 1. HJ 2021 vorliegen. Insgesamt wurden 5 Prioritäten österreichweit festgelegt. In Kärnten sollen Projekte im Rahmen der Priorität 3 „Bekämpfung von Armut und Förderung der aktiven Inklusion“ umgesetzt werden.<sup>35</sup>

Damit können Beschäftigungsprojekte und niederschwellige Beschäftigungsmöglichkeiten, wie sie in SÖBs und GBPs angeboten werden, über EU-Mittel gefördert und, bei entsprechender Beschlussfassung, schon ab 2021 umgesetzt werden. Als Budget stehen für die gesamte Strukturfondsperiode rund 30 Mio. Euro inklusive nationaler Mittel für den Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Diskutiert wird, dass ab der zukünftigen Förderperiode die Möglichkeit einer koordinierten Inanspruchnahme von EU-Förderbereichen möglich wird. Bei entsprechender politischer Beschlussfassung sollen insbesondere Projekte mit einer Förderung über ELER mit ESF-Projekten kombiniert werden können.

Ziel ist es, vor allem im ländlichen Raum attraktive Projekte, die inhaltlich und förder technisch mehrdimensional angelegt sind, zu unterstützen. Auf diese Weise könnten zukünftig infrastrukturelle Maßnahmen in Kooperation mit regionalen Akteurinnen und Akteuren entstehen, die auch soziale Aspekte beinhalten, wie beispielsweise Inklusionsbestrebungen einer arbeitsmarktpolitischen Risikogruppe.

### 3.3 ELER-Fördermaßnahmen

#### 3.3.1 LEADER

Verantwortlich für die Zugrundelegung des Strategieplans für ELER in Österreich ist das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus. Ausgehend von den Richtlinien der EU-Programme mit ihren Prioritätensetzungen soll LEADER als eine Förderschiene von ELER auch in der neuen Programmplanungsperiode eine wichtige Rolle in der Regionalentwicklung haben. Zugrunde gelegt ist der österreichischen Schwerpunktsetzung ein GAP-Strategieplan, der derzeit als Entwurf vorliegt und auf einer SWOT-Analyse aufbaut.<sup>36</sup>

In Kärnten gibt es derzeit sechs LEADER-Regionen. Fast alle Regionen umfassen den klassisch ländlichen Raum mit Anbindung an die regionalen Zentren. LEADER-Projekte sind auf die regionalen Bedürfnisse abgestimmt. Beispiele hierzu sind Tourismusprojekte zur Stärkung der regionalen Wirtschaft, Infrastrukturprojekte, oder solche, welche die Revitalisierung von Dorfkernen beinhalten oder die Nahversorgung verbessern.

---

<sup>35</sup> Quelle: Mag. Dr. Gerhard Herbst, Amt der Kärntner Landesregierung, Abt. 11 (ZWIST Kärnten)

<sup>36</sup> vgl. Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus, Wien 2019

Das Ziel von LEADER-Projekten ist primär die Schaffung von Infrastruktur im ländlichen Raum, etwaige Beschäftigungseffekte gibt es, sie sind aber aktuell nicht bewilligungsrelevant. Das könnte sich in der nächsten Strukturfondsperiode ändern, vor allem auch durch die geplante Koordination von ESF- und ELER-Fördervorhaben.

Aufgrund von Verzögerungen bei der Beschlussfassung zum Finanzrahmen (Brexit, Corona-Krise) wird es 2020 und 2021 bei ELER eine Übergangsphase von zwei Jahren nach den Regeln der derzeitigen Förderperiode geben. Bis Anfang 2022 sollten dann die neuen „Lokalen Entwicklungsstrategien“ von den Akteurinnen und Akteuren der sechs Lokalen Aktionsgemeinschaften (LAG) vorliegen.

Das Land Kärnten entwickelt derzeit einen Masterplan für den ländlichen Raum. Dazu gehört auch ein Demografie-Check, der gemeinsam mit den Regionen erarbeitet wird. Alles, was in diesem „Masterplan Ländlicher Raum“ grundgelegt wird, gilt dann als landesstrategische Vorgabe für die LEADER-Regionen. Dazu gehört auch eine geplante Zusammenarbeit zwischen ESF- und ELER-Projekten.

Hinsichtlich der finanziellen Mittel werden für Kärnten annähernd gleich viel wie in der Programmplanungsperiode 2014 - 2020, nämlich rund 24 Millionen Euro, zur Verfügung stehen. Die förderbaren Projektthemen werden breit gestreut sein. Beispiele hierzu sind die

- Entwicklung von Anpassungsstrategien an den demografischen Wandel,
- Stärkung regionaler (Wirtschafts-)Kreisläufe und Kooperationen,
- Stärkung des Sozialkapitals durch Bürgerbeteiligungsmodelle sowie
- Verankerung des lebenslangen Lernens in den Regionen u. a. m.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Referat von Dr. Reinhard Schinner, Land Kärnten, 19. Februar 2020, 1. Fokusgruppe zum Handlungsfeld D „Beschäftigung und Qualifizierung im regionalen Kontext“

### 3.3.2 ELER-Förderung „7.4.1. Soziale Angelegenheiten“

Über die ELER-Förderung „7.4.1. Soziale Angelegenheiten“ kann ein definierter Kreis an Förderwerbern, wie beispielsweise

- Gemeinden und gemeindenaher Einrichtungen,
- nicht gewinnorientierte Vereine und Unternehmen,

Investitionen für die Schaffung, Verbesserung und Ausdehnung von Infrastrukturprojekten zu 100 % der anrechenbaren Kosten bei Infrastrukturmaßnahmen gefördert bekommen.

Im Mittelpunkt steht der Ausbau diverser sozialer Dienstleistungen im ländlichen Raum. Dazu gehören, um Beispiele zu nennen, infrastrukturelle Vorhaben in der Kinderbetreuung, der Betreuung und Begleitung von beeinträchtigten und von alten Menschen sowie der Ausbau von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

Von dieser Förderschiene erwartet man sich auch positive Beschäftigungseffekte für Frauen in ländlichen Regionen, weil sich beispielsweise die Betreuung von Kindern durch infrastrukturelle Maßnahmen besser gestalten lässt. Mit dem Regierungsbeschluss der Sonderrichtlinie des Landes Kärnten zur Umsetzung von Projekten im Rahmen der ELER-Förderung „7.4.1. Soziale Angelegenheiten“ im Juli 2018 ist dafür ein Budget von rund 21 Millionen Euro festgelegt worden, welches sich zirka je zur Hälfte aus EU-Mitteln und Landesmitteln zusammensetzt.

Die derzeitige ELER-Programmplanungsperiode wird um den Zeitraum von zirka 2 Jahren verlängert. Nachdem aber in der neuen Programmplanungsperiode ELER nicht mehr Teil der ESI-Fonds sein wird, ist die Fortführung dieses Programmes ungewiss.

## 4 Querschnittmaterien

Beim Prozess zur Definition der strategischen Leitlinien wurde im gemeinsamen Diskurs festgelegt, dass es fünf Schnittmengen gibt, welche vor allem in den Handlungsfeldern A und B relevant und bei den strategischen Überlegungen zu berücksichtigen sind. Diese Schnittmengen sind sogenannte Querschnittmaterien.

Sie werden definiert als umfassende, gesellschaftspolitische Materien, welche die strategischen Ziele maßgeblich beeinflussen und sich in Maßnahmen widerspiegeln.

Zu diesen fünf Materien gehören

- die Digitalisierung,
- die Fachkräftequalifizierung,
- die Inklusion,
- das Lebenslange Lernen und
- die Kompetenzorientierung.

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich demgemäß auf das, was inhaltlich unter den einzelnen Querschnittmaterien im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktstrategie 2021+ verstanden wird. Sie sind Basis für Zielformulierungen und Maßnahmen in den Handlungsfeldern.

### 4.1 Digitalisierung

In seiner Keynote zum Thema „Digitalisierte Wirtschaft: Herausforderung für Weiterbildung und soziale Sicherung“ anlässlich der Kick-off-Veranstaltung im Juli 2019 zur Neuformulierung der Arbeitsmarktstrategie 2021+ beschreibt Prof. Dr. Enzo Weber das ambivalente Verhältnis von Arbeit und digitaler Technik.

Für immer mehr Arbeitstätige hat die Digitalisierung und Automatisierung Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. Befürchtet wird, dass viele Arbeitsplätze verschwinden. Forschungsergebnisse zeigen aber, dass nicht nur Jobs substituiert werden, sondern dass auch neue Jobs entstehen.

Bei der Betrachtung von Auswirkungen der Digitalisierung ist das gegenwärtige Arbeitsplatzangebot im Fokus. Dabei wird übersehen, dass durch Künstliche Intelligenz und Automatisierung Tätigkeiten nicht nur zunehmend von Maschinen erledigt werden, sondern dass das frei gewordene Kapital als Innovationstreiber wirkt. Das forciert die Entstehung neuer Berufe.

### 4.1.1 Gewinner und Verlierer

Nimmt man den Zeitraum zwischen 2020 bis 2035 und errechnet den Saldo zwischen verlorenen und gewonnenen Arbeitsplätzen in verschiedenen Wirtschaftszweigen, dann zeigt sich in Summe, dass der Verlust und der Gewinn von Arbeitsplätzen sich nahezu in Balance halten:<sup>38</sup>

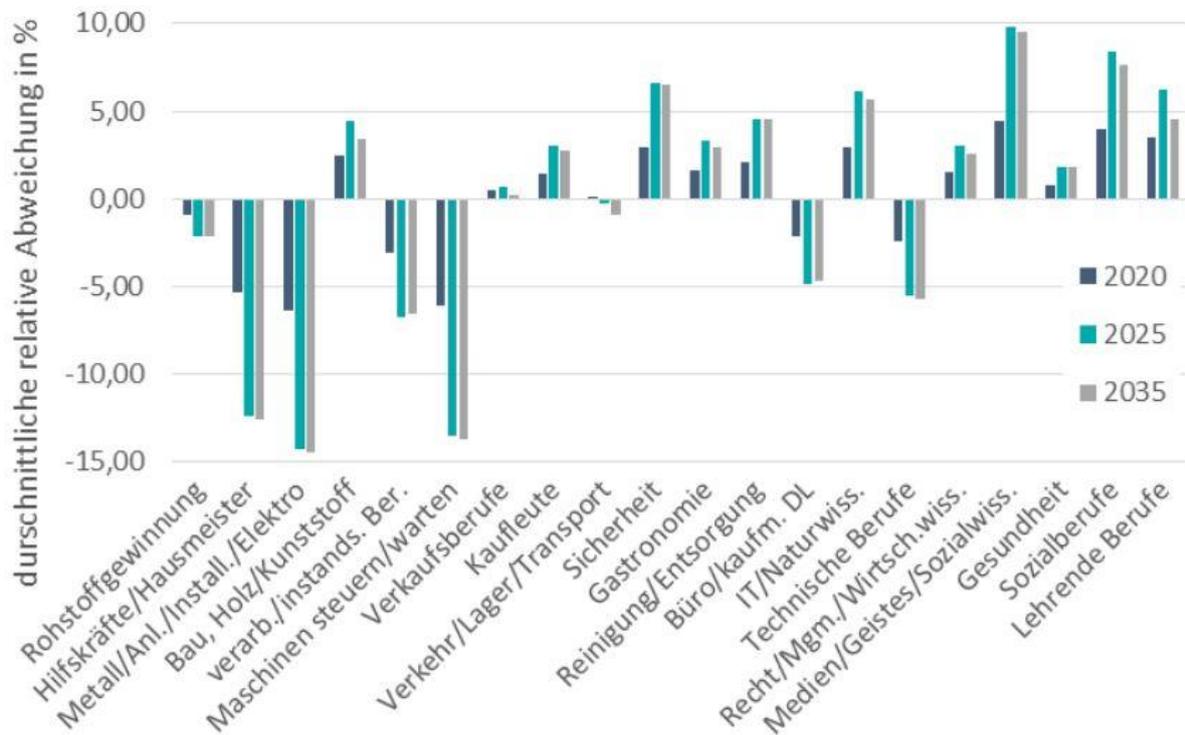


Tabelle 8: Verlorene und gewonnene Arbeitsplätze nach Branchen

Auf der Gewinnerseite sind Berufe, die beispielsweise für Sicherheit, Daseinsvorsorge, Lehre, Forschung und Innovation stehen. In gut dotierten Branchensegmenten sind es die neuen „Arbeits-tugenden“, wie Flexibilität, hohe Weiterbildungsbereitschaft, Kreativität, Innovationsfreude, Eigenverantwortung und gut ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten, welche, neben fachlichem Know-how, die sogenannten High Potentials auszeichnet.

Am anderen Ende sind auch jene Gewinner, die einfache Tätigkeiten im Bereich der Daseinsvorsorge und im Gesundheitswesen ausüben, weil sie systemerhaltend und systemstabilisierend wirken. Wie wichtig diese Berufe sind, hat uns gerade die Corona-Krise vor Augen geführt, indem sie ein Bewusstsein dafür schuf, wie sehr wir im Alltag von solchen einfachen Tätigkeiten abhängig sind.

Verliererinnen und Verlierer werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein, deren Arbeit einen hohen Anteil an Routinetätigkeiten aufweist und die nicht systemrelevant sind. Dies betrifft nicht nur Hilfsberufe, sondern auch Büroberufe sowie Tätigkeiten in Banken, Versicherungen und in der Industrie.

<sup>38</sup> Vortrag von Prof. Dr. Enzo Weber, Kickoff-Veranstaltung zur Arbeitsmarktstrategie 2021+, 25. Juli 2019,

### 4.1.2 Kenntnisse, Fähigkeiten und Recruiting

Betriebe, die ihre Arbeitsprozesse vermehrt digitalisieren, suchen auch wiederum mehr Arbeitskräfte. Viele Jobs werden also zukünftig zwar nicht verschwinden, aber die Arbeitsabläufe im Sinne des Zusammenwirkens von „Mensch und Maschine“ werden andere sein. Das verlangt eine laufende Anpassung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen.

Eine davon ist die sogenannte „Digital Fluency“ oder digitale Gewandtheit als Metakompetenz der Zukunft.<sup>39</sup> Eine digital gewandte Person ist souverän in der Anwendung digitaler Technologien und kann vor allem auch abschätzen, wann welcher Gebrauch digitaler Technologien sinnvoll und angemessen ist.

Digitalisierte Betriebe stellen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meist höhere Anforderungen in Richtung technischer und sozialer Kompetenzen. Um solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herrscht eine rege Nachfrage, diese High Potentials werden von vielen technologieorientierten Betrieben gesucht. Sie wissen, wie wertvoll sie für ein Unternehmen sein können und haben ihrerseits sehr klare Vorstellungen zu Recruiting und Mitarbeiterbindung.

Das Ringen um die besten Köpfe setzt eine Arbeitskultur in Firmen voraus, die auch auf Unternehmensseite ein flexibleres Agieren verlangt: Gleitzeitvereinbarungen, flexible Arbeitszeiten bis hin zur Vertrauensarbeitszeit sind Arbeitszeitmodelle, die Firmen in Form einer modernen Arbeitskultur ihren Beschäftigten anbieten (müssen), um Fachkräfte zu gewinnen oder an den Betrieb zu binden.<sup>40</sup>

Sehr weiterbildungsaffine und anwendungsorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können somit ein limitierender, aber auch ein forcierender Faktor bei der Weiterentwicklung von Betrieben und von ganzen Regionen sein.

---

<sup>39</sup> Kunze, In: [www.haufe.de/personal/hr-management](http://www.haufe.de/personal/hr-management)

<sup>40</sup><https://t3n.de/news/arbeitgeber-werben-um-talentierte-mitarbeiter>

### 4.1.3 Transformation von Arbeit und Lernen

Die Transformation der Arbeit durch Digitalisierung und Automatisierung verändert auch die Anforderungen an eine fundierte Aus- und Weiterbildung. Gerade die rasche Entwicklung im IT-Bereich mit ihrer meist geringen Halbwertszeit des Wissens verlangt eine zeitnahe Anpassung von Kenntnissen und Fähigkeiten.

Dieser Matching-Prozess zwischen dem, was Betriebe an Qualifikationen brauchen, und dem, was potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitbringen sollen, ist eine der großen Herausforderungen arbeitsmarktpolitischen Agierens (vgl. Ausführungen zu Matchingprozessen im Kapitel Arbeit).

In vielen Berufsfeldern hat auch das „Senioritätsprinzip“, in diesem Falle verstanden als ein Lernen der Jungen von den Alten, an Geltung verloren: Die sogenannten Millennials holen sich ihr Wissen vermehrt informell über Social-Media-Kanäle wie YouTube und aus diversen Foren und mittlerweile deutlich seltener aus dem Kreis der erfahrenen, älteren Kollegenschaft.

Zentral steht also die Frage im Mittelpunkt, wie diese gesamtgesellschaftliche Transformation bewältigt werden kann. Um den Umbruch zu meistern, braucht es den politischen Willen, der sich in neuen, paritätisch verhandelten Sozialgesetzen ausdrückt. Gelingt es nicht, sozial verträglich auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt zu reagieren, dann drohen vor allem mehr strukturelle Arbeitslosigkeit oder prekäre Dienstverhältnisse, Stichwort „Working Poor“. Das vermehrt die Armut unter den Menschen mit allen Folgen, die eine solche Lebenssituation mit sich bringen kann.

## 4.2 Fachkräftequalifizierung

### 4.2.1 Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel ist ein allgegenwärtiges Thema in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Was aber unter Fachkräftemangel per definitionem zu verstehen ist, hängt davon ab, in welchem Zusammenhang ein Fachkräftemangel konstatiert wird. Als gemeinsamer Nenner gilt die Verständigung darauf, dass darunter das Auseinanderklaffen von Angebot (verfügbare Arbeitskräfte) und Nachfrage (benötigte Arbeitskräfte) zu verstehen ist.<sup>41</sup>

In den AMS-Statistiken wird als Indikator zur Identifikation eines Missverhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage die Stellenandrangsziffer herangezogen. Bei einem Verhältnis von 1 zu 1,5 spricht man laut Fachkräfteverordnung des Sozialministeriums von einem Fachkräftemangel. Daraus ergibt sich in der Folge die Liste der Mangelberufe.

Ein wesentlicher Grund für den Fachkräftemangel liegt in der demografischen Entwicklung, die eine sinkende Zahl an Jugendlichen als potenzielle Berufseinsteigerinnen und -einsteiger und eine steigende Zahl an Berufsaussteigerinnen und -aussteigern durch den Pensionsantritt zur Folge hat.

So ist seit dem Jahr 2015 die Zahl der 60-Jährigen (Annahme des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters) in Österreich höher als jene der 20-jährigen potenziellen Berufseinsteigerinnen und -einsteiger. Das verschärft die sogenannte demografische Lücke am Arbeitsmarkt. In Kärnten rechnet man bis 2030 mit zirka 30.000 weniger Erwerbstätigen (vgl. Kapitel zur Bevölkerungsentwicklung).

### 4.2.2 Ausländische Fachkräfte

Der Versuch, qualifizierte Fachkräfte durch Zuzug aus dem Ausland zu gewinnen, gelingt nur bedingt. Abgesehen von der in den europäischen Richtlinien verankerten Arbeitnehmerfreizügigkeit, die es EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern ermöglicht, in Österreich zu arbeiten, wird über die Rot-Weiß-Rot-Card versucht, (hoch-)qualifizierte Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Drittstaaten für einen Daueraufenthalt in Österreich zu gewinnen.

Laut Regierungsprogramm der derzeitigen Koalition soll die Rot-Weiß-Rot-Card in Antragstellung und Abwicklung modernisiert bzw. vereinfacht werden. Die aktive Bewerbung des Arbeitsstandortes Österreich bzw. die Anwerbung ausländischer Fachkräfte soll über eine zentrale Plattform der Austrian Business Agency (ABA) namens „Work in Austria“ erfolgen.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> AMS Info 452/453, 1

<sup>42</sup> Regierungsprogramm 2020 – 2024, 89

### 4.2.3 Aus- und Weiterbildung

Abgesehen von der Bewerbung des Arbeitsstandortes Österreich im Ausland setzen die politisch Verantwortlichen auf eine Gesamtstrategie, die in erster Linie die Aus- und Weiterbildung bzw. die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Mittelpunkt stellt. Beispielsweise soll das durch Maßnahmen wie die folgenden erfolgreich umgesetzt werden:<sup>43</sup>

- Modernisierung und Aufwertung der dualen Berufsbildung
- verpflichtende Evaluierung und Modernisierung aller Lehrberufe alle fünf Jahre
- Einführung neuer Lehrberufe mit Schwerpunkt Digitalisierung und Ökologisierung
- Attraktivierung technischer Lehrberufe und
- Stärkung der Durchlässigkeit zwischen dem formalschulischen und dem berufsbildenden System

### 4.3 Inklusion

Am häufigsten wird der Begriff Inklusion im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen genannt. Definiert wird Inklusion als gleichberechtigte Teilhabe von beeinträchtigten Menschen am gesellschaftlichen Leben. Den deutlichsten Ausdruck findet diese Teilhabe durch die Möglichkeit einer inklusiven Beschäftigung.

Alle Unternehmen in Österreich mit insgesamt 25 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, auf je 25 Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten zumindest in Teilzeit einzustellen. Als begünstigt behindert gelten Personen mit einem behördlich festgestellten Grad an Behinderung von mindestens 50 %. In Kärnten gibt es zirka 11.000 begünstigt Behinderte, etwas mehr als 5.000 davon sind arbeitsfähig.

Demgegenüber stehen 1.100 einstellungspflichtige Betriebe, wovon 28 % die Einstellungspflicht erfüllen.<sup>44</sup> Im Bundesländervergleich ist das der niedrigste Anteil österreichweit. Hauptsächlich liegt das an der kleinbetrieblichen Struktur Kärntens und den damit verbundenen geringeren Arbeitsangebot für die Gruppe der Menschen mit Behinderungen.<sup>45</sup>

Gefördert werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über Lohnkostenzuschüsse, auf Basis des Kärntner Chancengleichheitsgesetzes (K-ChG) und der Richtlinien „Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung“ nach § 6 Abs. 3 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG). Damit soll den Unternehmen die durch die Behinderung bedingte Minderleistung abgedeckt werden.

---

<sup>43</sup> Regierungsprogramm 2020 – 2024, 89

<sup>44</sup> Expertinnengespräch mit Katja Tengg vom SMS Kärnten, 02. Jänner 2020

<sup>45</sup> Oberösterreich weist, aufgrund seiner Industrie, mit 64 % den höchsten Wert aus.

Ziel ist die

*„Erlangung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen zur Unterstützung einer den Lebensunterhalt sichernden selbstständigen Erwerbstätigkeit sowie die Aufnahme oder Fortsetzung einer Schul- oder Berufsausbildung. (...) Die Zuwendungen haben den Zweck, durch Beeinträchtigungen von Mitarbeiter/innen oder Unternehmer/innen entstehende Wettbewerbsnachteile auszugleichen, nicht Wettbewerbsvorteile zu verschaffen.“<sup>46</sup>*

In Kärnten ist der zentrale Akteur, der mit der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben betraut ist, das Sozialministeriumservice (SMS) Kärnten.

#### 4.3.1 Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)

Das bundesweit agierende Netzwerk Berufliche Assistenz unterstützt Menschen mit Behinderungen und ausgrenzungsgefährdete Jugendliche und Erwachsene. Auftraggeber von NEBA-Maßnahmen (Jugendcoaching, AusbildungsFit, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching) ist das SMS Kärnten. In Kärnten werden solche NEBA-Maßnahmen von Trägern wie beispielsweise autArK durchgeführt. Als intermediäre Einrichtung vernetzt und koordiniert die Koordinierungsstelle Ausbildung bis 18 Kärnten (KOST Kärnten) die verschiedenen NEBA-Maßnahmen untereinander.<sup>47</sup>

#### 4.3.2 Inklusion im Rahmen des ESF

Grundsätzlich wird im ESF der Begriff „Inklusion“ weiter gefasst. Er beinhaltet die Unterstützung all jener, die aufgrund ihrer

- persönlichen Lebenssituation (NEETs, Alleinerziehende, ältere Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen u. a. m.),
- Herkunft (Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte, Menschen mit Migrationshintergrund),
- Bildungsferne (Bildungsbenachteiligte und Geringqualifizierte) und
- Armutsgefährdung

von Exklusion im Sinne des Ausschlusses von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bedroht sind.

Schon in der Programmplanungsperiode 2014 - 2020 hat der ESF Maßnahmen zur aktiven Inklusion gefördert, beispielsweise die Gruppe der Working-Poor, die durch Prekarisierung nicht mehr in der Lage ist, ihren Lebensunterhalt mittels ihrer Erwerbsarbeit zu bestreiten.

In der neuen Programmplanungsperiode ESF 2021+ ist angedacht, unter der Priorität 3 „Bekämpfung von Armut und Förderung der aktiven Inklusion“ verschiedene Interventionsprogramme für die o. a. Zielgruppen durchzuführen. Übergeordnetes Ziel ist, „a more social Europe“ durch Beschäftigung, Bildung und soziale Eingliederung zu schaffen.

---

<sup>46</sup> [www.sozialministeriumservice.at](http://www.sozialministeriumservice.at), 3

<sup>47</sup> Vgl. Ausführungen zu den NEBA-Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern

## 4.4 Lebenslanges Lernen

Die bis heute gültige Definition der EU für Lebenslanges oder Lebensbegleitendes Lernen (LLL) umfasst

*„alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.“<sup>48</sup>*

In der aktuellen Strategie Österreichs LLL:2020 wird Lebenslanges und Lebensbegleitendes Lernen gleichbedeutend verwendet. Ausgegangen wird dabei von einem alle Lernbereiche und Lernformen umfassenden Begriff.

Um die Weiterbildungsbereitschaft der Österreicherinnen und Österreicher im Erwerbsalter von 25 bis 64 Jahren zu messen, wurde von der Statistik Austria der Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“ entwickelt. Dieser Strukturindikator zeigt, dass die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen kontinuierlich zunimmt: Lag der Indikator 1995 bei 7,7 %, stiegen die Teilnahmen an Weiterbildungen auf 14,7 % im Jahr 2019.<sup>49</sup>

Damit liegt Österreich bei der Beteiligung Erwachsener (25-64-Jährige) an Bildungsmaßnahmen deutlich über dem EU-Schnitt von 10,8 %. Kärnten liegt mit 14 % knapp unter dem Österreich-Schnitt, wobei Frauen weiterbildungsfreudiger sind als Männer.

### 4.4.1 Einflussfaktoren

Beeinflusst wird die Bereitschaft, sich zu bilden, von der Grundausbildung und den daraus resultierenden Erfahrungen, vom Lebensalter und wesentlich vom erreichten Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau, desto häufiger werden Aus- und Weiterbildungen absolviert.

Und: Ein höherer Bildungsabschluss korrespondiert nicht nur mit vermehrter Weiterbildungsbereitschaft, sondern auch mit einer längeren Berufstätigkeit.<sup>50</sup>

Das Lernen an sich ist für manche Menschen nicht positiv konnotiert. Mangelnde (positive) Prüfungserfahrungen und negative Erinnerungen ans Lernen, beispielsweise in die Schulzeit, können Menschen lebenslang daran hindern, Weiterbildungen zu absolvieren.

Digitale Lernformen wie Blended-Learning-Formate oder Webinare bieten Chancen, weil sie neue Zugänge zum Lernen ermöglichen und Lernprozesse verändern. Lernen ist grundsätzlich informeller und demokratischer geworden, weil

- Lernende durch neue digitale Lernformen mehr in den Lernprozess einbezogen werden,
- die offene Zugänglichkeit von Wissen im Internet das Lernen ort- und zeitungebunden und für jedermann abrufbar macht,
- Menschen deutlich mehr Möglichkeiten vorfinden, das, was sie wirklich lernen wollen, selbst-motiviert und selbstgesteuert auch lernen zu können.<sup>51</sup>

<sup>48</sup> <https://erwachsenenbildung.at>

<sup>49</sup> [www.statistik.at](http://www.statistik.at), Strukturindikator Lebenslanges Lernen

<sup>50</sup> Loos, 4

<sup>51</sup> Wabnig, 118

Digitalisierung und demografische Entwicklung sind Treiber für eine neue Weiterbildungskultur, die im besten Falle die neuen Herausforderungen präventiv vorwegnimmt. Wenn es nicht nur eine Industrie 4.0, sondern auch eine Weiterbildung 4.0 gäbe, könnte Lebenslanges Lernen zum selbstverständlichen Bestandteil jeder Berufsbiografie werden.

Ein Expertinnen- und Expertengremium der Böll-Stiftung Deutschland<sup>52</sup> schlägt dazu vor, den öffentlichen Bildungsauftrag so zu erweitern, dass Weiterbildung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und Teil öffentlicher Verantwortung begriffen wird. Weiterbildung soll sich als vierte Säule des Bildungssystems etablieren können, wobei für alle Bürgerinnen und Bürger ein gleichberechtigter Rechtsanspruch auf Weiterbildung zugestanden wird.

Das setzt, neben einer fundierten Beratung, Maßnahmen zur Sicherung des Lebensunterhaltes voraus und den in allen Lebensphasen möglichen Anspruch auf arbeitsfreie Lern(aus)zeiten.

#### 4.4.2 Weiterbildungsteilnahme und Bildungsferne

Höhere Bildung erhöht definitiv die Chancen auf eine höhere Partizipation am Arbeitsmarkt durch Beschäftigung. Das mit Abstand höchste Arbeitsloskeitsrisiko haben in Österreich Menschen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss vorweisen können: Mehr als drei Viertel aller österreichweiten Arbeitslosen im Februar 2020 haben maximal einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss, wobei diejenigen, die eine Lehre absolvierten, noch im Vorteil sind, weil die meisten offenen Stellen diese Qualifikation voraussetzen.<sup>53</sup>

Die Februarwerte 2020 zeigen, dass knapp ein Drittel der Arbeitslosen in Kärnten nur einen Pflichtschulabschluss vorweisen kann. Diese Gruppe ist auch vermehrt von saisonaler Arbeitslosigkeit betroffen, weil viele von ihnen im Tourismus oder in der Bauwirtschaft als Hilfskräfte tätig sind.

Abgesehen davon, dass eine höhere Bildung vor Arbeitslosigkeit schützen kann, hat Bildungsferne oder Bildungsarmut umfassende Auswirkungen auf die Lebenswelt der Betroffenen: Bei Personen mit Pflichtschulabschluss ohne weitere Ausbildung liegt die Armutsgefährdungsquote bei 21,9 %, bei Personen mit Lehr- oder BMS-Abschluss oder AHS oder BHS Matura oder Hochschul- oder Akademieabschluss bei 10,5 % bis 12,5 %.<sup>54</sup>

Bildungsarmut verringert gesellschaftliche Teilhabechancen auch für nachfolgende Generationen. Denn mehr noch als Einkommensunterschiede kann die Bildungsbeteiligung der Eltern voraussagen, welche gesellschaftliche Position Kinder zukünftig einnehmen werden.<sup>55</sup>

Der Teilnahme von bildungsfernen Menschen an einer Weiterbildung stehen aber nicht selten handfeste Alltagsprobleme im Wege:<sup>56</sup>

- Eine Weiterbildungsteilnahme kann mit Einkommensverlusten in Verbindung stehen und eine ohnehin schon prekäre finanzielle Lage verschlechtern.
- In einem sehr fordernden Alltag mit beispielsweise Betreuungspflichten kann eine Aus- und Weiterbildung zur zusätzlichen Belastung werden. Auch weil damit individuelle Veränderungsprozesse verbunden sein können, die konflikthaft auf innerfamiliäre Strukturen zurückwirken können.

---

<sup>52</sup> [www.boell.de](http://www.boell.de)

<sup>53</sup> AMS, Arbeitsmarkt und Bildung, 1f.

<sup>54</sup> Statistik Austria, Bildung in Zahlen, 109

<sup>55</sup> AMS Info 286, 2f.

<sup>56</sup> a.a.O., 2

- Negative Schulerfahrungen und fehlende Basisqualifikationen bis hin zu funktionalem Analfabetismus schränken die Motivation ein.
- Lehrende sowie Trainerinnen und Trainer haben mitunter keinen Bezug zur Lebenswelt der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Oft sprechen sie in einer Sprache, die das Gefühl des Bildungsdefizits und des Nicht-Dazu-Gehörens bei den Teilnehmenden verstärkt, was oft einen Abbruch zur Folge haben kann.

## 4.5 Kompetenzorientierung

### 4.5.1 Europäischer und nationaler Qualifikationsrahmen

2016 hat die Europäische Kommission die neue europäische Agenda für Kompetenzen vorgestellt. Drei große Arbeitsbereiche wurden definiert, und zwar die

- Verbesserung der Qualität und Relevanz des Kompetenzerwerbes,
- Verbesserung der Darstellung und der Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen und die
- Verbesserung der Erfassung von Daten über Kompetenzen und der Informationen als Entscheidungsgrundlage bei der Berufswahl.<sup>57</sup>

Daraus entwickelten sich der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) für Lebenslanges Lernen und für Österreich der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR).

Im EQR werden Kompetenzen ebenso wie Kenntnisse und Fähigkeiten als Ergebnisse von Lernprozessen verstanden, die Menschen nachweislich befähigen, verschiedene soziale und berufliche Situationen zu bewältigen und diese auch für ihre persönliche Entwicklung zu nutzen.<sup>58</sup>

Acht hierarchische Ebenen unterteilen den NQR. Er ermöglicht die Einordnung von Qualifikationen innerhalb Österreichs und auch gesamteuropäische Vergleiche von Ausbildungen. Eigens geschaffen wurde eine Koordinierungsstelle, die für die formale und inhaltliche Prüfung von Zuordnungsersuchen verantwortlich ist.

Die Einstufung von Qualifikationen dient aber ausschließlich der Information und Orientierung. Aus der Zuordnung, ein aktuelles Beispiel hierzu ist die Einstufung eines Meisterbriefes und eines Bachelor-Abschlusses auf gleichem Niveau, lässt sich kein Rechtsanspruch, beispielsweise auf Anpassung von Gehältern, ableiten.

Im Nationalen Qualifikationsgesetz vom März 2016 wird auch der Unterschied zwischen formalem und non-formalem bzw. informellem Lernen definiert.

Informelles Lernen wird verstanden als

*„ein nicht geregelter Lernprozess, der beispielsweise im Alltag, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit stattfindet“.*

Eine nicht-formale Qualifikation ist weiters

*„das Ergebnis einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung, die nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt ist“.*

<sup>57</sup> Europäische Kommission, 2008, 4

<sup>58</sup> Europäische Kommission, 2008, 11

#### 4.5.2 Kompetenzorientierung im arbeitsmarktpolitischen Kontext

Kompetenz wird allgemein als Fähigkeit beschrieben, Probleme eigenständig lösen zu können. Fokussiert auf arbeitsmarktpolitische Parameter geht es um berufsspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie um einen Kompetenzmix aus sozialen Kompetenzen, wie beispielsweise Teamfähigkeit, Kreativität und vermehrt auch um digitale Kompetenz.<sup>59</sup>

Formale Qualifikationen geben Auskunft darüber, was eine Person wissen und können soll. Wenig beachtet wird dabei, was Menschen informell im Laufe ihres Lebens lernen. Die Erfassung und Validierung dieser Kompetenzen ist vor allem für Geringqualifizierte, für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen oder für Migranten wichtig.

---

<sup>59</sup> Zurzeit erfordern mindestens 85 % der Arbeitsplätze ein gewisses Maß an digitalen Kenntnissen, jedoch verfügten 2019 nur 56 % der Erwachsenen über zumindest grundlegende digitale Kompetenzen. Zwischen 2005 und 2016 entfielen 40 % der neuen Arbeitsplätze auf stark von der Digitalisierung betroffene Branchen. In der Wiederaufbauphase Europas müssen zwingend auch die Kompetenzen verbessert und angepasst werden (vgl. <https://ec.europa.eu>; Fragen und Antworten zur Kompetenzagenda).

## Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz<sup>60</sup>

Mit Juli 2020 legt die Europäische Kommission eine Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz vor. Darin formuliert die EU-Kommission 12 Ziele, die in den nächsten 5 Jahren erreicht werden sollen. Hierzu soll ein Pakt für Kompetenzen geschlossen werden, der das Zusammenwirken von Unternehmen, Sozialpartner und Interessenträger als Kollektiv zum Inhalt hat.

Die Corona-Pandemie hat den Wandel in Richtung Ökologisierung und Digitalisierung befeuert. Mit Investitionen in Menschen und ihre Kompetenzen will die Europäische Kommission auch die Folgen der Corona-Pandemie in Richtung eines nachhaltigen Aufschwungs steuern.

Aus- und Weiterbildung sollen sicherstellen, dass vor allem arbeitsplatzrelevante Kompetenzen vertieft und/oder neu gelernt werden können, die die Menschen in der Bewältigung des ökologischen und digitalen Wandels voranbringen. Das wird nach der Krise für viele Menschen in Europa eminent wichtig sein.

### Validierung informell erworbener Kompetenzen

Im Unterschied zu formalen Lernformen sind Lernende bei informellen Lernformen selbst initiativ. Sie gestalten und strukturieren, was und wie sie lernen wollen, eigenständig. Informelles Lernen basiert auf Erfahrungen und ist fast immer nicht institutionalisiert. Untersuchungen zeigen, dass bis zu 80 % arbeitsbezogenen Lernens informell geschieht<sup>61</sup> Hierzu gehören das Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz ebenso wie die Nutzung von Lernangeboten im Internet, Praktika u. a. m.

Die Validierung informell erworbener Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse kann vor allem Geringqualifizierten mit einer langen, nicht-formal erworbenen Berufserfahrung nützen:

Abgesehen vom gesellschaftspolitischen Signal im Sinne der Wertschätzung dessen, was lange Jahre gelernt wurde, eröffnet eine Validierung informell erworbener Kompetenzen auch Wege, wie auf die informell erworbenen formalen Bildungsabschlüsse als Teilqualifikation oder vollständige Qualifikation aufgesetzt werden könnte.

Eine interessante Einzelinitiative ist „Du kannst was“ in Oberösterreich, die es Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglicht, einen Lehrabschluss nachzuholen. In einem ersten Schritt, dem „Quali-Check“, werden vorhandene Kompetenzen bewertet, in einem zweiten wird das, was fehlt, durch Aus- und Weiterbildungen ergänzt. Für beides ist eine Prüfung bei der Wirtschaftskammer abzulegen. Diese Validierung zählt dann wie eine Lehrabschlussprüfung.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Vgl. Europäische Kommission: Europäische Kompetenzagenda, Juli 2020

<sup>61</sup> Loos, 8f.

<sup>62</sup> Lessing, In: Luomi-Messerer, 02-3

Innerhalb der EU sind Leitlinien zur Validierung informeller Kompetenzen festgelegt, seit 2017 hat auch Österreich eine eigene Validierungsstrategie, wobei eine Validierung informell erworbener Kompetenzen bei uns noch keine große Rolle spielt. Eine Erklärung hierfür ist das österreichische Bildungssystem. Dieses ist traditionell stark auf formal erworbene Qualifikationen als Nachweis von Fähigkeiten und Kompetenzen ausgerichtet. Hinzu kommen ein gut entwickeltes Angebot zum Nachholen von Bildungsabschlüssen im „zweiten Bildungsweg“ und Möglichkeiten zum Erwerb eines Lehrabschlusses auch ohne vollständige Lehrzeit („Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung“).

Dass es nunmehr eine Validierungsstrategie auch in Österreich gibt, ist letztlich EU-Vorgaben geschuldet. Was aber nicht nur in Österreich fehlt, ist eine Anerkennungs- und Akzeptanzkultur für informell erworbene Kompetenzen. Gerade von der Wirtschaft ist eine solche Zustimmung maßgeblich. Solange es hier kein breites Commitment gibt, zählen nach wie vor formale Abschlüsse mehr als informell erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss es sich quasi „auszahlen“, damit sie sich auf einen Validierungsprozess einlassen. „Auszahlen“ im Wortsinne kann es sich nur, wenn am Ende eines Kompetenzfeststellungsprozesses mit ergänzenden Aus- und Weiterbildungen ein Ergebnis steht, welches die Chancen am Arbeitsmarkt verbessert.

## 5 Handlungsfeld A „Jugendliche und junge Erwachsene“

### 5.1 Herausforderungen

Jugendliche und junge Erwachsene befinden sich am Übergang Schule-Beruf in einer sensiblen Lebensphase, die von ihnen selbst und von ihren Erziehungsberechtigten einiges abverlangt, gelte es doch, neben dem Erwachsenwerden eine nach Neigungen, Fähigkeiten und Möglichkeiten richtige Ausbildungsentscheidung zu treffen.

Diese Entscheidung nach der Pflichtschulzeit stellt im besten Falle die Weichen für ein erfolgreiches Berufsleben. Wird eine duale Ausbildung gewählt, dann stehen Jugendliche vor der Herausforderung, den richtigen Lehrberuf zu wählen und eine passende Lehrstelle zu finden. Kann eine solche nicht gefunden werden, braucht es alternative Angebote, damit der Start ins Berufsleben einigermaßen gut gelingen kann. Entscheiden sich Jugendliche für einen weiteren Schulbesuch, ist ebenso eine Wahl zwischen verschiedenen Schultypen zu treffen.

Dieser Ausbildungseinstieg kann scheitern: Der gewählte Beruf entspricht nicht den Fähigkeiten und Neigungen, die Schulausbildung wird mangels Schulerfolg abgebrochen oder persönliche Krisen, die das Erwachsenwerden begleiten, können Jugendliche aus der Bahn werfen.

Durch einen Schul- und/oder Lehrabbruch kann sich ein „Versager-Image“ in der individuellen und kollektiven Wahrnehmung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen festsetzen. Um das zu verhindern, stehen arbeitsmarktpolitisch tätige Institutionen vor der Herausforderung, ihre Auffangsysteme so zu gestalten, dass sie Jugendliche und junge Erwachsene damit erreichen können. Als zweite Herausforderung müssen die Maßnahmen anpassungsfähig im Sinne eines volatilen Arbeitsmarktes sein.

Zentral dabei ist vor allem die Durchlässigkeit des Ausbildungssystems. Ein solches unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene nach Bildungsabbrüchen, offene Türen wahrzunehmen und im Scheitern einer Ausbildung auch Chancen und Möglichkeiten hin zu einer neuen, den eigenen Fähigkeiten entsprechenden Berufsausbildung zu entdecken.

#### 5.1.1 Jugendarbeitslosigkeit in Kärnten

Für betroffene Jugendliche selbst ist Arbeitslosigkeit immer schwierig, weil das den Beginn einer negativen Berufslaufbahn bedeuten kann, die im gesellschaftlichen Abseits endet. Eine Beschäftigung ermöglicht ein selbstbestimmtes Dasein und ist die unmittelbarste Form der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Keine Ausbildung abgeschlossen zu haben, kann schon in jungen Jahren von der öffentlichen Wohlfahrt abhängig machen und erhöht die Armutsgefährdung deutlich.<sup>63</sup>

Bezogen auf die Gesamtanzahl an Arbeitslosen in Kärnten hat sich der Anteil an jugendlichen Arbeitslosen von 13 % im Jahr 2015 auf 9 % im Jahr 2019 verringert. Bedingt durch die Corona-Pandemie ist die Jugendarbeitslosigkeit im Juni 2020 wieder leicht anteilig auf rund 9,5 % gestiegen.<sup>64</sup>

In absoluten Zahlen sind 2.249 Jugendliche und junge Erwachsene der Altersgruppe zwischen 15 bis einschließlich 24 Jahren mit Stichtag 30. Juni 2020 arbeitslos gewesen. Das sind im Fünf-Jahres-Vergleich rund 1.000 weniger als im Jahresdurchschnitt 2015.

<sup>63</sup> Vgl. Ausführungen zur Fachkräftequalifizierung

<sup>64</sup> AMS Monatsbericht Juni 2020, 2

Vor der Corona-Krise lagen die Zahlen der Lehrstellensuchenden im Vergleich zu den angebotenen Lehrstellen mit einer Stellenandrangsziffer von rund 1 beinahe gleichauf, weil mehr Betriebe wieder Lehrlinge ausbildeten. In der derzeitigen Post-Corona-Phase ist die Anzahl derer, die eine Lehrstelle suchen, wieder höher als die Anzahl an freien Lehrstellen.

### 5.1.2 NEET (Not in Employment, Education or Training)

NEET ist ein Sammelbegriff für jene Jugendlichen, die weder in ein Beschäftigungs- noch in ein Ausbildungssystem oder in eine NEBA-Maßnahme, wie beispielsweise AusbildungsFit, integriert sind. Diese Gruppe von Jugendlichen setzt sich hauptsächlich aus

- Schulabbrecherinnen und Schulabbrechern,
- Jugendlichen mit Migrationshintergrund und solchen aus
- prekären Familienstrukturen mit meist geringem Bildungshintergrund

zusammen. Aufgrund der Heterogenität der Gruppe von NEETs-Jugendlichen ist ein, auf die individuellen Gegebenheiten hin ausgerichtetes Interventionsinstrumentarium mit einem niederschweligen Ansatz erfahrungsgemäß am zielführendsten.

### 5.1.3 Beliebte Lehrberufe

Jugendliche, die eine Lehre absolvieren wollen, wählen meist nur aus einer geringen Anzahl von Berufsausbildungen ihren Lehrberuf aus. Über 200 Lehrberufe stünden mit Stand 1. Juli 2020 in Österreich theoretisch zur Wahl. Trotzdem zeigt der jahrelange Trend, dass männliche wie weibliche Lehrlinge meist aus sehr wenigen Berufen eine Lehre wählen: Ausgehend von rund 35.000 weiblichen Lehrlingen in Österreich entschied sich 2019 rund die Hälfte für fünf Lehrausbildungen: Das sind Lehren zur Einzelhandelskauffrau, zur Bürokauffrau, zur Friseurin oder Stylistin, zur Verwaltungsassistentin oder zur Köchin. Bei männlichen Lehrlingen sind 2019 von den rund 73.500 Lehrlingen in Österreich etwa zwei Drittel in Lehren für die Berufe Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Einzelhandelskaufmann und Gebäudetechnik.<sup>65</sup> Erfreulich ist, dass zusehends junge Frauen auch technische Ausbildungen wählen.

---

<sup>65</sup> Statistisches Handbuch 2019 der WKO, 91f.

## 5.2 Zielstrategien und Maßnahmenbeispiele

Vier Ziele konkretisieren, wie innerhalb der TEP-Partner strategisch und förder technisch mögliche Lösungen für Jugendliche und junge Erwachsene aussehen können. Diese Ziellandschaft impliziert

- eine bestmögliche Vorbereitung auf den Berufseintritt verbunden mit einem präventiven Ansatz zur Vermeidung von Bildungsabbrüchen,
- das Postulat einer hohen Durchlässigkeit von Ausbildungssystemen, um bei vollzogenen Bildungsabbrüchen eine rasche (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und
- die Aufwertung von Fachkräftequalifizierungen in Form von Lehrausbildungen.

Auf Basis dieser Implikationen und unter Berücksichtigung der fünf Querschnittmaterien Digitalisierung, Fachkräftequalifizierung, Inklusion, Lebenslanges Lernen und Kompetenzorientierung einigten sich die TEP-Partner auf folgende Zielfestlegungen:

<b>A1:</b>	<b>Umfassende Berufs- und Bildungsorientierung zur Unterstützung tragfähiger Bildungs- und Berufsentscheidungen</b>
<b>A2:</b>	<b>Unmittelbare und begleitende Unterstützungssysteme bei drohenden und bereits vollzogenen Schul- und Ausbildungsabbrüchen</b>
<b>A3:</b>	<b>Integration von Jugendlichen, die am 1. Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle finden</b>
<b>A4:</b>	<b>Erschließung weiterer Personengruppen für die betriebliche Lehre</b>

### 5.2.1 **Ziel A1** Umfassende Berufs- und Bildungsorientierung zur Unterstützung tragfähiger Bildungs- und Berufsentscheidungen

Eine umfassende Berufs- und Bildungsorientierung informiert neutral und lässt frühzeitig individuelle Kompetenzen erkennen. Sie verhilft zu einer besseren Selbsterkenntnis, wofür man geeignet ist. Das hilft, Fehlentscheidungen zu vermeiden, und reduziert beispielsweise Lehrabbrüche. Durch ein In-Kontakt-Kommen mit der Berufswelt können praktische Berufserfahrungen gesammelt werden. Vor allem sozial benachteiligte Jugendliche aus einem schwierigen familiären Umfeld erfahren Unterstützung beim Berufseinstieg. Letztlich kann dadurch eine spätere Arbeitslosigkeit aufgrund einer falschen Berufswahl vermieden werden.

### Maßnahmenbeispiele

#### Die Berufs- und Bildungsorientierung Kärnten (BBOK)

Die zentrale Maßnahme zur Umsetzung einer umfassenden Berufs- und Bildungsorientierung ist für die Kernpartner Land und AMS Kärnten die Berufs- und Bildungsorientierung Kärnten (BBOK) des Vereins für Kärntner Arbeitsstiftungen.

Im Schulfach Berufsorientierung arbeiten in den MS in der 7. und 8. Schulstufe dazu Lehrerinnen und Lehrer mit diesen außerschulischen Expertinnen und Experten und Eltern zusammen, um bei der Berufswahl zu unterstützen. In einer weiteren Maßnahme der BBOK werden Eltern und Schülerinnen und Schüler der 11. Schulstufe der AHS durch das Projekt „Perspektive Lehre nach der Matura“ aufpassende Lehrberufe aufmerksam gemacht.

Die BBOK sorgt für Schülerinnen und Schüler und deren Eltern in ganz Kärnten mittels vielschichtiger Projektformate für Begegnungen mit der Berufswelt. Sie arbeitet mit der Wirtschaft, mit Bildungsinstitutionen und mit den Berufsinformationszentren des AMS Kärnten zusammen, um die Jugendlichen bestmöglich zu informieren und in ihrem Berufsfindungsprozess zu begleiten.

## Das Test- und Ausbildungszentrum für Betriebe und Jugendliche in Kärnten (TAZ)

Das TAZ ist eine durch finanzielle Unterstützung des Landes Kärnten entstandene Initiative des WIFI Kärnten zur Berufs- und Bildungsorientierung. Anhand eines Testparcours mit 30 Stationen mit theoretischen und praktischen Übungen werden die Stärken von Jugendlichen ab einem Alter von 13 Jahren ermittelt. Im TAZ werden die Jugendlichen auch über die „Lehre mit Matura“ und die „Lehre nach der Matura“ informiert.

Aus den individuellen Ergebnissen können auf Basis von 23 durch Wirtschaftstreibende festgelegte Kriterien Rückschlüsse auf in Frage kommende Ausbildungen gezogen werden. Den Jugendlichen, die den Testparcours beim TAZ absolvieren, wird angeboten, sich bei der Bildungsberatung Kärnten, die bei den Kärntner Volkshochschulen (VHS) angesiedelt ist, in der Folge individuell beraten zu lassen.

### Bildungsberatung der Arbeiterkammer Kärnten

Die Bildungsberatung wird auf zwei Ebenen durchgeführt: Auf einer ersten finanziert die AKK die Angebote der VHS zur Bildungs- und Berufsberatung Kärnten mit. Diese Beratung ist für Interessierte kostenlos, vertraulich und neutral. Sie erfolgt im Rahmen von individuellen Beratungsterminen und in Form von Workshops in den Regionen. Beratungsbereiche sind beispielsweise Kompetenzfeststellungen, Weiterbildungsangebote, Bildungsangebote und das Nachholen von Bildungsabschlüssen und deren Fördermöglichkeiten.

Zusätzlich erfolgt die Bildungsberatung der AKK auch über die Initiative „Wie weiter?“ in Form einer persönlichen und systematischen Erstberatung, die bei Bedarf auch als eine längerfristige Begleitung möglich ist. Zielgruppen sind junge Menschen und deren Eltern.

### „INlehre“- Info und Beratung der IV Kärnten über die Industrielehre

Die Industriellenvereinigung Kärnten betreibt seit 2017 die Initiative „INlehre“, eine digitale Informationsplattform mit umfassenden Details über Lehrberufe, Berufsorientierungsmöglichkeiten und Karrierechancen durch moderne Lehrberufe in Kärntens Industriebetrieben. Überdies ist eine Vielzahl an namhaften Lehrausbildungsbetrieben auf der Website vertreten, die direkte Kontaktherstellung mit den Lehrlingsausbildern kann so von Jugendlichen, Eltern oder Lehrkräften ohne Umwege vorgenommen werden.

## 5.2.2 **Ziel A2** Unmittelbare und begleitende Unterstützungssysteme bei drohenden und bereits vollzogenen Schul- und Ausbildungsabbrüchen

Um Schul- und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, sind Maßnahmen zur Prävention am wichtigsten. Das leistet zum Beispiel eine umfassende Berufs- und Bildungsorientierung, wie sie die BBOK mit ihren Projektformaten anbietet. Bei drohendem oder schon vollzogenem Abbruch von Ausbildungen sind Ansätze zur Inklusion, wie sie im Rahmen vom „Netzwerk Berufliche Assistenz“ (NEBA) bundesweit angeboten werden, zentral und das hauptsächliche Mittel der Wahl.

### Maßnahmenbeispiele

#### Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)

Dieses Netzwerk unterstützt bundesweit Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Berufstätigkeit bzw. bei der Suche nach einer passenden Ausbildung und/oder Arbeit. Zum Netzwerk gehören folgende Maßnahmen:

- das Jugendcoaching für ausgrenzungs- und/oder schulabbruchsgefährdete Jugendliche vom Ende der Pflichtschulzeit bis zur nachhaltigen Integration in ein weiterführendes (Aus-) Bildungssystem
- AusbildungsFit (vormals Produktionsschule) zur Unterstützung beim Nachholen von Basisqualifikationen und Social Skills nach Beendigung der Pflichtschule
- die Berufsausbildungsassistenz zur Verbesserung der Eingliederung im Rahmen einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation
- die Arbeitsassistenz zur Unterstützung von Arbeitsuchenden, Beschäftigten und Unternehmen zur Erlangung und/oder Sicherung von Arbeitsplätzen
- das Jobcoaching zur individuellen Unterstützung am Arbeitsplatz im Sinne einer nachhaltigen Inklusion

In Kärnten arbeiten mehrere Institutionen, ein Beispiel hierzu ist autArk, im Auftrag des Sozialministeriums (SMS) Landesstelle Kärnten mit diesen NEBA-Maßnahmen, um Inklusion von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aus den verschiedensten Gründen Schwierigkeiten bei einem nachhaltigen Einstieg ins Berufsleben haben, zu fördern.

Darüber hinaus gilt seit 2017 in Österreich die Ausbildungspflicht bis 18 und die Ausbildungsgarantie bis 25 Jahren.

#### Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 Kärnten (KOST Kärnten)

Die „Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 Kärnten“, kurz KOST Kärnten, ist vom SMS Kärnten beauftragt, die Ausbildungspflicht zu koordinieren und für deren Umsetzung zu sorgen. Sie fungiert als Informationsdrehscheibe zu Fragen zur Ausbildungspflicht und sorgt für die Einbindung, Vernetzung und das Berichtswesen untereinander. Die KOST Kärnten nimmt weiters schriftlich Kontakt zu Jugendlichen und deren Erziehungsberechtigten auf, wenn die Ausbildungspflicht nicht erfüllt wird. Ziel ist es, mittels sogenannter Helfersysteme (NEBA-Maßnahmen beispielsweise) Jugendliche in Richtung Ausbildung zu integrieren.

Als Orientierungshilfe für Jugendliche, Eltern und Institutionen ist von der KOST Kärnten eine Angebotslandkarte für Kärnten entwickelt worden. Sie bietet einen kärntenweiten Überblick darüber, was es an Unterstützungssystemen und Angeboten gibt.

Die recherchierten Maßnahmen sind in 11 Kategorien unterteilt, die mit den jeweiligen Projektträgern verlinkt sind. Rund 200 kärntenweite Angebote sind derzeit in der Angebotslandkarte gelistet.

#### Die zweite Chance

Das AMS bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach Lehrabbrüchen an, eine auf ihre individuellen Bedingungen hin ausgerichtete Maßnahme zu besuchen, die ihnen das Nachholen des Lehrabschlusses ermöglicht. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden dabei fachlich beraten und begleitet, um letztlich zur Lehrabschlussprüfung antreten zu können.

## Jugend am Werk

Bei Jugend am Werk werden die sogenannten NEETs (Akronym für „Not in Education, Employment or Training“) in ihrer beruflichen und sozialen Integration unterstützt. An den Standorten Klagenfurt, Villach und Wolfsberg vermittelt Jugend am Werk fachliche Grundkenntnisse in unterschiedlichen Berufsfeldern mittels praxisorientierter Werkstättenarbeit in den Bereichen Küche, Service, Technik und kreatives Design.

Jugendliche und junge Erwachsene, die beispielsweise eine Lehre oder Schule abbrachen, haben bei Jugend am Werk bis zu einem Jahr Zeit, sich auf einen erneuten Berufseinstieg vorzubereiten. Unterstützung erfahren sie in den Bereichen Berufsorientierung, Bewerbungstraining und Job-Finding sowie durch Lerntrainings und Firmen-Praktika.

### 5.2.3 **[Ziel A3]** Integration von Jugendlichen, die am 1. Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle finden

In jeder Kohorte gibt es Jugendliche, die keine Lehrstelle finden. Die Ursachen dafür können vielschichtig sein: Einerseits kann es an den Lehrstellensuchenden liegen, beispielsweise wenn der Schulerfolg nicht dem entspricht, was sich Lehrbetriebe vorstellen. Andererseits suchen Betriebe Lehrlinge mitunter in Branchen, die nicht das Interesse der Jugendlichen treffen. Für diese Jugendlichen gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die es ermöglichen, eine Lehre zu absolvieren.

## Maßnahmenbeispiele

### ÜBA-Lehrgänge

Zur Eingliederung von Jugendlichen, die aus verschiedenen Gründen vorerst am 1. Arbeitsmarkt keine Lehre absolvieren können, gibt es die ÜBA-Lehrgänge nach § 8b BAG. Diese Lehrgänge haben das Ziel, dass die Jugendlichen, am besten nach dem 1. Lehrjahr im ÜBA-Lehrgang, die Lehre am regulären Arbeitsmarkt in einem Betrieb fortsetzen und abschließen. Angeboten werden vor allem Lehren im technischen und touristischen Bereich.

Auch eine Lehrzeitverlängerung oder eine Teilqualifizierung ist möglich, wobei bei beiden Modellen die NEBA-Maßnahme „Berufsausbildungsassistenz“ Jugendliche begleitet und unterstützt.

Wenn Jugendliche keine Lehrstelle finden, aber eine Lehre machen möchten, kann eine solche überbetriebliche Lehrausbildung bei einer Schulungseinrichtung begonnen und bestenfalls in einem Betrieb fortgesetzt und abgeschlossen werden. Während der Zeit in einem solchen ÜBA-Lehrgang wird wie bei einer Lehre in einem Unternehmen die Berufsschule besucht.

Die ÜBA-Lehrgänge ermöglichen außerdem die Erfüllung der Ausbildungspflicht bis 18 und die Ausbildungsgarantie bis 25 Jahre.

### ESF-Beschäftigungsprojekte

In der neuen Programmplanungsperiode 2021+ sind Projektförderungen mit niederschweligen Beschäftigungsangeboten für junge Menschen vorgesehen. Damit soll die Beschäftigungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen erhöht und ein Nachreifen in einem geschützten Rahmen ermöglicht werden.

Beispiele von Interventionsebenen bei der Durchführung von ESF-Projekten sind die Verbesserung von Bildungschancen durch arbeitsplatznahe Höherqualifizierung, die Vermittlung digitaler Kompetenzen, das Hinführen zu Berufsabschlüssen durch Festigung und Anerkennung nicht-formal erworbener Kompetenzen und die Berufsorientierung in Richtung Zukunftsberufe. Wichtige Zielsetzungen sind das Heranführen an den 1. Arbeitsmarkt durch Qualifizierung, die Erlangung formaler Berufs- und Bildungsabschlüsse sowie der Abbau sozialer Problemlagen.

#### 5.2.4 **[Ziel A4]** Erschließung weiterer Personengruppen für die betriebliche Lehre

Der Fachkräftemangel ist in gewissen Branchen, wie im Tourismussektor und im Bau- und Bau- und Nebengewerbe und der Industrie, ein allgegenwärtiges Thema. Darauf bezogen soll zukünftig vermehrt ein Augenmerk auf die Erschließung potenziell neuer Personengruppen für Lehrausbildungen gelegt werden. Eine Zielgruppe sind Maturantinnen und Maturanten, die zur breiten Angebotspalette an möglichen Lehrberufen nach der Matura gezielt informiert werden

#### Maßnahmenbeispiele

##### „Perspektive Lehre nach der Matura“ der Berufs- und Bildungsorientierung Kärnten (BBOK)

Im Auftrag des Landes und des AMS Kärnten und mit Unterstützung der Industriellenvereinigung Kärnten hat die BBOK einen eigenen Schwerpunkt für die Lehre nach der Matura entwickelt. Zielgruppe sind Schülerinnen und Schüler der 11. Schulstufe der AHS.

Mittels eines bunten Spektrums an Projektarbeiten werden die zukünftigen Maturantinnen und Maturanten und deren interessierte Eltern über Rahmenbedingungen beim Erlernen eines Lehrberufes informiert. Auch darüber, bei welchen Lehrberufen eine Matura vom Vorteil sein kann.

Attraktiv für Maturantinnen und Maturanten ist die Möglichkeit einer Verkürzung der Lehrzeit bis maximal auf zwei Jahre. Was von den absolvierten Schulfächern für die Lehre angerechnet wird, ist mit dem Lehrbetrieb zu vereinbaren und hängt von der fachlichen Nähe der Schulausbildung zum erlernenden Beruf ab.

##### FIT-Begleitung des Mädchenzentrums Klagenfurt

FIT steht für „Frauen in Handwerk und Technik“. Diese Initiative unterstützt junge Frauen, die Berufe erlernen möchten, in denen der Frauenanteil geringer als 40 % ist. Mädchen können somit durch die fachliche Begleitung herausfinden, welche technischen Berufe für sie von Interesse sind.

Technikinteressierte junge Frauen haben auch die Gelegenheit, sich über Praktika in Berufen zu erproben. Des Weiteren ist die Suche nach einem passenden Beruf begleitet von verschiedenen Trainingsangeboten, wie Telefontrainings, Bewerbungstrainings u. a. m.

Gemeinsam mit dem Referat für Frauen und Gleichbehandlung des Landes Kärnten werden junge Frauen beim „Girls Day“ eingeladen, ihren angestammten Erfahrungshorizont zu erweitern, indem sie beispielsweise Berufe kennenlernen, in denen noch wenig Frauen tätig sind. Ziel ist, das Interesse für technische Berufe bei jungen Frauen zu wecken.

### Facharbeiterintensivausbildungen

Zukünftig erhalten junge Erwachsene, die einen Lehrberuf abgeschlossen haben, aber aus verschiedenen Gründen nicht in diesem erlernten Beruf tätig und arbeitsuchend sind, die Möglichkeit, Facharbeiterintensivausbildungen zu machen: In Kombination mit Kompetenzfeststellungen werden sie ermutigt, eine ihren Kompetenzen entsprechende Lehre in einer verminderten Lehrzeit abzuschließen und die dafür notwendigen Weiterbildungen bei den Kärntner Schulungseinrichtungen zu besuchen. Ziel ist, einen weiteren Lehrabschluss zu erlangen.

### 5.3 Handlungsfeld A: Überblick zu Zielstrategien und Maßnahmenbeispielen in Verbindung mit Querschnittmaterien

Exemplarische Verknüpfung von Maßnahmenbeispielen und Zielstrategien mit den Querschnittmaterien Digitalisierung, Fachkräftequalifizierung, Inklusion, Lebenslanges Lernen und Kompetenzorientierung (Angebot 2020)

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4
<b>DIGITALISIERUNG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umfassende Berufs- und Bildungsorientierung zur Unterstützung tragfähiger Bildungs- und Berufsentscheidungen</li> <li>-BOK-Projekte, z. B. Berufsbildrecherchen mithilfe neuer Medien</li> <li>-Blended-Learning bzw. E-Learning in Orientierungsmaßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unmittelbare und begleitende Unterstützungssysteme bei drohenden und bereits vollzogenen Schul- und Ausbildungsabbrüchen</li> <li>-Branchenbezogene Digitalisierungsinhalte in Aus- und Weiterbildungskursen</li> <li>-Blended-Learning bzw. E-Learning in Aus- und Weiterbildungskursen</li> <li>-ECDL-Kurse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integration von Jugendlichen, die am 1. Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle finden</li> <li>-ÜBA Lehrgänge 1 und 2, z. B. IT-L@bs</li> <li>-Branchenbezogene Digitalisierungsinhalte in Aus- und Weiterbildungskursen des AMS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erschließung weiterer Personengruppen für die betriebliche Lehre</li> <li>-ÜBA Lehrgänge 1 und 2, z. B. für Metallberufe und Tourismus</li> <li>-Branchenbezogene Digitalisierungsinhalte in Aus- und Weiterbildungskursen des AMS</li> </ul>
<b>FACHKRÄFTE QUALIFIZIERUNG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Berufsorientierungskurse im Mädchenzentrum</li> <li>-TAZ Kärnten</li> <li>-BOK-Projekte, z. B. „Berufsspionage“ oder „Lehre on Air“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Jugend am Werk</li> <li>-Lehrgänge für Lehrabbrecherinnen und -abbrecher, z. B. „Neue Wege – Neue Chancen“</li> <li>-Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)</li> <li>NEBA-Maßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ESF-Projekt „Perspektive Lehre“</li> <li>-NEBA-Maßnahmen</li> <li>-ÜBA Lehrgänge 1 und 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Facharbeiterinnen- und Facharbeiterintensivausbildungen</li> <li>-Fit-Programme (Mädchen/Frauen in die Technik)</li> <li>-Lehre nach der Matura</li> <li>-Übungsfirma PMC</li> </ul>

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4
<b>INKLUSION</b>	<p>Umfassende Berufs- und Bildungsorientierung zur Unterstützung tragfähiger Bildungs- und Berufsentscheidung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Berufsvorbereitungskurse</li> <li>-Alle NEBA-Maßnahmen, wie beispielsweise AusbildungsFit</li> <li>-Jugend am Werk</li> </ul>	<p>Unmittelbare und begleitende Unterstützungssysteme bei drohenden und bereits passierten Schul- und Ausbildungsabbrüchen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ESF-Förderprogramme für NEETs, z. B. „Auf dem Weg“ vom Mädchenzentrum Klagenfurt</li> <li>-NEBA-Maßnahmen, wie Berufsausbildungsassistenz und Jugendcoaching</li> <li>-BBRZ/Berufliche Rehabilitation</li> </ul>	<p>Integration von Jugendlichen, die am 1. Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle finden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Lehrgänge für Lehrabbrecherinnen und -abbrecher, z. B. „Die zweite Chance“</li> <li>-ESF-Projekte, wie z. B. „Arbeit in Sicht“</li> </ul>	<p>Erschließung weiterer Personengruppen für die betriebliche Lehre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Teilqualifizierende Lehren</li> <li>-Verlängerung der Lehrzeit um ein Jahr, in Ausnahmefällen um zwei Jahre</li> <li>-BBRZ/Berufliche Rehabilitation</li> </ul>
<b>LEBENS-LANGE LERNEN</b>	<p>-Bildungsberatung Kärnten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-„Perspektive Lehre nach der Matura“ (BBOK)</li> <li>-BBOK-Projekte in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen</li> <li>BBE</li> </ul>	<p>Facharbeiterinnen- und Facharbeiterintensivausbildungen</p> <p>NEBA-Maßnahme Ausbildungs-Fit</p> <p>Informelles Lernen über Soziale Medien</p>	<p>Nachholen des Pflichtschulabschlusses (VHS)</p> <p>Lerntrainings bei Jugend am Werk</p>	<p>„Perspektive Lehre nach der Matura“ (BBOK)</p> <p>Pilotprojekt „System Engineering“</p> <p>Lehre mit Matura</p>

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4
	Umfassende Berufs- und Bildungsorientierung zur Unterstützung tragfähiger Bildungs- und Berufsentscheidung	Unmittelbare und begleitende Unterstützungssysteme bei drohenden und bereits passierten Schul- und Ausbildungsabbrüchen	Integration von Jugendlichen, die am 1. Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle finden	Erschließung weiterer Personengruppen für die betriebliche Lehre
<b>KOMPETENZ ORIENTIERUNG</b>	Bildungsberatung Kärnten Jugend am Werk Berufsorientierungskurse des AMS Kärnten	NEBA-Maßnahmen AusbildungsFit und Jugendcoaching Jugend am Werk	Jugend am Werk ÜBA-Lehrgänge 1 und 2 Berufsorientierungskurse des AMS Kärnten	Quali-Check „Perspektive Lehre nach der Matura“ (BBOK) Kompetenzfeststellungen des Institutes für Arbeitsmigration

## 6 Handlungsfeld B „Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitsuchenden“

### 6.1 Herausforderungen

Österreichweit geht man davon aus, dass der Anteil an struktureller Arbeitslosigkeit<sup>66</sup>, definiert als jene Arbeitslosigkeit, die selbst bei günstiger konjunktureller Lage nicht geringer wird, zwischen 36 bis 38 % der Gesamtarbeitslosigkeit ausmacht.<sup>67</sup>

In Kärnten ist die Situation nicht anders. Es wird demnach auf Bundes- und Landesebene ein akkordiertes sozialpolitisches Vorgehen brauchen, damit langzeitbeschäftigungslose Arbeitsuchende im Haupterwerbsalter nicht dauerhaft von Exklusion aus gesellschaftlichen Kontexten betroffen sind und verarmen. Bedingt durch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise verschärft sich die Lage derer, die am schnellsten ihre Arbeit verloren haben oder noch verlieren werden, weil sie für den Arbeitsmarkt zu alt, zu wenig gesund, zu gering oder falsch ausgebildet sind.

Hinzu kommt, dass in Österreich nach Meinung führender Wirtschaftsforschungsinstitut eine Pleitewelle zu erwarten ist, weil viele Klein- und Mittelbetriebe über eine zu geringe Eigenkapitaldecke verfügen, um die Folgen der Corona-Krise finanziell zu überstehen. Beispielsweise werden manche Unternehmen die derzeit gestundeten öffentlichen Abgaben nicht mehr bezahlen können.<sup>68</sup> Damit sind weitere Arbeitsplätze gefährdet, verloren zu gehen.

Viele Unternehmen werden ihre Beschäftigten nur dann aus der Kurzarbeit zurückholen, wenn sie ein tragfähiges, auf die Zukunft hin ausgerichtetes Beschäftigungsmodell anbieten können. Unternehmen, welche die Corona-Krise gut überstehen, könnten davon profitieren, weil sie damit viele gut einsetzbare Arbeitskräfte anwerben können, die derzeit in Kurzarbeit oder arbeitslos sind.

Es lässt sich vermuten, dass diejenigen arbeitslos bleiben werden, die aus Sicht von Unternehmen aus gesundheitlichen oder aufgrund fehlender Ausbildungen nicht mehr die Leistung erbringen können, die von ihnen erwartet wird. Die bewährte Zusammenarbeit innerhalb der TEP-Partner wird somit die wichtige Basis bleiben, um arbeitsmarktpolitische Sicherungssysteme auf den Weg zu bringen und ein Hochschnellen der strukturellen Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

#### 6.1.1 Ältere Arbeitsuchende<sup>69</sup>

Zur Gruppe, die am stärksten von der Corona-Krise betroffen ist, gehören die über 50-Jährigen. Obwohl ihr Anteil an den unselbstständig Beschäftigten von 2010 bis vor der Corona-Krise kontinuierlich von 20 % auf knapp 30 % gestiegen ist, waren in Kärnten schon vor dem Lockdown rund 7.400 über 50-Jährige arbeitslos. Das ist etwas mehr als ein Drittel aller am AMS registrierten Personen in Kärnten. Mit durchschnittlich 307 Tagen Vormerkdauer im Jahr 2019 zeigt sich nochmals deutlich, wie schwer diese Gruppe wiederum am Arbeitsmarkt Fuß fassen kann.

Fast 40 % der über 50-jährigen arbeitslos gemeldeten Menschen leiden unter gesundheitlichen Einschränkungen. Bezüglich ihrer höchsten Ausbildung haben auch rund 40 % nur einen Pflichtschulabschluss. Damit unterscheiden sie sich nicht signifikant von den anderen arbeitslosen Alters-

---

<sup>66</sup> Strukturelle Arbeitslosigkeit und Sockelarbeitslosigkeit werden synonym verwendet.

<sup>67</sup> Bei Arbeitslosen über 50 Jahren liegt die strukturelle Arbeitslosigkeit sogar bei 45 %. Christoph Badelt in: Salzburger Nachrichten vom 02. Jänner 2019

<sup>68</sup> Christoph Badelt in der Pressestunde vom 12.07.2020

<sup>69</sup> Referat von Mag. Wolfgang Haberl, AMS Kärnten, 08. Jänner 2020, 1. Fokusgruppe zum Handlungsfeld B „Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitsuchenden“

gruppen. Aber dadurch zeigt sich wiederum deutlich, dass eine geringe Berufsausbildung die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, erhöht.

Mit den Pensionsreformen ist es zusehends schwieriger geworden, vor dem Regelpensionsalter in Pension zu gehen. Auch die Voraussetzungen für die Altersteilzeit sind verschärft worden, indem sukzessive das Antrittsalter erhöht wurde. Das ist auch eine Reaktion auf den massiven Anstieg bei den Altersteilzeitmodellen: Von 2010 bis 2014 bewegte sich die Anzahl der Inanspruchnahmen zirka bei 18.000, 2018 waren österreichweit schon knapp 41.000 Menschen in Altersteilzeit.

### 6.1.2 Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn die Geschäftsfalldauer an einem bestimmten Stichtag höher als 365 Tage ist. Etwa ein Viertel der Arbeitslosen in Kärnten, in absoluten Zahlen 5.840, fiel 2019 unter die Kategorie langzeitbeschäftigungslos. Die Geschäftsfalldauer lag durchschnittlich bei 540 Tagen.

Bei langzeitbeschäftigungslosen Menschen hat sich die Arbeitslosigkeit mit all ihren Auswirkungen verfestigt, was allemal problematisch beim Wiedereinstieg ins Berufsleben ist. Erfahrungen aus GBPs und SÖBs zeigen, dass dann die Reintegration in den Arbeitsmarkt vor allem Zeit braucht, damit Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten den Alltag bestimmt und nicht mehr eine resignative, fatalistische Lebenseinstellung. Auch sogenannte Arbeitstugenden, wie beispielsweise pünktlich und verlässlich zur Arbeit zu erscheinen, müssen nach langer Arbeitslosigkeit wiederum trainiert werden.

Baut ein langzeitbeschäftigungsloser Mensch (wiederum) Selbstvertrauen auf, entwickelt sich daraus mehr Selbstverantwortung und mehr Eigeninitiative bei der Suche nach einer passenden Arbeit. Motivation und Selbstvertrauen entstehen aber nicht von selbst, sondern müssen kontinuierlich, zum Beispiel unter sozialpädagogischer Begleitung als Transitarbeitskraft, wachsen können.

Als Transitarbeitskraft einen Arbeitsalltag zu erleben mit allem, was damit zusammenhängt, ist hilfreich. Erfahrungen zeigen, dass das berufliche Wieder-Fuß-Fassen am ehesten im Rahmen von Projekten des sekundären Arbeitsmarktes gelingt. Das wiederum erleichtert es, nach der Zeit als Transitarbeitskraft wieder in den Regelarbeitsmarkt zurückzukehren.

## 6.2 Zielstrategien und Maßnahmenbeispiele

Im Handlungsfeld B „Beschäftigung und Qualifizierung für Arbeitsuchende“ haben die TEP-Partner vier strategische Ziele zur Unterstützung der 25- bis 64-jährigen Arbeitsuchenden definiert. In der Formulierung der Ziele waren folgende Prinzipien ausschlaggebend:

- Qualifizierung und Beschäftigung sollen bestmöglich ineinander verschränkt werden.
- Niemand soll zurückgelassen werden: Differenzierte Interventionsinstrumentarien von öffentlichen Institutionen bis hin zu ESF-Fördermaßnahmen sind Säulen dieses Zuganges.
- Die Ausbildung von Fachkräften hat Priorität. Zur Qualifizierung von Arbeitsuchenden bildet die Validierung von Kompetenzen die Basis.

Dazu definierten die TEP-Partner folgende Ziele:

- B1: Erhöhung der Integrationschancen in den 1. Arbeitsmarkt durch den kombinierten Einsatz von Qualifizierung, Beschäftigung, unterstützender Beratung und Coaching**
- B2: Inklusion von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen**
- B3: Erschließung zusätzlicher Personengruppen für die betriebliche Lehre**
- B4: Feststellung von Kompetenzen und darauf aufbauend modulare Qualifizierungen**

### 6.2.1 **[Ziel B1]** Erhöhung der Integrationschancen in den 1. Arbeitsmarkt durch den kombinierten Einsatz von Qualifizierung, Beschäftigung, unterstützender Beratung und Coaching

Die Verknüpfung von Beschäftigung und Qualifizierung mit diversen Beratungsformaten ist ein Szenario, das zukunftsweisend ist, weil es die Anpassung an neue Bedingungen am Arbeitsmarkt, Stichwort Digitalisierung,<sup>70</sup> erleichtert.

Rund 60 % der AMS-Mittel stehen für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung. Damit ist dieser Förderbereich beim Budget am stärksten dotiert. Vor allem gefördert werden Lehrabschlüsse in primär stark nachgefragten Berufsfeldern. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Einbau von digitalen Inhalten, beispielsweise mit Blended-Learning-Elementen.

Alle Grundkurse werden daraufhin evaluiert, auch in Fachkursen sind Digitalisierungsmodule mit eingebaut. Das AMS steht dabei im intensiven Austausch mit Betrieben, um für deren Bedarfe entsprechende Qualifizierungen anzubieten. Wichtig sind dabei der Einsatz von Clearing-Maßnahmen und sonstigen Möglichkeiten zur Kompetenzfeststellungen, wie es beispielsweise beim IAM im Bereich der Testung von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten schon erfolgreich praktiziert wird.

Grundsätzlich sollen zukünftig Beschäftigungsförderungen immer auch Qualifizierungselemente enthalten. Ein weiterer Ansatz ist die Entwicklung und Ausbau von Programmen zur individualisierten Weiterbildung und der Aufbau eines sich ergänzenden Systems zur Qualifizierung, wie es im Rahmen einer Kompetenzfeststellung angedacht ist.

## Maßnahmenbeispiele

### Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBPs)

Arbeitsmarktferne bzw. langzeitbeschäftigungslose Menschen sind in GBPs in einem für meist sechs Monate zeitlich befristeten Dienstverhältnis beschäftigt. Während der Beschäftigung stehen ihnen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite, die sie durch Coaching unterstützen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln und ihre persönlichen sozialen Probleme zu lösen. Ältere Arbeitssuchende knapp vor der Pension können bis zu ihrem Pensionsantritt im GBP beschäftigt bleiben. Beispiele für Kärntner GBPs sind der Burgbau Friesach, 4everyoung in Klagenfurt, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte des Kärntner Caritasverbandes oder der Weltladen in Wernberg.

<sup>70</sup> Vgl. Ausführungen zur Digitalisierung im Kapitel Querschnittmaterien

### Beratungs- und Betreuungsprojekte (BBEs)

Im Auftrag des AMS Kärnten werden in diesen Projekten verschiedene Dienstleistungen in Form von Beratungen und Coachings von Arbeitssuchenden durchgeführt. BBEs verstehen sich als Ergänzung zur Betreuung durch die AMS-Beraterinnen und Berater und sind in ihrem Angebot zeitlich auf 12 Monate begrenzt. Sie unterstützen Arbeitssuchende möglichst individuell bei diversen Problemen, die einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme im Wege stehen. Auch nach einem Berufseinstieg begleiten sie ihre Klientel bei Bedarf.

### Eingliederungsbeihilfen

Im Rahmen von verschiedenen Schwerpunktsetzungen bei den Eingliederungsbeihilfen, Beispiele hierzu sind solche für Nonprofit-Organisationen oder solche für Unternehmen, erfahren Arbeitssuchende wie auch Betriebe öffentliche Unterstützung. Hilfreich sind solche Eingliederungsbeihilfen auch für Gemeinden und gemeindenaher Einrichtungen, weil sie die öffentlichen Einrichtungen dabei unterstützen, beispielsweise Radwege zu pflegen.

### Arbeitsstiftungen

Verschiedene Typen von Arbeitsstiftungen unterstützen sowohl Arbeitssuchende wie auch Unternehmen. In diesem Handlungsfeld sind vor allem Zielgruppenstiftungen von Bedeutung. Beschäftigungslose, die an einer Stiftung teilnehmen, haben die Möglichkeit, in bis zu vier Jahren sich aus- und weiterzubilden. Eine solche Ausbildung kann eine Lehre bis hin zu einer Ausbildung an einer Fachhochschule oder Universität sein. Mit jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer wird nach einer Berufsorientierungsphase ein Stiftungsplan erstellt, wobei die Umsetzung des Planes von Expertinnen und Experten sozialpädagogisch begleitet wird.

### Sozialökonomische Betriebe

Sozialökonomische Betriebe, in Kärnten sind das zum Beispiel die „SBK“ (Soziale Betriebe Kärnten) in Klagenfurt und Villach und die „Neue Arbeit“ in St. Veit sowie der SPAR Supermarkt „Perspektive Handel“ unterstützen die Reintegration von Arbeitssuchenden mittels des Angebotes befristeter Dienstverhältnisse und durch eine sozialpädagogische Begleitung. Ziel ist die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

### 6.2.2 [Ziel B2] Inklusion von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen

Zur Unterstützung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen werden verschiedene Maßnahmen eingesetzt, um das Ziel, sie wieder in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren, zu erreichen. Das Interventionsinstrumentarium geht von zeitlich begrenzten Eingliederungsbeihilfen beispielsweise in gemeinnützigen Einrichtungen oder Gemeinden unter Zuhilfenahme von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen bis hin zu Transitarbeitsverhältnissen in GBPs oder Sozialökonomischen Betrieben (SÖBs). Auch NEBA-Maßnahmen wie die Arbeitsassistenten und spezifische ESF-Projekte erhöhen den Handlungsspielraum zur Reintegration.

## Maßnahmenbeispiele

### Arbeitsassistenten für Erwachsene und fit2work

In allen Bezirken Kärntens wird von autArK Soziale Dienstleistungen GmbH für Menschen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 30 vH als Unterstützungsmaßnahme zur Reintegration in den Arbeitsmarkt eine begleitende Arbeitsassistenten angeboten. Die Zuweisungen erfolgen durch das AMS, Beschäftigungsprojekte, Beratungsstellen, Betriebe und Selbstmeldungen.

Ähnlich ist die Unterstützung im Rahmen der Individualberatung von fit2work: Personen, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen Schwierigkeiten haben, werden individuell unterstützt.

### Job-Chance für Sozialhilfebezieherinnen und -bezieher

Vom Land Kärnten sind das BBRZ und „update training“, ein soziales Unternehmen der ÖSB-Gruppe, beauftragt, Arbeitsuchende, die Sozialhilfe beziehen, spezifisch zu unterstützen, um wieder in Beschäftigung zu kommen. Im Beratungsprozess werden Perspektiven erarbeitet, wie die Betroffenen ihre Lebenssituation verbessern können und auch welche Weiterbildungen zielführend sind.

### ESF-Projekte für Arbeitsuchende mit psychosomatischen Problemlagen

Resignation ist eine der möglichen psychischen Folgen langer Arbeitslosigkeit. Aufgrund von Resignation und Hoffnungslosigkeit können sich bei nachhaltiger Nichtteilhabe am Arbeitsmarkt psychosomatische Erkrankungen entwickeln. Bevor seitens der Helfersysteme Interventionen gesetzt werden, die wirksam sind, soll diese Zielgruppe durch Einzelcoachings mit klinischen Psychologinnen und/oder Psychologen in Richtung psychische Stabilisierung unterstützt werden.

### Eingliederungsbeihilfen

Für begünstigt Behinderte und begünstigbare Behinderte (das sind jene, die zwar amtsärztlich ausgewiesen eine Behinderung haben, sich aber nicht einstufen lassen wollen) können Gemeinden und gemeindenaher Betriebe Eingliederungsbeihilfen erhalten.

Ebenso können Eingliederungsbeihilfen für die Zielgruppe der über 50-Jährigen und der Langzeitbeschäftigungslosen erhalten

### 6.2.3 **Ziel B3** Erschließung zusätzlicher Personengruppen für die betriebliche Lehre

Das persönliche Wissen über Fähigkeiten, Kompetenzen, beispielsweise in Form von handwerklichem Geschick, ist die beste Voraussetzung für eine Lehre. Dafür braucht es Instrumente wie eine fundierte Berufsorientierung und zukünftig auch Möglichkeiten, informell Erlerntes in Kombination mit formalen Abschlüssen zu validieren, damit auch verkürzte Lehren möglich werden. Denn sehr oft sind Menschen aus gesundheitlichen oder anderen Gründen nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig.

Für ältere Lehrlinge erfolgt aktuell die Finanzierung über die Fördermaßnahme „Deckung des Lebensunterhaltes“ (DLU) des AMS. Bei manchen potenziellen Lehrlingen kann mit einer DLU der Lebensunterhalt aber nicht bestritten werden. Das wirkt mitunter demotivierend, noch eine zusätzliche Lehre zu absolvieren und abzuschließen. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang ein Zuschuss des Landes über die Arbeitnehmerförderung. Damit könnten beispielsweise Personen für eine Lehre gewonnen werden, die bereits ein Studium abgeschlossen, aber keine oder schlech-

ten Jobaussichten haben. Für diese erwachsenen Lehrlinge könnte ein eigenes Programm entwickelt werden, welches sie auch finanziell absichert. Eine weitere Möglichkeit könnte eine Förderung seitens des AMS sein, wenn Lehrlinge über 25 Jahre alt sind.

Verschieden hohe Lehrlingsentschädigungen, beispielsweise für Maturantinnen und Maturanten, die eine Lehre nach der Matura machen gegenüber regulären Lehrlingen, lassen sich innerbetrieblich oft schwer begründen. Um eine Änderung bei der Entschädigung der verschiedenen Gruppen von Lehrlingen grundzulegen, sind Verhandlungen innerhalb der Tarifpartnerschaft notwendig, die zum Beispiel eine Entlohnung von älteren Lehrlingen auf Basis eines Stufenmodelles ermöglichen. Grundsätzlich aber muss es auch Betrieben klar sein, dass es die beste Lösung ist, selbst Fachkräfte auszubilden.

## Maßnahmenbeispiele

### Frauen in Handwerk und Technik – FiT-Programm

Frauen sind nach wie vor in technischen Berufen unterrepräsentiert. Zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation werden über die Fördermaßnahme „FiT“ - Frauen in die Technik technikaffine Frauen dazu ermutigt, technische Aus- und Weiterbildungen oder eine Lehre in einem technischen Beruf zu machen.

In diesem Zusammenhang fördert das AMS 200 Ausbildungen. Einer technischen Ausbildung vorgelagert sind eine Berufsorientierungsphase zur Klärung von Fähigkeiten und Kompetenzen und meist auch passende Praktika. Die Auszubildenden sind über die Zeit der Teilnahme an einem FiT-Programm sozial über das AMS abgesichert. Eine solche Ausbildung können Frauen auch in den Arbeitsstiftungen absolvieren. Im Stiftungsprogramm gibt es auch die Möglichkeit, sich Unterstützung im Sinne der Vorbereitung für den Besuch einer technischen (Fachhoch-)Schule zu holen.

### Förderung der beruflichen Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern

Im Rahmen des Kärntner Arbeitnehmer- und Weiterbildungsförderungsgesetzes (K-AWFG) werden Wiedereinsteigerinnen, die zum Zeitpunkt des Beginns der Maßnahme kein oder nur ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis/Dienstverhältnis haben, gefördert, wenn sie Weiterbildungen besuchen. Mitfinanziert werden berufsspezifische Weiterbildungsmaßnahmen und Prüfungsgebühren.

### Facharbeiterinnen- und Facharbeiterkurzausbildungen

Viele Arbeitsuchende haben eine Lehre begonnen, aber keinen Lehrabschluss gemacht. Um diesen Lehrabschluss nachholen zu können, müssen ihre Kompetenzen praktisch und theoretisch festgestellt werden. Mit dem Ergebnis kann dann ein Ausbildungsplan erstellt werden, der es ermöglicht, die Lehrabschlussprüfung nachzuholen.

### 6.2.4 [Ziel B4] Feststellung von Kompetenzen und darauf aufbauend modulare Qualifizierungen

Mit der Europäischen Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz wurde ein Regelwerk geschaffen, das die Validierung informell erworbener Kenntnisse im Rahmen der Feststellung von Kompetenzen deutlich aufwertet. Ziel ist, dass gerade benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt aufbauend auf ihre jahrelange Berufserfahrung beispielsweise als Hilfsarbeiterin oder Hilfsarbeiter sich so qualifizieren können, dass es möglich ist,

- ihre bisherigen informell erworbenen Berufserfahrungen zu verwerten,
- einen etwaigen Lehrabschluss nachzuholen und
- mittels ihrer fachlich nachgewiesenen Kenntnisse und Fähigkeiten plus etwaiger zusätzlicher Qualifikationen mehr Chancen auf einen Arbeitsplatz im 1. Arbeitsmarkt zu haben.

Bei der Feststellung von Kompetenzen wird erfahrungsgemäß ein biografisches Clearing im Sinne einer Auflistung von Arbeitserfahrungen nicht ausreichen. Wichtig wird es sein, praktische, fachliche bzw. handwerkliche Qualifikationen auf ihre Kenntnistiefe hin zu testen, um daraus ein valides Kompetenzprofil erstellen zu können.

Kompetenzfeststellungen beschreiben das Angebot der Person für den Arbeitsmarkt; parallel dazu wäre es seitens der Betriebe zu begrüßen, wenn diese ihre Anforderungsprofile überarbeiten.

#### Maßnahmenbeispiele

##### Kompetenzfeststellungen des Instituts für Arbeitsmigration (IAM)

Viel Erfahrung in der Durchführung von Kompetenzfeststellungen hat das IAM. Im Auftrag des AMS Kärnten führt es seit längerer Zeit erfolgreich sogenannte Kompetenzchecks bei Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten durch, um mittels praktischer Testungen festzustellen, welche beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sind.

##### Kompetenz mit System (KmS)

Kompetenz mit System ist ein kompetenzorientiertes Schulungsmodell für Arbeitsuche die über Arbeitserfahrungen im angestrebten Beruf verfügen, über 18 Jahre alt sind und die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben. Sie können sich (schrittweise) auf die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Diese Vorbereitung erfolgt in drei aufeinander aufbauenden Modulen. Je nach Vorkenntnissen ist auch ein Quereinstieg in Modul 2 oder Modul 3 möglich. Ziel ist es, die Schulung mit einem Lehrbrief abzuschließen.

##### Kompetenzfeststellungen im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen diverser Trägerorganisationen

Da AMS Kärnten beauftragt Bildungsträger mit der Durchführung verschiedener Qualifizierungsmaßnahmen, in welchen auch Kompetenzen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten der Kurs Teilnehmerinnen und -teilnehmer erhoben bzw. aufgezeigt werden. Die Ergebnisse aus den Kompetenzfeststellungen münden in einer Art Leitfaden für notwendige weitere Qualifizierungsschritte, die letztlich zu einem Arbeitsplatz im Regelarbeitsmarkt führen sollen.

### 6.3 Handlungsfeld B: Überblick zu Zielstrategien und Maßnahmenbeispielen in Verbindung mit Querschnittmaterien

Exemplarische Verknüpfung von Maßnahmenbeispielen und Zielstrategien mit den Querschnittmaterien Digitalisierung, Fachkräftequalifizierung, Inklusion, Lebenslanges Lernen und Kompetenzorientierung (Angebote 2020)

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4
<b>DIGITALISIERUNG</b>	<p>Erhöhung der Integrationschancen in den 1. Arbeitsmarkt durch den kombinierten Einsatz von Qualifizierung, Beschäftigung, unterstützender Beratung und Coaching</p> <p>-Blended-Learning bzw. E-Learning in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen</p> <p>-Kompjuta – 4everyoung (GBP)</p>	<p>Inklusion von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen</p> <p>-Blended-Learning bzw. E-Learning Elemente in Teilqualifizierungen</p> <p>-Kompjuta – 4everyoung (GBP)</p> <p>-Re use – ARGE Sozial Villach</p>	<p>Erschließung zusätzlicher Personengruppen für die betriebliche Lehre</p> <p>-Zielgruppenstiftungen</p> <p>-Implacementstiftungen</p> <p>-digi.check der AKK</p>	<p>Feststellung von Kompetenzen und darauf aufbauend modulare Qualifizierungen</p> <p>-Blended-Learning bzw. E-Learning in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen</p> <p>-Kompetenz mit System (KMS)</p>
<b>FACHKRÄFTE QUALIFIZIERUNG</b>	<p>-Förderung der beruflichen Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen</p> <p>-Job-Chance für Sozialhilfebezieherinnen und -bezieher</p> <p>-Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)</p>	<p>-ESF-Projekt „Arbeit am Bau“ Burgbau Friesach</p> <p>-Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)</p> <p>-Sozialökonomische Betriebe</p>	<p>-Facharbeiterinnen- und Facharbeiterkurzausbildungen</p> <p>-Frauen in Handwerk und Technik – FIT-Programm</p> <p>-Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)</p>	<p>-Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)</p> <p>-Arbeitsstiftungen</p> <p>-Berufsorientierungsmaßnahmen</p> <p>-Sozialökonomische Betriebe</p>

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4
<b>INKLUSION</b>	Erhöhung der Integrationschancen in den 1. Arbeitsmarkt durch den kombinierten Einsatz von Qualifizierung, Beschäftigung, unterstützender Beratung und Coaching	Inklusion von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen	Erschließung zusätzlicher Personengruppen für die betriebliche Lehre	Feststellung von Kompetenzen und darauf aufbauend modulare Qualifizierungen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Beratungseinrichtungen für Mindestsicherungsbeziehenden</li> <li>-Eingliederungsbeihilfen</li> <li>-Perspektive Handel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Zielgruppenangepasste Beschäftigungsprojekte des ESF</li> <li>-Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)</li> <li>-Eingliederungsbeihilfen</li> <li>-Sozialökonomische Betriebe</li> <li>ESF-Projekte für Arbeitsuchende mit psychosomatischen Problemlagen</li> <li>-Eingliederungsbeihilfen für begünstigt Behinderte in Gemeinden und gemeindenahen Einrichtungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Itworks Personalservice</li> <li>-Teilqualifizierungen</li> <li>-Beratungs- und Betreuungseinrichtungen</li> <li>-Sozialökonomische Betriebe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kompetenzfeststellungen des Instituts für Arbeitsmigration</li> <li>-Itworks Personalservice</li> <li>-Sozialökonomische Betriebe</li> </ul>
<b>LEBENSLANGES LERNEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ESF-Projekte zur Stabilisierung und Qualifizierung</li> <li>-Implacementstiftungen</li> <li>-Zielgruppenstiftungen</li> <li>-Aus- und Weiterbildungsförderung des K-AWFG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)</li> <li>-Arbeitsassistenten für Erwachsene</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Implacementstiftungen</li> <li>-Zielgruppenstiftungen</li> <li>-Qualifizierungsmaßnahmen des AMS Kärnten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kompetenzfeststellungen des Instituts für Arbeitsmigration</li> <li>-Qualifizierungsmaßnahmen des AMS Kärnten</li> </ul>

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4
<b>KOMPETENZ-ORIENTIERUNG</b>	Erhöhung der Integrationschancen in den 1. Arbeitsmarkt durch den kombinierten Einsatz von Qualifizierung, Beschäftigung, unterstützender Beratung und Coaching	Inklusion von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen	Erschließung zusätzlicher Personengruppen für die betriebliche Lehre	Feststellung von Kompetenzen und darauf aufbauend modulare Qualifizierungen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kompetenzfeststellungen des Instituts für Arbeitsmigration</li> <li>-Berufsorientierungsmaßnahmen des AMS Kärnten</li> <li>-Berufsorientierung im Rahmen von Arbeitsstiftungen</li> <li>-Kompetenzfeststellungen in Qualifizierungsmaßnahmen des AMS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Arbeitsassistenten</li> <li>-Berufsausbildungsassistenten</li> <li>-Kompetenzfeststellungen in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kompetenz mit System</li> <li>-Kompetenzfeststellungen des Instituts für Arbeitsmigration</li> <li>-Kompetenzfeststellungen in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kompetenzfeststellungen des Instituts für Arbeitsmigration</li> <li>-Kompetenzfeststellungen in Gemeinnützigen Beschäftigungsbetrieben</li> <li>-Kompetenzfeststellungen in Qualifizierungsmaßnahmen des AMS</li> </ul>

## 7 Handlungsfeld C „Beschäftigung und Qualifizierung im unternehmerischen Umfeld“

### 7.1 Herausforderungen

Die Wirtschaft in Kärnten ist hauptsächlich vom Dienstleistungssektor geprägt, wobei die Industrie und Sachgüterproduktion sowie der Tourismus als Wachstums- und Beschäftigungsmotoren von besonderer Bedeutung sind.

Die Kleinteiligkeit von Wirtschaft und Region stellt dabei eine Herausforderung für Kärnten als Wirtschaftsraum dar. Laut Strategiepapier 2030 des KWF sind in diesem Zusammenhang drei Kernaufgaben zu lösen:<sup>71</sup>

- Die Schaffung einer sogenannten kritischen Masse durch bilaterale sowie interregionale Zusammenarbeit, die das Sichtbarwerden der Alpen-Adria-Region als Wirtschafts- und Technologiestandort im europäischen Raum fördert.
- Gestärkt werden müssen die regionale Verbundenheit und die Kooperation von Unternehmen untereinander, vor allem bei Schlüsseltechnologien. Das soll durch Diversifizierung und Wissensspillover<sup>72</sup> geschehen. Damit im Zusammenhang steht auch das Ausloten zukünftiger Möglichkeiten grenzübergreifender Förderungen von Start-ups, Spin-offs und Netzwerken.
- Mittels Bündelung von Aktivitäten in Richtung regionaler Forschungs- und Innovationspolitik will man gesellschaftlichen Herausforderungen, wie beispielsweise der demografischen Entwicklung und dem Klimawandel, begegnen.

Mit der Strategie der Smart Specialisation soll Kärnten langfristig als Wirtschafts- und Technologiestandort international sichtbar werden. Grundgelegt wurde das in einer Kompetenzlandkarte mit vier Schwerpunktbranchen, die zukunftsweisende Themenfelder benennen:

- Die Mikroelektronik als Teil der „Key Enabling Technologies“ mit Hebelwirkung - Stichwort Industrie 4.0. In diesem Bereich hat Kärnten im Zentralraum ein lokales Cluster, das Zugang zum Weltmarkt hat.
- Die Informations- und Kommunikationstechnologie mit vielen kleinen, teilweise weltweit agierenden Unternehmen. Der Bogen spannt sich von der Medizintechnik über die Softwareentwicklung bis hin zur Kreativwirtschaft. Ergänzend erfährt dieser Wirtschaftsbereich Unterstützung durch Forschungsaktivitäten an der Alpen-Adria-Universität, der Fachhochschule Kärnten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die beispielsweise im Lakeside Science & Technology Park ihren Betriebsstandort haben.
- Die Sachgüterproduktion, die in Kärnten eine lange Tradition hat und, bezogen auf die vertretenen Branchen, sehr breit aufgestellt ist. KMU sind klassischen Anwender von Forschungs- und Innovationsprozessen, weisen teilweise einen hohen Spezialisierungsgrad auf und sind oftmals als Familienbetriebe über Generationen loyal mit einer Region verbunden. Viele Kärntner Industriebetriebe agieren global. Das zeigt sich daran, dass zwei Drittel der Erzeugnisse der Kärntner Industriebetriebe in den Export gehen.

<sup>71</sup> Hartmann in KWF Strategie 2030, 22f.

<sup>72</sup> Wissensspillover wird betriebswirtschaftlich definiert als Effekt der ungewollten oder gewollten Übertragung von Wissen zwischen Unternehmen.

Die Sachgüterproduktion ist geprägt von forschungsstarken Leitbetrieben wie beispielsweise Infineon Technologies. Dieses Industrieunternehmen gab 2019 für Forschung, Entwicklung und Innovation 525 Millionen Euro, das sind 17 % des Gesamtumsatzes aus. Infineon Technologies ist damit der forschungstärkste Industriebetrieb Österreichs.<sup>73</sup>

- Der Tourismus, der Kärnten weltweit sichtbar macht. Die Leitbetriebe sind meist Familienbetriebe, die vorwiegend im Sommertourismus tätig sind. Der Tourismussektor in Kärnten steht vor großen Herausforderungen durch Digitalisierung, verändertes Mobilitätsverhalten und Klimawandel. Gerade der Klimawandel verlangt marktaugliche neue Konzepte, die veränderten Bedürfnissen ebenso entsprechen sollen wie dem naturschonenden und nachhaltigen Umgang mit unseren landschaftlichen Ressourcen.

## 7.2 Zielstrategien und Maßnahmenbeispiele

Im Handlungsfeld C „Beschäftigung und Qualifizierung im unternehmerischen Umfeld“ haben die TEP-Partner sich auf fünf strategische Ziele geeinigt. Folgende Implikationen waren dabei handlungsleitend:

- Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind limitierender Faktor und gleichzeitig Garant für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Regionen.
- Die Bereitschaft, in Aus- und Weiterbildung Zeit und Geld zu investieren, tangiert Unternehmen, Beschäftigte, Arbeitsuchende und Öffentlichkeit gleichermaßen. Alle sind gefordert, lebenslang dazuzulernen.
- Der demografische Wandel ist ein Faktum, dessen Auswirkungen sich nicht lösen, sondern nur durch eine Vielfalt an klugen Interventionen abfedern lassen.

Zu diesen Implikationen definierten die TEP-Partner fünf Ziele:

<b>C1:</b>	<b>Stärkung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen in Kärnten durch Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b>
<b>C2:</b>	<b>Forcierung der Gründung von Unternehmen und Unterstützung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen</b>
<b>C3:</b>	<b>Stärkung der Innovations- und Kooperationsfähigkeit von Unternehmen</b>
<b>C4:</b>	<b>Unterstützung von Unternehmen beim Umgang mit dem demografischen Wandel</b>
<b>C5:</b>	<b>Verringerung bzw. Vermeidung von Working Poor</b>

### **[Ziel C1]** Stärkung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen in Kärnten durch Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Bedeutend in diesem Zusammenhang ist ein gut fundiertes Generationenmanagement aller beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig vom Alter, die alle in den Weiterbildungsprozess adäquat mit einbezieht und das gegenseitige Lernen der Jüngeren und Älteren voneinander ermöglicht. Was an Weiterbildungen insgesamt für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens wesentlich ist, ist branchenabhängig, aber so gut wie keine Branche kann notwendige Anpassungsqualifizierungen an den digitalen Wandel ignorieren.

Meist sind aber die formalen Ausbildungsabschlüsse bei den Beschäftigten schon eine Zeitlang her. Insofern sind auch Beschäftigte gefordert, sich durch Weiterbildungen an den technologischen

<sup>73</sup> Vgl. [www.infineon.com](http://www.infineon.com)

Wandel anzupassen sowie durch selbstständiges, nicht-formales Lernen ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. auszubauen. Das vielseitige Angebot in den digitalen Medien lädt dazu ein, sich informell weiterzubilden. Was in diesem Zusammenhang wichtig wäre, ist die Entwicklung von Formaten, die die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ermöglichen.

Grundsätzlich muss sich aber das Bewusstsein gesamtgesellschaftlich in Richtung lebenslanger Notwendigkeit von Weiterbildungen und Qualifikationen ändern.<sup>74</sup> Im Idealfall fungieren die Betriebe im Rahmen der dualen Ausbildung selbst als Ausbilder. Sie werden damit zu Orten und Zentren von Qualifizierungen. Was auf dem Weg in diese Richtung sehr hilfreich ist, sind positive „role models“, die zeigen, wie in Unternehmen laufende Aus- und Weiterbildungsaktivitäten integrierbar und welche positiven Auswirkungen damit verbunden sind.

## Maßnahmenbeispiele

### Förderung von betrieblichen Lehrwerkstätten und Lehrausbildungen des Landes Kärnten

Im Rahmen des K-AWFG gibt es Förderungen für Unternehmen bei Lehrwerkstätten, die auch zwischenbetrieblich organisiert sein können. Des Weiteren bekommen Betriebe Zuschüsse, wenn sie ihren Lehrlingen eine „Lehre mit Matura“ ermöglichen. Gefördert werden auch das Fremdsprachenlernen in der Lehrausbildung und Vorbereitungen für Lehrlingswettbewerbe.

### Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) des Landes Kärnten

Diese Qualifizierungsförderung ermöglicht es nunmehr, dass Unternehmen für ihre Beschäftigten bei einer Höherqualifizierung im technologischen Bereich gefördert werden. Ausgerichtet ist diese Unterstützung für folgende Zielgruppen:

- Frauen bis zum 45. Lebensjahr mit zumindest abgeschlossener Reifeprüfung
- Männer bis zum 45. Lebensjahr mit zumindest abgeschlossener Lehrabschlussprüfung oder einer Berufsbildenden Mittleren Schule

Diese Förderung ist eine Komplementärförderung, die in Abstimmung mit den aktuell gültigen Förderungsprogrammen des AMS gewährt wird.

### Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) des AMS Kärnten

Gefördert werden Weiterbildungen von gering qualifizierten und älteren Beschäftigten mit dem Ziel, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und damit die Arbeitsplätze zu sichern. Zielgruppen sind:

- Beschäftigte mit höchstens Pflichtschulabschluss, u. a. zur fachlichen Spezialisierung bzw. für den Wechsel in eine höherwertige oder zu einer alternsgerechteren Tätigkeit
- Weibliche Arbeitskräfte, die eine Lehre oder eine Berufsbildende Mittlere Schule abgeschlossen haben und beispielsweise auf einen höherwertigen Arbeitsplatz wechseln oder ihre Basiskompetenzen verbessern möchten
- Arbeitskräfte, die das 45. Lebensjahr vollendet und eine höhere Ausbildung als Pflichtschule haben und beispielsweise die Aussicht auf einen höherwertigeren Arbeitsplatz haben oder sich fachlich spezialisieren wollen u. a. m.

### Fachkräftestipendium des AMS Kärnten

Arbeitsuchende und Personen, die für die Ausbildung karenziert sind, sowie Selbstständige, die ihr Gewerbe ruhend gemeldet haben, bekommen ein Fachkräftestipendium für längstens drei Jahre

---

<sup>74</sup> Vgl. Ausführungen zum Lebenslangen Lernen

für die Ausbildung in einem Beruf mit Fachkräftemangel. Welche Berufsausbildungen gefördert werden, lässt sich einer Ausbildungsliste entnehmen, hauptsächlich sind es Berufe in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen sowie solche aus dem Gesundheitswesen.

### 7.2.1 [Ziel C2] Forcierung der Gründung von Unternehmen und Unterstützung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen

2.400 neue Unternehmungen wurden 2019 gegründet. Von den 2.400 Gründungen waren 13 % Gesellschaftsgründungen und 87 % Einzelunternehmerinnen und -unternehmer. Mehr als die Hälfte dieser Gründungen sind dem Gewerbe und Handwerk zuzurechnen. Frauen gründen mit 58 % etwas häufiger als Männer. Auf die Örtlichkeit bezogen gibt es am meisten Gründungen im Kärntner Zentralraum, hier hauptsächlich in Klagenfurt und Umgebung.

Zirka 20.000 Ein-Personen-Unternehmen (EPU) hat es im Jahr 2019 in Kärnten insgesamt gegeben, die Hälfte davon ist in der Personenbetreuung tätig. Abgesehen von der Branchenzugehörigkeit ist die Gruppe sehr heterogen. Sie geht, beispielsweise bei Betrachtung der finanziellen Ausstattung, von sehr gut mit Einkommen und Eigenkapital ausgestatteten EPU bis hin zu solchen, die armutsgefährdet sind, mehr als 40 Stunden/Woche arbeiten und trotzdem nicht von der Erwerbstätigkeit leben können.

Wenn ein EPU ein überprüfbares Entwicklungspotenzial hat, dann ist es in der Wahrnehmung von Fördergebern ein sogenanntes „Start-up“.

Die TEP-Partnerschaft forciert Gründungen durch diverse Unternehmensgründungsprogrammen. Im Sinne dieser Unterstützungsstruktur erfahren EPU zweimal eine Unterstützung, einmal bei der Gründung ihres Unternehmens und ein zweites Mal bei der Aufnahme des ersten Mitarbeiters oder der ersten Mitarbeiterin. In diesem Fall sind sie über den Einzelarbeitsplatz hinaus für den Arbeitsmarkt interessant geworden.

Das Land Kärnten und mit ihm der KWF, das AMS sowie die Wirtschaftskammer Kärnten, um drei Stakeholder zu nennen, schaffen mit ihrer Förder- und Unterstützungspolitik ein attraktives und inspirierendes Umfeld für eine vor allem technologieaffine Start-up-Szene. Beispielhaft sind zwei Klagenfurter Initiativen zu nennen, die den „Entrepreneurial Spirit“<sup>75</sup> stimulieren wollen und Menschen dazu ermutigen, neue Unternehmen zu gründen.

## Maßnahmenbeispiele

### Lakeside Science Technology Park

Der Lakeside Science & Technology Park ist eine

*„Plattform für die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Universitätsinstituten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (und) ein Ort der interdisziplinären Forschung und Entwicklung, Ausbildung, Produktion und Dienstleistung, (konzentriert) auf ausgewählte Themen der Informations- und Kommunikationstechnologie, ergänzender und weiterführender Technologien sowie auf Bildung und Gründung.“*

---

<sup>75</sup> KWF Strategie 2030, 66f.

Drei Schwerpunkte bestimmen die Vorhaben: Zum einen ist es der als hochspezialisierter Standort für IKT-Forschung und Entwicklung. Zum zweiten der als attraktiver Bildungsstandort, als Campus für Lehrende und Lernende für „1 – 100-Jährige“.

Der dritte Schwerpunkt ist fokussiert auf die Unterstützung von Gründerinnen und Gründern. Für sie will der Lakeside Science & Technology Park eine Begegnungsstätte mit optimaler, anregender Atmosphäre sein, in welchem man sich auch temporär günstig Büroräumlichkeiten mieten kann.

Zu diesem Schwerpunkt gehört auch das Gründerzentrum „build!“. Diese Initiative des Lakeside Science & Technology Parks begleitet zukünftige Entrepreneure bei der nachhaltigen Umsetzung ihrer Geschäftsidee und den damit verbundenen Herausforderungen.

### Makerspace Carinthia

Der Makerspace Carinthia bietet Unternehmerinnen und Unternehmern wie auch Gründerinnen und Gründern die Nutzung eines modernen und professionellen Maschinenparks an.

Eröffnet 2017 mit Unterstützung der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft ist der Makerspace Carinthia der erste in Südösterreich. Die sehr umfangreiche Ausstattung des Maschinenparks für verschiedene Professionen erleichtert vor allem Gründerinnen und Gründern die Entwicklung und Fertigung von Prototypen und Produkten: In Form von verschiedenen „Zeitpaketen“ können sie den angebotenen Maschinenpark nutzen, was den finanziellen Einsatz beispielsweise bei Produktentwicklungen deutlich überschaubarer macht als der Ankauf eigener Maschinen.

Neben den Möglichkeiten, unter professioneller Begleitung die moderne maschinelle Infrastruktur zu nutzen, ist der Makerspace Carinthia auch als Begegnungsstätte angelegt, die zur Inspiration, gemeinsamen Reflexion und zum Austausch untereinander anregt. Ein Workspace bietet außerdem Arbeitsmöglichkeiten wie Shared Desks, Besprechungsräume und einen Raum für Veranstaltungen und Diskussionen an.

### Förderung der ersten Mitarbeiterin oder des ersten Mitarbeiters in Ein-Personen-Unternehmen (EPU) des AMS und des Landes Kärnten

Bei EPU werden die Lohnkosten für die erste Mitarbeiterin oder den ersten Mitarbeiter zu 25 % für ein Jahr übernommen. Die EPU-Förderung des Landes ist eine Anschlussförderung, das heißt, dass diejenigen eine Förderung bekommen, die eine solche auch seitens des AMS Kärnten erhalten haben.

### 7.2.2 [Ziel C3] Stärkung der Innovations- und Kooperationsfähigkeit von Unternehmen

Für die Stärkung der Innovations- und Kooperationsfähigkeit von Unternehmen sind in Kärnten in den letzten Jahren einige Initiativen entstanden und umgesetzt worden. Hierzu gehört der Silicon Alps Cluster ebenso wie die Ansiedlung wissenschaftlicher außeruniversitärer Forschungseinrichtungen wie das „Fraunhofer Institut“ oder das „Joanneum Research“.

Um Kooperationen der Unternehmen untereinander zu fördern, ist als landesnahe Organisation vor allem der KWF mit seinen Vernetzungs- und Förderprogrammen tätig. Technologieparks im Kärntner Zentralraum in Klagenfurt und Villach sollen des Weiteren Wegbereiter einer Veränderungskultur sein, die ein auch außerhalb unseres Landes wahrnehmbares innovationsfreudiges Klima schafft.

Innovationsfreude, Kooperationsbereitschaft und die damit verbundene Nutzung von Synergieeffekten innerhalb von Netzwerken, wie beispielsweise die TEP-Plattform oder „Digital HR“, sind dabei wesentliche Angelpunkte zur Zielerreichung.

## Maßnahmenbeispiele

### EDU-LAB im Science Technology Park

Das Educational Lab ist als ein offenes Forschungslabor konzipiert und bietet auf Basis eines „innovative learning environments“ einen besonderen Bildungsraum an, der Kinder, Jugendliche und Erwachsene gleichermaßen zum Lernen, Forschen und Entwickeln anregen soll.

Organisationen, Initiativen und Projekte kooperieren untereinander mit dem Ziel, neue Lehr- und Lernformen, beispielsweise in den MINT-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, auszuprobieren. Durch dieses offene Forschungslabor sollen Entrepreneurship und Internationalität gefördert werden.

Das EDU-LAB ist im Rahmen eines INTERREG-Projektes entwickelt worden und setzt, im internationalen Kontext betrachtet, eine Forderung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen um, die da lautet: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Bildungsaufgabe und eine Bildungsfrage.“

### Ausbildung von Innovationsassistentinnen und -assistenten sowie Internationalisierungsassistentinnen und -assistenten

Innovationsassistentinnen und -assistenten sind „Treiber“ der Weiterentwicklung von Unternehmen und unterstützen die Durchführung von Innovations- und Entwicklungsprojekten. Sie sind Angestellte in Unternehmen und nehmen berufsbegleitend am Gruppenqualifizierungs- und Ausbildungsprogramm teil.

Die Ausbildung zu Internationalisierungsassistentinnen und -assistenten ist ein vom KWF organisiertes und von HILL durchgeführtes Coaching-Programm, das sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene bei der Ausbildung ansetzt. Inhalte sind zum Beispiel:

- Marktwirksame Qualifizierung für die Internationalisierung
- Internationale Ökonomie
- Persönlichkeit und Kompetenzen
- Internationale Akquise und Vertrieb sowie
- Internationales Marketing

### Impulsberatung für Betriebe des AMS Kärnten

Im Rahmen der Impulsberatung werden Unternehmen bei der Entwicklung von Lösungen bei wichtigen betrieblichen Herausforderungen und organisatorischen Anpassungen unterstützt. Ausmaß und Inhalte der Beratung sind dabei ganz auf den Bedarf des Unternehmens abgestimmt. Die Beratung kann vor Ort oder auch virtuell durchgeführt werden und ist ein kostenloses Angebot an Unternehmen seitens des AMS Kärnten.

Mit der „Impulsberatung on-demand“ will man Unternehmen helfen, die durch die COVID-19-Pandemie ausgelösten Veränderungen zu bewältigen.

### AMS-Boxenstopp

Ein zusätzliches AMS Angebot ist der „AMS-Boxenstopp“ im Rahmen eines telefonischen Austausches zwischen den Betrieben mit den Beraterinnen und Beratern des Service für Unternehmen des AMS Kärnten. Das Serviceangebot reicht dabei von Arbeitsmarktinformation, Fördermöglichkeiten, Infos zur Kurzarbeit oder Personalsuche bis hin zur zielgerichteten Impulsberatung.

### „Kärnten Innovates“

„Kärnten Innovates“ ist eine Workshop-Reihe, die nun in der siebenten Auflage Innovationsexpertinnen und -experten aus IV-Mitgliedsunternehmen fachlich dabei unterstützt, für Innovationsprozesse ein grundsätzliches Verständnis zu entwickeln, solche Prozesse für das eigene Unternehmen zu entwerfen und in der Folge auch umzusetzen.

Unterstützt werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Gastvortragenden, die zu relevanten Themen wie Teamzusammensetzung und Führungsverhalten fachliche Inputs geben.

### 7.2.3 [Ziel C4] Unterstützung von Unternehmen beim Umgang mit dem demografischen Wandel

Wie bereits im Kapitel Demografie ausgeführt, werden 2030 in Kärnten zirka 30.000 Personen im erwerbsfähigen Alter weniger zur Verfügung stehen als 2020. Diese Entwicklung kann auch eine Erhöhung des Pensionsantrittsalters nicht abfedern. Und der Zuzug nach Kärnten ist zu gering, um vor allem den Mangel an Fachkräften wettzumachen.

Auf Basis dieser Ausgangslage werden Anpassungsqualifizierungen generell bei den älteren Beschäftigten zukünftig wichtiger werden, um in einem volatilen Arbeitsmarkt als Unternehmen bestehen zu können. Auch Programme zur Gesunderhaltung der Belegschaft gewinnen zusehends an Bedeutung.

Um gerade für junge Menschen attraktiv zu sein, müssen Unternehmen Maßnahmen setzen, die beispielsweise die Bedürfnisse nach einer guten Work-Life-Balance beachten. Neue, flexible Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle, die auf einer paritätisch ausgehandelten Rechtsbasis für Beschäftigte und Unternehmen beruhen, sind eine Säule davon. Eine weitere fußt auf einem Generationenmanagement, das sowohl die Bedürfnisse der jungen wie auch die der älteren Beschäftigten in der Belegschaft im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes berücksichtigt.

Derzeit wird kärntenweit in Zusammenarbeit mit der FH-Kärnten an einem sogenannten „Demographie\_Check:Kärnten 2020“ gearbeitet, der mit einer Basis für einen Masterplan für die Regionen Kärntens sein soll. In diesem Demografiecheck werden die regionalen demografischen Entwicklungen erhoben, um daraus Schlüsse, beispielsweise hinsichtlich infrastruktureller Maßnahmen, ziehen zu können. Unter dem Titel „Regionale Handlungsebenen stärken“ wurden in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle der ÖROK, dem Land Kärnten und dem Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus 2019 und 2020 regionale Handlungsebenen erarbeitet, die eine nachhaltige räumliche Entwicklung fördern.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> [www.oerok.gv.at](http://www.oerok.gv.at)

## Maßnahmenbeispiele

### fit2work für Betriebe

Die Initiative fit2work berät Betriebe, wenn es um Fragen zur Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht. Je nach betrieblicher Problemlage werden in Form von Unternehmensberatungen Lösungsansätze mit der Belegschaft und der Unternehmensleitung erarbeitet und implementiert. Geht es beispielsweise um die Reintegration von Beschäftigten nach langer Krankheit, werden gemeinsam Wege gesucht, wie die Arbeit so gestaltet werden kann, dass es sowohl für den Betroffenen, den Betrieb als auch für die Kollegenschaft annehmbar ist. Die Interventionen von fit2work bauen auf einer Analyse in Form eines Basischecks auf. Daraus werden alle weiteren Schritte abgeleitet. Beispiele dazu sind Befragungen und Workshops mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zentrale Ziele von fit2work sind der Erhalt und die nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Verhinderung eines krankheitsbedingten, vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben.

### Demografieberatung für Beschäftigte und Betriebe

Die Demografieberatung unterstützt Betriebe bei der Gestaltung von alter(n)sgerechten Arbeitswelten. Dabei konzentriert sie sich auf folgende Handlungsfelder:

- Arbeitsgestaltung
- Führung und Kultur
- Personalmanagement
- Wissen und Kompetenzen
- Gesundheit

Die Beratungsangebote werden an die individuellen Bedürfnisse der Unternehmen angepasst. Hinsichtlich des Generationenmanagements sind eigene Tools entwickelt worden, wie zum Beispiel der „Generationendialog“ oder der Workshop „Anerkennender Erfahrungsaustausch“. Ziel dieser Angebote ist es, im gemeinsamen Dialog Vorurteilen der unterschiedlichen Altersgruppen untereinander entgegenzuwirken und ein positives Miteinander der Generationen grundzulegen.

In Zusatzangebot der Demografieberatung ist die Unterstützung der Betriebe bei der Suche nach Lehrlingen.

### Arbeit der Zukunft des KWF

Arbeit der Zukunft (AdZ) ist ein Unternehmensentwicklungsprogramm zur Adaption an eine neue Arbeitswelt mittels professioneller Vorbereitung und Begleitung. Kernthemen hierzu sind die

- Abschätzung von (branchenspezifischen) Trends und Entwicklungen, die die neuen Arbeitswelten prägen werden,
- Auseinandersetzung mit neuen Modellen, Prozessen und Strukturen,
- Definition von Schlüsselkompetenzen, die für das Unternehmen für eine erfolgreiche Adaption an die neue Arbeitswelt wesentlich sind,
- Veränderung der Anforderungen an Führungsverantwortliche sowie die
- Rolle des Personalmanagements im Umgang mit diesen Entwicklungen.

Zielgruppe sind, neben produzierenden und produktionsnahen KMUs, auch Unternehmen aus dem Bereich Tourismus sowie aus der Start-up Szene.

## Carinthian Welcome Center

Beim Land Kärnten ist eine Anlaufstelle für Zuwanderer und rückkehrwillige Kärntnerinnen und Kärntner namens „Carinthian Welcome Center“ geschaffen worden: Angesiedelt in der Abteilung 1/Strategische Landesentwicklung agiert diese Initiative als Vernetzungsplattform und Service-stelle, damit der berufliche und auch soziale Start in Kärnten oder die Rückkehr nach Kärnten möglichst gut gelingen kann.<sup>77</sup>

### 7.2.4 [Ziel C5] Verringerung bzw. Vermeidung von Working Poor

Erwerbsprekarisierung oder Working Poor beschreibt einen Umstand, wo Betroffene mit ihrem Einkommen aus Erwerbsarbeit nicht mehr ihr existenzsicherndes Auskommen finden, also armutsgefährdet sind. Das kann EPU's genauso betreffen wie beispielsweise jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit atypischen Arbeitsverhältnissen in der Plattformwirtschaft, die mit dieser Dienstleistung keine ausreichende sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung haben.

Die Erwerbsprekarisierung ist auch eine Auswirkung der Flexibilisierung von Arbeit. Diese Flexibilisierung bedeutet im Niedriglohnsegment oftmals nicht mehr Freiraum und Selbstbestimmung, sondern mehr Abhängigkeit, beispielsweise durch ein Leben als moderner Tagelöhner.

Viele EPU's, vor allem Arbeitsuchende über 50 Jahren, sind zum Teil aus der Not heraus selbstständig geworden, weil sie keine adäquate Arbeit als Dienstnehmerin oder Dienstnehmer mehr fanden. Bei der Unternehmensgründung selbst erfahren Gründerinnen und Gründer eine gute Unterstützung von diversen Organisationen, wie dem AMS oder der Wirtschaftskammer. Treten aber später Probleme auf und ist die Existenzsicherung nicht mehr durch die selbstständige Tätigkeit möglich, dann droht ein Verarmen. Gerade jene, die als Selbstständige beispielsweise keine freiwillige Arbeitslosenversicherung abgeschlossen haben, benötigen meist öffentliche Unterstützung durch die Sozialhilfe. Das verschlechtert aber nicht nur die Lebensumstände der ehemals Selbstständigen, sondern immer auch jene des familiären Umfeldes.

Armutsgefährdung trotz Arbeit ist bei Frauen oft mit Teilzeitarbeit verbunden. Viele, die in den Niedriglohnbranchen tätig sind, vielleicht noch Alleinerzieherinnen sind, können trotz aufrechtem Erwerbsverhältnis zum Prekariat gehören. Um aus dem Prekariat wieder herauszufinden, braucht es genügend erschwingliche Kinderbetreuungsplätze und meist auch die Möglichkeit einer Höherqualifizierung und damit verbunden, bessere Verdienstmöglichkeiten.

Das Risiko, unter die Armutsgrenze zu fallen, haben neben den bereits erwähnten Gruppen von Erwerbstätigen im Weiteren

- Personen in Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen,
- Personen mit Migrationshintergrund,
- saisonal Beschäftigte,
- Paare mit drei oder mehr Kindern

---

<sup>77</sup> Quelle: [www.ktn.gv.at](http://www.ktn.gv.at)

## Maßnahmenbeispiele

### „Du kannst was“

Ohne Lehrabschluss sind die Verdienstmöglichkeiten meist deutlich geringer als mit einem solchen. Für jene Erwerbstätigen, die älter als 22 Jahre und in einem Beruf tätig sind, für den sie keinen Lehrabschluss vorweisen können, oder für jene, die seit Längerem nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten, bietet das Land Kärnten in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer Kärnten die Möglichkeit an, einen Lehrabschluss in kurzer Zeit nachzuholen. Unter dem Motto „Du kannst was“ sollen Hilfskräfte zu Fachkräften werden. Derzeit kann ein Lehrabschluss bei entsprechenden praktischen Arbeitserfahrungen in folgenden Berufen gemacht werden:

- Einzelhandel
- Koch/Köchin
- Maurer/Maurerin
- Reinigungstechnik
- Restaurantfachkraft

Dem Lehrabschluss und den Weiterbildungen vorangestellt ist die Feststellung von Kenntnissen und Fertigkeiten. Darauf bauen Module auf, die Fehlendes ergänzen, was innerhalb von zwei Jahren zum Lehrabschluss führen soll. Die Kurse können berufsbegleitend besucht werden und sind für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kostenlos.

### ESF-Projekte im Rahmen der Priorität 3 zur Bekämpfung von Armut und zur Förderung der aktiven Inklusion

In der kommenden Programmplanungsperiode von 2021 bis 2027 sollen Projekte gefördert werden, die die Bildungschancen von benachteiligten Gruppen verbessern. Ziel ist es, durch Aus- und Weiterbildung die Armut oder die Erwerbsprekarisierung zu verringern. Auch ist die Unterstützung von Projekten mit Stabilisierungsangeboten geplant, damit vor allem armutsgefährdete Frauen aus ländlichen Gegenden ihre Lebenssituation verbessern können.

Des Weiteren ist geplant, Projekte mit niederschweligen Beschäftigungsangeboten für marginalisierte Gruppen über den ESF zu fördern. Armutsgefährdete Arbeitsuchende sollen, beispielsweise durch ein individuell angepasstes, stufenweises Heranführen, wieder Perspektiven in Richtung Beschäftigung entwickeln können.

### 7.3 Handlungsfeld C: Überblick zu Zielstrategien und Maßnahmenbeispielen in Verbindung mit Querschnittmaterien

Exemplarische Verknüpfung von Maßnahmenbeispielen und Zielstrategien mit den Querschnittmaterien Digitalisierung, Fachkräftequalifizierung, Inklusion, Lebenslanges Lernen und Kompetenzorientierung (Angebote 2020)

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4	Ziel 5
	<b>Stärkung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen in Kärnten durch Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b>	<b>Forcierung der Gründung von Unternehmen und Unterstützung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen</b>	<b>Stärkung der Innovations- und Kooperationsfähigkeit von Unternehmen</b>	<b>Unterstützung von Unternehmen beim Umgang mit dem demografischen Wandel</b>	<b>Verringerung bzw. Vermeidung von Working Poor</b>
<b>DIGITALISIERUNG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-QfB-Förderung für Beschäftigte (Land und AMS Kärnten)</li> <li>-Technologiefonds des KWF</li> <li>-„Digital Marketing and Sales“ des KWF</li> <li>-Maker-Space Carinthia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Qualifizierungsscheck Schwerpunkt Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmerinnen und Unternehmer</li> <li>-Förderung von EPUs bei der Einstellung des 1. Mitarbeiters/der 1. Mitarbeiterin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Internationalisierungsförderung für KMUs</li> <li>-Bildungsförderung des Landes Kärnten</li> <li>-„Arbeit der Zukunft“ des KWF</li> <li>-EDU-LAB im Lakeside ScienceTechnologie Park</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-„digi.check“ der Arbeiterkammer Kärnten</li> <li>-Impulsberatung für Betriebe</li> <li>-Kompetenz mit System</li> <li>-Carinthian Welcome Center</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Eingliederungsbeihilfe für Mindestsicherungsempfängerinnen und -empfänger</li> <li>-Qualifizierungsmaßnahmen des AMS Kärnten</li> <li>-„digi.check“ der Arbeiterkammer Kärnten</li> </ul>
<b>FACHKRÄFTE QUALIFIZIERUNG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-QfB-Förderung für Beschäftigte (Land und AMS Kärnten)</li> <li>-Implacementstiftungen</li> <li>-Förderungen nach dem K-AWFG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gründerinnen- und Gründerunterstützungsprogramme von AMS, WK Kärnten sowie des KWF</li> <li>-Build! Gründerzentrum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Implacementstiftungen</li> <li>-Lehre nach der Matura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Demografieberatung für Beschäftigte und Betriebe</li> <li>-Betriebliche Gesundheitsförderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-„Du kannst was“</li> <li>-Fachkräfteintensivausbildungen</li> </ul>

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4	
<b>INKLUSION</b>	Stärkung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen in Kärnten durch Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	Forcierung der Gründung von Unternehmen und Unterstützung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen	Stärkung der Innovations- und Kooperationsfähigkeit von Unternehmen	Unterstützung von Unternehmen beim Umgang mit dem demografischen Wandel	Verringerung bzw. Vermeidung von Working-Poor
	-Arbeitsstiftungen -Zielgruppenstiftungen -FIT-Programme („Frauen in die Technik“)	-Förderungen nach dem Kärntner Chancengleichheitsgesetz für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen	-Impulsberatung für Betriebe	-Demografieberatung für Beschäftigte und Betriebe -Betriebliche Gesundheitsförderung	-„Du kannst was“ -Fachkräfteintensiv- ausbildungen -ESF-Projekte zur Bekämpfung von Armut und zur Förderung der aktiven Inklusion
<b>LEBENSLANGES LERNEN</b>	-QfB-Förderung für Beschäftigte (Land und AMS Kärnten) -Qualifizierungsmaßnahmen des AMS Kärnten	-Gründerinnen- und Gründerunterstützungsprogramme von AMS, WK Kärnten sowie des KWF -Build! Gründerzentrum	-Ausbildung zur Innovationsassistentin/zum Innovationsassistenten des KWF	-Implacementstiftungen -Förderungen nach dem K-AWFG	-ESF-Projekte zur Bekämpfung von Armut und zur Förderung der aktiven Inklusion
<b>KOMPETENZ-ORIENTIERUNG</b>	- QfB-Förderung für Beschäftigte des AMS und des Landes Kärnten	-Build! Gründerzentrum	-DIGITAL Human Resources Impulsreihe der IV Kärnten	-„Arbeit der Zukunft“ des KWF	-„Du kannst was“ -Fachkräfteintensiv- ausbildung

## 8 Handlungsfeld D „Beschäftigung und Qualifizierung im regionalen Kontext“

### 8.1 Herausforderungen

Die prognostizierte Dynamik des demografischen Wandels in Kärnten weist Gewinner und Verlierer auf: Die beste Bevölkerungsprognose haben der Kärntner Zentralraum mit den Städten Klagenfurt und Villach und deren Umlandgemeinden. Am meisten Menschen werden voraussichtlich aus den Bezirken Spittal/Drau, St. Veit/Glan und Wolfsberg abwandern.<sup>78</sup>

#### Kärnten: Regionale Bevölkerungsveränderung (absolut) 2018 bis 2040 nach Bezirken

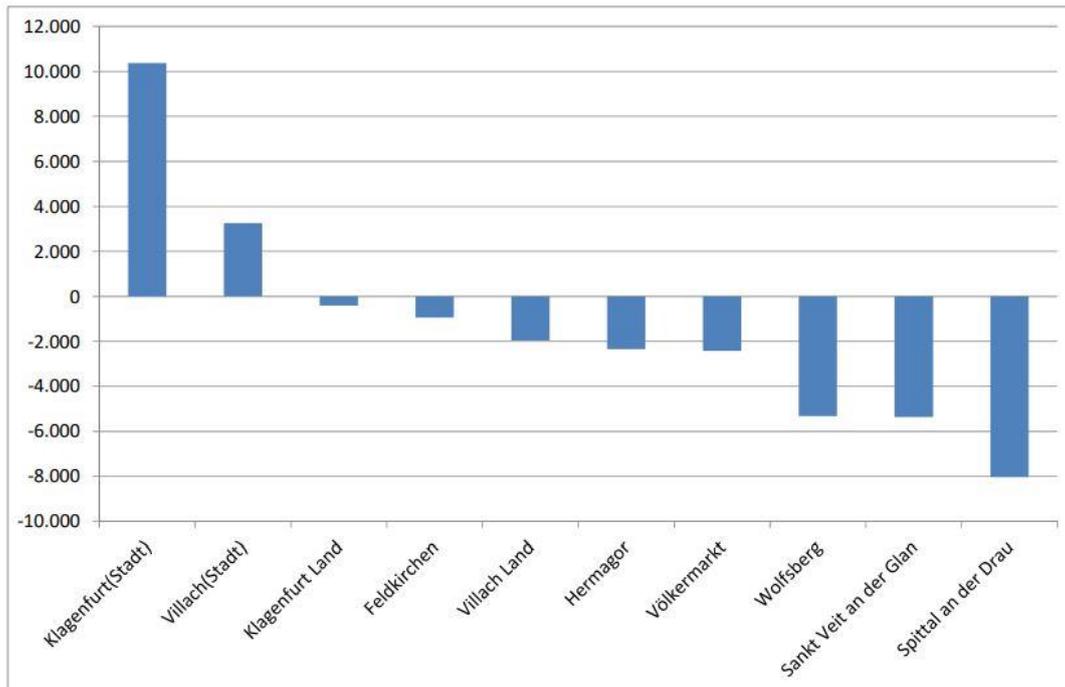


Tabelle 9: Bevölkerungsentwicklung 2018 bis 2040 - Gewinner und Verlierer

Der Arbeitsplatz bzw. eine erwartete berufliche Verbesserung sind die wesentlichsten (Ab-)Wanderungsmotive. Auch bessere Angebote an Gütern, Diensten und Freizeitmöglichkeiten sowie Motive wie der Wunsch nach eigenständigem Wohnen, mehr Unabhängigkeit und das Eingehen persönlicher Bindungen veranlassen vor allem jüngere Menschen, aus ihren Heimatgemeinden wegzuziehen.

Eine Untersuchung zu beruflichen Lebensläufen von Maturantinnen und Maturanten aus dem Mölltal zeigt, dass vor allem Schülerinnen und Schüler aus den AHS, die ab dem zehnten Lebensjahr bereits zur Mittelschule in eines der Regionalzentren (Lienz, Spittal/Drau) auspendelten und sich zu 90 % für ein Hochschulstudium entschieden, abwanderten. Bei den BHS-Maturantinnen und Maturanten sind es zirka 60 %, die studieren gingen und nicht mehr in ihre Talschaften zurückkehrten. Und das Leben woanders prägt: Zirka 75 % der Befragten verneinten eine Rückkehr nach der abgeschlossenen beruflichen Ausbildung.<sup>79</sup>

Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung nach den Komponenten Binnenwanderungsbilanz, Außenwanderungsbilanz und Geburtenbilanz, dann zeigt die folgende Grafik, dass in Kärnten weder Geburtenanzahl noch Zuwanderung den Bevölkerungsrückgang abfedern können. Die guten

<sup>78</sup> ÖROK Regionalprognosen 2018

<sup>79</sup> Seger, 428f.

Bevölkerungsprognosen für den Kärntner Zentralraum wiederum haben verschiedene Ursachen: Der Klagenfurter Zentralraum gewinnt vor allem durch die Binnenwanderung, der Villacher Zentralraum durch den Zuzug von Fachkräften und deren Familien. Ausschlaggebend dafür ist die Anziehungskraft der IKT-Betriebe, insbesondere von Infineon Technologies.<sup>80</sup>

### Kärnten: Regionale Bevölkerungsentwicklung 2018 bis 2040 nach Komponenten

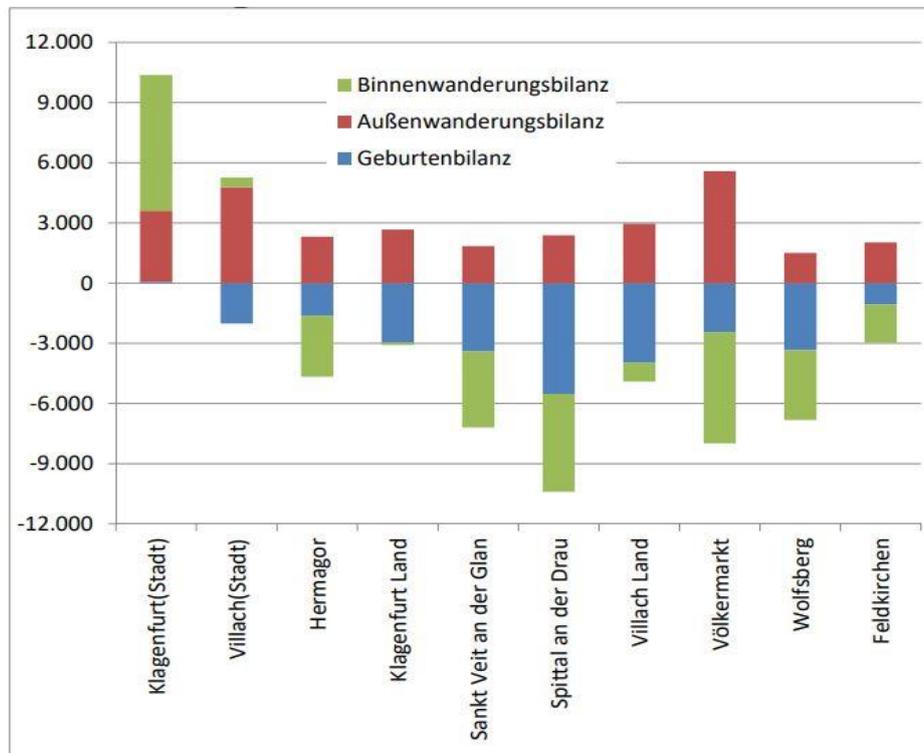


Abbildung 4: Regionale Bevölkerungsentwicklung nach Wanderungskomponenten

Die Dynamik ändert auch die auf das Alter bezogene Bevölkerungsstruktur: 21 % aller Kärntner sind älter als 65 Jahre, österreichweit beträgt der Anteil 18,5 %. Das ist auch eine Folge des geringen Zuzugs in unser Bundesland. Am meisten Menschen mit einem Alter über 65 Jahren sind im Bezirk Hermagor beheimatet. Am geringsten ist der Anteil an über 65-Jährigen mit knapp unter 20 % in der Stadt Klagenfurt.

Die Überalterung, so wird prognostiziert, verstärkt sich in den kommenden Jahrzehnten in den peripheren Regionen außerhalb des Kärntner Zentralraumes. Und das bringt Kommunen in ländlichen Regionen doppelt unter Druck: Einerseits müssen sie Einrichtungen wie Kindergärten und Schulen auch bei nicht optimaler Auslastung erhalten, um Familien, vor allem junge Frauen, zum Bleiben zu bewegen. Andererseits erfordert der wachsende Anteil an älteren Mitbürgerinnen und Mitbürgern die Aufrechterhaltung einer altersgerechten Infrastruktur und für die Pflege genügend Pflegekräfte.

Weil aber in Kärnten die Anzahl der 20-64-Jährigen im nächsten Jahrzehnt von 60 % auf 50 % spürbar abnehmen wird und der Trend zur Binnenwanderung in den Kärntner Zentralraum und zu den Regionalzentren anhält, werden in den ländlichen Regionen Arbeitskräfte, eben auch Pflegekräfte, fehlen.

<sup>80</sup> ÖROK-Regionalprognosen 2018

## 8.2 Zielstrategien und Maßnahmenbeispiele

Im Handlungsfeld D „Beschäftigung und Qualifizierung im regionalen Kontext“ formulierten die TEP-Partner fünf strategische Ziele. Folgende Implikationen waren dabei ausschlaggebend:

- Nicht das Gegeneinander zwischen Zentralraum, regionalen Zentren und der „Peripherie der Kärntner Talschaften“ soll handlungsleitend sein, sondern ein auf Stärken bezogenes, synergetisches Zusammenwirken der zentralen und peripheren Räume.
- EU-Förderprogramme sind nützliche Instrumente sowohl zur Umsetzung von spezifisch regionalen Interessen als auch zur Vertiefung der Kooperation innerhalb des Alpen-Adria-Raumes.
- Neue Arbeitsformen und Digitalisierung eröffnen ländlichen Regionen Möglichkeiten, sich als „places to be“ zu definieren, die zum Bleiben einladen.

Zu diesen Implikationen definierten die TEP-Partner fünf Ziele:

<b>D1:</b>	<b>Stärkung des Zentralraumes zur Verbesserung der Attraktivität von Kärnten</b>
<b>D2:</b>	<b>Verbesserung der Attraktivität des ländlichen Raumes durch die Stärkung der regionalen Wirtschaft</b>
<b>D3:</b>	<b>Unterstützung innovativer Arbeitsformen durch die Flexibilisierung der Arbeit</b>
<b>D4:</b>	<b>Förderung der überregionalen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit</b>
<b>D5:</b>	<b>Erweiterung der Arbeitsmarktpolitik durch regionalisierte und bedarfsorientierte Qualifizierungsprojekte</b>

### 8.2.1 [Ziel D1] Stärkung des Zentralraumes zur Verbesserung der Attraktivität von Kärnten

Ein starker Zentralraum, auch als Motor für die ländlichen Regionen, und eine Ressourcenbündelung unter Einbindung der regionalen Zentren (Bezirksstädte) tragen dazu bei, dass Kärnten über die Landesgrenzen hinaus als Wirtschaftsstandort wahrgenommen wird. In dieselbe Richtung zielen Überlegungen, die die Kooperation und das Zusammenwachsen der beiden Städte Klagenfurt und Villach in den Mittelpunkt stellen. Mit einer „Twin-City Klagenfurt-Villach“ könnten zukünftig Synergiepotenziale auf bildungspolitischer wie auf wirtschaftspolitischer Ebene besser nutzbar sein.

### Maßnahmenbeispiele

#### Technologieparks in Klagenfurt und Villach

Die Technologieparks in Klagenfurt am Wörthersee und in der Stadt Villach zählen zu den österreichweit führenden Innovationszentren. Dieser Erfolg fußt vor allem auf der Kooperation von Wirtschaftsbetrieben mit Forschungs- und Bildungsinstitutionen. Schwerpunkte beider Technologieparks sind Forschungsaktivitäten zu Informations- und Kommunikationstechnologien, beispielsweise Robotics, oder zu erneuerbaren Energien und zur Mobilität der Zukunft.

Am Campus in Klagenfurt haben sich, neben namhaften Unternehmen auch vier außeruniversitäre Forschungsinstitute (Joanneum Research, Lakeside Labs, AIT-Austrian Institute for Technology, Fraunhofer Institut) angesiedelt. Und mit dem Educational Labs, kurz EDU-Lab, wird am Campus ein europaweit einzigartiges Bildungsprojekt angeboten.

Der High Tech Campus Villach legt seinen Schwerpunkt auf Elektronik, Mikroelektronik, Mechatronik, Aktorik/Sensorik und arbeitet vor allem mit der Fachhochschule Kärnten zusammen. Die erste Ausbaustufe ist mittlerweile fertiggestellt, geplant sind drei weitere.

Im Netzwerk der Technologieparks Klagenfurt und Villach ist beispielsweise auch das außeruniversitäre Forschungszentrum „Wood Carinthian Competence Center“, welches in St. Veit/Glan seinen Sitz hat und industrie- und anwenderorientiert an innovativen Lösungen basierend auf dem Rohstoff Holz forscht.

#### Pilotversuch Technische Doppellehre Systemengineering und FH-Bachelor-Abschluss

Dieser Pilotversuch für Maturantinnen und Maturanten stellt die Kooperation zwischen Bildungsinstitutionen und der Wirtschaft in den Mittelpunkt. Industriebetriebe, eine Villacher Berufsschule und die Fachhochschule Villach bieten gemeinsam jungen Menschen die Möglichkeit an, sowohl zwei Lehrabschlüsse als auch einen Abschluss an der Fachhochschule zu machen:

Ab Herbst 2020 können Interessierte eine Doppellehre in Prozess- und Elektrotechnik und in Anlagen- und Betriebstechnik absolvieren und gleichzeitig an der FH innerhalb von drei Jahren in Systemengineering mit dem Bachelor abschließen.

### 8.2.2 [Ziel D2] Verbesserung der Attraktivität des ländlichen Raumes durch die Stärkung der regionalen Wirtschaft

Landesweit sind eine koordinierte gemeinsame Standortpolitik und ein darauf aufbauendes Marketing wichtig, um die regionale Wirtschaft in den ländlichen Regionen beispielsweise dabei zu unterstützen, geeignete Fachkräfte zu finden. Das ist derzeit für viele Betriebe ein sehr schwieriges Unterfangen und kann sogar das betriebliche Überleben gefährden.

Als zielführende Vorgehensweise sehen die TEP-Partner auch die Verbesserung von Infrastrukturen, wie den Breitbandausbau. Das ermöglicht Betrieben ein überregionales Auftreten durch einen professionellen Internetauftritt zur Vermarktung ihrer Produkte. Ein Beispiel hierzu ist die Firma Leeb, die es mit einer neu entwickelten Virtual Reality Anwendung inklusive VR-Brille Kundinnen und Kunden ermöglicht, sich vor der Realisierung ihres Vorhabens bereits ein virtuelles Bild über die Ausgestaltung machen zu können.<sup>81</sup>

Des Weiteren boomt der Konsum regional erzeugter Produkte, Regionalität ist zum veritablen Trend geworden, was ländlichen Regionen mit intakten Naturräumen neue Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet.

Es ist schwierig für Verantwortliche in den ländlichen Kommunen, die lokale Infrastruktur (Kinderbetreuung, Schulen u. a. m.) aufrecht zu erhalten. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang eine verbesserte interkommunale Zusammenarbeit. Solche Kooperationen auf Ebene der Gemeinden, können den Finanzhaushalt der beteiligten Gemeinden spürbar entlasten. Auf bundesrechtlicher Ebene könnten regionale Wirtschaftsbetriebe zukünftig durch eine Veränderung des Vergaberechtes zugunsten regionaler Betriebe unterstützt werden.

---

<sup>81</sup> Vgl. [www.leeb.at](http://www.leeb.at)

Verbunden mit Überlegungen, wie sie in der ersten Zielstrategie zur Stärkung des Zentralraumes formuliert wurden, braucht es grundsätzlich ein Herausarbeiten dessen, wie regionale Zentren und periphere Regionen voneinander profitieren können. Hierzu gehört eine differenzierte Auseinandersetzung damit, was nach dem Ansatz der „Smart Specialisation“ für ein Tal ein Alleinstellungsmerkmal darstellt, was es auszeichnet und was an Infrastruktur erhaltenswert ist und zur Wertschöpfung beitragen kann.

## Maßnahmenbeispiele

### Slow-Food-Travel-Destination Gail- und Lesachtal

Das Gail- und das Lesachtal sind zwei schöne und ursprüngliche Natur- und Wanderlandschaften innerhalb der Alpen, in welchen Verantwortliche aus der Tourismuswirtschaft sorgsam und nachhaltig mit ihren Ressourcen umgehen. Diese Sorgsamkeit zeigt sich auch in der Art, wie Lebensmittel von den örtlichen Erzeugerinnen und Erzeugern produziert werden.

Nach dem Begründer der Slow-Food-Bewegung Carlo Petrini sollen Lebensmittel „gut, sauber und fair“ erzeugt werden. Sie sollen exzellent schmecken, ökologisch und nachhaltig hergestellt werden und den Produzentinnen und Produzenten einen fairen Preis einbringen.

Zahlreiche Betriebe in der Region stellen ihre Produkte nach den Slow-Food-Grundsätzen her und verkaufen sie direkt ab Hof. Dieser Initiative gehören Betreiber von touristischen Betrieben ebenso an wie Landwirte und Direktvermarkter.

### Wirtschaftsmesse Mittelkärnten

Regionale Wirtschaftsmessen geben den Betrieben innerhalb einer Region eine Plattform um sich zu präsentieren. Sie verstehen sich als Impulsgeber und bieten Gelegenheiten zum Netzwerken. Die Wirtschaftsmesse Mittelkärnten ist eine solche, mit LEADER-Mitteln geförderte Veranstaltung. Besucherinnen und Besucher können sich über Angebote aus der Region informieren und bei entsprechenden Kaufentscheidungen auch dafür sorgen, dass die Wertschöpfung in der Region bleibt. Teilnehmen und ihre Produkte wie auch Dienstleistungen vorstellen, können EPU's genauso wie große Unternehmen.

### Interkommunaler Gewerbepark IKZ Karnische Region GmbH

Bei dieser interkommunalen Zusammenarbeit in Form eines gemeinsamen Gewerbeparks beteiligen sich alle sieben Gemeinden des Bezirkes Hermagor. An zwei Standorten, einmal in Hermagor und einmal am Areal der ehemaligen Firma Modine, können sich Betriebe ansiedeln. Im Mittelpunkt stehend dabei eine bestmögliche Kooperation und die Nutzung von Synergieeffekten zwischen den Standorten, den beteiligten Gemeinden, dem Land Kärnten und der Bezirkshauptmannschaft Hermagor.

Geplant ist ein gemeinsamer Regionsauftritt mit einer klaren Positionierung sowie der Ankauf bzw. die Erschließung von Grundstücken und Gebäuden (Standort Hermagor). Auch Gründerinnen und Gründer werden über ein eigenes Gründerservice bei der Umsetzung ihrer Geschäftsidee unterstützt. Die wichtigsten Ziele der IKZ Karnische Region GmbH sind die

- Schaffung von Arbeitsplätzen,
- Forcierung der Ausbildung in der Region,
- Erhöhung beziehungsweise Vertiefung der Wertschöpfung in den Bereichen Holz, Technologie, erneuerbare Energie und Lebensmittel,
- Absicherung der Infrastruktur in den Gemeinden sowie
- Verringerung der Abwanderung und
- Förderung des Zuzuges.

### 8.2.3 [Ziel D3] Unterstützung innovativer Arbeitsformen durch die Flexibilisierung der Arbeit

Die Corona-Pandemie und der damit verbundene Lockdown von Mitte März bis Mitte Mai haben einen Prozess beschleunigt, der sich ohne ein solches Ereignis nicht so rasch entwickelt hätte: Es ist jener der Verlagerung von Arbeit ins Home-Office. Eine solche Arbeitsplatzflexibilisierung könnte einen Weg zur Stärkung des ländlichen Raumes aufzeigen. Damit eng verbunden ist die Aufwertung digitaler Kommunikationswege. Mit entsprechend guter Internetanbindung sind zumindest Teile von Arbeitsprozessen unabhängig vom Dienort möglich. Selbst der öffentliche Sektor kann so Prozesse quasi aufs Land auslagern. Menschen müssten weniger pendeln, was wiederum den CO<sub>2</sub>-Ausstoß verringert.

Damit sich innovative Arbeitsformen weiterentwickeln können, müssen strukturelle Rahmenbedingungen verändert und rechtlich neu grundgelegt werden. Das betrifft vor allem arbeitsrechtliche Belange, wie die Einhaltung von Ruhezeiten, die Ausstattung mit Arbeitsmitteln und die Abklärung von Haftungsfragen, beispielsweise in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten. Das kann aber nur bundespolitisch durch rechtliche Vorgaben und auf Betriebsebene in Form von Betriebsvereinbarungen grundgelegt werden. Hierzu verhandeln schon die Sozialpartnerorganisationen.

#### Maßnahmenbeispiele

##### Schaffung dezentraler Telehäuser

Wenn zukünftig vermehrt im Home-Office gearbeitet wird und Menschen Leben und Arbeiten außerhalb ihres Dienortes verbinden können, braucht es kommunikative Räume oder Treffpunkte, die Begegnungsorte sind. Dieses Bedürfnis nach Kommunikation könnten sogenannte dezentrale „Telehäuser“ als Arbeitsorte mit sehr guten Internetanbindungen kanalisieren.

Angesiedelt in Gemeinden oder regionalen Zentren können solche Telehäuser Arbeitswege verkürzen und somit CO<sub>2</sub> einsparen. Durch den interdisziplinären Austausch untereinander könnten sie Wegbereiter für innovative Ideen und deren Umsetzung sein.

##### Öffentliche und betriebliche Beratungsangebote der Sozialpartnerorganisationen

Verantwortliche in Unternehmen wie auch Beschäftigte und Arbeitsuchende können sich bei ihren Interessensvertretungen über innovative Arbeitsformen und deren arbeitsrechtliche Auslegung informieren und beraten lassen. Das betrifft Möglichkeiten zu Vereinbarungen von Gleitzeitarbeitszeiten bis hin zu Gestaltung von Home-Office-Tätigkeiten.

### 8.2.4 **[Ziel D4]** Förderung der überregionalen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit

Kärnten zählt nach europäischer Diktion zur Region Südösterreich und ist Teil des Alpen-Adria-Raumes. Diese geografische Lage fördert eine überregionale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Grenzüberschreitende EU-Förderprogramme wie INTERREG VA Programme Italien-Österreich und Slowenien-Österreich sind Initiativen zur gemeinsamen Gestaltung des Wirtschafts-, Natur- und Lebensraumes der beteiligten Länder über die Landesgrenzen hinaus.

Die Koordinierungsstelle und regionale Behörde von INTERREG VA ist beim KWF angesiedelt. Als Anlaufstelle und Prüfinstanz von Projektvorhaben unterstützt der KWF die Umsetzung von bilateralen Projekten.

Kärnten kooperiert aber nicht nur mit unseren beiden Nachbarländern Italien und Slowenien. Im Bereich der Binnenkooperationen gibt es seit längerem eine gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Bundesland Steiermark.

#### Maßnahmenbeispiele

##### Silicon Alps Electronic Cluster GmbH

Das Silicon Alps Electronic GmbH Cluster ist ein Zusammenschluss von innovativen Unternehmen der Elektronik und Mikroelektronik mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Angelegt als eine strategische Allianz liegt der regionale Fokus auf Kärnten und der Steiermark. Das Cluster umfasst die gesamte Wertschöpfungskette von der Entwicklung und Anfertigung bis hin zu Softwareentwicklungen und Dienstleistungen.

Ziel ist, durch Kooperation und wissenschaftliche Begleitung von Universitäten und Forschungseinrichtungen die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität beider beteiligten Länder zu erhöhen.

Kärntner Kooperationspartner sind u. a. Infineon Technologies Austria AG, Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH und die im Lakeside Science Park ansässige Firma CISC Semiconductor GmbH sowie der KWF.

##### INTERREG Projekt „Involved“ des Kärntner Caritasverbandes

In diesem Projekt arbeiten die Caritas Kärnten und Steiermark mit slowenischen Caritasorganisationen zusammen, um die soziale Integration arbeitsmarktferner und ausgrenzungsgefährdeter Menschen durch ehrenamtliches Engagement und neue Formen der Beschäftigung zu fördern.

Ziel des Projektes ist es, durch die Etablierung eines grenzüberschreitenden Netzwerkes der Caritasverbände sowie durch verstärkte Zusammenarbeit mit regionalen Stakeholdern einen positiven Beitrag zum sozialen Zusammenhalt in der Region zu leisten. Zugutekommen soll das arbeitsmarktfernen und von Ausgrenzung bedrohten Menschen, die mittels gemeinsam entwickelter innovativer Beschäftigungsformen wieder zur aktiven, sozialen Teilhabe am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben angeregt werden.

## Euregio „Senza Confini“<sup>82</sup>

Diese grenzüberschreitende Initiative zwischen Kärnten, Friaul-Julisch Venetien und dem Veneto hat die Schaffung von gleichwertigen Lebensverhältnissen in den beteiligten Regionen zum Ziel. Wohlstand, Vernetzung und verstärkte Zusammenarbeit in der wirtschaftlichen Entwicklung stehen dabei im Mittelpunkt. Vor allem soll im Territorium entlang der sogenannten Baltisch-Adriatischen Verkehrsachse die wirtschaftliche Prosperität voranschreiten.

### 8.2.5 [Ziel D5] Erweiterung der Arbeitsmarktpolitik durch regionalisierte und bedarfsorientierte Qualifizierungsprojekte

Der Bezirk Spittal ist größer als das Bundesland Vorarlberg. Das hat für Arbeitsuchende aus den Tälern des Bezirkes sehr lange Anfahrtswege zur Folge, wenn sie sich in der Bezirksstadt Spittal an der Drau weiterbilden möchten. Vor allem für Frauen mit Betreuungspflichten die in peripheren Gebieten wohnen, können die zeitlichen Hürden zu lange sein, sodass sie nicht an für ihr berufliches Fortkommen wichtigen Aus- und Weiterbildungskursen teilnehmen.

Die Landesgeschäftsstelle des AMS Kärnten sucht in enger Abstimmung mit ihren regionalen Geschäftsstellen in den Bezirken nach Lösungen, die Aus- und Weiterbildungen näher zu den Arbeitssuchenden und den potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vor Ort zu bringen. Entscheidend dabei ist die gemeinsame Gestaltung der Qualifizierungsförderung auf kleinregionaler Ebene. Das geht durch eine enge Abstimmung der Qualifizierungsmaßnahmen des AMS mit regionalen Akteurinnen und Akteuren, wie z. B. fachkräftesuchenden Betrieben, die nicht ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte finden.

## Maßnahmenbeispiele

### Blended-Learning-Elemente in Kursmaßnahmen

Ziel des AMS Kärnten ist es, gemeinsam mit den Kärntner Bildungsträgern, die Aus- und Weiterbildungen anbieten, Teile der Kursinhalte online anzubieten. Das erleichtert es Arbeitsuchenden aus den peripheren ländlichen Regionen, bei entsprechender digitaler Ausstattung an Kursen teilzunehmen. Sollten Endgeräte fehlen, dann werden diese von den Bildungsträgern in der Zeit der Kursmaßnahme zur Verfügung gestellt. Damit wird ein Lernen auch von zu Hause aus möglich. Erarbeitet werden im Weiteren auch Kursformate, die durch Blended-Learning-Elemente die Teilhabe an Qualifizierungen ermöglichen.

### Unterstützung durch Eingliederungsbeihilfen am Beispiel der Radwegpflege rund um den Millstätter See

Projekte zur Radwegpflege in Gemeinden sind ein gelungenes Beispiel regionaler Kooperationen: In Zusammenarbeit dreier LEADER-Regionen (LAG Kärnten:mitte, LAG Hermagor, LAG Unterkärnten) konnte ein Kooperationsprojekt zur Erhaltung und Verbesserung der Radwege rund um den Millstätter See konzipiert werden.

---

<sup>82</sup> Vgl. [www.euregio-senzaconfini.ktn.gv.at](http://www.euregio-senzaconfini.ktn.gv.at)

Finanziert wird dieses Projekt über eine LEADER-Förderung und über das Arbeitsmarktservice Kärnten durch Lohnkostenförderung und Eingliederungsbeihilfen.

Radwege in einer konstant guten Qualität anzubieten, kostet den Gemeinden viel Geld. Sie sind aber wichtig, um als Tourismusregion attraktiv zu sein. In Radwegpflegeprojekten übernehmen die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sämtliche Arbeiten vom Mähen bis hin zur Kontrolle der Beschilderung und helfen dabei, die Wege für Touristen und Einheimische befahrbar zu halten.

#### NEBA-Maßnahme Arbeitsassistenz für Erwachsene

Eine Arbeitsassistenz für Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen hat im Wesentlichen drei Funktionen, und zwar eine

- präventive in Form der Erhaltung von Arbeitsplätzen,
- integrative durch die Unterstützung bei der Arbeitssuche und
- kommunikative als zentrale Ansprache für benachteiligte Arbeitssuchende, deren Kollegenschaft und Vorgesetzte.

Die Arbeitsassistenz von autArK unterstützt einerseits kärntenweit individuell und auf die persönliche Lebenssituation abgestimmt benachteiligte Arbeitssuchende dabei, berufliche Perspektiven zu entwickeln und diese auch möglichst zu realisieren. Andererseits werden Unternehmen beim Finden geeigneter Arbeitskräfte unterstützt. Die Zusammenführung der Anforderungen und Interessen beider Seiten im Sinne einer gelungenen Inklusion ist dabei das Ziel.

#### ESF-Call „Frauenpower 4.0. - UP|GREAT“

Mit dem Call „Frauenpower 4.0-UP|GREAT Kärnten“ will das Land Kärnten die Gleichstellung von Mann und Frau dahingehend fördern, dass niedrigqualifizierte und bildungsbenachteiligte Frauen anhand gezielter Maßnahmen (Beratung, Qualifizierung, Coaching) höherqualifiziert werden. Alle Projekte sollen einen Beitrag zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten.

### 8.3 Handlungsfeld D: Überblick zu Zielstrategien und Maßnahmenbeispielen in Verbindung mit Querschnittsmaterien

Exemplarische Verknüpfung von Maßnahmenbeispielen und Zielstrategien mit den Querschnittsmaterien Digitalisierung, Fachkräftequalifizierung, Inklusion, Lebenslanges Lernen und Kompetenzorientierung (Angebote 2020)

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4	Ziel 5
<b>DIGITALISIERUNG</b>	<b>Stärkung des Zentralraumes zur Verbesserung der Attraktivität von Kärnten</b> -Technologieparks in Klagenfurt und Villach -QfB-Förderung für Beschäftigte des AMS und des Landes Kärnten	<b>Verbesserung der Attraktivität des ländlichen Raumes durch die Stärkung der regionalen Wirtschaft</b> -Breitbandausbau -LEADER-Förderprogramme -QfB-Förderung für Beschäftigte (AMS und Land Kärnten)	<b>Unterstützung innovativer Arbeitsformen durch die Flexibilisierung der Arbeit<sup>83</sup></b> -Schaffung von Telehäusern	<b>Förderung der überregionalen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit</b> -INTERREG VA -Silicon Alps Cluster	<b>Erweiterung der Arbeitsmarktpolitik durch regionalisierte und bedarfsorientierte Qualifizierungsprojekte</b> -Regionalisierte Kursprogramme mit Blended-Learning-Elementen
<b>FACHKRÄFTE QUALIFIZIERUNG</b>	-Doppellehre Systemengineering in Kombination mit einem FH-Bachelor-Abschluss -QfB-Förderung für Beschäftigte des AMS und des Landes Kärnten	-Slow-Food-Travel-Destination Gail- und Lesachtal – Ausbildung zu sogenannten „Lebensmittelhandwerkern und -handwerkerinnen“	-Fachkräftestipendium -QfB-Förderung für Beschäftigte (AMS und Land Kärnten)	-Ausbildung zu Internationalisierungssistentinnen und -assistenten -EDU-LAB im Lakeside Science Technologie Park	-Zwischenbetriebliche Lehrwerkstätten -QfB-Förderung für Beschäftigte (AMS und Land Kärnten)

<sup>83</sup> Eine Voraussetzung für die Flexibilisierung der Arbeit sind bundesgesetzliche Vorgaben, die zur Veränderung arbeitsrechtlicher Belange eine neue Rechtsgrundlage schaffen. Im Rahmen eines partnerschaftlichen Dialoges ist dieser Prozess derzeit im Gange, Ergebnisse hierzu sind in der ersten Jahreshälfte 2021 zu erwarten. Deswegen sind hier wenige Maßnahmenbeispiele im Sinne der Verknüpfung von Zielen und Querschnittsmaterien angeführt.

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Ziel 4	Erweiterung der Arbeitsmarktpolitik durch regionalisierte und bedarfsorientierte Qualifizierungsprojekte
<b>INKLUSION</b>	<p>Stärkung des Zentralraumes zur Verbesserung der Attraktivität von Kärnten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Arbeitsassistenz für Erwachsene</li> <li>-Berufsausbildungsassistenz</li> <li>-LEADER Projekte</li> </ul>	<p>Verbesserung der Attraktivität des ländlichen Raumes durch die Stärkung der regionalen Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Eingliederungsbeihilfen</li> <li>-ELER Projekte „Soziale Angelegenheiten</li> </ul>	<p>Unterstützung innovativer Arbeitsformen durch die Flexibilisierung der Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Etwaige LEADER-Projekte der Lokalen Aktionsgemeinschaften, die sich mit neuen Arbeitsformen beschäftigen</li> </ul>	<p>Förderung der überregionalen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-INTERREG-Projekt „Involved“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fachkräftestipendium</li> </ul>
<b>LEBENSLANGES LERNEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fachkräftestipendium</li> <li>Implacementstiftungen</li> <li>-Ausbildung zu Innovationsassistentinnen und -assistenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fachkräftestipendium</li> <li>Implacementstiftungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Etwaige LEADER-Projekte der Lokalen Aktionsgemeinschaften, die sich mit neuen Arbeitsformen beschäftigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-LEADER-Projekte</li> <li>-INTERREG-Projekte des KWF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Implacementstiftungen</li> <li>-LEADER-Projekte</li> </ul>
<b>KOMPETENZ ORIENTIERUNG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Förderung von MINT-Studien</li> <li>-Stiftungsprofessuren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Regionalisierung von AMS Kursen</li> <li>-Lehrausbildungsverbünde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Etwaige LEADER-Projekte der Lokalen Aktionsgemeinschaften, die sich mit neuen Arbeitsformen beschäftigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Silicon Austria Cluster</li> <li>-EUREGIO Senza confini</li> <li>Grenzübergreifender Geopark mit slowenien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Regionalisierte Kursprogramme des AMS mit Blended-Learning-Elementen</li> </ul>

## 9 Handlungsfeld E „Arbeitsmarktpolitische Strategien bei außergewöhnlichen Ereignissen“

### 9.1 Gestaltungsspielräume am Beispiel der Corona-Krise

Infolge der globalen Wirtschaftskrise wegen der Covid-19-Pandemie erleben wir eindrücklich und global ein massives Hochschnellen der Anzahl von arbeitslosen Menschen, wie wir sie seit Ende des Zweiten Weltkrieges nicht kennen. In Kärnten ist dadurch eine Arbeitsmarktentwicklung, die auf einem stabilen und guten Weg war, jäh unterbrochen worden.

Die gesellschaftspolitischen Entwicklungen sind schwer voraussagbar und die Auswirkungen auf Wirtschaft und Beschäftigung ebenso schwer kalkulierbar. Die momentanen weltweiten Konjunkturunbrüche verdeutlichen erstmals in solcher Schärfe, wie vernetzt, voneinander abhängig und verletzlich unsere Volkswirtschaften weltweit geworden sind.

Das verdeutlicht, wie schnell eine prosperierende regionale Wirtschaft in ihrer Abhängigkeit mitunter dem unberechenbaren „Außen“ wenig entgegensetzen hat. Die föderalistische Struktur Österreichs erlaubt zwar ein Reagieren auf lokaler Ebene. Wesentliche Instrumente liegen aber in der Kompetenz des Bundes. Ein Beispiel hierzu ist die Kurzarbeit.

Trotzdem gibt es immer ein Danach, das geplant und finanziert werden muss. Die TEP-Partner bewährten sich dabei als ein probates Kommunikationsformat zur raschen gemeinsamen Meinungsbildung mit kurzen Entscheidungswegen.

Die föderalistische Struktur Österreichs lässt also begrenztes eigenständiges Entscheiden zu, um, wie in diesem Falle, Kollateralschäden durch die Corona-Krise auf Ebene der Länder abzufedern. Die Erhöhung des TEP-Budgets in Kärnten um zirka ein Drittel ist eine solche eigenständige Entscheidung.

Mit dem Mehr an Geld und der damit verbundenen Aufstockung der Arbeits- und Ausbildungsplätze werden approbierte Maßnahmenpakete, zum Beispiel Implacementstiftungen oder ÜBA-Lehrgänge für Jugendliche, ausgebaut.

Ein Ziel der getätigten Budgetaufstockung des TEP Kärnten zur Abfederung der arbeitsmarktpolitischen Folgen der Krise ist die nachhaltige und sinnvolle Unterstützung von Risikogruppen mittels Erhöhung von Teilnehmerinnen- und Teilnehmerkapazitäten in verschiedenen Förderinstrumentarien. Ein weiteres sind Anpassungsqualifizierungen von Erwerbspersonen durch Qualifizierungsförderungen sowohl für Beschäftigte als auch für arbeitslose Menschen.

In den Handlungsfeldern A bis D lag der Fokus beim Festlegen der strategischen Leitlinien und Maßnahmen auf der kalkulier- und abschätzbaren Vorwegnahme zukünftiger arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen.

Ein Beispiel dazu: Um die demografische Entwicklung und ihre Auswirkung auf den Fachkräftemangel zu berücksichtigen, ist das Spektrum an Zielgruppen, die zu Fachkräften qualifiziert werden sollen, so ausgeweitet worden, dass der Fachkräftemangel abgemildert werden kann (vgl. Maßnahmen in den Handlungsfeldern A, B und C).

In Anlehnung an die Szenarien-Technik ist im partnerschaftlichen Prozess zur Festlegung der Ziele in diesen Handlungsfeldern zwischen einem Worst-Case-Szenario und einem Best-Case-Szenario sozusagen die goldene Mitte gewählt worden, indem man erfolgreiche Strategien fortgeschrieben oder auf Basis neuen Wissens und veränderter Voraussetzungen ergänzt oder neu formuliert hat.

Nun verursacht die Corona-Pandemie, die weltweit nahezu alle Volkswirtschaften herausfordert, auch bei uns nicht voraussehbare Verwerfungen:

- Ausgangseinschränkungen, die menschliche Kontakte minimieren sollen, verändern das Konsumverhalten der Menschen und verringern folglich die Umsätze. Das wirkt sich auf das Steueraufkommen und damit auf öffentliche Haushalte aus.
- Drastische Einschränkungen des Konsums schaden saisonalen Branchen, vor allem dem Tourismussektor, massiv.
- Die Arbeitslosigkeit ist deutlich gestiegen, was mehr Menschen gefährdet, zu verarmen. Dadurch steigt die Anzahl derer, die öffentliche Finanzhilfen brauchen werden.
- Um Firmen zu unterstützen, finanziert der Staat Kurzarbeitsmodelle, um möglichst Arbeitsplätze zu erhalten. Weil in naher Zukunft mehr Insolvenzen erwartet werden, wird damit gerechnet, dass die Anzahl an Arbeitslosen sich weiter erhöht.
- Von den Folgen der Wirtschaftskrise bleiben auch ländliche Regionen nicht verschont. Gemeinden verlieren zusätzlich zu geringeren Erlösen aus Kommunalsteuern auch Ertragsanteile, weil weniger Geld aus Steuereinnahmen für den Finanzausgleich verfügbar ist. Das trifft vor allem Landgemeinden in strukturschwachen Regionen schwer.

## 9.2 Handlungsempfehlung bei außergewöhnlichen Ereignissen<sup>84</sup>

Die hochschnellende Anzahl an arbeitslos gewordenen Menschen in Kärnten zeigt, wie massiv die Corona-Krise den regionalen Arbeitsmarkt erschüttert. Dieses Ereignis hat es notwendig gemacht, bei der Arbeitsmarktstrategie 2021+ auch eine Handlungsempfehlung auszuarbeiten, die einen Leitfaden bei außergewöhnlichen Ereignissen vorschlägt.

Die Kernpartner Land und AMS Kärnten haben vereinbart, dass solche Szenarien in einem eigenen Handlungsfeld, in diesem Falle dem Handlungsfeld E „Arbeitsmarktpolitische Szenarien bei außergewöhnlichen Ereignissen“, dargestellt werden.

Die strategischen Leitlinien und deren operatives Umsetzen durch Maßnahmen entwickelten sich in den Handlungsfeldern A bis D in Fokusgruppen unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartnerschaft, des SMS Kärnten und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den involvierten Abteilungen der Landesgeschäftsstelle des AMS und des Landes Kärnten.

Anders das Handlungsfeld E: Außergewöhnliche Ereignisse erfordern ein der Situation angepasstes Agieren. Die Kernpartner als die zentrale Steuerungseinheit im Territorialen Beschäftigungspakt werden zum arbeitsmarktpolitischen Krisenstab, weil es wesentlich ist, rasch entscheiden und intervenieren zu können. Ohne die ansonsten sinnvollen Kommunikationswege einhalten zu müssen, ist so vorzugehen, dass von Gremien wie dem Kärntner Landtag und dem Landesdirektorium des AMS Kärnten möglichst zeitnah Maßnahmen beschlossen werden können.

Um ihre Interessen zu vertreten, werden die Sozialpartner in den TEP-Plattformsitzungen und im sozialpartnerschaftlich besetzten Landesdirektorium des AMS Kärnten mit eingebunden.

---

<sup>84</sup> Vgl. Ausführungen zum Handlungsfeld E

### 9.3 Rechtliche Voraussetzungen

Rechtlich regelt die Österreichische Bundesverfassung durch ihr bundesstaatliches Prinzip die Aufgabenteilung zwischen den Bundesländern und der gesamtstaatlichen Regierung.

Bund, Länder und Gemeinden als Gebietskörperschaften verfügen über eigene Kompetenzen, Rechte und Zuständigkeiten, geregelt in den sogenannten Kompetenzartikeln des Bundesverfassungsgesetzes.<sup>85</sup>

Kurzarbeit, Steuererleichterungen oder finanzielle Überbrückungshilfen unterstützen Beschäftigte und Unternehmen. Sie sollen gesellschaftspolitisch stabilisierend wirken und dabei helfen, den Arbeitsmarkt abzusichern. Entscheidungen zu solchen Maßnahmen obliegen dem Bund. In der Landeskompetenz liegen Maßnahmen, die dem Territorialen Beschäftigungspakt Kärnten zuzuordnen sind. Wie im Kapitel „Zukunft gestalten“ beschrieben, bildet diese Partnerschaft mittlerweile seit mehr als 20 Jahren den Rahmen zur Festlegung arbeitsmarktpolitischer Ziele und deren Operationalisierungen.

### 9.4 Prinzipien im Krisenfall

Exemplarisch am Beispiel der Corona-Krise werden Handlungsoptionen als Prinzipien verstanden, die einen grundlegenden Zugang bei arbeitsmarktpolitischen Krisen festlegen:

**Prinzip 1: Die TEP-Kernpartner Land und AMS Kärnten verstehen sich als arbeitsmarktpolitischer Krisenstab und zentrale Dialogeinheit bei außergewöhnlichen Ereignissen.**

**Prinzip 2: Im Krisenfall bauen Unterstützungsmaßnahmen des TEP Kärnten auf den Instrumentarien bewährter Organisationen auf. Ziel ist, möglichst unmittelbar bewährte Maßnahmen zu Hilfestellungen für Arbeitsuchende, Beschäftigte und Unternehmen bereitzustellen.**

**Prinzip 3: Die Sozialpartner werden über die TEP-Plattform und als Mitgestalter durch ihre Mitgliedschaft im Landesdirektorium des AMS Kärnten eingebunden.**

Ergänzend dazu ist zur Unterstützung der heimischen Wirtschaft der KWF in die Bewältigung von Krisensituationen mit eingebunden.

### 9.5 Maßnahmenbeispiele<sup>86</sup>

Zur Bewältigung der Krise differenzieren die TEP-Kernpartner zwischen sofort wirksamen Maßnahmen zur Abfederung der Krise, wie beispielsweise Eingliederungsbeihilfen, und solchen, die dem Wiederaufbau dienen sollen, wie beispielsweise der Stabilisierungsfonds des KWF mit Fokus Corona-Krise.

Für das Jahr 2020 sind das Budget und die Anzahl der Teilnahmen deutlich erhöht worden. Geplant ist, dass die Wirksamkeit der gesetzten Schritte im Jahr 2020 in Strategieklausuren 2021 evaluiert wird.

---

<sup>85</sup> [www.parlament.gv.at](http://www.parlament.gv.at)

<sup>86</sup> Quellen: E-Mail Dr. Gerhard Herbst; Besprechungen am 24.06.2020 und am 01.07.2020, AMS Kärnten; Referat von Mag. Sandra Venus, KWF, 2. Fokusgruppe Handlungsfeld C, 29.07.2020

## Stiftungen

Zur Anwendung können zwei Stiftungsmodelle kommen:

- Outplacementstiftungen ermöglichen ein rasches Reagieren auf Folgen von Betriebsschließungen und der damit verbundenen Arbeitslosigkeit.
- Implacementstiftungen sind Förderinstrumente, die in allen Branchen eingesetzt werden. Sie helfen Unternehmen, zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand eines individuell vereinbarten Bildungsplans maßgeschneidert für eine Arbeitsstelle zu qualifizieren.

## Überbetriebliche Lehrwerkstätten

Wenn es aufgrund der Corona-Krise keinen Ausbildungsplatz am 1. Arbeitsmarkt gibt, erhalten Jugendliche einen Schulungsplatz im Rahmen einer überbetrieblichen Lehrausbildung. Die Ausbildungsrichtung und die Anzahl an Teilnahmeplätzen in überbetrieblichen Lehrausbildungen orientieren sich nach jenen Branchen, die Fachkräfte suchen. Das ist seit Längerem in der Tourismusbranche der Fall. So können derzeit für diese Branche die Fachkräfte von morgen ausgebildet werden.

## Eingliederungsbeihilfen (EB)

Aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise können Unternehmen EB für die Zielgruppe der über 50-Jährigen und der Langzeitbeschäftigungslosen (LZBL) erhalten. Beide Personengruppen sind sehr schwer in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren, die Eingliederungsbeihilfen unterstützen diese Reintegration.

## Qualifizierungsförderungen für Beschäftigungslose und Beschäftigte

Zwei zusätzliche Qualifizierungsförderungen sind für 2020 geplant, und zwar

- eine seitens des AMS für Beschäftigungslose, die die Ausbildung zur Pflegeassistentenfachkraft in vier Kärntner Bezirken (Klagenfurt, Villach, Wolfsberg und wahrscheinlich Spittal) bietet und
- eine seitens des Landes für Beschäftigte, die komplementär zur bereits existierenden QfB des AMS für die Gruppe der unter 25-Jährigen und über 45-Jährigen auch Qualifizierungen bei allen Beschäftigten fördert, die zwischen 25 und 45 Jahre alt sind.

## Der Stabilisierungsfonds des KWF mit Fokus Corona-Krise

Dieser Fonds wurde wegen der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise ergänzend zu den Sofortmaßnahmen des Bundes eingerichtet. Ziel aller Maßnahmen ist neben der kurzfristigen Sicherstellung des wirtschaftlichen Überlebens die mittel- bis langfristige Verbesserung der Krisenresistenz von Unternehmen. Unterstützt werden jene Betriebe, die keine Bundesförderungen erhalten.

Unterstützung bekommen

- Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe (von 1 bis 249 Beschäftigten) mit Sitz in Kärnten
- Branchen wie Gewerbe, Industrie, Handel und Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Betriebe, die keinen Zugang zu Bundesförderungen haben oder für deren Vorhaben die Bundesförderungen unzureichend sind

Die Unterstützung erfolgt anhand von vier Instrumenten:

- Stabilisierungsberatung – Zuschuss (Beratung durch KSG)
- Stabilisierungskapital – Beteiligung (Stille Beteiligung KWF, Rückzahlung)
- Stabilisierungskapital – Darlehen (zinsfrei, 10 Jahre Laufzeit, Rückzahlung)
- Stabilisierungskapital – Bonus (zwei Varianten; erhöhter Zuschuss bei Projektrealisierung bis Ende 2021, Zusatzprogramm)

## 10 Der rollierende Strategieprozess oder der Wandel wird zur Routine

Strategiepapiere müssen in einigen Bereichen aktualisiert werden, weil viele gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie wir gerade durch die Corona-Krise erfahren, nicht antizipiert werden können, die zugrunde gelegten Daten vorwiegend vergangenheitsorientiert sind und zukünftige Entwicklungen auf Annahmen fußen, die meist linear aus der Gegenwart fortgeschrieben werden.

Um als eine Entscheidungsgrundlage für Verantwortliche über den definierten Zeitraum nützlich zu sein, müssen Strategiepapiere wie Working-Papers behandelt werden und regelmäßig an aktuelle Erfordernisse angepasst bzw. hinsichtlich der Schwerpunktsetzung neugestaltet werden.

Praktisch geschieht das durch einen regelmäßigen Diskurs zu strategischen Ausrichtungen und zur Wirksamkeit von Maßnahmen, um im Bedarfsfall situationsbezogenen reagieren zu können. Gegebenenfalls kann damit steuernd eingegriffen werden, wenn eine neue Datenlage oder besondere Ereignisse das verlangen.

Ziele sind gültige Handlungsempfehlungen, die bestenfalls selbst in Krisensituationen Anknüpfungspunkte anbieten. Agil die Zukunft zu gestalten, bedeutet im Wortsinne, rege, wendig und aktiv tätig zu sein. Der partnerschaftliche Diskurs innerhalb des TEP gibt dafür die Basis.

### Formate im rollierenden Strategieprozess

Eine Erstfassung der neuen Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten ist den Kernpartnern und den Sozialpartnerorganisationen sowie dem SMS Landesstelle Kärnten vorgelegt worden, um damit einen Konsultationsprozess in Gang zu setzen. Änderungsvorschläge wurden entsprechend eingearbeitet.

Um die Relevanz der Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten in den folgenden Jahren zu gewährleisten, sind die Kernpartner Land und AMS übereingekommen, auf zwei Ebenen die Zielrichtung zu überprüfen.

### Ebene der Kernpartnerschaft Land und AMS Kärnten

Die Kernpartner gehen mindestens 1-mal jährlich in Klausur, um Ziele und deren Umsetzung durch Maßnahmen zu evaluieren und notwendige Anpassungen vorzunehmen. Zeigen die Ergebnisse die Notwendigkeit eines Diskurses mit den Sozialpartnern, dann gibt es die Option, in einer Fokusgruppe gemeinsam mit den Sozialpartnern Änderungen auf den Weg zu bringen.

### Ebene der TEP-Plattform

Im ersten Halbjahr des jeweils folgenden Jahres wird ein Umsetzungsbericht zur Arbeitsmarktstrategie mit Stichtag 31. Dezember des Vorjahres vorgelegt und zur Diskussion gestellt. Der Bericht gibt Auskunft darüber, wie die gesetzten Ziele in den einzelnen Handlungsfeldern im vergangenen Jahr operativ umgesetzt wurden. Der Umsetzungsbericht wird in der Folge auf der Homepage des Amtes der Kärntner Landesregierung veröffentlicht und somit für jeden zugänglich gemacht.

## 11 Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
AKL	Amt der Kärntner Landesregierung
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BBOK	Berufs- und Bildungsorientierung Kärnten
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BMLRT	Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus
K-ChG	Kärntner Chancengleichheitsgesetz
EB	Eingliederungsbeihilfe
ELER	Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raumes
EFRE	Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESI	Europäischer Struktur- und Investitionsfonds
EUROSTAT	Statistisches Amt der Europäischen Union
FH	Fachhochschule
GAP	Gemeinsame Agrarpolitik
GBP	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt
ILO	International Labour Organisation
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
K-AWFG	Kärntner Arbeitnehmer- und Weiterbildungsförderungsgesetz
KOST	Koordinierungsstelle
LAG	Lokale Aktionsgruppe (LEADER)
LES	Lokale Entwicklungsstrategie (LEADER)
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
NEET	Not in Employment, Education or Training
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques
ÖNACE	Österreichische Gruppierung der Wirtschaftlichen Tätigkeiten nach Wirtschaftszweigen
STRALE	Strategische Landesentwicklung Kärnten
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
TAZ	Test- und Ausbildungszentrum für Betriebe und Jugendliche in Kärnten
TEP	Territorialer Beschäftigungspakt
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
VFKA	Verein für Kärntner Arbeitsstiftungen
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
ZWIST	Zwischengeschaltete Stelle (ESF)

## 12 Literaturverzeichnis

### **Agenda Austria**

- Österreichs Wirtschaft in der Coronakrise, Wien 2020

### **Arbeitsmarktservice Österreich**

- Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2020, Wien 2020

### **Arbeitsmarktservice Kärnten:**

- Monatsbericht Mai 2020, Klagenfurt am Wörthersee 2020
- Monatsbericht Juni 2020, Klagenfurt am Wörthersee 2020

### **Arbeitsmarktservice Österreich**

- AMS Info 286, Bildungsferne Zielgruppen in der arbeitsmarktorientierten Weiterbildung, Wien 2013
- AMS Info 452/453, Fachkräftemangel aus der Perspektive des AMS Qualifikations-Barometers, Wien 2019
- AMS Info 454, AMS-Qualifikations-Barometer, Wien 2019

### **Bundesministerium für Nachhaltigkeit, Regionen und Tourismus:**

- Entwurf für die SWOT-Analyse; Arbeitspapier zur Erstellung des Österreichischen GAP-Strategieplans; Version 1.0 – Bearbeitungsstand: 18.10.2019; Wien 2019

### **Die neue Volkspartei – Die Grünen – Die Grüne Alternative:**

- Aus Verantwortung für Österreich, Regierungsprogramm 2020 – 2024, Wien 2020

### **Europäische Kommission**

- Eine neue europäische Agenda für Kompetenzen, Brüssel 2017
- Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz, Brüssel, Juli 2020
- ESF-Insight, Ausgabe 7

### **Europäische Union:**

- Verbindungsbüro Kärnten, EU-Newsletter vom 17. Juni 2019 Brüssel, 2019

### **Heinrich Böll Stiftung**

- Böll.Brief Weiterbildung 4.0; Solidarische Lösungen für das Lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter, E-Paper, 2019

### **IAB-Forschungsbericht/Thomas Kruppe, Martina Baumann**

- 1|2019: Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale, Nürnberg 2019

### **Ibw Forschungsbericht 197**

- Schlüsselindikationen zum Fachkräftebedarf/-mangel in Österreich; Fachkräfteradar 2019 - Teil 1, Wien 2019

### **IHS Projektbericht/Research Report**

- Ausbildung bis 18, Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes; Mario Steiner, Gabriele Pessl, Andrea Leitner, Thomas Davoine, Susanne Forstner, Isabella Juen, Maria Köpping, Ana Sticker (IHS-Team); Veronika Litschel, Roland Löffler, Alexander Petanovitsch (öibf-Team) unter Mitarbeit von David Baumegger, Barbara Metzler

### **Kärnten Koalition**

- Regierungsprogramm 2018 bis 2023, Klagenfurt am Wörthersee 2018

### **Kärntner Wirtschaftsförderungs Fonds**

- KWF Strategie 2030 für Technologien, Gründungen, Ausbildungen und Kooperationen, Klagenfurt am Wörthersee 2019
- KWF-Programm „EFRE1-Investitionsförderungen“, Klagenfurt am Wörthersee, 2020
- KWF Das Jahr 2019

**Kärnten Werbung/invent.schmid.com**

- Standortmarke Kärnten - Konzept und Narrativ kompakt, Klagenfurt am Wörthersee 2020

**Kerler Maria/Steiner Karin**

- Mismatch am Arbeitsmarkt, AMS Report 133, Herausgeber Arbeitsmarktservice Österreich, Wien 2018

**KMU Forschung Austria**

- Auswirkungen der digitalisierten Netzwerkgesellschaft und Industrie 4.0 auf die zukünftigen Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote des AMS Niederösterreich, Wien 2019

**Lakeside Science & Technologie Park**

- Educational Lab: Erfahrungen, Reflexionen und Perspektiven, Denkweisen verlernen und neu erlernen, Lakeside Science & Technologie Park, Klagenfurt am Wörthersee 2020

**Landespressediens**

- Aussendung vom 05.06.2020

**Land Kärnten**

- Statistisches Handbuch des Landes Kärnten, Amt der Kärntner Landesregierung, Landesstelle für Statistik, Klagenfurt am Wörthersee 2019
- Rahmenrichtlinie zum Kärntner Arbeitnehmer- und Weiterbildungsförderungsgesetz (K-AWFG), Klagenfurt am Wörthersee 2019
- Kärntner Chancengleichheitsgesetz, (K-ChG), Klagenfurt am Wörthersee 2019
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategie 2020+ für Kärnten in Zusammenarbeit mit dem AMS, der Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer sowie der Industriellenvereinigung und dem Österreichischer Gewerkschaftsbund Kärnten; Koordination und Erstellung: IFA Unternehmensberatung GmbH, Klagenfurt am Wörthersee 2015

**Land Steiermark**

- LLL Strategie 2022, Graz 2017

**Loos Jana**

- Lebenslanges Lernen im demografischen Wandel, Springer Gabler Verlag, Wiesbaden 2017

**Luomi-Messerer, Karin**

- Validierung und Anerkennung von Kompetenzen, Konzepte, Erfahrungen, Herausforderungen, Magazin Erwachsenenbildung, Ausgabe 37/2019, Herausgeber Dr. Lorenz Lassnig und Mag<sup>a</sup> Julia Schindler, Wien 2019

**Matti Kurzeja, Katja Thiele, Britta Klagge**

Makerspaces - Dritte Orte für eine zukunftsfähige (Postwachstums-)Gesellschaft?

**Lange/Hülz/Schmid/Schulz:**

- Postwachstumsgeografien, Raumbezüge diverser und alternativer Ökonomien, Bielefeld 2020

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)**

- Konjunkturbericht Mai 2020, Wien 2020
- Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Huemer, Walter Hyll: WIFO Research Briefs 2/2020, Wien 2020
- Peter Mayerhofer (Koord.), Julia Bachtrögler, Fabian Gabelberger, Klaus Nowotny, Gerhard Streicher: Quantitative Wirkungen der EU Struktur- und Kohäsionspolitik in Österreich, Wien 2020
- BRIEF Dezember 2018, Wien 2018
- 

**Österreichische Raumordnungskonferenz**

- Regionalprognosen 2018, Wien, 2018

**- Seger Martin**

- Österreich Raum und Gesellschaft, Naturwissenschaftlicher Verein für Kärnten in Kooperation mit Österreichische Geografische Gesellschaft, Klagenfurt am Wörthersee, 2019

**Wabnig Florian**

- Digitalisierung und Qualität, Masterarbeit am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften, Karl-Franzens-Universität, Graz 2018

**Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)**

- Statistisches Jahrbuch 2019 der WKO, Wien 2020

**Internet:**

- [www.ams.at](http://www.ams.at)
- [www.babeg.at](http://www.babeg.at)
- [www.bmlrt.gv.at](http://www.bmlrt.gv.at)
- [www.bundeskost.at](http://www.bundeskost.at)
- [www.carinthia.com](http://www.carinthia.com)
- [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at), 14. Juni 2020
- <https://ec.europa.eu>, Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen
- <https://ec.europa.eu>, Europäische Kompetenzagenda
- [www.euregio-senzaconfini.ktn.gv.at](http://www.euregio-senzaconfini.ktn.gv.at)
- <https://erwachsenbildung.at>
- [www.haufe.de](http://www.haufe.de)
- [www.jaw-kaernten](http://www.jaw-kaernten)
- [www.kabeg.at](http://www.kabeg.at)
- <https://kwf.at>
- [www.lakeside-scitec.com](http://www.lakeside-scitec.com)
- [www.parlament.gv.at](http://www.parlament.gv.at)
- [www.rm-kaernten.at](http://www.rm-kaernten.at)
- <https://t3n.de>
- [www.siliconalps.at](http://www.siliconalps.at)
- [www.sn.at](http://www.sn.at)
- [www.statistik.at](http://www.statistik.at): STATISTICS
- [www.oerok.gv.at](http://www.oerok.gv.at)
- [www.vfka.at](http://www.vfka.at)
- [www.wibis.kwf.at](http://www.wibis.kwf.at)
- [www.wko.at](http://www.wko.at)

## 13 Anhang

### 13.1 Glossar<sup>87</sup>

**Arbeitskräftepotenzial:** Summe aus Arbeitslosenbestand und unselbstständig beschäftigten Personen laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger

**Arbeitslosenbestand:** Zum Monatsende-Stichtag bei den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registrierte Personen, die nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Wohnort der Arbeitslosen.

**Arbeitslosenquote:** Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen. Die Arbeitslosenquote ist der Anteil der beim AMS als arbeitslos gemeldeten und für eine Arbeitsaufnahme verfügbaren Personen (im Zähler) an der Summe der beim Hauptverband gemeldeten unselbstständig Beschäftigten plus der im obigen Sinne Arbeitslosen (im Nenner)

**Betriebsgrößenstruktur:** Zuordnung nach Anzahl der Beschäftigten nach den Betriebsgrößen: bis 9 Kleinstunternehmen, bis 49 Kleinunternehmen, bis 449 mittleres Unternehmen, ab 250 Großunternehmen

**Einschaltgrad Lehrstellen:** Anteil der Zugänge an offenen Lehrstellen beim AMS an allen aufgenommenen Lehrverhältnissen (Lehrstelleneinsteintritte und Wiederaufnahmen von vorzeitig aufgelösten Lehrverhältnissen).

**Erwerbspersonen:** Summe der Erwerbstätigen und Arbeitslosen; Menschen, die am Erwerbsleben teilnehmen

**Erwerbsquote:** Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung

**Erwerbstätige:** Nach nationaler Definition alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten, also Erwerbstätige ab einer Arbeitszeit von mindestens 12 Stunden/Woche. Nach internationaler Definition sind als Erwerbstätige alle erfasst, die einer bezahlten Tätigkeit von mindestens einer Wochenstunde als Selbstständige, Unselbstständige oder Mithelfende nachgehen. Auch Personen in Elternkarenz, Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen und -bezieher sowie Präsenzdienler zählen zu den Erwerbstätigen.

**Geschäftsfalldauer:** Als Geschäftsfalldauer werden die Dauern von einzelnen Vormerkepisoden von Arbeitslosen innerhalb des Geschäftsfalles addiert. Unterbrechungen werden bei der Dauer nicht mitgerechnet.

**Jahresdurchschnittsbestand bei Arbeitslosen:** Arithmetisches Mittel der 12 Stichtagsbestände an Arbeitslosen.

**Langzeitarbeitslose:** In Österreich werden Personen, die über 365 Tage arbeitslos gemeldet sind, als langzeitarbeitslos gezählt. Unterbrechungen bis 28 Tage (Schulungen, Krankenstand oder kurze Beschäftigungsepisoden) werden nicht berücksichtigt.

---

<sup>87</sup> Quellen: Statistisches Handbuch des Landes Kärnten 2019; [www.ams.at](http://www.ams.at); [www.ktn.gv.at](http://www.ktn.gv.at); [www.kwf.at](http://www.kwf.at); [www.wibis.kwf.at](http://www.wibis.kwf.at); wikipedia.org; arbeitplus.at

**Langzeitbeschäftigungslose:** Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn sie zum Stichtag eine Geschäftsfall-Dauer > 365 Tage hat. Zur Geschäftsfalldauer werden die Dauern von verschiedenen Vormerkperioden innerhalb eines Geschäftsfalles zusammengefasst. Erst wenn eine Unterbrechung, beispielsweise durch eine Arbeitsaufnahme, länger als 62 Tage dauert, beendet das die Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Bei kürzeren Erwerbszeiten hat man weiter den Status langzeitbeschäftigungslos. Auch werden AMS-Schulungszeiten gleichbehandelt wie Arbeitslosigkeit.

**Leistungsbezieherinnen und -bezieher:** Personen, die zum jeweiligen Stichtag eine Leistung nach den gültigen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (z. B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe u. a.), des Überbrückungshilfegesetzes oder des Sonderunterstützungsgesetzes erhalten.

**Lokale Aktionsgruppe (LAG):** LEADER-Region mit eigenem Management und einer regional abgestimmten Entwicklungsstrategie zur Umsetzung. In Kärnten gibt es sechs LEADER-Regionen.

**Lokale Entwicklungsstrategie:** Strategiepapier einer LAG mit regionalen und strategischen Aktionsfeldern.

**NEBA:** Akronym für „Netzwerk Berufliche Assistenz“. Unterstützungsleistung für Menschen mit Behinderung oder ausgrenzungsgefährdete Jugendliche. Maßnahmen: Jugendcoaching, AusbildungsFit, vormals „Produktionsschule“, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching.

**NEET:** Akronym für „Not in Education, Employment or Training“. Damit wird eine Gruppe Jugendlicher und junger Erwachsener bezeichnet, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden und dies auch nicht unmittelbar anstreben.

**Nettoarbeitslosigkeit:** Summe von arbeitslosen Personen und Personen in Schulung.

**NUTS-Regionen:** Gebietssystematik der Europäischen Union. NUTS ist ein Akronym für „Nomenclature des unités statistique“. Kärnten ist in die NUTS-Regionen Kärntner Zentralraum, Oberkärnten und Unterkärnten gegliedert.

**Soziale Inklusion:** Das Prinzip Inklusion drückt umfassende Solidarität mit Menschen aus, die zwar einen Hilfebedarf haben, aber eben oft nicht in einem umfassenden Sinn „hilfsbedürftig“ sind. Inklusion betrifft alle Lebensbereiche, auch die Bereiche Arbeiten, Wohnen und Freizeit. Soziale Inklusion betrifft neben Menschen mit Behinderungen auch Arbeitslose, Armutsgefährdete, Senioren, Migranten u. a. m.

**Start-up:** Unternehmen, das sich in der ersten Phase seiner Entwicklung befindet. Entscheidend für diese Bezeichnung ist das Wachstumspotenzial.

**Spin-off:** „Ableger“. Ausgliederung von Wissen und Know-how aus Unternehmen, Universitäten oder Forschungseinrichtungen in eigene Unternehmungen.

**Strukturelle Arbeitslosigkeit:** Eine, meist von der Konjunktur unabhängige Arbeitslosigkeit, die nur in Modellrechnungen nachweisbar ist. Eine weitere Bezeichnung hierfür ist Sockelarbeitslosigkeit.

**Teilzeitbeschäftigte:** Erwerbstätige, die weniger als 36 Stunden/Woche arbeiten.

**Teilzeitquote:** Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt.

**Unselbstständig Beschäftigte:** Beschäftigtendaten, die der Hauptverband der Sozialversicherungsträger erfasst. Summe der Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, plus sonstiger in die Krankenversicherung einbezogener Personen, wie Karenz-, Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen und -bezieher, Präsenz- oder Zivildienstleistende sowie im Krankenstand befindliche Personen mit aufrechter Beschäftigungsverhältnis. Ebenso zählen freie Dienstverträge. Nicht erfasst sind Geringfügig Beschäftigte. Gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse, jemand, der gleichzeitig bei zwei Betrieben beschäftigt ist, wird doppelt gezählt. Zähltag ist der letzte Tag des Berichtsmonates.

**Verweildauer:** Die Verweildauer ist die Zeitspanne, die zwischen Beginn und Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie entspricht somit der „echten“ Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode und kann nur aus Abgangsmengen berechnet werden. Unterbrechungen bis zu 28 Tagen bleiben unberücksichtigt.

**Vormerkdauer:** Die Vormerkdauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn einer Arbeitslosigkeit und dem Stichtagsdatum liegt. Sie stellt die nicht vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit dar und wird nur aus Bestandsmengen berechnet. Um bei kurzfristigen Unterbrechungen einer Arbeitslosigkeit diese nicht in einzelne Kurzperioden zu unterteilen und damit die Berechnung der Vormerkdauer immer wieder von vorne beginnen zu lassen, werden Unterbrechungen bis zu 28 Tagen nicht berücksichtigt

## 13.2 Beteiligte Institutionen sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer am partnerschaftlichen Prozess

### Handlungsfeld A „Jugendliche und junge Erwachsene“

(Fokusgruppen am 18.11.2019 und 22.01.2020)

Beteiligte Institutionen	Teilnehmerinnen und Teilnehmer
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Land Kärnten</li> <li>• AMS Kärnten</li> <li>• Wirtschaftskammer Kärnten</li> <li>• Arbeiterkammer Kärnten</li> <li>• ÖGB Landesstelle Kärnten</li> <li>• Industriellenvereinigung Kärnten</li> <li>• SMS Kärnten und KOST Kärnten</li> <li>• Verein für Kärntner Arbeitsstiftungen/BBOK</li> <li>• IFA Kärnten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mag. Dr. Gerhard Herbst (Land Kärnten/Abt. 11)</li> <li>• Martin Rossmann, BA (Land Kärnten/Abt. 11)</li> <li>• Horst Struckl (Land Kärnten/Abt. 4)</li> <li>• Mag. Wolfgang Haberl (AMS Kärnten/Förderabteilung)</li> <li>• Mag. Dr. Werner Mlekusch (AMS Kärnten/SFA)</li> <li>• Karl Lenzhofer (AMS Kärnten/SFA)</li> <li>• Katja Tengg (SMS Kärnten/K2 Berufliche Rehabilitation)</li> <li>• Ulrike Kerschbaumer (SMS /K2)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Isabella Penz (AK Kärnten/Abt. Bildung)</li> <li>• Dagmar Kirchbaumer (WK/WIFI Kärnten/TAZ)</li> <li>• Mag. Wolfgang Pucher (IV Kärnten)</li> <li>• Martin Gressl (ÖBG Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Rebecca Waldner (VFKA/BBOK)</li> <li>• Mag. Florian Wabnig (IFA/KOST Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Lydia Themeßl, M.E.S. (IFA Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Irmgard Lechner (IFA Kärnten)</li> </ul>

### Handlungsfeld B: „Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitsuchenden“

(Fokusgruppen am 18.01.2020 und 17.02.2020)

Beteiligte Institutionen	Teilnehmerinnen und Teilnehmer
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Land Kärnten</li> <li>• AMS Kärnten</li> <li>• Wirtschaftskammer Kärnten</li> <li>• Arbeiterkammer Kärnten</li> <li>• ÖGB Landesstelle Kärnten</li> <li>• Industriellenvereinigung Kärnten</li> <li>• SMS Kärnten und KOST Kärnten</li> <li>• IFA Kärnten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mag. Dr. Gerhard Herbst (Land Kärnten/Abt. 11)</li> <li>• Martin Rossmann (Land Kärnten/Abt. 11)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Sabrina Rauter (Land Kärnten/Abt. 4)</li> <li>• Mag. Roman Gatterer, MAS (Land Kärnten/Abt. 4)</li> <li>• Mag. Wolfgang Haberl (AMS Kärnten/Förderabteilung)</li> <li>• Mag. Dr. Werner Mlekusch (AMS Kärnten/SFA)</li> <li>• Mag. Wolfgang Pucher (IV Kärnten)</li> <li>• Martin Gressl (ÖBG Kärnten)</li> <li>• Katja Tengg (SMS Kärnten)</li> <li>• Christoph Appé (AK Kärnten)</li> <li>• Mag. Andreas Görgei (WK Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Lydia Themeßl, M.E.S. (IFA Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Irmgard Lechner (IFA Kärnten)</li> </ul>

**Handlungsfeld C: „Beschäftigung und Qualifizierung im unternehmerischen Umfeld“****(Fokusgruppen am 05.02.2020 und am 29.07.2020)**

Beteiligte Institutionen	Teilnehmerinnen und Teilnehmer
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Land Kärnten</li> <li>• AMS Kärnten</li> <li>• Wirtschaftskammer Kärnten</li> <li>• Arbeiterkammer Kärnten</li> <li>• ÖGB Landesstelle Kärnten</li> <li>• Industriellenvereinigung Kärnten</li> <li>• SMS Kärnten und KOST Kärnten</li> <li>• Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds</li> <li>• IFA Kärnten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Martin Rossmann, BA (Land Kärnten/Abt. 11)</li> <li>• Mag. Wolfgang Haberl (AMS Kärnten/Förderabteilung)</li> <li>• Mag. Dr. Werner Mlekusch (AMS Kärnten/SFA)</li> <li>• MMag.<sup>a</sup> Karin Quendler (AMS/SfU)</li> <li>• Carmen Durchschlag (AMS Kärnten/SfU)</li> <li>• Mag. Andreas Görgei (WIFI Kärnten)</li> <li>• Mag. Wolfgang Pucher (IV Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Sandra Venus (KWF)</li> <li>• Katja Tengg (SMS Kärnten)</li> <li>• Martin Gressl (ÖBG Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Patrizia Saurer (AKK)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Tonia Waldner (Büro LR<sup>in</sup> Schaunig)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Lydia Themeßl, M.E.S. (IFA Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Irmgard Lechner (IFA Kärnten)</li> </ul>

**Handlungsfeld D: „Beschäftigung und Qualifizierung im regionalen Kontext“****(Fokusgruppen am 19.02.2020 und am 29.07.2020)**

Beteiligte Institutionen	Teilnehmerinnen und Teilnehmer
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Land Kärnten</li> <li>• AMS Kärnten</li> <li>• Wirtschaftskammer Kärnten</li> <li>• Arbeiterkammer Kärnten</li> <li>• ÖGB Landesstelle Kärnten</li> <li>• Industriellenvereinigung Kärnten</li> <li>• SMS Kärnten und KOST Kärnten</li> <li>• Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds</li> <li>• Kärntner Gemeindebund</li> <li>• IFA Kärnten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Martin Rossmann, BA (Land Kärnten/Abt. 11)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Tonia Waldner (Büro LR<sup>in</sup> Schaunig)</li> <li>• Mag. Reinhard Schinner (Land Kärnten/Abt. 10)</li> <li>• Mag. Wolfgang Haberl (AMS Kärnten/Förderabteilung)</li> <li>• Mag. Dr. Werner Mlekusch (AMS Kärnten/SFA)</li> <li>• MMag.<sup>a</sup> Karin Quendler (AMS/SfU)</li> <li>• Carmen Durchschlag (AMS Kärnten/SfU)</li> <li>• Mag. Andreas Görgei (WIFI Kärnten)</li> <li>• Mag. Wolfgang Pucher (IV Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Sandra Venus (KWF)</li> <li>• Katja Tengg (SMS Kärnten)</li> <li>• Martin Gressl (ÖBG Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Patrizia Saurer (AKK)</li> <li>• Lisa-Marie Köffel (Kärntner Gemeindebund)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Lydia Themeßl, M.E.S. (IFA Kärnten)</li> <li>• Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Irmgard Lechner (IFA Kärnten)</li> </ul>

