

Steirisches  
QUALIFIZIERUNGS- UND  
BESCHÄFTIGUNGSPROGRAMM

## **Impressum**

### **Herausgeber:**

Amt der Steiermärkischen Landesregierung,  
Fachabteilung 11A – Soziales, Arbeit und Beihilfen  
Leiterin: Mag.<sup>a</sup> Barbara Pitner  
Hofgasse 12, 8010 Graz

### **Kontaktadresse für Anfragen und Anregungen:**

Amt der Steiermärkischen Landesregierung,  
Fachabteilung 11A  
Referat: Qualifizierung und Beschäftigung  
Referatsleitung: Mag.<sup>a</sup> Regina Geiger  
Dietrichsteinplatz 15, 8010 Graz

### **Anmerkung:**

Wir weisen darauf hin, dass diese Publikation  
und deren Inhalte urheberrechtlich geschützt sind.  
Alle Rechte sind dem Herausgeber vorbehalten.  
Eine zulässige Weiterverwendung ist nur mit korrekter  
Quellenangabe gestattet.

Gestaltung und Aufbereitung: wicher – werbe und markenagentur  
Fotos: Melbinger (S. 3), Chris Zenz (S. 5)

Graz, im Mai 2010

# Inhalt

---

02	<b>1. PRÄAMBEL</b>
----	--------------------

---

06	<b>2. DER STEIRISCHE ARBEITSMARKT</b>
07	2.1. Generelle Entwicklungen und aktuelle Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsdaten
11	2.2. Schlussfolgerungen und Ausblick

---

12	<b>3. DAS STEIRISCHE QUALIFIZIERUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSPROGRAMM</b>
13	3.1. Ziele
13	3.2. Grundsätze

---

14	<b>4. SCHWERPUNKTE ÜBERSICHT</b>
----	----------------------------------

---

16	<b>5. SCHWERPUNKT 1: VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN VON SPEZIFISCHEN ZIELGRUPPEN DES ARBEITSMARKTES</b>
17	5.1. Jugendliche
20	5.2. Frauen
22	5.3. Ältere
24	5.4. MigrantInnen
27	5.5. Menschen mit Behinderung

---

28	<b>6. SCHWERPUNKT 2: INTEGRATION VON LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSEN UND ARBEITSMARKTFERNEN PERSONEN IN DEN ARBEITSMARKT</b>
29	6.1. Ausgangslage
29	6.2. Ziele und Strategien

---

30	<b>7. SCHWERPUNKT 3: BEDARFSORIENTIERTE QUALIFIZIERUNG ZU FACHKRÄFTEN</b>
31	7.1. Ausgangslage
31	7.2. Ziele und Strategien

---

32	<b>8. SCHWERPUNKT 4: KONJUNKTURBEDINGTE MASSNAHMENPAKETE</b>
----	--

---

34	<b>9. RICHTLINIEN ZUM STEIRISCHEN QUALIFIZIERUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSPROGRAMM</b>
35	9.1. Allgemeine Förderungsbedingungen
36	9.2. Richtlinien zu den Ressortmaßnahmen
36	9.3. Richtlinien zu den kooperativen Maßnahmen

---

	<b>10. ANHANG-RICHTLINIEN</b>
--	-------------------------------

# 1

## PRÄAMBEL



Noch vor Ausbruch der weltweiten Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise hatte die Steiermark die niedrigste Arbeitslosigkeit und die höchste Beschäftigung seit Jahrzehnten. Wegen des hohen Exportanteils der heimischen Industrie erreicht jetzt aber auch uns die Krise mit voller Wucht. Besonders in schwierigen Zeiten ist es daher wichtig, dass neben den konjunkturbelebenden Maßnahmen für die Wirtschaft auf die Menschen in unserem Land nicht vergessen wird.

Der Kampf gegen die möglichen Auswirkungen der weltweiten Finanzmarktkrise auf Wirtschaft und Beschäftigung hat nunmehr oberste Priorität. Es geht dabei in erster Linie um den Erhalt des Wirtschafts- und Beschäftigungsstandortes Steiermark und die zielgerichtete Unterstützung unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sowohl Bund als auch Land Steiermark haben bereits zahlreiche Initiativen gesetzt, damit die Kaufkraft gestärkt und die Konjunktur wieder angekurbelt wird.

Mit dem steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm wollen und werden wir jenen, die unter den momentanen Umständen besonders zu leiden haben, Halt und Perspektive geben. Vor allem Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen müssen größere Chancen auf Arbeitsplätze und somit die Teilnahme am aktiven Berufsleben geboten werden. Dazu bedarf es neuer und flexibel zu handhabender Bildungs- und Qualifizierungswege, deren Ausbau wir auch in Zukunft forcieren werden.

Somit danke ich allen engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an der Konzeption und Umsetzung dieses Programms mitgewirkt haben und freue mich, dass wir damit ein zusätzliches wichtiges „Werkzeug“ für weitere wirtschaftliche Erfolge unseres Landes in der Hand haben.

A handwritten signature in black ink that reads "Franz Voves". The signature is written in a cursive, slightly stylized font.

*Mag. Franz Voves  
Landeshauptmann der Steiermark*

# PRÄAMBEL



Arbeit ist eines der höchsten Güter unserer Gesellschaft. Es ist für Menschen oft entwürdigend, ohne Beschäftigung zu sein, nicht nur wegen finanzieller Aspekte, sondern auch, weil Menschen durch Arbeit am gesellschaftlichen Leben stärker und aktiver teilnehmen können. In den letzten Jahrzehnten war der Arbeitsmarkt in Österreich von einer Aufwärtsbewegung gekennzeichnet, doch seit geraumer Zeit – bedingt durch die weltweite Wirtschaftskrise – ist leider auch in der Steiermark ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. Diese Entwicklung stellt die Politik vor schwierige Aufgaben.

Es ist mein großes Ziel als zuständiger Landesrat, dass möglichst wenige ohne Beschäftigung sind. Jenen, die trotzdem arbeitslos werden, versuchen wir – durch zahlreiche arbeitsmarktpolitische Initiativen – dennoch Halt zu geben, damit sie möglichst rasch wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Das vorliegende Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm gibt Auskunft über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und bietet eine Übersicht über jene Schwerpunkte, die eine Verbesserung der Beschäftigungschancen für jene darstellen, die am schwersten von der derzeitigen Wirtschaftskrise betroffen sind. Besonders wichtig sind mir dabei Projekte zur Bekämpfung der Jugend- bzw. Langzeitarbeitslosigkeit und Initiativen zur Frauenförderung.

Ich bedanke mich bei allen MitarbeiterInnen der Fachabteilung 11A des Landes, bei den Verantwortlichen in den verschiedenen Projekten und beim AMS Steiermark und wünsche für das Gelingen dieser Vorhaben und die zukünftige Arbeit alles Gute.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Siegfried Schrittwieser'. The signature is stylized and written in a cursive script.

*Siegfried Schrittwieser*  
*Landeshauptmannstellvertreter*

# 2

## DER STEIRISCHE ARBEITSMARKT



## 2.1. Generelle Entwicklungen und aktuelle Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsdaten

Die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung und auch jene am Arbeitsmarkt sind von großen Veränderungen geprägt. Das Weltwirtschaftswachstum<sup>1</sup> geht deutlich zurück, die USA (Verringerung des realen Bruttoinlandsproduktes (BIP) um -2,5% im Jahr 2009 erwartet) wie auch Europa (reales BIP -4,1%) befinden sich in einer Rezession, die auch Österreich (-3,4 %), wenngleich in etwas abgeschwächter Form, getroffen hat. Innerhalb Österreichs ist die Steiermark in besonderem Ausmaß betroffen, da die hier angesiedelten Industrie-Branchen – allen voran die Fahrzeugindustrie und deren Zulieferer – im Österreichvergleich überproportional vertreten sind. Die Zahl der in der Steiermark beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen betrug im Dezember 2009 beinahe 49.270 (der höchste Dezemberwert, seit es Aufzeichnungen gibt), das ist ein Anstieg von +7,3% gegenüber dem Vorjahr. Die Arbeitslosenquote stieg im selben Zeitraum um 0,7%-Punkte auf 9,8%, während

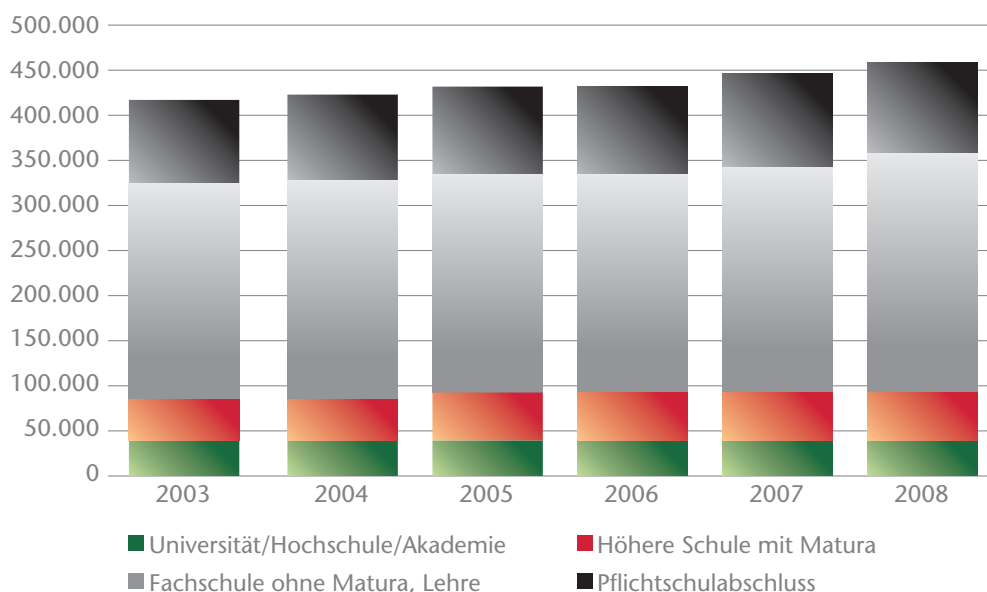
die unselbstständige Aktivbeschäftigung im Dezember 2009 im Vorjahresvergleich um -1,8% auf 436.706 schrumpfte. Nach einem Jahr Wirtschaftskrise werden immer öfter Kündigungen anstatt der Verlängerung der Kurzarbeit in Erwägung gezogen. Im Jänner 2010 gab es in der Steiermark 50.535 vorgemerkte Arbeitslose, wiederum ein besorgniserregend hoher Wert.

### 2009: Große Herausforderungen für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik

Die unselbstständige Aktivbeschäftigung (ohne geringfügig Beschäftigte) verringerte sich in der Steiermark im Jahr 2009 um -2,2% bzw. -10.237 auf 450.875 Beschäftigungsverhältnisse im Jahresdurchschnitt. Dies war der höchste relative Rückgang aller Bundesländer (gleichauf mit Kärnten). So folgte nach dem erfolgreichsten Jahr 2008 (bezüglich der Beschäftigungsausweitung) das schlechteste seit Jahrzehnten, obwohl die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (z. B. Kurzarbeit) noch größere Beschäftigungsverluste verhindert haben. Vor allem Männer (-3,5% bzw. -8.860), aber auch Frauen (-0,7% bzw. -1.378) waren vom Beschäftigungsabbau betroffen. Der Frauenanteil wurde auch im Jahr 2009

**Abbildung 1: Aktivbeschäftigung in der Steiermark nach formeller Qualifikation im Zeitablauf**

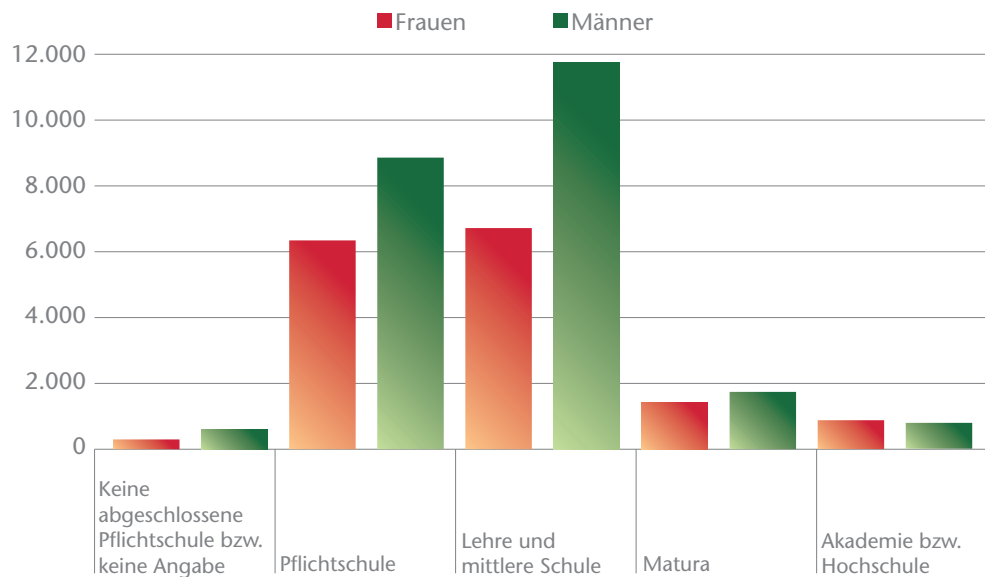
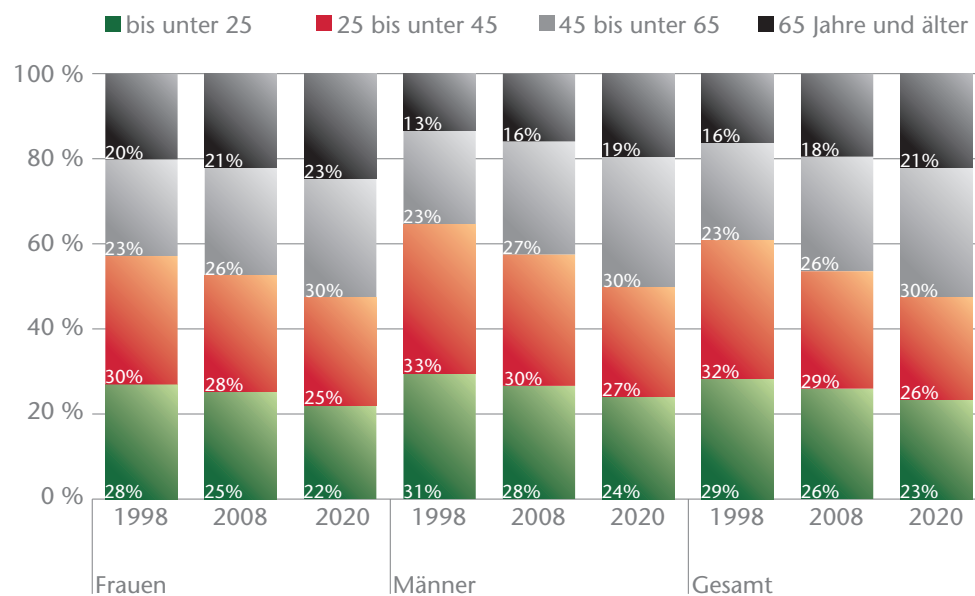
Quelle: Eigene Berechnungen JR-InTeReg.



<sup>1</sup> Quelle für USA und EU: EUROSTAT, Dezember 2009; Österreich: WIFO: Dezember 2009.

**Abbildung 2: Vorgemerkte Arbeitslose in der Steiermark im Jahr 2009 nach Geschlecht und formaler Qualifikation**

Quelle: AMS.

**Abbildung 3: Bevölkerungsanteile der Steiermark nach Geschlecht und Altersgruppen in % der Gesamtbevölkerung in ausgewählten Jahren** / Quelle: STATISTIK AUSTRIA.

weiter ausgebaut und betrug 46,1% an den gesamten unselbstständig Aktivbeschäftigten in der Steiermark (2008 45,4%). Die → *Abbildung 1 (siehe Seite 7)* zeigt die entsprechende Verteilung der Aktivbeschäftigung nach Qualifikation in der Steiermark bis 2008. Unter den Aktivbeschäftigten verfügten rund 56% im Jahr 2008 über einen Lehrabschluss bzw. eine gleichwertige Ausbildung, 23% wiesen einen Pflichtschulabschluss, 12% eine Matura und 10% einen Hochschulabschluss auf.

Die Wirtschaftskrise hinterließ im Jahr 2009 deutliche Spuren im Bereich der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen stieg im Vorjahresvergleich um 8.269 Personen bzw. 26,8% an. Frauen wie Männer waren von steigender Arbeitslosigkeit betroffen. Die Frauenarbeitslosigkeit stieg um +15,5%, die der Männer um +35,4%. Die Analyse hinsichtlich des formellen Ausbildungsniveaus zeigt, dass im Jahr 2009 alle Gruppen von steigender Arbeitslosigkeit betroffen waren. Die höchsten absoluten Zu-

wächse von Arbeitslosigkeit wurden bei Männern mit Pflichtschulabschluss bzw. Lehre und mittlerer Schule als höchste abgeschlossene Ausbildung festgestellt. Diese Gruppe stellt bei den Männern rund 83% und bei den Frauen rund 87% dar. → *Siehe Abbildung 2*

#### **Die längerfristige Perspektive:**

##### **Demographische Entwicklung als Ausgangspunkt**

Zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt werden maßgeblich von der demographischen Entwicklung geprägt. Für die Steiermark wird bis zum Jahr 2020 ein Bevölkerungsanstieg auf rund 1.222.000 Personen prognostiziert. Dies entspricht einem Wachstum von 1,3% gegenüber dem Jahr 2008. Diese Ausweitung wird von den über 45-Jährigen getragen, die aktuell (2010) 46%<sup>2</sup> ausweisen und 2020 einen Anteil von 51,0% ausmachen werden. Der Anteil der unter 45-Jährigen geht deutlich zurück (von 55,4% auf 49,0%).

→ *Siehe Abbildung 3*

<sup>2</sup> Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsvorausschätzung 2009 – 2050, Steiermark, S. 16

### 2.1.1. Armutsgefährdung

Im gesellschafts- und sozialpolitischen Kontext von Arbeitsmarktpolitik ist das Ziel der Sicherung und Schaffung existenzsichernder Beschäftigungsverhältnisse von besonderer Bedeutung. Wesentliche Faktoren dafür sind die Grundausbildung bzw. die höchste abgeschlossene Schulbildung und das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte, da diese Aspekte einen zentralen Einfluss auf das Risiko der Armutsgefährdung haben.

Laut Statistik Austria waren unter Berücksichtigung von bezogenen Sozialleistungen im Jahr 2007 rund 142.000 Menschen bzw. 12% der Bevölkerung in der Steiermark armutsgefährdet.<sup>3</sup>

Die Quote der Armutsgefährdung für Personen mit maximal Pflichtschulausbildung war mehr als doppelt so hoch wie für Personen mit Lehre bzw. mittlerer Schule. Der Hintergrund dazu ist, dass niedrige Bildung das Risiko von Arbeitslosigkeit und niedrigem Einkommen erhöht und Personen mit niedrigem Bildungsniveau auch häufiger in unregelmäßige Beschäf-

tigungsverhältnisse und Beschäftigungen mit wenig sozial- und arbeitsrechtlichem Schutz geraten. Zudem erhöht niedrige Bildung die Verweildauer in der Armutsgefährdung. Generell zeigt sich, dass die Armutsgefährdungsquote der Frauen in allen Altersgruppen höher ist als jene der Männer. Frauen sind in einem überproportionalen Ausmaß in atypischen Beschäftigungsformen und in schlecht entlohnten Branchen tätig. Geringe Erwerbseinkommen ziehen geringere Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und Pensionsversicherung nach sich.

Auch der Erwerbsstatus einer Person beeinflusst deren Armutsgefährdung. Demnach sind Arbeitslose besonders von Armut gefährdet<sup>4</sup> (38% nach Sozialleistungen), während die Erwerbstätigkeit das Armutsrisiko deutlich verringert (9% nach Sozialleistungen). Bei Langzeitarbeitslosen ist das Armutsgefährdungsrisiko deutlich höher als bei Personen, die nur kurz arbeitslos sind. Beschäftigung zu haben ist also nach wie vor eine der wesentlichsten Sicherungsfunktionen zur Vermeidung von Armutsgefährdung.

<sup>3</sup> Quelle: [http://www.statistik.at/web\\_de/static/armutsgefaehrdung\\_vor\\_und\\_nach\\_sozialen\\_transfers\\_nach\\_soziodemographische\\_022859.xls](http://www.statistik.at/web_de/static/armutsgefaehrdung_vor_und_nach_sozialen_transfers_nach_soziodemographische_022859.xls).

<sup>4</sup> Quelle: [http://www.statistik.at/web\\_de/static/armutsgefaehrdung\\_vor\\_und\\_nach\\_sozialen\\_transfers\\_nach\\_erwerbsstatus\\_und\\_r\\_022860.xls](http://www.statistik.at/web_de/static/armutsgefaehrdung_vor_und_nach_sozialen_transfers_nach_erwerbsstatus_und_r_022860.xls).

## 2.2. Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Auswirkungen der internationalen Finanzkrise und der sich zunehmend verschlechternden konjunkturellen Lage trafen letztlich auch die steirische Wirtschaft und den steirischen Arbeitsmarkt. Die realwirtschaftlichen Auswirkungen und somit die Betroffenheit divergieren jedoch stark innerhalb der jeweiligen Wirtschaftsbranchen. Gleiches gilt für Berufsgruppen innerhalb der Wirtschaftsbereiche. Besonders exponiert sind Wirtschaftsbereiche, welche hochgradig von internationalen Entwicklungen abhängig sind, so der exportorientierte Bereich der Herstellung von Waren. Des Weiteren muss zwischen strukturellem Wandel und spezifischen konjunkturellen Problemfeldern unterschieden werden.

Gerade in Zeiten der Hochkonjunktur wurde in der Steiermark Beschäftigung ausgebaut, die Zahl der Erwerbstätigen stieg in nahezu allen Berufsgruppen, auch wenn gerade in den Branchen des verarbeitenden Gewerbes die Zahl der unselbstständig Beschäftigten stagnierte oder sogar rückläufig war. Die ausgesprochen dynamische Entwicklung der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, allen voran der Arbeitskräfteüberlasser, aber auch die zunehmende Bedeutung von handwerklich-technischen Berufen in den Branchenaggregaten des Dienstleistungsbereichs sind ein klares Zeichen für Beschäftigungsverlagerungseffekte zwischen den Sektoren. Durch diesen strukturellen Wandel innerhalb der Sachgütererzeugung kam es zudem zu einer Technologisierung beziehungsweise zu einer Beschäftigungsausweitung im Bereich höher- und hochqualifizierter Berufsgruppen und somit zu einer Segregation der Beschäftigungsverhältnisse. Niedrig qualifizierte Tätigkeiten verlieren an Bedeutung und werden ausgelagert, innerhalb der Stammelegschaft dominieren Berufsgruppen auf Maturaniveau

und höher. Naturgemäß verlangsamt sich der strukturelle Wandel in dynamischen Zeiten, es kommt zu Beschäftigungsausweitungen und zu einer relativen Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften; die durchschnittliche Produktivität sinkt. Krisen hingegen wirken katalysierend, der Strukturwandel beschleunigt sich. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist rückläufig, die sich verschlechternden Rahmenbedingungen lassen keinen Raum für produktivitätsschwache Branchen und Tätigkeiten, Arbeitskräfte werden abgebaut. In erster Linie trifft dies niedrig qualifizierte Berufsgruppen, Arbeitskräfteverleiher, aber auch junge Menschen, welche noch nicht lange im Erwerbsleben stehen beziehungsweise erst den Einstieg suchen.

Dieser langfristige strukturelle Wandel unterscheidet sich grundlegend von den kurz- bzw. mittelfristigen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Steiermark. Langfristig haben der nunmehrige Rückgang an Beschäftigungsverhältnissen und die derzeitige krisenbedingte Unsicherheit kaum Auswirkungen auf den weiterhin absehbaren Arbeitskräftebedarf der Steiermark. Dieser wird nicht zuletzt vom demographischen Wandel – dem Rückgang Jugendlicher, dem Altern der Erwerbsbevölkerung, dem Ausmaß der Zuwanderung und der verstärkten Teilnahme „neuer“ Gruppen am Erwerbsleben – bestimmt. Handwerklich-technische Berufe sind knapp und werden es in absehbarer Zeit auch bleiben, das Gleiche gilt für technische Fachkräfte und Berufe im Bereich Forschung und Entwicklung. Auch in den Gesundheits- und Pflegeberufen wird der Bedarf an Arbeitskräften – nicht zuletzt aufgrund demographischer Entwicklungen – weiter ansteigen.

Somit muss die Steiermark, um auch langfristig international, aber auch international konkurrenzfähig zu bleiben, einem absoluten Arbeitskräftemangel in eben jenen Bereichen durch den Einsatz gezielter Maßnahmen vorbeugen.

# 3

## DAS STEIRISCHE QUALIFIZIERUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSPROGRAMM

## 3.1. Ziele

Gesetzliche Grundlage für das Steirische Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm ist das Steirische Arbeitsförderungs-gesetz vom 14. Mai 2002. Dort wird die Erreichung und nachhaltige Sicherung der Vollbeschäftigung in der Steiermark als oberstes Ziel definiert. Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen daher zur Unterstützung der Zielerreichung in Abstimmung mit den Zielsetzungen des Steirischen Beschäftigungspaktes und unter Bedachtnahme auf arbeitsmarktpolitische, wirtschafts- und strukturpolitische sowie sozialpolitische Gesichtspunkte eingesetzt werden. Durch Schwerpunktsetzungen im Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm wird eine konsequente und nachhaltige Bearbeitung mittel- und langfristiger Themen wie z.B. strukturelle Arbeitslosigkeit, Potenzialerschließung und demographischer Wandel usw. sicher gestellt. Außerdem sind Grundlagen dafür geschaffen, kurzfristig auf die negativen Wirkungen konjunktureller Schwankungen zu reagieren.

Durch bedarfs- und zukunftsorientierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen werden Arbeitsplätze und somit der Wirtschafts- und Produktionsstandort Steiermark gesichert und jene Gruppen am Arbeitsmarkt, die von den sich ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen besonders betroffen sind, durch gezielte Maßnahmen in das Beschäftigungssystem integriert.

Es werden die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Problemstellungen in der Steiermark aufgegriffen, mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit nachhaltig zu verringern und den Menschen eine Beschäftigung zu sichern, die ihnen eine Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben ermöglicht. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist integriertes Querschnittsziel und wird in allen Handlungsfeldern angestrebt.

## 3.2. Grundsätze

### 3.2.1. Gleichstellungsorientierung

Auf der Basis der geltenden EU-Richtlinien und der landes- und bundesgesetzlichen Verpflichtungen werden alle Maßnahmen und Aktivitäten im Rahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms im Sinne einer aktiven Gleichbehandlungspolitik ausgerichtet. Im Rahmen dessen werden Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in folgenden Dimensionen definiert: Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung. Neben der Vermeidung von Diskriminierung werden auch aktiv fördernde beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitisch wirksame Maßnahmen gesetzt, um die Benachteiligungen für die oben genannten Zielgruppen am Arbeitsmarkt in der Steiermark abzubauen. Die Entwicklung von beschäftigungsfördernden Rahmenbedingungen mit speziellem Fokus auf die Voraussetzungen benachteiligter Bevölkerungsgruppen (wie etwa MigrantInnen, Bildungsferne, ältere Menschen) sowie die Reduktion geschlechtsspezifischer, soziokulturell bedingter oder sonstiger Barrieren beim Zugang zu Berufen sowie Aus- und Weiterbildungen sind gleichstellungsorientierte Ziele dieses Programms.

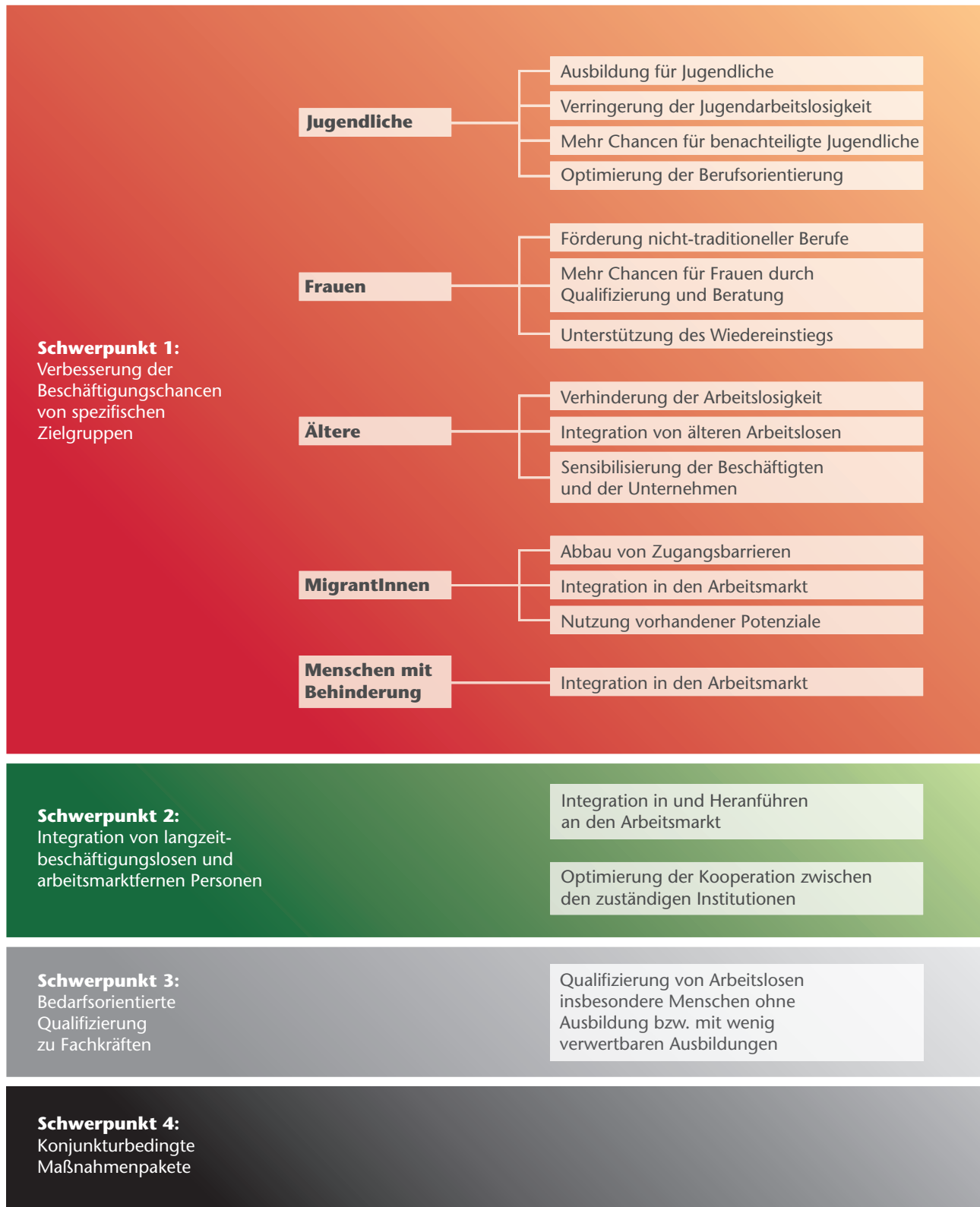
### 3.2.2. Gender Mainstreaming

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wird als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten und Maßnahmenbereiche integriert. In allen Vorhaben werden Rollen, Beteiligungsmuster und Ressourcen von Frauen und Männern sowie die gleichstellungsorientierte Wirkung der Maßnahmen dezidiert berücksichtigt. Analysen, Zielformulierungen, Maßnahmengestaltungen und Evaluierungen erfolgen unter einer geschlechtssensiblen Sichtweise. Angestrebt wird somit, unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern bei allen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen systematisch bewusst zu machen und – gegebenenfalls auch durch gezielte „Ungleichbehandlung“ – zu berücksichtigen, sodass eine weitere Annäherung an das Ziel der vollen Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern erreicht werden kann.

# 4

## SCHWERPUNKTE ÜBERSICHT





# 5

**SCHWERPUNKT 1:  
VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGS-  
CHANCEN VON SPEZIFISCHEN ZIELGRUPPEN  
DES ARBEITSMARKTES**

## 5.1. Jugendliche

### 5.1.1. Ausgangslage

Im Jahr 2009 waren rund 12% der steirischen Bevölkerung Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren (rund 147.300). Von diesen waren durchschnittlich 11.052 Personen beim AMS entweder als arbeitslos (6.541 bzw. 59,2%), als SchulungsteilnehmerIn (3.620 bzw. 32,8%) oder als lehrstellensuchend<sup>5</sup> (891 bzw. 8,1%) registriert. Jugendliche stellten in der Steiermark somit insgesamt 16,7% der Arbeitslosen und 39,7% der SchulungsteilnehmerInnen dar.

Unter Berücksichtigung der Lehrstellensuchenden und der SchulungsteilnehmerInnen waren in der Steiermark im Jahresdurchschnitt somit rund 13,6% der bis 19-Jährigen und 13,5% der Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren arbeitssuchend. Verglichen mit der Arbeitssuchendenrate über alle Altersgruppen von 9,5% waren Jugendliche demzufolge überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen.

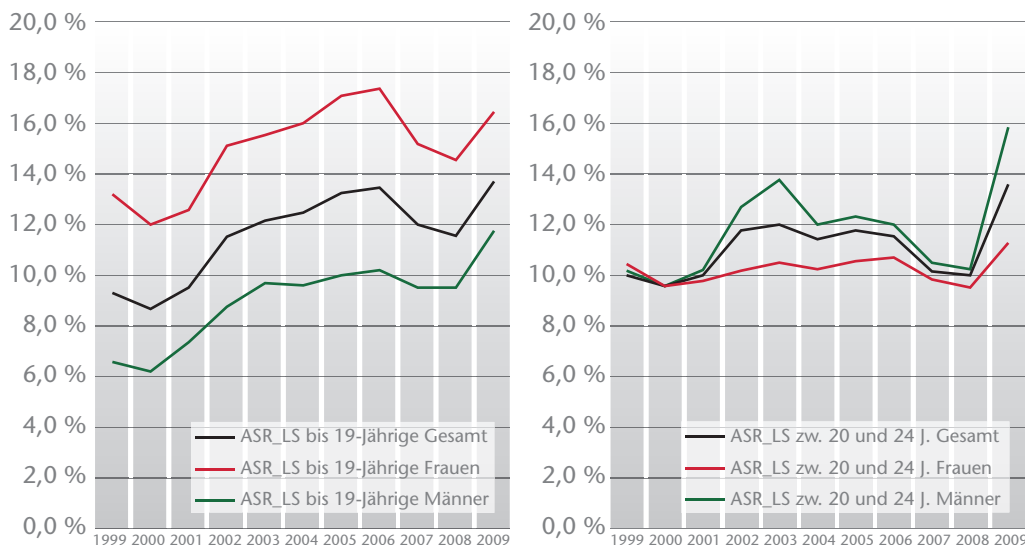
Die geschlechterspezifische Betrachtung zeigt, dass Frauen in der Altersgruppe bis 19 Jahre mit einer Arbeitssuchendenrate von 16,4% deutlich stärker betroffen waren als Männer mit 11,6%. In der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen konnten hingegen 11,2% der Frauen und 15,7% der Männer als arbeitssuchend eingestuft werden. Wie die folgende Abbildung zeigt, kam es im Jahr 2009, bedingt durch die Wirtschaftskrise, zu einem markanten Anstieg der Arbeitssuchendenrate der Jugendlichen. → *Siehe Abbildung 4*

Rund 74% der bis 19-jährigen Arbeitslosen und SchulungsteilnehmerInnen verfügten dabei lediglich über einen Pflichtschulabschluss bzw. über keine abgeschlossene Ausbildung und waren auch nicht als lehrstellensuchend registriert. Bei den 20- bis 24-Jährigen betrug dieser Anteil rund 39%.

Der Bildungsstand<sup>6</sup> junger (20- bis 24-jähriger) Frauen ist in den letzten Jahren leicht angestiegen, jener der Männer war hingegen leicht rückläufig. Der Lehrberuf erfuhr in den vergangenen zehn Jahren zu-

**Abbildung 4: Arbeitssuchendenrate der bis 19-Jährigen und 20- bis 24-Jährigen in der Steiermark**

Quelle: BMASK, BALI-web, AMS.



<sup>5</sup> Sofort verfügbare Lehrstellensuchende ohne Einstellzusage.

<sup>6</sup> Der im Mikrozensus erhobene Indikator „Bildungsstand der Jugendlichen“ misst den Anteil der Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens einem Sekundarstufe-II-Abschluss.

nächst einen Einbruch, erlebte in weiterer Folge jedoch wieder eine Renaissance: Mittlerweile gehen wieder rund 46% eines Jahrgangs einem Lehrberuf nach, wobei sich fast doppelt so viele Männer (58%) wie Frauen (32%) eines Jahrgangs für die Aufnahme eines Lehrberufs entscheiden. Die Berufswahl erfolgt dabei immer noch sehr geschlechtsspezifisch: Ein knappes Viertel der männlichen Lehrlinge lernt Kraftfahrzeugs-, Elektroinstallations- oder Maschinenbautechniker. Etwa die Hälfte der weiblichen Lehrlinge wird zur Einzelhandelskauffrau, Friseurin oder Bürokauffrau ausgebildet. Auch im Bereich der weiterführenden Schulen zeigen sich diese geschlechtsspezifischen Segregationsmuster: Junge Steirer tendieren zu gewerblichen, technischen und kunstgewerblichen höheren und mittleren Schulen, wohingegen junge Steirerinnen zu wirtschaftlichen und kaufmännischen Berufen sowie zum Lehrberuf tendieren.

Die Jugendlichen beiderlei Geschlechts zählen neben den Männern im Haupterwerbsalter zu der am stärksten von der Wirtschaftskrise betroffenen Zielgruppe. Mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit von +29,6% im Jahr 2009, waren 1.492 Jugendliche mehr als im Vorjahr arbeitslos (Männer +40,3%, Frauen +16,2%).

### 5.1.2. Ziele und Strategien

Einer der wesentlichen sozialen Meilensteine auf dem Weg zum anerkannten Mitglied der Gesellschaft wird mit dem Einstieg ins Erwerbsleben gesetzt. Beruf und Ausbildung werden für Jugendliche weiterhin eine zentrale Rolle im gesellschaftlichen Wertekanon spielen. Die Anforderungspalette, der sie sich in der komplexen dynamisierten Arbeitswelt gegenübersehen, stellt für viele Jugendliche jedoch eine große Hürde dar; die schlechte wirtschaftliche Situation verstärkt dies zunehmend. Die Arbeitsmarktdaten in Zeiten der Wirtschaftskrise zeigen deutlich, dass Jugendliche zu der am stärksten betroffenen Zielgruppe gehören. Wo Arbeitslosigkeit grundsätzlich schon eine hohe Belastung für die Betroffenen darstellt, bedingt diese bei Jugendlichen zudem eine wesentliche Einschränkung bzw. Behinderung der Entwicklungs- und Emanzipationsmöglichkeiten sowie der sozialen Integration. Erwerbslosigkeit führt bei Jugendlichen zu einer Verlängerung der Abhängigkeit vom Elternhaus, zu Störungen der Identitätsentwicklung und zur sozialen Desintegration.

Um diesen Folgeerscheinungen von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, ist es ungedingt erforderlich solche

arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einzusetzen, die Arbeitslosigkeit nachhaltig verhindern bzw. im Falle des Eintritts der Arbeitslosigkeit, diese wieder nachhaltig beseitigen. Beim Einsatz der Maßnahmen ist darauf zu achten, dass geschlechtsspezifische Besonderheiten Berücksichtigung finden und der Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegengewirkt wird.

### **1 Ausbildung für Jugendliche**

Eine fundierte Ausbildung ist die wichtigste Voraussetzung, um Arbeitslosigkeit und Armut entgegenzuwirken. Daher muss sichergestellt sein, dass alle Jugendlichen, die nach der Schule keinen Ausbildungsplatz finden, eine Ausbildung in so genannten Überbetrieblichen Ausbildungslehrstätten erhalten.

### **2 Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit in der Steiermark**

Jugendliche unter 25 Jahren stellten 2009 knapp 17% der Arbeitslosen und knapp 40% der SchulungsteilnehmerInnen dar. Um die Jugendarbeitslosigkeit zu senken, bedarf es bedarfsorientierter Qualifizierungen, die Jugendliche auf den Arbeitsmarkt bzw. auf die Bedarfe der Unternehmen vorbereiten. Darüber hinaus müssen den Jugendlichen in der heiklen Phase am Ende ihrer Ausbildung bzw.

während der Arbeitslosigkeit besondere Hilfestellungen angeboten werden, um ihnen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern.

### **3 Erhöhung der Chancen für benachteiligte Jugendliche am Arbeitsmarkt**

Benachteiligte Jugendliche bedürfen besonderer Aufmerksamkeit. Während attraktive Qualifizierungsprogramme bzw. Möglichkeiten einen Abschluss nachzuholen geboten werden müssen, ist es für den Erfolg entscheidend, diesen eine Perspektive zu geben. In allen Fällen ist es jedenfalls notwendig, eine umfassende individuelle Betreuung zu bieten.

### **4 Optimierung der Berufsorientierung**

Um traditionelle Berufsbilder bzw. -muster aufzubrechen, ist es notwendig, Jugendliche schon frühzeitig zu informieren, damit sie ihre Aufmerksamkeit verstärkt auf zukunftsfähige Berufe bzw. Ausbildungen richten. Jugendliche müssen in der Phase der Berufswahl daher aktiv unterstützt und das Berufswahlspektrum auch im Sinne der Chancengleichheit auf nicht-traditionelle Berufe erweitert werden. Dies bedeutet möglichst frühzeitig der geschlechtsspezifischen Segregation und einer ungleichgewichtigen Bedeutung von existenzsichernder Beschäftigung im Leben entgegenzuwirken.

## 5.2. Frauen

### 5.2.1. Ausgangslage

Im Jahresdurchschnitt 2009 wurden in der Steiermark 207.897 Frauen gezählt, die unselbstständig aktivbeschäftigt waren. Dies entsprach einem Rückgang von -0,7% gegenüber dem Jahr 2008 (-1.377). Da Frauen weniger stark vom Beschäftigungsrückgang betroffen waren als Männer (-3,5% bzw. -8.860), konnte der Frauenanteil an den Aktivbeschäftigten auch im Jahr 2009 weiter gesteigert werden. Im Vergleich zu 2008 (45,4%), konnte eine Steigerung um +0,7%-Prozentpunkte auf 46,1% erreicht werden. Frauen befinden sich zwar mehrheitlich in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, nähere Auswertungen<sup>7</sup> zeigen jedoch, dass auch der Anstieg des Arbeitsvolumens, also die Zahl der insgesamt geleisteten Stunden, ausschließlich auf das Konto von Frauen ging. Laut Arbeitskräfteerhebung<sup>8</sup> der STATISTIK AUSTRIA lag die Erwerbstätigenquote der Frauen 2008 in der Steiermark bei 65,1% und somit deutlich unter jener der Männer mit 78,1%. In derselben Erhebung gaben 42,9% der Frauen an, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, während nur 4,4% der Männer sich in einer solchen befanden.

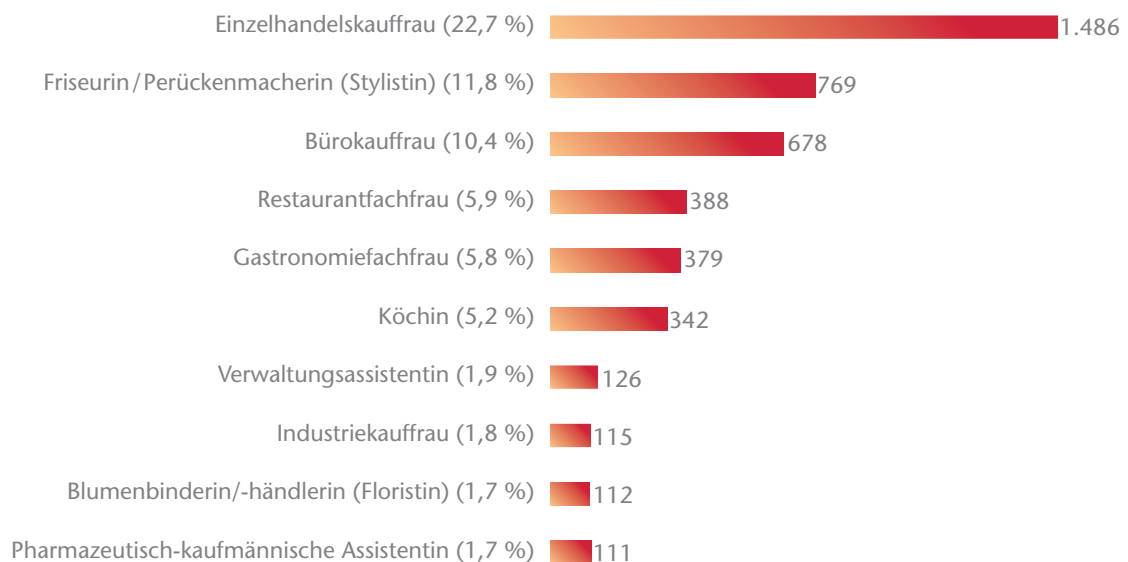
### Segregation bereits bei der Berufswahl von Frauen

Bereits mit der Wahl der Ausbildungsform beginnt die geschlechterspezifische Segregation am Arbeitsmarkt. Junge Frauen gehen nach der Pflichtschule zwar in etwas höherem Ausmaß in weiterführende Schulen, allerdings sind dies zumeist die „klassischen“ kaufmännischen und gewerblichen Ausbildungen (siehe dazu Kapitel 5.1), die am Arbeitsmarkt in weiterer Folge immer weniger nachgefragt werden (siehe dazu Kapitel 7.1). Frauen ergreifen weniger oft einen Lehrberuf als Männer bzw. entscheiden sich weit weniger oft für einen handwerklich-technischen Beruf. Ende 2008 wurden 6.538 Frauen mit einem aufrechten Lehrverhältnis gezählt, das waren 33% aller Lehrlinge. Diese Ausbildungen waren bereits sehr geschlechtsspezifisch. 69% aller weiblichen Lehrlinge fanden sich in nur zehn Lehrberufen (→ *Siehe Abbildung 5*) wieder, 45% ergriffen einen der Top-drei-Berufe.

Diese deutliche Konzentration auf wenige Berufsbe-  
reiche setzt sich auch im Berufsleben fort. Von rund  
576.000 Erwerbstätigen (LFK-Konzept) in der Steier-  
mark (Jahresdurchschnitt 2007) waren 44,5% Frau-  
en. Überproportional vertreten waren Frauen in den  
Dienstleistungsberufen (Frauenanteil 75,4%), in den

### Abbildung 5: Die zehn attraktivsten Lehrberufe für Frauen in der Steiermark (31.12.2008)

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik



<sup>7</sup> Vgl. dazu: Kurzmann, Aumayr, Dumrailer (2008): Das Arbeitsvolumen in der Steiermark und in Österreich 2002 bis 2006. [www.wibis-steiermark.at](http://www.wibis-steiermark.at) (16.3.2009).

<sup>8</sup> Gemessen anhand des Labour-Force-Konzepts (LFK).

Büroberufen (72,1%) sowie im Bereich der Hilfskräfte (53,4%). Nur in einem geringen Ausmaß vertreten waren Frauen in den Handwerks- und verwandten Berufen (7,4%) sowie in den Berufen im Bereich Maschinenbedienung (12,7%). Innerhalb der absolut größten Berufshauptgruppe – TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe – bestand mit einem Frauenanteil von 49,8% beinahe eine ausgewogene Geschlechterverteilung. Diese Berufsgruppe umfasst neben dem vorwiegend mit Männern besetzten Technikbereich auch die vorwiegend weiblich dominierten Gesundheits- und Lehrberufe. Zudem schlägt sich die Berufswahl auf das Einkommen nieder: Frauen verdienen weniger. Die als traditionell „weiblich“ geltenden Dienstleistungsberufe werden deutlich geringer entlohnt als die technischen Berufe. Für das Jahr 2008 ergab sich für die Steiermark ein Bruttomedianeinkommen<sup>9</sup> von € 2.114 monatlich (+1,2% gegenüber dem Vorjahr). Frauen verdienten € 1.561 (+1,2%) bzw. 62,2% des Medianeinkommens der Männer, die € 2.509 (+2,3 %) erzielten. Generell lag der Frauenanteil 2009 unter den vorgemerkten Arbeitslosen mit höheren Qualifikationen deutlich über dem gesamten Frauenanteil von 39,5%. Frauen mit einem Akademie- bzw. Universitätsabschluss stellen 52,2% der Arbeitslosen in dieser Kategorie. Zurückzuführen sind diese Beobachtungen einerseits auf das im Allgemeinen höher liegende Bildungsniveau der Frauen und andererseits auf die Tatsache, dass sich gerade höherqualifizierte Frauen in geringerem Ausmaß aus dem Erwerbsleben zurückziehen als niedriger qualifizierte Frauen und somit als vorgemerkte Arbeitslose dem Arbeitsmarkt weiterhin aktiv zur Verfügung stehen.

### 5.2.2. Ziele und Strategien

Die arbeitsmarktpolitischen Daten sprechen eine deutliche Sprache was die Stellung der Frauen am Arbeitsmarkt in der Steiermark betrifft: deutlich niedrigere Einkommen als die Männer, hohe Teilzeitbeschäftigungsquoten, Konzentration der Beschäftigung auf niedrig entlohnte Branchen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist noch in weiter Ferne und erfordert alle Anstrengung der Politik, diesem Ziel näher zu kommen. Im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist daher dafür Sorge zu

tragen, dass der geschlechterspezifischen Segregation, die bereits mit der Ausbildungswahl beginnt und sich im Berufsleben fortsetzt, entgegengewirkt wird. Außerdem sind in Kooperation mit anderen Ressorts und den Sozialpartnern beschäftigungsrelevante Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine Gleichstellung am Arbeitsmarkt unterstützen.

#### 1 Erweiterung des Berufswahlspektrums in nicht-traditionelle, zukunftsorientierte Bereiche

Ein Weg, um der geschlechtsspezifischen Segregation entgegenzuwirken, ist, bereits frühzeitig in den Prozess der Berufswahl einzugreifen und Mädchen und Frauen auch nicht-traditionelle Berufe näher zu bringen sowie ihnen die Auswirkungen ihrer Berufswahl zu verdeutlichen.

#### 2 Verbesserung der Chancen von Frauen durch Qualifizierung und Beratung

Um den bestehenden Mismatch zwischen Ausbildung und Beruf zu verringern, sind zielgerichtete und bedarfsorientierte Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen. Beim Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen ist einerseits auf eine gendergerechte Konzeption zu achten und andererseits darauf, dass vermehrt auch solche Qualifikationen angeboten werden, die der Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken.

In Beratungssituationen ist auf die Auswirkungen von Ausbildungs- und Berufswahl gerade im Hinblick auf künftige Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie zu erwartende Einkommenslagen hinzuweisen. Die Reichweite von Beratungsmaßnahmen muss groß genug sein, damit auch Frauen in „verdeckter Arbeitslosigkeit“ erreicht werden können.

#### 3 Unterstützung des Wiedereinstiegs

Frauen (wie Männern) soll die Möglichkeit gegeben werden, Karenzzeiten individuell gestalten zu können, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Modelle wie die Elternteilzeit und ausreichend Betreuungsmöglichkeiten sind unerlässlich, damit Frauen nicht in eine ungewollte Erwerbslosigkeit gedrängt werden. Zudem können Information und Beratung über bestehende Möglichkeiten helfen, die Nähe zum Arbeitsmarkt zu wahren.

<sup>9</sup> Quelle: HVSV, Einkommen von Arbeiter und Angestellten, ohne Lehrlinge und Beamte und geringfügig Beschäftigte.

## 5.3. Ältere

### 5.3.1. Ausgangslage

Im Jahr 2020 wird ein Fünftel der steirischen Bevölkerung über 65 Jahre alt sein, ein knappes Drittel wird zwischen 45 und 65 Jahren im fortgeschrittenen erwerbsfähigen Alter stehen. Zum Vergleich: Heute ist erst etwa ein Viertel der steirischen Bevölkerung zwischen 45 und 65 Jahre alt. Bereits in den vergangenen zehn Jahren ist die Beschäftigungsquote der Älteren ab 45 Jahren bei beiden Geschlechtern signifikant gestiegen. Besonders stark wuchs die Partizipation der Frauen: Standen 1999 erst 45% der 45- bis 54-jährigen Frauen in Beschäftigung, so waren es 2009 bereits 63%, bei den 55- bis 64-jährigen Frauen hat sich dieser Anteil in den letzten zehn Jahren von 7% auf 17% mehr als verdoppelt. Diese Entwicklungen sind sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass Kohorten mit bereits höheren Partizipationsraten nunmehr in diese Altersgruppen eintreten. → *Siehe Abbildung 6*

Im Falle von Arbeitslosigkeit werden die Problemlagen älterer Erwerbspersonen evident: Im Jahr 2009 waren 12.243 vorgemerkte Arbeitslose über 45 Jahre (+25,6% gegenüber 2008), 35,5% davon waren weiblich. Wenn sie von Arbeitslosigkeit betroffen sind, so zeigt sich gerade bei älteren Erwerbspersonen die deutlich längere Dauer der Arbeitslosigkeitsepisoden: So waren beispielsweise 452 bzw. 5,7% der vorgemerkten arbeitslosen Männer über 45 Jahre langzeitarbeitslos mit einer Vormerkdauer von über einem Jahr, bei den Frauen waren es nur 3,8% bzw. 164. → *Siehe Abbildung 7*

### 5.3.2. Ziele und Strategien

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wird der längere Verbleib der älteren Bevölkerung im Erwerbsleben eine notwendige Bedingung, um sozial-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Anliegen gerecht zu werden.

Derzeit sind ältere Arbeitskräfte aber noch einem erhöhten Freisetzungsrisko ausgesetzt und im Falle

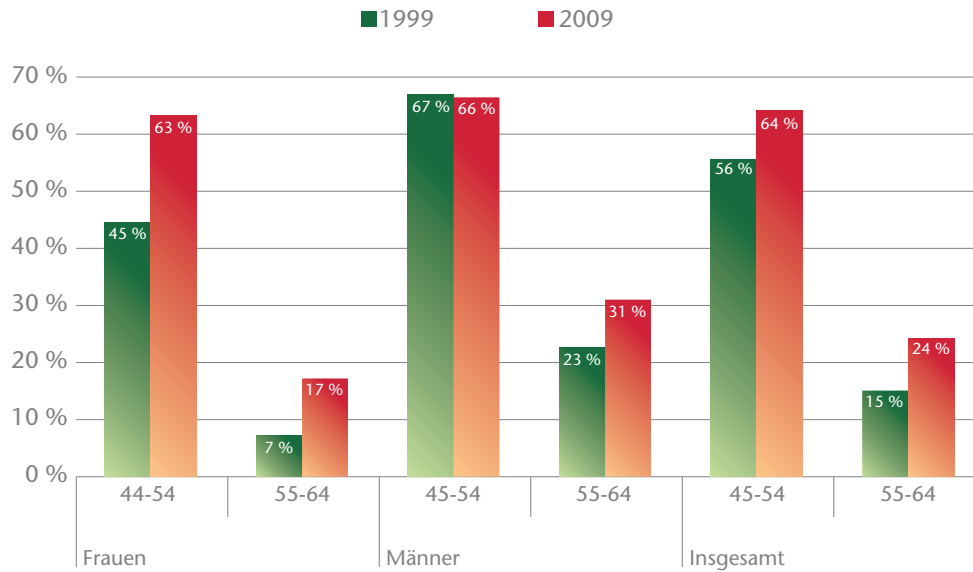
von Arbeitslosigkeit mehr als andere Gruppen von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht. Daher muss es auf der einen Seite gelingen, ältere Arbeitskräfte unter altersgerechten und arbeitsamen Arbeitsbedingungen in Beschäftigung zu halten und auf der anderen Seite im Falle der Arbeitslosigkeit auf die Altersgruppe zugeschnittene Maßnahmen einzusetzen, um die Reintegration in den Arbeitsmarkt so schnell wie möglich zu gewährleisten.

- 1 Verhinderung der Arbeitslosigkeit von Älteren**  
Um Arbeitskräfte generell länger im Erwerbsleben zu halten, wird es erforderlich sein, altersgerechte und arbeitsame Rahmenbedingungen zu schaffen. Zielgerichtetes Gesundheits- und Fortbildungsmanagement sind ebenso zu forcieren wie variable Arbeitszeitmodelle und Generationenmanagement in den Betrieben.
- 2 Integration von älteren Arbeitslosen**  
Die Zielgruppe der älteren Arbeitslosen ist äußerst heterogen. Dies muss insbesondere bei der Konzeption von Reintegrationsmaßnahmen berücksichtigt werden. Unterschiedliche „Karriereläufe“ von Frauen und Männern bedingen maßgeschneiderte Maßnahmenansätze, um tatsächlich als Unterstützung bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt zu dienen.
- 3 Sensibilisierung von älteren Beschäftigten und Unternehmen**  
Sowohl Unternehmen als auch ältere Arbeitskräfte bzw. Arbeitslose müssen auf die künftigen Anforderungen, die der demographische Wandel in all seinen Facetten mit sich bringt, vorbereitet werden. Ein längerer Verbleib im Erwerbsleben und damit verbunden auch eine veränderte Altersstruktur in den Unternehmen verlangen besondere Aufmerksamkeit in Organisations- und Personalentwicklung. Information und Beratung sollen Möglichkeiten von altersgerechten Arbeitsmodellen aufzeigen und bei der Entwicklung zukunftsorientierter Arbeitsstrukturen unterstützen.

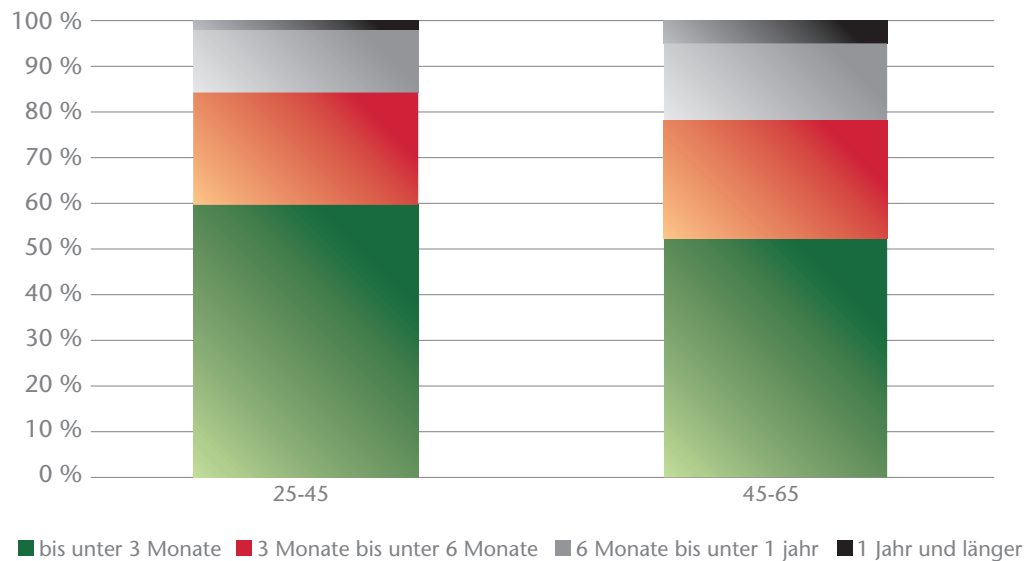


**Abbildung 6: Beschäftigungsquote der Älteren in der Steiermark: unselbstständig Beschäftigte in Relation zur Bevölkerung derselben Altersgruppe in %, 1999 und 2009**

Quelle: Statistik Austria, HVSV, Berechnungen JOANNEUM RESEARCH InTeReg.



**Abbildung 7: Vormerkdauer der Arbeitslosen im Jahr 2009. Anteile der Älteren ab 45 im Vergleich zur Gruppe der 25–45-Jährigen nach Vormerkdauer** / Quelle: AMS.



## 5.4. MigrantInnen

### 5.4.1. Ausgangslage

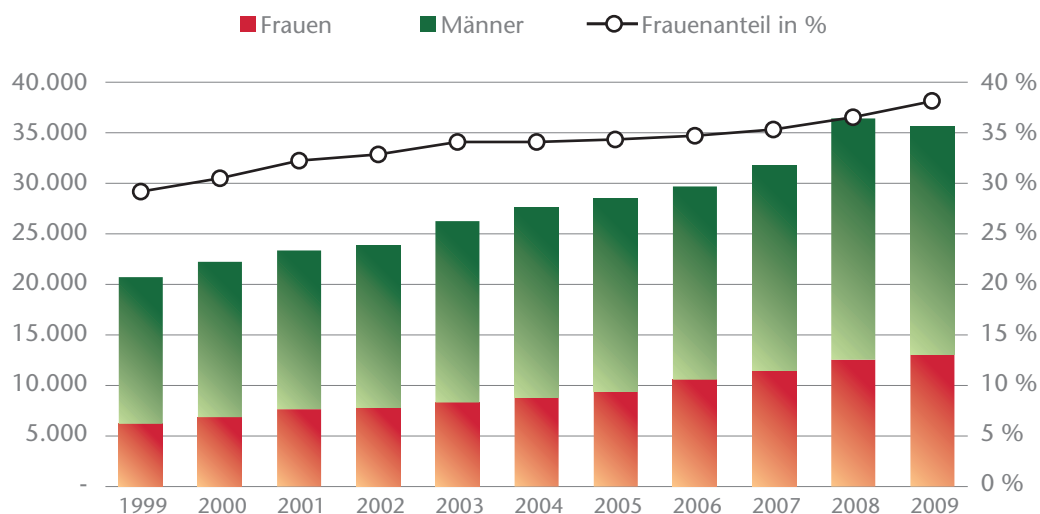
#### Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von MigrantInnen nehmen zu

Bereits in den vergangenen Jahren wurde in zunehmendem Ausmaß auf das Arbeitskräftepotenzial von AusländerInnen zurückgegriffen. In der Steiermark wurden im Jahresdurchschnitt 2009 rund 35.400 Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in unselbstständiger Aktivbeschäftigung gezählt, das entsprach 7,8% aller in der Steiermark beschäftigten Personen. Der Frauenanteil der MigrantInnen in Beschäftigung lag mit 37,7% noch deutlich unter dem gesamten Anteil von 46,1%, hat jedoch in den letzten zehn Jahren stark (+8,7 Prozentpunkte gegenüber 1999) zugenommen. Der Beschäftigungsrückgang im Jahr 2009 hat unter den AusländerInnen, wie auch insgesamt, vor allem Männer getroffen. Die Frauen konnten hingegen die Beschäftigung ausbauen. → *Siehe Abbildung 8*

Im Jahr 2009, bedingt durch die internationale Wirtschaftskrise und deren Auswirkung auf die Steiermark, stieg die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen um +26,8% gegenüber dem Vorjahr auf 39.165 Personen im Jahresdurchschnitt. Die Zahl der vorgemerkten arbeitslosen Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft wuchs um +32,9% auf durchschnittlich 5.221 (13,3% aller beim AMS vorgemerkten Personen). Dieser Anteil hat sich somit seit dem Jahr 1999 mehr als verdoppelt. Der Anteil der Frauen stieg um 7,4 Prozentpunkte auf 11,4%, jener der Männer um 5,8 Prozentpunkte auf 14,6%. Die nachfolgende Abbildung zeigt diese Entwicklung im Zeitverlauf. → *Siehe Abbildung 9*

Vergleicht man das Bildungsniveau bei den vorge- merkten Arbeitslosen zwischen ÖsterreicherInnen und NichtösterreicherInnen, werden gravierende Unterschiede deutlich: Rund drei Viertel (74,6%) der Frauen und 72,6% der Männer mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft wiesen im Jahr 2009 höchstens einen Pflichtschulabschluss auf (insgesamt 73,3%). Im

**Abbildung 8:** Unselbstständig Aktivbeschäftigte mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze im Jahresdurchschnitt in der Steiermark / *Quelle: HVSV.*



Gegensatz dazu waren es unter den ÖsterreicherInnen 38,9% der Frauen sowie 33,2% der Männer (insgesamt 35,7%). Daher ist es für den Großteil dieser Personen sehr schwer, im Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß zu fassen, bzw. kann von einer neuen „Arbeitsmarktreserve“ gesprochen werden, die im gut laufenden Konjunkturzyklus zum Einsatz gebracht wird, in schwierigeren Zeiten jedoch häufig als erste wieder vom Arbeitsmarkt verschwindet.

### 5.4.2. Ziele und Strategien

MigrantInnen haben aus unterschiedlichen Gründen geringere Positionierungschancen am Arbeits- und Bildungsmarkt als ÖsterreicherInnen und sind Benachteiligungen ausgesetzt, deren Überwindung aufgrund der außerordentlichen Heterogenität dieser Zielgruppe, was die Herkunft, das Alter, die Ausbildung, die berufliche Erfahrung usw. betrifft, differenzierte sozial- und arbeitsmarktpolitische Instrumentarien erfordert. Es gilt verfestigten, ethnischen Segregationsmustern, Zugangsbarrieren und Dequalifizierungsprozessen ent-

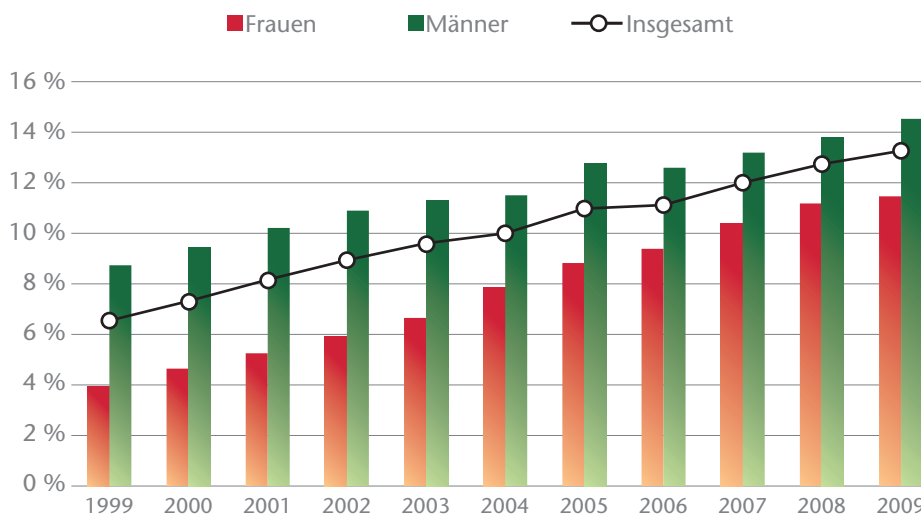
gegenzuwirken und Faktoren, wie z.B. soziokulturelle Muster, Schichtzugehörigkeit, Ethnisierungsprozesse in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt, die die Position von MigrantInnen am Arbeitsmarkt erschweren, als solche wahrzunehmen und Lösungen zu finden.

#### 1 Abbau von Zugangsbarrieren

Barrieren sind Sprachdefizite im Deutschen, Grundbildungsdefizite, mangelnde bzw. nicht verwertbare Ausbildungen; Wissensmängel über die Funktionsweise des Arbeitsmarktes und des Ausbildungssystems, rechtliche Barrieren, Armut, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit, aber auch die regional unterschiedliche Dichte an Unterstützungsangeboten sowie unzureichende niederschwellige Maßnahmenzugänge.

Maßnahmen (Beratung, Betreuung & Schulungsangebote), die eine Deutsch- und Grundbildungsförderung mit allgemeinen und arbeitsmarktbezogenen Orientierungseinheiten kombinieren und die Möglichkeit zu Kontakten zu potenziellen ArbeitgeberInnen inkludieren, sind als Lösungs-

**Abbildung 9: Anteile der vorgemerkten Arbeitslosen ohne österreichische Staatsbürgerschaft in % der insgesamt vorgemerkten Arbeitslosen nach Geschlecht in der Steiermark / Quelle: AMS.**



ansätze auf der Zielgruppenebene einzusetzen. Außerdem sind interkulturelle Beratungen von arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen in Hinblick auf deren interkulturelle Öffnung anzustreben. Die Entwicklung struktureller Formen zur Förderung neuer/innovativer Kooperationen unter arbeitsmarktpolitisch aktiven AkteurInnen inkl. Unternehmen bzw. deren Vertretungsorganen ist zu forcieren (WK, IV).

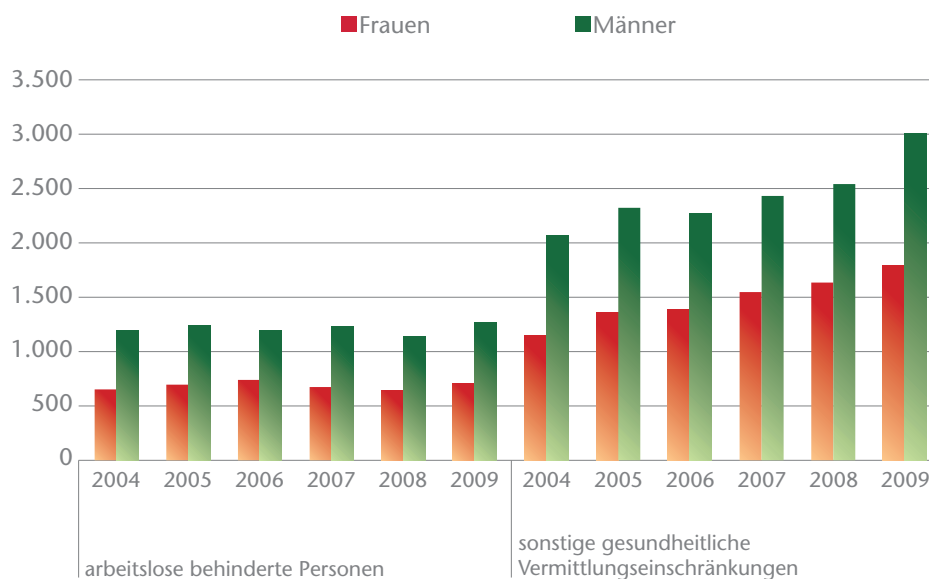
## 2 Integration in den Arbeitsmarkt

Personen mit Migrationshintergrund ohne verwertbare Ausbildung sollen nach erfolgter Ausbildungsplanung fachspezifische Grundausbildungen mit begleitender Deutschqualifizierung und der Möglichkeit zur Höherqualifizierung im Anschluss erhalten. Auf der anderen Seite sollen Sensibilisierungsmaßnahmen für Unternehmen zur Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund eingesetzt werden.

## 3 Nutzung/Erschließung von Potenzialen und Qualifikationen

Kompetenzprofilerhebung nach CH-Q und Perspektivenentwicklung, Erprobung der festgestellten Fähigkeiten in Werkstätten, Requalifizierung in jenen Einheiten, in denen ein Kompetenzaktualisierungsbedarf besteht sind nur einige Maßnahmen, die dazu beitragen können, Potenziale zu erschließen und bedarfsgerecht einzusetzen. Dequalifizierungsprozessen ist jedenfalls entgegen zu wirken und auf die besondere Stellung der Frauen mit Migrationshintergrund einzugehen bzw. der Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund entgegen zu wirken.

**Abbildung 10: Behinderte Arbeitslose und Arbeitslose mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen** / Quelle: AMS.



## 5.5. Menschen mit Behinderung

### 5.5.1. Ausgangslage

#### **Rund ein Fünftel der Arbeitslosen weist gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf**

Im Jahr 2009 wurden 1.942 bzw. 5,0% der in der Steiermark als arbeitslos vorgemerkten Personen als behindert eingestuft. Darüber hinaus wiesen 4.810 arbeitslose Personen sonstige gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf. Insgesamt entsprach dies 6.752 Personen oder 17,2% der Arbeitslosen in der Steiermark. Männer waren mit 4.285 Fällen bzw. 63,5% dabei in weitaus stärkerem Ausmaß betroffen bzw. in der Statistik sichtbarer als Frauen (2.467 Fälle oder 36,5%).

Während in der Zeit der Hochkonjunktur von 2005 bis 2008 die Zahl der Arbeitslosen in Summe um -15,5% zurückging, stieg die Zahl der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen trotzdem um +4,9%. Dabei entfiel der Anstieg ausschließlich auf Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Die Zahl der als behindert eingestuften Arbeitslosen wies hingegen im selben Zeitraum mit -9,7% einen deutlichen Rückgang auf.

Dieser Entwicklung zufolge gewinnt die Zielgruppe der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen zunehmend an Bedeutung für den steirischen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2009 stieg die Zahl der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen um +14,3%, geringer als die Arbeitslosigkeit insgesamt (+26,8%). → *Siehe Abbildung 10*

### 5.5.2. Ziele und Strategien

Für Erwachsene gewährleistet Erwerbsarbeit zumeist die adäquate Teilhabe am Leben einer Gesellschaft – Arbeitslosigkeit bedeutet daher oft auch gesellschaftliche Ausgrenzung. Für Menschen mit Behinderung ist diese Teilhabe aber aufgrund der persönlichen Einschränkungen einerseits und gesellschaftspolitischer Barrieren andererseits noch zusätzlich erschwert. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist gerade für Menschen mit Behinderung eine wesentliche Voraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung und Integration und damit auch ein sozialpolitisches Anliegen. Dabei ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu den Angeboten und Förderungen haben und dass der eigenständigen Existenzsicherung über Beschäftigung für Frauen mit Behinderung dieselbe Bedeutung beigemessen wird.

#### **1 Integration in den Arbeitsmarkt**

Das Ziel der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt hat gerade für Menschen mit Behinderung, wie einleitend dargestellt, eine besondere Bedeutung. Die Möglichkeit auf eigenständige, selbstbestimmte Arbeit ist aber aufgrund spezieller Bedürfnisse zumeist mit großen Hürden verbunden. Ziel ist es, den Betroffenen eine adäquate berufliche Integration möglichst in ihrer unmittelbaren Lebensumgebung zu ermöglichen – mit spezifischen und passgenauen Unterstützungsangeboten wie z. B. der Arbeitsassistenz. Ebenso sollen auch Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen mit dem zunehmenden Leistungsdruck nicht mehr zurecht kommen und dadurch gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen haben, Möglichkeiten der Betreuung und Hilfestellung bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt angeboten werden.

# 6

**SCHWERPUNKT 2:**  
**INTEGRATION VON LANGZEITBESCHÄFTIGUNGS-**  
**LOSEN UND ARBEITSMARKTFERNEN PERSONEN**  
**IN DEN ARBEITSMARKT**

## 6.1. Ausgangslage

### Langzeitbeschäftigungslosigkeit ist im Jahr 2009 nur geringfügig gestiegen

Da kurze Unterbrechungsepisoden von Arbeitslosigkeit, z. B. durch kurze Beschäftigungsaufnahmen oder Schulungsepisoden, die Dauer der vorgemerkten Arbeitslosigkeit unterbrechen, wird die Zahl der tatsächlich „Langzeitarbeitslosen“ im Allgemeinen unterschätzt. Die Erfassung von arbeitsmarktfernen Personen wird in der Arbeitslosenstatistik daher mit dem Konzept der Langzeitbeschäftigungslosigkeit<sup>10</sup> (LZBL) durchgeführt, das derartig kurze Unterbrechungen mit einbezieht. Im Jahr 2009 waren in der Steiermark durchschnittlich 4.959 Personen als LZBL vorgemerkt. Davon waren 2.059 Frauen (41,5%) und 2.899 Männer (57,5%). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl um insgesamt 6,0% gestiegen (Frauen um 0,5% und Männer um 10,4%). Bedingt durch die weiteren Auswirkungen der Wirtschaftskrise ist auch im weiteren Verlauf des Jahres 2010 ein Steigen der Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu erwarten.

### SozialhilfebezieherInnen in der Steiermark

Im Jahr 2009 wurden in der Steiermark 21.231 SozialhilfebezieherInnen<sup>11</sup> gezählt. Damit ergab sich ein Anstieg von 14,4% gegenüber dem Vorjahr. Davon wurden 14.472 Personen in Privathaushalten (offene Sozialhilfe) unterstützt. Die Anzahl der Personen, die auf dauerhafte Unterstützung angewiesen waren, erhöhte sich um 5% auf 4.895. Im Rahmen von Altenwohn- und Pflegeheimen wurden 6.759 Personen unterstützt. Die Fälle von Sozialhilfe im Rahmen der Privathaushalte nahmen um 19,8% zu, jene der Altenwohn- und Pflegeheime um 4,5%.

## 6.2. Ziele und Strategien

Die Gründe, warum eine Person über einen längeren Zeitraum ungewollt arbeitslos ist, können vielfältig sein und weisen geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Unbestritten ist jedoch: je länger die Arbeitslosigkeit dauert, umso schwieriger gestaltet sich in der Regel die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, da mit

zunehmender Arbeitsmarktferne zumeist auch die Komplexität der persönlichen Problemlagen (Schulden, Suchtkrankheiten, etc.) steigt. Daher ist es bei der Integration unbedingt erforderlich, die arbeitsmarktferne Person mit Hilfe von stufenweise aufeinander abgestimmten Maßnahmen wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Case Management mit einem individuellen und systemischen Ansatz soll dabei als begleitendes Instrument dienen. Die Abstimmung und Koordination der beteiligten Institutionen ist für nachhaltige Ergebnisse und einen effizienteren Umgang mit der Zielgruppe unbedingt erforderlich. Auf die speziellen Problemlagen von Frauen und Männern ist mit einem gendergerechten Maßnahmenangebot einzugehen. Die im Rahmen des bundesweiten ESF-Schwerpunktes 3b zur Integration von arbeitsmarktfernen Personen gewonnenen Erkenntnisse werden bei der Konzeption künftiger Maßnahmen berücksichtigt.

### 1 Integration in und Heranführen an den Arbeitsmarkt

Für eine nachhaltige (Re-)Integration sind flexible, an personenspezifische Situationen angepasste Beschäftigungsformen nötig, die schrittweise gesteigert werden und so zu einer sukzessiven Heranführung an den Arbeitsmarkt beitragen. Case Management als nachhaltige Methode zur Integration in den Arbeitsmarkt soll als begleitende Unterstützung den Arbeitseinstieg durch Beseitigung persönlicher Problemlagen ermöglichen und nachhaltig sicherstellen.

### 2 Verbesserung/Optimierung der Kooperation zwischen den beteiligten Organisationen im Sinne einer durchgängigen Betreuung

Aus der Heterogenität der Zielgruppe folgt auch, dass es oft mehrere oder keine klare Zuständigkeit/en gibt. Damit die Regelmäßigkeit und Durchgängigkeit der Betreuung gewährleistet wird, ist eine strukturelle und methodische Abstimmung der beteiligten Organisationen nötig. Die verstärkte Kooperation und Klarheit an den Schnittstellen ist daher ein zentraler, systembezogener Ansatz, der die Rahmenbedingungen für die Zielgruppe deutlich verbessert.

<sup>10</sup> Als LZBL gelten Personen, deren verkettete Zeit als arbeitslos, lehrstellen-suchend und in Schulung 365 Tage überschreitet und nicht mehr als 62 Tage unterbrochen war (Unterbrechungen werden nicht mitgezählt). Es werden diejenigen LZBL-Personen angeführt, die sich im Status AL befinden.

<sup>11</sup> Quelle: Land Steiermark und STATISTIK AUSTRIA, Sozialhilfestatistik 2006: Eine geschlechtsspezifische Aufteilung ist hier nur unvollständig möglich und wird daher nicht angeführt.

# 7

**SCHWERPUNKT 3:  
BEDARFSORIENTIERTE  
QUALIFIZIERUNG  
ZU FACHKRÄFTEN**



## 7.1. Ausgangslage

### Qualifikationsbedarf steirischer ArbeitnehmerInnen

Mit dem fortschreitenden strukturellen Wandel der steirischen Wirtschaft ändert sich auch das Nachfragemuster nach Arbeitskräften. Im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe gehen Beschäftigungsverhältnisse verloren, die Branchen des Dienstleistungssektors bauen Beschäftigung aus. Die Dynamik dieses Prozesses ist in der Steiermark noch deutlicher ausgeprägt als in den übrigen Bundesländern. Zudem kommt es durch die fortschreitende Technologisierung zu einer Verschiebung innerhalb der einzelnen Berufsgruppen hin zu höherer Qualifikation.

Generell gilt, dass technische Berufe immer stärker nachgefragt werden sowohl im produzierenden Bereich als auch im Dienstleistungsbereich. Vor diesem Hintergrund war in der Steiermark in den letzten Jahren ein sogenannter „FacharbeiterInnenmangel“ zu beobachten. Obwohl zahlreiche Menschen arbeitslos waren, kam es bedingt durch einen vor allem qualifikatorischen, aber auch regionalen Mismatch zu einem Fehlen an geeigneten Arbeitskräften.

Die steiermarkweite Betrachtung des Verhältnisses der offenen Stellen gegenüber den gemeldeten Arbeitssuchenden nach Berufen<sup>12</sup> ergab einen relativen Angebotsüberhang (anteilmäßig mehr offene Stellen als Arbeitssuchende) vor allem im Bereich der Metall- und Elektroberufe, der TechnikerInnen, in der Holzverarbeitung, aber auch im Gesundheitsbereich und im Fremdenverkehr. Ein relativer Nachfrageüberhang besteht hingegen vorrangig bei Hilfsberufen allgemeiner Art, wobei Arbeitssuchende in diesem Segment über eine geringe formale Qualifikation verfügen. Darüber hinaus sind auch die Berufsgruppen Büroberufe, Reinigung, Lehr- und Kulturberufe und saisonal die Bauberufe von einem relativen Nachfrageüberhang betroffen. Dies verdeutlicht den vorschreitenden (langfristigen) strukturellen Wandel der steirischen Wirtschaft.

Laut Paier (2009) sind Unternehmen in der Steiermark, die sich gezielt um Innovationen bemühen, stärker vom Fachkräftemangel betroffen als andere. Außerdem setzen Unternehmen im Bereich der Sachgütererzeugung schon jetzt verstärkt auf Maßnahmen zur Fortbildung und versuchen gezielt, ausländische Arbeitskräfte zu werben.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung – das Altern der Gesellschaft – ist zu erwarten, dass sich die Situation am steirischen Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren bzw. Jahrzehnten verschärfen wird. Die Fähigkeit, schlummernde Potenziale zu nützen, wird die Entwicklung der steirischen Wirtschaft maßgeblich beeinflussen. Dies umfasst die Gewinnung von Frauen für traditionelle „Männerberufe“, die Eingliederung von MigrantInnen der ersten und zweiten Generation sowie das erfolgreiche Halten älterer ArbeitnehmerInnen im Erwerbsleben.

## 7.2. Ziele und Strategien

Neben der Verantwortung der Wirtschafts- und Bildungspolitik für das Thema Fachkräfte ist auch die Arbeitsmarktpolitik gefordert, Maßnahmen zu initiieren, durch die ein Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt geschaffen wird. Dabei wird besonderes Augenmerk darauf gelegt, arbeitslosen Personen ohne Ausbildung bzw. mit wenig verwertbarer Ausbildung eine bedarfsorientierte Höherqualifizierung zu ermöglichen und damit ihre Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Sowohl beim Einstieg als auch bei der Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen wird auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern eingegangen und verstärkt der Segregation am Arbeitsmarkt entgegengewirkt. Maßnahmen zur Potenzialerschließung werden insbesondere unter dem Fokus der Chancengleichheit eingesetzt.

### 1 Qualifizierung von Arbeitslosen insbesondere Menschen ohne Ausbildung bzw. mit wenig verwertbaren Ausbildungen

Qualifikation ist der integrale Bestandteil für einen zukunftsfähigen steirischen Arbeitsmarkt. Unter Berücksichtigung der Chancengleichheit soll im Rahmen von bedarfsorientierten Qualifizierungsmaßnahmen ein Fachkräfteangebot für die steirische Wirtschaft geschaffen werden. Durch den speziellen Fokus auf arbeitsmarktpolitische Zielgruppen wird diesen eine verstärkte Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht.

<sup>12</sup> Basierend auf dem Mismatch-Indikator nach Jackman und Roper (1987).

# 8

## **SCHWERPUNKT 4: KONJUNKTURBEDINGTE MASSNAHMENPAKETE**

## Die weltweite Wirtschaftskrise,

die Mitte 2008 auch die Realwirtschaft in der Steiermark erreicht hat, fordert von allen Politikbereichen intensive Anstrengungen, um den damit verbundenen negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung rasch und wirksam entgegen zu treten.

Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik sind die obersten Ziele, beschäftigte Personen in Arbeit zu halten und Dequalifizierungseffekte während der konjunkturbedingten Arbeitslosigkeit durch zukunftsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen zu verhindern.

Mit speziellen kurzfristig initiierten Maßnahmenpaketen soll es für MitarbeiterInnen leichter möglich sein, im Unternehmen zu verbleiben oder wieder möglichst rasch einen Arbeitsplatz zu finden.

Die Konjunkturschwankungen infolge der Wirtschaftskrise wirken sich auf Frauen und Männer in unterschiedlicher Art und Weise aus. Diesen Besonderheiten wird bei strategischen Überlegungen und in der operativen Umsetzung Rechnung getragen.

# 9

## RICHTLINIEN ZUM STEIRISCHEN QUALIFIZIERUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSPROGRAMM

## 9.1. Allgemeine Förderungsbedingungen

Grundlage für alle Förderungen des Landes Steiermark bildet die „Rahmenrichtlinie über die Gewährung von Förderungen des Landes Steiermark“. Gemäß § 6 dieser Richtlinie gelten für das Steirische Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm ergänzend nachfolgende allgemeine Regelungen, sofern in den jeweiligen Schwerpunkten nicht spezielle Förderungsrichtlinien dargestellt sind.

### Förderungszweck

Ist die nachhaltige Erreichung und Sicherung der Vollbeschäftigung in der Steiermark.

**Förderungen können insbesondere gewährt werden für:**

- 1 die Verbesserung und Sicherung der beruflichen Qualifikation.
- 2 die Schaffung und Erhaltung von Lehr- und Ausbildungsplätzen.
- 3 die Schaffung und Erhaltung eines bedarfsorientierten und arbeitsmarktpolitisch ausgewogenen Fachkräftenachwuchses.
- 4 die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für sozial benachteiligte Personen oder Personengruppen.
- 5 den Ausgleich der durch die Arbeitsmarktstruktur oder sonstige Ursachen bedingten Nachteile und Belastungen von Arbeitnehmern.
- 6 Studien, Evaluierungen, Berichte im arbeitsmarktpolitischen Kontext.

### Förderungsvoraussetzungen

- Das Beschäftigungs- bzw. arbeitsmarktpolitische Projekt muss auf die Schwerpunktsetzungen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms ausgerichtet sein.
- Bei der Projekt- bzw. Initiativekonzeption und -umsetzung ist auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern Rücksicht zu nehmen. Auf die gleichstellungs-

orientierten (Aus-)Wirkungen ist zu achten (Gender Mainstreaming).

- Die geeigneten Voraussetzungen für gleiche Teilhabechancen von Frauen und Männern an Projekten (Ausnahme: reine Frauenprojekte) müssen gewährleistet werden.
- Vorlage eines realisierungsreifen Konzeptes einschließlich Finanzplan.
- Ausfinanzierung des Projektes.
- Strukturen in geförderten Institutionen, Unternehmen, Vereinen usw., die eine existenzsichernde Beschäftigung der einzelnen MitarbeiterInnen begünstigen, wobei ein angemessener Lohn zu gewähren ist.

### Förderungsanträge

- Anträge sind mit dem dafür aufgelegten Antragsformular vor Projektbeginn beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung/FA 11A, Dietrichsteinplatz 15, 8010 Graz, einzubringen.

### Förderungsentscheidung

- Beschluss der Steiermärkischen Landesregierung.
- Die Auszahlung der Förderung erfolgt entsprechend den in der Förderungsvereinbarung festgelegten und mit dem/der FörderungswerberIn abgestimmten Modalitäten.

### Verwendungsnachweis

- Der/die FörderungswerberIn ist verpflichtet,
  - analog zum eingereichten Finanzplan eine Gesamtkostenabrechnung gemäß der Förderungsvereinbarung vorzulegen, mittels der eine detaillierte Aufschlüsselung des Aufwandes sowie der anteiligen Finanzierungsmittel (Landesförderung, Eigenmittel und Drittmittel) darzustellen ist,
    - sämtliche Ausgaben bzw. Einnahmen mit Originalbelegen nachzuweisen.
- Geringere Projektkosten reduzieren die Förderung.

Auf die Gewährung von Förderungen besteht **kein** Rechtsanspruch.

## 9.2. Richtlinien zu den Ressortmaßnahmen

### 9.2.1. Richtlinien

- Lehrlingsbeihilfe
- Bildungsscheck – außerordentlicher Lehrabschluss
- Bildungsscheck – Berufsreifeprüfung
- Bildungsscheck – Lehrlinge, LehrabsolventInnen
- PendlerInnenbeihilfe
- Bildungskarenz Plus
- JobConnect
- Unternehmensstiftungen

Richtlinientext im Anhang

## 9.3. Richtlinien zu den kooperativen Maßnahmen

Im Rahmen der kooperativen Maßnahmen mit dem Arbeitsmarktservice gelten die Richtlinien des AMS zu den jeweiligen Projekten unter Berücksichtigung der allgemeinen Förderungsbedingungen des Landes (siehe 9.1).