



Steirischer
ARBEITSFÖRDERUNGSBERICHT
2014/2015



IMPRESSUM

Herausgeber:

Amt der Steiermärkischen Landesregierung,
Abteilung 11 – Soziales, Arbeit und Integration
Fachabteilung Soziales und Arbeit
Leiterin: Mag.^a Regina Geiger
Hofgasse 12, 8010 Graz

Kontaktadresse für Anfragen und Anregungen:

Amt der Steiermärkischen Landesregierung,
Abteilung 11 – Soziales, Arbeit und Integration
Fachabteilung Soziales und Arbeit
Fachabteilungsleiterin: Mag.^a Regina Geiger
Hofgasse 12, 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.

Fotos: ©Land Steiermark
Graz, April 2017

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	0
1 Entwicklungen am steirischen Arbeitsmarkt 2014/2015.....	6
2 Grundlagen und Ziele des Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms.....	7
3 Übersicht der aufgewendeten Förderungsmittel.....	10
4 Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von spezifischen Zielgruppen.....	11
4.1 Jugendliche	11
4.1.1 Überbetriebliche Lehrausbildung.....	12
4.1.2 Produktionsschulen	13
4.1.3 heidenspass.....	14
4.1.4 Jugendwegweiser	15
4.1.5 Weitere Projekte	16
4.1.6 Individualförderungen Jugendliche.....	18
4.2 Frauen.....	19
4.2.1 Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark.....	19
4.2.2 Regionales Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen	20
4.2.3 perspektiva - Abklärung beruflicher Perspektiven.....	21
4.3 Ältere.....	22
4.3.1 > Erfahrung zählt!	23
4.3.2 Individualförderung – Bildungsscheck für Beschäftigte 50+	24
4.3.3 Weitere Projekte	25
4.4 Menschen mit Behinderung	26
4.4.1 ARKF – Arbeitsmarktrelevante Kompetenzförderung/Berufliches Training	26
4.4.2 Berufliche Eingliederung durch betriebliche Arbeit	27
4.4.3 Weitere Projekte	29

5	Maßnahmen zur Integration von Langzeitbeschäftigungslosen und arbeitsmarktfernen Personen.....	30
5.1	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte.....	30
5.1.1	Gemeindekooperation	31
5.1.2	Sonderprogramm 50+	31
5.1.3	SNB - Stundenweise Niederschwellige Beschäftigung.....	33
6	Maßnahmen zur bedarfsorientierten Qualifizierung zu Fachkräften	34
6.1	Regionale Implacmentstiftung Automotive Styria	34
6.2	e:Job - Mobilitätszentrum Energie und Umwelt	35
6.3	Zielgruppenstiftungen	36
6.4	Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA).....	36
6.5	Individualförderungen	37
6.6	Weitere Förderungen	38
7	Konjunkturbedingte Maßnahmenpakete	39
7.1	Unternehmensstiftung Automotive New Orientation	39
7.2	Insolvenzstiftung MACO	39
7.3	Weitere Stiftungen	41
8	PendlerInnen	43
9	Ausblick	44
9.1	Integration von Personengruppen mit erheblichen Hemmnissen beim Zugang zum Arbeitsmarkt	44
9.2	Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen	45
9.3	Jugendliche und Ausbildungspflicht bis 18.....	45
9.4	Menschen mit Behinderung	45

Präambel



Digitalisierung und Industrie 4.0 sind jene Stichwörter, die Wirtschaft und Arbeitsmarkt vor entscheidende Veränderungen stellen. Auf dieser Grundlage muss Arbeit neu gedacht werden. Ein wichtiger Schlüssel dazu wird das Thema Aus- und Weiterbildung sein, um erfolgreich diesen neuen Bedingungen entgegenzutreten zu können. Denn ungenügende Grundausbildung und mangelnde Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt sind nach wie vor die größten Risikofaktoren, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden. Deshalb ist es unser Anspruch, Menschen schon so früh und so breit wie möglich auf die aktuellen Herausforderungen des Arbeitsmarkts vorzubereiten.

Die steirische Landespolitik bekennt sich zum Ziel der Vollbeschäftigung. Mit der hochwertigen Ausbildung junger Menschen, mit Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung, mit einem positiven Klima zur Stärkung von bestehenden Betrieben sowie mit Neuansiedelungen von Unternehmen wollen wir dieses Ziel vorantreiben.

Ein besonderer Fokus wird dabei auf jene Menschen gelegt, die ungünstige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beteiligung an der Arbeitswelt haben. Denn die Möglichkeit, am Arbeitsmarkt aktiv mitzuwirken, schafft Identität, stärkt das Selbstwertgefühl und spielt eine wichtige Rolle in sozialen Beziehungen. Als zuständige Landesrätin ist es mir deshalb ein besonderes Anliegen, möglichst viele Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ich darf mich bei unserem wichtigsten Bündnispartner, dem steirischen AMS, und bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung 11 Soziales, Arbeit und Integration für das Engagement und die hervorragende Arbeit in den letzten Jahren bedanken.

A handwritten signature in black ink that reads "Doris Kampus". The signature is written in a cursive, flowing style.

Mag.ª Doris Kampus
Landesrätin für Soziales, Arbeit und Integration

1 Entwicklungen am steirischen Arbeitsmarkt 2014/2015

In den Jahren 2014 und 2015 verschlechterte sich erneut die Situation am steirischen Arbeitsmarkt. Nachdem die Arbeitslosigkeit in den Jahren 2010 und 2011 merklich zurückgegangen war, stieg sie seit dem Jahr 2013 bis 2015 tendenziell an. > siehe Abb.1

Zwar nahm die Anzahl der unselbständig Beschäftigten in der Steiermark 2014 gegenüber dem Vorjahr um +0,6% (Frauen +0,6%; Männer +0,6%) leicht zu, sodass im Jahresdurchschnitt 485.159 Personen (224.276 Frauen; 260.883 Männer) einer unselbständigen Beschäftigung nachgingen, es kam aber gleichzeitig auch zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit. 2014 lag die Arbeitslosenquote in der Steiermark bei 7,9% (+0,5% gegenüber dem Vorjahr) und damit noch unter der österreichischen Arbeitslosenquote von 8,4%. Der Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen stieg im Jahr 2014 um +8,1% (Frauen +7,2%, Männer +8,8%) gegenüber 2013 auf einen Wert von durchschnittlich 41.858 Personen (17.601 Frauen und 24.257 Männer).¹ Die negativen Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeigten sich 2014 auch in einem

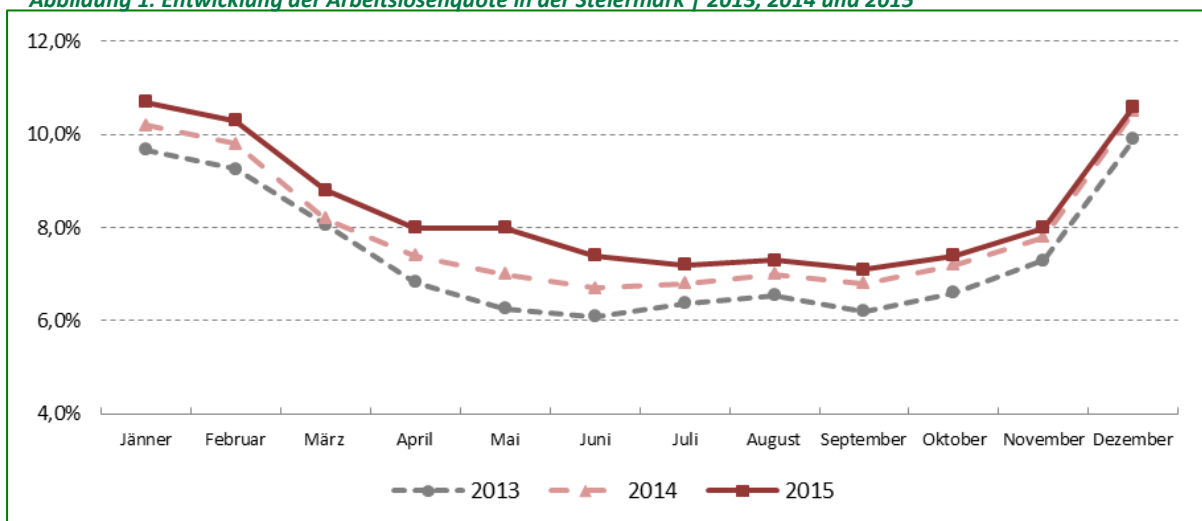
Rückgang bei den offenen Stellen um -11,3% auf durchschnittlich 2.838.²

Vom Anstieg der Arbeitslosigkeit 2014 waren alle steirischen Bezirke, außer Leoben, betroffen.

Die höchste Zunahme der Arbeitslosenquote (+1,3%) gab es in Graz. Zu den steirischen Bezirken mit den höchsten Arbeitslosenquoten zählten Graz (12,3%), Leibnitz (8,4%), Voitsberg (8,0%) und Leoben (7,9%). Den niedrigsten Wert wiesen Weiz mit einer Quote von 5,2% und Graz-Umgebung mit 5,5% auf.³

2015 zeichnete sich noch keine Trendumkehr am steirischen Arbeitsmarkt ab. Zwar stieg die Beschäftigtenzahl um +0,9% (Frauen +1,2%; Männer +0,7%) leicht an und die Arbeitslosenquote lag weiterhin deutlich unter dem Bundeswert von 9,1%, die Anzahl der Arbeitslosen nahm aber weiterhin merklich zu. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote stieg im Vergleich zu 2014 um +0,4 Prozentpunkte auf einen Wert von 8,3% (Frauen: +0,2% auf 7,5%, Männer: +0,5% auf 9,0%). Der Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen nahm um +6,2% (Frauen +4,7%; Männer +7,3%) zu.

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote in der Steiermark | 2013, 2014 und 2015



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank AMS

¹ Vgl. Arbeitsmarktservice Steiermark: Arbeitsmarktreport 2015, S. 7-8.

² Vgl. Abteilung 17 – Landes- und Gemeindeentwicklung, Referat für Statistik und Geoinformation: Steiermark Arbeitsmarkt 2014, Heft 2/2015, S. 34.

³ Vgl. Abteilung 17 – Landes- und Gemeindeentwicklung, Referat für Statistik und Geoinformation: Steiermark Arbeitsmarkt 2014, Heft 2/2015, S. 5.

Im Jahresdurchschnitt waren 44.461 Personen (18.437 Frauen; 26.024 Männer) als arbeitslos vorgemerkt.⁴ Vom Anstieg der Arbeitslosenquote waren nahezu alle Ausbildungsniveaus betroffen: Nach Ausbildung differenziert, gab es die höchsten Veränderungen der Arbeitslosenquoten bei Männern mit Pflichtschulabschluss von 28,1% im Jahr 2014 auf 34,6% im Jahr 2015.⁵ Bei Personen mit Lehrabschluss stieg die Arbeitslosenquote insgesamt von 6,8% im Jahr 2014 auf 7,1% im Jahr 2015. Parallel zum Anstieg der Arbeitslosenzahlen nahm aber die Zahl der offenen Stellen um 18,8% auf 3.366 im Jahresdurchschnitt zu.⁶

Wie im Vorjahr hatten 2015 fast alle steirischen Bezirke, außer Murau und Weiz, einen Anstieg der Arbeitslosenzahlen und -quoten zu verzeichnen. Die höchste Zunahme der Arbeitslosenquote gab es in Graz mit +0,8% auf 13,2%. Auch die Bezirke Leibnitz (9,0%) und Murtal (8,4%) wiesen eine Arbeitslosenquote über dem steirischen Durchschnitt auf.⁷

Zum Ausdruck kam die anhaltend schwierige Situation am steirischen Arbeitsmarkt auch im Anstieg der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit: Im Jahr 2015 waren in der Steiermark 127.560 Personen (52.859 Frauen; 74.705 Männer) zumindest einmal als arbeitslos vorgemerkt. Bei den von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen erhöhte sich der Wert zwischen 2014 und 2015 um +1,5%, bei den Männern stieg die Betroffenheit im gleichen Zeitraum um +2,6%. Im Jahr 2015 wiesen rund 37,2% der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen einen Pflichtschulabschluss und weitere 42,4% einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung auf. Nach Alterskategorien betrachtet waren 19,1% der Betroffenen unter 25 Jahre

alt, 62,4% zwischen 25 und 50 Jahre alt und 20,9% über 50 Jahre alt.⁸

In beiden Jahren war ein Anstieg der Arbeitslosigkeit in allen Branchen zu verzeichnen. 2015 hatte bei den arbeitslos vorgemerkten Frauen der Einzelhandel mit 2.476 Vorgemerkten den höchsten Bestand mit einem Anstieg von +2,9% gegenüber dem Vorjahr, gefolgt von der Gastronomie, der Gebäudebetreuung sowie dem Garten- und Landschaftsbau. Bei den Männern kamen die meisten Arbeitslosen aus der Wirtschaftsklasse „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ und aus den „vorbereitenden Baustellenarbeiten“.⁹

Im Jahr 2016 entwickelt sich die Konjunktur etwas positiver, eine Trendwende am Arbeitsmarkt ist jedoch noch nicht in Sicht. Vorerst liegt die Beschäftigungsnachfrage insgesamt noch unter dem Arbeitskräfteangebot und reicht daher nicht aus, um die Arbeitslosenquote wirksam zurückzudrängen. Die Beschäftigung wird im Prognosezeitraum leicht ansteigen, sich aber nicht wesentlich beschleunigen. Bis August 2016 gab es nach wie vor einen Anstieg der Arbeitslosenquoten gegenüber dem Vorjahr, die Beschäftigung erreichte allerdings ein Rekordniveau. Auch der Bestand an offenen Stellen stieg in diesem Zeitraum an.¹⁰

2 Grundlagen und Ziele des Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms

Gesetzliche Grundlage für das Steirische Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm ist das Steiermärkische Arbeitsförderungsgesetz vom 14. Mai 2002. In diesem wird die Erreichung und nachhaltige Sicherung der Vollbeschäftigung in der Steiermark als oberstes Ziel definiert. Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen daher zur Unterstützung

⁴ Vgl. Arbeitsmarktservice Steiermark: Arbeitsmarktreport 2016, S. 6-7.

⁵ Ebd. S. 39.

⁶ Vgl. Abteilung 17 – Landes- und Gemeindeentwicklung, Referat für Statistik und Geoinformation: Steiermark Arbeitsmarkt 2015, Heft 2/2016, S. 34.

⁷ Vgl. ebd., S.5.

⁸ Vgl. Arbeitsmarktservice Steiermark: Arbeitsmarktreport 2016, S. 28.

⁹ Vgl. Arbeitsmarktservice Steiermark: Arbeitsmarktreport 2016, S. 30.

¹⁰ Vgl. Arbeitsmarktservice: Der steirische Arbeitsmarkt: August 2016, S. 1.

der Zielerreichung und unter Bedachtnahme auf arbeitsmarktpolitische, wirtschafts- und strukturpolitische sowie sozialpolitische Gesichtspunkte eingesetzt werden. 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.

Im Rahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms 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.

Durch die enge Kooperation des Landes Steiermark mit dem Arbeitsmarktservice Steiermark ist es gelungen, arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzungen miteinander abzustimmen und für den Arbeits- und Wirtschaftsstandort Steiermark zielgerichtet zur Verfügung zu stellen.

Hauptzielsetzungen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms sind

- ▶ die Beschäftigungschancen von Jugendlichen, Frauen, Älteren, MigrantenInnen und Menschen mit Behinderung zu steigern und zu verbessern,
- ▶ Langzeitarbeitslose und arbeitsmarktfremde Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren,
- ▶ ein bedarfsorientiertes Fachkräftepotenzial zu schaffen sowie

- ▶ mithilfe von spezifischen Maßnahmenpaketen den Auswirkungen von konjunkturbedingten Krisen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Abbildung 1: Schwerpunkte des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogrammes

Schwerpunkt 1 - Verbesserung der Beschäftigungschancen von spezifischen Zielgruppen

- **Jugendliche:** Ausbildung für Jugendliche | Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit | Mehr Chancen für benachteiligte Jugendliche
- **Frauen:** Förderung nicht traditioneller Berufe | Mehr Chancen durch Qualifizierung und Beratung | Unterstützung des Wiedereinstiegs
- **Ältere:** Verhinderung der Arbeitslosigkeit | Integration von älteren Arbeitslosen | Sensibilisierung der Beschäftigten und Unternehmen
- **MigrantInnen:** Abbau von Zugangsbarrieren | Integration in den Arbeitsmarkt | Nutzung vorhandener Potenziale
- **Menschen mit Behinderung:** Integration in den Arbeitsmarkt

Schwerpunkt 2 - Integration von Langzeitbeschäftigungslosen und arbeitsmarktfernen Personen

- Heranführen und Integration in den Arbeitsmarkt
- Optimierung der Kooperation zwischen den zuständigen Institutionen

Schwerpunkt 3 - Bedarfsorientierte Qualifizierung zu Fachkräften

- Qualifizierung von Arbeitslosen, insbesondere von Menschen ohne Ausbildung bzw. mit wenig verwertbaren Ausbildungen

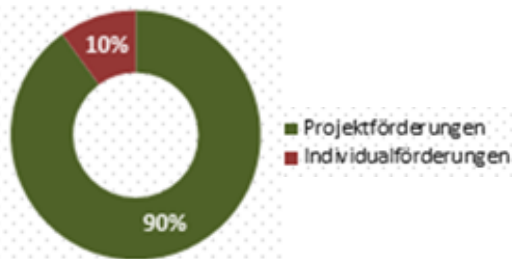
Schwerpunkt 4 - Konjunkturbedingte Maßnahmenpakete

3 Übersicht der aufgewendeten Förderungsmittel

Insgesamt wurden im Rahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms in den Jahren 2014 und 2015 knapp 29,7 Millionen Euro an Förderungsmitteln aufgewendet. 10% der Mittel wurden für Individualförderungen wie die Lehrlingsbeihilfe, den Bildungsscheck für Lehrlinge und LehrabsolventInnen oder die außerordentliche Lehrabschlussprüfung, den Bildungsscheck für Beschäftigte 50+ oder die PendlerInnenbeihilfe aufgebracht. In Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Steiermark wurden in diesen beiden Jahren Projekte mit einem Gesamtvolumen von rund 130 Millionen Euro (Landesanteil € 21,3 Mio.) umgesetzt.

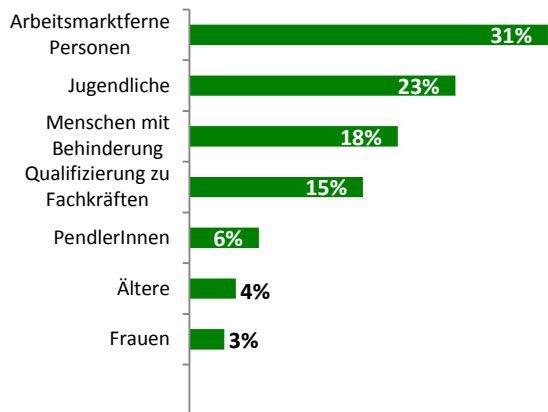
Abbildung 2: Förderungsvolumen 2014/2015

2014/2015	
Qualifizierungs- u. Beschäftigungsprogramm	€ 29,7 Mio.
davon in Kooperation mit dem AMS Steiermark	€ 21,3 Mio.
2014	
Qualifizierungs- u. Beschäftigungsprogramm	€ 10,9 Mio.
davon in Kooperation mit dem AMS Steiermark	€ 8,3 Mio.
2015	
Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm	€ 18,8 Mio.
davon in Kooperation mit dem AMS Steiermark	€ 13 Mio.



Entsprechend den Schwerpunktsetzungen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms wurden im Rahmen von Projekt- und Individualförderungen Maßnahmen für spezifische Zielgruppen umgesetzt.

Abbildung 3: Verteilung der Fördermittel auf Maßnahmen für spezifische Zielgruppen bzw. Schwerpunkte 2014/ 2015



Nicht ganz ein Drittel der Förderungsmittel (31%) wurde in Projekte investiert, die sozial ausgrenzungsbedrohte und arbeitsmarktferne Personen bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt unterstützen und das Ziel verfolgen, Verfestigungstendenzen von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Dazu zählten Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte – die unter anderem auch auf spezifische Zielgruppen wie MigrantInnen, WiedereinsteigerInnen und ältere Arbeitslose fokussieren - sowie arbeitsmarktpolitische Begleitmaßnahmen zur bedarfsorientierten Mindestsicherung. Weitere 23% der Mittel wurden im Rahmen von spezifischen Projekt- und Individualförderungen für die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen aufgebracht. Dies besonders vor dem Hintergrund, dass dem Ersteinstieg in den Arbeitsmarkt besondere Bedeutung für die soziale Integration und die weitere berufliche Entwicklung zukommt. Weitere zielgruppenspezifische Angebote (Frauen, Menschen mit Behinderung, Ältere) beanspruchten 25% des Budgets.

In den Jahren 2014 und 2015 konnten so insgesamt über 49.000 Menschen von den arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsleistungen im Rahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogrammes profitieren.

4 Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von spezifischen Zielgruppen

Für bestimmte Zielgruppen gestaltet sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt aufgrund erschwerter Ausgangsbedingungen besonders schwierig. Mit spezifischen Arbeitsmarktbarrieren sind vor allem Jugendliche, Frauen (v.a. Wiedereinsteigerinnen), Ältere, MigrantInnen und Menschen mit Behinderungen konfrontiert. Zielgruppenorientierte Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik und darauf basierende Maßnahmen und Initiativen ermöglichen es, bedarfsorientiert auf die unterschiedlichen Bedürfnisse dieser Zielgruppen einzugehen.

4.1 Jugendliche

Der Berufseinstieg junger Menschen ist nicht nur ein wichtiger individueller Schritt, sondern auch von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung. Im Idealfall erfolgt der Übergang zwischen dem Bildungssystem und der Arbeitswelt nahtlos. In der Realität sehen sich Jugendliche und junge Erwachsene aber häufig mit Problemen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt konfrontiert. Zum Ausdruck kommen diese Schwierigkeiten Jugendlicher und junger Erwachsener nicht zuletzt durch eine im Vergleich zur Gesamtbevölkerung erhöhte Arbeitslosigkeit. Spezifische Problemstellungen wie Qualifizierungsdefizite können gerade beim Ersteintritt in die Arbeitswelt zu einem besonders hohen Arbeitsloskeitsrisiko und dadurch zu Arbeitsmarktausgrenzungen in den zukünftigen Arbeitskarrieren führen, weshalb Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen besondere Bedeutung zukommt.

Zunehmend Bedacht genommen werden muss aber auch darauf, dass ein Teil der Jugendlichen den Anschluss an den Arbeitsmarkt verliert, aufgrund der Aussichtslosigkeit am Arbeitsmarkt keine Arbeit (mehr) sucht und daher auch nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik aufscheint. Jugendliche, die weder im

Beschäftigungs- noch im (Aus-)Bildungssystem integriert sind und an keiner Trainings- oder Schulungsmaßnahme teilnehmen (NEETs), sind besonders von sozialer Ausgrenzung gefährdet und müssen erst durch spezifische Maßnahmen an den Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Die Arbeitsmarktsituation der Jugendlichen in der Steiermark hat sich 2014 und 2015 – dem generellen Trend folgend – wieder verschlechtert. In beiden Jahren kam es zu einem Rückgang der Beschäftigtenzahl und einem Anstieg der Arbeitslosenquoten gegenüber dem jeweiligen Vorjahr. 2014 waren im Jahresdurchschnitt 6.077 Personen zwischen 15 und 25 Jahren (2.552 junge Frauen; 3.525 junge Männer) arbeitslos, was eine Zunahme um 3,1% gegenüber dem Vorjahr darstellte. 2015 betrug die Jugendarbeitslosigkeitsquote in der Steiermark 8,5% (junge Frauen: 8,0%; junge Männer: 8,6%).¹¹

Die Maßnahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms 2014/2015 zielten darauf ab, zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit beizutragen, Jugendlichen Ausbildungsplätze zu sichern und sie bei einem nachhaltigen Einstieg in das Berufsleben zu unterstützen. Ebenso umgesetzt wurden Projekte, die das Ziel verfolgen, die Arbeitsmarktchancen von ausgrenzungsgefährdeten und benachteiligten Jugendlichen zu verbessern.

Im folgenden Überblick zum „Schwerpunkt 1 – Verbesserung der Beschäftigungschancen von spezifischen Zielgruppen - Jugendliche“ werden die Aktivitäten und die Ergebnisse zentraler Projekte dargestellt, die 2014 und 2015 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieser Ziele des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms geleistet haben:

¹¹ Vgl. Arbeitsmarktdatenbank AMS: Der Arbeitsmarkt für Jugendliche 2014 und 2015

4.1.1 Überbetriebliche Lehrausbildung

Für Jugendliche ist eine abgeschlossene Lehrausbildung eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration. Nicht immer finden lehrstellensuchende Jugendliche auch einen Betrieb, der diese Ausbildung übernimmt. Im Rahmen der Überbetrieblichen Lehrausbildung wird daher Jugendlichen, die keine Lehrstelle finden können, die Möglichkeit geboten, berufliche Qualifikationen zu erwerben. Ziel ist die Ausbildung in einem Lehrberuf und die Vermittlung in ein reguläres Lehr- oder Arbeitsverhältnis in der freien Wirtschaft innerhalb von 12 Monaten. Zur Zielgruppe zählen arbeitslose Jugendliche im Alter zwischen 15 und 25 Jahren, die beim AMS als lehrstellensuchend vorkommern sind - dazu zählen Jugendliche mit positivem aber auch negativem Pflichtschulabschluss sowie Schul- und LehrabbrecherInnen. Im Rahmen des Berufsvorbereitungslehrgangs „Perspektivenwerkstatt“ erfolgen eine erste Abklärung verschiedener Ausbildungsmöglichkeiten und die Erstellung eines persönlichen Ausbildungsplans. In dieser Phase werden die Jugendlichen aber auch bei der aktiven Suche nach einem Praktikumsplatz, einer Lehrstelle bzw. einem Arbeitsplatz unterstützt sowie sozialpädagogisch betreut. Im Anschluss daran besteht die Möglichkeit, zwei unterschiedliche Überbetriebliche Lehrausbildungen zu absolvieren:

Die **Überbetriebliche Lehrausbildung „Typ 1“** (ÜBA 1) umfasst Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungseinrichtungen oder in Kooperation einer Ausbildungseinrichtung mit betrieblichen Lehrwerkstätten. In den Bereichen Chemie, Büro/Verwaltung, Elektrotechnik/Elektronik, Gastronomie, Handel, Holz/Glas/Ton, Land- und Forstwirtschaft, Metalltechnik/Maschinenbau, Papiererzeugung und -verarbeitung sowie Transport/Lager werden drei-, dreieinhalbjährige bzw. vierjährige Lehrausbildungen angeboten.

Die **Überbetriebliche Lehrausbildung „Typ 2“** (ÜBA 2) umfasst Ausbildungsmaßnahmen in Kooperation einer Ausbildungseinrichtung mit Praxisbetrieben, deren Ziel es ist, die Sicherstellung einer umfassenden Ausbildung im jeweiligen Lehrberuf und die Vermittlung der Jugendlichen auf eine betriebliche Lehrstelle durchzuführen.

Steiermarkweit wurde in den entsprechenden Jahrgängen der Überbetrieblichen Lehrausbildung 2013/2014 und 2014/2015 insgesamt 2.511 Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit geboten eine berufliche Qualifizierung zu erwerben, 50% davon waren Mädchen bzw. junge Frauen. Von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die die Überbetriebliche Lehrausbildung in diesem Zeitraum abgeschlossen haben, konnten 17% (6% junge Frauen; 11% junge Männer) die Lehrabschlussprüfung (LAP) positiv absolvieren und weitere 35% (18% junge Frauen; 17% junge Männer) ein reguläres Lehrverhältnis in einem Unternehmen aufnehmen.

Abbildung 5: TeilnehmerInnen Jahrgänge 2013/2014 und 2014/2015 nach ÜBA Typ 1 und 2

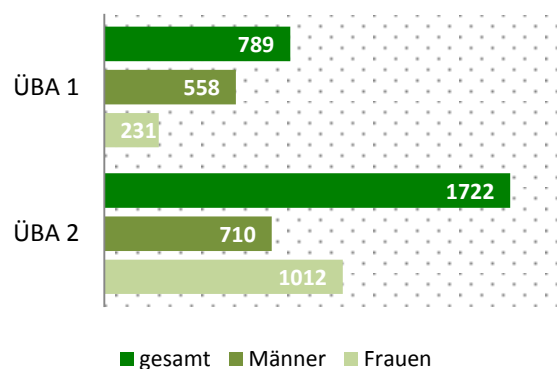
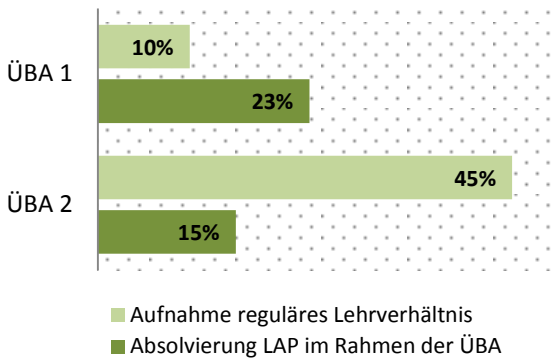


Abbildung 6: Anteile Aufnahme Lehrverhältnis und Absolvierung LAP an TeilnehmerInnen mit Maßnahmenabschluss der Jahrgänge 2013/2014 und 2014/2015 nach ÜBA Typ und 1 und 2



Die Überbetriebliche Lehrausbildung wird steiermarkweit vom AMS organisiert und gefördert und vom Land Steiermark kofinanziert. Die Umsetzung der Lehrgänge erfolgt durch die Bietergemeinschaft bfi Steiermark, LFI Steiermark, Jugend am Werk Steiermark GmbH und bit Schulungscenter Nfg. GmbH & Co KG an regionalen Standorten.

Als ein zentrales Projekt zur Erreichung des lang- und mittelfristigen Ziels der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen wird die Überbetriebliche Lehrausbildung auch im Jahr 2016 weitergeführt.

4.1.2 Produktionsschulen

Das Modell der Produktionsschulen verbindet sozialpädagogische Betreuung und am Arbeitsmarkt orientierte Produktionsarbeit in hauseigenen Werkstätten. In der Steiermark wurden 2014 und 2015 Produktionsschulen an den 5 Standorten Graz-Ost, Graz-West und Umgebung, Kapfenberg, Leoben und Deutschlandsberg eingerichtet – die beiden Standorte in Graz-Ost und Kapfenberg werden vom Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB) betrieben, jene in Graz-West und Umgebung, Leoben und Deutschlandsberg von der Jugend am Werk Steiermark GmbH.

Zur Zielgruppe der Produktionsschulen zählen arbeitsmarktfremde Jugendliche, Jugendliche mit Migrationshintergrund und vor allem auch

Jugendliche, die die Schule oder eine Ausbildung abgebrochen haben, sozial benachteiligt sind und/oder soziale Anpassungsschwierigkeiten haben.

Den Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren wird eine ausgewogene Kombination aus produktiver Tätigkeit und begleitendem Fachunterricht geboten. Die steirischen Produktionsschulen ermöglichen Ausbildungen in den Bereichen Gastronomie, Büro, Holz-, Textil- und Metallverarbeitung sowie Handel und Verkauf. Der Stundenplan der Jugendlichen umfasst neben der praktischen Arbeit in den genannten Ausbildungsbereichen auch Zusatzangebote wie EDV-, Sprach- oder Kommunikationstraining und die Möglichkeit, Praktika in Betrieben zu absolvieren. Die Arbeit in den Werkstätten und den Unterrichtseinheiten erfolgt in Kleingruppen, was eine notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche und qualitätsvolle Betreuung dieser Zielgruppe ist. Ergänzt wird dieses Angebot durch sozialpädagogische Begleitung und bedarfsbezogenes Einzelcoaching, um die Jugendlichen bei der Lösung spezifischer Problemlagen zu unterstützen.

Mit diesem Ansatz leisten die Produktionsschulen einen wichtigen Beitrag dazu, benachteiligten Jugendlichen den Übertritt von der Schule in den Beruf zu erleichtern und sie optimal auf einen Eintritt in eine berufliche Qualifizierung oder in den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

In den Jahren 2014 und 2015 wurden 736 Jugendliche und junge Erwachsene in einer der fünf steirischen Produktionsschulen betreut, 41 % davon waren Mädchen bzw. junge Frauen.

Von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die die Bildungsmaßnahme in diesem Zeitraum erfolgreich abgeschlossen haben, konnten 30% (13% junge Frauen; 17% junge Männer) im Anschluss daran eine Beschäftigung aufnehmen

Welchen Betreuungsansatz die Produktionsschulen verfolgen und welche unterschiedlichen Unterstützungsleistungen miteinander

kombiniert werden, soll folgendes Fallbeispiel verdeutlichen:

Fallbeispiel 1:

Herr M. wurde vom AMS der Produktionsschule zugewiesen, nachdem er schon 2 Jahre lang als arbeitssuchend gemeldet war und auf seine Bewerbungen leider nur Absagen erhalten hatte. Er hatte zwei Jahre Lehre als Produktionstechniker hinter sich, die er abgebrochen hatte. Er hatte auch den Staplerschein und einen Schweißkurs beim BFI gemacht. Leider gibt es kein Zeugnis für den Schweißkurs. Sein berufliches Ziel war es, eine Arbeit im Holz- oder Metallbereich zu finden, aber keine Lehre mehr zu machen. Er stieg im Bereich Gastronomie ein, mit der Option in den Holz- oder Metallbereich zu wechseln, sobald dort ein Platz frei wäre. Anfangs musste er sich erst an die Arbeit im Gastro-Bereich gewöhnen. Zu Beginn der Produktionsschulzeit musste sich Hr. M. wieder an Arbeitsstrukturen gewöhnen, seine Arbeitshaltung wurde trainiert. Im August 2015 wechselte er in den Metallbereich, wo es ihm deutlich besser gefiel, weil ihm die Arbeit mit Metall vertraut war. Er bewarb sich auch bei mehreren Firmen schriftlich und wurde von einem Möbelhandel zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Dieses verlief positiv und Herr M. konnte im September 2015 dort als Montagehelfer beginnen.

Die Produktionsschulen wurden 2014-2015 vom Land Steiermark in Kooperation mit dem AMS Steiermark finanziert.

Als ein zentrales Projekt zur Erreichung des lang- und mittelfristigen Zieles der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen werden die Produktionsschulen 2016 in gemeinsamer Finanzierung zwischen dem Land Steiermark und dem Sozialministeriumservice fortgeführt.

4.1.3 heidenspass

Durch einen niederschweligen Zugang soll im Rahmen des Projektes „heidenspass“ arbeits-

marktfernen Jugendlichen mit besonderen Eingliederungshemmnissen der Einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht werden. Das Projekt ist als realer Betrieb konzipiert, in dem Jugendliche einer Beschäftigung in einem kreativen Tätigkeitsbereich nachgehen können. Neben dem Herstellen von Designprodukten aus Abfallmaterialien sind das auch Tätigkeiten im Bereich „Ausstattung und Inneneinrichtung“ sowie im Bereich „Küche“.

Die Jugendlichen, die bei „heidenspass“ eine Beschäftigungsmöglichkeit finden, weisen unterschiedliche Vermittlungshemmnisse auf. Viele Jugendliche haben aufgrund ihres Migrationshintergrunds Probleme beim Einstieg in den Arbeitsmarkt oder weil sie nur über geringe Bildungsabschlüsse verfügen. Auch Jugendliche mit physischen oder psychischen Erkrankungen oder suchtkranke Jugendliche werden im Rahmen einer stundenweisen Beschäftigung bei „heidenspass“ stufenweise an den Arbeitsmarkt herangeführt.

Durch den flexiblen Einstieg, eine interessante Tätigkeit unter realen Arbeitsbedingungen und die Entlohnung werden die Jugendlichen motiviert und stabilisiert. SozialpädagogInnen stehen den Jugendlichen während der Beschäftigung bei „heidenspass“ zur Seite und unterstützen sie dabei, im Anschluss an das Projekt eine reguläre Arbeit aufzunehmen oder eine Ausbildung zu beginnen.

In den Jahren 2014 und 2015 fanden 114 Jugendliche und junge Erwachsene eine niederschwellige Beschäftigungsmöglichkeit im Projekt „heidenspass“, 47 % davon waren Mädchen bzw. junge Frauen.

Von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die das Beschäftigungsprojekt in diesem Zeitraum beendet haben, konnten 54 % (25% junge Frauen; 29% junge Männer) im Anschluss daran eine Beschäftigung aufnehmen, eine Aus- oder Weiterbildung bzw. Lehre beginnen.

Als ein zentrales Projekt zur Erreichung des Ziels arbeitsmarktferne Jugendliche an den Arbeitsmarkt heranzuführen, wird das Projekt

„heidenspass“ auch im Jahr 2016 weitergeführt.

4.1.4 Jugendwegweiser

Mit dem Jugendwegweiser wurde eine zentrale Informations- und Vernetzungsplattform in der Steiermark aufgebaut und ein systematischer Überblick über sämtliche Angebote an der Schnittstelle Schule – Beruf erstellt. Zahlreiche Beiträge und vielfältige Informationen komplettieren die Website.

Die Angebote der Plattform richten sich an drei Zielgruppen:

- Jugendliche,
- Eltern und Erziehungsberechtigte und
- Experten und Expertinnen, Lehrer und Lehrerinnen.

Im Durchschnitt besuchen rund 1114 Personen pro Monat die Website, die vom Land Steiermark – Abteilung 6 und Abteilung 11 – in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Steiermark und dem Sozialministeriumservice Steiermark finanziert wird.

Um auch weiterhin den Jugendlichen, Eltern bzw. Erziehungsberechtigten sowie ExpertInnen und LehrerInnen die Möglichkeit der Information über die Internet-Plattform anzubieten wird das Projekt Jugendwegweiser auch im Jahr 2016 weitergeführt.

4.1.5 Weitere Projekte

Projekt Projektträger	Ziele und Inhalte	TNIInnen	Anteil Frauen
Tag.werk Caritas Diözese Graz-Seckau	Das Projekt bietet arbeitsmarktfernen Jugendlichen die Möglichkeit einer niederschweligen Beschäftigung auf Basis individueller Arbeitsverträge, beginnend bei stundenweiser Beschäftigung bis hin zu fixen, vollbeschäftigten Arbeitsverhältnissen, nachzugehen. Im tag.werk designen und produzieren Jugendliche gemeinsam mit den ArbeitsleiterInnen Taschen aus Recycling-Materialien. Verkauft werden die Taschen im tag.werk Laden in der Grazer Innenstadt und seit 2015 in einem eigenen tag.werk-Webshop. Weitere Arbeitsbereiche stellen der Postversand oder Verkaufstätigkeiten dar.	205	56%
JobConnect itworks Personalservice & Beratung GmbH	Selbst mit einer mittleren oder höheren Ausbildung ist ein nahtloser Übergang vom Ausbildungssystem ins Erwerbssystem nicht immer sicher gestellt. Vor diesem Hintergrund unterstützt das Projekt seit 2009 jene Jugendlichen, die nach einem Lehr- oder höherem Bildungsabschluss vergeblich eine Beschäftigung suchen. Neben der professionellen Beratung und Betreuung im Bewerbungsprozess stehen den Jugendlichen auch eine Jobbörse und ein Infoportal zur Verfügung. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Eigeninitiative der Jugendlichen gelegt.	607	61%
Gate 25 itworks Personalservice & Beratung GmbH	Im Projekt erhalten Jugendliche im Rahmen einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung einen Arbeitsvertrag, mit dem sich attraktive Fördermöglichkeiten für Unternehmen ergeben. Durch das besonders erfolgreiche Instrument „Integrationsleasing“ findet ein wirksamer Brückenschlag zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz statt.	394	52%
JuPro – Jugendprojekt Murau Wirtschafts- und Beschäftigungsoffensive Murau	Ziel des Projekts ist es, jungen Menschen aus der Region Murau den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Schul- und LehrabbrecherInnen, aber auch Jugendliche mit abgeschlossener Schulbildung oder Lehrausbildung sollen durch Berufsberatung, Berufsorientierung, Bewerbungstraining und Lehrlingscoaching bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden.	144	52%
JUST Implacment Aufleb GmbH	Die Arbeitsstiftung verfolgt das Ziel, Jugendliche zwischen 19 und 24 Jahren österreichweit zu begleiten und durch arbeitsplatznahe Qualifizierungsmaßnahmen, Case Management und Coaching bei Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Gleichzeitig werden personalsuchende Unternehmen dabei unterstützt, offene Stellen rasch und passgenau zu besetzen.	350	38%
Green Career/Green Experts Bildungsinitiative INA der Steiermärkischen Landarbeiterkammer	Das Projekt leistet einen wichtigen Beitrag zur bedarfsorientierten Ausbildung zukünftiger Fachkräfte der Land- und Forstwirtschaft, indem Lehrlinge in diesen Berufen begleitet und gefördert werden und die Möglichkeit erhalten, im Rahmen spezifischer Seminare und Exkursionen ihr Wissen zu vertiefen.	520	59%

<p>Berufliche Förderung von Lehrlingen und jungen Berufstätigen LUV - 1. Steirischer Lehrlingsunterstützungs- und Förderungsverein</p>	<p>Die Aktivitäten des Lehrlingsunterstützungsvereins (LUV) zielen darauf ab, steirische Lehrlinge durch schulbegleitende Fördermaßnahmen und finanzielle Beihilfen bei außerschulischen, berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungen zu unterstützen. Dies ist ein Beitrag zu einer höheren Qualität in der FacharbeiterInnenausbildung.</p>	<p>6.814</p>	<p>40%</p>
<p>PatInnen unterstützen arbeitssuchende Jugendliche Arbeitslosenfonds der Diözese Graz-Seckau</p>	<p>Ziel des Projektes ist es, arbeitssuchende Jugendliche während der oftmals schwierigen Phase des Berufseinstiegs zu begleiten und gemeinsam mit ihnen berufliche Perspektiven zu entwickeln. Zwischen ehrenamtlichen PatInnen und den Jugendlichen soll eine vertrauensvolle Beziehung entstehen, in der offen berufliche Vorstellungen und Wünsche besprochen und Schritte zu ihrer Realisierung geplant werden.</p>	<p>47</p>	<p>28%</p>

4.1.6 Individualförderungen Jugendliche

Eine fundierte Ausbildung ist der Grundstein für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung von jungen Menschen. Durch die folgenden Förderungen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms werden Anreize zur Aus- und Weiterbildung geschaffen:

► Bildungsscheck für Lehrlinge und LehrabsolventInnen

Mit Hilfe des Bildungsschecks für Lehrlinge und LehrabsolventInnen soll ein finanzieller Anreiz geschaffen werden, sich während oder nach der Lehrausbildung berufsbezogen weiterzubilden.

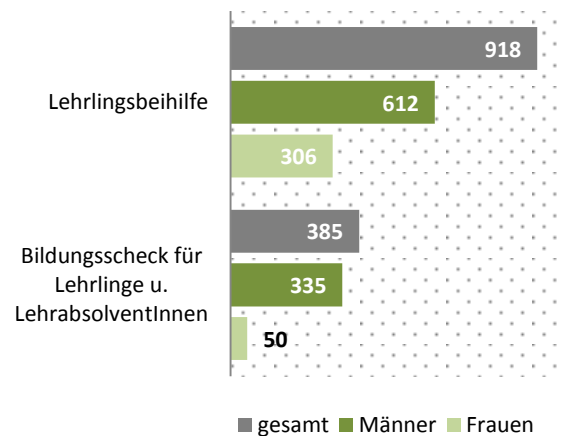
Diese Chance zur berufsbezogenen Höherqualifizierung wurde 2014 und 2015 von 385 jungen SteirerInnen genutzt, wobei vor allem junge Männer einen Bildungsscheck beantragt haben.

► Lehrlingsbeihilfe

Ziel der Lehrlingsbeihilfe ist es, einkommensschwache Familien bzw. den Lehrling selbst während der Lehrausbildung zu unterstützen. Auch Jugendliche, die aufgrund fehlender Lehrstellen in lehrähnlichen Ausbildungsverhältnissen bzw. lehrähnlichen Dienstverhältnissen stehen, können in den Genuss der Beihilfe kommen.

In den beiden Jahren 2014 und 2015 wurden 918 Lehrlinge bzw. deren Familien durch die Lehrlingsbeihilfe unterstützt. 33% der Begünstigten waren weibliche Lehrlinge.

Abbildung 7: Begünstigte Lehrlingsbeihilfe u. Bildungsscheck für Lehrlinge u. LehrabsolventInnen 2014-2015



4.2 Frauen

Aktiv am Erwerbsleben teilzunehmen und sich dadurch wirtschaftlich und sozial absichern zu können, ist für Frauen auch heute noch immer schwieriger als für Männer. Frauen übernehmen nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Familienarbeit. Sind sie berufstätig, so ist es meist allein ihre Aufgabe, den Spagat zwischen Beruf und Familie zu schaffen. Aus dieser „Vereinbarkeitsproblematik“ ergeben sich die zentralen Hürden für ihren Arbeitsmarkteinstieg und beruflichen Aufstieg. Frauen sind selten in Leitungs- und Führungspositionen zu finden, arbeiten häufig in spezifischen – meist gering entlohnten – Dienstleistungsbranchen und gehen zu hohen Anteilen einer Teilzeitarbeit oder gar einer geringfügigen Beschäftigung nach.

Die weibliche Teilzeitquote in der Steiermark lag 2014 bei 49,7%, bei Männern war die Teilzeitquote deutlich unter 10%. Besonders sichtbar war diese Entwicklung in frauendominierten Branchen wie Handel (53,7%), Gesundheits- und Sozialwesen (52,3%) und Tourismus (49,1%).¹²

2014 waren im Jahresdurchschnitt 17.601 Frauen arbeitslos gemeldet – ein Höchstwert seit 1998, als durchschnittlich 18.001 Frauen als arbeitslos vorgemerkt waren.¹³

18.737 Frauen waren in der Steiermark im Jahr 2015 durchschnittlich arbeitslos. Damit waren es um +4,7% mehr als 2014, bei den Männern betrug die Steigerung +7,3%.¹⁴

Letztlich führen die „Vereinbarkeitsproblematik“ und die damit in Verbindung stehenden hierarchischen und sektoralen Segregations-tendenzen am Arbeitsmarkt dazu, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nach wie vor beträchtlich sind: 2014 verdiente ein Mann in der Steiermark jährlich € 36.015 brutto, eine Frau hingegen

nur € 21.856 brutto. Auch wenn ausschließlich Vollzeit arbeitende Personen berücksichtigt werden, verdienten steirische Frauen 2014 netto um 20,6% weniger als steirische Männer.¹⁵

Die Maßnahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms 2014-2015 zielten darauf ab, zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen beizutragen und ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Weiterer Fokus wurde darauf gelegt, Aktivitäten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen zu setzen und ihnen in aussichtsreichen und zukunftsreichen Berufen Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten.

Im folgenden Überblick zum „Schwerpunkt 1 – Verbesserung der Beschäftigungschancen von spezifischen Zielgruppen - Frauen“ werden die Aktivitäten und die Ergebnisse zentraler Projekte dargestellt, die 2014 und 2015 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieser Ziele des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms geleistet haben:

4.2.1 Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark

Einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktförderung von Frauen leisten die 12 Zentren für Ausbildungsmanagement (zam), die steiermarkweit im Auftrag des AMS Steiermark und des Landes Steiermark ein frauenspezifisches Maßnahmenbündel umsetzen, das durch Beratung, Orientierung und Qualifizierung die Arbeitsmarktchancen von Frauen verbessern soll. Das zam-Maßnahmenbündel orientiert sich sowohl an den individuellen Bedürfnissen der Frauen als auch am aktuellen und zukünftigen Bedarf der Wirtschaft. Arbeitslose Frauen sollen bei der Erarbeitung und Umsetzung von Berufswegen und Karriereplänen unterstützt werden und dabei auch auf die Möglichkeiten in nicht traditionellen Berufsbereichen, vor

¹² Vgl. Arbeitsmarktservice Steiermark: Frauen am steirischen Arbeitsmarkt 2015/2016, S.2.

¹³ Vgl. Arbeitsmarktservice Steiermark: Frauen am steirischen Arbeitsmarkt Rückblick 2014 – Ausblick 2015, S.1.

¹⁴ Vgl. Arbeitsmarktservice Steiermark: Frauen am steirischen Arbeitsmarkt 2015/2016, S.1.

¹⁵ Vgl. Abteilung 17 – Landes- und Gemeindeentwicklung, Referat für Statistik und Geoinformation: Regionale Einkommensstatistiken unselbständig Beschäftigter 2014, Heft 13/2015, S. 5.

allem in Handwerk und Technik, aufmerksam gemacht werden.

Zur Zielgruppe des zam-Maßnahmenbündels zählen arbeitslos vorgemerkte Frauen ab dem 18. Lebensjahr, die Orientierungs- oder Qualifizierungsbedarf aufweisen oder Ausbildungs- bzw. Beschäftigungswünsche in nicht traditionellen Beschäftigungsbereichen haben.

In der Umsetzung des Programms wird besonderes Augenmerk auf die Prozessorientierung im Sinne des übergeordneten Zieles der Arbeitsmarktintegration gelegt. Das zam-Maßnahmenbündel sieht daher vor, dass die teilnehmenden Frauen durchgehend beraten und betreut werden und weitere Angebote wie die „Perspektivenerweiterung“ oder die „Ausbildungsplanung“ nutzen können. Ebenfalls angeboten werden „technisch-handwerkliche Vorqualifizierungen“ und „Modellausbildungen“.

In den Jahren 2014 und 2015 wurden in den Zentren für Ausbildungs-Management steiermarkweit 7.499 Frauen durch Leistungen des zam-Maßnahmenbündels unterstützt.

Von den Frauen, die in diesem Zeitraum eine Maßnahme erfolgreich beendet haben, konnten 25% im Anschluss daran eine Beschäftigung aufnehmen oder eine Qualifizierung beginnen.

Frauen mit konkreten Ausbildungs- bzw. Beschäftigungswünschen können in die zam-Zielgruppenstiftung eintreten, die vom Verein zur Förderung maßgeschneiderter Qualifizierungen umgesetzt wird. Das Instrument der Implacementstiftung ermöglicht es, Unternehmen mit bestehendem Personalbedarf in qualifizierten Tätigkeitsbereichen mit Ausbildungsinteressentinnen zusammenzubringen. Eine gemeinsam entwickelte, maßgeschneiderte und am Arbeitsplatz orientierte Qualifizierung im Vorfeld der Arbeitsaufnahme ermöglicht ein Ergebnis, von dem die Beteiligten – Unternehmen und arbeitslose Person – profitieren. Als Teil des zam-Maßnahmenbündels trägt die Zielgruppenstiftung zur Verringerung der horizontalen und vertikalen Segregation

am Arbeitsmarkt und zur weiteren Erschließung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials für Unternehmen bei. Das Stiftungsmodell bietet ein Anreizsystem, das sich sowohl positiv auf die Qualifizierungsbereitschaft von Frauen als auch von Unternehmen auswirkt. Weiters zielt es auf die Erweiterung des Berufsspektrums von Frauen ab und erhöht die Zugänglichkeit von Qualifizierungsangeboten für Frauen.

In den Jahren 2014 und 2015 sind steiermarkweit 956 Frauen in die zam-Zielgruppenstiftung eingestiegen und haben eine Qualifizierung begonnen.

Von den Frauen, die in diesem Zeitraum ihre Qualifizierung abgeschlossen haben, konnten 70% im Jahr 2014 und 73% im Jahr 2015 im Anschluss daran eine Beschäftigung aufnehmen.

Als ein zentrales Instrument zur Erreichung des lang- und mittelfristigen Ziels der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen, wird die Zielgruppenstiftung auch im Jahr 2016 weitergeführt.

4.2.2 Regionales Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen

Das Projekt „Regionales Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen“ setzt mit seinem Angebot am Problembereich der Bildungsbenachteiligung und deren Auswirkungen am Arbeitsmarkt an. Die Globalisierung und damit einhergehende Flexibilisierung am Arbeitsmarkt stellt eine Gefahr für „weiterbildungsferne“ und niedrig qualifizierte Menschen dar. Sie sind die ersten, die den Job verlieren und diejenigen, die schwer wieder eine Arbeit finden. Bildung ist zwar kein Garant für Beschäftigung, aber der Schlüssel zur Integration am Arbeitsmarkt und zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit.

Frauen sind mit spezifischen Benachteiligungen im Bereich des Arbeitsmarktes und im Zugang zu Weiterbildung und Höherqualifizierung konfrontiert. Für Frauen, die arbeitslos und beim AMS vorgemerkt sind, gibt es eine Vielzahl an

Angeboten und Qualifizierungsmöglichkeiten. Bisher gibt es aber keine adäquaten Angebote für niedrig qualifizierte beschäftigte Frauen oder nicht arbeitslos gemeldete Frauen. Mit dem Regionalen Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen wird diese Angebotslücke geschlossen.

Das Projekt wird vom Land Steiermark gefördert und von den Trägern akzente – Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit und nowa – Training, Beratung, Projektmanagement in den Regionen Deutschlandsberg, Voitsberg, Hartberg und Graz-Umgebung umgesetzt.

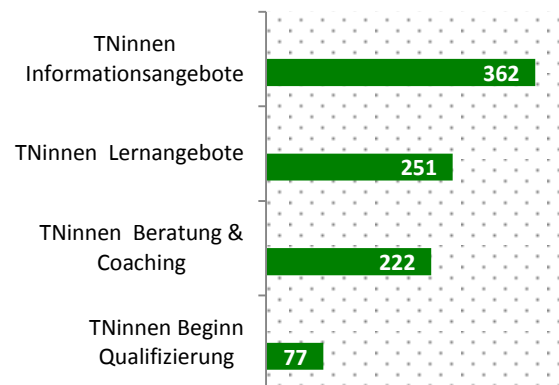
Das Projekt hat bildungsbenachteiligte Frauen, Unternehmen und die Region als Ziel- und Anspruchsgruppen definiert und verfolgt die nachstehenden Ziele:

- ▶ „Lernen“ für bildungsbenachteiligte Frauen wieder zum Thema zu machen. Durch spezifische Bildungs-, Beratungs- und Coachingangebote soll die Lernkompetenz der Teilnehmerinnen erhöht werden. Mit dieser gezielten Unterstützung sollen die Teilnehmerinnen bei der Inangriffnahme beruflicher Veränderung begleitet werden. Durch Maßnahmen der Höherqualifizierung und eine damit verbundene Verbesserung ihrer beruflichen Position soll ihr Verbleib am Arbeitsmarkt nachhaltig gesichert werden.
- ▶ In den teilnehmenden Unternehmen soll Bildung als zentraler Entwicklungsfaktor thematisiert werden. Eine gezielte Beratung der Unternehmen soll die bestehenden Mitarbeiterinnen als Ressource sichtbar machen. Gemeinsam mit den Unternehmen sollen Förderpläne und Modelle der Personalentwicklung für gering qualifizierte Mitarbeiterinnen erstellt werden.
- ▶ In der Region wird die Bedeutung von Bildung für den regionalen Wirtschaftsstandort hervorgehoben. In den Umsetzungsregionen wird ein Netzwerk aus regionalen MultiplikatorInnen aufgebaut. Sogenannte „Bildungsknotenpunkte“ werden an bestehenden regi-

onalen Strukturen (Bibliotheken, Vereine) eingerichtet, um Frauen in der Region als Anlaufstelle für Bildungsfragen im Arbeitsmarkt- und Beschäftigungskontext zu dienen.

In den Jahren 2014 und 2015 haben 362 Frauen in den Umsetzungsregionen Informationsangebote des Regionalen Kompetenzzentrums für Bildung und Lernen genutzt. Interessierte Frauen haben auch noch weitere Beratungs-, Coaching- oder Lernangebote in Anspruch genommen. 77 Frauen haben eine Qualifizierung begonnen.

Abbildung 8: Nutzung der Angebote des Regionalen Kompetenzzentrums für Bildung und Lernen 2014-2015



Weiters sind 31 Unternehmen im Rahmen des Projektes informiert, beraten und unterstützt worden. In den Umsetzungsregionen konnten 26 Lernknotenpunkte etabliert werden.

Als ein zentrales Projekt zur Erreichung des lang- und mittelfristigen Ziels der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen, wird das Projekt Regionales Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen auch 2016 weitergeführt.

4.2.3 perspektivA - Abklärung beruflicher Perspektiven

Fehlende klare Orientierung und die Einschränkung auf wenige Lehr-/Berufe sind oft Hinde-

rungsgründe für einen erfolgreichen Berufseinstieg von Mädchen und jungen Frauen.

Vor diesem Hintergrund zielt das Projekt „perspektivA – Abklärung beruflicher Perspektiven“ darauf ab, Mädchen und jungen Frauen im Alter von 14 bis 25 Jahren, die lehrstellen- bzw. arbeitsuchend sind, für nicht traditionell weibliche Beschäftigungsbereiche zu sensibilisieren und ihre Qualifikationsmöglichkeiten zu erweitern.

Das Coaching-Angebot unterstützt Mädchen und junge Frauen bei der Abklärung ihrer beruflichen Perspektiven, der Planung weiterer Ausbildungen und Qualifizierungen sowie der Arbeitsplatz- bzw. Lehrstellensuche. Durch den Aufbau von Betriebskontakten und -kooperationen sollen im Projekt zudem Möglichkeiten für Betriebspraktika und Lehrstellen geschaffen werden.

Im Jahr 2014 haben 74 Frauen das Coaching-Angebot von perspektivA genützt.

Ca. 38% der Frauen konnten mit Hilfe von perspektivA eine Ausbildung beginnen bzw. in den 1. bzw. 2. Arbeitsmarkt integriert werden.

4.3 Ältere

Im Jahr 2030 werden knapp über 38% der steirischen Erwerbsbevölkerung 45 Jahre oder älter sein.¹⁶ Angesichts dieser demografischen Entwicklungen kann es sich die steirische Wirtschaft nicht leisten, auf das Arbeitskräftepotenzial älterer ArbeitnehmerInnen zu verzichten. Der Anteil älterer Personen am Arbeitsmarkt stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen: 2014 gab es in der Steiermark 485.159 Aktivbeschäftigte, davon waren 23% über 50 Jahre alt.¹⁷ Prognosen gehen davon aus, dass diese Altersgruppe im Jahr 2020 bereits 26% aller Aktivbeschäftigten ausmachen wird. Ältere Personen werden aber auch einen immer grö-

ßer werdenden Anteil unter den vorgemerkten Arbeitslosen darstellen.¹⁸

Trotz der absehbaren Notwendigkeit, dass ArbeitnehmerInnen länger im Erwerbsleben verbleiben, sind Ältere am Arbeitsmarkt mit Problemen konfrontiert: Nicht selten sind sie es, die von einem Beschäftigungsabbau in Unternehmen betroffen sind. Formen der Altersdiskriminierung basieren auf der Annahme, dass ältere ArbeitnehmerInnen eine abnehmende berufliche Leistungsfähigkeit sowie eine abnehmende Umstellungs- und Anpassungsfähigkeit aufweisen. Wenn betriebsintern technologische und organisatorische Veränderungen vollzogen werden, stellt man häufig jüngere ArbeitnehmerInnen ein, die die notwendigen Qualifikationen bereits mitbringen, anstatt in die Aus- und Weiterbildung von älteren ArbeitnehmerInnen zu investieren.

In der Steiermark kam es in den Jahren 2014 und 2015 zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit der Altersgruppe ab 50 Jahre. Vom Jahr 2014 zum Jahr 2015 nahm der Bestand an vorgemerkten älteren Arbeitslosen um +12% (Frauen + 9,4%; Männer +13,4%) zu.¹⁹

Insgesamt zeigt sich, dass ab dem 50. Lebensjahr die Anzahl der Arbeitslosen im Jahr 2015 viel stärker als in anderen Altersstufen gestiegen ist. In der Steiermark war 2015 jede vierte arbeitslos gemeldete Person in der Altersgruppe „50 Jahre oder älter“.²⁰

Die Maßnahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms 2014-2015 zielten darauf ab, die beruflichen Potenziale älterer ArbeitnehmerInnen zu fördern und ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Im folgenden Überblick zum „Schwerpunkt 1 – Verbesserung der Beschäftigungschancen von spezifischen Zielgruppen - Ältere“ werden die Aktivitäten und die Ergebnisse

¹⁶ Vgl. Statistik Austria: Erwerbsprognose 2010 (Neudurchrechnung 2015), 22.01.2016.

¹⁷ Vgl. Arbeitsmarktdatenbank AMS: Der Arbeitsmarkt für Personen ab 50 Jahre, Steiermark 2014

¹⁸ Vgl. Statistik Austria: Erwerbsprognose 2010 (Neudurchrechnung 2015), 22.01.2016.

¹⁹ Vgl. Arbeitsmarktdatenbank AMS: Der Arbeitsmarkt für Personen ab 50 Jahre, Steiermark 2015

²⁰ Land Steiermark: Wirtschaftsbericht Steiermark 2015. S.54.

jener Projekte dargestellt, die 2014 und 2015 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieser Ziele des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms geleistet haben:

4.3.1 > Erfahrung zählt!

Im Rahmen des Programms > Erfahrung zählt! wird in Kooperation mit dem AMS ein Maßnahmenpaket für ältere arbeitslose Personen finanziert, um ihre Arbeitsmarktchancen nachhaltig zu verbessern. Vom Träger movement Personal- und Unternehmensberatung GmbH wird eine Kombination unterschiedlicher Unterstützungsangebote bereitgestellt, um eine bestmögliche Betreuung arbeitsuchender Personen ab 45 Jahre gewährleisten zu können und mit individueller Schwerpunktsetzung in Beratung, Training und Qualifizierung den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die folgenden miteinander verschränkten Unterstützungsleistungen ermöglichen ein prozesshaftes Vorgehen, um mögliche Vermittlungshemmnisse zu verringern und auf den individuellen Unterstützungsbedarf der TeilnehmerInnen einzugehen:

- ▶ **Stop&Go! 45+:** Die Beratungsmaßnahme fokussiert darauf, die Vermittlungsfähigkeit von arbeitsuchenden Personen über 45 Jahren zu erhöhen und sie bei der beruflichen Integration zu unterstützen, wobei Abklärung und Perspektivenplanung im Mittelpunkt stehen. Einer Analyse der Ausgangsvoraussetzungen folgt eine Kompetenz- und Potenzialanalyse, welche die Grundlage für eine weitere Qualifizierungs- und Orientierungsberatung darstellt. Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen werden Lösungswege für Integrationshemmnisse gesucht und Umsetzungsschritte definiert.

In den Jahren 2014 und 2015 wurden die Beratungsleistungen des Moduls Stop&Go! 45+ von 1.144 Personen in Anspruch genommen, 53% davon waren Frauen. Von

den TeilnehmerInnen die in diesem Zeitraum die Maßnahme beendet haben, konnten 22% (12% Frauen, 10% Männer) im Anschluss daran eine Beschäftigung aufnehmen. Weitere 14% (8% Frauen, 6% Männer) begannen mit einer Aus- oder Weiterbildung.

- ▶ **Karriere:Management 45+:** In diesem Modul werden die TeilnehmerInnen dabei unterstützt, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen bzw. nach umfassender Orientierung konkrete Perspektiven (Aus- oder Weiterbildungen/Qualifizierungen) zu entwickeln. Die TeilnehmerInnen werden bei der beruflichen Zielplanung, dem Erstellen von Bewerbungsunterlagen und bei der Suche nach geeigneten Stellen unterstützt. Zusätzlich können die TeilnehmerInnen von Bewerbungstrainings und der Schulung von Schlüsselqualifikationen (Kommunikation, Konfliktmanagement etc.) profitieren. Bei der Vermittlung der Inhalte setzt das Angebot auf innovative und altersgerechte Methoden, wie zum Beispiel den Einsatz von selbstgesteuerten Lerngruppen, die den TeilnehmerInnen einen vertieften Erfahrungsaustausch untereinander ermöglichen.

In den Jahren 2014 und 2015 haben 345 Personen das Angebot des Moduls Karriere:Management 45+ genutzt, 61% davon waren Frauen.

Von den TeilnehmerInnen, die in diesem Zeitraum eine Maßnahme beendet haben, konnten 37% (23% Frauen; 14% Männer) im Anschluss daran eine Beschäftigung aufnehmen.

- ▶ **Zielgruppenstiftung 45+:** Vom Angebot der Zielgruppenstiftung profitieren arbeitsuchende Personen ab 45 Jahren sowie Unternehmen mit Personalbedarf in der gesamten Steiermark gleichermaßen. Mithilfe von zielgerichteten und individuellen Qualifizierun-

gen wird die Lücke zwischen dem Anforderungsprofil des Unternehmens und dem Qualifikationsprofil der betroffenen arbeitssuchenden Person geschlossen. Für eine offene, schwer zu besetzende Stelle wird durch dieses Instrument eine/ein passgenau qualifizierte/-r MitarbeiterIn gefunden.

In den Jahren 2014 und 2015 haben 154 Personen eine Qualifizierung im Rahmen der Zielgruppenstiftung 45+ begonnen, 31% davon waren Frauen.

Von den TeilnehmerInnen, die in diesem Zeitraum ihre Qualifizierung beendet haben, konnten 66% (26% Frauen; 40% Männer) im Anschluss daran eine Beschäftigung aufnehmen.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor von > Erfahrung zählt! ist ein speziell auf Personen ab 45 Jahren zugeschnittenes Maßnahmenbündel, das ein individuelles und methodisch umfassendes Vorgehen in der Umsetzung erlaubt. Welcher Betreuungsansatz mit dem Programm verfolgt wird und welche individuellen Erfolge sich damit erzielen lassen, soll folgendes Fallbeispiel verdeutlichen:

Fallbeispiel:

Frau X. ist gelernte Einzelhandelskauffrau, Fachbereich Bekleidung und Textilien. Nach Beendigung der Lehre arbeitete sie ca. 10 Jahre in einer Bäckerei und Kaffeehaus, mit einem kleinen angeschlossenen Lebensmittelhandel. Da sich die wirtschaftliche Situation in der Bäckerei verschlechterte und Gehälter lange nicht ausgezahlt wurden, verließ Frau X. das Unternehmen. Von 2005 weg arbeitete sie dann als Servicemitarbeiterin in einem Café & Bar mit Spielautomaten. Aufgrund gesundheitlicher Probleme mit der Lunge und ärztlichem Anraten (Betrieb war ein Raucher-Café) musste sie 2014 diese Tätigkeit schweren Herzens aufgeben.

Frau X. entschloss sich dann, mit Unterstützung des AMS, eine Ausbildung als Pflegehelferin zu absolvieren. Trotz vorgelagertem, positivem Praktikum stellte sich während der Ausbildung heraus, dass Frau X. mit der Nähe zu älteren Menschen nicht zurechtkam.

Sie entschloss sich daher die Ausbildung mit Mitte März 2015 abubrechen.

Im Rahmen von Karriere:Management 45+ wurde gemeinsamen nach passenden Stellen recherchiert und eine ausgeschriebene Stelle bei einem Betrieb (Spielzeugfachmarkt) gefunden. Da von unserer Seite aus bereits Kontakt mit dem Inhaber dieses Betriebes stattgefunden hatte, stellte dies eine gute Voraussetzung für eine Bewerbung dar und die Bewerbungsunterlagen wurden von uns direkt an den Inhaber verschickt. Der gute Kontakt zum Unternehmen und die ansprechenden Bewerbungsunterlagen ermöglichten Frau X. zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. In weiterer Folge fand eine Arbeitserprobung statt, wo sich Unternehmer und Frau X. besser kennen lernen konnten. Dieser positive Verlauf der Bewerbungsaktivität, der gute Kontakt zum Unternehmen und unsere Unterstützung führten dazu, dass Frau X. in diesem Betrieb zu arbeiten beginnen konnte.

Als ein zentrales Projekt zur Erreichung des lang- und mittelfristigen Ziels der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Älteren wird das Programm > Erfahrung zählt! auch im Jahr 2016 weitergeführt.

4.3.2 Individualförderung – Bildungsscheck für Beschäftigte 50+

Vor dem Hintergrund der steigenden Arbeitslosigkeit älterer Personen, ist es von grundlegender Bedeutung auch in die Qualifizierung älterer Beschäftigter zu investieren, um Arbeitslosigkeit zu verhindern, bevor sie entsteht. Im Jahr 2015 wurden mit der Einführung des Bildungsschecks für Beschäftigte 50+ Anreize zur beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen gesetzt. In den Genuss der Förderung sollen Beschäftigte ab 50 Jahren kommen, die eine berufsorientierte Weiterbildungsmaßnahme absolvieren.

Im Jahr 2015 haben 12 Personen den Bildungsscheck für Beschäftigte 50+ in Anspruch genommen – 67% davon waren Frauen.

4.3.3 Weitere Projekte

Projekt Projektträger	Kurzbeschreibung	TeilnehmerInnen	Anteil Frauen
Domenico Garten(arbeit) statt Warten Verein Domenico	Ziel des Beschäftigungsprojektes Domenico in Murau ist es, insbesondere ältere arbeitslose Personen mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Im Rahmen von Transit-arbeitsverhältnissen in den Bereichen Gartenbau, Renovierung sowie Vermarktung und Verkauf können die TeilnehmerInnen wieder in einen Arbeitsprozess einsteigen, Arbeitserfahrung sammeln und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten verbessern.	7	43%

4.4 Menschen mit Behinderung

Die Teilhabe am Erwerbsleben ist für Menschen mit Behinderung von zentraler Bedeutung. Über die Existenzsicherung hinaus ermöglicht ihnen die Integration in den Arbeitsmarkt auch, am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Wesentliche Arbeitsmarktbarrieren ergeben sich für Menschen mit Behinderung vor dem Hintergrund, dass ihre Zugangschancen zu Bildung nach wie vor eingeschränkt sind, aber auch aufgrund einer behinderungsspezifisch bedingten stärkeren Brüchigkeit und Diskontinuität ihrer Erwerbsbiografien.

Zudem ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nach wie vor ein Thema, das mit Vorurteilen behaftet ist – Behinderung wird meist mit Leistungseinschränkung in Verbindung gebracht. Dass viele Menschen mit Behinderungen unter den entsprechenden Rahmenbedingungen vollen Arbeitseinsatz bringen können und meist eine besonders hohe Motivation und Einsatzbereitschaft aufweisen, wird dabei häufig übersehen.

In den Jahren 2014 und 2015 wiesen knapp über ein Fünftel der steirischen Arbeitslosen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf, wovon wiederum ca. ein Viertel als Personen mit anerkannter Behinderung einzustufen war. In beiden Jahren nahm der Bestand an Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu. 2015 stieg die Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen gegenüber dem Vorjahr um insgesamt +12,8% (Frauen +12,8%; Männer +12,9%) an. Betrachtet man ausschließlich Personen mit einer anerkannten Behinderung, so betrug dieser Anstieg +4,0% (Frauen +2,5%; Männer +4,8%).²¹

Die Maßnahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms 2014-2015 zielten darauf ab, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung

²¹ Vgl. Arbeitsmarktdatenbank AMS: Arbeitslosen nach Personenmerkmalen, Steiermark 2014 und 2015

zu fördern, bestehende Arbeitsplätze von Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen zu sichern sowie Unternehmen zu beraten und zu unterstützen, die geeigneten Rahmenbedingungen für die Aufnahme einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters mit Behinderung zu schaffen.

Im folgenden Überblick zum „Schwerpunkt 1 – Verbesserung der Beschäftigungschancen von spezifischen Zielgruppen - Menschen mit Behinderung“ werden die Aktivitäten und die Ergebnisse zentraler Projekte dargestellt, die 2014 und 2015 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieser Ziele des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms geleistet haben:

Mit der Novelle des Steiermärkischen Behindertengesetzes kam es zu einer Neuausrichtung des Leistungsangebotes im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Damit verbunden war eine Entflechtung der Ziel- und Anspruchsgruppen sowie der Aufgabenbereiche zwischen dem Bereich der Behindertenhilfe und dem Bereich Arbeit und Qualifizierung. Seit 2015 werden dementsprechend Leistungen der beruflichen Eingliederung, die auf die Zielgruppe arbeitsfähiger Menschen mit Behinderung fokussieren, im Rahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms gefördert.

4.4.1 ARKF – Arbeitsmarktrelevante Kompetenzförderung/Berufliches Training

Die Projekte der „Arbeitsmarktrelevanten Kompetenzförderung“ unterstützen arbeitslose Personen mit psychischen, psychiatrischen oder psychosozialen Beeinträchtigungen bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven und dem Einstieg in den Arbeitsmarkt. Den TeilnehmerInnen wird im Rahmen dieser arbeitsrehabilitativen Projekte die Möglichkeit geboten, neue berufliche Perspektiven zu erarbeiten, beruflich relevante Fähigkeiten und Fertigkeiten zu trainieren sowie psychische

Stabilität unter arbeitsplatznahen Bedingungen zu entwickeln und aufrechtzuerhalten.

Die Maßnahmen der „Arbeitsmarktrelevanten Kompetenzförderung“ umfassen diagnostische Elemente, die Erhebung vorhandener Ressourcen und Kompetenzen, Beratungs- und Betreuungsangebote und Formen der Arbeitserprobung in einem betriebsähnlichen Umfeld, wobei der praktische Erwerb berufsspezifischer Kompetenzen schrittweise von einem individuellen Training über ein Arbeitstraining bis hin zu einem selbständigen Ausführen von Tätigkeiten erfolgt. Ergänzt wird das Leistungsspektrum durch Bewerbungstrainings und Vermittlungsunterstützung. Betriebspraktika zur Arbeitserprobung und beruflichen Orientierung sind ebenfalls vorgesehen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit TeilnehmerInnen bei der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses am regulären Arbeitsmarkt zu begleiten und im Rahmen einer Nachbetreuungsphase zur Stabilisierung und nachhaltigen Sicherung eines neu erlangten Arbeitsplatzes beizutragen.

Die Projekte der „Arbeitsmarktrelevanten Kompetenzförderung“ werden steiermarkweit an unterschiedlichen Standorten von den Trägern Gesellschaft für seelische Gesundheit (GFSG) und Pro Mente umgesetzt.

Im Jahr 2015 wurden 496 Personen im Rahmen der „Arbeitsmarktrelevanten Kompetenzförderung“ unterstützt, 55% davon waren Frauen.

32% der TeilnehmerInnen (15% Frauen; 17% Männer) konnten im Anschluss daran eine Beschäftigung am 1. bzw. 2. Arbeitsmarkt aufnehmen oder eine Ausbildung bzw. Qualifizierung beginnen.

Fallbeispiel:

Herr L. kam kurz nach einem stationären Klinikaufenthalt aufgrund einer paranoiden Psychose in den werkdienst-süd. Er lebte zu diesem Zeitpunkt zurückgezogen, litt an massiven Konzentrations- und Merkfähigkeitsstörungen, vermindertem Antrieb, hatte ein äußerst geringes Selbstwertgefühl und

wies massive soziale Unsicherheiten auf. Im werkdienst-süd schaffte er mit Hilfe psychoedukativer Unterstützung sich vom Drogenkonsum zu distanzieren und eine gute Medikamentencompliance aufzubauen. Im Arbeitstraining tankte er wieder Selbstvertrauen und hatte wieder Erfolgserlebnisse. Er schaffte es immer besser, sich auf aufbereitete Arbeitsinhalte zu konzentrieren. Angeregt über soziales Kompetenztraining im werkdienst-süd fand Herr L. gut in die TeilnehmerInnengruppe und schaffte den Transfer ins Privatleben, wo er sich wieder ein soziales Netz aufbaute. Herr L. konnte schließlich auf einen Lehrplatz als Stahlbauschlosser vermittelt werden (über eine Implacement-Stiftung), wo er sich beruflich weiterentwickeln konnte. Im Zuge des Nachbetreuungsangebotes wurde die Nachhaltigkeit dieser positiven Entwicklung gefestigt und untermauert.

4.4.2 Berufliche Eingliederung durch betriebliche Arbeit

Ziel der Leistung „Berufliche Eingliederung durch betriebliche Arbeit“ ist es, dauerhafte Beschäftigungsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen, den Erhalt und die Steigerung ihrer Arbeitsfähigkeit und beruflichen Qualifikation zu fördern sowie zu ihrer sozialen Integration beizutragen. Zur Zielgruppe der Maßnahme zählen arbeitsfähige Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter, die am ersten Arbeitsmarkt nicht nachhaltig integriert werden können und sozialpädagogischen Unterstützungsbedarf zur beruflichen Eingliederung aufweisen.

Die Förderung der Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen erfolgt durch die vollständige Integration in den betrieblichen Arbeitsprozess sowie durch begleitende fachspezifische und persönlichkeitsbildende Qualifizierungsmaßnahmen. Damit das gelingen kann, wurde eine spezielle Arbeitsorganisation und -methodik entwickelt, die die Bedürfnisse der einzelnen MitarbeiterInnen regelmäßig im Auge hat und sozialpädagogische Begleitung bereitstellt.

Im Jahr 2015 konnten die sozialversicherungsrechtlich abgesicherten und kollektivvertraglich entlohnten Arbeitsplätze von 37 MitarbeiterInnen mit Behinderung im Produktions- und Dienstleistungsunternehmen ASGARD Solarkollektoren GmbH und Hausmasters Dienstleistungs GmbH erhalten werden.

4.4.3 Weitere Projekte

Projekt Projektträger	Kurzbeschreibung	TeilnehmerInnen	Anteil Frauen
Berufsausbildungs- assistentenplus Alpha Nova Betriebsgesell- schaft mbH.	Die „BAS+“ unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernschwierigkeiten und/oder mehrfacher Behinderung bei der Absolvierung einer Integrativen Berufsausbildung am 1. Arbeitsmarkt. MitarbeiterInnen unterstützen bei der Wahl des Lehrberufes, bei der Akquisition der Lehrstelle und begleiten die Auszubildenden während der Lehre.	9	56%
Integrativer Betrieb Steiermark Team Styria Werkstätten GmbH.	Der integrative Betrieb ermöglicht Menschen mit Behinderung, ihre Leistungsfähigkeit mit dem Ziel der Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen. Die Team Styria Werkstätten GmbH beschäftigt an den vier Standorten Graz, Kapfenberg, Spielberg und Trieben MitarbeiterInnen in den Bereichen Metall- und Elektrotechnik, Holzverarbeitung und Nahversorgung bis hin zu Serviceleistungen im Bereich Druck, Textil, Grünlandpflege und Objektinstandhaltung.	245	23%
Diagnostik Pro Mente Steiermark GmbH. Gesellschaft zur Förderung seelischer Ge- sundheit	Leistungen der arbeitspsychologischen Diagnostik bilden den Rahmen für eine umfassende Abklärung der Ausgangssituation von arbeitslosen Personen mit psychischen, psychiatrischen oder psychosozialen Beeinträchtigungen, um ihren beruflichen Einstieg vorzubereiten. Die einzelnen TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit unter arbeitsplatznahen Bedingungen fundierte Informationen über die eigene Arbeitsfähigkeit und Berufskompetenz und vorhandene arbeits- und berufsrelevante Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erhalten.	103	50%
Industrielle Qualifizierung Schlosser Team Styria Werkstätten GmbH.	Im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme Industrielle Qualifizierung Schlosserei können Menschen mit Behinderung Fähigkeiten und Fertigkeiten als qualifizierte/r SchlosserhelferIn erwerben. Im Anschluss an eine positive Beendigung dieser Anlehre besteht die Möglichkeit auf eine ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung.	3	0%

5 Maßnahmen zur Integration von Langzeitbeschäftigungslosen und arbeitsmarktfernen Personen

Personen, die über 365 Tage als arbeitslos gemeldet sind, werden als langzeitarbeitslos bezeichnet. Langzeitbeschäftigungslose Personen sind ebenfalls zumindest 365 Tage beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt, können aber innerhalb dieser Zeit auch an einer Schulung teilgenommen haben. Arbeitsmarktferne Personen sind wiederum innerhalb eines Jahres maximal zwei Monate einer Beschäftigung nachgegangen und waren zumindest vier Monate in diesem Jahr als arbeitsuchend vorge­merkt.

Lange Phasen der Arbeitslosigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit sind meist auf multidimensionale Probleme und Ursachen wie geringe Bildungsabschlüsse, gesundheitliche Einschränkungen, Suchtproblematiken, familiäre Probleme, Schulden, aber auch – vor allem in ländlichen Regionen – strukturelle Mängel im Bereich der öffentlichen Infrastruktur (Kinderbetreuungsplätze, öffentliche Verkehrs­anbindung) zurückzuführen. Die lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt trägt nicht nur zu einer Verschärfung der sozialen Lage der Betroffenen bei, sondern wirkt sich auch nachhaltig ungünstig auf deren psychische Stabilität aus. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto schwieriger gestaltet sich auch der Wiedereinstieg.

Dem generellen Trend der steigenden Arbeitslosigkeit folgend, stieg auch die Anzahl der vorgemerkten Langzeitbeschäftigungslosen in der Steiermark in den Jahren 2014 und 2015 an: 2014 stieg die Langzeitbeschäftigungslosigkeit gegenüber dem Vorjahr mit +32,2% stark an, (Frauen +22,4%; Männer +41,8%). 2015 manifestierten sich die Verfestigungstendenzen von Arbeitslosigkeit auch deutlich. Die Anzahl vorgemerakter Langzeitbeschäftigungslosen nahm weiterhin um +18,7% (Frauen +15%;

Männer +21,9%) auf 17.492 Personen (7.720 Frauen; 9.772 Männer) zu.²²

Die Maßnahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms 2014-2015 zielten darauf ab, die Arbeitsmarktbarrieren von Langzeitbeschäftigungslosen und arbeitsmarktfernen Personen zu verringern, sie an den Arbeitsmarkt heranzuführen und ihre nachhaltige Integration in Erwerbsarbeit zu fördern. Zudem wurden in diesem Schwerpunkt arbeitsmarktpolitische Begleitmaßnahmen zur Bedarfsorientierten Mindestsicherung umgesetzt.

Im folgenden Überblick zum „Schwerpunkt 2 – Integration von Langzeitbeschäftigungslosen und arbeitsmarktfernen Personen“ werden die Aktivitäten und die Ergebnisse zentraler Projekte dargestellt, die 2014 und 2015 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieser Ziele des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms geleistet haben:

5.1 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Das Ziel von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) ist die Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen. Durch die Bereitstellung von relativ geschützten, befristeten Arbeitsplätzen soll die nachhaltige Integration von schwer vermittelbaren Personen in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

Die Integration von Langzeitbeschäftigungslosen und anderen benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt erfolgt durch die Förderung der Beschäftigung bei gemeinnützigen Einrichtungen. Dort erhalten die TeilnehmerInnen ein vollversicherungspflichtiges - aber zeitlich befristetes - Dienstverhältnis, Aus- und Weiterbildungskurse, soziale Begleitung und Betreuung sowie Unterstützung beim Umstieg auf einen Dauerarbeitsplatz am 1. Arbeitsmarkt. Für viele Arbeitslose ist die Arbeit in einem Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt oft nach langer

²² Vgl. Arbeitsmarktdatenbank AMS: Gesamtübersicht über die Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Steiermark 2014 und 2015

Zeit wieder die erste Möglichkeit, Berufspraxis zu sammeln und sich an den Arbeitsalltag zu gewöhnen. Die Beschäftigungsbereiche, die im Rahmen von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten angeboten werden, sind vielfältig: Sie reichen von Arbeiten im Bau- und Baunebengewerbe und Wohnungssanierungen über die Landschaftspflege bis hin zu Tätigkeiten im Bereich Handel, Kultur, Tourismus, Pädagogik und Soziales sowie haushaltsnahe Dienstleistungen.

Welchen Betreuungsansatz Beschäftigungsprojekte verfolgen und welche individuellen Erfolge sich damit erzielen lassen, soll folgendes Fallbeispiel verdeutlichen:

Fallbeispiel 1:

Frau P. bewarb sich im Beschäftigungsprojekt für eine Stelle im Verkauf. In Vorstellungsgespräch erweckte sie einen ungehaltenen und frustrierten Eindruck. Sie gab an, dass sie ihren Job verloren hatte, weil eine 60%ige Behinderung auftrat und war zum Zeitpunkt des Vorstellungsgesprächs bereits seit 4 Jahren arbeitslos. Sie ist gelernte Restaurantfachfrau und hat in den letzten Jahren eine Zusatzausbildung im Büro absolviert. Im Projekt begann Frau P. in den Bereichen Verkauf und Sortierung zu arbeiten. In der sozialpädagogischen Betreuung wurde sie dahingehend unterstützt, sich selbst und andere mit ihrem Selbstanspruch nicht zu überfordern. Es schien, als würde sie wieder neue Hoffnung und neues Selbstvertrauen schöpfen, dass sie auch zum gemeinsamen Lebensunterhalt mit Ihrem Mann beitrug. Im Geschäft entwickelte sich Frau P. zu einer echten Stütze und ihre Arbeitsleistung war als sehr gut zu bewerten. Zudem konnten gemeinsam ihre Bewerbungsunterlagen optimiert werden. Während der Projektdauer absolvierte sie 3 Praktika. Aus einem davon ergab sich ein Job für Frau P.

5.1.1 Gemeindekooperation

Spezifische Beschäftigungsangebote werden im Rahmen der Projekte der Gemeindekooperation zur Verfügung gestellt, die steiermarkweit umgesetzt werden und ebenfalls auf die Zielgruppe Langzeitbeschäftigungsloser und arbeitsmarktferner Personen fokussieren. In den

Projekten werden auf drei Monate befristete Arbeitsplätze in steirischen Kommunen bereitgestellt. Durch diese niederschweligen Transitarbeitsplätze sollen die Menschen wieder an den Arbeitsprozess und regelmäßige Beschäftigung herangeführt werden. Während dieser Beschäftigung erhalten die TeilnehmerInnen sozialpädagogische Unterstützung.

Sechs gemeinnützige Beschäftigungsträger sind mit der Umsetzung von Projekten der Gemeindekooperation betraut. Neben ERfA (Erfahrung für Alle) in Graz sind das die BIG Bruck/Mur Dienstleistungs GmbH in Bruck-Mürzzuschlag, die Wirtschafts- und Beschäftigungsinitiative (WBI) in Leoben, die BEST (Beschäftigungsgesellschaft mbH) in Voitsberg, die SöDieB (Sozialökonomische DienstnehmerBetreuungs GmbH) in Ebersdorf sowie der Verein GEGKO (Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte – Gemeinde-Kooperationen) in allen anderen steirischen Bezirken, die als Dienstgeber fungieren. Die Gemeinden stellen die Arbeitsplätze zur Verfügung. So können etwa die in der Gemeinde anfallenden Arbeitsspitzen abgedeckt und Krankenstände ausgeglichen werden.

5.1.2 Sonderprogramm 50+

Auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde österreichweit über das AMS eine Beschäftigungsinitiative für die Personengruppe 50+ gestartet, da gerade die über 50-Jährigen in den Jahren 2014 und 2015 überproportional stark vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen waren. Im Rahmen dieser Beschäftigungsinitiative erfolgt unter anderem eine Ausweitung der Beschäftigungsplätze am 2. Arbeitsmarkt. In bereits steiermarkweit bestehenden Beschäftigungs- und Gemeindekooperationsprojekten wurden im Rahmen dieses Programms zusätzliche Plätze für die Zielgruppe 50+ geschaffen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, die in den Jahren 2014 und 2015 in Kooperation mit dem AMS gefördert wurden:

Projekt Träger ²³	2014					2015				
	TNInnen	Anteil Frauen	Arbeitsmarkterfolg %			TNInnen	Anteil Frauen	Arbeitsmarkterfolg %		
			gesamt	Frauen	Männer			gesamt	Frauen	Männer
Graz Süd BFI	98	4%	7%	0%	7%	105	4%	16%	0%	16%
Straußennest WBI Leoben	29	100%	14%	14%	0%	60	82%	18%	18%	0%
IdA – Integration durch Arbeit Caritas	82	94%	29%	29%	0%					
WerkStart Steiermark Caritas	250	76%	28%	25%	3%	580	76%	23%	18%	5%
Integrationsmodell ISOP	16	75%	50%	33%	17%	22	73%	21%	14%	7%
Interkulturelles u. Pädagogisches Forum u. IKU ISOP	43	72%	29%	29%	0%	31	61%	32%	16%	16%
Natur und Umwelt ST:WUK	138	54%	18%	11%	7%	129	54%	20%	10%	10%
Kunst und Kultur ST:WUK	172	59%	29%	24%	5%	158	41%	20%	11%	9%
Start2Work Caritas	59	36%	40%	12%	28%	42	43%	36%	9%	27%
Sparta Bildungszentrum Salzkammergut	33	21%	5%	0%	5%	26	23%	31%	6%	25%
InService Jugend am Werk	53	64%	50%	25%	25%	75	64%	25%	14%	11%
Neuplanen (ReUse) Jugend am Werk	29	76%	50%	25%	0%	37	76%	14%	7%	7%
GBL Liezen Handwerk Liezen Jugend am Werk	39	5%	12%	4%	8%	29	24%	12%	6%	6%
Youth company Jugend am Werk						168	36%	36%	18%	18%
Zapo im Park GFSG						7	43%	100%	50%	50%
GBP Gemeindekooperation										
ErfA	240	18%	11%	4%	7%	198	19%	8%	4%	4%
BIG Bruck/Mur Dienstleistungs GmbH	131	60%	34%	21%	13%	131	52%	10%	6%	4%
WBI Leoben	74	20%	28%	6%	22%	78	36%	12%	8%	4%
BEST	51	28%	17%	7%	10%	67	28%	16%	6%	10%
Verein GEGKO	420	26%	34%	11%	23%	477	25%	23%	6%	17%
SöDieB	65	40%	26%	13%	13%	59	32%	27%	9%	18%

[Quelle: AMS]

²³ Ab 2015 wurde das Projekt IdA – Integration durch Arbeit in das Projekt WerkStart Steiermark integriert. Ebenfalls wurden 2015 die Projekte Youth Company und Zapo im Park für die Personengruppe 50+ neu in das Programm aufgenommen.

Als zentrale Projekte zur Erreichung des lang- und mittelfristigen Ziels Langzeitbeschäftigungslose und arbeitsmarktferne Personen an den Arbeitsmarkt heranzuführen, werden die Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte auch im Jahr 2016 weitergeführt.

5.1.3 SNB - Stundenweise Niederschwellige Beschäftigung

Mit Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung gewann das Ziel an Bedeutung, die Integration von LeistungsbezieherInnen in das Erwerbsleben zu fördern. Um MindestsicherungsbezieherInnen, die oftmals mit besonders komplexen Barrieren bei der Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert sind, dabei zu unterstützen, braucht es spezifische und vor allem individuelle und flexible arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Vor diesem Hintergrund wurde in Abstimmung zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Land Steiermark ein steiermarkweites Programm entwickelt, das ein an Case Management orientiertes Beratungs- und Betreuungsangebot mit der Möglichkeit einer begleitenden niederschweligen Beschäftigung umfasst. Die beiden inhaltlich miteinander verschränkten Projekte fokussieren darauf MindestsicherungsbezieherInnen und arbeitsmarktferne Personen wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Die Planung und Umsetzung dieses Maßnahmenpaketes erfolgt kooperativ, wobei das Beratungs- und Betreuungsangebot vom AMS Steiermark finanziert wird, während die Mittel für die Bereitstellung niederschwelliger Beschäftigungsplätze vom Land Steiermark bereit gestellt werden.

Mit dem Angebot „SNB - Stundenweise Niederschwellige Beschäftigung“ sollen Personen begleitend zur Unterstützung im Rahmen des Beratungs- und Betreuungsprojektes die Möglichkeit erhalten, wieder in einen Arbeitsprozess einzusteigen und praktische Erfahrungen zu sammeln, um damit ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Während der Projektteilnahme werden die TeilnehmerInnen im Rahmen eines geringfügigen oder vollversi-

cherten Dienstverhältnisses im jeweiligen gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt angestellt. Das Beschäftigungsausmaß der TeilnehmerInnen kann flexibel gestaltet werden, wodurch gewährleistet wird, dass auf die individuelle Situation und Leistungsfähigkeit der TeilnehmerInnen eingegangen werden kann.

Die Grundbetreuungsstruktur des Projektes sieht folgende Phasen vor:

- ▶ Monat 1-2 | Abklärung (Beschäftigungsausmaß: 3 - 10 Stunden pro Woche): Aufnahme im Beschäftigungsprojekt, Zielvereinbarung, Arbeitseinschulung, Abklärung der beruflichen Fertigkeiten und Kompetenzen.
- ▶ Monat 3-6 | Stabilisierung und Aufbau (Beschäftigungsausmaß: 5 - 38 Stunden pro Woche): Steigerung des Beschäftigungsausmaßes je nach individuellem Leistungsvermögen, Qualifizierung, Stabilisierung.
- ▶ Monat 6-9 | Verlängerung (Beschäftigungsausmaß 16 - 38 Stunden pro Woche): Zielsicherung, Überbrückung bis die Aufnahme in den 2. Arbeitsmarkt erfolgen kann, Arbeitssuche und Vermittlungsunterstützung.

Das Projekt wird unter dem Dach des Netzwerks Beschäftigungsbetriebe Steiermark von 16 Beschäftigungsbetrieben im Jahr 2014 und 14 Beschäftigungsbetrieben im Jahr 2015 im Rahmen von 23 (2014) bzw. 22 (2015) regionalen Teilprojekten umgesetzt.

Im Jahr 2014 und 2015 haben 443 TeilnehmerInnen des Projektes ARIS einen niederschweligen Beschäftigungsplatz im Rahmen des Projektes SNB besetzt, davon waren 53% Frauen.

19% der TeilnehmerInnen (11% Frauen; 8% Männer) konnten im Anschluss daran eine Beschäftigung am 1. bzw. 2. Arbeitsmarkt aufnehmen oder eine Ausbildung bzw. Qualifizierung beginnen.

6 Maßnahmen zur bedarfsorientierten Qualifizierung zu Fachkräften

Der Trend zur Höherqualifizierung und Professionalisierung setzt sich weiterhin fort. Das zeigt sich einerseits in der steigenden Nachfrage nach AkademikerInnen und nach Berufen auf Maturaniveau (z.B. technische Berufe, Sozial- und Gesundheitsberufe). Andererseits sind auch Berufsgruppen mit geringeren Qualifikationsniveaus mit steigenden Anforderungen und einem stärkeren Bedarf an fachlichen Kompetenzen konfrontiert.

Der wirtschaftliche Strukturwandel spiegelt sich in der Nachfrage nach beruflichen Kompetenzen wider: Durch die zunehmende Dienstleistungsorientierung spielen Tätigkeiten mit KundInnenkontakt eine zentrale Rolle. „KundInnenbetreuungskenntnisse“ ist die am stärksten nachgefragte berufliche Kompetenz quer über alle Berufsbereiche hinweg. Außerdem sind Geschäftsprozesse immer stärker mit Informationstechnologien (IT) verknüpft – „EDV-Anwendungskenntnisse“ ist die Schlüsselkompetenz am Arbeitsmarkt.

Generell lässt sich konstatieren, dass im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe Beschäftigungsverhältnisse abgebaut werden, während es im Dienstleistungssektor zu einem Ausbau der Beschäftigung kommt. Sehr starke Personalnachfrage besteht österreichweit in der Kinderbetreuung und in der Arbeit mit älteren Menschen (Pflege, Betreuung, Beratung). Daneben steigt die Zahl der KlientInnen mit sozialen Problemlagen an (z.B. Suchterkrankungen, Armut, Verschuldung, sozialpsychiatrische Erkrankungen, Arbeitslosigkeit), weshalb überall im Sozialwesen gut qualifizierte Arbeitskräfte gebraucht werden.²⁴

Die Maßnahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms 2014-2015 zielten darauf ab, die bedarfsadäquate und arbeitsplatznahe Ausbildung und Hö-

herqualifizierung von ArbeitnehmerInnen zu fördern.

Im folgenden Überblick zum „Schwerpunkt 3 – Maßnahmen zur bedarfsorientierten Qualifizierung zu Fachkräften“ werden die Aktivitäten und die Ergebnisse zentraler Projekte dargestellt, die 2014 und 2015 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieser Ziele des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms geleistet haben:

6.1 Regionale Implacmentstiftung Automotive Styria

Die steirische Automobilindustrie mit deren Zulieferbetrieben ist seit Jahrzehnten zentraler Motor der steirischen Wirtschaft und bietet Arbeitsplätze für rund 40.000 Beschäftigte. Entscheidungsgrundlage der Unternehmen für den Standort Steiermark ist mitunter auch der Faktor, dass hier die Investition in Bildung, begonnen vom produktiven Bereich bis hin zur universitären Forschung, einen hohen Stellenwert einnimmt.

Aktuell befindet sich die Automobilindustrie in einem Umstrukturierungsprozess. Produktionslinien – zum Beispiel bei MAGNA Steyr Fahrzeugtechnik AG & Co KG – laufen aus, wovon auch Zulieferbetriebe betroffen sein werden. Aber es sind Folgeaufträge zu erwarten, die sogar höhere Personalkapazitäten erforderlich machen werden. Derzeit wird davon ausgegangen, dass ab 2017 ca. 2.100 zusätzliche, qualifizierte Arbeitskräfte in der Produktion der MAGNA Steyr Fahrzeugtechnik AG & Co KG benötigt werden. Bei den Zulieferbetrieben ist ebenso mit zusätzlichem Personalbedarf zu rechnen. Zudem besteht die Herausforderung, dass in den neu zu produzierenden Fahrzeugen neue Technologien zu implementieren sind und dies zu Veränderungen in der Produktion sowie hinsichtlich der Anforderungen an die Qualifikationsprofile der ArbeitnehmerInnen führen wird.

Vor dem Hintergrund des zu erwartenden kurzfristigen Personalabbaues, gefolgt von einer massiven Aufstockung der Produktionsfach-

²⁴ AMS Qualifikationsbarometer Top-Trends

kräfte, in Verbindung mit veränderten Qualifikationsanforderungen und den damit einhergehenden Auswirkungen auf den gesamten regionalen Arbeitsmarkt wurde die Gründung einer Placementstiftung initiiert. Ziel der „Regionalen Placementstiftung Automotive Styria“ ist es, den Strukturwandel der Automobilindustrie und deren Zulieferbetriebe zu unterstützen und den Bedarf an qualifizierten Fachkräften für die ab dem Jahr 2017 beginnenden Produktionen zu decken. Zusätzlich zu den vier im automotiven Sektor tätigen Gründungsunternehmen der Stiftung (Magna Steyr AG & Co KG, Magna Heavy Stamping, Saubermacher Dienstleistungs AG und AVL List GmbH), können weitere sechs Unternehmen an der „Regionalen Placementstiftung Automotive Styria“ teilnehmen, deren mittelfristiger Bedarf an qualifizierten Fachkräften am freien Markt bzw. durch beim AMS vorgemerkten Personen nicht abgedeckt werden kann.

Im Rahmen der Stiftung soll die Divergenz zwischen den Anforderungsprofilen der zu besetzenden offenen Stellen und der vorgemerkten Personen durch zielgerichtete, am Arbeitsmarkt nachgefragte Aus- und Weiterbildungen arbeitsuchender Personen mit dem Ziel der beruflichen Integration beseitigt werden. Arbeitsuchenden Personen wird die Möglichkeit geboten eine unternehmensnahe und praxisorientierte Qualifizierung umzusetzen. Die Ausbildung der TeilnehmerInnen erfolgt theoretisch durch die Absolvierung von Kursen und Weiterbildungen sowie praktisch in einem der teilnehmenden Ausbildungsbetriebe, von dem die TeilnehmerInnen bei Stiftungseintritt eine schriftliche Einstellungszusage erhalten.

Die Stiftung wurde für 1530 TeilnehmerInnen konzipiert.

Die Laufzeit der Stiftung erstreckt sich von Juli 2015 bis Dezember 2019. Bis Ende Dezember 2015 haben 60 Personen diese Möglichkeit zu einer arbeitsplatznahen Höherqualifizierung genutzt und sind in die Stiftung eingetreten, 2% davon waren Frauen.

6.2 e:Job - Mobilitätszentrum Energie und Umwelt

In der Steiermark gibt es einen zukunftsorientierten Energiesektor, dem in den nächsten Jahren ein starkes Wachstum bevorsteht, das nicht durch ausreichend qualifizierte MitarbeiterInnen am Arbeitsmarkt abgedeckt werden kann. Die Steirische Energiestrategie 2025 zielt darauf ab, unter Berücksichtigung (volks-) wirtschaftlicher Aspekte, den Energieeinsatz bestmöglich zu reduzieren und den Restbedarf mit einem möglichst hohen Anteil an erneuerbaren Energieträgern zu decken. Es wird davon ausgegangen, dass im Zusammenhang mit der Steirischen Energiestrategie 2025 rund 15.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden können. Diese werden nicht ohne individualisierte und unternehmensnahe Qualifizierungen besetzt werden können, da die Notwendigkeit besteht, Qualifizierungen auf die konkreten Bedürfnisse der Unternehmen abzustimmen und die theoretische mit praktischer Ausbildung vor Ort zu verbinden.

Aus diesem Grund hat sich die steirische Landesregierung entschlossen, das e:Job - Mobilitätszentrum Energie und Umwelt zu etablieren, um den strukturellen Wandel der steirischen Wirtschaft zu unterstützen.

Ziele des Programmes sind:

- ▶ Stärkung eines zukunftsorientierten Sektors im Sinne der Energiestrategie 2025
- ▶ Beseitigung von „Mismatching“ (dies bezeichnet die Tatsache, dass den Unternehmen trotz der hohen Arbeitslosigkeit qualifizierte MitarbeiterInnen fehlen und sie Probleme haben, ihre offenen Stellen zu besetzen)
- ▶ arbeitsplatznahe, bedarfsgerechte Qualifizierungen im Zuge von Stellenbesetzungen
- ▶ Wissensaufbau bzgl. Qualifizierungsbedarf und –angeboten im alternativen Energiesektor

- ▶ berufliche Neuorientierung und Höherqualifizierung von arbeitssuchenden Personen
- ▶ Sicherung der Beschäftigungseffekte der Energiestrategie 2025
- ▶ gezielte Integration von arbeitslosen Personen in Unternehmen
- ▶ gezielte Qualifizierungen, die auf die Bedürfnisse der aufnehmenden Unternehmen und die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der auszubildenden Personen ausgerichtet sind

Im Rahmen des e:Job - Mobilitätszentrums Energie und Umwelt, das von der movement Personal- und Unternehmensberatung GmbH umgesetzt wird, wird in Zusammenarbeit mit dem AMS die Implacemestiftung Energie durchgeführt, die eine Qualifizierung arbeitsloser Personen in enger Kooperation mit personalsuchenden Unternehmen im Energie- und Umweltsektor vornimmt.

Durch die Teilnahme an der e:Job - Implacemestiftung Energie werden arbeitssuchende Personen bei der beruflichen Neuorientierung und ihrer Höherqualifizierung unterstützt und erhalten die Chance, in einen Zukunftsarbeitsmarkt einzusteigen. Für beteiligte Unternehmen ergibt sich die Möglichkeit, bedarfsgenau neue MitarbeiterInnen auszuwählen und zu qualifizieren, um den zukünftigen Unternehmenserfolg in der stetig wachsenden Branche des Energie- und Umweltsektors sicher stellen zu können.

In den Jahren 2014 und 2015 konnten 264 Personen im Rahmen der Implacemestiftung Energie die Möglichkeit einer Höherqualifizierung ergreifen, 13% davon waren Frauen.

Von den Personen, die in diesem Zeitraum ihre Qualifizierung abgeschlossen haben, konnten 71% (Frauen 10%; Männer 61%) im Anschluss daran eine Beschäftigung aufnehmen.

Weiters berät und unterstützt das e:Job - Unternehmensnetzwerk Energie personalaufbauende und -abbauende Unternehmen und setzt

Vernetzungs- und Entwicklungsaktivitäten im Bereich „green jobs“. Ein wichtiges Ziel der Netzwerkarbeit ist es, Bedürfnisse der Unternehmen an notwendigen Aus- und Weiterbildungsangeboten in der Umwelt- und Energiebranche zu erheben und dieses Wissen in der Vernetzungsarbeit mit relevanten Bildungsträgern weiterzugeben.

In den Jahren 2014 und 2015 konnte das bereits bestehende Informations- und Beratungsnetzwerk weiter ausgeweitet werden. Im gesamten Zeitraum konnten 2.072 steirische Betriebe neu akquiriert und über das Projektangebot von e:Job informiert werden. Mit 40 dieser Unternehmen der Energie- und Umweltbranche konnte im Rahmen vertiefender, persönlicher Beratungskontakte eine intensivere Vernetzung aufgebaut werden.

Als eine zentrale Maßnahme zur Erreichung des lang- und mittelfristigen Ziels dem Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung zu stellen, wird die e:Job – Implacemestiftung Energie und Umwelt auch im Jahr 2016 weitergeführt.

6.3 Zielgruppenstiftungen

Zur bedarfs- und unternehmensnahen Qualifizierung von Fachkräften wurden in den Jahren 2014 und 2015 auch drei Zielgruppenstiftungen umgesetzt. Die Zielgruppenstiftung für Jugendliche, Frauen und Ältere sind im vorliegenden Bericht unter dem Schwerpunkt 1 „Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen spezifischer Zielgruppen“ dargestellt.

6.4 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)

Bereits mit Jahresende 2013 erfolgte der Startschuss für eine neue Initiative zum Schwerpunkt Bedarfsorientierte Qualifizierung zu Fachkräften: Mit dem Angebot der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA), das steier-

markweit in Kooperation mit dem AMS umgesetzt wird, erhalten arbeitsuchende Personen die Möglichkeit, praxisnahe Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren, die konkreten betrieblichen Anforderungen entsprechen. Unternehmen bietet dieses Qualifizierungsmodell die Chance, gesuchte Fachkräfte gezielt für ihren Bedarf ausbilden zu lassen.

Beim Arbeitsmarktservice arbeitslos vorgekehrte Personen, die einen konkreten individuellen Bildungsbedarf aufweisen und Interesse an einer am Arbeitsmarkt nachgefragten Aus- und Weiterbildung haben, werden von Qualifizierungsträgern dabei unterstützt einen Bildungsplan zu erstellen, der bereits auf ein konkretes Anforderungsprofil in einem Ausbildungsbetrieb ausgerichtet ist und eine praktische Qualifizierung im Unternehmen sowie theoretische Aus- bzw. Weiterbildungen umfasst.

Im Rahmen dieses Qualifizierungsmodells fördert das Land Steiermark die Kosten für den ausbildungsbedingten Zuschuss der TeilnehmerInnen durch Gewährung einer Förderung an die Qualifizierungsträger in der Höhe von € 95,- pro Monat und TeilnehmerIn. Das Arbeitsmarktservice Steiermark unterstützt die TeilnehmerInnen während der Ausbildung durch Fortzahlung der Existenzsicherung. Die Finanzierung der Ausbildungskosten sowie internen Kosten der Qualifizierungsträger erfolgt durch die Einhebung von Unternehmensbeiträgen.

In den Jahren 2014 und 2015 konnten 280 Personen im Rahmen der AQUA (Arbeitsplatznahe Qualifizierung) die Möglichkeit einer Höherqualifizierung ergreifen, 36% davon waren Frauen.

Von den Personen, die in diesem Zeitraum ihre Qualifizierung abgeschlossen haben, konnten 61% (Frauen 17%; Männer 44%) im Anschluss daran eine Beschäftigung aufnehmen.

Als eine zentrale Maßnahme zur Erreichung des lang- und mittelfristigen Ziels dem Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte zur Verfü-

gung zu stellen, wird AQUA auch im Jahr 2016 weitergeführt.

6.5 Individualförderungen

Gering qualifizierte Personen sind einem besonders hohen Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt. Im Rahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms werden daher Anreize zur berufsbegleitenden Höherqualifizierung gesetzt.

Mit dem Bildungsscheck Außerordentliche Lehrabschlussprüfung werden beschäftigte Personen, die ihren Lehrabschluss nachholen möchten, finanziell dabei unterstützt, indem die Kosten für die Vorbereitungslehrgänge zu 100% gefördert werden.

In den Jahren 2014 und 2015 nutzten 340 Personen den Bildungsscheck für ihre berufliche Höherqualifizierung – 30% davon waren Frauen.

6.6 Weitere Förderungen

Projekt Projektträger	Kurzbeschreibung	TeilnehmerInnen	Anteil Frauen
Universitätslehrgang Sozialpsychiatrie Pro mente Akademie GmbH.	Gerade in Arbeitsbereichen mit hohen Belastungen, kommt der beruflichen Weiterbildung und Höherqualifikation besondere Bedeutung zu, um die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu erhalten. Im Rahmen eines Projektes sollen daher berufliche Höherqualifizierungen im Bereich der Sozialpsychiatrie umgesetzt werden. (Laufzeit: Jänner 2015 bis Dezember 2018)	24	67%

7 Konjunkturbedingte Maßnahmenpakete

Im Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm wurden Maßnahmen umgesetzt, die darauf abzielten, arbeitslos gewordenen Personen eine rasche berufliche Neuorientierung zu ermöglichen und Dequalifizierungseffekte während der konjunkturbedingten Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Die Maßnahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms 2014-2015 zielten darauf ab, im Falle von Betriebsschließungen oder einem größeren Personalabbau im Rahmen von Stiftungen ein Auffangnetz für entlassene MitarbeiterInnen bereitzustellen, das Qualifizierungsmöglichkeiten bietet und die nachhaltige Reintegration in den Arbeitsmarkt unterstützt.

Im folgenden Überblick zum „Schwerpunkt 4 – Konjunkturbedingte Maßnahmenpakete“ werden die Aktivitäten und die Ergebnisse zentraler Projekte dargestellt, die 2014 und 2015 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieser Ziele des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms geleistet haben:

In den Jahren 2014-2015 wurden folgende zwei Stiftungen umgesetzt.

7.1 Unternehmensstiftung Automotive New Orientation

Johnson Controls ist ein globaler multiindustrieller Konzern in der Gebäudetechnik- und Automobilindustrie. Der Standort in Graz ist im Automotive-Bereich tätig, wo in einem Just-In-Sequence Konzept Komplettsitze produziert werden. Im Jahr 2015 kam es im Rahmen der laufenden Aufträge zu Stückzahlreduzierungen, was Änderungen im Betrieb und damit verbunden den Abbau von MitarbeiterInnen erforderlich machte. Die betroffenen MitarbeiterInnen verfügen größtenteils nur über einen Pflichtschulabschluss und zählen damit zu einer Personengruppe, die es derzeit angesichts der angespannten Situation am Arbeitsmarkt be-

sonders schwer hat wieder eine Beschäftigung zu finden. Vor diesem Hintergrund wurde ein Sozialplan verhandelt, der auch die Gründung einer Unternehmensstiftung vorsieht.

Die Unternehmensstiftung „Automotive New Orientation“ soll den vom Personalabbau betroffenen MitarbeiterInnen der Firma Johnson Controls Austria GmbH & Co OG in Graz Zeit, Raum, Unterstützung und finanzielle Absicherung während der Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven bieten. Dabei wird ein besonderer Fokus auf die Adaptierung und Erweiterung bereits vorhandener, am Arbeitsmarkt verwertbarer Qualifikationen der StiftungsteilnehmerInnen gelegt.

Die Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Stiftung zielen darauf ab, eine möglichst rasche Arbeitsmarktintegration der ehemaligen MitarbeiterInnen zu gewährleisten. Nach einer Berufsorientierungsphase wird ein individueller Maßnahmenplan erstellt, der abgestimmte, arbeitsmarktpolitisch relevante berufliche Ausbildungswege und Qualifizierungsmöglichkeiten aufzeigt, die im Rahmen der weiteren Stiftungsteilnahme umgesetzt werden. Nach Abschluss der individuellen Qualifizierungsmaßnahmen werden die StiftungsteilnehmerInnen bei Bedarf bei der aktiven Arbeitssuche unterstützt.

Die Stiftung wurde für 22 TeilnehmerInnen konzipiert.

Die Laufzeit der Stiftung erstreckt sich von April 2015 bis Dezember 2020. Bis Ende Dezember 2015 konnten Eintritte in die Stiftung erfolgen. 8 ehemalige Mitarbeiter haben diese Möglichkeit genutzt, 0% davon waren Frauen.

7.2 Insolvenzstiftung MACO

Das Unternehmen MACO Produktions GmbH musste aufgrund eines Auftragsrückgangs in einigen Geschäftsbereichen sowie des verhaltenen Ausblicks aus betriebswirtschaftlicher Sicht Kostensenkungsmaßnahmen einleiten. Damit verbunden war auch eine Anpassung des Personalstands, wobei in ganz Österreich rund 100 MitarbeiterInnen, in der Steiermark am Standort in Trieben rund 40 MitarbeiterInnen

gekündigt werden mussten. Ein erarbeiteter Sozialplan sieht unter anderem die mögliche Teilnahme an einer Arbeitsstiftung für die betroffenen MitarbeiterInnen vor. Die Unternehmensstiftung für den Standort Trieben ist für 26 Personen konzipiert.

Die Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Stiftung zielen darauf ab, eine möglichst rasche Arbeitsmarktintegration der ehemaligen MitarbeiterInnen zu gewährleisten. Nach einer Berufsorientierungsphase wird ein individueller Maßnahmenplan erstellt, der abgestimmte, arbeitsmarktpolitisch relevante berufliche Ausbildungswege und Qualifizierungsmöglichkeiten aufzeigt, die im Verlauf der weiteren Stiftungsteilnahme umgesetzt werden.

Die Stiftung wurde für 26 TeilnehmerInnen konzipiert.

Die Laufzeit der Stiftung erstreckt sich von September 2015 bis September 2022. 15 ehemalige MitarbeiterInnen haben diese Möglichkeit genutzt, 40% davon waren Frauen.

7.3 Weitere Stiftungen

Projekt Projektträger	Kurzbeschreibung	TeilnehmerInnen	Anteil Frauen
Arbeitsstiftung Triumph International AG am - consulting GmbH.	Im April 2013 musste aufgrund eines massiven Einbruchs der Absätze am europäischen Markt die Werke in Aspang (Niederösterreich) und Oberpullendorf (Burgenland) geschlossen und an den Standorten Wiener Neustadt (Niederösterreich) und Oberwart (Burgenland) Personal abgebaut werden. Für 120 ehemalige MitarbeiterInnen der Firma Triumph wurde eine Arbeitsstiftung eingerichtet, wobei Plätze für 5 SteirerInnen reserviert wurden. (Laufzeit: November 2013 bis Mai 2018)	3	67%
Dayli Insolvenzstiftung Verein zur Förderung maßgeschneiderter Qualifizierungen – ZAM-Stiftung	Anfang Juli 2013 musste die Drogeriekette dayli Insolvenz anmelden. Nach gescheitertem Sanierungsversuch waren in der Steiermark ca. 700 MitarbeiterInnen - vor allem Frauen mit geringer Qualifikation – von der Insolvenz der Drogeriekette betroffen und verloren im Zuge der Unternehmensschließung ihren Arbeitsplatz. Für die vom Arbeitsplatzverlust betroffenen MitarbeiterInnen wurde eine Insolvenzstiftung eingerichtet und aufgrund der großen Anzahl der TeilnehmerInnen im März 2014 auf insgesamt 295 Plätze aufgestockt. (Laufzeit: Oktober 2013 bis Mai 2018)	263	99%
Insolvenzstiftung Alpine Steiermark move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH.	Im Sommer 2013 musste der Bau Konzern Alpine Bau GmbH Insolvenz anmelden. Da ein Großteil der steirischen Baustellen von anderen Baufirmen weitergeführt wurden, konnte auch ein Großteil der MitarbeiterInnen übernommen werden. Für arbeitslose ehemalige MitarbeiterInnen der Alpine Bau GmbH wurde zudem eine Insolvenzstiftung eingerichtet. (Laufzeit: Dezember 2013 bis Juni 2018 – wobei der letzte Stiftungsteilnehmer mit Juni 2015 aus der Stiftung getreten ist)	25	20%
Insolvenzstiftung Neckermann movement Personal- und Unternehmensberatung GmbH.	Die im Oktober 2012 begonnene Abwicklung der Insolvenz des Versandhändlers Neckermann in Deutschland hat im November 2012 ein Sanierungsverfahren der Neckermann Versand Österreich AG eingeleitet. In das neue Tochterunternehmen konnten nicht alle MitarbeiterInnen der Neckermann Versand Österreich AG übernommen werden. 121 MitarbeiterInnen - vor allem Frauen mit geringer Qualifikation - haben im Zuge der Unternehmensschließung ihren Arbeitsplatz verloren. Für die vom Arbeitsplatzverlust betroffenen MitarbeiterInnen wurde eine Insolvenzstiftung eingerichtet. (Laufzeit: März 2013 bis Dezember 2017)	77	90%
Unternehmensstiftung Solar Verein Wirtschaftsoffensive (WOF)	Der Photovoltaik-Markt hat mit einem Umschwung zu kämpfen, der sich in einer rückläufigen Nachfrage für Photovoltaik-Anlagen und einem weltweiten Überangebot an Solarmodulen widerspiegelt. Von diesen Entwicklungen war auch die ISOVOLTAIC AG mit Firmensitz in Lebring betroffen. Um die aufgrund des Nachfragerückgangs notwendigen Strukturanpassungen vornehmen zu können, mussten MitarbeiterInnen am Standort Lebring	45	13%

	gekündigt werden. Ein weiterer Standort des Unternehmens in Eisenstadt musste geschlossen werden. (Laufzeit: März 2013 – Mai 2018 – wobei der letzte Stiftungsteilnehmer mit 06.01.2016 aus der Stiftung ausgetreten ist.)		
Unternehmensstiftung Johnson-Controls bzw. Regionale Arbeitsstiftung für das Bundesland Salzburg	Anfang April 2013 wurde bekannt, dass das Werk von Johnson Controls in Mandling schrittweise geschlossen werden soll und ca. 110 MitarbeiterInnen ihren Arbeitsplatz verlieren. In Folge weiterer Einschränkungen der Produktion sind weitere 70 MitarbeiterInnen vom Personalabbau bis Ende 2014 betroffen. Für die vom Arbeitsplatzverlust betroffenen MitarbeiterInnen, wovon ca. ein Drittel in Salzburg und zwei Drittel in der Steiermark den Wohnsitz haben, wurde eine Arbeitsstiftung eingerichtet und für die zusätzlichen MitarbeiterInnen aufgestockt. (Laufzeit: September 2013 – Juni 2020)	51	51%
Theaterstiftung Theaterholding Graz / Steiermark	Der Theaterrausschuss der Vereinigten Bühnen Graz hat in Abstimmung mit den zuständigen Regierungsmitgliedern vor vielen Jahren die Errichtung einer Theaterstiftung beschlossen. Zweck der Stiftung ist es, den Mitgliedern des Ensembles der Vereinigten Bühnen bzw. dem technischen Personal und anderen MitarbeiterInnen der Theaterholding und deren Tochtergesellschaften, den Einstieg in einen neuen Beruf zu erleichtern. (Laufzeit: Seit 1991 permanent eingerichtete Stiftung. Aktuelle Förderungsperiode: Jänner 2015 – Dezember 2016)	5	40%

8 PendlerInnen

Flexibilität und Mobilität sind zwei wesentliche Voraussetzungen, um als ArbeitnehmerIn am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Um einen Arbeitsplatz zu erreichen, ist es oft erforderlich weite Wegstrecken auf sich zu nehmen, was sowohl eine zeitliche als auch eine finanzielle Belastung für die ArbeitnehmerInnen bedeutet.

Seit 1984 werden daher einkommensschwache ArbeitnehmerInnen, die mehr als 25 km vom Wohnort zum Arbeitsort zurücklegen müssen, durch die PendlerInnenbeihilfe unterstützt. Um die Gewährung der PendlerInnenbeihilfe trotz notwendiger Einsparungen im Landesbudget sicher zu stellen, wurde 2011 eine Kooperation zwischen dem Land Steiermark und der Arbeiterkammer Steiermark initiiert. Die administrative Abwicklung der PendlerInnenbeihilfe sowie ein Drittel der Kosten werden von der Arbeiterkammer übernommen – zwei Drittel der Kosten werden weiterhin aus Mitteln des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms finanziert.

In den Jahren 2014 und 2015 beanspruchten 17.792 ArbeitnehmerInnen die PendlerInnenbeihilfe.

Rund 72 % der Begünstigten waren Frauen. Da die Förderung an einkommensschwache ArbeitnehmerInnen ausbezahlt wird, sind es nach wie vor auch mehrheitlich Frauen, die die PendlerInnenbeihilfe in Anspruch nehmen können.

Der überwiegende Teil der Personen, die eine PendlerInnenbeihilfe bezogen, benutzte ein privates Kfz, um vom Wohnort zum Arbeitsplatz zu gelangen. Ca. 17 % legten diesen Weg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurück.

Die Kooperation zwischen Land Steiermark und Arbeiterkammer wird weiterhin fortgeführt.

Abbildung 10: Pendlerbeihilfe 2014-2015 – Anteile Frauen u. Männer

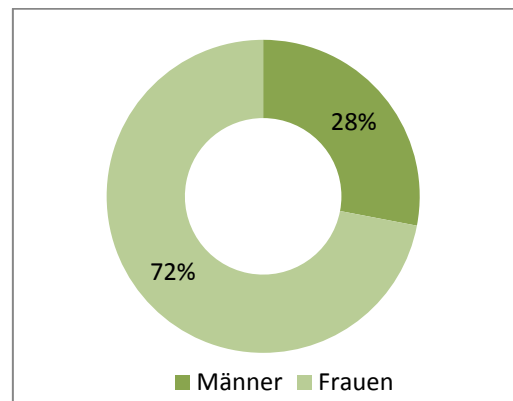
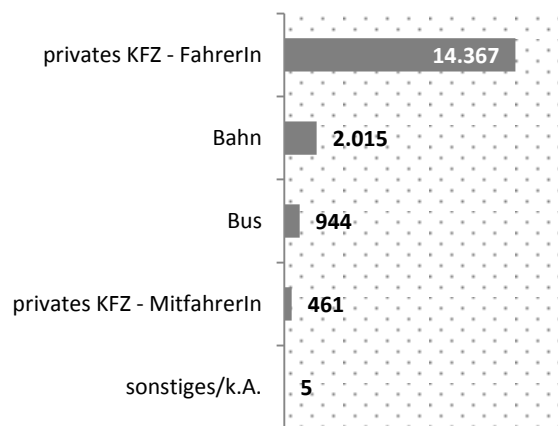


Abbildung 11: Pendlerbeihilfe 2014-2015 – Verkehrsmittel



9 Ausblick

Neben den Herausforderungen der Arbeitswelt, wie dies durch Digitalisierung, Industrie 4.0 aber auch durch demografische Veränderungen gegeben ist, lassen auch die Prognosen für die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Steiermark kurzfristig keine wesentliche Entspannung der Situation am Arbeitsmarkt erwarten.²⁵

Während des Jahres 2016 konnten entgegen aller Prognosen für die Steiermark dennoch erste positive Trends am Arbeitsmarkt beobachtet werden. So zeigten die monatlichen Statistiken des Arbeitsmarktservice Steiermark seit Juli 2016 einen Rückgang der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum jeweiligen Monat des Vorjahres. Im Februar 2017 gab es erstmals einen Rückgang der Arbeitslosigkeit in allen steirischen Bezirken.²⁶

Wie in den beiden Berichtsjahren, gehen die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprognosen für die Steiermark weiterhin von einer Ausweitung der Beschäftigung aus. Insgesamt verzeichnete die Steiermark im Jahr 2015 eine moderate Beschäftigungsausweitung von +1,0% gegenüber dem Jahr 2014, welche damit auch genau im Österreichdurchschnitt lag. Der öffentliche Bereich, die erweiterten Wirtschaftsdienste sowie die Metall- und Elektroindustrie waren die absoluten Träger des Beschäftigungswachstums im Jahr 2015.²⁷

Die Prognosen und aktuellen Entwicklungen verdeutlichen, dass die steirische Arbeitsmarktpolitik 2016 und 2017 einerseits auf positive Tendenzen verweisen kann, andererseits bei einigen Personengruppen nach wie vor wichtige Aufgaben zu erfüllen hat. Besonders für spezifische Personengruppen, die geringere Chancen an einer erfolgreichen Beteiligung am Erwerbsleben haben, wie dies beispielsweise

ältere, arbeitsmarktferne oder gesundheitlich eingeschränkte Personen darstellen, sind Unterstützungen bei der Arbeitsmarktintegration zu leisten, Verfestigungstendenzen von Arbeitslosigkeit zu begegnen und Qualifizierungen bedarfsgerecht zu forcieren.

Im Folgenden werden Vorhaben im Rahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms dargestellt, mit denen 2016 und 2017 Impulse gesetzt werden, um Arbeitsmarktintegration für bestimmte Zielgruppen bedarfsorientiert zu unterstützen:

9.1 Integration von Personengruppen mit erheblichen Hemmnissen beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Das „Operationelle Programm Beschäftigung Österreich 2014-2020“ richtet sich an der Europa 2020-Strategie und dem Nationalen Reformprogramm aus. Die für den Europäischen Sozialfonds (ESF) wesentlichen EU-2020 Ziele sind die Steigerung der Erwerbsbeteiligung, die Verringerung der Schulabbrüche und die Bekämpfung der Armut.

Die Länder haben Kofinanzierungsmittel des ESF vor allem zur Umsetzung von Maßnahmen des Schwerpunktes „Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung der Armut und jeglicher Diskriminierung“ erhalten.

Basierend auf dieser Grundlage werden Projekte entwickelt und umgesetzt, die die schrittweise Inklusion von arbeitsmarktfernen Personengruppen mit multiplen Problemlagen und Hemmnissen beim Zugang zu einer Beschäftigung durch stufenweise Stabilisierung und Heranführung an den Arbeitsmarkt unterstützen. Niederschweligen Beschäftigungsangeboten kommt bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt besondere Bedeutung zu.

Neben den Aktivitäten im Rahmen des ESF gilt es, den Verfestigungstendenzen der Arbeitslosigkeit auch durch die gezielte Förderung von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, insbesondere auch für ältere arbeitslose Personen, entgegenzuwirken.

²⁵ Land Steiermark: Wirtschaftsbericht Steiermark 2015. S.4.

²⁶ Arbeitsmarktinformation des AMS Steiermark <http://www.ams.at/stmk/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/steirische-arbeitsmarkt/information-arbeitsmarktSteiermark>

²⁷ Ebd. S.23.

9.2 Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen

Vor dem Hintergrund des Anstiegs von Menschen, die nach Österreich geflüchtet sind, gewinnt die Integration in den Arbeitsmarkt für diese Personengruppe in ihrer Vielfalt an Bedeutung. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt ist ein zentraler Indikator einer gelungenen Integration in eine Gesellschaft. Neben den Bemühungen auf Bundesebene, neue und klarere Rahmenbedingungen in der Integrationspolitik zu schaffen, wie dies das Arbeitsmarktintegrationsgesetz für Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte sowie AsylwerberInnen mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit vorsieht, ist auch die steirische Landespolitik gefordert, Maßnahmen zur Verfügung zu stellen, um die Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen.

Im Rahmen eines ESF-kofinanzierten Vorhabens werden für Asylberechtigte und AsylwerberInnen im Alter von 18 bis 25 Jahren Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt gemeinsam mit dem Arbeitmarktservice geplant. Das an den Bedürfnissen der Zielgruppe ausgerichtete Projekt umfasst Elemente von Beratung, Berufsorientierung, Unterstützung bei der Erhebung bestehender Kompetenzen und Qualifikationen ebenso wie Qualifizierung, die Begleitung und Vorbereitung auf Praktika und Arbeitstrainings.

9.3 Jugendliche und Ausbildungspflicht bis 18

Mit Einführung der Ausbildungspflicht bis 18 wird sichergestellt, dass über die allgemeine Schulpflicht hinaus Jugendliche eine weiterführende Ausbildung abschließen und jugendliche Hilfsarbeit eingeschränkt wird. Eine verbesserte Information und Beratung durch eine verpflichtende Berufs- und Bildungswegorientierung, insbesondere im Rahmen der Schulausbildung sowie die Weiterentwicklung des Jugendcoachings, leisten einen wesentli-

chen Beitrag, damit möglichst wenige Jugendliche aus dem Ausbildungssystem herausfallen. Zur Umsetzung dieser Ausbildungspflicht wurden in allen Bundesländern durch das Sozialministeriumservice Koordinierungsstellen installiert, die eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen sowie eine Beratungs- und Unterstützungsfunktion für alle Stakeholder sicherstellen.

Vor diesem Hintergrund werden im Rahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms Projekte gefördert, die arbeitsmarktferne Jugendliche unterstützen, sie wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen und ihnen längerfristige Beschäftigungs- und Ausbildungschancen eröffnen.

9.4 Menschen mit Behinderung

Durch die Entflechtung des Leistungsangebotes im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung zwischen dem Bereich der Behindertenhilfe und dem Bereich Arbeit und Qualifizierung werden seit 2015 Leistungen der beruflichen Eingliederung, die die Zielgruppe arbeitsfähiger Menschen mit Behinderung erfassen, im Rahmen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms gefördert. Auch 2016 und 2017 wird es für diese Personengruppe weiterhin Maßnahmen wie das „Berufliche Training“ geben.

Außerdem bleibt die Leistung „Berufliche Eingliederung durch betriebliche Arbeit“ als dauerhaftes Beschäftigungsmodell wesentliche Säule, um die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung zu erhöhen.

Schließlich wird die Kooperation mit dem integrativen Betrieb der Team Styria Werkstätten GmbH weitergeführt, die Beschäftigung überwiegend für Menschen mit Behinderung an verschiedenen Standorten in der Steiermark schafft.