



LAND  
TIROL

## Arbeitsmarkt Tirol 2030

Beschäftigungsfähigkeit verbessern  
Selbstbefähigung stärken  
Erwerbschancen erhöhen



# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	3
Abbildungsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	4
Vorwörter .....	5
1. Einleitung.....	8
2. Erstellungsprozess .....	9
3. Entwicklung des Tiroler Arbeitsmarktes und Standortbestimmung.....	11
4. Strukturelle Trends und ihre Auswirkungen auf den Tiroler Arbeitsmarkt .....	13
4.1 Rückgang der Erwerbsbevölkerung im Zuge des demografischen Wandels .....	13
4.2 Veränderung der nachgefragten Aus- und Weiterbildungen infolge des strukturellen Wandels .....	17
4.3 Verstetigungstendenzen bei vulnerablen Gruppen .....	21
5. Strategiefelder, strategische Ziele und Maßnahmenfelder .....	23
5.1 Förderung der Erwerbsbeteiligung .....	26
5.2 Aus- und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen .....	37
5.3 Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt .....	47
6. Umsetzung .....	55
Mitwirkende Expert*innen und Institutionen .....	57
Literatur- und Quellenverzeichnis .....	59
Impressum .....	62

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Aufbau der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 .....	9
Abbildung 2 Erstellungsprozess Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 .....	10

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2008-2021 .....	11
Tabelle 2 Bevölkerung in Tirol nach Altersgruppen von 1961 bis 2031 .....	14
Tabelle 3 Langzeitarbeitslosigkeit in Tirol seit 2006 nach Vormerkdauer [Personen im Jahresdurchschnittsbestand] .....	21
Tabelle 4 Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosigkeit zum Stichtag 31.12.2021 nach Altersgruppen .....	22
Tabelle 5 Strategiefelder, strategische Ziele und Maßnahmenfelder .....	23
Tabelle 6 Generelle Indikatoren .....	24
Tabelle 7 Strategiefeldspezifische Indikatoren .....	25

# Vorwörter

## Beate Palfrader, Landesrätin für Bildung, Kultur, Arbeit und Wohnen



„Arbeit ist ein Teilhaberecht“, sagte einst der langgediente deutsche Bundesarbeitsminister Norbert Blüm, und er spricht mir aus der Seele: Alle in Tirol lebenden Menschen haben das Recht, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Sprich, alle Menschen in unserem Land haben ein Recht auf eine für sie passende Arbeitsstelle.

Das zu ermöglichen, ist unsere Aufgabe, mehr denn je in unseren Zeiten der Krisen. Deshalb hat sich das Land Tirol gemeinsam mit den Sozial- und Systempartnern auf eine gemeinsame Strategie für den Arbeitsmarkt Tirol 2030 geeinigt, in deren Umsetzung wir mit vereinten Kräften investieren werden. Es gilt, das bestehende reichhaltige Angebot an Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktförderung noch besser sichtbar und noch breiter zugänglich zu machen.

Und es gilt, auf den Strukturwandel in der Arbeitswelt zu reagieren, um auch in Zukunft einen starken und resilienten Arbeitsmarkt in Tirol zu haben. Dazu braucht es gleichermaßen Umsicht und Mut, es braucht Expertenwissen ebenso wie Empathie für den und die Einzelne. Besonders am Herzen liegen mir die Frauen – in jedem Bereich unserer Gesellschaft, im Speziellen aber natürlich an der Basis: am Arbeitsmarkt. Um ihre Situation im Berufsleben zu verbessern, muss letztlich ein radikales Umdenken in den Tiroler Köpfen stattfinden, an dessen Ende die Einsicht steht, dass Familienarbeit, ob Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, eine Aufgabe von Frauen und Männern ist – zu gleichen Teilen.

Der Abbau von Rollenbildern ist nur eines von vielen zentralen Maßnahmenfeldern, innerhalb derer wir gemeinschaftlich Maßnahmen bereits setzen und in den kommenden Jahren gezielt setzen werden. Als zuständige Landesrätin danke ich allen an der Erstellung der Strategie Beteiligten und allen künftig an der Umsetzung Mitwirkenden herzlich! Gemeinsam haben wir die notwendigen Werkzeuge an der Hand, um Tirol zu einem attraktiven Arbeitsort für alle zu machen.

## Erwin Zangerl, Präsident der Arbeiterkammer Tirol



Viele Herausforderungen und Ungewissheiten stehen für den Tiroler Arbeitsmarkt und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Jahr 2030 ins Haus. Eine unsichere Konjunkturlage, Arbeitskräftemangel, Teuerungsraten, wie schon seit Jahrzehnten nicht mehr. Dazu die Digitalisierung der Arbeitswelt und die drängende ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Die Themen werden uns nicht so schnell ausgehen.

Der Größe der Herausforderung ist es deshalb nur angemessen, dass die Arbeitsmarktpolitik nun erstmals auf Landesebene als eigene Strategie etabliert wird. Die vorliegende Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 wurde kooperativ von den Tiroler Sozialpartnern, dem Land Tirol, dem AMS Tirol und einer ganzen Reihe weiteren Akteuren am Tiroler Arbeitsmarkt erarbeitet. Diese Breite ist auch notwendig, denn

Arbeitsmarktpolitik ist vielfältig und es braucht Expertise von allen Seiten.

In der Umsetzung der Strategie bis 2030 muss es gelingen, den Menschen in Tirol die Beteiligung am Erwerbsleben gut zu ermöglichen, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu verbessern, berufliche Aus- und Weiterbildung zu verstärken und besonders gefährdete Gruppen am Arbeitsmarkt zu unterstützen. In der Strategie wurde dazu eine ganze Reihe von Maßnahmenfeldern formuliert, die nun umgesetzt werden müssen.

Für die Arbeiterkammer Tirol ist es dabei klar, dass im Mittelpunkt aller Maßnahmen immer die Menschen in Tirol mit ihren Bedürfnissen und Lebensnotwendigkeiten stehen müssen. Denn nur wenn es gelingt, die Menschen mitzunehmen und Verbesserungen auch „ankommen“, kann eine dauerhafte Veränderung gelingen.

## Christoph Walser, Präsident der Tiroler Wirtschaftskammer



Der Tiroler Arbeitsmarkt befindet sich mitten in einer großen Umbruchsphase: Demographischer Wandel, Automatisierung/Digitalisierung, aber auch eine veränderte Einstellung zur „Arbeit“ (Stichwort: „Work-Life Balance“) prägen diesen Umbruch ganz entscheidend. Während in der Hauptphase der Corona-Pandemie die Arbeitslosigkeit massiv anstieg und neue Rekordwerte erreichte, herrscht nun in den meisten Branchen ein massiver Arbeitskräftemangel. Die Herausforderung der kommenden Jahre wird sein, diesem Arbeitskräftemangel durch geeignete arbeitsmarktpolitische, bildungspolitische und sozialpolitische Maßnahmen zu begegnen. Diese Maßnahmen reichen von der Unterstützung bei der Lehrausbildung, über eine Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote bis hin zur Entwicklung neuer Beschäftigungsmodelle.

Die vorliegende „Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030“ versteht sich als „Schulterschluss“ des Landes Tirol, der Tiroler Sozialpartner und des AMS, um für diese erforderlichen Maßnahmen eine gemeinsame strategische Basis zu schaffen. Wir wollen allen Menschen in Tirol den Zugang zur Beschäftigung und damit zu einem sinnstiftenden und erfüllenden Arbeitsleben ermöglichen. Je besser uns das gelingt, desto zukunftsfähiger und wettbewerbsfähiger wird sich unser Wirtschaftsstandort Tirol entwickeln.

## Alfred Lercher, Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservice Tirol



Der Tiroler Arbeitsmarkt befindet sich 2022 in einer herausfordernden Phase. Der aktuelle Mix aus Vollbeschäftigung, Fachkräftemangel und hoher Arbeitsmarktdynamik birgt neben den bekannten Engpässen große Chancen für Arbeitnehmer\*innen und die zukünftige Arbeitswelt. Das Arbeitsmarktservice Tirol hat den Auftrag, Mensch und Arbeit zu verbinden. In einer solchen Phase muss es uns gelingen, wirkungsvolle Instrumente für den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Dabei sind wir umso erfolgreicher, wenn eine gemeinsame und nachhaltige Zusammenarbeit von Land, Sozialpartner\*innen und Arbeitsmarktservice gegeben ist. Diese Tradition der partnerschaftlichen Zusammenarbeit ist in Tirol sehr ausgeprägt und deshalb freuen wir uns über die vorliegende Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030. Auf Initiative von Landesrätin Beate Palfrader ist es uns gemeinsam

gelingen, einen großen Teil der für den Arbeitsmarkt wesentlichen Akteur\*innen zusammenzubringen. Allein dieser ambitionierte, sehr vernetzte und von der amg-tirol ausgezeichnet moderierte Prozess der Strategiefindung hat die „Community“ am Tiroler Arbeitsmarkt wieder näher zusammengebracht und gute Ideen ermöglicht.

Die großen Herausforderungen für Tirol liegen jetzt recht klar am Tisch. Es muss uns in den nächsten Jahren gemeinsam gelingen, dem hohen und differenzierten Bedarf an Arbeitskräften mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen. Wir werden nachhaltige, gesunde und sinnstiftende Arbeitswelten gestalten müssen, um einerseits die junge „Generation Z“ zu erreichen und andererseits die vielen beschäftigten Tiroler\*innen länger und gesünder in der Arbeitswelt zu halten. Und natürlich müssen wir auch den arbeitssuchenden Menschen in Tirol eine berufliche Perspektive bieten. Dazu braucht es operative, aber auch politische und monetäre Weichenstellungen! In der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 finden wir dafür viele spannende Konzepte und umsetzbare Ideen, an denen wir uns orientieren können.

## Philip Wohlgemuth, Vorsitzender des Österreichischen Gewerkschaftsbund Tirol



Fair, nachhaltig und zukunftsorientiert – diese drei Begriffe prägen unsere gemeinsame Arbeitsmarktstrategie wesentlich. Ein sicherer Arbeitsplatz, gute Einkommen, umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Absicherung im Fall des Arbeitsplatzverlustes sind entscheidende Indikatoren, um den Menschen in unserem Bundesland ein gutes Leben zu gewährleisten. Umso mehr freut es mich, dass es uns mit dem vorliegenden Konzept gelungen ist, die Weichen für eine erfolgreiche wirtschaftliche Zukunft Tirols – und zwar für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie für Wirtschaftstreibende gleichermaßen – zu stellen.

Die fortschreitende Digitalisierung nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein. Besonders in Hinblick auf die immer notwendiger werdenden digitalen Kompetenzen sind wir in der Pflicht, den unselbständig Beschäftigten die entsprechenden

Rahmenbedingungen zu gewährleisten, um einerseits entsprechendes IT-Wissen erwerben und andererseits konsequent ausbauen zu können. Mit der „Arbeitsmarktstrategie 2030“ tragen wir somit dem steten Wandel der Arbeitswelt Rechnung – denn bei Veränderung und Weiterentwicklung sollte immer der Mensch Ausgangspunkt und zentraler Gedanke sein. Ebenso war uns eine faire Teilhabe Aller am Arbeitsplatz ein großes Anliegen wie auch die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern. Wir brauchen in Tirol eine Politik für Wachstum und Beschäftigung sowie soziale Sicherheit. Von einer guten und soliden Beschäftigungslage profitieren schließlich alle in unserem Bundesland lebenden Menschen.

Ein wesentlicher Grundsatz der Gewerkschaft lautet „von Arbeit muss man leben können“. In diesem Sinne wollen wir auch allen die Möglichkeit bieten, die Arbeitswelt nach ihren Vorstellungen und Idealen mitgestalten zu können. Mit dem vorliegenden Strategiepapier ist uns die Weichenstellung zu einem guten Leben für alle gelungen!

# 1. Einleitung

Arbeitsmärkte unterliegen einem Prozess permanenten Wandels. Einerseits reagieren sie auf konjunkturelle und möglicherweise unvorhergesehene Einflussfaktoren, zum anderen wird die Arbeitswelt durch langfristig bedeutsame strukturelle Veränderungen geprägt. Der Tiroler Arbeitsmarkt stellt hier keine Ausnahme dar.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt scheint sich der Arbeitsmarkt nach den massiven Auswirkungen der COVID-19-Pandemie wieder zu stabilisieren und die positive Entwicklung der Prä-Pandemie-Zeit wieder aufzunehmen. Sich bereits heute abzeichnende längerfristige strukturelle Einflüsse wie der demografische Wandel, die technologische und ökologische Transformation der Wirtschaft werden den Tiroler Arbeitsmarkt aber auch in Zukunft vor Herausforderungen stellen. Die Verringerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die Veränderung der Struktur des Arbeitskräfteangebots, die Transformation von Branchen- und Berufstypologien mit einhergehenden Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen sowie Verstetigungstendenzen von Abwesenheiten am Arbeitsmarkt bei besonders vulnerablen und arbeitsmarktfernen Gruppen erfordern ein zielgerichtetes und konzertiertes Handeln.

Um für diese Veränderungsprozesse auch weiterhin gewappnet zu sein, wurde auf Initiative von Arbeitsmarktlandesrätin Dr.<sup>in</sup> Beate Palfrader und auf Beschluss der Tiroler Landesregierung erstmalig die Erstellung der hier vorliegenden **Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030** initiiert.

Die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 ist **perspektivisch** ausgerichtet, fokussiert auf **Handlungsmöglichkeiten in Tirol**, folgt den Leitmotiven, und zielt durch die festgelegten Strategiefelder und strategischen Ziele sowie die Umsetzung der entwickelten Maßnahmenfelder darauf ab, die **in Tirol lebenden Menschen**

- **in Beschäftigung zu halten,**
- **in ihren Aus- und Weiterbildungstendenzen zu unterstützen und**
- **in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder an diesen bestmöglich heranzuführen, wenn diese arbeitslos sind.**

Der **Aufbau** der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 gestaltet sich folgendermaßen:

Das folgende **zweite Kapitel** wird den **Erstellungsprozess** der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030, ihre Leitmotive sowie die Handlungsprinzipien der Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen vorstellen und eine Kurzübersicht über die ausgearbeiteten Strategiefelder und strategischen Ziele bieten.

Anschließend wird das **dritte Kapitel** eine **Standortbestimmung** des Tiroler Arbeitsmarktes vornehmen und seine rezenten Entwicklungen darstellen.

Das **vierte Kapitel** präsentiert die **strukturellen Trends** und **Herausforderungen**, denen sich der Tiroler Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren stellen wird und die aus der Sekundäranalyse einschlägiger Fachpublikationen gewonnen wurden.

Im **fünften Kapitel** wird die inhaltliche Substanz der Arbeitsmarktstrategie präsentiert, indem die ausgearbeiteten **Strategiefelder, strategischen Ziele** und **Maßnahmenfelder** detailliert vorgestellt werden.

Die geplante **Umsetzung** der Arbeitsmarktstrategie wird im **sechsten** und abschließenden **Kapitel** skizziert.

## 2. Erstellungsprozess

Getragen durch die kooperativ-partnerschaftliche Zusammenarbeit des **Landes Tirol**, des **Arbeitsmarktservice Tirol** (AMS Tirol), der **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol** (AK Tirol), der **Landesorganisation Tirol des Österreichischen Gewerkschaftsbunds** (ÖGB Tirol) sowie der **Wirtschaftskammer Tirol** (WK Tirol) und koordiniert von der **Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH** (amg-tirol) wurde die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 im Zeitraum von September 2021 bis Juni 2022 erstellt.



Abbildung 1 Aufbau der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030

Ausgangsbasis des Erstellungsprozesses war eine im Zeitraum Mitte September bis Ende Oktober 2021 durchgeführte Sekundäranalyse einschlägiger arbeitsmarktpolitischer Publikationen, um längerfristig absehbare Entwicklungen und Trends zu identifizieren, die den Tiroler Arbeitsmarkt bis ins Jahr 2030 prägen werden und auf die im Rahmen einer strategisch ausgerichteten und koordinierten Arbeitsmarktpolitik reagiert werden könnte.

Im Anschluss an diese Untersuchung wurde die **Steuerungsgruppe** der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 – bestehend aus Expert\*innen des Landes Tirol, der AK Tirol, der WK Tirol, des AMS Tirol und des ÖGB Tirol – ins Leben gerufen, die sich auf Basis der **Handlungsprinzipien**

### **Kooperationen vertiefen – Aktivitäten bündeln – Maßnahmen optimieren**

agierend darauf verständigte, die Strategie an den **Leitmotiven**

### **Beschäftigungsfähigkeit verbessern – Selbstbefähigung stärken – Erwerbschancen erhöhen**

auszurichten.

In diesem Prozessschritt wurden – basierend auf den Ergebnissen der Sekundäranalyse – durch die Steuerungsgruppe die drei **Strategiefelder**

### **Förderung der Erwerbsbeteiligung**

### **Aus- und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen**

### **Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt**

identifiziert, auf die die Tiroler Arbeitsmarktpolitik bis 2030 fokussiert werden soll. Im nächsten Schritt wurden die **strategischen Ziele** je Strategiefeld durch die Steuerungsgruppe festgelegt.

Für das Strategiefeld **Förderung der Erwerbsbeteiligung** einigte sich die Steuerungsgruppe auf die **strategischen Ziele**:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- Unterstützung beim Einstieg in den und Verbleib im Arbeitsmarkt
- Unterstützung bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt

Das Strategiefeld **Aus- und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen** forciert die drei **strategischen Ziele**:

- Erhöhung der Bildungsbeteiligung
- Unterstützung bei der Erlangung von Berufs- und Bildungsabschlüssen
- Ausbau der Anerkennung non-formal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen

Die **Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt** soll durch folgende **strategische Ziele** erreicht werden:

- Ausweitung der Unterstützungs- und Stabilisierungsangebote im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration
- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Personen
- Anpassung der niederschweligen Beschäftigungsmöglichkeiten

Im Jänner 2022 wurde für jedes dieser drei Strategiefelder eine Arbeitsgruppe initiiert und mit einem von der Steuerungsgruppe ausgearbeiteten Arbeitsauftrag ausgestattet. Insgesamt wurden **49 Expert\*innen** aus **27 Institutionen** in diese **drei Arbeitsgruppen** eingebunden.



Abbildung 2 Erstellungsprozess Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030

Im Zeitraum Februar bis April 2022 wurden durch die drei Arbeitsgruppen **21 Maßnahmenfelder** erarbeitet, deren Umsetzung zur Erreichung der strategischen Ziele der Strategiefelder als notwendig erachtet werden. Diese Maßnahmenfelder speisen sich in Summe aus rund 100 schriftlich eingebrachten Maßnahmenvorschlägen, die durch die amg-tirol zu Maßnahmenvorschlägen geclustert und in 12 Arbeitsgruppentreffen (je vier pro Arbeitsgruppe) mit den Expert\*innen inhaltlich abgestimmt wurden.

Im Mai und Juni 2022 folgte die Ausarbeitung des Strategiepapiers sowie die inhaltliche Konsultation durch die Steuerungsgruppe und die Vorbereitung der Umsetzung der Maßnahmenfelder.

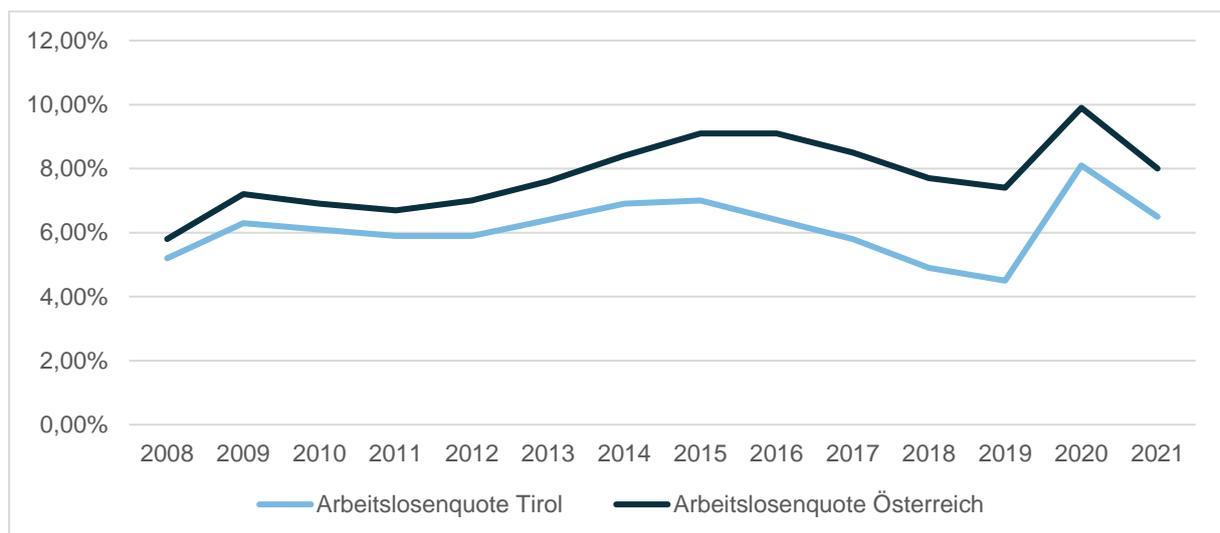
### 3. Entwicklung des Tiroler Arbeitsmarktes und Standortbestimmung

Bis zum Ausbruch der COVID-19-Pandemie, die Tirol im Frühjahr 2020 erreichte, entwickelte sich der hiesige Arbeitsmarkt **insgesamt äußerst positiv** und hat die Jahresprognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute häufig übertroffen.

Die **Zahl der unselbständig Beschäftigten wuchs** von 2016 bis 2019 im Durchschnitt um etwa 2 % pro Jahr, wobei sich der Anstieg in diesem Zeitraum ausgewogen über die Geschlechter verteilt. Im Jahr 2019 lag die Zahl der unselbständig Beschäftigten bei 344.082.

Zugleich lässt sich für diesen Zeitraum eine besonders **günstige Entwicklung der Arbeitslosenquote**<sup>1</sup> feststellen. Waren im Jahresdurchschnitt 2016 22.227 Personen bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice Tirol (AMS) arbeitslos gemeldet, waren es 2019 16.310. Die Arbeitslosenquote, die in Tirol seit 2008 ausnahmslos unter dem bundesweiten Durchschnitt liegt, hat sich 2016 bis 2019 von 6,4 % auf 4,5 % verringert und war 2019 die niedrigste im Bundesländervergleich.

Tabelle 1 Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2008-2021



Quelle: AMS Arbeitsmarktprofile (eigene Darstellung)

Von diesem Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten alle Altersgruppen, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß und mit anderen Verlaufsmustern. Stieg die Arbeitslosigkeit älterer Personen (über 50 Jahre) zu Beginn des Beobachtungszeitraums noch geringfügig an, war sie ab dem Jahr 2017 um durchschnittlich 6,1 % rückläufig. Von dieser positiven Entwicklung hat die Altersgruppe der unter 20-Jährigen am deutlichsten profitiert, deren Arbeitslosigkeit sich im Schnitt um 15,9 % verringerte. 20- bis 24-Jährige und Personen im Haupterwerbsalter (25 bis 49 Jahre) lagen mit einem durchschnittlichen Rückgang von 12,2 % beziehungsweise 11,1 % geringfügig über oder unter dem altersgruppenübergreifenden Schnitt.

Mit einem Zuwachs an **offenen Stellen** von 13,3 % im Jahr 2016 und von 10,2 % im Jahr 2017 erzielte der Stellenmarkt 2016 und 2017 zweimal einen **Rekordwert**, entwickelte sich bis 2019 allerdings wieder leicht zurück.

<sup>1</sup> Die **Arbeitslosenquote** beschreibt den Anteil der Arbeitslosen am **Arbeitskräftepotential**, der Summe aus den vorgemerkten Arbeitslosen und unselbständig Beschäftigten.

**Am unteren Ende der Bundesländerstatistik liegen die Tiroler Einkommen** – sowohl hinsichtlich der Medianeinkommen als auch des Einkommens bei ganzjähriger Vollzeitarbeit. Im Jahr 2020 betrug das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen aller unselbständig Erwerbstätigen (inkl. Teilzeit und nichtganzjähriger Beschäftigung und ohne Lehrlinge) in Tirol € 28.649 und war somit das zweitgeringste hinter Wien (€ 28.511).<sup>2</sup> Einen großen Anteil daran hat der Einkommensrückstand der Tiroler Frauen, die mit einem durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen von € 20.791 das geringste Einkommen im Bundesländervergleich erzielen, was sich unter anderem mit der häufigen Teilzeitbeschäftigung der Tiroler Frauen erklären lässt.

Ab 2020 hatte die COVID-19-Pandemie den Tiroler Arbeitsmarkt fest im Griff. Zum gegenwärtigen Zeitraum scheint sich die Situation aber deutlich zu entspannen und an die positive Entwicklung bis 2019 anzuknüpfen.

Die Zahl der **unselbständig Beschäftigten** betrug im Jahresdurchschnitt **2021 334.256** und lag damit noch um etwa 10.000 Personen unter dem Vorkrisenwert von 2019. Allerdings zeigen sich bereits deutliche Erholungstendenzen im Vergleich zum ersten COVID-19-Krisenjahr 2020, in dem die Zahl der unselbständig Beschäftigten mit 329.375 deutlich darunter lag.

Ähnlich verhält sich die **Arbeitslosenquote**. Diese betrug im Jahr 2021 durchschnittlich 6,5 % und lag damit zwar noch über dem Wert von 2019 (4,5 %), jedoch unterhalb des Jahresdurchschnitts von 2020 (8,1 %). Die **Langzeitarbeitslosigkeit** näherte sich im Jahr 2021 hingegen nicht dem Vorkrisenniveau (2019: 967 Personen) an, sondern lag im Jahresdurchschnitt bei 2.450 Personen und somit auch deutlich oberhalb des Wertes des Jahres 2020 (1.295). Nahezu unverändert ist die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit. So sind rund 60 % der langzeitarbeitslosen Personen älter als 50 Jahre, rund 45 % haben maximal Pflichtschulabschluss und circa 55 % weisen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf.

Im Jahresdurchschnitt 2021 waren 6.703 **offene Stellen zur sofortigen Besetzung** verfügbar, womit im Vergleich zum Vorjahr (4.415 Stellen) ein Plus von rund 52 % verbucht werden konnte. Somit wurde auch der Vorkrisenwert von 2019 (5.949 Stellen) übertroffen. Die **Anzahl offener Lehrstellen** lag im Jahresdurchschnitt 2021 (903) ebenfalls über den Jahren 2020 (843) und 2019 (790).

Bereits mit Ende Mai 2021 wurde wieder an das Vorkrisenniveau und somit an einen Trend angeschlossen, der bereits seit Jahren andauert und sich **negativ auf die wirtschaftliche Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit Tirols** auswirkt: Ein **Mangel an Arbeitskräften**, der zwar für bestimmte Bereiche besonders ausgeprägt ist (wie für die Pflege, das Baunebengewerbe, das Handwerk oder bei Kochfachkräften), sich jedoch auch auf nahezu alle weiteren Branchen auswirkt.

---

<sup>2</sup> Quelle: Statistik Austria: „Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern nach Bundesländern 2020“. Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz.

## 4. Strukturelle Trends und ihre Auswirkungen auf den Tiroler Arbeitsmarkt

Der Tiroler Arbeitsmarkt des Jahres 2030 wird sich einer Vielzahl von Herausforderungen stellen müssen. Manche von ihnen lassen sich bereits heute mit hoher Sicherheit prognostizieren, andere wiederum sind gestaltungsoffen oder dem Einfluss internationaler Trends ausgesetzt. Die großen Entwicklungen, mit denen sich der Tiroler Arbeitsmarkt langfristig konfrontiert sieht sind

- der **demografische Wandel**, der das Erwerbspotential sowohl in seinem Umfang als auch seiner Struktur verändern wird,
- die **ökologische Transformation der Wirtschaft** und die **Digitalisierung**, die sich auf die am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzprofile, Aus- und Weiterbildungen auswirken wird sowie
- **Verstetigungstendenzen von Langzeitarbeits- bzw. -beschäftigungslosigkeit<sup>3</sup>** und somit drohende soziale Exklusion bei besonders vulnerablen Personengruppen – selbst bei positiver Arbeitsmarktkonjunktur.

Ergänzend zu diesen Entwicklungen ist der Arbeitsmarkt auch geprägt durch die Wünsche und Erwartungen der Unternehmen und der Arbeitnehmer\*innen. Wenngleich man es ob der schier unerschöpflichen Anzahl von Artikeln in Feuilletons oder Magazinen vermuten könnte, existiert zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur wenig wissenschaftliches Wissen über veränderte Ansprüche „jüngerer Generationen“. Es zeigt sich allerdings, dass über **alle Altersgruppen, Generationen und Qualifikationsniveaus** hinweg der **Wunsch nach einer als sinnhaft empfundenen Aufgabe und einer sinnstiftenden Unternehmenskultur** mit individuellem und sozialem Nutzen in den vergangenen Jahren **zugenommen hat**. Die **Generationen Y** (die sogenannten „Millenials“, die zwischen 1982 und 1999 geboren wurden) und die **Generation Z** weisen im Vergleich mit älteren Jahrgängen eine **höhere Sicherheitsorientierung** auf, legen höheren Wert auf eine **positive Arbeitsatmosphäre** und auf ihre **Work-Life-Balance**. Sowohl die Zentralität der Arbeitsatmosphäre als auch eine stärker ausgeprägte Freizeitorientierung beschränken sich allerdings nicht auf die Jahrgänge nach 1982, sondern lassen sich über alle Erwerbstätigen hinweg finden.

### 4.1 Rückgang der Erwerbsbevölkerung im Zuge des demografischen Wandels

Die Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik werden wesentlich von der Entwicklung der Bevölkerung beeinflusst. Verändert sich ihr Umfang oder ihre Struktur, so spiegelt sich dies auch im Arbeitskräfteangebot wider, welches dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Tirol folgt hier einem Trend, der sich international für viele Hocheinkommensländer beobachten lässt und als Entwicklung in Richtung einer „**Altersgesellschaft**“ beschrieben werden kann.

Ein 2019 in Tirol geborenes Mädchen wird ein durchschnittliches Lebensalter von 84,5 Jahren erreichen, ein zum selben Zeitpunkt geborener Knabe eines von 80,1 Jahren. Somit ist die **Lebenserwartung** der Tiroler\*innen seit den 1960er Jahren um etwa 10 Jahre **gestiegen** und liegt im österreichischen Spitzenfeld. Zugleich konnte die **Nettoreproduktionsrate<sup>4</sup>** letztmalig Anfang der 1970er Jahre einen Wert erreichen, der, ohne Zu- und Abwanderung zu berücksichtigen, zur Stabilisierung des Bevölkerungsstands notwendig ist und ist seitdem

<sup>3</sup> Der Begriff der **Langzeitarbeitslosigkeit** beschreibt nach Definition des AMS eine Vormerkdauer von über einem Jahr ohne längere Unterbrechungen. Als **langzeitbeschäftigungslos** gelten Personen, wenn sie zum Stichtag eine Vormerkdauer von mehr als 365 Tagen aufweisen, wobei Schulungszeiten und Unterbrechungen bis zu zwei Monaten berücksichtigt werden.

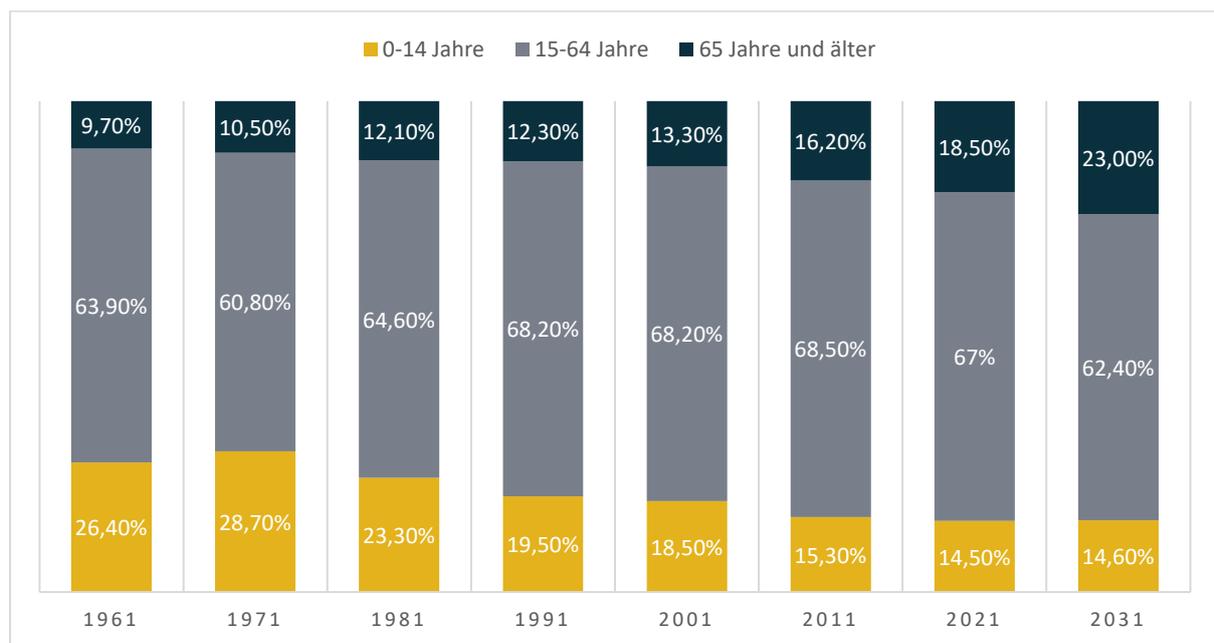
<sup>4</sup> Die **Nettoreproduktionsrate** setzt einer bestimmten Anzahl von Frauen die Anzahl der lebendgeborenen Mädchen gegenüber, die, unter Berücksichtigung ihrer Überlebenswahrscheinlichkeit, das gebärfähige Alter erreichen werden. Eine Nettoreproduktionsrate von 1 bedeutet also, dass die Müttergeneration genau durch die Töchtergeneration ersetzt wird und das aktuelle Bevölkerungsniveau somit erhalten werden kann.

**rückläufig.** Nach dieser Rechnung wird die aktuelle Müttergeneration nur zu 70 % durch die Töchtergeneration ersetzt, womit die **Bevölkerung**, trotz aktuell leicht positiver Geburtenbilanz<sup>5</sup>, langfristig **schrumpfen** wird.

Das Zusammenwirken von steigender Lebenserwartung bei Geburt und sinkender Geburtenrate wird zu einer deutlichen Verschiebung innerhalb der gesellschaftlichen Altersstruktur führen, die mit einem Begriff des Soziologen *Hans Peter Tews* als „**dreifaches Altern**“ bezeichnet werden kann. Die Anzahl älterer Personen steigt absolut, sie steigt relativ zur Gesamtbevölkerung und innerhalb der Gruppe der Älteren steigt der Anteil hochbetagter Personen. Mit einem Durchschnittsalter von 42,7 Jahren gehört Tirol zwar zur Gruppe der „jungen“ österreichischen Bundesländer, jedoch steigt es auch hier um etwa ein Lebensjahr pro Dekade. Im Jahr 2030 wird das Durchschnittsalter der Tiroler Bevölkerung rund 44 Jahre<sup>6</sup> betragen.

War Anfang der 1960er Jahre noch eine von zehn Tiroler Personen 65 Jahre oder älter, hat sich diese Gruppe zum heutigen Tag anteilmäßig nahezu verdoppelt und wird Anfang der 2030er-Jahre etwa ein Viertel der Bevölkerung ausmachen. Zugleich sinkt der Anteil der unter 14-Jährigen an der Gesamtbevölkerung im selben Zeitraum um etwa die Hälfte und beträgt nunmehr unter 15 %. Der Anteil „hochbetagter“ Personen (75 Jahre oder älter) an der Gruppe der Älteren (über 65-Jährigen) hat sich seit Anfang der 1980er Jahre mehr als verdoppelt.

Tabelle 2 Bevölkerung in Tirol nach Altersgruppen von 1961 bis 2031



Darstellung nach Demografische Daten Tirol 2020, Amt der Tiroler Landesregierung, Abteilung Raumordnung und Statistik, Landesstatistik Tirol, Dezember 2021

Kompensiert wird die natürliche Bevölkerungsentwicklung durch **Wanderungsbewegungen** mit dem Ausland, die Tirol in den letzten zehn Jahren zum Bundesland mit dem **zweitgrößten prozentualen Wachstum** nur hinter der Bundeshauptstadt Wien machen. Seit 2008 wächst die Tiroler Bevölkerung im Schnitt um knapp 0,7 % jährlich, wobei das Jahr 2015 mit einem Bevölkerungswachstum von 1,4 % deutlich aus diesem Trend hervorsticht. Das Wachstum erklärt sich größtenteils aus dem Überschuss von Zuzügen nach Tirol gegenüber den Wegzügen aus Tirol – wobei sich die **Wanderungsbilanz** regional deutlich unterscheidet und in den letzten zehn Jahren sowohl im Bezirk Landeck als auch Lienz negativ ausfällt, während sie in Innsbruck, Innsbruck Land und Kufstein deutlich positiv ist. Für das gesamte Bundesland ist der Wanderungssaldo **mit den anderen**

<sup>5</sup> Die **Geburtenbilanz** beschreibt den Saldo aus Lebendgeborenen und Sterbefällen.

<sup>6</sup> Berechnung auf Basis der Bevölkerungsprognose für Tirol 2019-2100 (Statistik Austria).

**österreichischen Bundesländer negativ**, diese **Verluste** werden aber **durch die Zuwanderungsgewinne aus dem Ausland übertroffen**.

Auf das Arbeitskräftepotential in Tirol im Jahr 2030 haben diese demografischen Entwicklungen voraussichtlich folgende Auswirkungen:

- Während die Anzahl der **Erwerbspersonen** langfristig nur leicht zurückgehen wird, **nimmt sie in Relation zur Gesamtbevölkerung** deutlicher **ab** und verändert sich auch in Relation zur Personengruppe der Pensionist\*innen, die darüber hinaus immer älter wird.
- Neben dem Rückgang des Arbeitskräfteangebots im erwerbsfähigen Alter wird sich die Altersstruktur auch innerhalb der Erwerbspersonen deutlich nach oben verschieben. Während der Anteil der über 55-jährigen Personen an der Gruppe der Erwerbspersonen bis 2030 um über drei Prozentpunkte zunehmen wird, sinkt der Anteil der 15- bis 34-Jährigen um etwa diesen Wert.
- Somit wird die **Erwerbsbevölkerung in Tirol zurückgehen**. Eine positive Wanderungsbilanz mit dem Ausland kann diese Entwicklungen zwar abschwächen, jedoch den Trend der demografischen Rahmenbedingungen nicht verändern.

Um auf diese Entwicklungen zu reagieren, muss **das verfügbare Arbeitskräftepotential optimal ausgeschöpft werden**.

Einen wesentlichen Faktor stellt hier die **Erwerbsquote der Frauen** dar. Zwar hat sich das „geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle“ (Europäische Kommission) zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren deutlich verringert und die Erwerbsbeteiligung Tiroler Frauen liegt über dem EU-Durchschnitt, ihre Erwerbsquote liegt jedoch noch immer um etwa 10 Prozentpunkte hinter derjenigen der Männer. Zudem ist die **Teilzeitquote** von Frauen in Tirol im Bundesländervergleich besonders hoch – wobei Österreich wiederum die dritthöchste Teilzeitquote der Frauen unter den EU-27-Staaten aufweist (nur hinter Deutschland und den Niederlanden).

Die Teilzeitquote der Frauen liegt über alle Alterskohorten hinweg über derjenigen der Männer, die Gründe für Teilzeitbeschäftigung unterscheiden sich jedoch nach Altersgruppenzugehörigkeit der Frauen. Frauen wechseln früher in Alterspension, weshalb ihre Erwerbstätigenquote ab dem 60. Lebensjahr rapide abnimmt (bei Männern ab 65 Jahren). Von den Pensionsantritten unselbständig beschäftigter österreichischer Frauen waren im Jahr 2018 allerdings nur knapp die Hälfte Direktübertritte (2010 waren es noch rund 57 %), die zweite Hälfte der Pensionsantritte weist eine zum Teil deutliche Lücke zwischen Beschäftigungsaus- und Alterspensionseintritt auf, deren Dauer in den letzten Jahren zudem gestiegen ist (2018 betrug die Lücke 73,8 Monate und war somit um zehn Monate größer als noch 2010). Mit rund 70 % weisen im Wirtschaftsabschnitt „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ beschäftigte Frauen den höchsten Anteil an Direktübertritten vom letzten Tag der vollversicherten Erwerbstätigkeit in die Alterspension auf. Am seltensten finden Direktübertritte aus der Wirtschaftsklasse „Beherbergung und Gastronomie“ statt, in der nur eine von vier Frauen direkt in die Alterspension übertritt. Faktoren, die den Direkteintritt in die Alterspension begünstigen, sind neben gesetzlichen Rahmenbedingungen, der Betriebsgröße (Frauen in Großbetrieben treten deutlich häufiger direkt über), einem hohen Frauenanteil und einem höheren betrieblichen Lohnniveau die **Qualifikationsstruktur**, die **berufliche Integration** sowie die **gesundheitliche Situation** von Frauen.

Neben branchenspezifischen oder regionalen Gründen sowie dem bestehenden Rollenverständnis nebst einer ungleichen partnerschaftlichen Aufteilung der unbezahlten Reproduktions- und Sorgearbeit, resultiert die **geringere Erwerbstätigen- und höhere Teilzeitquote jüngerer Frauen** aus einem mangelnden Angebot **ganztägiger, -jähriger und bezahlbarer Kinderbetreuung**. Die Reduktion der Erwerbstätigkeit ist für diese Gruppe von Frauen häufig die letzte verbleibende individuelle Strategie, um trotz gegensätzlicher Anforderungen der Arbeitswelt und Betreuungspflichten überhaupt in Beschäftigung zu bleiben. Andere Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit – temporär aber über längere Zeiträume – und kehren anschließend in Teilzeitbeschäftigung zurück. Häufig wird diese Teilzeit durch Dequalifizierung begleitet.

67,7 % der teilzeitbeschäftigten österreichischen Frauen in der Altersgruppe 30 bis 44 Jahre gaben im Jahr 2020 Betreuungspflichten als wichtigsten Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an: „Vor allem für Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ist Teilzeitbeschäftigung die dominierende Form der Erwerbsarbeit“ (Statistik Austria, Pressemitteilung 12.457-048/21). Ausdruck findet die eingeschränkte Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt in einem starken Ungleichgewicht der Medianeinkommen nach Geschlecht (das Medianeinkommen der unselbständig beschäftigten Frauen in Tirol liegt bei 56 % des Einkommens der Männer) und führt zu einer deutlich erhöhten **Armutsgefährdung von Frauen**. Gemessen an der Gesamtbevölkerung sind Personen mit einer Teilzeitbeschäftigung von unter 12 Stunden doppelt so häufig armuts- und ausgrenzungsgefährdet. Die „**Familienphase**“, in der Frauen aufgrund von Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit unterbrechen, **ist in Tirol etwas stärker ausgeprägt** als in Restösterreich.

Der geschlechterspezifische Erwerbsunterschied zwischen Männern und Frauen **verringert sich mit zunehmender Qualifikation**. Am höchsten ist er zwischen Frauen und Männern mit maximal Pflichtschulabschluss, am geringsten unter jenen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium.

Besonderes Potential zur Hebung der Erwerbsbeteiligung bieten **Personen mit Migrationshintergrund**. Diese Personengruppe ist österreichweit deutlich häufiger ohne Erwerbstätigkeit, wobei sich die Erwerbsbeteiligung innerhalb der Gruppe stark unterscheidet. So ist die Erwerbsquote von Personen aus EU- oder EFTA-Staaten in Österreich vergleichbar mit jener von Personen ohne Migrationshintergrund (76 %, wobei die Erwerbstätigkeit von Personen aus EU-Staaten, die nach 2004 beigetreten sind, etwas niedriger ausfällt), diejenige von Personen mit türkischem Migrationshintergrund, von Menschen aus Syrien, Afghanistan und dem Irak ist deutlich geringer. **Besonders niedrig ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund**, die nur zur Hälfte am Erwerbsleben beteiligt sind. Beträchtliche Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Personen mit und Personen ohne Migrationshintergrund zeigen sich auch entlang der **Altersstruktur**. Während die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen (geschlechterunabhängig) den geringsten Unterschied aufweist, ist die Gruppe der unter-55-jährigen Personen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger nicht in Erwerbstätigkeit als diejenige ohne.

Die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 hat sich zum Ziel gesetzt, die **Erwerbsbeteiligung** der in Tirol lebenden Menschen zu **fördern**, indem die **Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verbessert** wird und indem Menschen beim **Einstieg** in den, beim **Verbleib** im **sowie** bei der **Rückkehr in den Arbeitsmarkt unterstützt** werden.

## 4.2 Veränderung der nachgefragten Aus- und Weiterbildungen infolge des strukturellen Wandels

Die Tiroler Arbeitsmarktpolitik wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten auf den Anpassungsdruck reagieren müssen, der sich aufgrund der fortschreitenden Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen ergibt. Einerseits stellt der **Klimawandel und die strategische Ausrichtung am Europäischen Grünen Deal bis 2050** eine bedeutsame Herausforderung für Politik, Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen dar, andererseits führen Fortschritte in der **Automatisierung** und im **Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien** zu Umbrüchen am Arbeitsmarkt, die sich unter anderem in den nachgefragten Qualifikationen manifestieren werden und die aufgrund des demografischen Wandels nicht mehr allein durch junge, neu in den Arbeitsmarkt eintretende Alterskohorten abgedeckt werden können. Vielmehr steigt der Bedarf an berufsbezogener Höherqualifizierung über alle Gruppen von Beschäftigten hinweg.

### 4.2.1 Digitaler Wandel

Zunächst umfasst der Begriff der Digitalisierung den Prozess, analoge Informationen und Kommunikation in maschinenlesbare Daten umzusetzen, diese elektronisch zu verarbeiten, zu speichern oder zu modifizieren. Über eine solche technologiezentrierte Definition hinaus, wird mit dem Digitalisierungsbegriff jedoch auch die Durchdringung des soziokulturellen und kommunikativen Raums der Gesellschaft durch Informations- und Kommunikationstechnologien beschrieben. Dass der technologische Wandel bereits heute wesentlichen Einfluss auf die Arbeitswelt hat und diesen auch in Zukunft prägen wird, ist unstrittig. Wie sich diese Prozesse jedoch konkret auswirken werden, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht mit Sicherheit prognostiziert werden – zumal es sich bei diesem Wandel um einen gestaltbaren Prozess handelt.

Österreich reiht sich unter den überdurchschnittlich digitalisierten EU-Mitgliedstaaten ein, so der **Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft** (Digital Economy and Society Index – DESI), der seit 2015 von der Europäischen Kommission veröffentlicht wird und den Digitalisierungsfortschritt in den 27 EU-Mitgliedstaaten in vier Dimensionen messen und vergleichbar machen möchte. Während Österreich, trotz deutlicher Verbesserung zum Vorjahr, in den Bereichen **Konnektivität** und **Integration der Digitaltechnik** (beispielsweise die Nutzung von Big Data) noch unterhalb des Durchschnitts rangiert, sind insbesondere die Dimensionen **Digitalisierung öffentlicher Dienste** und **Humankapital** überdurchschnittlich fortgeschritten und erreichen teilweise europäische Spitzenwerte. Hinsichtlich digitaler (Grund-)Kompetenzen ist der Digitalisierungsstand der österreichischen Bevölkerung weit überdurchschnittlich und auch mit Blick auf den Anteil von IKT-Fachkräften, weiblichen IKT-Fachkräften und IKT-Absolvent\*innen liegt Österreich über dem EU-Schnitt. Unterdurchschnittlich ist hingegen die Zahl an „Unternehmen, die IKT-Weiterbildung anbieten“.

**Tirol liegt deutlich hinter dem bundesweiten Trend zurück** und erzielt im Vergleich den zweitniedrigsten Wert an IKT-Kräften gemessen an der Gesamtheit aller Beschäftigten.

Differenziert man nach Geschlechtern, zeigt sich, dass Österreich **einen leicht überdurchschnittlichen Anteil an IKT-Spezialistinnen** an den gesamten Erwerbstätigen aufweist, **jedoch etwas weniger Frauen MINT-Ausbildungen abschließen** als in der restlichen Europäischen Union. In Österreich lebende Frauen verfügen deutlich häufiger über Grund- und **überdurchschnittliche digitale Fähigkeiten** sowie über **Fähigkeiten im Umgang mit Software**.

Dennoch ist der Digitalisierungsstand in Österreich in Summe weniger weit fortgeschritten, als aufgrund des Bruttoinlandsprodukts zu erwarten wäre. Der WIFO-Bericht „Stand der Digitalisierung in Österreich“ spricht hier von einer **Digitalisierungslücke**. Zudem, so die Europäische Kommission im „Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) 2020“ würden den österreichischen Unternehmen Mitarbeiter\*innen mit den notwendigen IT-Kompetenzen fehlen, um **10.000 offene Stellen** zu besetzen. Den daraus resultierenden Wertschöpfungsverlust beziffert die Europäische Kommission mit € 1,5 Milliarden.

Wurde der Diskurs über viele Jahre von der Idee dominiert, die Digitalisierung würde destruktiv wirken und zu einem „**Ende der Arbeit**“ (Jeremy Rifkin) führen, menschliche Arbeitskraft also durch Technologie substituieren

und infolgedessen obsolet machen, so wird heute eher von **transformativen Prozessen** ausgegangen. **Neue Unternehmen** werden in den Markt eintreten, wodurch neue Arbeitsplätze entstehen, während andere **Tätigkeits- und Berufsfelder** verschwinden oder sich **wandeln**. Die Digitalisierung wird also zeitgleich kapitalisierend und destruktiv wirken, der Saldo aus neuen und obsolet gewordenen Arbeitsplätzen wird sich aber die Waage halten.

Nichtsdestotrotz werden sich heute existierende Berufsbilder wandeln. Dies bleibt jedoch nicht auf leicht zu automatisierende und standardisierbare manuelle Routinetätigkeiten beschränkt, **auch komplexe Nicht-Routinetätigkeiten** werden durch zum maschinellen Lernen fähige Algorithmen zunehmend verändert und verlangen neue Fertigkeiten und Kompetenzen von den ausführenden Arbeitskräften.

So werden **digitale (Grund-)Kompetenzen** über nahezu alle Berufssparten und alle Qualifikationsniveaus hinweg deutlich **an Relevanz gewinnen**. Hierbei handelt es sich allerdings nicht nur um ein Erlernen des Umgangs mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, vielmehr wird eine Sammlung „harter“ und „weicher“ Kompetenzen notwendig sein, die neben transversalen **IKT-Fähigkeiten** auch **Sprach-** und **Kommunikationskompetenzen**, die **Fähigkeit zur Selbstorganisation**, zur **interdisziplinären Arbeit in Teams** oder **digitales Prozessverständnis** umfasst. Auch für Fachkräfte beziehungsweise mittelqualifizierte Personen wird die Bereitschaft, sich über das Erwerbsleben hinweg aus- und weiterzubilden, in Zukunft eine wesentliche Anforderung sein, um mit den Veränderungen der Anforderungs- und Tätigkeitsprofile schrittzuhalten.

## 4.2.2 Ökologische und nachhaltige Transformation

Der Klimawandel ist eine der zentralen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Neben technischen Innovationen und dem effizienten Umgang mit Ressourcen stehen insbesondere die Schaffung von „**Green Jobs**“, also Arbeitsplätzen im Umweltsektor beziehungsweise „in der Herstellung von Produkten, Technologien und Dienstleistungen, die Umweltschäden vermeiden und natürliche Ressourcen erhalten“ (BMK: Green Jobs in Österreich), im Zentrum der Bemühungen, bei gleichzeitigem ökonomischem Wachstum zu einem nachhaltigen Wirtschaften beizutragen.

Die Umweltwirtschaft<sup>7</sup> ist in den vergangenen Jahren nicht nur ein wesentlicher Faktor in der Erwirtschaftung des österreichischen Bruttoinlandsprodukts, sie ist auch für ein **weit überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum** verantwortlich. Die Beschäftigung im Umweltbereich ist von 2008 und 2015 um über neun Prozent gewachsen, während das Beschäftigungswachstum in der Gesamtwirtschaft im selben Zeitraum bei knapp unter 4 % lag.

Neben der Schaffung spezifischer neuer Berufe in der Umweltwirtschaft werden sogenannte **Green Skills** künftig in allen Berufssparten und über alle Qualifikationsniveaus hinweg notwendig sein, um die Dekarbonisierung der Wirtschaft und Industrie konsequent zu verfolgen. Als Green Skills werden „jene Kompetenzen [definiert], die erforderlich sind, um Produkte, Dienstleistungen und Prozesse an den Klimawandel und die damit verbundenen Umwelanforderungen und -vorschriften anzupassen“ (OECD: Greener Skills and Jobs; eigene Übersetzung). Ergänzend zu diesen neuen Fähigkeitsanforderungen wird es notwendig sein, bereits bestehende und etablierte Arbeitstätigkeiten zu reflektieren und „grüner“ zu gestalten.

Auf den Fokus der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 gerichtet können die Auswirkungen der ökologischen Transformation ähnlich eingeschätzt werden, wie diejenigen der Digitalisierung und technologischen Transformation. Auch hier werden sich **Branchen verschieben, neue Tätigkeitsfelder entstehen und aktuell bestehende Tätigkeiten verändern**. Produktions- und Wirtschaftsweisen werden an die Veränderungen angepasst werden müssen, um die Wirtschaft dauerhaft nachhaltig zu gestalten. Auf Seiten der Arbeitskräfte stellt **eine fundierte Grundausbildung** auch hier die unumgängliche Basis zum Erhalt der

---

<sup>7</sup> Unter Umweltsektor werden gemäß der Definition „Umweltorientierte Produktion und Dienstleistung“ (Environmental Goods and Service Sector – EGSS) von EUROSTAT die Produktion von Gütern, Technologien und Dienstleistungen verstanden, deren Ziel die Vermeidung bzw. Verminderung von Umweltschäden ist. Nicht in diese Definition fallen Bereiche wie der öffentliche Verkehr oder der Handel mit Umweltprodukten.

Beschäftigungsfähigkeit dar, sie ist **jedoch nicht mehr hinreichend, um sich den verändernden Anforderungsprofilen im Laufe einer Erwerbsbiografie anzupassen**. Berufliche **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** sind auch hier ein wesentlicher Ansatzpunkt arbeitsmarktpolitischer Interventionen.

### 4.2.3 Notwendigkeit zur Aus- und Weiterbildung, um auf strukturelle Herausforderungen zu reagieren

2021 haben **15,5 %** der erwerbstätigen Tiroler\*innen zwischen 25 und 64 Jahren an **Aus- und Weiterbildungen teilgenommen**,<sup>8</sup> wobei Personen mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit etwas häufiger an entsprechenden Maßnahmen partizipieren. Die **Bereitschaft** zur Weiterbildung wird **dabei stark von der bereits vorhandenen Grundbildung, Stellung in der beruflichen Hierarchie und soziodemografischen Faktoren beeinflusst**, wobei sich dieser Effekt bei Frauen noch deutlicher zeigt als bei Männern. So haben bei der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2019 unter sechs Prozent der 25- bis 64-jährigen in Österreich lebenden Personen mit maximal Pflichtschulabschluss angegeben, in den letzten vier Wochen vor dem Befragungszeitpunkt an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben, während über 30 % der Personen mit Hochschulabschluss eine solche absolvierten. Unter Personen mit Lehrabschluss lag der Anteil bei unter acht Prozent, unter AHS-Absolvent\*innen war er mehr als dreimal, unter Personen mit BHS-Matura etwas mehr als doppelt so hoch.

Laut Adult Education Survey (Erwachsenenbildungserhebung – AES) der Statistik Austria haben zum Erhebungszeitpunkt 2016/2017 mit Wohnsitz in Westösterreich in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung

- 5 % der befragten Personen an formaler Bildung teilgenommen,
- 58 % der Befragten an nicht-formaler Bildung teilgenommen,
- 41 % der Befragten weder an formaler noch an nicht-formaler Bildung teilgenommen,
- 76 % der Befragten informelles Lernen betrieben,
- 15 % der Befragten keine Weiterbildung absolviert.

Hier zeigt sich der Zusammenhang von Teilnahme an formaler Bildung und der höchsten abgeschlossenen Schulbildung deutlich. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, die in den letzten zwölf Monaten vor Befragungszeitpunkt an formaler Bildung teilgenommen haben, konnten in der AES statistisch nicht mehr erfasst werden. Unter jenen Personen mit Lehrabschluss betrug der Anteil unter zwei Prozent. Personen, die bereits eine universitäre oder hochschulverwandte Ausbildung absolviert haben, nahmen zu über 16 % an formaler Bildung teil.

Über die Altersgruppen hinweg bleibt die **Partizipation** konstant, sie **nimmt ab 55 Jahren aber deutlich** – auf unter fünf Prozent – **ab**. Auch hier lassen sich jedoch deutliche Unterschiede entlang der höchsten abgeschlossenen Schulbildung erkennen. Unter den Personen zwischen 55 und 64 mit einer abgeschlossenen universitären oder hochschulverwandten Ausbildung haben in den zwölf Monaten vor Befragung 93 % der Männer und 77 % der Frauen an formaler und/oder nicht-formaler Bildung teilgenommen, unter jenen mit maximal Pflichtschulabschluss 19 % der Männer und 16 % der Frauen. Über alle Altersgruppen hinweg ist die Beteiligung von Frauen jedoch höher als diejenige der Männer.

Als **größtes Bildungshindernis** beziehungsweise als **größte Schwierigkeit** bei der **Bildungsteilnahme** gaben die Befragten die **Unvereinbarkeit der Ausbildung mit der Arbeitszeit** an. Betrachtet man ausschließlich Frauen, so

---

<sup>8</sup> Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; „Teilnahme nach Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach Bundesland – Jahresdurchschnitt“; „Teilnahme der Bevölkerung ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach Staatsangehörigkeit – Jahresdurchschnitt 2021“.

sind ungünstige Zeiten nur der zweithäufigste angegebene Grund, stattdessen wird die **fehlende Zeit aufgrund familiärer Verpflichtungen** genannt.

Unter den österreichweit im Zuge des AES befragten Personen konnte etwas weniger als die Hälfte ihre berufsbezogene nicht-formale Bildungsaktivität während der bezahlten Arbeitszeit wahrnehmen. Auch dies unterscheidet sich jedoch deutlich nach höchster abgeschlossener Schulbildung – bei Personen mit hochschulverwandter Ausbildung beträgt der Anteil über 71 %, bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss unter einem Viertel.

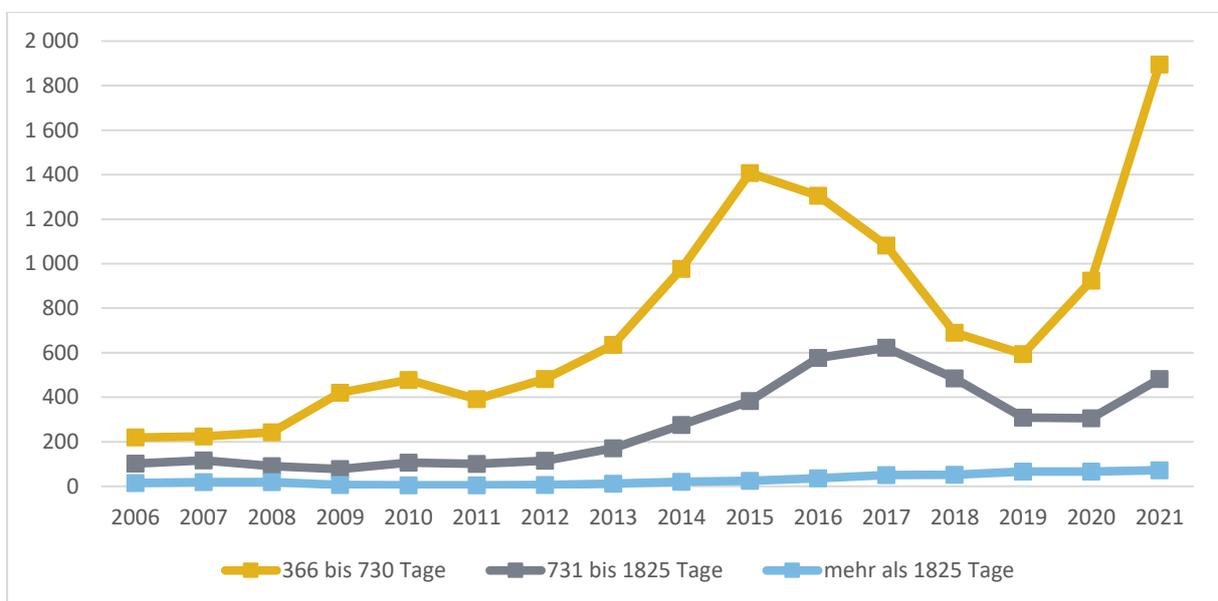
**Wissen** wird allerdings nicht nur formalisiert – in Aus- und Weiterbildungen – angeeignet, sondern **auch in den konkreten Lebens- und Arbeitswelten der Menschen erworben**. Diese in oft spezialisierten beruflichen Kontexten angeeignete domänenspezifische Expertise stattet die Personen mit Kompetenzen aus, die jedoch nur schwer sichtbar und am Arbeitsmarkt verwertbar – entweder um überhaupt in ihn eintreten zu können oder aber um sich um- beziehungsweise höher zu qualifizieren – gemacht werden können. Die Digitalisierung bietet hier auch neue Möglichkeiten und stellt eine Vielzahl neuer Lernquellen und -praktiken zur Verfügung. Auf solche Weise ermöglichte informelle Bildungsaktivitäten werden von den lernenden Personen häufig jedoch selbst nicht als solche erkannt, da der Begriff und die Wahrnehmung des „Lernens“ selbst stark vom bisherigen Bildungsverlauf abhängen.

Die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 hat sich die strategischen Ziele gesetzt, die **Bildungsbeteiligung der in Tirol lebenden Personen zu erhöhen**, diese bei der **Erlangung von Berufs- und Bildungsabschlüssen** zu unterstützen sowie die **Anerkennung non-formaler und informell erworbener beruflicher Kompetenzen auszubauen**.

### 4.3 Verstetigungstendenzen bei vulnerablen Gruppen

Die bisher beschriebenen strukturellen Trends und demografischen Entwicklungen stellen für die Arbeitsgesellschaft als Ganzes, jedoch auch für die individuelle Arbeitskraft zugleich Chancen und Risiken dar. Während die Digitalisierung passend qualifizierten und nachgefragten Arbeitskräften individuelle und flexible Arbeitsarrangements ermöglicht, entstehen neue atypisch-prekäre Beschäftigungsverhältnisse (Plattform- oder Gig-Economy), die sich gesundheitlich oder sozial negativ auf die Beschäftigten auswirken können. Konjunkturelle Schwankungen am Arbeitsmarkt, höhere strukturelle Anforderungen an die individuelle Leistungsfähigkeit und die Notwendigkeit, mit den flexibleren, beschleunigten und verdichteten Erwerbsverläufen umzugehen, erhöhen insbesondere für **besonders vulnerable Personengruppen** das Risiko der **Arbeitslosigkeit beziehungsweise der Verstetigung der Arbeitslosigkeit zu Langzeitarbeitslosigkeit**<sup>9</sup>. Für **Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen** erhöht sich zudem das Risiko einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit und somit die Exklusion aus der sozialen Teilhabe, mitsamt der gesundheitlichen und psychischen Folgen.

Tabelle 3 Langzeitarbeitslosigkeit in Tirol seit 2006 nach Vormerkdauer [Personen im Jahresdurchschnittsbestand]



Sonderauswertung AMS Tirol

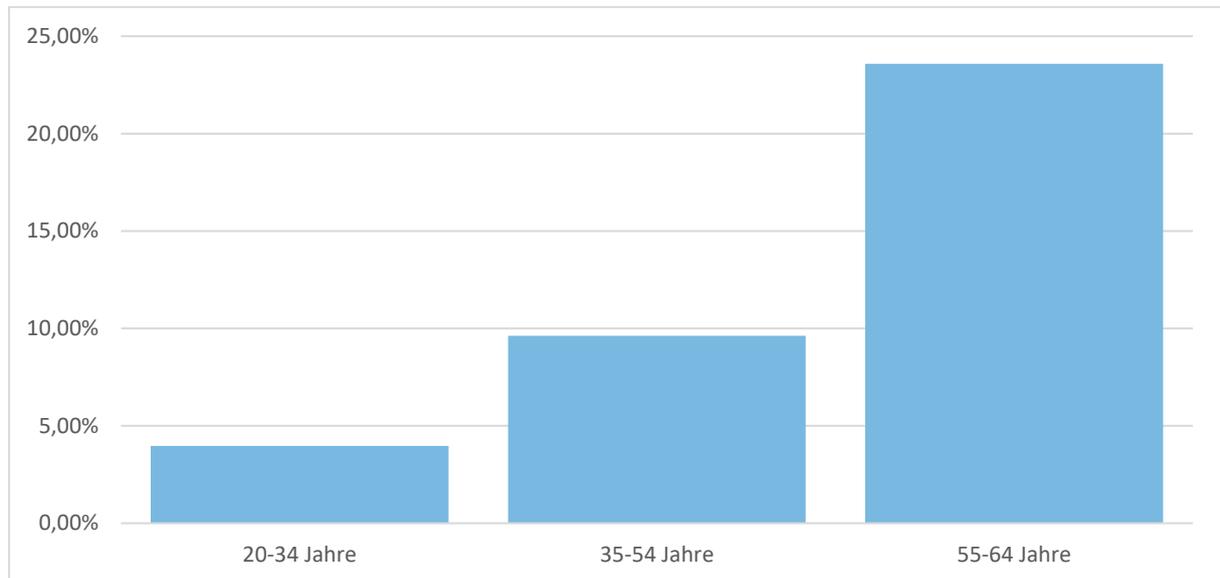
Während Jüngere mittelfristig von einem moderaten Rückgang der Arbeitslosenquote profitieren werden, sind Personen **über 50 Jahren**, Personen **mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen** und Menschen mit **maximal Pflichtschulabschluss** besonders gefährdet, langzeitarbeitslos zu werden. Über 40 % der Personen, die bereits länger als 12 Monate arbeitslos sind, haben maximal Pflichtschulabschluss. Rund 60 % langzeitarbeitsloser Personen sind älter als 50 Jahre und mehr als die Hälfte von ihnen haben gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen.

**Mit steigendem Alter erhöht sich die Wahrscheinlichkeit arbeitslos vorgemerkter Personen, auch langzeitarbeitslos zu werden.** Mit Stichtag 31.12.2021 waren etwa vier Prozent der 20- bis 34-jährigen Arbeitslosen in Tirol auch langzeitarbeitslos, von den 35- bis 54-jährigen Personen war es bereits jede zehnte. Nahezu ein Viertel der 55- bis 64-jährigen Arbeitslosen ist auch langzeitarbeitslos.<sup>10</sup> Bundesländerübergreifend sind Personen mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit zwar häufiger arbeitslos, ihr Anteil an den Langzeitarbeitslosen ist jedoch geringer.

<sup>9</sup> Als langzeitarbeitslos gelten jene Personen, die über ein Jahr durchgehend beim AMS arbeitslos vorgemerkt waren und diese Phase nicht für längere Zeit (zum Beispiel durch Schulungen) unterbrochen war.

<sup>10</sup> Eigene Berechnung auf Basis „Arbeitslose nach Alter und Vormerkdauer (AL500)“ 12/2021.

Tabelle 4 Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosigkeit zum Stichtag 31.12.2021 nach Altersgruppen



Quelle: AMS Arbeitsmarktprofile (eigene Darstellung)

Langzeitarbeitslose Personen sind zudem **deutlich häufiger armutsgefährdet**. Im Jahr 2020 waren 17,5 % der österreichischen Gesamtbevölkerung nach Definition der Europa-2020-Strategie armuts- oder ausgrenzungsgefährdet. An der Gruppe der Langzeitarbeitslosen zwischen 20 und 64 Jahren beträgt ihr Anteil über 70 %. Für **Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen** erhöht sich das Risiko einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit und erschwert **Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen die Rückkehr in Beschäftigung**. Mehr als sechs von zehn Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren, die aus gesundheitlichen Gründen nicht erwerbsfähig sind, sind auch von Armut oder Ausgrenzung betroffen.

Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) haben das Potential, die Erwerbsbeteiligung zu heben, ihre Wirkung unterscheidet sich jedoch nach Personengruppen. Insbesondere Frauen, Höherqualifizierte und Personen mit gesetzlichem Behindertenstatuts profitieren in hohem Maß von diesen Maßnahmen, **besonders arbeitsmarktferne Personengruppen** – beispielsweise solche mit **maximal Pflichtschulabschluss** oder solche mit **mehrfachen Beschäftigungshemmnissen** – haben zu großen Teilen **keine reale Chance auf Integration in den regulären Arbeitsmarkt, womit ihnen auch die Exklusion aus der sozialen Teilhabe** mitsamt den gesundheitlichen und psychischen Folgen **droht**.

Die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 hat sich zum Ziel gesetzt, die **Teilhabechancen** der in Tirol lebenden Menschen am **Arbeitsmarkt zu verbessern**, indem **Unterstützungs- und Stabilisierungsangebote im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration ausgeweitet** und **niederschwellige Beschäftigungsmöglichkeiten angepasst** werden und die **Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Personen verbessert** wird.

## 5. Strategiefelder, strategische Ziele und Maßnahmenfelder

Strategiefelder	Strategische Ziele	Maßnahmenfelder
Förderung der Erwerbsbeteiligung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf</li> <li>✓ Unterstützung beim Einstieg in den und Verbleib im Arbeitsmarkt</li> <li>✓ Unterstützung bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proaktive Einstiegs- und Rückkehrunterstützung</li> <li>○ Abbau von Rollenbildern am Arbeitsmarkt</li> <li>○ Entwicklung neuer Beschäftigungsmodelle</li> <li>○ Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Personen</li> <li>○ Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote</li> <li>○ Unterstützung pflegender Angehöriger</li> <li>○ Gesundheitliche Prävention</li> <li>○ Matching Arbeitsmarktpolitik mit Regionalentwicklung</li> </ul>
Aus- und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Erhöhung der Bildungsbeteiligung</li> <li>✓ Unterstützung bei der Erlangung von Berufs- und Bildungsabschlüssen</li> <li>✓ Ausbau der Anerkennung non-formal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Weiterentwicklung des Förderangebots</li> <li>○ Niederschwellige, proaktive Information und Beratung zu Bildung und Beruf</li> <li>○ Unterstützungen bei Lehrausbildung</li> <li>○ Information und Beratung von Unternehmen</li> <li>○ Etablierung Kompetenzerhebung/-anerkennung</li> <li>○ Initiierung von Lernbegleitung</li> <li>○ Weiterbildungsformate</li> </ul>
Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ausweitung der Unterstützungs- und Stabilisierungsangebote im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration</li> <li>✓ Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Personen</li> <li>✓ Anpassung der niederschweligen Beschäftigungsmöglichkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Modulsystem zur Arbeitsmarktintegration</li> <li>○ Weiterentwicklung niederschwelliger Beschäftigungsformen</li> <li>○ Beratung und Begleitung vor und während geförderter Beschäftigung</li> <li>○ Ausbau und Weiterentwicklung von Kompetenzzentren</li> <li>○ Niederschwellige Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene</li> <li>○ Ausbau arbeitsplatznaher Qualifizierung</li> </ul>

Tabelle 5 Strategiefelder, strategische Ziele und Maßnahmenfelder

Vorhin angeführte Tabelle gibt einen Überblick über die inhaltliche Substanz der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030, die nachfolgend in diesem Kapitel ausführlich beschrieben wird. Die **drei Strategiefelder** (linke Spalte) antworten auf die strukturellen Veränderungen und Herausforderungen, mit denen sich der Tiroler Arbeitsmarkt bis ins Jahr 2030 und darüber hinaus konfrontiert sehen wird. Um diese Strategiefelder bearbeiten zu können, wurden durch die Steuerungsgruppe der Arbeitsmarktstrategie **jeweils drei strategische Ziele** (mittlere Spalte) festgelegt, die durch die Umsetzung der in der rechten Spalte dargestellten **Maßnahmenfelder** erreicht werden sollen. Diese Maßnahmenfelder stellen das Konzentrat aus circa hundert von 49 Expert\*innen in drei Arbeitsgruppen ausgearbeiteten Maßnahmenvorschlägen dar und werden mitsamt ihren jeweiligen spezifischen Zielsetzungen in diesem Kapitel vorgestellt.

Um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen evaluieren zu können, jedoch die Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 flexibel genug zu halten, um auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können, wird im quantitativen Monitoring der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 auf zwei unterschiedliche Typen von Indikatoren zurückgegriffen.

Das Monitoring der Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie orientiert sich an einem System **genereller** und **strategiefeldbezogener Indikatoren**.

Die generellen Indikatoren umfassen neben dem **Arbeitsklimaindex**, dessen Teilindizes **Betrieb, Arbeit I – Arbeitsqualität, Arbeit II – Belastungen** und **Erwartungen** sowie die **Arbeitslosenquote jeweils im Schnitt der letzten beiden Konjunkturzyklen**, den **Anteil der offenen Stellen an der Gesamtbeschäftigung auf Jahresdurchschnittsbasis**, den **AMS Einschaltgrad von offenen Stellen**, die **Vakanzeit der offenen Stellen** beim AMS Tirol und den **Gender Pay Gap**.

<b>Generelle Indikatoren</b>	
<b>Arbeitsklimaindex</b>	<b>Arbeitsklimaindex generell</b> <b>Teilindex Betrieb</b> <b>Teilindex Arbeit I – Arbeitsqualität</b> <b>Teilindex Arbeit II – Belastungen</b> <b>Teilindex Erwartungen</b>
<b>Arbeitslosenquote jeweils im Schnitt der letzten beiden Konjunkturzyklen</b>	
<b>Anteil der offenen Stellen an der Gesamtbeschäftigung auf Jahresdurchschnittsbasis</b>	
<b>AMS Einschaltgrad von offenen Stellen</b>	
<b>Vakanzeit der offenen Stellen beim AMS Tirol</b>	
<b>Gender Pay Gap</b>	

Tabelle 6 Generelle Indikatoren

Als **strategiefeldbezogenen Indikatoren** wurden folgende konkrete **quantitative Ziele und Teilziele** definiert.

	<b>Indikator</b>	<b>2021</b>	<b>2026</b>	<b>2030</b>
<b>Förderung der Erwerbsbeteiligung</b>	<b>Erwerbsquote<sup>11</sup> Frauen</b>	<b>79,0 %</b>	<b>80,5 %</b>	<b>82,0 %</b>
	<b>Erwerbsquote Männer</b>	<b>82,9 %</b>	<b>83,5 %</b>	<b>84,0 %</b>
	<b>Ø Normalarbeitsstunden<sup>12</sup> Frauen</b>	<b>30,0</b>	<b>32,0</b>	<b>34,0</b>
<b>Aus- und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen</b>	<b>Bildungsbeteiligung<sup>13</sup> Frauen</b>	<b>13,9 %</b>	<b>17,0 %</b>	<b>22,0 %</b>
	<b>Bildungsbeteiligung Männer</b>	<b>17,3 %</b>	<b>20,0 %</b>	<b>22,0 %</b>
<b>Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt</b>	<b>Langzeitbeschäftigungslosigkeit-Quote<sup>14</sup></b>	<b>16,6 %</b>	<b>10,0 %</b>	<b>8,0 %</b>

Tabelle 7 Strategiefeldspezifische Indikatoren

<sup>11</sup> Anteil der Erwerbspersonen (unselbständig und selbständig Beschäftigte und Arbeitslose) im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Bevölkerung derselben Altersgruppe. Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

<sup>12</sup> Summe der Normalarbeitsstunden pro Woche über alle Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz). Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

<sup>13</sup> Teilnahme der Bevölkerung an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach Bundesland - Jahresdurchschnitt 2021. Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

<sup>14</sup> Anteil der Personen, die zum Stichtag eine Vormerkdauer von mehr als 365 Tagen (unter Berücksichtigung von Schulungen und Unterbrechungen bis zu zwei Monaten) an den gesamten Arbeitslosen.

## 5.1 Förderung der Erwerbsbeteiligung

Wie in Kapitel 4.1 dargestellt, wird der Anteil erwerbstätiger Personen an der Tiroler Gesamtbevölkerung aufgrund der rückläufigen Geburtenrate und steigenden Lebenserwartung mittel- bis langfristig sinken, während die Erwerbspersonen zugleich deutlich altern werden. Eine positive Wanderungsbilanz mit dem Ausland kann das sinkende Erwerbspersonenpotential zwar teilweise kompensieren, um die Arbeitskräfte- und Fachkräftenachfrage am Tiroler Arbeitsmarkt zu bedienen, wird es allerdings notwendig sein, das vorhandene Erwerbspotential optimal auszuschöpfen.

### 5.1.1 Strategische Ziele

#### 5.1.1.1 Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Die Erwerbsquote der Tiroler **Frauen** (79 %) entwickelt sich in den letzten Jahren positiv und nähert sich der der Männer an (82,9 %). Dieser hohe Wert erklärt sich jedoch zu einem Teil aus der an der **hohen Teilzeit- und Geringfügigkeitsquote**, da die Reduktion der Erwerbszeit für Frauen häufig die einzige individuelle Möglichkeit darstellt, neben **Kinderbetreuungspflichten oder der Pflege Angehöriger** überhaupt einer Beschäftigung nachzugehen. Somit lag die durchschnittliche Normalarbeitszeit der Tiroler Frauen im Jahr 2021 bei 30 Wochenstunden.

Die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf** ist neben dem Abbau gesellschaftlicher Geschlechterstereotype ein wesentlicher Ansatzpunkt, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern und dadurch einen **gerechteren Arbeitsmarkt mit einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern** zu schaffen.

#### 5.1.1.2 Unterstützung beim Einstieg in den und Verbleib im Arbeitsmarkt

**Ältere Arbeitnehmer\*innen** sind eine weitere Personengruppe, deren Erwerbspotential am Arbeitsmarkt unterausgeschöpft bleibt. Im EU-Vergleich ist die Erwerbstätigkeit älterer Personen in Österreich unterdurchschnittlich und bei Frauen von 55 bis 64 Jahren besonders niedrig. Ab 50 Jahren nimmt die Zahl der Krankenstände und Krankenstandstage deutlich zu und Abgänge in die Invaliditätspension häufen sich. Zudem ist die Lücke zwischen Erwerbsaus- und Alterspensionsantritt der Frauen in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Neben einem geringen Angebot **alter(n)sgerechter Arbeitsplätze** stellt auch die zunehmende Dynamik der Arbeitswelt ältere Arbeitnehmer\*innen vor große Herausforderungen. Sie beim **Verbleib im Erwerbsleben** bestmöglich zu unterstützen ist nicht nur notwendig, um die Erwerbsbeteiligung der in Tirol lebenden Personen zu erhöhen, es ist auch ein wichtiger Schutz vor sozialer Exklusion.

Aufgrund der sinkenden Geburten wird Tirol in Zukunft noch stärker auf Zuzug aus dem Ausland angewiesen sein, um die Arbeitskräftenachfrage zu decken. **Personen mit Migrationshintergrund** sind in Tirol allerdings deutlich häufiger nicht in Erwerbstätigkeit als vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund und stellen somit ein großes Potential zur Hebung der Erwerbsbeteiligung. Die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 hat es sich also zum Ziel gesetzt, diese Personen **beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen**.

#### 5.1.1.3 Unterstützung bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt

Nach längerer Erwerbsunterbrechung (wie etwa aufgrund von Betreuungspflichten) fällt es häufig schwer, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Hauptbetroffen davon sind Frauen.

Die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 hat es sich zum Ziel gesetzt, mit gleichstellungsorientierten und zielgruppenspezifischen **Unterstützungsangeboten die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen**.

## 5.1.2 Maßnahmenfelder

Zur Erreichung der strategischen Ziele im Strategiefeld „Förderung der Erwerbsbeteiligung“ wurden die folgenden Maßnahmenfelder ausgearbeitet, die im Zuge der Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 gezielt adressiert werden sollen.

### 5.1.2.1 Proaktive Einstiegs- und Rückkehrunterstützung

Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Betreuung von Kindern oder der Pflege Angehöriger stellen bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt eine große Herausforderung dar. Nicht nur das Wissen überholt sich und führt zu einer Entwertung der beruflichen Qualifikationen, die rasante dynamische Weiterentwicklung der Arbeitswelt resultiert in Schwellenängsten bei den Rückkehrer\*innen, die sich mit zunehmender Dauer der Erwerbsunterbrechung vergrößern und Zweifel an der Anschlussfähigkeit an den angestammten Betrieb, an die inhaltlichen beruflichen Herausforderungen und die Kolleg\*innen mit sich bringen können.

Die Sensibilisierung und Beratung von Frauen und Männern für geteilte Betreuungsarbeit sowie die frühzeitige und proaktive Begleitung des Wiedereinstiegs, ohne dabei Druck auszuüben, unterstützen bei der Verringerung der Dauer der Arbeitsmarktastinenz sowie bei der Rückkehr ins Berufsleben.

#### Inhalt

Die Unterstützung umfasst Beratungsmodelle zur gleichstellungsorientierten partnerschaftlichen Aufteilung der Betreuungsarbeit, Karriere-, Berufs- und Bildungsberatung für einen möglichst optimalen Einstieg in den Arbeitsmarkt, eine rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt nach und während Erwerbsunterbrechungen und zur Verbesserung der Karrierechancen inkl. Entwicklung von Bildungsplänen und finanzielle Unterstützung für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Ergänzend dazu sollen das Sichtbarmachen und die Erweiterung vorhandener Kompetenzen wie auch Coaching- und Mentoringprogramme Bestandteil der Beratungsangebote beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sein.

Durch den Ausbau und die Erweiterung von Beratungsangeboten sollen insbesondere Frauen durch möglichst niederschwellige und wohnortnahe Maßnahmen, wie beispielsweise mobile Bewerbungstrainings, das Trainieren von Gehaltsverhandlungen aber auch durch begleitendes Coaching auf dem Weg in Führungspositionen, bestmöglich unterstützt werden.

Bei der Umsetzung dieser Beratungsmodelle sollte auf eine proaktive, die Zielgruppen direkt ansprechende Vorgehensweise – beispielsweise durch das persönliche Anschreiben von Familien – zurückgegriffen werden.

Weiters sollen verschiedene Mentoringmodelle ausgearbeitet und Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, damit diese auf unterschiedliche Situationen reagieren können. Somit sollen Arbeitnehmer\*innen motiviert werden, möglichst rasch nach Abwesenheiten wieder in den angestammten Betrieb zurückzukehren, zudem soll ein Anreiz geschaffen werden, den Kontakt zwischen Betrieb und Arbeitnehmer\*innen in Phasen der Arbeitsplatzastinenz nicht abbrechen zu lassen, um somit den Wiedereinstieg zu erleichtern.

#### Ziele

- Entwicklung und Umsetzung niederschwelliger, präventiver und proaktiver Beratungsangebote
- frühzeitige Erreichung der Betroffenen und Vorbereitung des Wiedereinstiegs
- Sensibilisierungsmaßnahmen für geteilte Betreuungsarbeit

- Bessere Eingliederung von Frauen durch Modelle für geteilte Betreuungs- und Sorgearbeit
  - Ausarbeitung und Zurverfügungstellung von Mentoringmodellen für Unternehmen
- 

### 5.1.2.2 Abbau von Rollenbildern am Arbeitsmarkt

Geschlechterstereotype sind auch heute wirkmächtige Faktoren, die die gesamte Gesellschaft und somit auch den Arbeitsmarkt prägen. Die Zuschreibung von Rollenbildern hat großen Einfluss auf die Wahl der Ausbildung und die spätere Berufswahl junger Menschen und führt dazu, dass Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen unterrepräsentiert sind. Diese Berufe weisen allerdings ein hohes Lohnniveau auf und bieten ausgezeichnete Karrierechancen. Um Rollenzuschreibungen zu begegnen, die Frauen davon abhalten können, einen solchen Karriereweg einzuschlagen, sollen bereits junge Mädchen mit gezielten Maßnahmen für technische und naturwissenschaftliche Berufe gewonnen und in der Erlangung und Erweiterung ihrer digitalen und technischen Kompetenzen gefördert werden.

Zudem soll an der Aufwertung klassisch weiblich konnotierter Berufe gearbeitet werden, um einerseits die Zufriedenheit innerhalb dieser Berufsfelder zu erhöhen und andererseits einen Anreiz zu bieten, in diese Berufe ein- beziehungsweise auf einen Beruf in diesem Feld umzusteigen.

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, soll zudem an der partnerschaftlichen Aufteilung der Betreuungspflichten gearbeitet werden. Das kürzlich wiederveröffentlichte Wiedereinstiegsmonitoring brachte im Hinblick auf Väterkarenzen folgende Ergebnisse:

Obwohl gesetzliche Regelungen Karenzmodelle anbieten, um die Betreuungszeit aufzuteilen, geht bei acht von zehn Paaren der Mann weder in Karenz noch bezieht er Kinderbetreuungsgeld. Nur 2% der Väter in Partnerschaften unterbrechen die Erwerbstätigkeit für drei bis sechs Monate, lediglich 1% für mehr als sechs Monate. 10% der Väter in Karenz wählen eine Karenzdauer, die drei Monate nicht übersteigt. Weitere 6 % beziehen zwar Kinderbetreuungsgeld, unterbrechen aber ihre Erwerbstätigkeit nicht. Als Grund hierfür ist besonders die fehlende Akzeptanz in der Gesellschaft und bei Arbeitgeber\*innen zu sehen.

Diese geringe Inanspruchnahme der Karenz bzw. Elternteilzeit von Vätern führt dazu, dass die Kinderbetreuung Aufgabe der Frauen ist und diese nach der Geburt ihrer Kinder nur schwer wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren können. Eine partnerschaftliche Teilung der Karenz bzw. Elternteilzeit würde die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt steigen lassen bzw. ihre Rückkehr beschleunigen.

#### Inhalt

Durch maßgeschneiderte und zielgruppenorientierte Informationskampagnen, Schnuppertage, Mentoringprogramme, Berufsorientierungsveranstaltungen, Workshops, etc. soll bereits unter jungen Mädchen Interesse an MINT-Tätigkeiten geweckt und sollen interessierte Mädchen über die unterschiedlichen beruflichen Möglichkeiten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich informiert werden.

Um gängigen Rollenmustern und Geschlechterklischees entgegenzutreten, sollen Kampagnen zur Erwerbstätigkeit in atypischen Berufen platziert werden, bei denen Testimonials aus unterschiedlichsten Berufsbereichen im Mittelpunkt stehen. So sollen erfolgreiche Frauen und Männer in rollenuntypischen Berufen gezeigt werden.

Bewusstseinsbildende und sensibilisierende Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen sollen zu einer verbesserten Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten führen. Dies könnte durch Informationsveranstaltungen und -kampagnen erreicht werden, die auf bereits bestehende Modelle (wie die Väterkarenz oder die Elternteilzeit) aufmerksam machen, oder Workshopreihen, bestehende Beratungsangeboten etc. bewerben.

---

Hauptinhalt ist eine Öffentlichkeitsarbeitskampagne, die die partnerschaftliche Aufteilung der Betreuungspflichten in den Mittelpunkt stellt und zeigt, dass Mütter, Väter und Kinder hiervon profitieren können.

Eine abgestimmte und gemeinsame Vorgehensweise aller relevanten Akteure, wie bspw. Land Tirol, Sozialpartner etc., bei der Umsetzung dieser Maßnahmen scheint essenziell.

## Ziele

- Bewusstseinsbildende Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterdifferenzen
- Mädchen und Frauen vermehrt für naturwissenschaftliche und technische Berufsbilder gewinnen
- Jungen und Männer vermehrt für Betreuungsberufe gewinnen
- Ausbau und Weiterentwicklung von MINT-Programmen und FIT-Förderprogrammen
- Anerkennung für weiblich konnotierte Berufe steigern
- Ausbau von Führungskräftecoachings für Frauen
- Erhöhung des Anteils von Männern in Karenz sowie in der Elternteilzeit und somit gleichzeitige Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt

### 5.1.2.3 Entwicklung neuer Beschäftigungsmodelle

Die Arbeitswelt unterliegt einem massiven Wandel. Digitalisierung, Globalisierung und die Vernetzung aller Lebensbereiche durch Informations- und Kommunikationstechnologien eröffnen neue Spielräume und ermöglichen neue Beschäftigungsmodelle, die Rücksicht auf unterschiedliche Lebensumstände nehmen, Gestaltungsspielräume erweitern und einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Beschäftigung leisten.

Diese Flexibilität ermöglicht die Erhöhung des Erwerbsausmaßes der Arbeitnehmer\*innen und erlaubt Personen, die aufgrund von Betreuungspflichten wohnortgebunden sind, eine Erwerbstätigkeit überhaupt aufzunehmen.

Aber auch die hohen Digitalkompetenzen der in Tirol lebenden Personen sowie der rasant fortschreitende Ausbau der technischen Infrastruktur ermöglichen neue Formen der Arbeitsgestaltung, die einen positiven Beitrag zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf leisten können.

## Inhalt

Ausgehend vom Kennenlernen und dem Austausch über Erfahrungen zu bereits erprobten Ansätzen (auch aus dem europäischen Ausland) sollen wirtschaftspolitische Entscheider\*innen und Arbeitgeber\*innen diese Modelle an die hiesige Kultur und Arbeitsweise anpassen und neue zeitlich und räumlich flexible Beschäftigungsmodelle entwickeln.

Beispielsweise ermöglicht die Aufteilung einer Arbeitsstelle auf zwei oder mehr Mitarbeiter\*innen (Jobsharing) – auch für Personen in Führungspositionen (Topsharing) – die selbstverantwortliche und flexible Aufgaben- und Zeiteinteilung unter den Arbeitnehmer\*innen, die somit flexibler auf individuelle Bedürfnisse (wie beispielsweise Kinderbetreuungsaufgaben, die Pflege Angehöriger) reagieren können. Ein solches Modell könnte eine Möglichkeit darstellen, Frauen mit Betreuungspflichten im Erwerbsleben zu halten.

Ebenso ermöglicht die Einrichtung lebensraumnaher Co-Working-Möglichkeiten (mit Kinderbetreuung) erwerbstätigen Personen nicht nur, die tägliche Pendelzeit zu reduzieren und somit flexibler auf Betreuungsverpflichtungen zu reagieren und dennoch ein betrieblich-soziales Umfeld aufrechtzuerhalten.

Die Reduktion des Pendelverkehrs kann auch einen wertvollen Beitrag zur allgemeinen Reduktion klimaschädlicher Emissionen leisten.

Die entwickelten Modelle sollten begleitet durch Unternehmensberatung bei Arbeitgeber\*innen in einem ersten Schritt pilothaft und, gegebenenfalls in adaptierter Form, in einem zweiten Schritt in der Breite umgesetzt werden. Finanzielle Förderungen sowohl für Arbeitnehmer\*innen als auch Arbeitgeber\*innen bei Einführung flexibler Beschäftigungsmodelle können dabei ebenfalls unterstützend wirken.

Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen sollen auf die Existenz dieser Modelle aufmerksam machen und ihre Akzeptanz erhöhen.

Zusätzlich sollen Unternehmen hinsichtlich (oft geringfügiger) Anpassungen der Arbeitszeiten beraten werden, um die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Arbeitserfordernissen zu verbessern.

## Ziele

- Entwicklung flexibler Beschäftigungsmodelle, um die Rückkehr in den Arbeitsmarkt bei Betreuungsverpflichtungen zu fördern
- Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes von Personen mit Betreuungsverpflichtungen
- Verteilung der Betreuungsverpflichtungen auf beide Geschlechter
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen
- Etablierung von Job- und Topsharing
- Ausbau der notwendigen technischen Infrastruktur für Co-Working
- Etablierung von Co-Working vor allem in ländlichen Regionen
- Einrichtung von wohnortnahe Co-Working inklusive flexibler und bedarfsgerechter Kinderbetreuung errichten
- Bewusstseinsbildung, Akzeptanzbeschaffung und Beratung für Co-Working und Jobsharing auf Arbeitgeber\*innen- und Arbeitnehmer\*innenseite
- Vernetzung und Koordination der Co-Working-Initiativen

### 5.1.2.4 Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Personen

Um die demografische Lücke zu schließen, die sich aus den nachlassenden Geburten bei gleichzeitiger Alterung der Bevölkerung ergibt, ist Tirol vermehrt auf Zuzug aus dem Ausland angewiesen. Die Motive für diese Immigration sind ebenso vielfältig wie die zuziehenden Menschen, fest steht allerdings, dass das Zuziehen in ein anderes Land häufig ein lebensveränderndes Ereignis darstellt, das von den Personen außerordentliche Anpassungsleistungen erfordert – insbesondere in den ersten Jahren nach Ankunft.

Für viele zuziehende und zugewanderte Personen stellt der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt oder in berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsangebote aufgrund mangelnder oder fehlender Sprachkenntnisse, die über den alltagssprachlichen Gebrauch hinausgehen, eine große Herausforderung dar. Fehlt zudem die Grundlage zum Spracherwerb (aufgrund negativer Schulerfahrungen, einer geringen Grundbildung, eines anderen Schriftsystems), wird das Erlernen der Sprache zusätzlich erschwert. Fehlende Kinderbetreuungsangebote während der Kurszeiten, die Kosten der Angebote und fehlende Angebote, die Sprache außerhalb des Kursangebotes zu praktizieren, sind für (häufig junge) zuziehende und zugewanderte Personen eine zusätzliche Hürde, die den Erwerb der Sprache erschweren.

Oftmals wird der Zugang zum Arbeitsmarkt aber auch durch die fehlende Nostrifikation bzw. Gleichhaltung von im Ausland erworbenen Bildungs- oder Berufsabschlüssen sowie durch fehlende Informationen über das österreichische Bildungssystem, die Struktur von Berufsgruppen, notwendige Qualifikationen und durch kulturelle Hindernisse erschwert.

Migration betrifft aber auch die Ankommensgesellschaft. Der Arbeitsplatz kann hier als zentraler Ort der Integration seinen Beitrag zu einem friedlichen und respektvollen Miteinander leisten. Zugewanderte sind allerdings häufig unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt und können ihre beruflichen sowie persönlichen Potentiale nicht vollends ausschöpfen. Die Konsequenzen reichen von Frustrationsgefühlen und gesundheitlichen Problemen bis zur Resignation und dem vollständigen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt.

## Inhalt

Unter Einbindung der maßgeblichen Akteure und erfahrener Einrichtungen soll im Anschluss an eine umfassende Erhebung das Ineinandergreifen bereits bestehender Maßnahmen optimiert und Angebotslücken durch neue Instrumente geschlossen werden.

Die zielgerichtete, kontinuierliche und koordinierte Vernetzung zwischen Einrichtungen, die zugewanderte Personen betreuen und den für diese Personengruppen zuständigen Institutionen der öffentlichen Hand, könnte die institutionelle Zusammenarbeit stärken, beiderseitige Wissens- und Handlungsdefizite abbauen und im Sinne der zugewanderten Personen einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration leisten.

Die Schaffung einer zentralen „Onboarding-Stelle“, welche zuziehende und zugewanderte Personen unter Einsatz der Case-Management-Methode betreut, wäre auf individueller Ebene ein Ansatz, die Arbeitsmarktintegration zu unterstützen und den Zuzug von Fachkräften zu attraktivieren.

Ebenso soll unter Einbindung der maßgeblichen Akteure das ganzjährige Angebot niederschwelliger, leistbarer und berufsbegleitender Deutschkurse, das die Betreuungssituation der Kursteilnehmer\*innen berücksichtigt, ausgebaut werden.

Für Personen, die die Voraussetzungen zur Teilnahme an einem Deutschkurs nicht erfüllen, soll das Basisbildungs- und Alphabetisierungsangebot bedarfsangemessen und ggf. mit integrierter Kinderbetreuung ausgebaut werden.

Zugleich sollen Informations- und Sensibilisierungskampagnen zum Abbau von Vorurteilen gegenüber zuziehenden und zugewanderten Personen entwickelt und auf die Potentiale und die Bereicherung von Mehrsprachigkeit hingewiesen werden. Mehrsprachige Kampagnen mit glaubhaften Testimonials sollen zugewanderte und zugezogene Menschen ansprechen und dazu motivieren, einer Arbeit nachzugehen.

## Ziele

- Einrichtung einer Onboarding-Stelle für neu Zugewanderte im Bereich Beruf, Bildung und Arbeitsmarkt
- Informationsveranstaltungen („Ankommensevents“) und -maßnahmen für zuziehende Personen
- Entwicklung und Ausbau von Berufsorientierungsangeboten und Evaluation der Stärken, Qualifikationen und Kompetenzen
- Erstellung individueller und gut abgestimmter Integrationspfade für zugezogene und zugewanderte Menschen
- Muttersprachliche Information, Beratung und Unterstützung über und zu Berufsanerkennung und Weiterbildungsangeboten

- Verbesserung der Abstimmung und Zusammenarbeit von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen mit Institutionen der öffentlichen Hand
  - Ausbau des ganzjährigen Deutschkursangebots mit Kinderbetreuung
  - Ausbau niederschwelliger Basisbildungs- und Alphabetisierungsangebote mit Kinderbetreuung
  - Ausbau berufsbegleitender Sprachangebote in verschiedenen Berufsfeldern und Ausbildungsbereichen
  - Ausbau von Begegnungscafés, in denen Deutsch als Sprache praktiziert werden kann
  - Ausbau von Kursangeboten, die neben grundlegenden schulischen Fähigkeiten "Integrationswissen" vermitteln und somit zu einem besseren Verständnis Tirols und Österreichs beitragen
  - Interkulturelle Sensibilisierungsprogramme zum wechselseitigen Verständnis
  - Positivkampagnen, um zugewanderte und zugezogene Personen zum Einstieg in den Arbeitsmarkt zu motivieren und Betriebe zu bewegen, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen
- 

### 5.1.2.5 Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote

Die Gewährleistung einer bedarfsorientierten Betreuung von Kindern ab einem Jahr ist einer der wesentlichen Faktoren, Privat- und Berufsleben vereinbaren zu können, und bildet insbesondere für Frauen eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme am Arbeitsmarkt. Decken sich die vorhandenen Kinderbetreuungsangebote zeitlich und hinsichtlich ihrer Flexibilität mit den Bedürfnissen der Personen, die neben Betreuungsverpflichtungen in hohem zeitlichem Ausmaß am Arbeitsleben teilnehmen wollen, wird dies zu einer Ausweitung des Beschäftigungsausmaßes führen.

Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote wirken allerdings nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf betrieblicher und führen zu einer erhöhten Attraktivität des Arbeitsplatzes und der Region.

Vergleicht man städtische Räume mit ländlichen Regionen, so ist feststellbar, dass die Ganztagesbetreuung in Ballungsgebieten besser ausgebaut ist. Auch existiert hinsichtlich der Deckung von arbeitsmarktstrukturellen Anforderungen und Betreuungszeiten Optimierungspotential (z. B. in Tourismusregionen an den Wochenenden und in den Ferien).

#### Inhalt

Unter Einbindung lokaler Entscheidungsträger\*innen (Gemeinden, Unternehmen, Sozialpartner etc.) sollen regionale Netzwerkstrukturen entwickelt und koordiniert werden, um die Entwicklung und Umsetzung eines bedarfsorientierten Netzes innovativer Kinderbetreuungsmodelle, wie gemeinde- oder betriebsübergreifende Modelle, Modelle mit flexibleren An- und Abmeldungen, um Kinderbetreuung an Randzeiten, Wochenenden, Ferienzeiten und stundenweise zu ermöglichen, oder um Angebote wie „Notfall-Eltern“, betriebliche Kindergärten, etc., durchzuführen.

Durch die Weiterentwicklung des bestehenden Kinderbetreuungsatlas Tirol soll die Übersicht und Transparenz des öffentlichen und privaten Kinderbetreuungsangebotes verbessert und die Erziehungsberechtigten bei der Findung eines bedarfsgerechten Kinderbetreuungsplatzes unterstützt werden.

Diese Betreuungsangebote sollen auch die Unterstützung in schulischen Belangen sowie die Freizeitaktivität und die Mobilität der Kinder umfassen.

Ergänzend sollen Anreizsysteme geschaffen werden, die den Ausbildungseinstieg und somit Berufseinstieg bzw. -umstieg in Betreuungsberufe für Frauen und speziell für Männer unterstützen. Dabei soll das bestehende Ausbildungsangebot evaluiert und darauf aufbauend ggf. angepasst und weiterentwickelt

---

werden. Ein niederschwelliger Zugang – bspw. durch modulare Formate, Anrechnung von einschlägigen Praxiszeiten etc. – zu den Ausbildungen soll erreicht werden, ohne die vorhandene Ausbildungsqualität zu reduzieren.

## Ziele

- Bewusstseinsbildung bei lokalen Entscheidungsträger\*innen
- Ausbau von leistbaren Kinderbetreuungsangeboten, vor allem im ländlichen Raum, zu Rand- und zu Ferienzeiten sowie am Wochenende
- Ausbau gemeindeübergreifender Kinderbetreuungsangebote
- Betriebliche Kinderbetreuung – Zusammenschluss von mehreren Betrieben für Betreuungsangebote
- Entwicklung zusätzlicher Angebote wie Notfall-Eltern, Wunschgroßeltern, Betreuung im Familienverbund etc.
- Sicherung einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung
- Evaluierung und Adaption bestehender Ausbildungsangebote
- Entwicklung und Durchführung innovativer Ausbildungsformate für Betreuungspersonen
- Erhöhung des Männeranteils in der Elementarpädagogik
- Transport der Kinder vom und zum Wohnort z. B. durch Ausbau des Schulbusdienstes und durch Förderung der „Dorftaxis“
- Ausbau der schulischen Betreuungsangebote und -kapazitäten

### 5.1.2.6 Unterstützung pflegender Angehöriger

Der Anstieg der Lebenserwartung und der steigende Anteil hochbetagter Personen an der Gruppe der Älteren wird weiterhin sowohl die professionelle Pflege als auch die Pflege durch Angehörige vor große Herausforderungen stellen. Trotz des seit Jahren kontinuierlichen österreichweiten Ausbaus der Angebote von Pflegedienstleistern fehlt nach wie vor pflegefachliches Personal und weiterhin wird ein Großteil des Pflegebedarfs von Angehörigen in der gewohnten Umgebung geleistet. Dies vornehmlich innerhalb der Familie und dort mehr als zum überwiegenden Teil von Frauen.

Diese reduzieren häufig ihr Arbeitspensum, um die gegensätzlichen Anforderungen von Erwerbsleben und Pflege vereinbaren zu können, beziehungsweise ziehen sich gänzlich aus dem Erwerbsleben zurück. Die längerdauernde Reduktion von Arbeitszeit oder lange Erwerbsunterbrechungen führen nicht nur zu direkten Einkommenseinbußen, sondern erschweren auch den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben und führen langfristig zu einer starken Betroffenheit von Altersarmut.

Daher sind Rahmenbedingungen wichtig, die pflegende Angehörige in sozialer und finanzieller Hinsicht absichern und durch gezielte Maßnahmen bestmöglich unterstützen.

## Inhalt

Beginnend mit verständlichen Informationen zu bereits vorhandenen Angeboten an Pflegedienstleistungen und Fördermöglichkeiten sollen pflegende Angehörige unterstützt und damit Überforderung mit der Pflegesituation vermieden werden. Dies erfordert den weiteren Ausbau von Aus- und Weiterbildungsangeboten zur Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten für die häusliche Pflege und ermöglicht damit auch eine Plattform zum Austausch und Vernetzung, bis hin zur bedarfsorientierten Anpassung der Pflegeberatung.

Das Funktionieren von Pflegeberatung stellt eine wichtige Maßnahme dar und wird über das Caremanagement Tirol und von den Casemanager\*innen der Sozialversicherungsträger durchgeführt. Im Zusammenwirken zwischen pflegenden Angehörigen und Pflegeberatung wird dabei ein individueller Pflegeplan erstellt, der Übersicht gibt, welche notwendigen Pflegeleistungen von pflegenden Angehörigen und welche von professionellen Pflegedienstleistern erbracht werden können. Diese Planung führt zu maßgeschneiderten Pflegeleistungen für die Betroffenen. Die enge Zusammenarbeit der Einrichtungen gewährleistet eine Vernetzung dieser und kann so eine Über- bzw. Unterversorgung der Betroffenen verhindern und gleichzeitig die pflegenden Angehörigen wirksam unterstützen. Ebenso soll die Pflegeberatung Hilfestellung und Anleitung bei erforderlichen Behördengängen und notwendigen Formalitäten bieten.

Ein möglicher perspektivischer Ansatz besteht in der Überlegung, bestehende Angebote der Pflegeberatung mit einem Betreuungspool von Pflege- und Betreuungskräften zu ergänzen, wobei diese Überlegung eng an den Strukturplan Pflege anzubinden wäre. Dieser Betreuungspool sollte Pflege- und Betreuungskräfte in gesetzeskonformen Arbeitsverhältnissen vermitteln und qualitativ hochwertige Pflege- und Betreuungsleistungen zur Verfügung stellen. Durch die Vermittlung von professionellen Pflege- und Betreuungskräften über den Betreuungspool könnten nicht nur pflegende Angehörige entlastet und eine hochwertige Betreuung der zu Pflegenden gewährleistet werden, sondern diese Entlastung würde es pflegenden Angehörigen ermöglichen, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, wodurch die Erwerbsbeteiligung, vor allem von Frauen, erhöht werden könnte.

Aber auch weitere Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs und die Fortführung der finanziellen und öffentlichkeitswirksamen Aufwertung des Berufsstandes erscheint notwendig, um den steigenden Bedarf an Pflege decken zu können und die Erwerbstätigkeit von pflegenden Angehörigen zu fördern. Die Bemühungen zur Verbesserung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen in der Pflegeausbildung und Pflege, sollten auf vielen Ebenen intensiviert werden. Dazu zählen u.a. Maßnahmen zur besseren Bindung des bestehenden Pflegepersonals in diesem Berufsfeld.

Um institutionalisierte und bereits bewährte Formen der Pflegeorganisation bedarfsweise zu ergänzen, sollen etablierte Modelle aus anderen Bundesländern evaluiert und auf eine mögliche Umsetzung in Tirol hin überprüft werden.

## Ziele

- Optimierung der Pflegeberatung zur Erstellung von individuellen Pflegeplänen und Beratung und Begleitung pflegender Angehöriger sowie Hilfestellung bei Behördengängen und Formalitäten
- bedarfsorientierte Ergänzung der Pflegeberatung durch Betreuungspool von Pflege- und Betreuungskräften, in Anbindung an den Strukturplan Pflege
- Ausbau des Aus- und Weiterbildungsangebotes für pflegende Angehörige
- Entlastung der pflegenden Angehörigen, damit diese in die Erwerbsarbeit zurückkehren können
- Attraktivierung des Pflegeberufs und Aufwertung des Berufsstandes zur Deckung des Pflegebedarfs und Steigerung der Erwerbsbeteiligung von pflegenden Angehörigen
- weitere Forcierung der Ausbildung von qualifiziertem Pflegepersonal

### 5.1.2.7 Gesundheitliche Prävention

Das im Zuge des demografischen Wandels zunehmende Durchschnittsalter der Erwerbspersonen ist eine der relevantesten Dynamiken des gegenwärtigen Arbeitsmarktes. Ältere Arbeitnehmer\*innen sind einerseits ein wesentlicher Erfahrungsschatz, da sie über fundiertes Wissen über betriebsinterne Abläufe und Inhalte verfügen, stellen jedoch gestiegene Anforderungen an den Umgang mit gesundheitlichen Fragen.

Das steigende Durchschnittsalter der Erwerbspersonen ist aber nur einer der Faktoren, die einen Fokus auf gesundheitliche Fragestellungen notwendig machen. Die steigende Intensität sowie die Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit im Zuge neuer Kommunikations- und Informationstechnologien führen zu steigenden Belastungen auf Seiten der Arbeitnehmer\*innen und zu einer steigenden Zahl psychischer und physischer arbeitsbedingter Erkrankungen.

Aber auch die Klimakrise wird zu Veränderungen in der Arbeitsbelastung führen, Hitzeperioden werden immer häufiger und länger werden. Für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen bedeutet dies neben der Abnahme der Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit vor allem auch eine Belastung für das Herz-Kreislauf-System. Im Sinne eines vorausschauenden Gesundheitsschutzes, gilt es, diesen zukünftigen Herausforderungen entgegenzutreten und die Arbeitsplätze für die Zukunft fit zu gestalten.

## Inhalt

Um die Arbeitsplatzqualität zu steigern und die gesunde Erwerbsfähigkeit von Arbeitnehmer\*innen bestmöglich zu erhalten, um somit ihren Verbleib im Arbeitsmarkt zu ermöglichen, soll ein engmaschiges Netz aus Präventionsmaßnahmen, Schulungsmitteln und Sensibilisierungskampagnen umgesetzt und Betriebe über bereits bestehende Möglichkeiten alter(n)sgerechten und lebensphasenorientierten Arbeitens informiert werden.

Um zeitgerecht auf die aufgrund der Klimakrise zunehmende Hitzebelastung am Arbeitsplatz zu reagieren, sollen mit der AUVA, der Energie Tirol und weiteren regionalen Akteur\*innen für Unternehmen und Betriebsräte spezifische Beratungsangebote zum Thema Hitzeschutz entwickelt werden.

In der Beratung soll die aktuelle Hitzebelastung an der Arbeitsstätte evaluiert und Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie der Hitzeeinwirkung am Arbeitsplatz entgegengewirkt werden kann. Die Beratungsgespräche sollen dabei sowohl für Indoor- als auch Outdoor-Arbeitsplätze ausgelegt werden. Im Rahmen der Beratung soll im Allgemeinen eine Sensibilisierung für das Problem Hitze am Arbeitsplatz stattfinden. Ergänzend zu den Beratungsgesprächen können Informationsfolder oder Leitfäden zum Thema entwickelt werden.

## Ziele

- Evaluierungsmaßnahmen psychischer und physischer Belastungen am Arbeitsplatz
- Präventionsmaßnahmen und Gesundheitsförderung zur Erhöhung des Anteils gesunder Lebensjahre
- Information und Sensibilisierung von Arbeitnehmer\*innen und Führungskräften durch Schulungen
- Unterstützung betrieblicher Gesundheitsprogramme und -kurse, sowie von gesundheitsergonomischer Einrichtung und ergonomischer Gestaltung der Arbeitsabläufe und -pausen
- Information zu und Forcierung altersadäquater Arbeitszeitmodelle
- Sensibilisierung für das Thema Hitze am Arbeitsplatz
- Ableitung von Anpassungsmaßnahmen gegen Hitze am Arbeitsplatz

### 5.1.2.8 Matching Arbeitsmarktpolitik mit Regionalentwicklung

Arbeitskräftemangel beeinflusst immer stärker die wirtschaftliche Entwicklung von Tiroler Regionen und wird immer mehr zu einem wesentlichen regionalen Standortfaktor. Der Engpass an Arbeitskräften in allen Bereichen erhöht nun auch die Bereitschaft von regionalen Stakeholdern, diesbezüglich entsprechende Rahmenbedingungen aktiv zu gestalten sowie von Unternehmen, flexibler auf die Bedürfnisse der Arbeitskräfte zu reagieren.

Potential zur Steigerung der Beschäftigung in den Tiroler Regionen gibt es vor allem bei Arbeitsplätzen für Frauen, Personen mit Migrationshintergrund bzw. bei der Integration von arbeitslosen Menschen sowie dem Ansprechen von Personen, die in die Region zuziehen möchten und auch von solchen, die auspendeln müssen.

## Inhalt

Ausgehend von der Erhebung der erforderlichen regionalen Rahmenbedingungen, die das Potential zur zusätzlichen Steigerung der Erwerbstätigkeit haben, sollen in Abstimmung mit den relevanten regionalen Stakeholdern und aufbauend auf den lokalen Entwicklungsstrategien Vorschläge von gemeinsam getragenen Umsetzungsmaßnahmen erarbeitet und die Zuständigkeiten für die Umsetzung festgelegt werden. Darauf aufbauend erfolgt die regionale Koordination der Umsetzung der Maßnahmen sowie ihre Evaluierung.

## Ziele

- Schaffung von ganzheitlichen und regionalen Rahmenbedingungen zur Steigerung der Erwerbsquote
  - Bewusstseinsbildung betreffend die Attraktivität des Arbeits- und Lebensortes
  - Einbindung aller relevanter Partner auf regionaler Ebene
-

## 5.2 Aus- und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen

Strukturelle Veränderungen wie die zunehmende **Digitalisierung** und **die ökologische Transformation der Wirtschaft** werden nicht nur die Art und Weise der Arbeitstätigkeiten verändern, sondern auch die nachgefragten Qualifikationen und Kompetenzen – und zwar sowohl formelle und zertifizierte als auch solche, die non-formal oder informell in der beruflichen Praxis angeeignet wurden. Die erworbene schulische und berufliche Grundausbildung spielt in diesem dynamischen Arbeitsmarktumfeld zwar immer noch eine zentrale Rolle, die dabei erworbenen Fähigkeiten sind heute aber nicht mehr ausreichend, um die unvorhersehbaren und sich verändernden Anforderungen einer kompletten Erwerbs- und Lebensbiografie meistern zu können. Bereits heute zeigt sich über alle Qualifikationsniveaus hinweg eine deutlich erhöhte Nachfrage nach Grund- und Fachkompetenzen im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien oder nach „Green Skills“. Zugleich spielen aber auch Soft Skills wie Teamgeist, Interdisziplinarität oder die Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten eine immer stärkere Rolle.

### 5.2.1 Strategische Ziele

#### 5.2.1.1 Erhöhung der Bildungsbeteiligung

Die lebenslange Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist demnach eine wesentliche Determinante für die individuellen Arbeitsmarktchancen vor dem Hintergrund des strukturellen Wandels.

Die **Erhöhung der Bildungsbeteiligung** ist somit ein wirksames Mittel, um auf der einen Seite Arbeitslosigkeit effektiv vorbeugen und auf der anderen Seite die hohe Nachfrage nach Fachkräften bedienen zu können. Personengruppen, die besonders großes Potential zur Erhöhung der Bildungsbeteiligung bieten, sind Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, Ältere und Personen, die in Gegenden mit geringer Bevölkerungsdichte leben.

#### 5.2.1.2 Unterstützung bei der Erlangung von Berufs- und Bildungsabschlüssen

Die **individuellen Kompetenzen** und **allgemeinen Einstellungen**, die für selbstgeleitetes oder formelles „lebenslanges Lernen“ vorausgesetzt sind, sind jedoch nicht in allen sozialen Gruppen gleich verteilt. Personen, die über eine niedrige Grundbildung verfügen oder in Berufen beschäftigt sind, die nur eine geringe Qualifikation benötigen, nehmen weniger häufig an Aus- und Weiterbildungsangeboten teil beziehungsweise können berufsbezogene Kurse seltener in ihrer Arbeitszeit wahrnehmen als Personen mit höherer Grundbildung und Qualifikation. Schwierige Phasen während der Lehrausbildung können zu einem vorzeitigen Abbruch des Lehrverhältnisses beziehungsweise dazu führen, dass Lehrlinge nach einer negativen ersten Lehrabschlussprüfung nicht zu einer Wiederholungsprüfung antreten.

Die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 hat sich daher zum Ziel gesetzt, die Menschen bestmöglich im Abbau von Barrieren zu **unterstützen**, um ihnen die **Erhöhung von Berufs- und Bildungsabschlüssen** zu ermöglichen und sie in ihrer Lehrausbildung zu stabilisieren, um einen positiven Abschluss der **Lehrausbildungen zu ermöglichen**.

#### 5.2.1.3 Ausbau der Anerkennung non-formaler und informell erworbener beruflicher Kompetenzen

Wissen wird allerdings nicht nur innerhalb eines formalisierten (Aus-)Bildungsrahmens erworben, sondern auch in der beruflichen und lebensweltlichen Praxis. Geringqualifizierte jedoch berufserfahrene Arbeitskräfte können ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten jedoch häufig nicht in am Arbeitsmarkt verwertbare formale Qualifikationen übersetzen, wodurch sie einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind, häufig

Erwerbseinkommen erzielen, mit denen sie ihre materielle Existenz nicht absichern können und ihnen Karrierechancen verwehrt bleiben.

Ein strategisches Ziel der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 ist demnach, **das Anerkennungssystem für non-formale und informell erworbene berufliche Kompetenzen auszubauen.**

## 5.2.2 Maßnahmenfelder

Zur Erreichung der strategischen Ziele im Strategiefeld „Aus- und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen“ wurden die folgenden Maßnahmenfelder ausgearbeitet, die im Zuge der Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 gezielt adressiert werden sollen.

### 5.2.2.1 Weiterentwicklung des Förderangebots

Die Anforderungen am Arbeitsmarkt und somit die nachgefragten Aus- und Weiterbildungen sind einem Prozess des permanenten Wandels unterworfen. Die Digitalisierung und die ökologische Transformation der Wirtschaft werden neue Berufs- und Tätigkeitsfelder entstehen lassen, für welche speziell ausgebildetes Personal benötigt werden wird. Bestehende Tätigkeitsfelder werden sich durch diese Entwicklungen verändern, weswegen die Anpassung und Aktualisierung bestehender Kenntnisse und existierenden Wissens durch Umschulungsmaßnahmen, Kompetenzerweiterung und Zusatzqualifizierungen nötig werden wird. Eine besondere Herausforderung stellt dabei die Alterung der Gesellschaft dar, die den Bedarf an speziell ausgebildeten Pflegekräften erhöhen wird. Ebenso ist absehbar, dass es zur Erreichung der Energiewende Fachkräfte in verschiedensten Bereichen wie bspw. Energie, Umwelttechnik, Klimawandelanpassung, Nachhaltigkeit, etc. benötigen wird, die unter dem Begriff „Green Jobs“ zusammengefasst werden.

Dies wurde durch die COVID-19-Pandemie zusätzlich verstärkt, welche Personengruppen aus bestimmten Wirtschaftsbereichen und Regionen besonders getroffen hat. Die Pandemie hat aber auch zu einer gestiegenen Nachfrage nach speziellen Kursformaten (wie hybride Formen oder Online-Formate) und auf Seiten der Bildungsanbieter zu einer Erhöhung der Bereitschaft geführt, solche Formate anzubieten.

Die Personen, die eine Aus- oder Weiterbildung anstreben, sind jedoch häufig mit finanziellen Hürden konfrontiert, die sich durch ein treffsicheres Förderangebot schließen ließen. Oftmals existiert ein solches zwar, die Personen finden sich aber in dem breiten Förderangebot nur unzureichend zurecht.

#### Inhalt

Unter Einbindung aller maßgeblichen Akteure und Bildungsanbieter sollen bestehende Förderangebote, Förderrichtlinien und Kursgenehmigungskriterien evaluiert und darin integriert eine Überblicksdarstellung des existierenden Förderangebots erstellt werden. Basierend hierauf soll das bestehende Förderangebot hinsichtlich der dynamischen Entwicklung des Arbeitsmarktes und seiner Treffsicherheit weiterentwickelt werden, um Personen, die eine Ausbildung oder Weiterqualifikation anstreben, in diesem Vorhaben bestmöglich zu unterstützen. Ebenso sollen Förderangebote auf Bedarfe von bildungsbenachteiligten Personen fokussiert werden, um diese für Ausbildungen und Weiterqualifizierungen zu motivieren.

Auf Basis einer Bedarfsprognose der am zukünftigen Arbeitsmarkt vermehrt nachgefragten Aus- und Weiterbildungen, bspw. zur Abdeckung von Fachkräftebedarfen in der Pflege, aber auch in technischen und handwerklichen Berufen inkl. Green Jobs, im Tourismus und in der Elementarbildung, sollen zielgerichtete Förderangebote entwickelt und ausgearbeitet werden. Diese sollten neben Kurskostenförderungen auch die Förderung der Lebenshaltungskosten, vor allem für Teilnehmer\*innen an längerfristigen Aus- und Weiterbildungen, in den Fokus nehmen. Weiters könnte für Personen mit niedrigen Einkommen eine „Prämie“ bei erfolgreichem Abschluss einer Aus- und Weiterbildung in Betracht gezogen werden.

Mit zielgruppenorientierter Öffentlichkeitsarbeit, bei der nicht nur die Information über das Förderangebot, sondern auch die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit von Fortbildung transportiert wird, soll die Weiterbildungsmotivation und Treffsicherheit der Maßnahmen erhöht und die Adressat\*innen bestmöglich über mögliche Förderungen informiert werden.

Um Aus- und Weiterbildungen im Bereich der Green Jobs voranzutreiben sollen, neben spezifischen Förderangeboten, in Zusammenarbeit mit den regionalen Akteur\*innen zielgruppenangepasste Sensibilisierungsprogramme und Veranstaltungen wie bspw. Workshops, Vorträge, Exkursionen, Praktika, Mentoringprogramme etc. gestartet werden.

## Ziele

- Evaluierung der bestehenden Förderangebote, Förderrichtlinien und Kursgenehmigungskriterien und eine kontinuierliche bedarfsgerechte Weiterentwicklung
- Überblicksdarstellung des existierenden Förderangebots
- Modelle zur Existenzsicherung während längerfristiger Aus- und Weiterbildungen
- Erhöhung der Weiterbildungsmotivation und Treffsicherheit der Maßnahmen durch zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit
- Erhebung künftig vermehrt nachgefragter Qualifikationen, Aus- und Weiterbildungen mit nachfolgender Anpassung des Förderangebots
- Gezielte Förderung von Personengruppen, die Aus- und Weiterbildungen in besonders nachgefragten Bereichen absolvieren wollen
- Begleitendes Monitoring zur Treffsicherheit der Förderungen
- Bewusstseinsbildung für Green Jobs
- Steigerung der Ausbildungen im Bereich der Green Jobs

### 5.2.2.2 Niederschwellige, proaktive Information und Beratung zu Bildung und Beruf

Die Bereitschaft zum „lebenslangen“ oder „Lebensbegleitenden Lernen“ ist vor dem Hintergrund der Dynamik des Arbeitsmarktes essenziell, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit über den Verlauf einer Erwerbskarriere hinweg aufrechtzuerhalten.

Die Bereitschaft zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie zum selbstorganisierten Lernen hängt allerdings stark von der höchsten erreichten Erstausbildung ab. Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss nehmen weit seltener an solchen Angeboten teil als Menschen mit höheren Abschlüssen. Die unterschiedliche Beteiligungsstruktur hat verschiedene Gründe. Einerseits können Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss Aus- und Weiterbildungsangebote weitaus seltener während ihrer Arbeitszeit absolvieren als Personen mit höheren Erstausbildungen, zum anderen unterscheidet sich der individuelle Bildungsbegriff und somit die individuell wahrgenommene Notwendigkeit, sich nach der Erstausbildung weiterzubilden.

Vielen Personen und Unternehmen fehlen allerdings auch die notwendigen Informationen über bereits vorhandene Aus- und Weiterbildungsangebote sowie die Förderungen, die diesbezüglich bereits wahrgenommen werden könnten.

Sowohl zur individuellen Entfaltung der Person und zur Vermeidung sogenannter Working-Poor-Situationen als auch zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs ist Höherqualifizierung eine der wesentlichen Stellschrauben.

## Inhalt

In Zusammenarbeit aller relevanter Akteure und unter Einbindung von Multiplikator\*innen in Unternehmen, bei Sozialpartnern, auf Gemeindeebene, in Vereinen, in Bildungseinrichtungen etc. sollen in einem ersten Schritt Personen mit maximal Pflichtschulabschluss mit einem Informationsangebot über die Chancen für die weitere berufliche Entwicklung, beginnend bei der Deckung von Grundbildungsbedarf, über das Nachholen von Pflichtschulabschlüssen bis hin zu den Möglichkeiten von Aus- und Weiterbildungen über den sogenannten zweiten Bildungsweg, proaktiv angesprochen und zur Aufnahme von Bildungsaktivitäten motiviert werden. Die Ansprache sollte auf Augenhöhe erfolgen und Kommunikationskanäle, Orte und Sprache der Zielgruppe nutzen sowie zeitgemäße Tools einsetzen und die Direktansprache über Role-Models, Testimonials etc. favorisieren. Um Personen zu erreichen, die außerhalb von Ballungszentren leben, oder die aufgrund von Betreuungspflichten über klassische Wege nur schwer erreichbar sind, bieten Informationsangebote im öffentlichen Raum ein großes Potential.

Parallel dazu sollen Beratungsangebote bildungsferne Personen bei der Auswahl von Bildungsmaßnahmen, Beantragung von Förderungen aber auch bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen unterstützen.

In weiteren Schritten sollte das Angebot auf weniger bildungsferne Gruppen ausgeweitet werden. Aufbauend auf dem bestehenden Bildungs- und Berufsberatungsangebot sollten dem Netzwerkansatz folgend verschiedenste biographische und kompetenzorientierte Beratungsformate und -settings flächendeckend ausgebaut und etabliert werden, um möglichst viele Personen zu erreichen, zu unterstützen und zu begleiten sowie ihnen möglichst viel Information über Bildungsangebote und Fördermöglichkeiten zugänglich zu machen.

Weiters sollen Anreizsysteme geprüft und ggf. umgesetzt werden, die in Tirol lebende Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatungen aktivieren und motivieren.

## Ziele

- Identifikation und Einbindung von Multiplikator\*innen, um an bildungsferne Personen heranzutreten
- Zielgruppenorientierte Ansprache von und -maßgeschneiderte Information über Aus- und Weiterbildungsangebote
- Proaktive Ansprache von bildungsfernen Personen und Motivation zur Bildungsbeteiligung
- Ausbau mobiler Bildungsinformation und von Bildungstreffs an öffentlichen Plätzen
- Ausweitung und Etablierung von Bildungs- und Berufsberatungsangeboten
- Unterstützung bei der Auswahl von Bildungsmaßnahmen, Beantragung von Förderungen und bei Kompetenzerkennung

### 5.2.2.3 Unterstützungen bei Lehrausbildung

Österreich zeichnet sich nach wie vor durch eine hohe Bildungsvererbung aus. Der höchste Bildungsstand, den eine Person erreichen wird, hängt also stark vom höchsten Bildungsabschluss der Eltern ab. Fehlt auf Seiten der Eltern die Überzeugung von der Sinnhaftigkeit einer qualifizierten Ausbildung, fehlen den Jugendlichen häufig relevante Stützen, um Probleme und Krisen in ihrer Ausbildung durchzustehen.

Befinden sich die Jugendlichen überdies bereits in einer Lehrausbildung und somit in einem Alter, in dem Emanzipationsprozesse vom Elternhaus bereits stattfinden/stattgefunden haben, sind diese in ihrem Unterstützungsbedarf auf Personen angewiesen, die sich außerhalb ihrer Familie befinden. In der Regel wird

diese Funktion von den Ausbilder\*innen in den Unternehmen, Lehrlingscoaches oder, wie im Falle von Lehrabbrüchen durch Minderjährige, durch das Unterstützungssystem der „Ausbildung bis 18“ übernommen.

Personen, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben und ihre Lehrausbildung abbrechen, werden von der „Ausbildung bis 18“ jedoch nicht mehr aufgefangen und sind in Gefahr, auf Hilfsarbeiter\*innen-Niveau zu verharren oder gar aus dem Erwerbsleben auszutreten.

Besonderes Potential wird bei Personen gesehen, die ihre Lehrzeit zwar vollständig absolviert haben, im Anschluss daran aber entweder nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind oder diese nach einem negativen Erstantritt nicht wiederholt haben.

Durch die Entwicklung und Umsetzung eines Maßnahmenbündels sollen die Berufschancen von abbruchsgefährdeten Lehrlingen beziehungsweise Lehrabbrecher\*innen verbessert werden.

## Inhalt

Ein flächendeckendes Angebot des Lehrlingscoachings soll Lehrlinge persönlich erreichen, um bestehende individuelle Problemsituationen bereits frühzeitig adressieren zu können. Somit werden Lehrlinge bei ihrer Lehrausbildung unterstützt und drohende Ausbildungsabbrüche frühzeitig vorgebeugt.

Ein weiterer Ansatz wäre, über die Etablierung von Schulsozialarbeit an den Tiroler Fachberufsschulen vor allem Lehrlinge zu erreichen, die sich in einer persönlichen Krisensituation befinden, um diese mit Methoden der Sozialarbeit zu stabilisieren und sie über diesen Weg in ihrer Lehrausbildung zu unterstützen. Auch die in schwierigen Ausbildungssituationen oft notwendige Informations-, Unterstützungs- und Vermittlungsrolle zwischen Berufsschule, Lehrbetrieb und Elternhaus könnte dadurch proaktiv übernommen werden.

Lehrlinge, die ihre Lehrzeit bereits beendet haben, jedoch nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind bzw. diese nicht positiv absolviert haben, sollten proaktiv für einen Erst- oder Wiederantritt motiviert und mittels Betreuungsangeboten zur Erlangung eines positiven Abschlussergebnisses unterstützt werden.

Diese proaktive Vorgehensweise könnte auch bei Lehrlingen, die eine Lehre abgebrochen bzw. nicht vollständig beendet haben, gewählt werden. Dieses Betreuungsangebot sollte neben einer nachgehenden Sozialarbeit auch Coaching, Mentoring und Buddy-Systeme beinhalten und gegebenenfalls beim Einstieg in einen alternativen Ausbildungs- bzw. Berufsweg unterstützen.

Auf Seite der Ausbildungsbetriebe könnten Anreizsysteme geschaffen bzw. ausgebaut werden, die zur Einführung von ausbildungsbegleitender Qualitätssicherung, wie z.B. Ausbildungsplanung und -dokumentation, Zusatzunterricht, Ausbilder\*innenweiterbildung etc. motivieren. Die Initiierung von Ausbildungsverbänden, bei denen vor allem Klein- und Mittelbetriebe in koordinierter Form gemeinsam die Lehrausbildung gestalten und durchführen und damit die Lehre in qualitätsvoller, vielfältiger und attraktiver Weise umsetzen, können bei der Qualitätssicherung der Ausbildung einen maßgeblichen Beitrag leisten.

Um einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu leisten, könnte die hohe Nachfrage nach Zweitausbildungen und Berufsumstiegen genutzt werden. Hierfür stellt das Fördermodell „Lehre für Erwachsene“ ein gutes Instrument dar, das verstärkt beworben und dessen Attraktivität, nicht nur in finanzieller Hinsicht, erhöht werden sollte. Zusätzlich sollen Ausbildungsverbände für die Lehre im zweiten Bildungsweg eine qualitätsvolle Ausbildung für jene Personen ermöglichen, die sich für diesen Weg entscheiden.

Aber auch der Ausbau des Weiterbildungsangebots für und die laufende Fortbildung von Lehrlingsausbilder\*innen, die nicht nur während der Lehrzeit, sondern auch im Zuge der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung eine zentrale Rolle einnehmen, wäre ein die Qualität unterstützender Baustein.

Über diese Wege könnte eine Steigerung des Ausbildungsniveaus in Lehrbetrieben erreicht und ein Beitrag zur Senkung der Durchfallquoten bei Lehrabschlussprüfungen geleistet werden.

## Ziele

- Reduzierung der Abbrüche bei Lehrausbildungen
- Steigerung des Lehrausbildungsniveaus und Senkung der Durchfallquoten bei Lehrabschlussprüfungen
- Flächendeckender Ausbau des Lehrlingscoachings
- Etablierung von Schulsozialarbeit an den Tiroler Fachberufsschulen
- Unterstützung von nicht zur Lehrabschlussprüfung angetretenen Personen beziehungsweise solchen, die nach einer negativen ersten Prüfung nicht mehr antreten
- Unterstützung von abbruchgefährdeten Lehrlingen bzw. Lehrabbrecher\*innen
- Schaffung von Anreizsystemen und Initiierung von Ausbildungsverbänden zur Steigerung des Ausbildungsniveaus in Lehrbetrieben
- Stärkung der Lehrlingsausbilder\*innen in ihrer berufspädagogischen Rolle
- Verdoppelung der „ausgezeichneten Tiroler Lehrbetriebe“

### 5.2.2.4 Information und Beratung von Unternehmen

Die strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes stellen Unternehmen vor große Herausforderungen. Einerseits bedarf die fortschreitende Digitalisierung Anpassungen, die auf Seiten der Mitarbeiter\*innen regelmäßige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nötig machen, um mit den neuen Arbeitsmethoden und Werkzeugen, aber auch den Veränderungen der Arbeitskultur selbst umzugehen. Auf der anderen Seite sind die Unternehmen zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs immer mehr auf den Zuzug aus dem Ausland angewiesen.

Um Arbeitnehmer\*innen bestmöglich darin zu unterstützen, den Anforderungen des Erwerbslebens zu begegnen, sind Coachings sowie regelmäßige Schulungen und Weiterbildungen essenziell. Neben einer beruflichen (Vollzeit-)Tätigkeit sind umfangreiche berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsangebote, wie das Nachholen von Berufs- oder Bildungsabschlüssen, von Arbeitnehmer\*innen allerdings kaum zu absolvieren. Eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ist aus finanzieller Sicht sowohl auf Arbeitgeber\*innen- als auch auf Arbeitnehmer\*innenseite meist keine Option, weswegen solche Maßnahmen auf beiden Seiten eine große Herausforderung darstellt.

Die Beschäftigung von Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung stellt für viele Betriebe auch aufgrund der komplexen Rechtslage ein Problem dar.

## Inhalt

Um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter\*innen zu erhalten und somit die Wertschöpfung zu sichern, sollen digitale Transformationsprozesse aktiv gestaltet werden. Hierfür sollen unter Einbindung aller maßgeblichen Akteure gemeinsam mit Unternehmen gezielte Programme entwickelt werden, die Arbeitnehmer\*innen zu Aus- und Weiterbildungen wie auch Fortbildungen motivieren und sie dabei unterstützen, sich bestmöglich in die moderne digitale Arbeitswelt zu integrieren.

Zugleich sollen Informations- und Beratungsangebote entwickelt und mobil umgesetzt werden, um Unternehmen für die Notwendigkeit der Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer\*innen zu sensibilisieren und ihnen aufzuzeigen, welchen Mehrwert dies für das Unternehmen bietet.

Hierzu zählt die Aufklärung über die unterschiedlichen Möglichkeiten zum Nachholen von Bildungsabschlüssen, den zweiten Bildungsweg und arbeitsplatzbezogene Fortbildungen, aber auch über die Möglichkeit, offene Stellen durch angelernte Arbeitskräfte zu besetzen und diese durch entsprechende Kursangebote und Weiterbildungsaktivitäten auszubilden und in weiterer Folge ans Unternehmen zu binden. Ergänzend sollen Betriebe hinsichtlich der (Weiter-)Entwicklung von Berufslaufbahnen beraten werden.

Andererseits sollen konkrete Informations- und Unterstützungsangebote rund um die Einstellung und Qualifizierung von Personen mit Migrations- oder Fluchterfahrung etabliert werden. Durch ein proaktives Herangehen an die Unternehmen sollen diese über Möglichkeiten im Rahmen von Neueinstellungen aber auch im Bereich von Aus- und Weiterbildungen sowie Anerkennungen von Kompetenzen bestehender Mitarbeiter\*innen beraten werden.

Zudem sollen Mitarbeiter\*innen und Betriebe beraten werden, um "Zeitnischen" (zum Beispiel in der Zwischensaison) möglichst effizient für Ausbildungs- und Weiterqualifikationsmaßnahmen zu nutzen.

Um Betrieben und Arbeitnehmer\*innen das Nachholen von Abschlüssen neben der Erwerbsarbeit zu ermöglichen, soll der Besuch von Ausbildungen während der Arbeitszeit erleichtert werden. Dies soll insbesondere durch einen Ersatz der Lohnkosten erreicht werden, während die Mitarbeiter\*innen Bildungsmaßnahmen absolvieren.

Die Weiterführung und der Ausbau von Qualifizierungsverbänden, bei denen vor allem Klein- und Mittelbetriebe in koordinierter Form gemeinsam ihre Mitarbeiter\*innen aus- und weiterbilden, könnte ein weiteres konkretes Unterstützungsangebot darstellen.

## Ziele

- Entwicklung und Umsetzung von unternehmensbezogenen Informations- und Beratungsprogrammen
- Erhöhung der arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungsaktivitäten
- Aktives Bewerben von Berufs- und Bildungsabschlüssen in Unternehmen
- Etablierung von Betriebscoaching in Richtung Höherqualifizierung der Mitarbeiter\*innen
- Unterstützung von Unternehmen in der (Weiter-)Entwicklung von Berufslaufbahnen im Betrieb
- Lohnkostenersatz für Betriebe bei Aus- und Weiterbildungen zur Erlangung von Bildungsabschlüssen während der Arbeitszeit
- Erhöhung der Ausbildungsabschlüsse
- Unterstützung der Betriebe bei Neuanstellungen von Personen mit Migrations- oder Fluchterfahrung
- Unterstützung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungen und Qualifikationen
- Weiterführung und Ausbau von Qualifizierungsverbänden

### 5.2.2.5 Etablierung Kompetenzerhebung/-anerkennung

Um der dynamischen Entwicklung des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, benötigen Personen eine Vielzahl unterschiedlicher fachlicher, persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen. Viele Personen verfügen über solche, sind sich dessen allerdings nicht bewusst oder können ihre Kompetenzen am Arbeitsmarkt nicht entsprechend verwerten, da ihre Aneignung auf informellem oder non-formalem Weg erfolgt ist und somit nicht offiziell anerkannt wird.

Die Anpassung und Schaffung bedarfsgerechter Verfahren zur Bewusstmachung und Validierung von Kompetenzen soll die Bildungsbeteiligung erhöhen und eine möglichst genaue Passung zwischen den persönlichen Kompetenzen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes erreichen.

## Inhalt

Unter Einbindung der maßgeblichen Akteure soll ein Verfahren zur bedarfsgerechten Erhebung und Darstellung individueller Kompetenzen entwickelt und zwischen Beratungs- und Prüfungseinrichtungen abgestimmt werden. Dieses soll etablierten und fundierten wissenschaftlichen Verfahren zur Kompetenzdiagnostik folgen sowie digitale Ressourcen zur Erhebung, Beratung und Dokumentation nutzen.

Mittels eines einheitlichen Rasters sollen die individuellen, im In- oder Ausland erworbenen fachlichen, persönlichen, sozialen, methodischen oder digitalen Kompetenzen sowie die absolvierten und empfohlenen Bildungsmaßnahmen dokumentiert werden.

Basierend auf diesem Verfahren soll zusätzlich eine Anerkennungsmethodik entwickelt und umgesetzt werden, die es Personen, die bereits über ein hohes Maß an non-formal und informell erworbenen beruflichen Kompetenzen verfügen und die mehrjährige Berufserfahrung oder Erfahrung im freiwilligen bzw. ehrenamtlichen Engagement in einem Bereich aufweisen, in diesem aber keinen Lehrschluss haben, ermöglicht, diesen nachzuholen.

Bereits vorhandene einzel- oder gruppenbasierte Verfahren zur Erhebung von Kompetenzen sollen ausgebaut werden, um Personen, die sich beispielsweise beruflich umorientieren oder auf eine konkrete Stelle bewerben wollen, eine fundierte persönliche Bestandsaufnahme ihrer vorhandenen Kompetenzen und etwaiger Lücken im Kompetenzprofil zu bieten sowie Entwicklungsziele herauszuarbeiten. Anschließend daran soll durch kompetenzorientierte Bildungs- und Berufsberatung der Weg zur Zielerreichung unterstützt und ausschlaggebende Impulse für Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gegeben werden.

## Ziele

- Entwicklung eines Verfahrens zur Bewusstmachung und Erhebung individueller Kompetenzen und eines aufbauenden Beratungsformates
- Verifizierung und Dokumentation non-formaler und informell erworbener Kompetenzen
- Sondierung betreffend Anerkennungsinstrumente von informellen und non-formalen Kompetenzen für Lehrabschlüsse
- Kompetenzfeststellungen für niedrigqualifizierte Personen ohne Weiterbildungswunsch und vorgemerkte Arbeitslose
- Ausbau und Bekanntmachung bestehender kompetenzorientierter Verfahren und Ansätze
- Prozessbegleitende Beratung und Unterstützung bei Bewerbung, Informationen über Kompetenzerweiterung

### 5.2.2.6 Initiierung von Lernbegleitung

Zur Unterstützung und Förderung der individuellen Lernfähigkeit, der Lernbereitschaft und des Lernerfolges von Personen im Erwachsenenalter kann eine moderne, nach agilen Prinzipien gestaltete und institutionell verankerte Lernbegleitung einen maßgeblichen Beitrag leisten.

Aufgrund der spezifischer werdenden Anforderungen in nahezu allen Berufen, der vielfältigeren Bildungswege sowie der heterogeneren Ausgangssituationen der lernenden Erwachsenen ist davon auszugehen, dass Lernbegleitung zukünftig noch an Bedeutung gewinnen wird.

Ebenso wird der selbstgestaltete Lernprozess vor allem durch neue Technologien vermehrt zum Standard werden. Dieser soll durch eine agile Lernbegleitung unterstützt werden.

## Inhalt

Unter Einbindung von und in Abstimmung mit facheinschlägigen Expert\*innen soll ein Lehrgangcurriculum entwickelt und umgesetzt werden, das Lernbegleiter\*innen ausbildet.

Die Ermittlung der individuellen Entwicklungsbedarfe, die Entwicklung und Evaluierung von Lerndesigns, die Kenntnis über zukunftsweisende Lerntechnologien bilden ebenso wie Bildungsberatung und Kompetenzdiagnostik, Training und Moderation, Lerncoaching sowie Mentoring von Lernenden das Kompetenzprofil von Lernbegleiter\*innen.

Lernbegleiter\*innen sollen den Entwicklungsbedarf von Lernenden erfassen, diese im Lernprozess optimal unterstützen und so die Lernkultur fördern. Die Entwicklung von maßgeschneiderten und modernen Lerndesigns und deren Implementierung umfasst ebenso das Aufgabenspektrum von Lernbegleiter\*innen.

Die bei Bildungsträgern zu verankernde Lernbegleitung soll allen Personen mit diesbezüglichem Wunsch oder Bedarf zur Verfügung gestellt werden und diese beim Erlangen von Bildungs- und Berufsabschlüssen unterstützen.

## Ziele

- Entwicklung und Umsetzung eines Lehrgangcurriculums für Lernbegleiter\*innen
- Institutionelle Verankerung der Lernbegleitung in der Erwachsenenbildung

### 5.2.2.7 Weiterbildungsformate

Als einer der wesentlichen strukturellen Trends der Gegenwart wirkt die Digitalisierung nicht nur auf den Arbeitsmarkt, sie ermöglicht auch innovative und kreative Ansätze für Aus- und Weiterbildungsformate.

Großes Potential steckt hier insbesondere in der stärkeren Individualisierung des Angebotes, das an die zeitlichen und räumlichen Bedürfnisse der Lernenden angepasst werden könnte. Zum einen ermöglicht dies auch Personen außerhalb von Ballungszentren die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, zum anderen lassen sich zeitsouveräne Angebote einfacher in Einklang mit dem Erwerbsleben und Betreuungspflichten bringen.

## Inhalt

Unter Einbindung der maßgeblichen Akteure sollen Ausbildungsformate – verstärkt in modularer Form – entwickelt und angeboten werden, die sich durch eine Kompetenzorientierung auszeichnen, sich stärker an den individuellen Bedürfnissen der Lernenden orientieren und ihre Motivation durch kleinere, leichter zu bewältigende und zwischenertifizierte Lernziele steigern können. Damit sollen vor allem bildungsferne Personen erreicht werden, für die lang andauernde Aus- und Weiterbildung mit ev. einer umfangreichen Abschlussprüfung per se eine äußerst große Teilnehmehürde darstellen. Weiters erleichtern modulare Aus- und Weiterbildungsangebote die Kombination von Arbeit mit Qualifizierungsteilnahme.

Dabei sollen sich Kurse stärker an den räumlichen und zeitlichen Anforderungen der lernenden Personen orientieren – insbesondere durch einen stärkeren Fokus auf hybride Kurstypen und E-Learning-Formate.

Durch die Initiierung von niederschwellig zugänglichen offenen Lernzentren, in denen neben der technischen Infrastruktur Begleitung im Lernprozess zur Verfügung gestellt wird, sollen zum einen Personen, die sich in Aus- oder Weiterbildung befinden, unterstützt und zum anderen Personen für den Einstieg, Übergang oder Wechsel in ein weiterführendes oder berufsbildendes Bildungsangebot motiviert werden. Ergänzend sollen niederschwellige und praxisnahe Angebote zur Vermittlung digitaler Basiskenntnisse in Kleingruppen oder in offenen (IT-)Lerncafés geschaffen werden, um Hemmschwellen im Zugang zu digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien abzubauen und die Selbstbefähigung im Umgang damit zu stärken. Bei der Umsetzung dieser Angebote soll besonders auf die Zugänglichkeit für Personen außerhalb von Ballungszentren geachtet werden.

Zudem sollen Weiterbildungsformate ermöglicht werden, die zur Förderung und zum Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit als essenzielle Basis der Arbeitsfähigkeit beitragen.

---

## Ziele

- Individualisierbare, modulare Ausbildungen mit Zwischenzertifikaten
  - Forcierung von Aus- und Weiterbildungsangeboten die orts- und zeitsouverän sind
  - Stärkere Förderung von Online-Formaten
  - Initiierung von offenen Lernzentren bzw. (IT-)Lerncafés vor allem außerhalb von Ballungszentren
  - Durchführung praxisorientierter, niederschwelliger digitaler Basisbildungsangebote in Kleingruppen- und offenen Settings mit muttersprachlicher Unterstützung
  - Stärkung der Selbstkompetenz im Umgang mit Digitaltechnologie und der digitalen Basiskompetenzen
-

## 5.3 Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt

Nicht nur hinsichtlich der Sicherung der materiellen Lebensgrundlage stellt Arbeitslosigkeit ein hohes Risiko für die betroffenen Personen dar, die latenten Funktionen der Erwerbsarbeit stehen auch in engem Zusammenhang mit menschlichen Grundbedürfnissen. So strukturiert Arbeit den Alltag der Menschen, schafft praktische Bildungs- und Lernerfahrungen und vermittelt soziale Identität über die Eingliederung der individuellen Personen in ein kollektives Ganzes. Zudem ist der Verlust eines Arbeitsplatzes ein erheblicher Risikofaktor für die Entstehung psychosozialer Probleme und physischer Krankheitsbilder, die wiederum die Wiedereingliederung in die Erwerbsarbeit erschweren.

### 5.3.1 Strategische Ziele

#### 5.3.1.1 Ausweitung der Unterstützungs- und Stabilisierungsangebote im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration

Bei Personen, die bereits seit längerer Zeit arbeitslos sind, beziehungsweise den Einstieg in das Berufsleben im jungen Alter nicht geschafft haben, liegen häufig (mehrere) Vermittlungshemmnisse (gleichzeitig) vor, die das Risiko einer dauerhaften Beschäftigungslosigkeit deutlich erhöhen. Aufgrund multipler Problemlagen, fehlender persönlicher oder sozialer Ressourcen sind rein an der unmittelbaren Arbeitsmarktvermittlung orientierte Angebote häufig kein zielführender Weg, diese Personengruppen mittel- und langfristig in das Erwerbsleben einzugliedern.

Die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 hat es sich daher zum Ziel gesetzt, das bestehende **Unterstützungs-** und psychosoziale **Stabilisierungsangebot auszuweiten**, um bereits im **Vorfeld der Arbeitsmarktintegration** anzusetzen. Mit unterschiedlichen Maßnahmenbündeln sollen auf diese Weise Vermittlungseinschränkungen abgebaut werden, um die Personen für weitere Integrationsschritte in den Arbeitsmarkt zu befähigen.

#### 5.3.1.2 Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Personen

Üblicherweise werden als Geringqualifizierte jene Personen bezeichnet, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Berufsausbildung oder keinen anschließenden Bildungsabschluss absolviert haben. In der Gruppe der 25- bis 64-jährigen in Österreich lebenden Personen betrifft dies nach Statistik Austria Mikrozensus 2019 14 %. Der Bildungsstand unterscheidet sich jedoch deutlich nach Migrationshintergrund. Personen ohne einen solchen haben zu 9 % maximal Pflichtschulabschluss, Menschen mit Migrationshintergrund zu 25 %. Personen mit türkischem Migrationshintergrund weisen mit 58 % den höchsten Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss auf.

Mit vorgeschalteten bedarfsgerechten, modularen sowie kompetenzorientierten Angeboten sollen bildungsbenachteiligte Personen im Aufholen von Grundbildung und beruflichen Qualifikationen unterstützt werden, um ihre **Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen** und sie für Bildungs- und Weiterqualifizierungsangebote zu gewinnen.

#### 5.3.1.3 Anpassung der niederschweligen Beschäftigungsmöglichkeiten

Menschen, die seit einer längeren Zeit arbeitslos sind oder auch Personen, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen besonders unterstützungswürdig sind, können die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes häufig nicht erfüllen. Projekte des Zweiten Arbeitsmarktes (wie sozialökonomische Betriebe oder gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) können hier häufig Abhilfe schaffen und zu einem (Wieder-)Aufbau der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zu einer dauerhaften Anbindung an den regulären Arbeitsmarkt führen, für einige Personen ist eine solche Beschäftigung – sei es aufgrund des gesundheitlichen Zustands, des Alters oder fehlender Grundbildung – allerdings nicht realistisch.

Um Menschen die Möglichkeit über sinnstiftende und an die jeweilige Lebenssituation angepasste Tätigkeiten den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu bieten, verfolgt die Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 das strategische Ziel, vorhandene **niederschwellige Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen**.

## 5.3.2 Maßnahmenfelder

Zur Erreichung der strategischen Ziele im Strategiefeld „Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt“ wurden die folgenden Maßnahmenfelder ausgearbeitet, die im Zuge der Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 gezielt adressiert werden sollen.

### 5.3.2.1 Modulsystem zur Arbeitsmarktintegration

Für Personen mit sehr geringer Beschäftigungsfähigkeit, die zumeist auf mehrschichtige individuelle Problemlagen zurückzuführen ist, scheint es notwendig, mit ganzheitlichen Unterstützungs- und Stabilisierungsangeboten im Vorfeld einer Arbeitsmarktintegration den Aufbau von Beschäftigungsfähigkeit am ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Dabei sollte der niederschwellige Abbau von vorhandenen Vermittlungseinschränkungen, bspw. durch Tagesstrukturierung, Mobilisierung, Weiterentwicklung der individuellen Ressourcen zur Verbesserung der Lebenssituation, soziale Integration, Entwicklung beruflicher Perspektiven, etc., und nicht die unmittelbare Integration in Beschäftigung im Mittelpunkt stehen, um die Anschlussfähigkeit an arbeitsmarktpolitische Integrationsmaßnahmen herzustellen und weitere Integrationsschritte in Richtung des ersten Arbeitsmarkts zu setzen.

In Tirol ist ein breites Angebot von nieder- und höherschwelligen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen vorhanden, das Optimierungspotenziale hinsichtlich einer breiten Kenntnis der Angebotslandschaft, der Schnittstellen zwischen den Angeboten sowie der abgestimmten Zusammenarbeit auf unterschiedlichsten Ebenen aufzuweisen scheint.

#### Inhalt

Zur Erhöhung der Transparenz der vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungs- und Stabilisierungsangebote sowie der Maßnahmen mit Zielsetzung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt sollte, in Zusammenarbeit aller maßgeblichen Akteure, eine Angebotslandkarte erstellt werden, wobei auf bestehende aufgebaut werden sollte. Dabei scheint zusätzlich zur Darstellung, welche Maßnahmen von wem und wo umgesetzt werden, eine klare Definition von Zielsetzung, Zielgruppe, Arbeitsweise, Setting sowie Anschlussperspektive für die Teilnehmer\*innen aller in der Angebotslandkarte abgebildeten Maßnahmen essenziell.

Zusätzlich zur Angebotslandkarte sollte eine Vernetzungsplattform zum systematischen und regelmäßigen Austausch sowie zum detaillierten inhaltlichen Kennenlernen der Maßnahmenangebote geschaffen werden, um das Wissen bei allen relevanten Systempartner\*innen zu erweitern und um Zu- und Weiterverweisungen von Personen bedarfsorientierter und zielgerichteter durchführen zu können.

Die Durchführung einer Evaluierung des aktuellen arbeitsmarktpolitischen Angebots in Tirol soll einerseits Grundlage zur Beurteilung von regionalen bzw. thematischen Angebotslücken bieten und andererseits mögliche Schnittstellenproblematiken aufzeigen, die sich für die betroffenen Personen hinsichtlich der „Übergänge“ zwischen den Maßnahmenangeboten ergeben. Die Evaluierungsergebnisse sollten in weiterer Folge als Basis für die Schließung möglicher Angebotslücken sowie zur Bereinigung von Schnittstellen an den Maßnahmenübergängen herangezogen werden, um perspektivisch ein modulares System zur Arbeitsmarktintegration in Tirol zu entwickeln, umzusetzen und zu etablieren. Die Module, die vom Clearing, über Module zur Stabilisierung der persönlichen Lebenssituationen bis zur Nachbetreuung am Arbeitsplatz reichen und die Teilnehmer\*innen mittels Case-Management begleiten, sollen dabei nicht streng

hierarchisch aufeinander aufbauen, sondern durchlässig sein und auch parallel belegt werden können. Weiters sollten die Teilnehmer\*innen an den Modulen – unabhängig von der Finanzierung dieser Module – existenzsichernde Leistungen durch das Arbeitsmarktservice erhalten. Diesbezüglich sollte eine Anerkennungsmethodik für die Maßnahmen der Module entwickelt werden.

Ergänzend zu dieser perspektivischen Vorgehensweise sollen vorhandene niederschwellige Beratungs- und Betreuungsangebote gesichert bzw. bedarfsorientiert ausgebaut werden. Diesbezüglich werden vor allem stabilisierende Maßnahmen gesehen, die im Vorfeld von Arbeitsmarktintegration für Personen mit sehr geringer Beschäftigungsfähigkeit und Multiproblemlagen auf den Aufbau von Vermittlungs- und Beschäftigungsfähigkeit abzielen sowie die Anschlussfähigkeit zum arbeitsmarktpolitischen Fördersystem herstellen.

## Ziele

- Entwicklung, Umsetzung und Etablierung eines Modulsystems zur Arbeitsmarktintegration
- Entwicklung und Umsetzung einer Angebotslandkarte
- Initiierung und Koordination einer Vernetzungsplattform
- Durchführung einer Evaluierung zur Identifikation von Angebotslücken sowie Schnittstellenproblematiken
- Schließung möglicher Angebotslücken und Bereinigung von Schnittstellen an Maßnahmenübergängen
- Existenzsicherung während der Teilnahme an den Maßnahmen des Modulsystems
- Etablierung von niederschweligen Beratungs- und Betreuungsangeboten zum Aufbau von Vermittlungs- und Beschäftigungsfähigkeit

### 5.3.2.2 Weiterentwicklung niederschwelliger Beschäftigungsformen

Für Menschen mit sehr geringer Beschäftigungsfähigkeit können die zeitlichen Befristungen und Transiterfordernisse sozialökonomischer Betriebe problematisch sein, da die Verweildauer in den Maßnahmen für die Chance auf persönliche Stabilisierung häufig zu knapp bemessen ist und eine Vermittlung auf eine dauerhafte Vollzeitstelle im ersten Arbeitsmarkt keine realistische Option nach Ablauf einer solchen befristeten Maßnahme darstellt. Besonders prekär ist die Situation für ältere Arbeitslose, die häufig – trotz vielfältiger Unterstützungsangebote – nur äußerst geringe Chancen auf eine ganzjährige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt haben.

Auch die Ausgangslage und Bedürfnisse unterscheiden sich je nach Zielgruppe deutlich. Während bestehende Angebote für Menschen mit hohem Bildungsabschluss demotivierend wirken können, sind sie für besonders arbeitsmarktferne Personen mit multiplen Problemlagen häufig nicht niederschwellig genug und wirken zu wenig stabilisierend. Es bedarf professionell gestalteter Rahmenbedingungen, um allen Personen eine würdevolle und existenzsichernde Beschäftigung gemäß ihrer Leistungsfähigkeit und Eignung zu ermöglichen.

## Inhalt

Auf Basis einer Evaluierung bestehender Maßnahmen sollen – bedarfsgerecht – langfristige Rahmenbedingungen und niederschwellige Beschäftigungsformen geschaffen werden, um flexible, an die jeweiligen Lebensumstände der Personen angepasste Transitbeschäftigung zu ermöglichen.

Dies soll einerseits die ausgeübten Tätigkeiten sowie die flexible Gestaltung der Arbeitszeit auf dem jeweiligen Transitarbeitsplatz umfassen und die Möglichkeit zur Anpassung an die jeweilige persönliche Situation bieten, andererseits soll auch die Verweildauer am Transitarbeitsplatz variabel sein, um

beispielsweise sehr arbeitsmarktferne Personen längerfristiger in einer Maßnahme zu beschäftigen und ein „Pendeln“ zwischen Transitarbeitsplatz und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Ebenso könnte für Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen und in den vergangenen zwölf Monaten nicht länger als zwei Monate in Standardbeschäftigung und zumindest vier Monate arbeitslos vorgemerkt waren, mit dieser Maßnahmenform der Übergang in die Alterspension im Rahmen einer sinnstiftenden Tätigkeit gestalten werden.

Durch eine mögliche Initiierung von gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung, bei der arbeitsmarktferne Personen als Transitarbeitskräfte an Partnerunternehmen des ersten Arbeitsmarktes verleast werden, könnte, basierend auf den individuellen Qualifikationen und beruflichen Wünschen, praktische Arbeitserfahrung in verschiedenen Unternehmen gesammelt und die Übernahme durch ein Partnerunternehmen veranlasst und unterstützt werden.

Für äußerst arbeitsmarktferne Personen mit multiplen Problemlagen sollen niederschwellige Beschäftigungsangebote geschaffen werden, die eine Tagesstruktur bieten, stabilisierend wirken und Teilnehmer\*innen langsam und ihren Möglichkeiten entsprechend an Maßnahmen mit dem Ziel der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt heranführen.

Im Zuge dieser Maßnahmen sollen neue, am Gemeinwohl orientierte Aufgabenfelder erschlossen werden, die für Personen mit unterschiedlichen Grundbedingungen und Ausbildungsniveau eine geeignete Tätigkeit bieten können.

Ergänzend hierzu müssten die Personen durch bedarfsgerechte sozialpädagogische Begleitangebote bestmöglich unterstützt werden, um ein „geordnetes Arbeitsleben“ zu ermöglichen und Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten (wieder-)herzustellen.

Zugleich soll den Transitarbeitskräften durch flexible Fortbildungsbudgets eine maßgeschneiderte, im Rahmen des Case-Managements festgestellte Aus- beziehungsweise Fortbildung ermöglicht werden.

Unter breiter Einbindung könnten diesbezügliche Modelle erarbeitet und in Pilotform z. B. mittels Anbindung an bestehende sozialökonomische Betriebe bzw. Beschäftigungsprojekte erprobt werden. Unter der Voraussetzung einer erfolgreichen Pilotphase könnten diese Modelle in weiterer Folge breiter umgesetzt werden. Dabei sollten die in der Pilotphase gesammelten Umsetzungserfahrungen sowie die Ergebnisse einer begleitenden Evaluierung als Anpassungspotentiale berücksichtigt werden.

## Ziele

- Schaffung von längerfristigen Stellen in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten
- Schaffung von existenzsichernden Teilzeitmöglichkeiten in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten
- Flexibilisierung der Tätigkeiten, Arbeitszeiten und Verweildauern auf Transitarbeitsplätzen
- Persönliche nachhaltige Stabilisierung im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration durch sozialpädagogische Begleitmaßnahmen
- Flexible, zielgerichtete Fortbildungsmaßnahmen, budgetneutral für Beschäftigungsbetriebe
- Integration von Menschen mit geringer Beschäftigungswahrscheinlichkeit und dem Wunsch nach sinnvoller Arbeit
- Bedarfserhebung und ggf. Initiierung gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung
- Schaffung von niederschweligen, stabilisierenden Beschäftigungsangeboten

### 5.3.2.3 Beratung und Begleitung vor und während geförderter Beschäftigung

Die Beschäftigung von Personen mit Vermittlungseinschränkung(en) stellt für Betriebe häufig nicht nur eine rein finanzielle Herausforderung dar, sondern wird aufgrund negativer Vorurteile oder falscher Vorstellungen häufig erst gar nicht in Betracht gezogen.

Mit dem Förderinstrument Eingliederungsbeihilfe werden finanzielle Anstellungshürden für Personen mit Vermittlungshemmnissen abgedeckt, jedoch findet keine begleitende Unterstützung der Anstellungsbetriebe bei der Aufnahme ins Unternehmen statt.

#### Inhalt

Durch bewusstseinsbildende und informierende Kampagnen sowie positive Erfahrungsberichte sollen Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts zu einer realistischeren Risikoeinschätzung bezüglich der Beschäftigung älterer und beeinträchtigter Arbeitnehmer\*innen gelangen.

Um Betriebe bei der Anstellung von Personen mit Vermittlungseinschränkung(en) bestmöglich zu unterstützen, soll nicht nur auf eine bestmögliche Passung zwischen arbeitssuchenden Personen und Arbeitgeber\*innen geachtet werden, auch sollen bereits bestehende finanzielle Unterstützungen (bspw. Eingliederungsbeihilfe) durch Beratungsangebote im Vorfeld und durch regelmäßige Begleitangebote während der geförderter Beschäftigung ergänzt werden, die unter Mitwirkung aller maßgeblichen Akteure ausgearbeitet und durchgeführt werden. Essenziell erscheint dabei die Einnahme einer neutralen Rolle, die das Matching und die Langfristigkeit der Beschäftigung unterstützt. Zusätzlich sollen Betriebe hinsichtlich (oft geringfügiger) Anpassungen im Unternehmen wie bspw. flexible Arbeitszeiten/Gleitzeit, Adaptierungen am Arbeitsplatz, Unterstützungsangebote etc. informiert und beraten werden, um so einerseits bewusstseinsbildend und sensibilisierend zu wirken und andererseits die Nachhaltigkeit der Anstellung von geförderten Personen zu verbessern.

#### Ziele

- Bewusstseinsbildung zu realistischer Einschätzung der Beschäftigung älterer und beeinträchtigter Personen
- Ergänzung geförderter Beschäftigungen durch beratende und begleitende Unterstützungsangebote für Betriebe und geförderte Personen
- Qualitative Verbesserung der Stellenzuweisungen

### 5.3.2.4 Ausbau und Weiterentwicklung von Kompetenzzentren

Klassische Kursangebote wirken ob ihres „verschulten Charakters“ häufig abschreckend auf bildungsferne Personen, und insbesondere auf jene, die in der Vergangenheit bereits negative Erfahrungen mit klassischen Bildungseinrichtungen gesammelt haben. Gute Erfahrungen wurden mit Zugängen gesammelt, die didaktisch an den bereits vorhandenen Stärken und Kompetenzen der Personen ansetzen – wie die kompetenzorientierte berufliche Qualifizierung im Rahmen der Kompetenzzentren – und es Personen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen erleichtern, zu Ausbildungen aufzuschließen.

Digitale Kompetenzen sind heute eine unverzichtbare Basis für alle Bereiche der Lebensgestaltung. Um einen kompetenten Umgang mit digitalen Informations- und Kommunikationspraktiken erlernen zu können, ist allerdings eine bereits angeeignete basale Grundkenntnis der Materie nötig. Der Ansatz der Kompetenzzentren kann dafür genutzt werden, um Teilnehmer\*innen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Ausbildung ihrer digitalen (Grund-)Kompetenzen bestmöglich zu unterstützen.

## Inhalt

Das bestehende Angebot niederschwelliger Kompetenzzentren des AMS in Tirol soll auf neue Standorte, Berufs- und Kompetenzfelder ausgeweitet werden.

Andererseits soll geprüft werden, in Kompetenzzentren ein die Präsenzphasen ergänzendes Angebot von begleitenden E- und Blended-Learning-Formaten umzusetzen. Formate, bei denen Trainer\*innen als Lerncoaches agieren, sollen den Kompetenzzentrums-Teilnehmer\*innen ein orts- und zeitsouveränes Lernen im eigenen Tempo ermöglichen.

Zusätzlich zu den Kompetenzzentren, die auf Berufsfelder vorbereiten, soll in Anlehnung an die Kompetenzzentren des AMS ein „Digitales Kompetenzzentrum“ initiiert werden. Dieses „Digitale Kompetenzzentrum“ richtet sich ausschließlich an Teilnehmer\*innen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Das „Digitale Kompetenzzentrum“ verfügt nicht über einen eigenen „Schulungsstandort“, sondern agiert als mobiles Schulungsteam und führt die digitale Kompetenzentwicklung „vor Ort“ in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen durch. Auf niederschwellige Art und Weise sollen –durch das mobile Schulungsteam – digitale Basiskompetenzen sowie fundamentale und beruflich notwendige Kompetenzen im Umgang mit Informations- und Kommunikationsgeräten vermittelt werden.

## Ziele

- Ausbau und Weiterentwicklung des bestehenden Angebots an AMS-Kompetenzzentren und Erweiterung auf neue Berufs- und Kompetenzfelder
- Entwicklung eines niederschwelligen „Digitalen Kompetenzzentrums“ zur Steigerung der digitalen Basiskompetenzen von Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

### 5.3.2.5 Niederschwellige Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene

Die Angebotslandschaft in Tirol zeichnet sich durch ein umfangreiches Unterstützungssystem für Jugendliche und junge Erwachsene im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration aus. Um dieses System auch an den zukünftigen Anforderungen und Bedürfnissen dieser Personengruppen auszurichten, gilt es, das bestehende Angebot zu optimieren und etwaige Angebotslücken zu schließen.

Auf die psychische Gesundheit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen wirkt sich die COVID-19-Pandemie besonders drastisch aus. Besonders stark gestiegen sind depressive Symptomatiken, Ängste, Schlafstörungen und suizidale Gedanken. Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben darüber hinaus bereits bestehende Problemlagen zusätzlich verstärkt.

Häufig fehlen den Betrieben und in den Einrichtungen des Unterstützungssystems auch Informationen über die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Unterstützungsangebote.

## Inhalt

Um ausgrenzungsgefährdete Jugendliche und junge Erwachsene mit Nachreifungsbedarf nachhaltig zu stabilisieren und sukzessive an weiterführende Angebote heranzuführen, sollen diese – in Ergänzung zu den Angeboten der „Ausbildung bis 18“ – durch den Ausbau von niederschwelligen und offen zugänglichen Brückenangeboten ohne direkten Vermittlungsanspruch angesprochen und bei der Teilnahme durch ein psychosoziales Unterstützungssystem begleitet werden. Dadurch sollen Räume für die Entwicklung im persönlichen Bereich erweitert werden, die als Brücke zu weiteren Angeboten fungieren können und Jugendliche und junge Erwachsene entlang ihrer individuellen Kompetenzen in der Erlangung der subjektiven Ausbildungsreife beziehungsweise der unmittelbaren Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen. Auch kann möglicher weiterer Unterstützungsbedarf hier bereits früh festgestellt werden. Der

Zugang zu den Angeboten soll auch für Jugendliche und junge Erwachsene ermöglicht werden, die entweder eine akute Suchtproblematik oder ein problematisches Konsumverhalten aufweisen und an bestehenden Angeboten häufig nicht partizipieren dürfen.

Psychologische und psychosoziale Unterstützung soll sich jedoch auch an Jugendliche und junge Erwachsene richten, die sich bereits in Angeboten im Rahmen der „Ausbildung bis 18“ befinden, um Krisen abzufedern und Abbrüche somit bereits frühzeitig vorzubeugen. Neben der Information über das bestehende Unterstützungsangebot soll dessen Zugänglichkeit evaluiert und das Angebot bedarfsweise optimiert werden.

Für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf beziehungsweise mit Lernschwierigkeiten ist die Teilqualifizierung häufig die tauglichste Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren, im Gegensatz zur verlängerten Lehre wird sie jedoch häufig weder von Betrieben noch den Erziehungsberechtigten in Betracht gezogen. Ein abgestimmtes Vorgehen aller relevanten Partner\*innen gegenüber den Betrieben soll über die Möglichkeit der Teilqualifizierung und das Angebot begleitender Unterstützungsmaßnahmen informieren.

## Ziele

- Ausbau von niederschweligen und offen zugänglichen Brückenangeboten für Jugendliche und junge Erwachsene mit Nachreifungsbedarf
- Flächendeckender Ausbau von AusbildungsFit inkl. Vormodul (VOPS)
- Psychologische/psychosoziale Unterstützung in Angeboten im Rahmen der „Ausbildung bis 18“
- Information über das Angebot an kostenloser psychologischer und psychotherapeutischer Beratung
- Ausbau von Jugendcoaching in Tagesstruktureinrichtungen (JUTA)
- Vermehrte Ausbildungen in Form der Teilqualifizierung

### 5.3.2.6 Ausbau arbeitsplatznaher Qualifizierung

Häufig können Betriebe ihre offenen Stellen nicht mit Fachkräften besetzen, da Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die hierfür notwendige spezifische Qualifizierung nicht erfüllen. Arbeitsplatznahe Qualifizierungsmaßnahmen sind hier ein gutes Mittel, Personen individuell und gezielt theoretisch sowie praktisch auf das ausgeschriebene Jobprofil hin auszubilden und somit den Personalbedarf zu decken.

Für die Personen bietet diese Form der Ausbildung den Vorteil einer betriebsinternen und praxisnahem (Höher-)Qualifizierung bei gleichzeitiger Existenzsicherung, mit der eine konkrete berufliche Perspektive am ausbildenden Arbeitsplatz nach Abschluss einhergeht.

## Inhalt

Vor allem für Personen, die aus unterschiedlichsten Gründen Schwierigkeiten haben, in den Arbeitsmarkt (wieder-)einzusteigen, soll das Modell der arbeitsplatznahen Qualifizierung forciert werden. Arbeitsplatznahe Qualifizierung kombiniert theoretische Aus- und Weiterbildung mit der praktischen Ausbildung bei einem Ausbildungsbetrieb in einem existenzsichernden Rahmen für die Teilnehmer\*innen, mit dem Ziel der Übernahme in ein fixes Dienstverhältnis.

Durch individuelle abklärende Gespräche im Vorfeld und durch Begleit- und Unterstützungsangebote sowie durch Existenzsicherung während der Teilnahme an der arbeitsplatznahen Qualifizierung sollen die Personen bestmöglich betreut und unterstützt werden. Dieses Angebot reicht von der Feststellung der (gesundheitlichen) Eignung für die offene Stelle über niederschwellige Ansätze, um durch Motivation und

den Aufbau von Selbstbewusstsein den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern, bis zur Lernbegleitung für Personen mit wenig oder schlechter Schulerfahrung. Dadurch sollen mögliche Krisen bereits in ihrer Entstehung abgedeckt und Ausbildungsabbrüchen somit vorgebeugt werden.

Betriebe, die sich für die arbeitsplatznahe Qualifizierung von Personen mit Vermittlungseinschränkungen entscheiden, sollen in diesem Vorhaben durch Beratungsangebote unterstützt werden. Dies betrifft beispielsweise die Beratung über die organisatorische Abwicklung oder finanzielle Fragen.

Forciert werden soll die arbeitsplatznahe Qualifizierung im Sozialbereich, um auch hier vor allem für mehrsprachige zugewanderte Personen die Möglichkeit zu eröffnen, eine anerkannte Ausbildung zu erlangen.

---

## Ziele

- Ausbau des Modells arbeitsplatznaher Qualifizierung
  - Forcieren arbeitsplatznaher Qualifizierung im Sozialbereich, insbesondere für mehrsprachige zugewanderte Personen
  - Höherqualifizierung von niedrigqualifizierten Personen mit Integration in den ersten Arbeitsmarkt
  - Deckung von Personalbedarf in Unternehmen
-

## 6. Umsetzung

Die in der vorliegenden Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 abgebildeten Strategiefelder, strategischen Ziele und Maßnahmenfelder bilden die Leitlinien einer langfristig orientierten Arbeitsmarktpolitik, die für die Herausforderung der kommenden Jahre bestmöglich gerüstet ist. Die Inhalte der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 sind Ausdruck der gemeinsamen Anstrengung und Zielvorstellung von Vertreter\*innen aus Politik, Interessenvertretungen und arbeitsmarktpolitischen Akteure und belegen den gemeinsamen Willen, die institutionellen Vorgehensweisen zu bündeln, um die Inhalte der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 gemeinsam umzusetzen und ihre Ziele kooperativ zu erreichen. In diesem Sinne wurde der Strategieerstellungsprozess mit der Entwicklung einer Umsetzungsstruktur abgeschlossen.

Für die Umsetzung der „Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030“ wird auf bestehende Strukturen der arbeitsmarktpolitischen Landschaft Tirols zurückgegriffen. Die entsprechenden Steuerungs- und Umsetzungsgremien, die Einbettung der Strategie in die Tiroler Strategielandschaft sowie das Monitoring der Indikatoren werden im folgenden Kapitel beschrieben.

Um das Zusammenwirken der Verantwortungsträger\*innen über den Umsetzungszeitraum der „Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030“ und entlang der Handlungsprinzipien „Kooperationen vertiefen – Aktivitäten bündeln – Maßnahmen optimieren“ zu gestalten, wurden klare Abstimmungs- und Kooperationsstrukturen sowie unterstützende Koordinationsfunktionen definiert. Umgesetzt soll die „Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030“ in zwei aufeinanderfolgenden Phasen (2023 – 2026 sowie 2027 – 2030) und mit Zwischenevaluierungen werden. Auf diese Weise soll bereits frühzeitig auf mögliche Entwicklungen reagiert werden können.

Durch die Teilnahme an den **Umsetzungsgremien** dokumentieren die Institutionen ihre Bereitschaft, in ihren jeweiligen Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereichen an den erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung der Ziele der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 mitzuwirken und besonderes Augenmerk auf eine abgestimmte Vorgehensweise zu legen.

Die Letztentscheidungsbefugnis über Maßnahmen, die zur Erreichung der Ziele der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 umgesetzt werden, verbleibt bei den jeweiligen Institutionen.

Das politische Gremium für die Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 ist die **Arbeitsmarktplattform**. Als Erweiterung der 2015 eingerichteten Fachkräfteplattform dient sie der gemeinsamen Entscheidungsfindung und politischen Abstimmung der zentralen arbeitsmarktrelevanten Themen. Neben dem Land Tirol sind die Arbeiterkammer Tirol, die Wirtschaftskammer Tirol, die Industriellenvereinigung Tirol, der ÖGB Tirol sowie das AMS Tirol in diesem Gremium vertreten.

Im **Beschäftigungspakt Tirol** werden die Entscheidungen der Arbeitsmarktplattform vorbereitet und die fachliche Umsetzung und Steuerung der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 koordiniert. Der Beschäftigungspakt Tirol hat sich seit Jahren im Bereich der fachlichen Arbeitsmarktkoordination bewährt und bildet die kooperative Zusammenarbeit von 13 Organisationen in arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Angelegenheiten ab.<sup>15</sup>

Die Partnerorganisationen des Beschäftigungspaktes Tirol tragen maßgebliche Verantwortung für die gemeinsam formulierten strategischen Ziele und die von diesen abgeleiteten Maßnahmenfelder. Als bereits bestehende Kooperationsplattform bietet sich der Beschäftigungspakt Tirol an, um über den aktuellen Stand der Umsetzungsaktivitäten zu berichten und gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln – aber auch um grundsätzliche Auffassungsunterschiede sichtbar zu machen.

---

<sup>15</sup> Mitglieder des Beschäftigungspaktes Tirol sind neben dem Land Tirol, das Arbeitsmarktservice Tirol, das Sozialministeriumservice – Landesstelle Tirol, die Arbeiterkammer Tirol, die Wirtschaftskammer Tirol, der Österreichische Gewerkschaftsbund – Landesorganisation Tirol, die Industriellenvereinigung Tirol, die Landeslandwirtschaftskammer Tirol, die Landarbeiterkammer Tirol, der Tiroler Gemeindeverband, der Österreichische Städtebund – Landesgruppe Tirol, das Tiroler Bildungsinstitut Grillhof und die Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH.

Durch die etablierten Strukturen und Zusammenarbeit ist eine effiziente Themenbearbeitung sowie die bedarfsorientierte Initiierung von Arbeitsgruppen möglich.

Für die inhaltliche Umsetzung zeichnen maßnahmenfeldspezifische **Arbeitsgruppen** verantwortlich. Diese werden vom Beschäftigungspakt Tirol initiiert, von dessen Partnerorganisationen geleitet und inhaltsabhängig mit Expert\*innen aus den kooperierenden Institutionen des Beschäftigungspaktes Tirol beschickt. Ergänzend sollen sachkundige externe Personen in die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen eingebunden werden.

Die für eine erfolgreiche Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 unerlässlichen Vorbereitungs- und Koordinierungsaufgaben werden von einer **Koordinationsstelle** übernommen, die bei der amg-tirol angesiedelt ist.

Grundsätzlich werden bei der Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 zwei Prinzipien verfolgt: Der Aufbau nachhaltiger, das Jahr 2030 überdauernder Strukturen und Maßnahmen sowie die inhaltliche und strukturelle Einbettung in die Tiroler Strategielandschaft. Diese ergibt sich aus der "**Tiroler Wirtschafts- und Innovationsstrategie**", dem Raumordnungsplan "**Lebens-Raum Tirol – Agenda 2030**", dem "**Konzept Regionalmanagement 2021+ – Smart Region**", der Tourismusstrategie "**Der Tiroler Weg – Perspektiven für eine verantwortungsvolle Tourismusentwicklung**", der Tiroler Nachhaltigkeits- und Klimastrategie "**Leben mit Zukunft**", der "**Gleichstellungsstrategie Tirol**", dem "**Strukturplan Pflege 2012-2022**" und der "**MINT-Strategie für Tirol**".

Die quantitativen Zielsetzungen der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 wurden von der Steuerungsgruppe auf Basis von regelmäßig erhobenen Indikatoren formuliert, die über den gesamten Umsetzungszeitraum hinweg als Datenquelle zur Verfügung stehen. Das Monitoring der generellen und strategiefeldbezogenen Indikatoren erfolgt über eine eigens dazu einzurichtende Arbeitsgruppe des Beschäftigungspaktes Tirol die von der amg-tirol koordiniert wird.

Die **generellen Indikatoren** der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 richten sich nach der Sonderauswertung des „Arbeitsklimaindex“ und seiner Teilindizes („Betrieb“, „Arbeit I – Arbeitsqualität“, „Arbeit II – Belastungen“, „Erwartungen“) für Tirol und werden von der AK Tirol zur Verfügung gestellt.

Der „Gender Pay Gap“ wird auf Basis der jeweils aktuellen Lohnsteuerstatistik von der AK Tirol berechnet.

Der „AMS Einschaltgrad von offenen Stellen“ sowie deren „Vakanzzeit“ werden vom AMS Tirol bereitgestellt.

Die „Arbeitslosenquote jeweils im Schnitt der letzten beiden Konjunkturzyklen“ sowie der „Anteil der offenen Stellen an der Gesamtbeschäftigung auf Jahresdurchschnittsbasis“ werden von der WK Tirol berechnet.

Für das Strategiefeld „**Förderung der Erwerbsbeteiligung**“ werden die Erwerbsquote der Frauen, die der Männer und die durchschnittlichen Normalarbeitsstunden der Frauen in Tirol auf Basis des Mikrozensus betrachtet.

Im Strategiefeld „**Aus- und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen**“ werden die Bildungsbeteiligung der Frauen und die der Männer auf Basis des Mikrozensus betrachtet.

Als zentraler Indikator des Strategiefelds „**Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt**“ dient die Langzeitbeschäftigungslosigkeitsquote auf Basis der Arbeitsmarktdaten des AMS Tirol.

# Mitwirkende Expert\*innen und Institutionen

An der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 wirkten – in der Steuerungsgruppe und den drei Arbeitsgruppen – 57 Expert\*innen aus 27 Institutionen aktiv mit:

Name	Institution
Bernhard Achatz	Wirtschaftskammer Tirol
Angelika Alp-Hoskowitz	Sozialministeriumservice Tirol
Reinhold Beer	Sozialministeriumservice Tirol
Christin Burckhardt	Industriellenvereinigung Tirol
Ines Bürgler	Amt der Tiroler Landesregierung
Marc Dieser	Österreichischer Gewerkschaftsbund Tirol
Armin Erger	Arbeiterkammer Tirol
Andreas Exenberger	Verein unicum:mensch
Rainer Fellner	amg-tirol
Lisa Fleißner	Arbeiterkammer Tirol
Heinz Fuchsig	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
Stefan Garbislander	Wirtschaftskammer Tirol
Ursula Gidl	Wirtschaftskammer Tirol
Thomas Giner	Österreichischer Gewerkschaftsbund Tirol
Susanne Golubovic	Österreichischer Gewerkschaftsbund Tirol
Nicole Haas	Landwirtschaftskammer Tirol
Beatrix Hammer	Arbeitsmarktservice Tirol
Ernst Haunholter	Arbeiterkammer Tirol
Johannes Huber	Wirtschaftskammer Tirol
Franz Jenewein	Tiroler Bildungsinstitut – Grillhof
Beatrice Juen	amg-tirol
Bernadette Kendlbacher	amg-tirol
Katrin Kirchebner	Arbeiterkammer Tirol
Michaela Kogler	Amt der Tiroler Landesregierung
Manuel Kranebitter	Amt der Tiroler Landesregierung
Rene Ladstätter	Arbeit plus Tirol
Dietmar Lindebner	argeSODiT
Stefan Moisi	Stadt Innsbruck
Günter Mösl	Landarbeiterkammer Tirol
Sabine Platzer-Werlberger	Arbeitsmarktservice Tirol
Benjamin Praxmarer	Österreichischer Gewerkschaftsbund Tirol

Christine Regensburger	Sozialpolitischer Arbeitskreis
Domenico Rief	Arbeiterkammer Tirol
Claudia Rieser	Wirtschaftskammer Tirol
Margarete Ringler	Verein Erwachsenenbildung Tirol
Hartwig Röck	Arbeiterkammer Tirol
Bernhard Schneider	amg-tirol
Klaus Schuchter	Bildungsdirektion für Tirol
Peter Schumacher	Arbeiterkammer Tirol
Andrea Schwaighofer	Österreichischer Städtebund – Landesgruppe Tirol
Philipp Seirer-Baumgartner	Arbeitsmarktservice Tirol
Wolfgang Sparer	Wirtschaftskammer Tirol
Eva Spiegel-Peters	amg-tirol
Christian Stampfer	Amt der Tiroler Landesregierung
Manuela Stampfl	Arbeitsmarktservice Tirol
Eugen Stark	Industriellenvereinigung Tirol
Martin Steinlechner	Amt der Tiroler Landesregierung
Hansjörg Steixner	Wirtschaftskammer Tirol
Mirjana Stojakovic	Tiroler Integrationsforum
Itta Tenschert	Netzwerk Frauen-/Mädchenberatungsstellen
Ferdinand Thaler	Amt der Tiroler Landesregierung
Lukas Trentini	Plattform offene Jugendarbeit Tirol
Benedikt Ulm-Erbach	Amt der Tiroler Landesregierung
Ursula Weingartner	Amt der Tiroler Landesregierung
Barbara Wiesmüller	argeSODiT
Philip Wohlgemuth	Österreichischer Gewerkschaftsbund Tirol
Dorothea Zanon	Büro Landesrätin Dr. <sup>in</sup> Beate Palfrader

**Dank an die mitwirkenden Expert\*innen und Institutionen!**

# Literatur- und Quellenverzeichnis

- Amt der Tiroler Landesregierung. Abteilung Gesellschaft und Arbeit, Simon Burtscher-Mathis (2019): *Gemeinwohl und Zugehörigkeit stärken. Umsetzungsstrategien zum Zusammenleben in Tirol – ExpertInnenpositionen*, Innsbruck.
- Amt der Tiroler Landesregierung. Abteilung Gesellschaft und Arbeit, August Gächter und Simon Burtscher-Mathis (2019): *Gemeinwohl und Zugehörigkeit stärken. Daten zum Zusammenleben in Tirol 2019*, Innsbruck.
- Amt der Tiroler Landesregierung. Abteilung Raumordnung und Statistik (2021): *Demografische Daten Tirol 2020*, Innsbruck.
- Arbeitsmarktservice Tirol (2022): *Geschäftsbericht 2021*, Innsbruck.
- Barth, Thomas, Georg Jochum und Beate Littig (2019): Machtanalytische Perspektiven auf (nicht-)nachhaltige Arbeit, *WSI-Mitteilungen* 72 (1), 3–12.
- Bock-Schappelwein, Julia, Ulrike Famira-Mühlberger und Thomas Leoni (2017): *Arbeitsmarktchancen durch Digitalisierung*, Wien: WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Budliger, Hendrik (Hrsg.) (2021): *Demografischer Wandel und Wirtschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Bundesministerium Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (o.J.): *Green Jobs in Österreich*, [https://www.bmk.gv.at/themen/klima\\_umwelt/nachhaltigkeit/green\\_jobs/oe\\_green\\_jobs.html](https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/oe_green_jobs.html) (letzter Zugriff: 24. Mai 2022).
- Dengler, Katharina (2019): *Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern*, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Eichhorst, Werner und Florian Buhlmann (2015): *Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt*, *Wirtschaftspolitische Blätter* 1, 131–48.
- Eppel, Rainer, Thomas Horvath und Helmut Mahringer (2014): *Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen*, Wien: WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Eppel, Rainer, Thomas Leoni und Helmut Mahringer (2016): *Österreich 2025 – Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit. Status quo und Reformperspektiven*, Wien: WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Europäische Kommission (2020): *Länderbericht Österreich 2020*, Brüssel.
- Europäische Kommission (2021): *Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) 2021. Österreich*, Brüssel.
- Fuchs, Regina, Jeannette Klimont, Josef Kytir, Veronika Langer, Stephan Marik-Lebeck, Alexander Wisbauer, Paul Baumgartner, Martin Hofmann und Gudrun Biffel (2020): *Statistisches Jahrbuch Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2020*, Wien: Statistik Austria.

- Hardering, Friedericke (2018): *Die Sinnsuche der Generation Y. Zum Wandel von Ansprüchen an den Sinn (in) der Arbeit*, in: Badura, Bernhard, Ducki, Antje, Meyer, Markus, Klose, Joachim und Schröder, Helmut (Hrsg.): Fehlleiten-Report 2018, Berlin, Heidelberg: Springer, 75-83.
- Hausegger, Trude (2018): »Virtual Reality gezielt für die Aus- und Weiterbildung im Kontext von Industrie 4.0 nutzen« Trude Hausegger, geschäftsführende Gesellschafterin der Prospect Unternehmensberatung in Wien, im Gespräch über den Kontext von Digitalisierung und Aus- und Weiterbildung (New-Skills-Gespräche des AMS (15), AMS info 432. Wien: AMS Österreich.
- Klingbeil-Döring, Wenke (2020): *Digitalisierung und Arbeitsmarkt. Wie wirkt sich die Digitalisierung auf den deutschen Arbeitsmarkt aus?*, Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/316908/digitalisierung-und-der-arbeitsmarkt/> (letzter Zugriff: 24. Mai 2022)
- Littig, Beate, Thomas Barth und Georg Jochum (2018): *Nachhaltige Arbeit ist mehr als green jobs. ArbeitnehmerInnenvertretungen und die sozial-ökologische Transformation der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft*, Linz: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.
- Mayrhuber, Christine und Hedwig Lutz (2021): *Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024. Potentielle Auswirkungen auf Frauen, Branchen und Betriebe*, Wien: WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Müller-Brehm, Jana, Philipp Otto und Michael Puntschuh (2020): *Wirtschaft und Arbeit*, in: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (Hrsg.): Digitalisierung, Informationen zur politischen Bildung / izpb 344, [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/izPB\\_344\\_Digitalisierung\\_barrierefrei.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/izPB_344_Digitalisierung_barrierefrei.pdf) (letzter Zugriff: 24. Mai 2022), 36–47.
- Nagl, Wolfgang, Gerlinde Titelbach, und Katarina Valkova (2017): *Digitalisierung der Arbeit. Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0. Studie im Auftrag des Sozialministeriums*. Wien: Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS).
- OECD (o. J.): *Greener Skills and Jobs. Highlights, OECD Green Growth Studies*. Thessaloniki: CEDEFOD European Centre for the Development of Vocational Training.
- Peneder, Michael, Matthias Firgo, und Gerhard Streicher (2019): *Stand der Digitalisierung in Österreich*, Working Paper Reihe der AK Wien - Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 187, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik.
- Putz, Sabine, René Sturm, Wolfgang Bliem, und Alexander Schmözl (2020): *Die New-Skills-Gespräche des AMS Österreich. Ein Kompendium aller 35 Interviews von 2017 bis 2020*, AMS report 142/143, Wien: Arbeitsmarktservice (AMS).
- Rifkin, Jeremy (2016): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft: neue Konzepte für das 21. Jahrhundert*, Frankfurt am Main: Fischer.
- Statistik Austria (2020): *Bevölkerungsprognose 2019-2100 für Tirol*.
- Statistik Austria (o. J.): *Lebenslanges Lernen*.
- Statistik Austria (2021): *Bildung in Zahlen 2019/20. Schlüsselindikatoren und Analysen*, Wien: Statistik Austria – Bundesanstalt Statistik Österreich.
- Stoppacher, Peter (2018): *Atypische Beschäftigung und Armutsgefährdung*, in: Muckenhuber, Johanna, Hödl, Josef und Martin Griesbacher (Hrsg.): Normalarbeit, Bielefeld: transcript, 61–84.

Streissler-Führer, Agnes (2018). »Digitalisierung und Beschäftigung – Nicht Schulung, sondern Bildung!« Agnes Streissler-Führer von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier – GPA-djp im Gespräch“ (New-Skills-Gespräche des AMS (15), AMS info 432. Wien: AMS Österreich.

Tews, Hans Peter (1993): *Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters*, in: Naegele, Gerhard und Hans Peter Tews (Hrsg.): *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 15–42.

## Impressum

Amt der Tiroler Landesregierung  
Abteilung Gesellschaft und Arbeit  
Meinhardstraße 16  
6020 Innsbruck  
+43 512 508 7800

[gesellschaft.arbeit@tirol.gv.at](mailto:gesellschaft.arbeit@tirol.gv.at)

[www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung](http://www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung)

Redaktion und Strategie: Rainer Fellner und Bernhard Schneider, Tiroler ArbeitsmarktförderungsgesmbH

Gestaltung: Tiroler ArbeitsmarktförderungsgesmbH

Druck: Eigendruck

Erstellt: 30. Juni 2022

