



Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ

Endbericht

Mag^a Michaela Friedl-Schafferhans
Mag^a Trude Hausegger, MSc

Wien, Dezember 2014

Im Auftrag des Landes NÖ, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz





Impressum:

© prospect Unternehmensberatung GmbH
Siebensterngasse 21/4, 1070 Wien | **T** +43 1 523 72 39 - 0 | **F** DW 66
E office@prospectgmbh.at | www.prospectgmbh.at

Inhaltsverzeichnis

1	ZIELSETZUNGEN UND VORGANGSWEISE DER MACHBARKEITSSTUDIE ARBEITSLAND NÖ.....	4
2	ERGEBNISSE DER MACHBARKEITSSTUDIE ARBEITSLAND NÖ	6
2.1	MOBILES ARBEITSLAND NIEDERÖSTERREICH - VORSCHLAG FÜR EINE POLITIKFELDÜBERGREIFENDE NIEDERÖSTERREICHISCHE ARBEITSMARKTSTRATEGIE.....	6
2.1.1	<i>Hintergrund.....</i>	6
2.1.2	<i>Ausgangslage – Entwicklungslinien des niederösterreichischen Arbeitsmarktes entlang ausgewählter Dimensionen</i>	8
2.1.3	<i>Spezifische Stärken, Schwächen, Bedrohungen und Chancen des niederösterreichischen Arbeitsmarktes.....</i>	24
2.1.4	<i>Die vorgeschlagenen Kernstrategien und Handlungsfelder im Überblick.....</i>	28
2.1.5	<i>Die vorgeschlagenen Handlungsfelder</i>	30
2.2	ÜBERBLICK ÜBER DIE UNTERSCHIEDLICHEN BILDUNGSFÖRDERUNGEN VOR DEM HINTERGRUND UNTERSCHIEDLICHER FÖRDERUNGSBEDARFE.....	33
2.2.1	<i>Zielgruppen-Bedarfsmatrix als Ordnungsstruktur für Förderrichtlinien und -instrumente</i>	33
2.2.2	<i>Zielgruppen-Bedarfsmatrix</i>	36
2.3	ERGEBNISSE DER REGIONALEN STÄRKEN- UND SCHWÄCHENANALYSEN.....	49
2.3.1	<i>(Regionale) Stärken und Schwächen im Berufs(aus)bildungsangebot für niederösterreichische Jugendliche</i>	49
2.3.2	<i>(Regionale) Stärken und Schwächen im Berufsausbildungs- und Berufweiterbildungsangebot für niederösterreichische Erwachsene.....</i>	56
2.3.3	<i>(Regionale) Stärken und Schwächen in der berufsbezogenen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Niederösterreich.....</i>	60
2.3.4	<i>(Regionale) Stärken und Schwächen in Bezug auf die Möglichkeiten zur regionalen Mobilität in Niederösterreich</i>	62
2.4	REGIONALE GOOD PRACTICE BEISPIELE UND SPEZIFISCHE REGIONALE BEDARFE	65
2.4.1	<i>Regionale Good Practice Beispiele</i>	65
2.4.2	<i>Spezifische regionale Bedarfe</i>	69
2.5	VORGESCHLAGENE SCHWERPUNKTSETZUNGEN BASIEREND AUF DEN REGIONALEN ANALYSEN.....	71
2.5.1	<i>Ansatzpunkte beruhend auf den (regionalen) Stärken-/Schwächenanalysen</i>	71
2.5.2	<i>Begründung der Schwerpunktsetzungen.....</i>	73
2.5.3	<i>Die vorgeschlagenen Schwerpunktsetzungen im Detail.....</i>	75
2.6	SCHWERPUNKT 1: ZUORDNUNG VON HANDLUNGSVORSCHLÄGEN ZU MÖGLICHEN UMSETZUNGSSCHWERPUNKTEN.....	80
2.7	SCHWERPUNKT 2: DATENBANK BERUFSBILDUNGSFÖRDERUNGEN NÖ	93
2.8	SCHWERPUNKT 3: HERANFÜHREN AN BERUFSAUSBILDUNGSABSCHLÜSSE	97
2.8.1	<i>Rechercheergebnisse.....</i>	98
	LITERATURVERZEICHNIS	110

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung zwischen 2008 und 2013 nach Geschlecht	8
Abbildung 2:	Vollversicherungspflichtige unselbständige Beschäftigung nach Branchen (zusammengefasste ÖNACE-Klassen) 2008-2013 in NÖ	12
Abbildung 3:	Die Entwicklung der Beschäftigung nach Branchen (Zusammengefasste ÖNACE-Klassen) und Geschlecht 2008-2013 in NÖ	13
Abbildung 4:	Geringfügige Beschäftigung nach Branchen (Zusammengefasste ÖNACE-Klassen) 2008-2013 in NÖ	14
Abbildung 5:	Arbeitslosigkeit nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2008 und 2013 nach Geschlecht (Jahresdurchschnittsbestand)	16
Abbildung 6:	Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosigkeitsquote) nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2008 und 2013 nach Geschlecht (Jahresdurchschnittswert)	16
Abbildung 7:	Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosigkeitsquote) nach Altersgruppen 2008 und 2013 differenziert nach Geschlecht (Jahresdurchschnittswert)	17
Abbildung 8:	Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosigkeitsquote) von In- und AusländerInnen 2008 und 2013 (Jahresdurchschnittswert)	18
Abbildung 9:	Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosigkeitsquote) nach Branche (ÖNACE-Klasse) 2008 und 2013 differenziert nach Geschlecht (Jahresdurchschnittswert)	19
Abbildung 10:	Anteil der Beschäftigten in ausgewählten Branchen (ÖNACE-Klassen) an allen Beschäftigten nach Region, 2013	22
Abbildung 11:	Die quantitative Bedeutung der Branchen (ÖNACE-Klassen) in den fünf Hauptregionen (Absolutzahlen 2013)	23
Abbildung 12:	Vier Handlungsfelder zur Umsetzung der Kernstrategien	29
Abbildung 13:	Übersicht über die Bedarfskategorien der Zielgruppen-Bedarfsmatrix	34
Abbildung 14:	Struktur der Ausbildungsbausteine für „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“	102
Abbildung 15:	Anzahl und Reihenfolge der Ausbildungsbausteine für „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“	102
Abbildung 16:	Beispiel einer zertifizierten Teilqualifikation mit den einzelnen TQ-Bausteinen – Teilqualifikation im Tätigkeitsfeld „Systemgastronomie/Catering“	105
Abbildung 17:	Übersicht über das bundeseinheitliche Zertifizierungsverfahren für Teilqualifikationen	106
Abbildung 18:	Musterzertifikat für eine Teilqualifikation	107
Abbildung 19:	Auszug aus der Beilage zum Zertifikat Teilqualifikation BerufskraftfahrerIn	108

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren nach Hauptregionen	21
------------	--	----

1 Zielsetzungen und Vorgangsweise der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ

Die Machbarkeitsstudie Arbeitsland Niederösterreich wurde von der Abteilung Allgemeine Förderung im Land NÖ beauftragt, um die in Niederösterreich gesetzten beschäftigungswirksamen Maßnahmen stärker als bisher aufeinander abzustimmen und so zukünftig sowohl eine strategischere Ausrichtung als auch einen effizienteren und effektiveren Einsatz von Fördermitteln zu erreichen. Die Umsetzung erfolgte in einer Kombination von Forschungs- bzw. Analyseschritten und prozessorientierter sowie kommunikativer Begleitung von mehrstufigen Schwerpunktsetzungs- und Entscheidungsfindungsprozessen. Die Studie wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert, der Projektzeitraum war daher mit 31.12.2014 begrenzt.

Da unterschiedlichste Maßnahmen aus verschiedenen Politikbereichen direkt oder indirekt Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau haben können, wurden anfangs jene Bereiche festgelegt, die in die Detailanalysen der Machbarkeitsstudie einbezogen werden. Folgende drei beschäftigungsrelevante Themenbereiche standen im Fokus der Analysen:

- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und in das berufsbezogene Ausbildungswesen
- Regionale Mobilität von Arbeitskräften

Zielsetzungen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ

Die Zielsetzungen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland Niederösterreich betrafen unterschiedliche Ebenen:

- Es sollten strategische Schwerpunkte für den Territorialen Beschäftigungspakt Niederösterreich (TEP NÖ¹), der seit dem Jahr 2000 erfolgreich umgesetzt wird, erarbeitet und
- Grundlagen für eine niederösterreichische Beschäftigungsstrategie entwickelt werden.

Dabei sollte, so eine weitere Zielsetzung der Studie, den Schnitt- und Nahtstellen unterschiedlicher Politikbereiche besonderes Augenmerk gewidmet werden. Durch ein besser aufeinander bezogenes und aufeinander abgestimmtes Vorgehen der verschiedenen, in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik tätigen Organisationen und Institutionen soll erreicht werden, dass die vorhandenen, tendenziell knapper werdenden, öffentlichen Mittel höhere Beschäftigungseffekte erzielen als bisher.

Vorgangsweise

Um diese Aufgabenstellungen im Rahmen der Studie zu bewältigen, galt es

- sowohl einen verlässlichen und aussagekräftigen Überblick über die Förderangebote der unterschiedlichen Förderstellen in den zu erarbeitenden Themenbereichen zu erarbeiten,
- als auch einen Einblick in die (regionale) Wahrnehmung der Angebotsstrukturen in den drei Themenbereichen zu gewinnen.

Beim allgemeinen Überblick über die Förderangebote ging es primär darum, die bestehenden Richtlinien und Instrumente bzw. Maßnahmen in einer durchgängigen Logik zu systematisieren, um Schnittstellen ausloten zu können.

¹ Vgl. <http://www.noetep.at/>

Im Bereich der Wahrnehmung der vorhandenen Strukturen und Förderangebote durch regionale arbeitsmarktorientierte AkteurInnen² stand hingegen die Frage der regionalen Repräsentanz der unterschiedlichen Förderstellen ebenso wie die Passgenauigkeit der Angebote für die Bedarfe potenzieller NutznießerInnen im Fokus.

Durch das Zusammenspiel dieser beiden Untersuchungsebenen sollten

- Schnittstellen unterschiedlicher Förderorganisationen genauso sichtbar werden, wie
- Bedarfe, die durch die bestehenden Strukturen und Angebote nicht (ausreichend) abgedeckt werden können.

Um auf diesen beiden Ebenen ausreichend Wissen und Informationen für eine detaillierte Analyse zu sammeln, wurden folgende Aktivitäten gesetzt:

- Auswertung aller Förderrichtlinien von AMS, Sozialministeriumservice, Land NÖ, WK und AK NÖ, die sich auf die berufsbezogene Aus- und Weiterbildung beziehen, entlang gegebener Unterstützungsbedarfe
- Durchführung von sechs Workshops (fünf je Hauptregion und ein überregionaler), an denen insgesamt 105 VertreterInnen von Bezirkshauptmannschaften und verschiedenen Abteilungen des Amtes der niederösterreichischen Landesregierung, der Landesstelle des Sozialministeriumsservice, der Landesgeschäftsstelle sowie regionaler Geschäftsstellen des AMS, arbeitsmarktpolitischen Trägerorganisationen, sozialen Einrichtungen, regionalen Mobilitätszentralen, Bildungs- und Frauenberatungsstellen sowie Bildungsanbietern teilnahmen.

Nach Vorliegen der ausgewerteten Ergebnisse wurden im Rahmen der Machbarkeitsstudie folgende Schwerpunkte umgesetzt:

- Zuordnung von Bedarfen zu Verantwortlichkeiten
- Entwicklung einer Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ
- Erste Schritte zur Erarbeitung eines Modells für „Anschlussfähige Teilausbildungen“

Darüber hinaus wurde ein Vorschlag für eine politikfeldübergreifende niederösterreichische Arbeitsmarktstrategie unter dem Titel „Mobiles Arbeitsland Niederösterreich“ erarbeitet.

Inhalte des vorliegenden Endberichts

Der vorliegende Endbericht umfasst alle Zwischenberichte und Arbeitspapiere, die im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ erstellt wurden.

Im Kapitel 2.1. wird vorgeschlagene politikfeldübergreifende Arbeitsmarktstrategie für Niederösterreich beschrieben.

Das Kapitel 2.2. beinhaltet die sogenannte Zielgruppen-Bedarfsmatrix, jene Ordnungsstruktur, die entwickelt wurde, um einen Überblick über die in Niederösterreich gültigen Förderrichtlinien und –instrumente im Bereich Beruflicher Bildung zu erhalten.

Die Kapitel 2.3. und 2.4. stellen eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse aus den regionalen Workshops sowie spezifischer regionaler Good Practice Beispiele und Bedarfe dar. Die umfangreichen Protokolle der regionalen Workshops finden sich in einem eigenen Materialband zur Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ.

Im Kapitel 2.5. werden die vorgeschlagenen Schwerpunktsetzungen, die im Rahmen der Machbarkeitsstudie realisiert wurden, und deren Ableitung aus den regionalen Analysen erläutert.

Die Kapitel 2.6. bis 2.8. umfassen die realisierten Schwerpunktsetzungen im Detail.

² Dazu zählen VertreterInnen des AMS, des Sozialministeriumsservice, der Bezirkshauptmannschaften und Magistrate ebenso wie von Bildungseinrichtungen und Beratungsorganisationen.

2 Ergebnisse der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ

2.1 Mobiles Arbeitsland Niederösterreich - Vorschlag für eine politikfeldübergreifende niederösterreichische Arbeitsmarktstrategie

2.1.1 Hintergrund

Schwerpunkt der Machbarkeitsstudie Arbeitsland Niederösterreich war es, Schnittstellen der unterschiedlichen für die Arbeitsmarktentwicklung in Niederösterreich relevanten Institutionen hinsichtlich zukunftsorientierter Weiterentwicklungspotenziale auszuloten und entsprechende Handlungsvorschläge zu entwickeln.

Eines der Ergebnisse dieser Studie³ ist ein Vorschlag für eine politikfeldübergreifende niederösterreichische Arbeitsmarktstrategie, die auf zukünftig noch stärker aufeinander bezogene beschäftigungsorientierte Interventionen der Partnerorganisationen des Niederösterreichischen Territorialen Beschäftigungspaktes (TEP NÖ) sowie der unterschiedlichen Ressorts der niederösterreichischen Landesregierung abzielt. Durch ein konzertiertes Vorgehen sollten sich die Wirkungen der Einzelinterventionen der verschiedenen Stellen gegenseitig verstärken und gesamthaft eine zukunftsorientierte Arbeitsmarktentwicklung unterstützen.

Grundlage für gemeinsame Strategiefindung

Der vorliegende Strategievorschlag soll als Grundlage für weitere Diskussionen in den unterschiedlichen Gremien und Foren der niederösterreichischen Arbeitsmarktpolitik, allen voran in der Plattform des niederösterreichischen Beschäftigungspaktes und der verschiedenen Ressorts der niederösterreichischen Landesregierung dienen.

Breite Erfassung von Weiterentwicklungspotenzialen

Der vorliegende Vorschlag wurde unter breiter Einbindung der für die niederösterreichische Arbeitsmarktpolitik (regional) relevanten Institutionen und Stellen sowie auf Grundlage vorhandener Studien und Daten zum niederösterreichischen Arbeitsmarktgeschehen erarbeitet. Konkrete Basis für die Entwicklung waren:

- Sechs im Mai 2014 im Rahmen der Studie Arbeitsland Niederösterreich durchgeführte Workshops, an denen insgesamt 105 VertreterInnen von AMS, Bezirkshauptmannschaften, Sozialministeriumservice, AK, WK, Bildungs-, Beratungs- und Beschäftigungsträgerorganisationen teilnahmen⁴.
- Vorhandene Studien und Datenbanken, die Einblick in die quantitativen und qualitativen Entwicklungen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt geben sowie die Wirtschaftsstrategie Niederösterreich 2020.
- Nationale und internationale Studien und Grundlagenpapiere zur Arbeitsmarktentwicklung.

³ Neben diesem Strategievorschlag wurde in Kooperation mit dem Verein Jugend und Arbeit (technische Umsetzung) eine Berufsbildungsförderungsdatenbank erarbeitet, die Bildungsförderungen differenziert nach Bildungsbedarfen und Regionen umfasst (Vgl. Kapitel 2.7.) Weiters wurde eine Zuordnung der verschiedenen Förderungsrichtlinien zu arbeitsmarktbezogenen Unterstützungsbedarfen vorgenommen. Schließlich wurden für Angebotslücken in den Bereichen Berufsauss- und Weiterbildung für Erwachsene und Jugendliche, Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund und Möglichkeiten zur regionalen Mobilität, die von den regionalen AkteurInnen der Arbeitsmarktpolitik in Niederösterreich genannt wurden, mögliche Ansatzpunkte vor dem Hintergrund der bestehenden Förderungsstrukturen erarbeitet (Vgl. Kap. 2.6.). Darüber hinaus wurden im Themenfeld „Heranführen an Berufsausbildungsabschlüsse“ weiterführende Möglichkeiten der Zertifizierung von nonformal und informell, respektive im Ausland erworbenen, Kompetenzen ausgelotet (Vgl. Kap. 2.8.).

⁴ Siehe dazu genauer: Hausegger, Trude, Friedl-Schafferhans, Michaela: „Machbarkeitsstudie Arbeitsland Niederösterreich. Ergebnisse der regionalen Stärken-/Schwächenanalysen“, Juni 2014 (unveröffentlichter Bericht)

Gliederung

Der Strategievorschlag gliedert sich in fünf Abschnitte:

- Abschnitt 1 beschreibt den Hintergrund und die Entstehungsgeschichte.
- In Abschnitt 2 wird die niederösterreichische Arbeitsmarktentwicklung entlang ausgewählter Indikatoren beschrieben.
- In Abschnitt 3 werden in einer SWOT-Analyse zusammenfassend die zentralen Stärken, Schwächen sowie Bedrohungen und Chancen für Niederösterreich herausgearbeitet.
- Abschnitt 4 beschreibt strategische Eckpunkte für eine zukunftsorientierte Ausrichtung der niederösterreichischen Arbeitsmarktpolitik und konkretisiert diese in vier Handlungsfeldern.
- Abschnitt 5 schließlich bietet einen kursorischen Einblick in konkrete Umsetzungsoptionen für die vorgeschlagenen Handlungsfelder.

- Breite Einbindung des ExpertInnenwissens in den Regionen und auf Bundeslandebene (105 VertreterInnen von AMS, Bezirkshauptmannschaften, Sozialministeriumservice, AK, WK, Bildungs-, Beratungs- und Beschäftigungsträgerorganisationen im Rahmen von 6 Workshops).
- Gezielte Nutzung von Schnittstellen und Synergien, um effizient umfassende Lösungen für unterschiedlichste Unterstützungsbedarfe anbieten zu können
- Politikfeldübergreifende Fokussierung der Arbeitsmarktentwicklung als Ziel

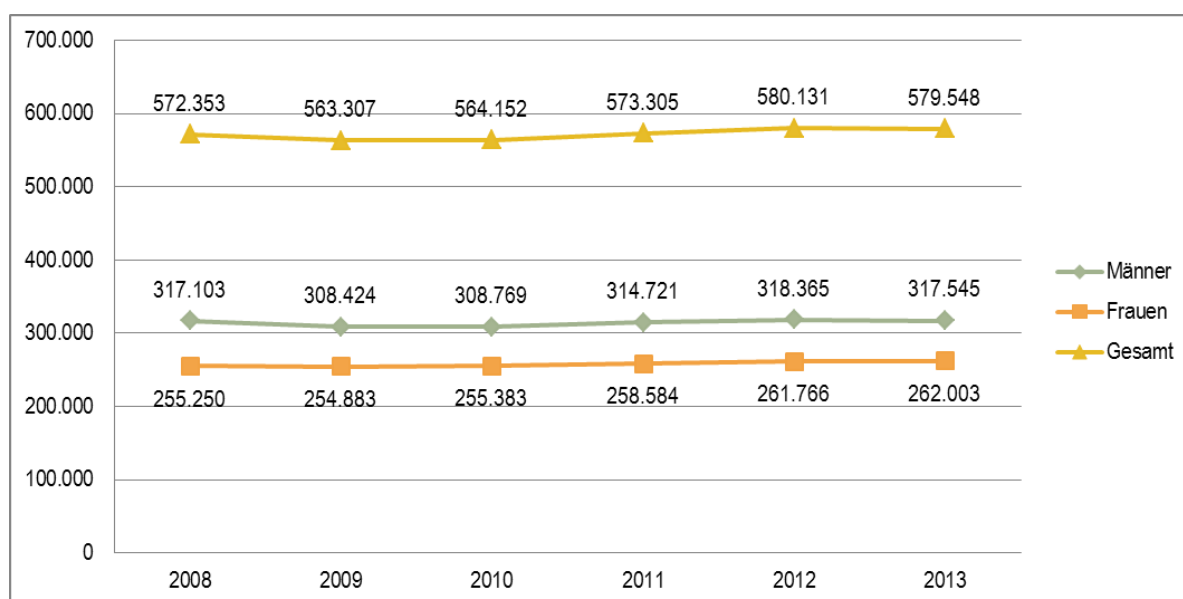
2.1.2 Ausgangslage – Entwicklungslinien des niederösterreichischen Arbeitsmarktes entlang ausgewählter Dimensionen

Niederösterreich hat 2013 insgesamt 1.625.490⁵ Einwohnerinnen und Einwohner, das bedeutet, dass fast jede/r fünfte ÖsterreicherIn in Niederösterreich wohnt.

Stagnierende Männerbeschäftigung seit 2008, +2,6% bei der Beschäftigung von Frauen

An einem niederösterreichischen Arbeitsort waren im Jahresdurchschnitt 2013 rund 580.000 Menschen unselbständig im Rahmen eines Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnisses beschäftigt, das sind um +1,3% mehr als im Jahr 2008⁶. Seit 2008 stagniert die Anzahl der unselbständig beschäftigten Männer, jene der unselbständig beschäftigten Frauen nahm um +2,6% zu⁷. 78.435 dieser im Jahr 2013 unselbständig in Niederösterreich beschäftigten Menschen waren AusländerInnen. Dies sind um +27,3% mehr als im Jahr 2008, bei ausländischen Frauen ist bei geringerem Ausgangsniveau ein Anstieg von 32% zu verzeichnen, bei ausländischen Männern ein Anstieg von 25%.⁸

Abbildung 1: Die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung zwischen 2008 und 2013 nach Geschlecht



Basis: BALI – Web des Sozialministeriums, freie Abfrage, eigene Berechnungen (ÖNACE-Klassen 2008, zusammengefasst nach Arbeitsort)

⁵ Basis: AK Niederösterreich: Niederösterreich und seine Regionen, 2014.

http://noe.arbeiterkammer.at/service/zeitschriftenundstudien/wirtschaft/regionen/Regio_Noel.html Abfrage vom 10.11.2014

⁶ Basis: Mit September 2014 sind laut Sozialministerium in Niederösterreich 594.000 Personen beschäftigt und damit um +3.971 Personen mehr als im September 2013, Datenbasis: Freie Abfrage im BALI Web des Sozialministeriums, <http://www.dnet.at/bali/User.aspx>, Abfrage vom 11.11.2014

⁷ Österreichweit nahm die Frauenbeschäftigung in diesen Jahren um +1,6%, jene der Männer um +4,2% zu.

⁸ Die Zunahme der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Niederösterreich liegt im Bundesdurchschnitt – so waren österreichweit im Jahr 2013 mit 556.752 AusländerInnen ebenfalls um +27,4% mehr Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unselbständig beschäftigt als im Jahr 2008. Die Beschäftigung von InländerInnen nahm österreichweit im gleichen Zeitraum um -0,9% ab. Die Beschäftigung von Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft spielt in Niederösterreich vor allem in der Land- und Forstwirtschaft eine wesentliche Rolle (53%). Daneben weisen das Gastgewerbe sowie die sonstigen privaten Dienstleistungen vergleichsweise hohe AusländerInnenanteile unter den Beschäftigten auf. In Absolutzahlen die stärksten Zuwächse an beschäftigten Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft zwischen 2008 und 2013 verzeichneten die Branchen Handel und Instandhaltung (+1.942 ausländische Beschäftigte zwischen 2008 und 2013), Bau (+1.955) sowie Gastronomie und Beherbergungswesen (+1.079).

46% der Frauen teilzeitbeschäftigt

26,3% der im Jahr 2013 in Niederösterreich vollversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigten waren teilzeitbeschäftigt. Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass 7,3% der in Niederösterreich unselbständig beschäftigten Männer, aber 46,4% der Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen⁹.

Starkes Wachstum Selbständiger Beschäftigung sowie Geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse

Wesentlich dynamischer als die Unselbständige vollversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelten sich zwischen 2008 und 2013 die Selbständige und die Geringfügige Beschäftigung:

- 63.983¹⁰ NiederösterreicherInnen (35.800 Männer und 28.182 Frauen) gingen 2013 einer Selbständigen Beschäftigung, die nicht der Landwirtschaft zuzurechnen ist, nach. Dies waren um 13.800 Selbständige mehr als im Jahr 2008 (+26%). Auffallend ist, dass der Zuwachs insbesondere bei Frauen beträchtlich war, so gingen im Jahr 2013 – bei geringerem Ausgangsniveau – um 63% mehr Frauen einer Selbständigen Beschäftigung nach als 6 Jahre davor. Bei Männern lag dieser Zuwachs bei 7%.
- Jahresdurchschnittlich waren 49.779 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und zusätzliche 5.099 Freie Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse¹¹ zu beobachten. Diese Erwerbsform wird in 18.602 Fällen von Männern und in 31.179 Fällen von Frauen genutzt. Ein Teil dieser Geringfügigen Beschäftigungen mag zusätzlich zu einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis ausgeübt worden sein, ein anderer Teil zusätzlich zu einer weiteren Geringfügigen Beschäftigung oder in Phasen der Arbeitslosigkeit. Zwischen 2008 und 2013 gewann diese Beschäftigungsform an Bedeutung (+19%), bei Männern mit einem Plus von 29% stärker als bei Frauen (+13%). Auffallend ist, dass vor allem in den Branchen Handel und Instandhaltung sowie Gastronomie und Beherbergungswesen substantielle Zuwächse dieser Beschäftigungsform zu beobachten sind (+1.038 Geringfügige Dienstverhältnisse im Handel und +2.253 Geringfügige Beschäftigungen in der Gastronomie).

Beschäftigungsrückgänge in der Landwirtschaft und bei Freien Dienstverträgen

- Weitere 13.890 Frauen und 12.805 Männer gingen einer Selbständigen Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft nach. Dies waren um -15% weniger als im Jahr 2008.
- An Bedeutung verloren in diesem Zeitraum auch Freie Dienstverträge – im Jahr 2013 machten 2.077 Personen (jeweils rund 50% Frauen und Männer) von dieser Beschäftigungsform Gebrauch. Dies waren um -32% weniger als im Jahr 2008, was vermutlich auf die zwischenzeitlichen Veränderungen der diesbezüglichen gesetzlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen ist.

⁹ Basis: Arbeiterkammer Niederösterreich. Soz.stat.no.e. Sozialstatistisches Handbuch für Niederösterreich 2014, S. 67. Für Gesamtösterreich wird im Hinblick auf die Entwicklung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung von der Statistik Austria folgendes konstatiert: „Im Jahresdurchschnitt 2013 sank österreichweit bei den Erwerbstätigen die Vollzeitbeschäftigung gegenüber 2012 um 45.100 Personen, die Teilzeitbeschäftigung stieg hingegen um 36.400 Personen auf 1.110.300 Teilzeitarbeitskräfte an. Damit zeigte sich bei der Zahl der Erwerbstätigen insgesamt ein Rückgang von 8.600 Personen. Aufgrund des Anstiegs bei den Erwerbstätigen in Teilzeit stieg die Teilzeitquote aller Erwerbstätigen in Österreich auf 26,6% an. Bei den Unselbständigen stieg die Teilzeitquote ebenfalls an (Teilzeitquote 2012: 25,7%, 2013: 26,5%). Die Zahl der unselbständig Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich auf 959.400 Personen im Jahr 2013. - Vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html, Abfrage 11.11.2014

¹⁰ Datenbasis: BALI web des Sozialministeriums, freie Abfrage.

¹¹ Datenbasis: Arbeiterkammer Niederösterreich: soz.stat.no.e Sozialstatistisches Handbuch für Niederösterreich 2014 sowie BALI web des Sozialministeriums, freie Abfrage.

Der niederösterreichische Arbeitsmarkt steht in regem Arbeitskräfteaustausch mit Nachbarregionen

Im Hinblick auf Beschäftigung steht Niederösterreich in regem Austausch mit den Nachbar(bundes)ländern. So pendelten 2011 im Jahresdurchschnitt 181.000 Menschen zu Arbeitszwecken nach Niederösterreich. Umgekehrt pendelten im gleichen Zeitraum rund 267.000 NiederösterreicherInnen zu Arbeitszwecken aus. Bei der letzten Pendleranalyse der AK NÖ im Jahr 2009 zeigte sich, dass 87% der AuspendlerInnen in Wien beschäftigt waren. Gemessen an den wohnhaft Beschäftigten bedeutet dies, dass 2009 mehr als je-
de/jeder vierte Niederösterreicherin/Niederösterreicher (26,6 %) in Wien arbeitete.¹²

49.000 Menschen im Jahresdurchschnitt 2013 arbeitslos

2013 waren in Niederösterreich im Jahresdurchschnitt 48.950 Personen arbeitslos vorge-
merkt (28.445 Männer und 20.505 Frauen). Dies sind um 39% mehr als im Jahr 2008, wo-
bei die Arbeitslosigkeit bei Männern stärker stieg als jene bei Frauen (+47% versus +30%).

- 2013 waren in Niederösterreich **580.000 unselbständig beschäftigt**, das sind +1,3% gegenüber 2008, da-
runter rund 318.000 Männer (Niveau von 2008) und rund 262.000 Frauen (+2,6% gegenüber 2008). 46% der
Frauen und 7% der Männer waren teilzeitbeschäftigt. Die unselbständige Beschäftigung von AusländerInnen
stieg zwischen 2008 und 2013 um +27%.
- **64.000** Menschen gingen einer **Selbständigen Beschäftigung** (ohne Landwirtschaft) nach, das waren um
+ 26% mehr als 2008, bei geringerem Ausgangsniveau starker Zuwachs der Selbständigen Beschäftigung bei
Frauen
- **50.000** Menschen gingen (auch) einer **Geringfügigen Beschäftigung** und weitere **5.000** (auch) einer **Freien
Geringfügigen Beschäftigung** nach (+19% gegenüber 2008). Geringfügige Beschäftigungen lassen sich in
fast allen Branchen beobachten, nahezu ein Drittel der 50.000 Geringfügigen Dienstverhältnisse im Jahr 2013
entfallen auf den Handel (9.588) und die Gastronomie (7.223).
- **26.700** Menschen waren selbständig in der **Landwirtschaft** tätig (-15% gegenüber 2008).
- Es gab rund **2000 Freie DienstnehmerInnen** (-32% gegenüber 2008) im Jahr 2013.
- **49.000 Personen** waren im Jahresdurchschnitt 2013 **arbeitslos** vorgemerkt (+39% gegenüber 2008), die
Arbeitslosigkeit von Männern stieg mit +47% stärker als jene von Frauen (+30%).
- Im Jahr **2011** verzeichnete Niederösterreich **181.000 Ein- und 267.000 AuspendlerInnen**.

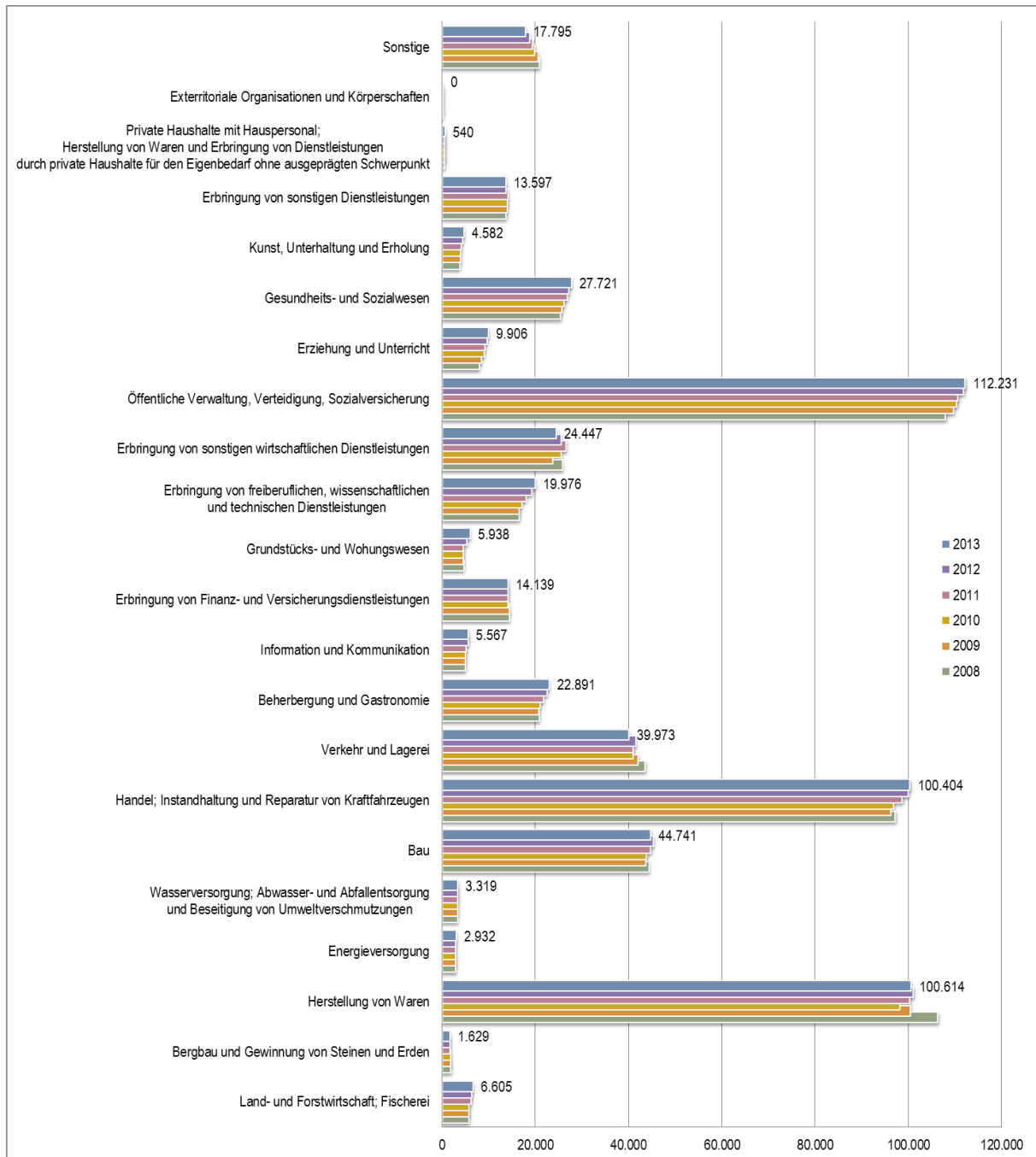
¹² Vgl. AK NÖ: Pendeln in NÖ. Zahlen und Fakten 2009, Wien 2010, S. 11

Branchenstruktur

- Rund 20% oder 112.231 Menschen sind 2013 in Niederösterreich in der Öffentlichen Verwaltung/Verteidigung und Sozialversicherung tätig. Zwischen 2008 und 2013 wurde die Frauenbeschäftigung in diesem Bereich um 5.100 Arbeitsplätze ausgeweitet, die Beschäftigung von Männern sank im gleichen Zeitraum um -900 Arbeitsplätze.
- Jeweils rund 17% der Dienstverhältnisse sind den Branchen Handel, Kfz-Instandhaltung sowie Herstellung von Waren, d.h. der traditionellen Sachgüterproduktion zuzurechnen. Von besonderer Relevanz ist dabei die Sachgüterproduktion; dies, weil sich rund um die Sachgüterproduktion in der Regel eine Reihe von Dienstleistungsbetrieben ansiedeln und diese Branche in Niederösterreich in den Jahren 2008 bis 2013 rund 5.700 Arbeitsplätze verlor. Rund zwei Drittel dieses Arbeitsplatzrückganges betraf Männer. Anders die Entwicklung im Handel – dieser Bereich erfuhr wie die folgenden Abbildungen 2 und 3 zeigen, auch zwischen 2008 und 2013 Arbeitsplatzzuwächse (+3.160). Die Entwicklung der beiden genannten Branchen ist nicht nur unter dem Gesichtspunkt von Beschäftigungszuwachs und -rückgang interessant, sondern auch deshalb, weil davon auszugehen ist, dass in der Sachgüterproduktion Vollzeitarbeitsplätze verloren gingen, während es sich bei den zusätzlichen Stellen im Handel mehrheitlich um Teilzeitstellen handeln dürfte.
- Auf die weiteren Branchen entfallen jeweils weniger als 10% der regionalen Arbeitsplätze. Wie in Abbildungen 2 und 3 ersichtlich, sind dabei die Branchen „Verkehr und Lagerei“ (- 3.580 Arbeitsplätze) und „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (- 1.300 Arbeitsplätze) von Arbeitsplatzverlusten zwischen 2008 und 2013 geprägt.
- Arbeitsplatzzuwächse sind in diesem Zeitraum innerhalb der weiteren Branchen vor allem in der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+3.400 Arbeitsplätze), im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (+2.100 Arbeitsplätze) sowie in den Bereichen Unterricht und Gesundheit/Soziales (+2.000 bzw. +2.300 Arbeitsplätze) zu beobachten.

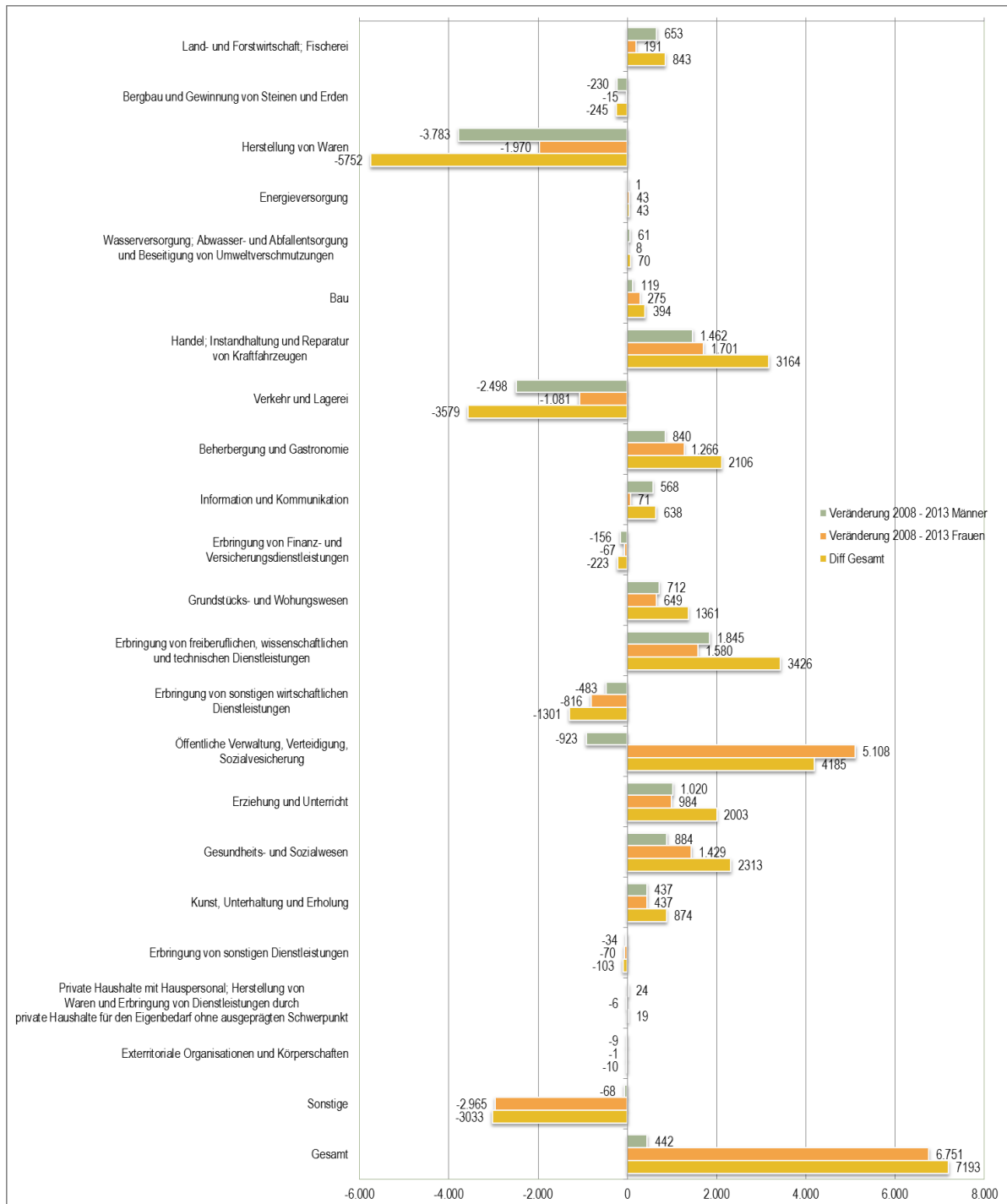
- Rund 20% der niederösterreichischen Beschäftigungsverhältnisse sind der Öffentlichen Verwaltung zuzurechnen, jeweils rund 17% der Sachgüterproduktion und dem Handel.
- Beschäftigungsrückgang seit 2008 vor allem in der Sachgüterproduktion (-5.700 Arbeitsplätze, zwei Drittel Männerarbeitsplätze), im Bereich „Verkehr und Lagerei“ (- 3.600 Arbeitsplätze) sowie in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen (-1.300 Arbeitsplätze).
- Beschäftigungswachstum in der Öffentlichen Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung (+4.200 Arbeitsplätze) und in den Bereichen freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (+3.400 Arbeitsplätze), Handel (+3.200 Arbeitsplätze), Gesundheit und Soziales (+2.300 Arbeitsplätze), Beherbergungs- und Gaststättenwesen (+ 2.100 Arbeitsplätze) sowie Unterricht (+2.000 Arbeitsplätze).

Abbildung 2: Vollversicherungspflichtige unselbständige Beschäftigung nach Branchen (zusammengefasste ÖNACE-Klassen) 2008-2013 in NÖ



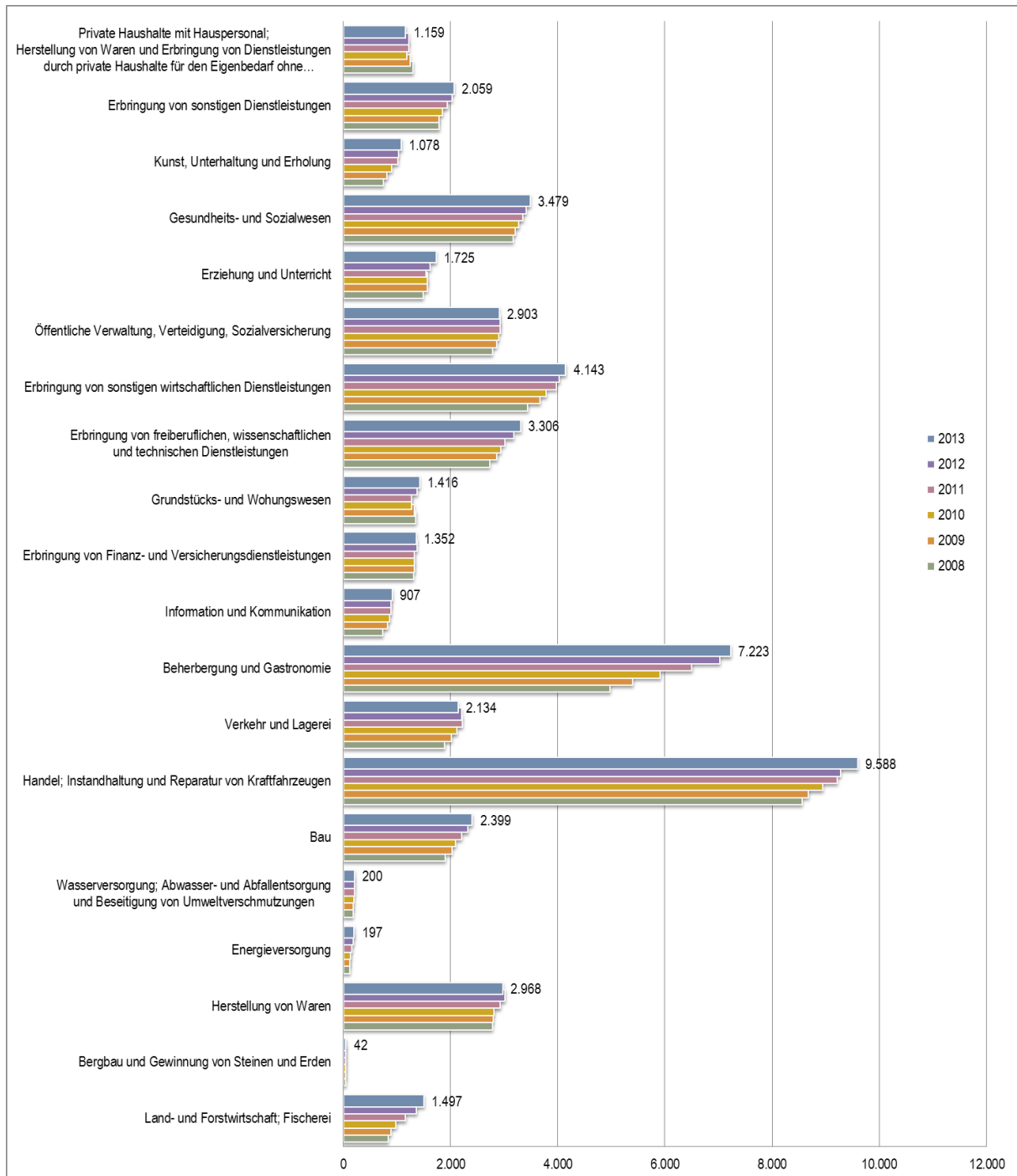
Basis: BALI – Web des Sozialministeriums, freie Abfrage, eigene Berechnungen, (ÖNACE-Klassen 2008, zusammengefasst nach Arbeitsort)

Abbildung 3: Die Entwicklung der Beschäftigung nach Branchen (Zusammengefasste ÖNACE-Klassen) und Geschlecht 2008-2013 in NÖ



Basis: BALI – Web des Sozialministeriums, freie Abfrage, eigene Berechnungen, (ÖNACE-Klassen 2008, zusammengefasst nach Arbeitsort)

Abbildung 4: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen (Zusammengefasste ÖNACE-Klassen) 2008-2013 in NÖ



Basis: BALI Web des Sozialministeriums, freie Abfrage, eigene Berechnungen, (ÖNACE-Klassen 2008, zusammengefasst nach Arbeitsort)

Arbeitslosigkeit

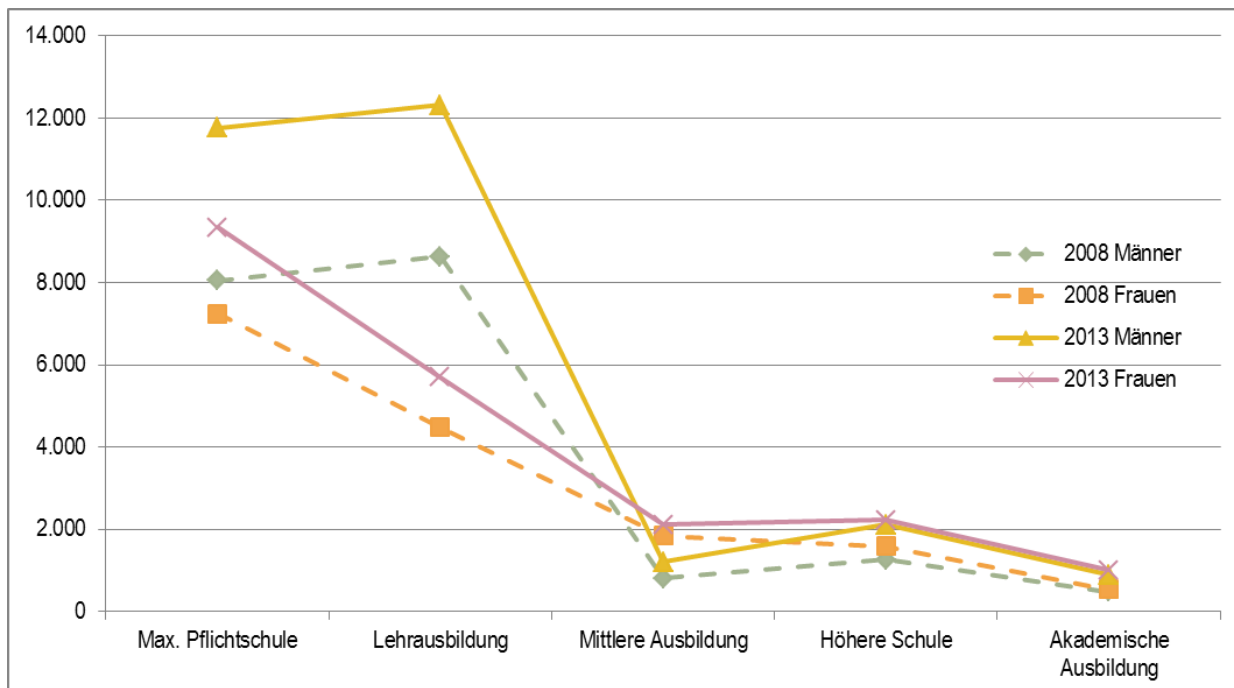
Mit einer Arbeitslosenquote von 7,8% im Jahr 2013 lag Niederösterreich um 2 Zehntelprozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (7,6%). Die im Vergleich zu Österreich leicht höhere Arbeitslosenquote ist vor allem auf die Entwicklung im Industrieviertel (Arbeitslosenquote 2013: 8,1%) zurückzuführen.

- Ein deutlich überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko haben - wie auch in den anderen Bundesländern - vor allem Personen ohne Berufsausbildungsabschluss, AusländerInnen, Personen die 45 Jahre oder älter sind sowie Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Dies zeigen die folgenden Abbildungen.
- Des Weiteren unterscheiden sich die Arbeitslosenquoten und damit das Arbeitslosigkeitsrisiko nach Branche (siehe Abbildung 9).

Insgesamt ist zu beobachten, dass einerseits das Arbeitslosigkeitsrisiko generell – also in Bezug auf Altersgruppen und Ausbildungsabschlüsse – seit 2008 gestiegen ist. Andererseits erfuhren innerhalb dieser Entwicklung jene Gruppen mit bereits vergleichsweise höherem Arbeitslosigkeitsrisiko im Jahr 2008 in den darauf folgenden beobachteten sechs Jahren tendenziell noch stärkere Zuwächse. Dies wird in der Zusammenschau der im Folgenden dargestellten Daten deutlich.

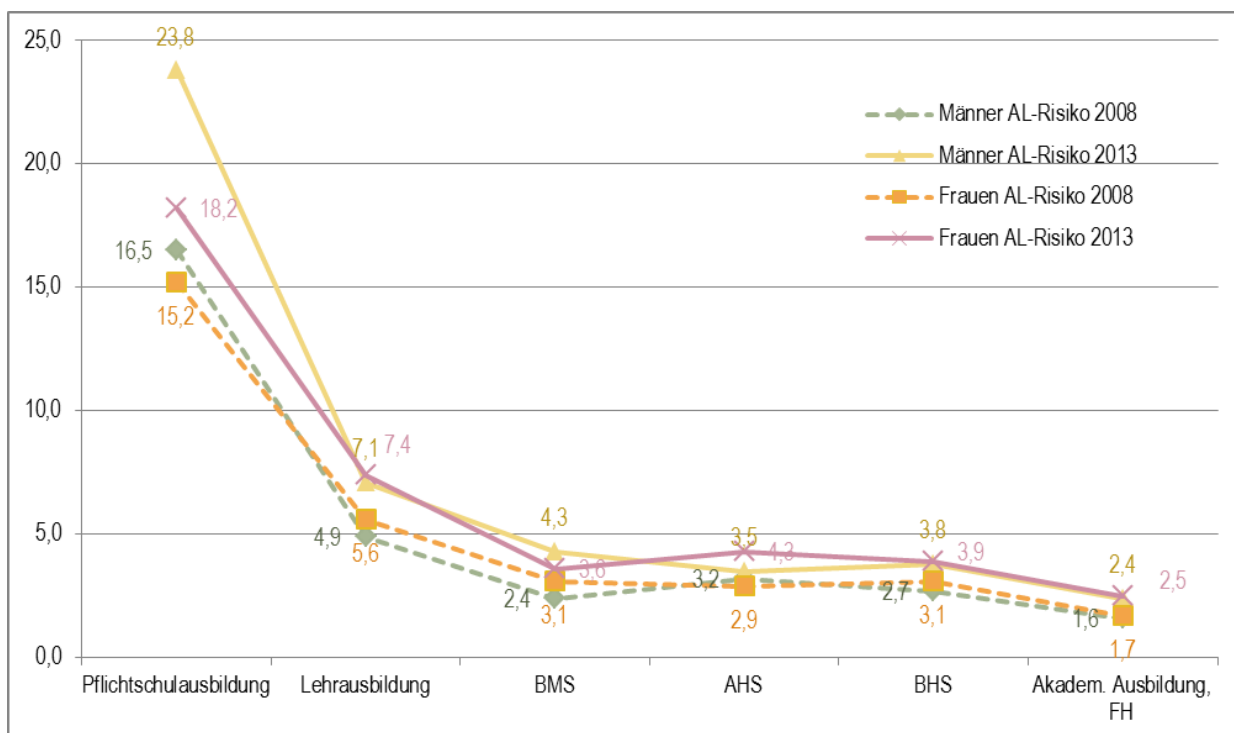
- 2013 um 2 Zehntelprozentpunkte höhere Arbeitslosenquote als Österreich – stark geprägt durch Arbeitslosigkeit in der Südregion Niederösterreichs.
- Seit 2008 Anstieg der Arbeitslosigkeit um +39%. Anstieg betrifft grundsätzlich alle Ausbildungs- und Altersgruppen. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sowie Menschen am Beginn und gegen Ende der Berufsbiographie sind besonders betroffen, ebenso Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und AusländerInnen.

Abbildung 5: Arbeitslosigkeit nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2008 und 2013 nach Geschlecht (Jahresdurchschnittsbestand)



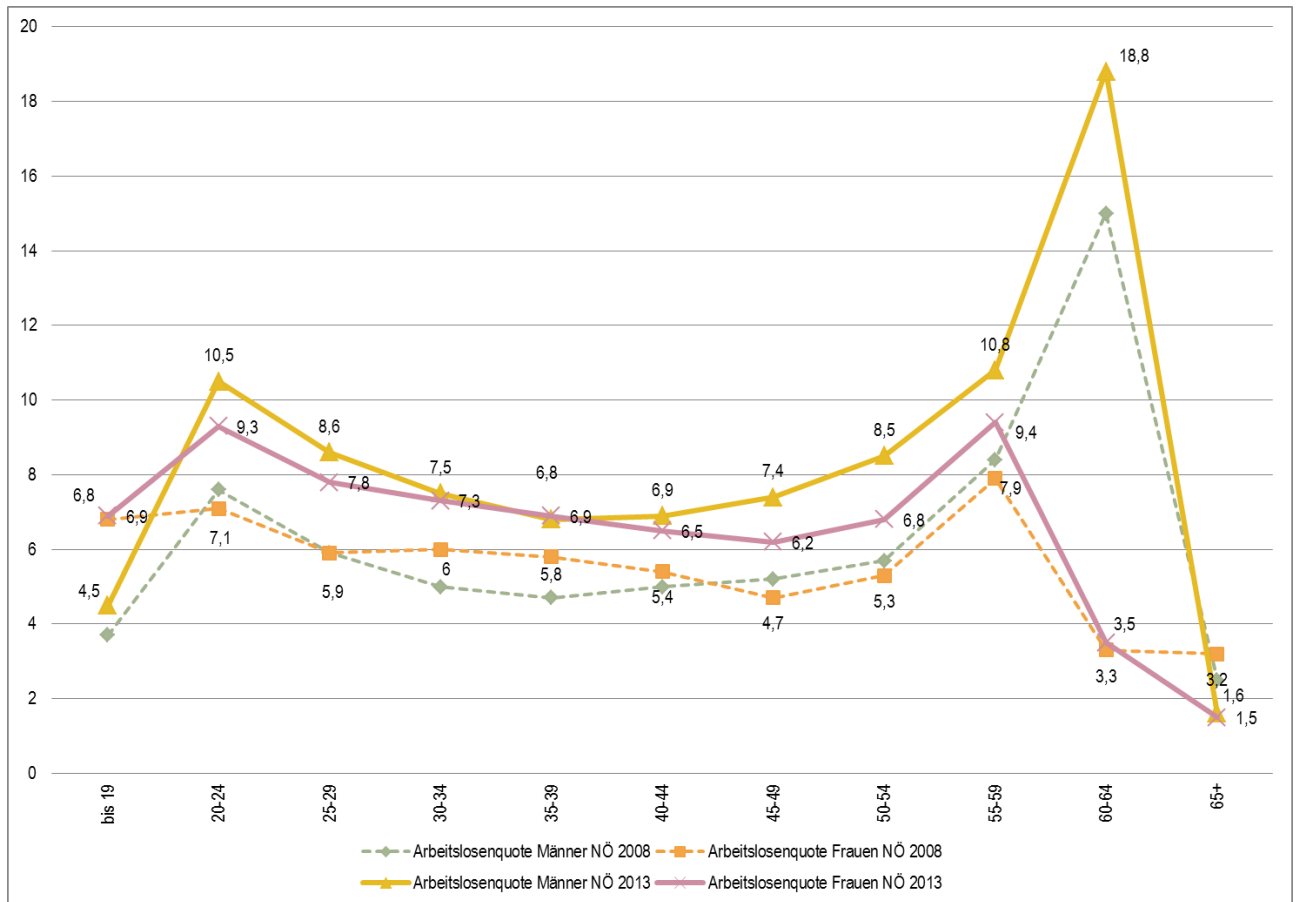
Basis: BALI Web des Sozialministeriums, freie Abfrage, eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 6: Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosigkeitsquote) nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2008 und 2013 nach Geschlecht (Jahresdurchschnittswert)



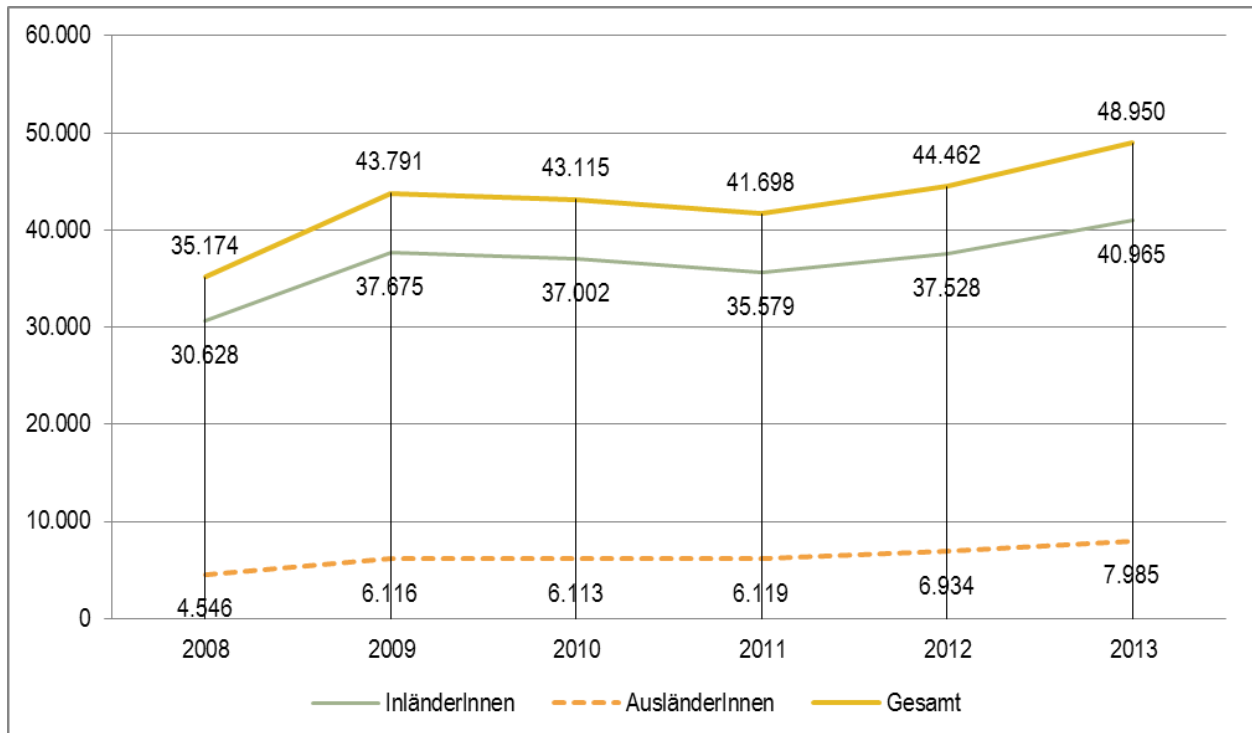
Basis: BALI Web des Sozialministeriums, freie Abfrage, eigene Darstellung

Abbildung 7: Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosigkeitsquote) nach Altersgruppen 2008 und 2013 differenziert nach Geschlecht (Jahresdurchschnittswert)



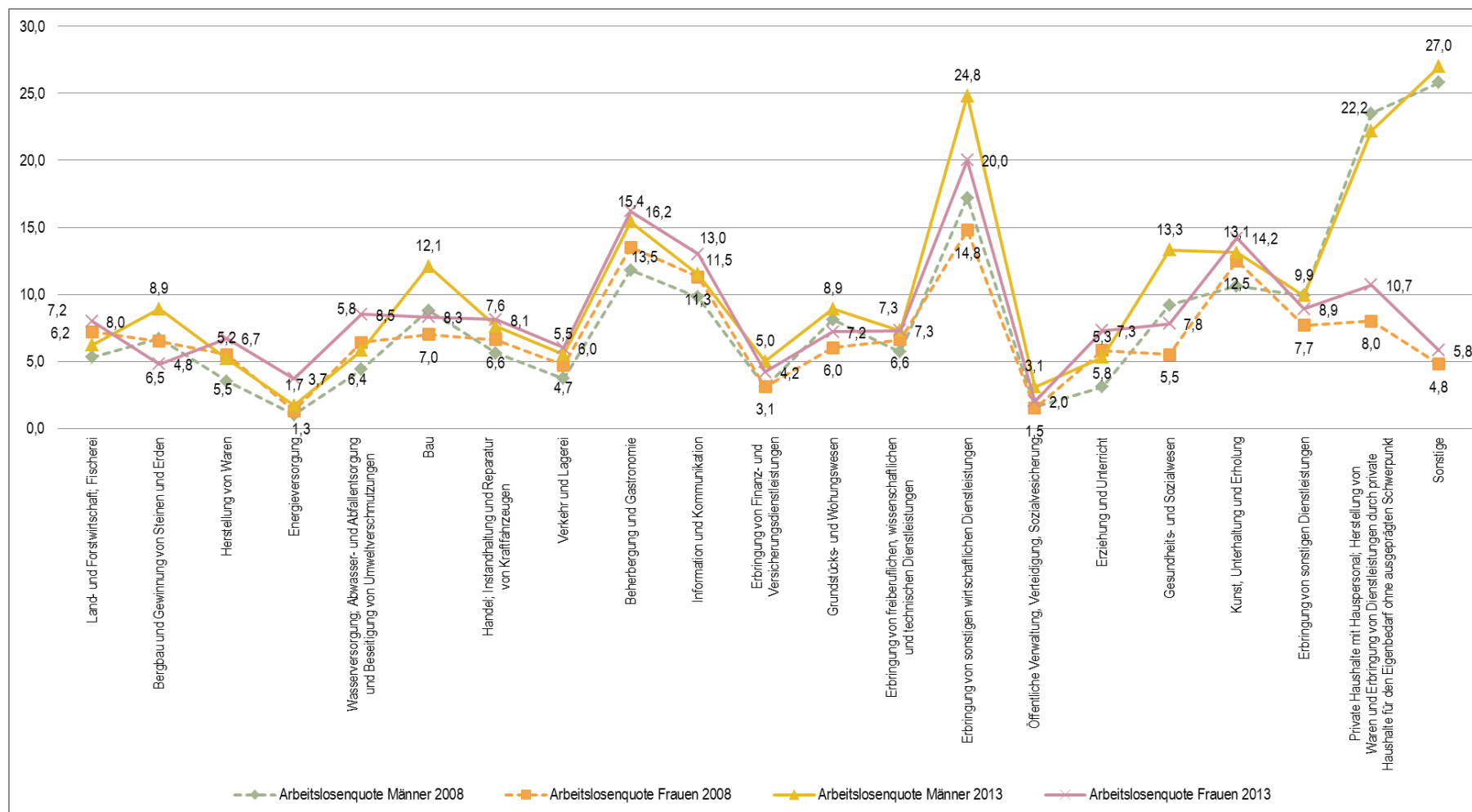
Basis: BALI Web des Sozialministeriums, freie Abfrage, eigene Aufbereitung

Abbildung 8: Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosigkeitsquote) von In- und AusländerInnen 2008 und 2013 (Jahresdurchschnittswert)



Basis: BALI Web des Sozialministeriums, freie Abfrage, eigene Aufbereitung

Abbildung 9: Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosigkeitsquote) nach Branche (ÖNACE-Klasse) 2008 und 2013 differenziert nach Geschlecht (Jahresdurchschnittswert)



Basis: BALI Web des Sozialministerium, freie Abfrage, eigene Aufbereitung

Regionale Unterschiede

Der Darstellung regionaler Unterschiede in den Arbeitsmarktstrukturen und Arbeitsmarktentwicklungen ist vorauszuschicken, dass die fünf Hauptregionen hinsichtlich ihrer quantitativen Bedeutung als Arbeits- und Wohnort breit streuen. So sind etwa 40% der in Niederösterreich beschäftigten Menschen (222.983) im Industrieviertel beschäftigt. Am anderen Ende der Skala steht das Waldviertel mit 52.793 Beschäftigten.

Aufgrund dieser hohen Bedeutung des Industrieviertels als Arbeitsort beeinflussen die Strukturen und Dynamiken dieser Region die niederösterreichische Gesamtentwicklung deutlich. Gerade das Industrieviertel ist es auch, das bei zwar gesamthaft betrachtet ausgewogenem PendlerInnensaldo in Teilregionen stark von ausländischen EinpendlerInnen betroffen ist. Andere Teilregionen des Industrieviertels, wie etwa das Wiener Umland, sind dagegen stark von Auspendelaktivitäten gekennzeichnet.

Verhältnis von Stellensuchenden zu angebotenen offenen Stellen divergiert hochgradig

Wie folgende Tabelle 1 zeigt, streut das Verhältnis von arbeitslos vorgemerkten Personen zu den gemeldeten offenen Stellen in den Regionen breit. Dies dokumentiert sich in der Stellenandrangsziffer, die sich zwischen 7,5 im Mostviertel und 36,9 im Waldviertel bewegt. In den Regionen Industrie-, Wald- und Weinviertel liegt diese deutlich über dem Niederösterreichdurchschnitt (10,9).

17% maximal Pflichtschulabschluss, 13% tertiären Abschluss

17% der niederösterreichischen Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren verfügen als höchste abgeschlossene Formalqualifikation maximal über einen Pflichtschulabschluss, 13% über einen tertiären Abschluss. Betrachtet man die niederösterreichischen Regionen, so zeigen sich auch hinsichtlich des Bildungsniveaus der Wohnbevölkerung Unterschiede: Während das Waldviertel sowohl den höchsten Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (19,2%) als auch den niedrigsten Anteil an Personen mit universitärem Abschluss (8,6%) aufweist, sind beide diesbezüglichen Referenzwerte im Industrieviertel überdurchschnittlich. Hier liegt der Anteil der Wohnbevölkerung mit maximal Pflichtschulbildung bei 13%, während 16% über eine abgeschlossene tertiäre Ausbildung verfügen. Allerdings finden sich in dieser Region nicht nur absolut sondern auch relativ die meisten Jugendlichen, die weder beschäftigt noch in Ausbildung befindlich sind („NEET“)¹³.

¹³ NEET steht für Not in Education, Employment or Training.

Branchen unterschiedlich bedeutsam in den Regionen

Betrachtet man die Branchenstruktur entlang der gängigen Aufteilung Niederösterreichs in fünf Hauptregionen¹⁴, so zeigt sich, dass

- in der Öffentlichen Verwaltung/in allen Regionen außer dem Industrieviertel über dem Niederösterreichdurchschnittswert von 20% liegende Beschäftigtenanteile zu beobachten sind. Abbildung 10 zeigt die absolute Verteilung der Beschäftigten der einzelnen Branchen auf die niederösterreichischen Regionen. In der Gegenüberstellung von relativer und absoluter Bedeutung der einzelnen Branchen in den Regionen zeigt sich, dass beispielsweise im Waldviertel zwar fast 22% der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst tätig sind, aufgrund der vergleichsweise geringen Bedeutung des Waldviertels als Wohn- und Arbeitsort sind dies aber trotzdem „nur“ 10.848 Beschäftigte. Im Industrieviertel, das mit 18,6% einen unter dem Niederösterreichdurchschnitt liegenden Anteil an in der Öffentlichen Verwaltung tätigen Beschäftigten aufweist, liegt der Absolutwert dagegen bei 41.391 Beschäftigten.
- Überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Handel finden sich in den Regionen Mostviertel (18,7%) und vor allem im Waldviertel (19,1%). Der auch im Industrieviertel leicht überdurchschnittliche Anteil an Handelsbeschäftigten (17,7%) dürfte stark durch das südliche Wiener Umland geprägt sein. Interessant ist die unter dem Niederösterreichdurchschnitt liegende Bedeutung des Handels im Zentralraum (15,6%).

Tabelle 1: Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren nach Hauptregionen

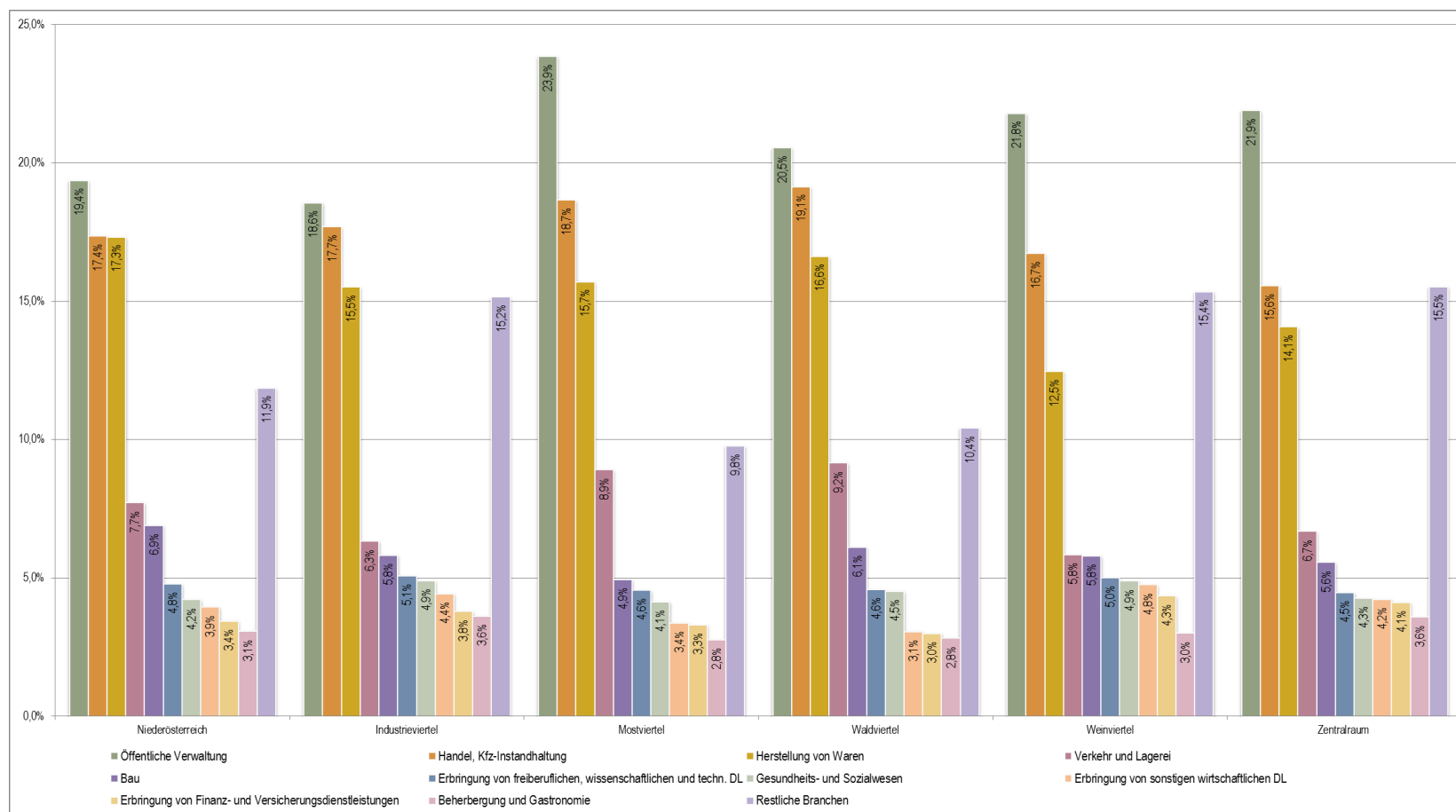
	NÖ	Industrie- viertel	Most- viertel	Wald- viertel	Wein- viertel	Zentral- raum
Beschäftigte nach Arbeitsort 2013	579.548	222.983	100.805	52.793	127.501	153.888
EinpendlerInnen 2009	181.173	105.589	16.580	9.583	19.458	29.963
AuspendlerInnen 2009	266.902	119.554	31.069	14.814	61.171	40.294
Arbeitslosenquote 2013	7,8	8,1	5,2	7,3	6,4	6,7
Stellenandrangsziffer 2013	10,9	20,1	7,5	36,9	19,6	15
Anteil Wohnbevölkerung mit max. Pflichtschulabschluss, 25-64 Jahre, 2011	16,9	16,4	17	19,2	15	17,2
Anteil Wohnbevölkerung mit tertiärer Ausbildung, 25-64 Jahre, 2011	13,1	16,4	9,6	8,6	11,7	12,4
Anteil NEETs¹⁵-Jugendliche 2013	7,2	8,8	5	4,5	6,8	7,3

Basis: AK NÖ: Niederösterreich und seine Regionen, Zahlen/Fakten 2013, eigene Aufbereitung

¹⁴ Hinzuweisen ist an dieser Stelle auch darauf, dass die fünf niederösterreichischen Hauptregionen unterschiedlich strukturierte Subregionen aufweisen. Dies bedeutet, dass eine regionalisierte Betrachtung in der Planung und Gestaltung von Angeboten noch einmal deutlich kleinräumiger sein wird müssen, als dies ausgehend von dieser Strategieskizze naheliegend wäre.

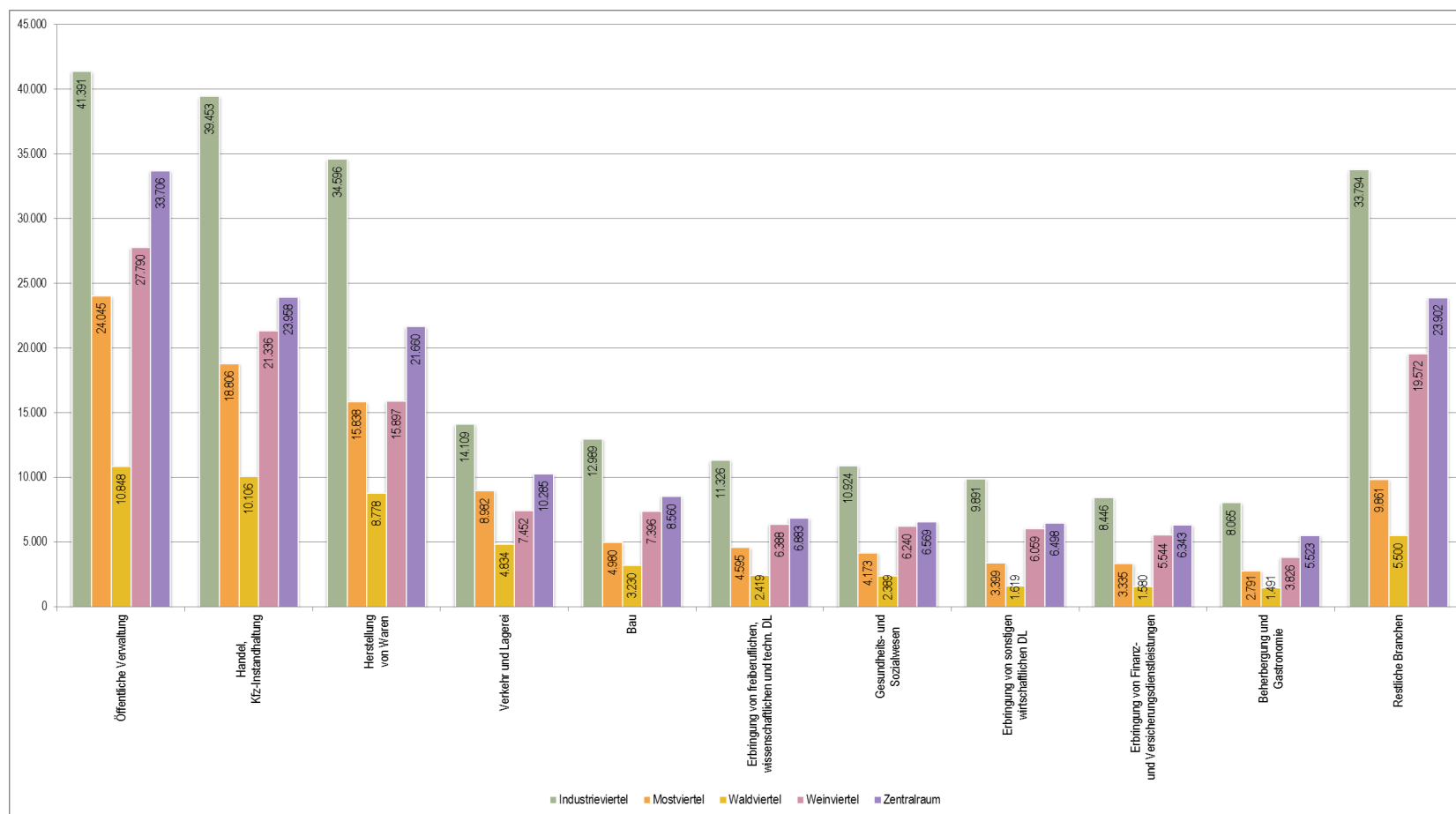
¹⁵ NEET steht für Not in Education, Employment or Training.

Abbildung 10: Anteil der Beschäftigten in ausgewählten Branchen (ÖNACE-Klassen) an allen Beschäftigten nach Region, 2013



Basis: AK NÖ: Niederösterreich und seine Regionen, Zahlen/Fakten 2013, eigene Aufbereitung

Abbildung 11: Die quantitative Bedeutung der Branchen (ÖNACE-Klassen) in den fünf Hauptregionen (Absolutzahlen 2013)



Basis: AK NÖ: Niederösterreich und seine Regionen, Zahlen/Fakten 2013, eigene Aufbereitung

2.1.3 Spezifische Stärken, Schwächen, Bedrohungen und Chancen des niederösterreichischen Arbeitsmarktes

Der niederösterreichische Arbeitsmarkt ist in sich sehr divers und letztlich stark durch die geographische Nähe zu Wien auf der einen Seite und zu den östlichen Nachbarländern Tschechien, Slowakei und Ungarn auf der anderen Seite beeinflusst. Während die Bundeshauptstadt Beschäftigungsmöglichkeiten für viele (höherqualifizierte) NiederösterreicherInnen bietet, erhöhen die Unterschiede im Lohnniveau zwischen den angrenzenden EU-Mitgliedsstaaten und Österreich die Konkurrenz am Arbeitsmarkt in Niederösterreich. Letzteres insbesondere für eher niedriger qualifizierte Arbeitskräfte. Die Parallelität von Zunahme des Arbeitskräftepotenzials und Beschäftigungswachstum bei insgesamt (deutlich) steigender Arbeitslosigkeit (Wachstum der unselbständigen vollversicherungspflichtigen Beschäftigung in Niederösterreich zwischen 2008 und 2013: +1,3%, Zunahme der Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum: +39%) wird auch für die nähere Zukunft prognostiziert.

Laut Prognose von Synthesis Forschung¹⁶ wird ein Rückgang der Arbeitslosigkeit in den östlichen Bundesländer Österreichs frühestens für 2016 prognostiziert.

Beschleunigter Strukturwandel durch Nähe zu Wien sowie zu Tschechien, Slowakei und Ungarn

Es spricht vieles dafür, für eine zukunftsorientierte Auseinandersetzung mit dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt vor allem diese geographische Besonderheit des Bundeslandes zum Ausgangspunkt zu nehmen. Dies, weil davon auszugehen ist, dass diese Besonderheit die in Österreich insgesamt zu beobachtenden Entwicklungen beschleunigt und verstärkt:

- Vor dem Hintergrund einer schwachen konjunkturellen Entwicklung führt die im Vergleich zur Nachfrage überproportionale Zunahme des Arbeitskräfteangebotes österreichweit zu verschärften Wettbewerbsbedingungen unter Arbeitskräften. Menschen mit geringer Qualifikation, mit nicht aktuellen Ausbildungen, mit Einschränkungen der zeitlichen oder geographischen Mobilität bzw. Flexibilität sind unter diesen Rahmenbedingungen von Arbeitslosigkeit und vor allem von länger dauernder Arbeitslosigkeit überproportional stark bedroht und betroffen. Diese Entwicklungen wurden in allen Workshops, die im Rahmen der Studie „Arbeitsland Niederösterreich“ realisiert wurden, ausführlich beschrieben. Diese Entwicklungen verschärfen sich unter Bedingungen, in denen das Arbeitslosigkeitsrisiko generell, also quer über alle Berufs- und Altersgruppen ansteigt.

¹⁶ Vgl. Synthesis Forschung: Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2018, S. 17f

- Neben diesen österreichweit relevanten und beobachtbaren Dynamiken ist im Osten Österreichs und damit auch in Niederösterreich davon auszugehen, dass die Arbeitsmarktbedingungen in den angrenzenden EU-Staaten unmittelbare Auswirkungen auf die Konkurrenzsituation am niederösterreichischen Arbeitsmarkt haben und diese noch einmal deutlich verschärfen. Dies ist in einzelnen niederösterreichischen Regionen bereits deutlich erkennbar. Besonders problematisch ist diese Tatsache, weil mitunter FacharbeiterInnen in den EU-Herkunftsländern niedrigere Einkommenschancen haben als Hilfskräfte in Österreich. Dies bei überschaubaren Pendelstrecken und – so die Personen im grenznahen Bereich zweisprachig sind – relativ guten Deutschkenntnissen. Dies ist aktuell bereits in einigen Bezirken des Industrieviertels¹⁷ und wohl auch im Burgenland zu beobachten. Auch für die nähere Zukunft ist dies ein durchaus realistisches Szenario, sind doch die Konjunkturprognosen für alle EU-Mitgliedsländer aktuell eher gedämpft. Schließlich – und dies spricht für eine grundlegende Berücksichtigung derartiger Dynamiken unabhängig von der jeweils aktuellen Manifestation derselben – bedeutet die spezifische geographische Lage Niederösterreichs in einem grundsätzlich europäischen Arbeitsmarkt eine jedenfalls gegebene deutliche Abhängigkeit von den jeweiligen Arbeitsmarktentwicklungen in diesen Nachbarländern.
- Können höherqualifizierte Arbeitskräfte den möglicherweise schärferen Konkurrenzbedingungen am wohnortnahen Arbeitsplatz durch eine Arbeitsaufnahme in Wien oder durch ein Ausweichen auf andere Tätigkeitsfelder begegnen, so sind diese Möglichkeiten für weniger qualifizierte Arbeitskräfte bedingt durch die Nachfragestrukturen in der Bundeshauptstadt sowie durch den qualifikationsbedingt eingeschränkteren Handlungsspielraum deutlich geringer.

Mobilität und Flexibilität als maßgebliche Voraussetzungen für eine erfolversprechende Teilhabe

Je stärker ArbeitnehmerInnen zueinander in Konkurrenz stehen, desto wichtiger erweisen sich für die Positionierung der Einzelnen aber auch für die Entwicklung des niederösterreichischen Arbeitsmarktes insgesamt Mobilität und Flexibilität in zeitlicher, qualifikatorischer und regionaler Hinsicht. Dies weil dadurch die Anzahl der individuellen Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten bei sich ändernden Rahmenbedingungen zunimmt. Dies aber auch, weil qualifizierte Menschen nachweislich höhere Chancen auf einen stabilen Erwerbsverlauf haben.

Mit den in Kapitel 2 skizzierten Entwicklungen - Rückgang der (weitgehend standardisierten) Beschäftigung in der Sachgüterproduktion, Wachstum der in weiten Bereichen deutlich vielfältigeren¹⁸ Beschäftigung in Dienstleistungsbranchen, bescheidenes Wachstum der vollversicherungspflichtigen unselbständigen Beschäftigten bei deutlich stärker steigender geringfügiger und Selbständiger Beschäftigung etc. – sind spezifische Risiken aber auch Chancen verbunden.

¹⁷ Dies wird unter anderem im AMS RGS-Bezirk Wiener Neustadt deutlich. Dort wird laut AMS zwischen 2008 und 2014 ein Anstieg der Arbeitslosigkeit um +77% beobachtet. Von diesem Anstieg besonders betroffen sind in Österreich lebende AusländerInnen. Vgl. Dr. Georg Grund-Groiss: „Zur inneren und äußeren Mobilität von KundInnen des AMS. Erfahrungen aus dem Beratungsalltag. Interne Präsentation am 22.10.2014“

¹⁸ Während die Beschäftigung in der Sachgüterproduktion traditionell eher als unbefristete Vollzeitbeschäftigung an einem definierten Arbeitsort bei – zumindest in einzelnen Branchen und in größeren Unternehmen - gut positionierter ArbeitnehmerInnenvertretung realisiert wird, sind im Dienstleistungsbereich Teilzeitbeschäftigungsformen, befristete Arbeitsverträge, ortsunabhängigere Beschäftigungsformen bei oft weniger gut positionierter ArbeitnehmerInnenvertretung deutlich weiter verbreitet. Sehr augenscheinlich werden die diesbezüglichen Unterschiede, wenn man die Arbeitssituation der in der Industrie beschäftigten „StammarbeiterInnen“ mit jenen, der oft am gleichen Arbeitsort tätigen MitarbeiterInnen von Personalleasingunternehmen vergleicht.

Driften zwischen unverbundenen Erwerbsepisoden und Exklusion als reale Bedrohungen

Als zentrale Risiken und Gefahren dieser Entwicklungen werden in der Literatur vor allem die – auch bereits statistisch beobachtbare - Zweiteilung der Gesellschaft, die verstärkte Exklusion von Menschen, die mit der geforderten Flexibilität aus gesundheitlichen oder psychosozialen Gründen überfordert sind, sowie von Menschen, die keine Berufsausbildung¹⁹ abgeschlossen haben, und vor allem das sogenannte „Driften“²⁰ zwischen unverbundenen flexiblen Erwerbsstationen beschrieben. Untrennbar mit dem „Driften“ verbunden ist die Tatsache, dass dadurch keine berufliche Identität ausgebildet werden kann. Weiters drohen bei einer Aneinanderreihung von befristeten und/oder projektförmigen Arbeitsepisoden Dequalifikationsprozesse, sofern die üblicherweise mit Personalentwicklung verbundene Funktion des Reflektierens der bisherigen beruflichen Entwicklung und des zukunftsorientierten Fokussierens nicht durch die Betroffenen selbst übernommen wird.

Selbstbestimmte Gestaltung der Berufsbiographie als Chance aber auch als Notwendigkeit

Die zentrale Chance dieser Entwicklung liegt in den mit diesen Veränderungen einhergehenden neuen individuellen Gestaltungsmöglichkeiten. Gerade diese Gestaltbarkeit und die mit den neuen Erwerbsformen oft einhergehende höhere Zeitautonomie treffen auf viele diesbezügliche Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen. Darin dürfte auch die Ursache dafür liegen, dass die neuen Beschäftigungsformen von einem Teil der Betroffenen trotz aller sozialversicherungsrechtlicher Problematiken sehr geschätzt werden.

Zusammenfassend können folgende Stärken, Schwächen, Bedrohungen und Chancen für den niederösterreichischen Arbeitsmarkt benannt werden.

Stärken

- Die bestehenden Strukturen im Bereich der Aus- und Weiterbildung werden grundsätzlich als qualitativ sehr hochwertig beschrieben. Menschen mit gegebenem Selbsthilfepotenzial und vorhandener (Basis)Qualifikation finden gute Möglichkeiten für berufliche Ausbildung und Weiterentwicklung.
- Die niederösterreichischen Regionen sind entlang der Hauptverkehrsachsen verkehrstechnisch gut erschlossen.
- Die für die Unterstützung eines friktionsfreien Arbeitsmarktgeschehens relevanten Organisationen sind in ihren Schwerpunktsetzungen und Vorgangsweisen gut aufeinander abgestimmt.

¹⁹ Berufsausbildungen werden immer stärker zur Voraussetzung und Bedingung für Beschäftigung – dies zeigen vor allem auch die langfristigen Entwicklungen der Arbeitslosenquoten differenziert nach höchster abgeschlossener Ausbildung. In der einschlägigen Fachliteratur werden Berufsausbildungen mitunter als „Eintrittskarte ohne Versprechen auf Arbeitsmarktteilhabe“ bezeichnet.

²⁰ Vgl. Richard Sennett: „Der flexible Mensch“. Berlin, 2000, S.15f sowie Schmid, Günther: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Friedrich Ebert Stiftung, 2008.

Schwächen

- Menschen, denen die qualifikatorische Basis und/oder (vorübergehend) die persönliche/gesundheitliche Stabilität und/oder die Grundlagen für geographische Mobilität fehlen, sowie Menschen, die aufgrund von Pflege-/Betreuungsaufgaben zeitlich beschränkt sind, sind in ihren Chancen am Arbeitsmarkt (deutlich) eingeschränkt. Gleiches gilt für die Möglichkeiten, an berufsbezogenen Aus- und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen.
- Auch Menschen mit migrationsbedingt eingeschränkten Kompetenzprofilen sowie ältere Menschen sind unter gegebenen Wettbewerbsbedingungen am Arbeitsmarkt in besonderem Maße von (langer oder wiederkehrender) Arbeitslosigkeit bedroht.
- Die vorhandenen Aus- und Weiterbildungs-, aber auch die öffentliche Verkehrsinfrastruktur sowie die Strukturen zur Lösung von Betreuungsaufgaben reflektieren die sich rasch verändernden Rahmenbedingungen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend.

Bedrohungen

- Bedingt durch den raschen Strukturwandel und die gegebenen Wettbewerbsbedingungen am Arbeitsmarkt drohen Menschen mit physischen, psychischen und/oder sozialen Belastungsgrenzen sowie Menschen ohne Berufsausbildungsabschluss und Menschen höheren Alters und/oder migrationsbedingten Belastungsfaktoren den beruflichen Anschluss zu verlieren.
- Mit den aktuellen Entwicklungen ist grundsätzlich das Risiko des „Driftens“ (Richard Sennett) zwischen unterschiedlichen Erwerbsepisoden verbunden. Letzteres erschwert es den Betroffenen, berufliche Identität aufzubauen und stellt damit eine Herausforderung für psychische Stabilität dar. Zudem ist ein flexibles „Jobhopping“, das keinen roten Faden hat, zumeist mit Dequalifikationsprozessen verbunden. Diese Gefahr betrifft neben den zuvor beschriebenen weniger konkurrenzfähigen Menschen vor allem auch Berufs(wieder)einsteigerInnen.

Chancen

- Die veränderten Rahmenbedingungen bieten trotz allem vielfältige Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Berufsbiographie. Ein aktives und eigenständiges Gestalten der Bildungs- und Berufsentwicklung wird aber auch immer mehr zur Voraussetzung für eine langfristige Teilhabe am Erwerbsleben.
- Mit Angeboten zur stufenweisen Höherqualifizierung könnten sich für viele Menschen aber auch für den Wirtschaftsraum Niederösterreich neue Optionen eröffnen
- Mit Angeboten einer differenzierten Bildungs- und Berufsberatung könnten viele Menschen dabei unterstützt werden, ihre Berufsbiographie aktiv zu gestalten und Potenziale aufzugreifen.
- Eine gute Verzahnung wirtschaftspolitischer mit beschäftigungspolitischen Schwerpunktsetzungen könnte beschäftigungswirksame Synergien ergeben.

2.1.4 Die vorgeschlagenen Kernstrategien und Handlungsfelder im Überblick

Mit Blick auf diese Rahmenbedingungen werden Kernstrategien und Handlungsfelder vorgeschlagen. Im Zentrum stehen fünf Kernstrategien, die im Rahmen von vier Handlungsfeldern umgesetzt werden sollen:

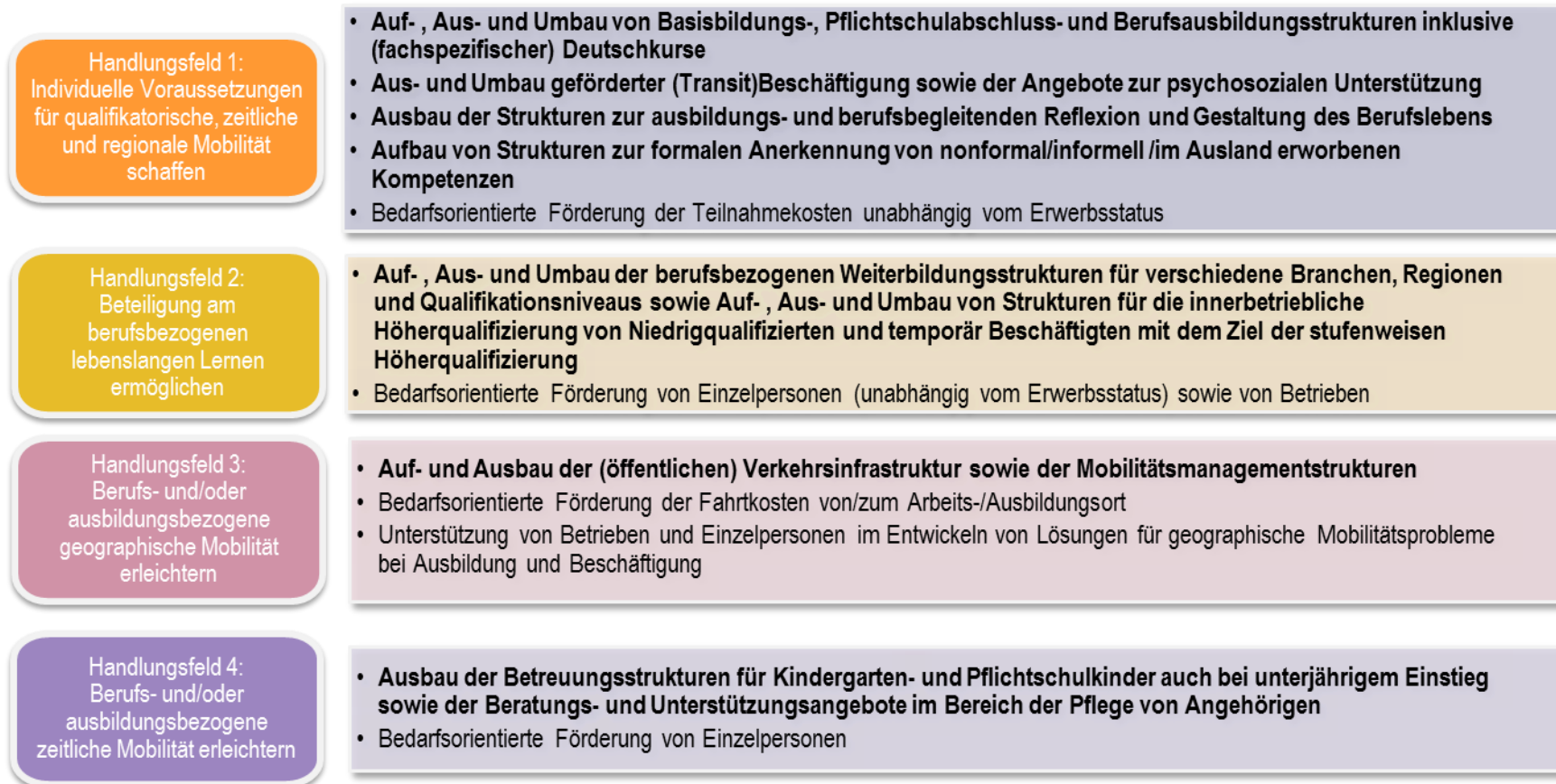
Fünf Kernstrategien

- Die selbstgesteuerte Gestaltung der Berufsbiographie ermöglichen und durch geeignete Strukturen unterstützen.
- Passende Lernangebote für unterschiedliche Lernbedarfe und -bedürfnisse entwickeln und anbieten sowie die stufenweise Höherqualifizierung auf allen Ebenen strukturell ermöglichen und forcieren.
- Vorhandene informell und nonformal sowie im Ausland erworbene Kompetenzen verwertbar machen.
- Barrieren für berufsbezogenes Lebenslanges Lernen und langfristige Erwerbstätigkeit beseitigen.
- Bei öffentlichen Auftragsvergaben die Beschäftigungswirksamkeit gezielt berücksichtigen.

Vier Handlungsfelder

- Handlungsfeld 1: Individuelle Voraussetzungen für qualifikatorische, zeitliche und regionale Mobilität schaffen
- Handlungsfeld 2: Beteiligung am berufsbezogenen Lebenslangen Lernen ermöglichen
- Handlungsfeld 3: Berufs- und/oder ausbildungsbezogene geographische Mobilität erleichtern
- Handlungsfeld 4: Berufs- und/oder ausbildungsbezogene zeitliche Mobilität erleichtern

Abbildung 12: Vier Handlungsfelder zur Umsetzung der Kernstrategien



2.1.5 Die vorgeschlagenen Handlungsfelder

Im Folgenden werden die vier Handlungsfelder genauer skizziert sowie durch mögliche Umsetzungsschritte unterlegt.

Handlungsfeld 1: Individuelle Voraussetzungen für qualifikatorische, zeitliche und regionale Mobilität schaffen

Innerhalb dieses Handlungsfeldes stehen auf Ebene der Strukturen folgende Schwerpunkte im Fokus:

- Auf-, Aus- und Umbau von Basisbildungs-, Pflichtschulabschluss- und Berufsausbildungsstrukturen inklusive (fachspezifischer) Deutschkurse
- Aus- und Umbau geförderter (Transit)Beschäftigung sowie der Angebote zur psychosozialen Unterstützung
- Ausbau der Strukturen zur ausbildungs- und berufsbegleitenden Reflexion und Gestaltung des Berufslebens
- Aufbau von Strukturen zur formalen Anerkennung von nonformal, informell und im Ausland erworbenen Kompetenzen

Um sicherzustellen, dass Menschen unabhängig von ihrer jeweils aktuellen Einkommenssituation sowie unabhängig von ihrer jeweils aktuellen sozialversicherungsrechtlichen Situation die vorhandenen Angebote auch tatsächlich nutzen können, gilt es den Auf-, Aus- und Umbau von bestehenden Angebotsstrukturen durch entsprechend bedarfsorientierte Strukturen der Förderung von Teilnahmekosten (unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status) zu begleiten. Mitunter sind dabei auch Fragen der existenziellen Absicherung (bspw. während Zeiten der Ausbildungsteilnahme) zu berücksichtigen.

Ansatzpunkte zur Umsetzung von Handlungsfeld 1

- Einbindung der Angebote der Initiative Erwachsenenbildung in die Umsetzung dieses Handlungsfeldes, Überprüfung der Kapazitäten, Entwicklung von Basisbildungsangeboten für den innerbetrieblichen Einsatz, Sicherstellung eines begleiteten und reflektierten Überganges von Basisbildungs- und Pflichtschulabschlussaktivitäten in berufsbezogene Bildungsschritte bzw. in den Arbeitsmarkt, verstärkte Vernetzung mit bestehenden Angeboten zur psychosozialen Stabilisierung
- Vertiefte Auswertung und Nutzung der Ergebnisse des Stufenmodells der Integration und der Erfahrungen in der beruflichen Rehabilitation zur Weiterentwicklung und effektiven Nutzung von geförderter (Transit)Beschäftigung im Rahmen der Umsetzung des ESF, Entwicklung und Aufbau von begleiteter Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt, Sicherstellung von begleiteten Übergängen zwischen unterschiedlichen Unterstützungsangeboten der beruflichen Reintegration, Entwicklung und Förderung von Modellen der Kombination von Arbeit und Lernen sowie des arbeitsplatznahen Lernens in Betrieben
- Abstimmung der bestehenden Angebote im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung, des Lehrlings- und Jugendcoachings mit dieser Strategie und gegebenenfalls Adaption der Angebote in Richtung fundierter potenzial- und arbeitsmarktorientierter Beratungs- und Unterstützungsleistungen
- Weiterführung der Entwicklungsarbeiten zur Anerkennung von nonformal, informell und im Ausland erworbenen Kompetenzen
- Weiterführung der Entwicklungsarbeiten zur Heranführung an Ausbildungsabschlüsse

- Ausbau Datenbank der Berufsbildungsförderungen NÖ zur Sicherstellung, dass auch andere beschäftigungs- und ausbildungswirksame Instrumente und Angebote effektiv und effizient genutzt und synergetisch kombiniert werden

Handlungsfeld 2: Beteiligung am berufsbezogenen Lebenslangen Lernen ermöglichen

- Innerhalb dieses Handlungsfeldes geht es auf Ebene der Strukturen darum, Weiterbildungsstrukturen für verschiedene Branchen, Regionen und Qualifikationsniveaus auf-, aus- und umzubauen.
- Daneben steht der Auf-, Aus- und Umbau von Strukturen für die innerbetriebliche Höherqualifizierung von Niedrigqualifizierten und temporär Beschäftigten mit dem Ziel der stufenweisen Höherqualifizierung im Zentrum.

Auch in diesem Handlungsfeld gilt es neben dem Strukturaufbau individuelle Beteiligungschancen unabhängig von der jeweils aktuellen Einkommenssituation sowie unabhängig vom jeweils aktuellen sozialversicherungsrechtlichen Status zu gewährleisten. Schließlich sind in diesem Kontext auch Förderungen für Unternehmen, die Weiterbildungsangebote konzipieren und realisieren, von Bedeutung. Begleitend geht es also auch in diesem Handlungsfeld um die Gestaltung von bedarfsorientierten Strukturen der Förderung von Teilnahmekosten (unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status). Mitunter sind auch in diesem Handlungsfeld Fragen der existenziellen Absicherung (bspw. während Zeiten der Ausbildungsteilnahme) zu berücksichtigen.

Ansatzpunkte zur Umsetzung von Handlungsfeld 2

- Entwicklung eines niederösterreichischen Tages der Aus- und Weiterbildung nach dem Modell des englischen Learning at Work Days
- Nutzung und Vertiefung der Aussagen des niederösterreichischen Fachkräftemonitors zur bedarfsorientierten und zeitnahen Konzeption von Sonderprogrammen im Rahmen der Bildungsförderung NÖ sowie zur inhaltlichen Steuerung der Schulungen für arbeitslose Menschen
- Überprüfung der Durchlässigkeit und Anrechenbarkeit der angebotenen und geförderten Aus- und Weiterbildungsangebote und Weiterentwicklung in diesem Bereich
- Überprüfung der Zugangsmodalitäten zu höherqualifizierten, auch tertiären Aus- und Weiterbildungen vor dem Hintergrund ihrer arbeitsmarktbezogenen Auswirkungen sowie vor dem Hintergrund der Notwendigkeit von aktiver individueller Gestaltung der Bildungs- und Berufsbiographie
- Entwicklung von Modellen, dass Ausbildungsentscheidungen aktiv, reflektiert und eigenverantwortlich getroffen werden können

Handlungsfeld 3: Berufs- und/oder ausbildungsbezogene geographische Mobilität erleichtern

- Auf- und Ausbau der (öffentlichen) Verkehrsinfrastruktur sowie der Mobilitätsmanagementstrukturen
- Bedarfsorientierte Förderung der Fahrtkosten von/zum Arbeits-/Ausbildungsort
- Unterstützung von Betrieben und Einzelpersonen im Entwickeln von Lösungen für geographische Mobilitätsprobleme bei Ausbildung und Beschäftigung

Ansatzpunkte zur Umsetzung von Handlungsfeld 3

- Abstimmung der Strategie mit dem Ressort für Jugend, Landeskliniken, öffentlicher Verkehr
- Nutzung der vorhandenen Erfahrungen mit einem umfassenden Mobilitätsmanagement und Ausbau desselben, unter Umständen im Rahmen der Umsetzung des ESF

Handlungsfeld 4: Berufs- und/oder ausbildungsbezogene zeitliche Mobilität erleichtern

- Ausbau der Betreuungsstrukturen für Kindergarten- und Pflichtschulkinder auch bei unterjährigem Einstieg sowie der Beratungs- und Unterstützungsangebote im Bereich der Pflege von Angehörigen
- Bedarfsorientierte Förderung von Einzelpersonen

Ansatzpunkte zur Umsetzung von Handlungsfeld 4

- Abstimmung der Strategie mit dem Ressort für Soziales, Bildung, Familie
- Entwicklung von Angeboten, die auch unterjährig sowie für Schulkinder zugänglich sind, Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Menschen mit Pflegeaufgaben, breite Kommunikation der Angebote

2.2 Überblick über die unterschiedlichen Bildungsförderungen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Förderungsbedarfe

Ein wesentliches Ziel der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ war es, bestehende Förderrichtlinien und –instrumente dahingehend zu analysieren, ob Überschneidungen, Doppelgleisigkeiten oder Bedarfslücken vorhanden sind. Dies auch deswegen, um im Sinne einer effizienten und effektiven Mittelverwendung, Fördermittel bestmöglich zu bündeln und gezielt auf regionale Bedarfe auszurichten.

Daher wurde bereits während der Ausschreibungsphase die sogenannte Zielgruppen-Bedarfsmatrix als eine Ordnungsstruktur entwickelt, die es ermöglicht Förderrichtlinien und –instrumente unterschiedlicher Fördergeber gemeinsam zu erfassen und möglichst übersichtlich in einer sehr komprimierten Form darzustellen.

2.2.1 Zielgruppen-Bedarfsmatrix als Ordnungsstruktur für Förderrichtlinien und -instrumente

In der Zielgruppen-Bedarfsmatrix sind jene Förderrichtlinien und Förderinstrumente des Landes NÖ, des AMS, des Sozialministeriumservice, der Arbeiterkammer NÖ und der Wirtschaftskammer NÖ erfasst, die für den Bereich der Beruflichen Bildung relevant erscheinen.

Zuordnung nach möglichen Bedarfen

Die Zuordnung der Förderrichtlinien bzw. -instrumente erfolgte nach typischen und in der Praxis häufig vorkommenden Bedarfen, die durch Inanspruchnahme von Förderungen bzw. Teilnahme an Maßnahmenangeboten abgedeckt werden können (siehe untenstehende Abbildung).

Die einzelnen Bedarfe sind in den folgenden fünf Hauptkategorien zusammengefasst:

- Bearbeitung/Lösung von psychosozialen Problemen
- Grundlagen für Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche
- Erwerb/Ausbau von Grundkompetenzen
- Erwerb/Anerkennung von beruflichen Kompetenzen
- Ausbau/Aktualisierung beruflicher Kompetenzen

Der behinderungsbedingte Mehraufwand wird als eine eigene Kategorie dargestellt.

Da Förderrichtlinien bzw. –instrumente in der Praxis nicht nur einen Bedarf abdecken können, sondern unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen, wurde für die Zuordnung in die Matrix die jeweilige Hauptausrichtung als Kriterium gewählt. So wird beispielsweise in der Überbetrieblichen Lehrausbildung auch eine sozialpädagogische Betreuung der TeilnehmerInnen angeboten und die (Weiter)Entwicklung sozialer Kompetenzen gefördert. Die Hauptausrichtung stellt jedoch die Absolvierung einer Lehre dar, daher wurde dieses Förderinstrument der Bedarfskategorie „Lehrausbildung erwerben“ zugeordnet.

Abbildung 13: Übersicht über die Bedarfskategorien der Zielgruppen-Bedarfsmatrix

Behinderungsbedingter Mehraufwand	Bearbeitung/Lösung von psychosozialen Problemen						Grundlagen für Bewerbung und Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche			Erwerb/Ausbau von Grundkompetenzen			Erwerb/Anerkennung von beruflichen Kompetenzen				Ausbau/Aktualisierung beruflicher Kompetenzen													
	Trauma/starke psych. Probleme	Sucht	Wohnen	Familie	Kinderbetreuung	Pflege von Angehörigen	Regionale Mobilität	Finanzielle Probleme	Anamnese/ Potenzialanalyse	Vorbereitung auf Berufsausbildung/ Beschäftigung	Berufsorientierung / Berufsinformation (auch Schnupperpraktika)	Bewerbungsknow-How	Deutschkenntnisse erwerben	Deutschkenntnisse bessern	Basisbildung erwerben	Basisbildung verbessern	Pflichtschulabschluss erwerben	Berufspraxis erwerben (betriebliche Praktika, Arbeitsprobung, etc.)	Anerkennung Anlernkompetenzen	Ausbildung qualifizierte Hilfskraft	Lehrausbildung erwerben (ÜBA/IBA, FIA, FIT, VB-Kurse auf ao. LAP etc.)	andere Berufsausbildung erwerben	Begleitung Lehr- bzw. Berufsausbildung	Berufsausbildung beenden	Berufsausbildung anerkennen	Höherqualifizierung in einem Berufsfeld erwerben	Berufsausbildung aktualisieren	Zusatzkompetenzen erwerben	BRP oder Studienberechtigung erwerben	Unternehmensgründung

Relevante Förderinstitutionen für den Bereich Berufliche Bildung

Die relevanten Förderinstitutionen für den Bereich Berufliche Bildung in Niederösterreich sind das Land NÖ, das AMS NÖ, die Landesstelle NÖ des Sozialministeriumservice, die Arbeiterkammer NÖ und die Wirtschaftskammer NÖ. Die erfassten Förderrichtlinien und -instrumente dieser Institutionen sind in der Zielgruppen-Bedarfsmatrix mit Abkürzungen und einer fortlaufenden Nummerierung pro Institution dargestellt:

- L für Landesförderungen
- A für Förderungen des AMS
- S für Förderungen des Sozialministeriumservice
- AK für Förderungen der AK NÖ
- WK für Förderungen der WK NÖ

Die einbezogenen Förderrichtlinien gelten zumeist bundesweit (mit Ausnahme der Landesförderungen), während die Gültigkeit der Förderinstrumente (z.B. WK-Bildungsscheck oder AK Bildungsbonus spezial) in der Regel auf das Bundesland beschränkt ist.

Differenzierung bei den Zielgruppen bzw. Zielgruppenpersonen

Die analysierten Förderrichtlinien bzw. -instrumente richten sich an unterschiedliche Zielgruppen. Bei der Zuordnung in der Zielgruppen-Bedarfsmatrix wird daher in einem ersten Schritt grundsätzlich unterschieden nach

- Individualförderungen (z.B. Refundierung von Kurskosten oder Fahrtkosten) und
- Förderungen für Trägerorganisationen, Dienstgeber bzw. Betriebe oder Gemeinden.
 - Die Trägerorganisationen bieten Maßnahmen für Zielgruppenpersonen an, die bestimmte Bedarfe abdecken (so kann beispielsweise in Überbetrieblichen Lehrwerkstätten eine Lehrausbildung erworben werden).
 - Die Dienstgeber bzw. Betriebe erhalten Fördermittel, wenn sie ihren MitarbeiterInnen die Teilnahme an Maßnahmen beruflicher Bildung ermöglichen bzw. sich an Bildungsmaßnahmen (z.B. Ausbildungsverbünde, Arbeitsplatznahe Qualifizierung) beteiligen.

- Die Gemeinden stellen Angebote zur Verfügung, die etwa zur Erhöhung regionaler Mobilität bei Zielgruppenpersonen beitragen oder Kinderbetreuungsprobleme lösen helfen und somit eine Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen ermöglichen.

Im nächsten Schritt wird bei der Zuordnung der Förderrichtlinien bzw. -instrumente noch nach unterschiedlichen Gruppen von Zielgruppenpersonen differenziert, die die Förderangebote in Anspruch nehmen können.

Dabei erfolgt eine Unterscheidung nach

- Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen/Lehrlingen/SchülerInnen (bis zum vollendeten 24. Lebensjahr) und
- Erwachsenen (ab dem vollendeten 18. Lebensjahr).

Die Alterskategorien orientieren sich an den in den Förderrichtlinien bzw. -instrumenten gängigen Beschreibungen. Angebote für Jugendliche richten sich demnach zumeist an die Gruppe der bis 21-jährigen und in bestimmten Fällen (beispielsweise Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderung) an bis 24-jährige. Die Untergruppe „Erwachsene“ umfasst hingegen zumeist Zielgruppenpersonen ab dem vollendeten 18. Lebensjahr. Dies bedeutet, dass der zweiten Untergruppe auch all jene Förderrichtlinien bzw. -instrumente in der Matrix zugeordnet sind, die sich sowohl an Jugendliche/junge Erwachsene als auch Erwachsene richten.

Weiters wird bei den Zielgruppenpersonen noch nach ihrem arbeitsmarktpolitischen Status unterschieden, der wie folgt möglich ist:

- arbeitslos bzw. arbeitssuchend (dazu gehören Beziehende der Bedarfsorientierten Mindestsicherung oder WiedereinsteigerInnen),
- unselbständig beschäftigt (bzw. in Elternkarenz oder Bildungskarenz),
- selbständig beschäftigt oder
- erwerbsfern bzw. ohne „out of labourforce“ (beispielsweise SchülerInnen, StudentInnen, KinderbetreuungsgebehalterInnen nicht in Elternkarenz, Hausfrauen, etc.)

Weitere verwendete Zuordnungskriterien

Handlungsleitend für die Zuordnung von Förderrichtlinien und -instrumenten war u.a. auch die jeweilige Förderdauer, da manche Förderungen lediglich für einen sehr begrenzten Zeitraum Gültigkeit aufweisen. Als Beschränkung wurden nur solche Förderungen einbezogen, die zumindest ein Jahr Gültigkeit haben, etwa der AK-Bildungsbonus speziell ao. LAP (Förderdauer 01.01.2014 – 31.08.2015).

Ebenfalls als Zuordnungskriterium wurde die Förderhöhe herangezogen, Förderungen unter 50,-€ wurden nicht aufgenommen (etwa die mögliche Ermäßigung von Kurskosten um 15,-€ mit der AK-Servicekarte).

Weiters wurden im Bereich der Lehrlingsförderungen der Wirtschaftskammer nur jene Förderungen berücksichtigt, die vorrangig dem Bedarf „Lehrausbildung erwerben“ entsprechen; Förderungen, die etwa eine Erhöhung der Qualität der Lehre fokussieren (etwa die Förderung für Lehrbetriebe bei ausgezeichneten und guten Lehrabschlussprüfungen) wurden außer Acht gelassen.

Im folgenden Unterkapitel wird die Zielgruppen-Bedarfsmatrix, die im Format A3 als Gesamtüberblick erstellt wurde, zur besseren Lesbarkeit auf mehreren Seiten dargestellt. Im Anhang dazu finden sich pro Förderinstitution die erfassten Richtlinien und Instrumente aus dem Bereich Berufliche Bildung (Stand: Dezember 2014).

2.2.2 Zielgruppen-Bedarfsmatrix

		Bearbeitung/Lösung von psychosozialen Problemen							
Bedarfe, die durch die Förderrichtlinien/-instrumente abgedeckt werden	Behinderungsbedingter Mehraufwand	Trauma/starke psych. Probleme	Sucht	Wohnen	Familie	Kinderbetreuung	Pflege von Angehörigen	Regionale Mobilität	Finanzielle Probleme
Land						<u>L8T</u> L9T*+ <u>L10</u> <u>L11</u> L11Ge L12T*+ L13*+ L13T*+		L5a*	
AMS		A7T°#	A7T°#		A7T°#	A7T°# A14c°*	A7T°#	A14a°* A14b°*	A7T°#
Sozialministeriumservice	S1a*# S1b <u>S1bDG</u> S1c S1dDG** S8T*Ausb	S2T°#	S2T°#	S2T°# S3T°# S4aT*°#	S2T°# S3T°# S4aT*°#	S2T°# S3T°# S4aT*°#	S2T°# S3T°# S4aT*°#	S2T°# S3T°# S4aT* S1d1* S1d2* S1d3* S1d4* S1d5* S1d6* S1d7* S8T*Ausb	S2T°# S3T°# S4aT*°#
AK								AK2°*	
WK									

grün Förderung für Jugendliche/Lehrlinge/SchülerInnen bis zum 24. Lebensjahr
blau Förderungen für Jugendliche ab dem 15. Lebensjahr und Erwachsene
schwarz Förderung für Erwachsene ab dem 18. Lebensjahr
rot Förderung für Träger, Dienstgeber, Gemeinden, etc. (DG / T / GEM)

°arbeitslos + selbständig beschäftigt *unselbständig beschäftigt # Out of Labour Force (OLF)
Förderangebot für alle 4 Untergruppen unterstrichen

		Grundlagen für Bewerbung und Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche				Erwerb/Ausbau von Grundkompetenzen				
Bedarfe, die durch die Förderrichtlinien/-instrumente abgedeckt werden	Behinderungsbedingter Mehraufwand	Anamnese/ Potenzialanalyse	Vorbereitung auf Berufsausbildung/ Beschäftigung ¹	Berufsorientierung / Berufsinformation (auch Schnupperpraktika)	Bewerbungsknow-how	Deutschkenntnisse erwerben	Deutschkenntnisse verbessern	Basisbildung erwerben	Basisbildung verbessern	Pflichtschulabschluss erwerben
Land						<u>L2aT</u>	<u>L2bT</u>	<u>L2aT</u>	<u>L2bT</u>	<u>L1°#</u> <u>L2bT</u>
AMS		A1b ^{°*} A1c ^{°*} A1d [°] A7T ^{°#} A16T [°]	A1b ^{°*} A1c ^{°*} A1d [°] A1e [°] A7T ^{°#} A16T [°]	A1a ^{°*} A1b ^{°*} A1c ^{°*} A7T ^{°#} A9T [°] A8T [°] A16T [°]	A1a ^{°*} A1b ^{°*} A1c ^{°*} A7T ^{°#} A9T [°] A8T [°] A16T [°]	A1a ^{°*3} A1b ^{°*3} A1c ^{°*3} A16T [°]	A1a ^{°*} A1b ^{°*} A1c ^{°*} A16T [°]	A1a ^{°*3} A1b ^{°*3} A1c ^{°*3} A16T [°]	A1a ^{°*} A1b ^{°*} A1c ^{°*} A16T [°]	A1a ^{°*} A1b ^{°*} A1c ^{°*} A16T [°]
Sozialministeriumservice	S1a [#] S1b S1bDG S1c S1dDG ⁺⁺ S8T [*] Ausb	S2T ^{°#} S3T ^{°#}	S3T ^{°#}	S1c S2T ^{°#} S3T ^{°#} S6T ^{°#}	S1c S2T ^{°#} S3T ^{°#} S6T ^{°#}		S3T ^{°#}		S1c S3T ^{°#}	
AK								AK1 ^{°*}	AK1 ^{°*}	AK1 ^{°*}
WK						WK1cDG [*]		WK1cDG [*]		

¹ Arbeitstugenden bessern, Gewöhnung an Arbeitsalltag, Arbeitstraining

³ Deutsch- und Basisbildungskurse sowie Kursangebote f. Anlernkompetenzen werden zumeist im Rahmen von AMS-geförderten Kursmaßnahmen (A16T - z.B. Deutschlerncenter od. qualifizierte HelferIn) angeboten, können aber in Einzelfällen auch über die BEMO-Richtlinie (Förderung von Kurskosten, Kursnebenkosten und DLU) gefördert werden.

grün	Förderung für Jugendliche/Lehrlinge/SchülerInnen bis zum 24. Lebensjahr
blau	Förderungen für Jugendliche ab dem 15 Lebensjahr und Erwachsene
schwarz	Förderung für Erwachsene ab dem 18. Lebensjahr
rot	Förderung für Träger, Dienstgeber, Gemeinden, etc. (DG / T / GEM)
°arbeitslos + selbständig beschäftigt *unselbständig beschäftigt # Out of Labourforce (OLF)	
Förderangebot für alle 4 Untergruppen <u>unterstrichen</u>	

Erwerb/Anerkennung von beruflichen Kompetenzen							
Bedarfe, die durch die Förderrichtlinien/-instrumente abgedeckt werden	Land	AMS	Sozialministeriumservice	AK	WK		
Behinderungsbedingter Mehraufwand							
Berufspraxis erwerben (betriebliche Praktika, Arbeitserprobung, etc.)		A1b ^{o*} A1c ^{o*} A1e ^o A8T ^o	S1a*# S1b S1bDG S1c S1dDG*+ S8T*Ausb				
Anlernkompetenzen Ausbildung qualifizierte Hilfskraft		A1a ^{o*3} A1b ^{o*3} A1c ^{o*3} A16T ^o	S1b S1c S6T ^{o#} S8T*Ausb				
Lehrausbildung erwerben (ÜBA/IBA, FIA, FIT, VB-Kurse auf ao. LAP etc.)	L5b* L5c*	A8T ^o A9T ^o A11bDG ^o A12DG ^o A16T ^o	S1a*# S1c S1dDG* S8T*Ausb	AK1 ^{o*} AK1e ^{o*}	WK1DG* WK1aDG* WK1dDG* WK1gDG* WK1h* WK1i* WK1jDG*		
andere Berufsausbildung erwerben ²		A1a ^{o*} A1b ^{o*} A1c ^{o*} A2 A4* A5* A6#REHA A8T ^o A10DG* A11DG ^o A11aDG ^o A16T ^o	S1a*# S1c S1dDG* S8T*Ausb	AK1 ^{o*} AK1a ^{o*} AK1b ^{o*} AK2 ^{o*}			
Begleitung Lehr- bzw. Berufsausbildung		A7T ^{o#}	S1c S2T ^{o#} S4aT ^{o#} S8T*Ausb		WK1eT* ⁴ WK1fT ^{DG4}		
Berufsausbildung beenden	L1 ^{o*#}	A1a ^{o*} A1b ^{o*} A1c ^{o*} A2 A4* A5* A8T ^o A11DG ^o A11aDG ^o A16T ^o	S1c S4aT ^{o#} S8T*Ausb	AK1e ^{o*} AK2 ^{o*}	WK1h*		
Berufsausbildung anerkennen		A1a ^{o*} A1b ^{o*} A1c ^{o*}		AK1c ^{o*}			

² z.B. Ausbildungen zur Heim-/Pflegehilfe od. KindergartenassistentIn oder zur/mBuchhalterIn, WebdesignerIn) im WIFI, bfi etc.

⁴ Coaching für Lehrlinge ist ein Angebot der WK, das derzeit noch nicht in NÖ gültig ist, aber auf alle Bundesländer ausgeweitet werden soll.

grün	Förderung für Jugendliche/Lehrlinge/SchülerInnen bis zum 24. Lebensjahr
blau	Förderungen für Jugendliche ab dem 15 Lebensjahr und Erwachsene
schwarz	Förderung für Erwachsene ab dem 18. Lebensjahr
rot	Förderung für Träger, Dienstgeber, Gemeinden, etc. (DG / T / GEM)
°arbeitslos	+ selbständig beschäftigt *unselbständig beschäftigt # Out of Labour Force (OLF)
Förderangebot für alle 4 Untergruppen <u>unterstrichen</u>	

Ausbau/Aktualisierung beruflicher Kompetenzen						
Bedarfe, die durch die Förderrichtlinien/-instrumente abgedeckt werden	Behinderungsbedingter Mehraufwand	Höherqualifizierung in einem Berufsfeld erwerben	Berufsausbildung aktualisieren	Zusatzkompetenzen erwerben	BRP oder Studienberechtigung erwerben	Unternehmensgründung
Land		L1 ^{o*} # L14+	L1 ^{o*} #	L1 ^{o*} # L4+ L6 [*] # L14+	L1 ^{o*} # L3 [*] L7T ^{#*}	
AMS		A1a ^{o*} A1b ^{o*} A1c ^{o*} A2 A4 [*] A5 [*] A6#REHA A8T ^o A10DG [*] A11DG ^o A11aDG ^o A13DG [*] A16T ^o	A1a ^{o*} A1b ^{o*} A1c ^{o*} A2 A4 [*] A5 [*] A8T ^o A11DG ^o A11aDG ^o A16T ^o	L1 ^{o*} # L4+ L6 [*] #	A1a ^{o*} A1c ^{o*} A4 [*] A5 [*] A6#REHA	A1a ^{o*} A1b ^{o*} A1c ^{o*} A3 ^o
Sozialministerium-service	S1a [#] S1b S1bDG S1c S1dDG ⁺ S8T [*] Ausb	S1b S1bDG S1c	S1b S1bDG S1c	S1b S1bDG S1c	S1a [#] S1c	S1b S1bDG S1c S1dDG ⁺
AK		AK1 ^{o*} AK1f ^{o*} AK2 ^{o*}	AK2 ^{o*}	AK1 ^{o*} AK2 ^{o*}	AK1 ^{o*} AK1d ^{o*}	
WK		WK2 ⁺ WK3+		WK1kDG [*] WK2 ⁺ WK4+	WK1aDG [*] WK3	WK2 ⁺ WK4+

grün Förderung für Jugendliche/Lehrlinge/SchülerInnen bis zum 24. Lebensjahr
blau Förderungen für Jugendliche ab dem 15 Lebensjahr und Erwachsene
schwarz Förderung für Erwachsene ab dem 18. Lebensjahr
rot Förderung für Träger, Dienstgeber, Gemeinden, etc. (DG / T / GEM)

^oarbeitslos + selbständig beschäftigt *unselbständig beschäftigt # Out of Labour Force (OLF)
Förderangebot für alle 4 Untergruppen unterstrichen

Förderungen Land NÖ 1

Abk. in Matrix*	Richtlinien	Träger / DienstgeberIn / Gemeinde / etc.	Jugendl./ junge Erwachsene (bis 24 Jahre)	Erwachsene (ab 18 Jahre)	Jugendliche ab 15 und Erwachsene	Arbeitslos (°)	Unselbständig Beschäftigt (*)	Selbständig Beschäftigt (+)	Aktuell nicht erwerbsaktiv (#)	Alle 4 genannten Zielgruppen
L1°#	Land NÖ Bildungsförderung	-			ja	ja	ja		ja	
L2aT	Land NÖ - Förderung von Lehrgängen für Erwachsene im Bereich Basisbildung/ Grundkompetenzen	Träger		ja						ja
L2bT	Land NÖ - Förderung von Lehrgängen zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses	Träger		ja						ja
L3*	Land NÖ – Lehre mit Matura	-			ja		ja			
L4+	Land NÖ – De Minimis-Richtlinie: „NÖ Bildungsscheck – Zukunft durch Wissen – NÖ Wirtschafts- und Tourismusfonds (Europäischer Fonds für regional Entwicklung)	-		ja				ja		
L5a*	Land NÖ – NÖ Lehrlingsförderung neu – Mobilitätsförderung	-			ja		ja			
L5b*	Land NÖ – NÖ Lehrlingsförderung neu - Lehrlingsbeihilfe	-			ja		ja			
L5c*	Land NÖ – NÖ Lehrlingsförderung neu - Begabtenförderung	-			ja		ja			
L6*#	Land NÖ - Kursgeld 2.0 (vormals Top-Kursgeld)	-	ja				ja		ja	

Violett unterlegte Förderungen werden an Trägerorganisationen, Rechtsträger oder Gemeinden vergeben, bspw. finanzielle Förderungen für Gemeinden, die Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung stellen.

Förderungen Land NÖ 2

Abk. in Matrix*	Richtlinien	Träger / DienstgeberIn / Gemeinde / etc.	Jugendl./ junge Erwachsene (bis 24 Jahre)	Erwachsene (ab 18 Jahre)	Jugendliche ab 15 und Erwachsene	Arbeitslos (°)	Unselbständig Beschäftigt (*)	Selbständig Beschäftigt (+)	Aktuell nicht erwerbsaktiv (#)	Alle 4 genannten Zielgruppen
L7T*#	BRP für SchülerInnen der Gesundheits- und Krankenpflegeschule in NÖ	Träger	ja						ja	
L8T	Land NÖ – Förderungsrichtlinie – Privatkindergärten – Förderung im Rahmen des verpflichtenden Kindergartenjahres	Träger bzw. Kindergartenerhalter			ja					ja
L9T*+	Land NÖ institutionelle Kinderbetreuungsförderung - Trägerförderung für Horte und Tagesbetreuungseinrichtungen	Träger			ja		ja	ja		
L10	Land NÖ Landeskindergarten Förderung Nachmittagsbetreuung während des Schuljahres				ja					ja
L11 L11Ge	Land NÖ Kindergartentransportkostenzuschuss - Zuschuss zu den Beförderungskosten von Kindern zum Kindergarten	Eltern oder Gemeinde, die Kindergartenbus betreibt			ja					ja
L12T*+	Land NÖ - NÖ Tagesmütter/-väter Förderung - Trägerförderung	Träger			ja		ja	ja		
L13*+ L13T**	NÖ Kinderbetreuungsförderung	Eltern oder Rechts-träger			ja		ja	ja		
L14+	Business Class-Training NÖ für KMU			ja			ja	ja		

Violett unterlegte Förderungen werden an Trägerorganisationen, Rechtsträger oder Gemeinden vergeben, bspw. finanzielle Förderungen für Gemeinden, die Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung stellen.

Grau unterlegte Förderungen richten sich sowohl an Rechtsträger/Gemeinden als auch an die Zielgruppenpersonen selbst.

Förderungen AMS 1

Abk. in Matrix*	Richtlinien	Träger / DienstgeberIn / Gemeinde / etc.	Jugendl./ junge Erwachsene (bis 24 Jahre)	Erwachsene (ab 18 Jahre)	Jugendliche ab 15 und Erwachsene	Arbeitslos (°)	Unselbständig Beschäftigt (*)	Selbständig Beschäftigt (+)	Aktuell nicht erwerbsaktiv (#)	Alle 4 genannten Zielgruppen
A1a°*	AMS Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) - Kurskosten				ja	ja	Karenzierte			
A1b°*	AMS Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) - DLU				ja	ja	Karenzierte			
A1c°*	AMS Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) - Kursnebenkosten (u.a. Fahrkosten □ Mobilität)				ja	ja	Karenzierte			
A1d°	AMS Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) - Arbeitserprobung				ja	ja				
A1e°	AMS Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) - Arbeitstraining				ja	ja				
A2	AMS Bundesrichtlinie Fachkräftestipendium (FKS)			ja						ja
A3T°	Unternehmensgründungsprogramm			ja		ja				
A4*	AMS Weiterbildungsgeld			ja			ja			
A5*	AMS Bildungsteilzeitgeld			ja			ja			
A6# REHA	Umschulungsgeld (berufliche Rehabilitation)				ja ¹				ja ²	
A7T°#	AMS Bundesrichtlinie Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)	Träger			ja	ja			ja ³	
A8T°	AMS Arbeitsstiftungen	Träger			ja	ja				
A9T°	AMS Überbetriebliche Lehrausbildung	Träger	ja			ja				
A10DG*	Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialberufen sowie Kindergartenpädagogik (GSK)	DienstgeberIn		ja			ja	ja (freie Dienstn.)		
A11DG°	AMS Arbeitsplatznahe Qualifizierung (ANQ)	DienstgeberIn		ja		ja				

Violett unterlegte Förderungen werden an Projektträgerorganisationen oder Dienstgeber/Betriebe vergeben.

Förderungen AMS 2

Abk. in Matrix*	Richtlinien	Träger / DienstgeberIn / Gemeinde / etc.	Jugendl./ junge Erwachsene (bis 24 Jahre)	Erwachsene (ab 18 Jahre)	Jugendliche ab 15 und Erwachsene	Arbeitslos (°)	Unselbständig Beschäftigt (*)	Selbständig Beschäftigt (+)	Aktuell nicht erwerbsaktiv (#)	Alle 4 genannten Zielgruppen
A11aDG°	AMS Arbeitsplatznahe Qualifizierung im Gesundheits- und Pflegebereich (ANQ Pflege)	DienstgeberIn		ja (ab 20 Jahre)		ja				
A11bDG°	AMS Arbeitsplatznahe Qualifizierung Lehre (ANQ Lehre)	DienstgeberIn		ja		ja				
A12DG°	AMS Förderung der Lehrausbildung	DienstgeberIn und Träger			ja	ja				
A13DG*	Förderung der Bauhandwerker Ausbildung	DienstgeberIn		ja			ja			
A16T°	AMS-geförderte Kurse/Kursmaßnahmen (FIT, FIA, Deutschlerncenter, KmS, etc.)	Träger			ja	ja				
A14a°*	AMS Bundesrichtlinie Beihilfen zur Förderung der Regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO) - Entfernungsbeihilfe				ja	ja	ja			
A14b°*	AMS Bundesrichtlinie Beihilfen zur Förderung der Regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO) - Vorstellungsbeihilfe (VOR)				ja	ja	ja			
A14c°*	AMS Bundesrichtlinie Beihilfen zur Förderung der Regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO) - Kinderbetreuungsbeihilfe				ja	ja	ja			

¹ Personen, die vor dem 1.1.2014 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

² Es liegt ein Bescheid der PVA vor, dass eine Invaldität/Berufsunfähigkeit von mind. 6 Monaten gegeben ist, berufliche REHA-Maßnahmen jedoch zumutbar und sinnvoll sind.

³ Beispielsweise SchülerInnen (Berufsorientierung, BIZ, etc.) oder in Einzelfällen arbeitsmarktferne Personen; im Normalfall ist eine Meldung als "arbeitsuchend" Voraussetzung.

Violett unterlegte Förderungen werden an Projektträgerorganisationen oder Dienstgeber/Betriebe vergeben.

Förderungen Sozialministeriumservice 1

Abk. in Matrix	Richtlinien	Träger / DienstgeberIn / Gemeinde / etc.	Jugendl./ junge Erwachsene (bis 24 Jahre)	Erwachsene (ab 18 Jahre)	Jugendliche ab 15 und Erwachsene	Arbeitslos (°)	Unselbständig Beschäftigt (*)	Selbständig Beschäftigt (+)	Aktuell nicht erwerbsaktiv (#)	Alle 4 genannten Zielgruppen
S1a*#	Ausbildungsbeihilfe (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)		ja				ja		ja	
S1b S1bDG	Schulungskosten – (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)	(Dienstgeber)		ja						ja
S1c	Gebärdensprachdolmetsch (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)				ja					ja
S1dDG**	Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)	Zuschüsse für DienstgeberInnen			ja		ja	ja		
S2T°#	Jugendcoaching	Träger	ja			ja			ja	
S3T°#	AusbildungsFit	Träger	ja			ja			ja	
S4aT*°#	Berufsausbildungsassistenz (Richtlinie Begleitende Hilfen)	Träger	ja			ja	ja		ja	
S6T°#	Richtlinie Qualifizierung und Beschäftigung	Träger			ja	ja			ja	
S8T*Ausb	Job Coaching (Richtlinie Begleitende Hilfen)				ja		ja			

Violett unterlegte Förderungen werden an Projektträgerorganisationen oder Dienstgeber/Betriebe vergeben.

Förderungen Sozialministeriumservice 2

Abk. in Matrix	Richtlinien	Träger / DienstgeberIn / Gemeinde / etc.	Jugendl./ junge Erwachsene (bis 24 Jahre)	Erwachsene (ab 18 Jahre)	Jugendliche ab 15 und Erwachsene	Arbeitslos (°)	Unselbständig Beschäftigt (*)	Selbständig Beschäftigt (+)	Aktuell nicht erwerbsaktiv (#)	Alle 4 genannten Zielgruppen
S1d1*	Orientierungs- und Mobilitätstraining (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)				ja		ja ¹			ja
S1d2*	Anschaffung eines Blindenführhundes (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)				ja		ja ¹			
S1d3*	Mobilitätshilfen (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)				ja		ja ¹			ja
S1d4*	Mobilitätzuschuss (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)				ja		ja ¹			ja
S1d5*	Erlangung der Lenkerberechtigung (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)				ja		ja ¹			
S1d6*	Zuschuss bei Anschaffung eines KFZ (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)				ja		ja ¹			
S1d7*	Sonstige Kosten (Richtlinien – Individualförderungen zur Beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung)				ja		ja ¹			

¹ Antritt oder Ausübung eines Ausbildungsverhältnisses

Förderungen Arbeiterkammer

Abk. in Matrix*	Richtlinien	Träger / DienstgeberIn / Gemeinde / etc.	Jugendl./ junge Erwachsene (bis 24 Jahre)	Erwachsene (ab 18 Jahre)	Jugendliche ab 15 und Erwachsene	Arbeitslos (°)	Unselbständig Beschäftigt (*)	Selbständig Beschäftigt (+)	Aktuell nicht erwerbsaktiv (#)	Alle 4 genannten Zielgruppen
AK1°*	AK NÖ –Bildungsbonus				ja	ja	ja			
AK1a°*	Bildungsbonus-spezial: Schwerpunkt: Gesundheit-Heimhilfe			ja		ja	ja			
AK1b°*	Bildungsbonus-spezial: Schwerpunkt: Gesundheit-Pflegehilfe			ja		ja	ja			
AK1c°*	Bildungsbonus-spezial: Schwerpunkt: Nostrifikation				ja	ja	ja			
AK1d°*	Bildungsbonus-spezial: Berufsreifeprüfung				ja	ja	ja			
AK1e°*	Bildungsbonus-spezial: außerordentlicher Lehrabschluss			ja		ja	ja			
AK1f°*	Bildungsbonus-spezial: Vorbereitungskurse zum Besuch einer FH oder eines Kollegs/Aufbaulehrgangs an einer berufsbildenden höheren Schule			ja		ja	ja			
AK2°*	Sozialfonds „Bildung“ – Hilfe für Härtefälle				ja	ja	ja			

Förderungen Wirtschaftskammer 1

Abk. in Matrix*	Richtlinien	Träger / DienstgeberIn / Gemeinde / etc.	Jugendl./ junge Erwachsene (bis 24 Jahre)	Erwachsene (ab 18 Jahre)	Jugendliche ab 15 und Erwachsene	Arbeitslos (°)	Unselbständig Beschäftigt (*)	Selbständig Beschäftigt (+)	Aktuell nicht erwerbsaktiv (#)	Alle 4 genannten Zielgruppen
WK1DG*	WK Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19 c BAG – Basisförderung reguläre Lehre und integrative Ausbildung - Teilqualifizierung	Dienstgeber	ja				ja			
WK1aDG*	WK Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19 c BAG – Zwischen und überbetriebliche Maßnahmen: Förderung von Ausbildungsverbänden und Zusatzausbildungen	Dienstgeber	ja				ja			
WK1bT*	LehrstellenberaterInnen	Träger	ja				ja			
WK1cDG*	WK Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19 c BAG - Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten	Dienstgeber	ja				ja			
WK1dDG*	WK Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19 c BAG - Lehrlingsausbildung für Erwachsene	Dienstgeber		ja			ja			
WK1gDG*	WK Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz Unterstützung bei Auslandspraktika	Dienstgeber	ja				ja			
WK1h*	WK Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung		ja				ja			

Violett unterlegte Förderungen werden an Projektträgerorganisationen oder Dienstgeber/Betriebe vergeben.

Förderungen Wirtschaftskammer 2

Abk. in Matrix*	Richtlinien	Träger / DienstgeberIn / Gemeinde / etc.	Jugendl./ junge Erwachsene (bis 24 Jahre)	Erwachsene (ab 18 Jahre)	Jugendliche ab 15 und Erwachsene	Arbeitslos (°)	Unselbständig Beschäftigt (*)	Selbständig Beschäftigt (+)	Aktuell nicht erwerbsaktiv (#)	Alle 4 genannten Zielgruppen
WK1i*	WK Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zu Lehrabschlussprüfung		ja				ja			
WK1jDG*	Übernahmepremie für die Übernahme von Lehrlingen aus der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)	Dienstgeber	ja				ja			
WK1kDG*	Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für LehrlingsausbilderInnen	Dienstgeber		ja			ja			
WK2*+	WK-Bildungsscheck			ja			ja	ja		
WK3	Förderung Berufsreifeprüfung				ja					ja
WK4+	Geförderte Beratungen für JungunternehmerInnen (Unternehmensservice WK NÖ)			ja				ja		

Violett unterlegte Förderungen werden an Projektträgerorganisationen oder Dienstgeber/Betriebe vergeben.

2.3 Ergebnisse der regionalen Stärken- und Schwächenanalysen

Das vorliegende Kapitel beleuchtet die zentralen Ergebnisse der Stärken-/Schwächenanalysen in den regionalen Workshops für Niederösterreich gesamt sowie die jeweils auffallenden regionalen Spezifika.

Dabei erfolgt eine Differenzierung nach

- beruflichen Bildungsangeboten für Jugendliche,
- beruflichen Bildungsangeboten für Erwachsene,
- Angeboten zur beruflichen Integration für Menschen mit Migrationshintergrund und
- den Angeboten bzw. Möglichkeiten zur Förderung der regionalen Mobilität.

Aus den Inhalten der sechs Workshops (fünf regionale und ein überregionaler), an denen insgesamt 105 VertreterInnen von Bezirkshauptmannschaften, Arbeitsmarktservice (AMS), arbeitsmarktpolitischen Trägerorganisationen, sozialen Einrichtungen, regionalen Mobilitätszentralen, Bildungs- und Frauenberatungsstellen sowie Bildungsanbietern teilnahmen, lassen sich eine Reihe von Stärken und Ansatzpunkten für eine inhaltliche Weiterentwicklung ableiten. Die identifizierten Stärken und auch Schwächen betreffen teilweise das gesamte Bundesland, teilweise nur einzelne Regionen.

Im Folgenden wird zuerst auf Stärken und Schwächen auf Bundeslandebene und in Folge auf regionale Handlungsfelder eingegangen, wobei zwischen den drei Themenbereichen der Machbarkeitsstudie, nämlich Berufliche Bildung, berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und Regionale Mobilität, differenziert wird.

2.3.1 (Regionale) Stärken und Schwächen im Berufs(aus)bildungsangebot für niederösterreichische Jugendliche

In den Workshops wurde wiederkehrend auf das breite und umfassende und durchaus auch regionalisierte Angebot zur schulischen wie dualen Berufsausbildung in Niederösterreich hingewiesen. Vor diesem Hintergrund wurden besondere Stärken aber auch spezifische Schwächen attestiert.

(Regionale) Stärken im Berufs(aus)bildungsangebot für Jugendliche in Niederösterreich

Als besondere Stärken im Bereich der berufsbezogenen Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen werden für das gesamte Bundesland Niederösterreich folgende Stärken namhaft gemacht:

- Das schulische und duale Ausbildungswesen wird grundsätzlich als sehr gut und vielfältig bezeichnet. Dies gilt wie beschrieben für das gesamte Bundesland.
- Auch die Angebote im Bereich der Überbetrieblichen Lehrausbildung sowie im Bereich der Integrativen Berufsausbildung werden grundsätzlich sehr positiv bewertet, wobei in diesen beiden Bereichen auch Entwicklungspotenziale geortet werden – siehe dazu später.

- Positiv hervorgehoben werden weiters vielfältige und intensive Berufsorientierungs- und Beratungsangebote, die Jugendliche dabei unterstützen, die richtige Ausbildung zu wählen und in weiterer Folge auch erfolgreich abzuschließen.
Genannt werden vor allem: Schulsozialarbeit, Lehrstellenberatung der Wirtschaftskammer, Jugendcoaching, Berufsinformationszentren des AMS sowie der niederösterreichische Begabungskompass.
Letzterer unterstützt SchülerInnen der 7. Schulstufe (unabhängig vom Schultyp) kostenlos dabei, ihre spezifischen Talente und Fähigkeiten zu erkennen und darauf aufbauend eine individuell passende Ausbildungswahl zu treffen. Der niederösterreichische Begabungskompass wird von der NÖ Landesakademie in Zusammenarbeit mit dem WIFI Niederösterreich flächendeckend an niederösterreichischen Schulen angeboten.
Schulsozialarbeit ist ein sehr niederschwelliges Beratungsangebot, das in unterschiedlichen Schultypen angeboten wird. Die niederösterreichischen Berufsschulen sind bereits flächendeckend erfasst, hier hat Niederösterreich eine Vorreiterrolle inne. Die angebotenen Unterstützungsleistungen im Rahmen der Schulsozialarbeit werden von den Jugendlichen sehr gut angenommen. Durch die Begleitung bei der Lösung psychosozialer Probleme werden – so wird berichtet – bei vielen Jugendlichen grundlegende Problemstellungen gelöst, die einen Ausbildungsabbruch nach sich ziehen könnten. Ein Ausbau dieser Angebotsschiene wird angeregt, beobachtet man doch in diesem Bereich stark steigende Bedarfe – siehe dazu genauer im Kapitel „Schwächen im Berufsausbildungsangebot für Jugendliche“.
- Die Integrative Berufsausbildung, die für viele Jugendliche, die eine reguläre Lehrausbildung (noch) nicht absolvieren können, eine attraktive Möglichkeit darstellt, wird als Stärke beschrieben. Bedarfslücken werden im Anschluss an die Ausbildung gesehen – siehe dazu später.
- Schließlich wird auf die vielfältigen Angebote, die es jungen Menschen ermöglichen sollen, ihre Berufswahl abseits von geschlechtsspezifischen Orientierungen und Einengungen des Berufswahlspektrums zu treffen, hingewiesen. Dies sind Angebote wie etwa HTL4Girls, Femcoop Frauenpower in technischen Berufen (Regionalverband Industrieviertel), Girls`day, etc.
- Die Angebotsschienen Lehre mit Matura sowie Lehre nach Matura ergänzen bestehende Ausbildungen. Insbesondere für AHS-MaturantInnen ist eine anschließende Lehrausbildung mitunter eine attraktive Möglichkeit der weiterführenden Berufsausbildung.
- Auch die neue bundesweite Maßnahme AusbildungsFit wird positiv beurteilt, wobei in diesem Bereich Ergänzungsangebote angeregt werden - siehe dazu später.
- Das Angebot der Berufspraktischen Tage und Wochen für SchülerInnen der 9. Schulstufe wird positiv hervorgehoben.
- Die Praktikumsassistenz bietet Jugendlichen die Möglichkeit, mehrere Berufe in einem betrieblichen Kontext kennen zu lernen. So erleben sie aktiv in der Praxis das für sie am interessantesten und auch zielführendste Berufsfeld. Bis zu drei unterschiedliche Betriebspraktika können absolviert werden, die Jugendlichen werden dabei durch Coaching begleitet und können ihre Erfahrungen reflektieren.
- Sehr positiv hervorgehoben wird auch das realisierte Schnittstellenmanagement im Bereich der unterschiedlichen Angebote für Jugendliche, dies jedoch nicht ohne Hinweis auf Optimierungspotenziale - siehe dazu später.

Spezifische regionale Stärken

Die bisher genannten Angebote werden flächendeckend realisiert und wurden daher auch in allen Regionen in der einen oder anderen Form ins Treffen geführt. Daneben wurden jedoch regionale Besonderheiten benannt:

- Als besonders interessantes Angebot wird „Matchpoint“, ein Angebot im Weinviertel angeführt. Eine Trägerorganisation motiviert in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem AMS (Abteilung Service für Unternehmen) Betriebe, Lehrstellen zur Verfügung zu stellen.
Die Betriebe werden bei der Besetzung der Lehrstelle unterstützt, die Lehrlinge werden nach Antritt der Lehrstelle durch die Trägerorganisation weiterbetreut, um so bei eventuellen Problemen oder Konflikten rasch und kompetent Lösungen zu entwickeln und präventiv einen Lehrabbruch verhindern zu können.
- Ebenso im Weinviertel werden die ambulanten Angebote der Jugendwohlfahrt genannt, die Unterstützungsangebote für Jugendliche im sozialen und persönlichkeitsbildenden Bereich anbieten.
- Im Mostviertel wird die Bildungsmeile Amstetten als Good Practice Beispiel hervorgehoben, ein breit angelegtes Informationsangebot im Rahmen eines Tages der offenen Tür mit rund 30 beteiligten Betrieben, die interessierten SchülerInnen (und deren Eltern) ihre Ausbildungsmöglichkeiten vorstellen.
- Ein ähnliches Angebot stellt im Waldviertel die Lehrstellenbörse in Krems dar, eine Jobmesse für SchülerInnen, die in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer und dem AMS durchgeführt wird. Die SchülerInnen haben die Möglichkeit bei den kooperierenden Betrieben gleich Vorstellungstermine oder berufspraktische Tage zu vereinbaren.
- Im Mostviertel konnte mit den Angeboten „Lehre mit Matura“ sowie „Lehre nach Matura“ eine gute Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung erreicht werden.

Schwächen / Lücken im Bereich der Berufsausbildungsangebote für Jugendliche in Niederösterreich

Vor dem Hintergrund der oben angeführten Stärken wurden auch unterschiedliche Handlungsbedarfe im Themenbereich Berufs(aus)bildungsangebote für Jugendliche genannt. In Folgenden werden zuerst die niederösterreichweit relevanten und darauf aufbauend regionalspezifischen Handlungsfelder beschrieben:

- Die Vielfalt der unterschiedlichen Angebote und AkteurInnen im Bereich der Unterstützung der Berufsausbildungsangebote ist grundsätzlich positiv aber auch sehr herausfordernd – dies vor allem, weil es mittlerweile, so wird berichtet, selbst für ExpertInnen schwierig ist, einen verlässlichen Überblick über die unterschiedlichen Hilfestellungen und ihre spezifischen Leistungen zu erhalten. Es wird entsprechend der Bedarf gesehen, eine **transparentere Gestaltung der Angebote** zu erreichen.
- **Verbesserung des Image der dualen Ausbildung:**
In allen Regionen wird die Erfahrung gemacht, dass aus betrieblicher Sicht, nicht ausreichend schulisch ausgebildete respektive sozial-kommunikativ kompetente Lehrlinge gefunden werden können. Als Hintergrund dafür wird einerseits berichtet, dass die betrieblichen Anforderungen und Erwartungen an LehraspirantInnen mittlerweile recht hoch sind. Andererseits wird wiederkehrend dargelegt, dass bei Jugendlichen und Eltern schulische Ausbildungen höher im Kurs stehen – dies mitunter auch dann, wenn die schulische Ausbildung nur bedingt einen erfolgreichen Einstieg in ein Dienstverhältnis erwarten lässt (bspw. Handelsschule).

- Unternehmen wünschen sich bewusstseinsbildende Aktivitäten unterschiedlichster Stellen, die die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten von dual ausgebildeten Jugendlichen aufzeigen und diesen Ausbildungsweg als eine gleichwertige Alternative zu schulischen Ausbildungen verdeutlichen. Angeregt werden etwa Kampagnen, in denen erfolgreiche UnternehmerInnen, die eine Lehre absolviert haben, als Role Models präsentiert werden. Individualisierte Angebote wie „Matchpoint“ im Weinviertel stellen eine gute Möglichkeit dar, um in einem genauen individualisierten Abgleich von betrieblichen Erwartungen und Anforderungen auf der einen Seite und den Interessen und Schwerpunkten der Jugendlichen bei gleichzeitiger Unterstützung bei Problemen auf der anderen Seite ein bestmögliches Matching zwischen Betrieb und lehrstellensuchendem Jugendlichen herbeizuführen. Erfolgsfaktor eines solchen Angebotes ist die **bestmögliche Nutzung der Ausbildungspotenziale einer dualen Lehrausbildung sowohl im Sinne der Ausbildungsbetriebe als auch der lehrstellensuchenden Jugendlichen**.
- In den Workshops wurden jedoch neben Imageproblemen noch andere Themenfelder angeführt, die es unter Umständen attraktiver machen, eine schulische Ausbildung zu absolvieren. So ist es für Jugendliche, die in entlegeneren niederösterreichischen Regionen wohnen, leichter eine Schule zu besuchen als eine Lehre zu absolvieren. Dies weil durch Schulbusse die Zurücklegung des Schulweges sichergestellt ist. Lehrlinge dagegen müssen – aufgrund von oftmals nicht **schulzeitenkonformen Arbeitszeiten** sowie aufgrund der nicht immer zentralen Lage von Betrieben – für den **Weg von und zur Lehrstelle** eigenständig eine Lösung finden. Dies gelingt nicht immer und führt auch, so wird berichtet, dazu, dass Lehrstellen nicht angetreten werden (können).
- Weiters wird für schulische Ausbildungen angeregt, den **Unterricht praxisorientierter** zu gestalten und im Sinne einer **besseren Vernetzung von Schule und Wirtschaft** eine intensivere Kooperation mit Betrieben anzustreben.
- Neben dem Image der Lehre sollte – auch dies wird angeregt – ganz allgemein das **Image von Erwerbstätigkeit** (etwa die Bedeutung von Arbeit für eine soziale Integration) verbessert werden.
- In Bezug auf das – eigentlich ebenfalls sehr positiv bewertete - Angebot der **Integrativen Berufsausbildung** wird darauf hingewiesen, dass es mitunter **zu wenige betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten** in diesem Bereich gibt. Es scheinen darüber hinaus strukturelle Problemfelder vorzuliegen: So zeigt die Erfahrung, dass das Teilqualifikationszeugnis aufgrund seiner hochgradigen Individualisierung bei Betrieben wenig Akzeptanz findet und wenig an Beschäftigungspotenzialen im Anschluss eröffnet. Ein Wiener Angebot, das die Teilqualifikationsinhalte ganz gezielt auf die Bedarfe von Kooperationsunternehmen ausrichtet, wurde als Beispiel für eine sinnvolle Weiterentwicklungsoption angeführt. Schließlich wird angeregt, **den Übergang von einer regulären Lehrausbildung in eine Verlängerte Lehre oder eine Teilqualifikation zu erleichtern**. Dieser Weg sei aktuell administrativ sehr aufwändig, was dazu führt, dass diese Möglichkeiten, wiewohl sinnvoll, oftmals nicht beansprucht werden.

- Zuletzt wird mehrfach auf die Notwendigkeit vermehrter Angebote für Jugendliche, die eine reguläre Lehre aus welchen Gründen immer, nicht erfolgreich absolvieren können, hingewiesen. Diesen Jugendlichen sollte einerseits durch ein **vermehrtes Angebot an niederschweligen Transitarbeitsplätzen, andererseits aber auch durch zertifizierte Anlernqualifikationen** geholfen werden.

Konkret wäre in jenen Fällen, in denen eine Berufsausbildung zwar möglich, eine reguläre Lehre jedoch nicht sinnvoll erscheint, zu untersuchen, ob die Zielgruppendefinitionen für die Integrative Berufsausbildung möglicherweise zu eng gefasst sind.

Des Weiteren wird in Bezug auf Transitarbeitsplätze für Jugendliche darauf hingewiesen, dass der **BAGS-KV in diesen Fällen zu hoch** ist, schaffe er doch aufgrund der Tatsache, dass die Jugendlichen am ersten Arbeitsmarkt keine Beschäftigung mit dieser Lohnhöhe finden können, wenig an Motivationshintergrund für eine nachfolgende Arbeitsaufnahme.
- Berichtet wird, dass **Jugendliche, die eine AHS oder BHS in der 10. oder 11. Schulstufe** abbrechen, teilweise eingeschränkte Ausbildungsmöglichkeiten haben. Dabei ist zu vermuten, dass die betreffenden Jugendlichen mit negativem Zeugnis abbrechen. Hier gilt es zu recherchieren, **welche Möglichkeiten bestehen, ein positives Hauptschul-/Pflichtschulzeugnis zu erlangen**, das für eine weitere Berufsausbildung zu meist notwendig ist.
- **Ausbau der Schulsozialarbeitsangebote:**
- Nachdem mit diesem Instrument sehr positive Erfahrungen gesammelt wurden und in allen regionalen Workshops betont wurde, dass eine steigende Anzahl von Jugendlichen Beratungs- und Begleitungsbedarf aufgrund sozialer Problematiken vermehrt auch wegen psychischer Probleme aufweist, wurde vorgeschlagen, dieses Erfolgsmodell auszuweiten. An den entlegeneren Berufsschulstandorten (Zwettl, Schrems) zeigt es sich mitunter schwierig, die Stellen der SchulsozialarbeiterInnen zu besetzen.
- Der hinter dieser Anregung stehende steigende Bedarf an Unterstützungsleistungen wird auch im betrieblichen Kontext geortet, betont eine Mehrheit der TeilnehmerInnen der regionalen Workshops, dass die LehrstellenberaterInnen vieles an Konflikten in den Unternehmen auffangen müssen. Ein **breiter Blick auf diese unterschiedlichen Beratungsbedarfe** sowie eine verbesserte Ausbildung von LehrausbildnerInnen sollten hier Platz greifen. Jugendliche mit intensivem Unterstützungsbedarf können – so die weiteren Ausführungen – am ehesten dann an einen Ausbildungsabschluss herangeführt werden, wenn sie langfristig durch eine **gleichbleibende Bezugsperson** betreut werden können. Sollten entsprechende „Spezialangebote“ realisiert werden, bedarf es langfristiger Förderverträge.
- Mit Blick auf notwendige Unterstützungs- und Begleitungsangebote gilt es Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Jugendliche aus Familien, die aus welchen Gründen auch immer eine ausbildungsbegleitende Unterstützung der Jugendlichen nicht erbringen können, besonders zu berücksichtigen. Dabei gilt es auch zu bedenken, dass Unterstützungsangebote teilweise nicht angenommen werden („man spricht nicht mit PsychologInnen oder SozialarbeiterInnen) und dementsprechend sensibel vorgegangen werden muss.

- Bei **Jugendlichen mit Migrationshintergrund** wird zusätzlich ins Treffen geführt, dass es aufgrund der mitunter auch kulturellen Unterschiede in Bezug auf (Aus-)Bildung und Arbeit sinnvoll sei, die Eltern gezielt in Unterstützungsleistungen einzubeziehen. Letzteres unter anderem mit dem Ziel, das österreichische (Aus-)Bildungswesen und den österreichischen Arbeitsmarkt verständlicher und nachvollziehbarer zu machen.
- Interessant ist in diesem Kontext auch die Evidenz, dass **Jugendliche mit Migrationshintergrund** offensichtlich **unter** den niederösterreichischen **Lehrlingen unterrepräsentiert** sind. Laut Schulstatistik der Statistik Austria sind im Schuljahr 2012/13 in Niederösterreich 70% der SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache aus dem Polytechnischen Lehrgang in die Berufsschule (als Teil einer Lehrausbildung) übergetreten, während dies bei den SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache nur auf 30% zutrifft. Die Zahlen zeigen auch, dass rund ein Drittel (32%) der SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache in Niederösterreich im Schuljahr 2013/13 ihre berufliche Ausbildung nach dem Polytechnischen Lehrgang beendet haben, dies trifft auf ein Fünftel der SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache zu.²¹ Besonders schwierig scheint die Situation für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Industrieviertel zu sein. Nach Rückmeldung im regionalen Workshop verfügen 80% der arbeitslos vorgemerkten Jugendlichen im Industrieviertel maximal über einen Pflichtschulabschluss. Eine intensivierte Auseinandersetzung mit den Hintergründen für diese Situation zu empfehlen. Dabei sollte das **Image von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei Lehrbetrieben genauso fokussiert werden wie die Ausbildungsorientierungen der betroffenen Jugendlichen**. Gleichzeitig sollten in den schulischen Berufsorientierungsphasen Jugendliche mit Migrationshintergrund speziell auch auf die breite Angebotspalette im Bereich der dualen Ausbildung hingewiesen werden.
- **Früherer Start berufsorientierender Angebote**, um eine reflektierte Berufswahl zu ermöglichen und zu unterstützen:
Anzudenken sind Angebote, die bereits in der Volksschule, teilweise wird vom Kindergartenalter gesprochen, ansetzen. Wesentlich sei es, Berufswahlentscheidungen auch langfristig zu begleiten und die Eltern in die Unterstützungsleistungen einzubeziehen. In diesem Kontext wird angemerkt, dass die berufsorientierenden Angebote auch an den AHS standardmäßig in den 7. und 8. Schulstufen angeboten werden sollten. Je besser BerufsorientierungslehrerInnen über die Praxis in unterschiedlichen Berufsfeldern Bescheid wüssten, desto wirksamer wären solche Angebote. In diesem Bereich wird Handlungsbedarf geortet. Weiters sollte in diesem Themenbereich ein **flächendeckender Ausbau an qualitativ hochwertigen und niederschweligen sowie gendersensiblen Berufsorientierungsangeboten** erfolgen.
- **Bessere schulische Grundbildung in der Pflichtschule:**
Ebenfalls im gesamten Bundesland wird darüber berichtet, dass eine steigende Anzahl an Jugendlichen Defizite im Bereich der Kulturtechniken aufweist. In diesem Zusammenhang sind Unterstützungsangebote im schulischen Kontext wesentlich (beispielsweise StützlehrerInnen oder muttersprachliche BegleitlehrerInnen) sowie Nachmittagsbetreuungsangebote, Ganztagschulmodelle oder Lernhilfeangebote.

²¹ Vgl. Bildung in Zahlen 2012/13. Tabellenband. Hrsg. v. Statistik Austria, Wien 2014, S. 201

- **Qualitätssteigerungen, eine noch stärkere Anbindung an die betriebliche Praxis und eine leistungsorientierte Grundhaltung im Bereich der Überbetrieblichen Lehrausbildungen (ÜBA):**
Diese wiederkehrenden Hinweise in den regionalen Workshops sind letztlich schwer fassbar, findet doch der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung der ÜBA in Unternehmen statt. Möglicherweise wird aus der Tatsache, dass Jugendliche, die diese Ausbildungsschiene absolvieren keine reguläre Lehrstelle gefunden haben, auf die Qualität der Ausbildung in der ÜBA rückgeschlossen, respektive davon ausgegangen, dass gehäufte schulische und/oder sozial-kommunikative Defizite der Jugendlichen dazu führten, dass sie die ÜBA absolvierten. Sollten derartige Dynamiken zumindest Teil des Hintergrunds dieser Kritik sein, so wäre gezielte Informationsarbeit über die ÜBA möglicherweise hilfreich. Dass eine intensivere Auseinandersetzung und Informationsarbeit in diesem Kontext durchaus sinnvoll erscheint, lässt sich aus folgendem Bericht eines Workshopteilnehmers schließen: Dieser berichtete von Jugendlichen, die die Berufsschule im Rahmen der ÜBA mit Auszeichnung absolvierten und auch die praktische Ausbildung überaus erfolgreich bewältigten, davor jedoch von Betrieben nicht akzeptiert worden waren, u.a. mit der Begründung keine geeigneten Lehrlinge zu finden.
- **Hilfestellungen für abbruchgefährdete Jugendliche in Berufsbildenden Mittlern und Höheren Schulen nach der 9. Schulstufe.** Diese Jugendlichen werden – so wird berichtet – durch das Jugendcoaching nicht entsprechend erreicht, möglicherweise aufgrund der Altersgrenze des Jugendcoachings²². Ebenfalls deutlicher Handlungsbedarf wird im Bereich der LehrabbrecherInnen sowie der Lehrlinge, die zwar die Lehrzeit beendet haben, aber nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten oder bei einem negativen Ergebnis der Lehrabschlussprüfung nicht zu einer Wiederholungsprüfung antreten. Diese Gruppen – Jugendliche die Gefahr laufen, eine Ausbildung abzubrechen sowie AusbildungsabbrecherInnen - sollten gezielt aufgesucht und unterstützt werden.
- Angeregt wird in diesem Kontext auch gezielte **Nachbetreuungs- und Aktivierungsarbeit nach absolvierter Berufsausbildung**, um eine friktionsfreie Berufseinmündung zu unterstützen. Dies unabhängig von der absolvierten Ausbildung.
- **Verbesserungen im Bereich des Schnittstellenmanagements** unterschiedlicher Anbieterorganisationen – dies um aufeinander aufbauende Unterstützungsleistungen sowie – im Falle paralleler Begleitangebote – aufeinander bezogene Hilfestellungen gewährleisten zu können.
- Befürchtet wird, dass mit den beiden Angeboten Jugendcoaching und AusbildungsFit nur ein Teil der NEET–Jugendlichen erreicht werden kann. Besonders „**randständige Jugendliche brauchen**, wie berichtet wird, vermutlich **intensivere Unterstützungsleistungen**. Die Anforderungen an die Dokumentation der Betreuungsvorgänge wären ebenfalls nicht dazu angetan, besonders arbeitsmarkt- und ausbildungsferne Jugendliche ins Boot zu holen, so die Rückmeldung.
- **Angebote für besonders ausgrenzungsgefährdete Jugendliche** müssen besonders **kritisch mit dem Thema der Wirkungsorientierung umgehen** – laufen diese doch Gefahr, zumindest kurzfristig wenig Wirkung zu zeigen und so unter dem Gesichtspunkt der Wirkungsorientierung negativ bewertet zu werden.
- Schließlich wird angeregt, **mehr an Ausbildungsangeboten bereitzustellen, die Jugendlichen eine Wohnmöglichkeit bieten.**

2.3.2 (Regionale) Stärken und Schwächen im Berufsausbildungs- und Berufweiterbildungsangebot für niederösterreichische Erwachsene

Stärken im Berufsaus- und Berufweiterbildungsangebot für niederösterreichische Erwachsene

- Es besteht auch für Erwachsene niederösterreichweit sowie in den Regionen ein vielfältiges und umfassendes Berufsaus- und Weiterbildungsangebot. Die großen Bildungsanbieterorganisationen sind in den Bezirken ebenso verankert, wie die Volkshochschulen. Ausbildungszentren des Arbeitsmarktservice (AMS), wie etwa Sigmundsherberg, Zistersdorf, etc. bieten qualitativ hochwertige Ausbildungen für Erwachsene teilweise kombiniert mit Wohnmöglichkeiten an. Im tertiären Bereich bestehen ebenso vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Die trägerunabhängige Bildungsberatung wird niederösterreichweit angeboten genauso wie Bildungsangebote der Initiative Erwachsenenbildung im Bereich Basisbildung.
- Es besteht eine breite Förderungslandschaft, die es Erwachsenen ermöglicht, finanzielle Unterstützungsleistungen für das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen oder berufsbezogene Weiterbildungen zu erlangen.
- Hervorgehoben werden auch Angebote zur arbeitsplatznahen Qualifizierung, bspw. im Gesundheitsbereich, die es Erwachsenen ermöglichen in ein zukunftsorientiertes Tätigkeitsfeld einzusteigen, sowie
- das Fachkräftestipendium des AMS,
- Angebote im Rahmen des FIT – Frauen in Handwerk und Technik – Programmes und
- die Frauenberufszentren – hier werden modulare Angebote an regionalen Standorten, die für Frauen gut erreichbar sind, angeboten. Parallel dazu werden die Frauen individuell begleitet und können unterschiedliche Qualifizierungsbausteine in Anspruch nehmen.
- Arbeitslosen Erwachsenen stehen vielfältige Bildungsangebote zur Verfügung.

Spezifische regionale Stärken in der Beruflichen Aus- und Weiterbildung für Erwachsene

- Im Industrieviertel wurde ein Implacementangebot, in dessen Kontext arbeitslose Menschen gezielt auf die betrieblichen Bedarfe hin geschult wurden, sehr erfolgreich umgesetzt. Dieses in der Umsetzung nicht unaufwändige Projekt, das entlang des Deltas betrieblicher Anforderungen und vorhandener Kompetenzen bei den BildungsinteressentInnen konzipiert wurde, wird aktuell jedoch aus Kostengründen nicht mehr realisiert.
- Branchendialoge des bfi-Ausbildungszentrum im Industrieviertel für Betriebe und Arbeitssuchende:
In diesen Dialogen kann ein gutes Matching zwischen den Anforderungen der Unternehmen und den Ausgangslagen der InteressentInnen organisiert werden.
- Integriertes Angebot zur Basisbildung in Sozialökonomischen Betrieben im Weinviertel: Transitarbeitskräfte können während ihrer Transitmitarbeit ein maßgeschneidertes Basisbildungsprogramm im Ausmaß von rund 3 Wochen nutzen.
- Interinstitutionelle Vernetzung im Weinviertel (Integrationsplattform Hollabrunn)
- Projekt „Punktgenaue Qualifizierung“ im Weinviertel:
Die praktische Ausbildung der Teilnehmerinnen erfolgt in Betrieben, der theoretische Ausbildungsteil wird in Berufsschulen organisiert. Ziel der Bildungsanstrengungen ist das Ablegen eines außerordentlichen Lehrabschlusses.
- Die Zukunftsakademie Mostviertel bietet ein umfassendes Weiterbildungsangebot für Beschäftigte und ist aus dem Zusammenschluss regionaler Betriebe entstanden, um Weiterbildungen an den betrieblichen Bedarfen der Region auszurichten. Aktuell sind 105 Mitgliedsbetriebe beteiligt.

- Ein sehr breites Angebot für Aus- und Weiterbildungen im Pflegebereich gibt es im Mostviertel (Scheibbs, Mauer, Ybbs, Amstetten, Gaming und Haag) sowie im Waldviertel (ISL-Akademie St. Leonhard, Akademie Vivacitas).
- Als Good Practice Beispiel im Waldviertel werden die Ausbildungszentren des AMS (Sigmundsherberg, Zwettl, Gmünd) angeführt, die den Abschluss einer Lehre in verkürzter Lehrzeit in enger Kooperation mit Betrieben anbieten (praktische Ausbildung findet im Betrieb statt) und bei Bedarf auch über Wohnmöglichkeiten verfügen. Weitere Beispiele sind der Verein Ökokreis (Ausbildung als LandschaftspflegerIn mit Wohnmöglichkeit) sowie das Innovationszentrum Edelhof (FacharbeiterInnenintensivausbildung in den Bereichen Tischlerei und Zimmerei).
- Ein weiteres regionales Angebot zur Höherqualifizierung im Waldviertel stellt das Kolleg für Kindergartenpädagogik in Zwettl dar, das als private Bildungseinrichtung geführt wird. Eine Teilnahme kann auch über das Fachkräftestipendium des AMS gefördert werden.

(Regionale) Schwächen im Angebot zur Berufsaus- und -weiterbildung für erwachsene NiederösterreicherInnen

Vor dem Hintergrund dieser Stärken wurden auch unterschiedliche Schwächen und Entwicklungspotenziale benannt, die im Kern darauf fokussieren, dass bestimmte Personengruppen dieses vielfältige Angebot nicht entsprechend nutzen können oder teilweise auch nicht wollen. Diese Personengruppen umfassen Menschen, die entweder nicht über ausreichende Basisschulungen bzw. -kompetenzen oder ausreichende finanzielle Mittel zur (Rest-)Finanzierung von Weiterbildungsphasen verfügen. Besonders herausgehoben wurden BezieherInnen von Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung und Working Poor, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, subsidiär schutzbedürftige Menschen sowie anerkannte Flüchtlinge, beschäftigte Personen, die ohne einen Anspruch auf Leistungen aus der Pensionsversicherung, in fortgeschrittenem Alter Umschulungsbedarf aufweisen (bspw. Personen mit Burnout-Symptomen), sowie Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen und ältere Beschäftigte ganz allgemein. Als schwierig in Ausbildungsmaßnahmen sowie in den Arbeitsmarkt zu integrieren werden Personen mit kognitiven und/oder sozialen Einschränkungen bezeichnet – für diese Zielgruppe fehlt es nicht nur an niederschweligen Bildungs- sondern insbesondere Beschäftigungsangeboten. Gesondert hinzuweisen ist in diesem Kontext auch auf Frauen mit Betreuungspflichten oder Pflegeaufgaben sowie AlleinerzieherInnen: Bei dieser Personengruppe schränken neben zeitlichen Restriktionen sehr oft auch mangelnde finanzielle Ressourcen sowie eingeschränkte Möglichkeiten zur regionalen Mobilität die Weiterbildungschancen stark ein.

Insgesamt wird in diesem Themenfeld auf die Problematik hingewiesen, die aus der österreichischen Förderungsstruktur entsteht, die grundsätzlich mit Schwellenwerten arbeitet und nicht flexibel aufgebaut ist. So sei die Grenze zwischen geringfügiger Beschäftigung und vollsozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gerade im Förderungsbereich aber auch in der Arbeitslosenversicherung sehr folgenreich und verhindere viele sinnvolle Lösungen für Menschen mit geringem Einkommen.

Ein weiteres – nicht nur auf den Bildungsbereich bezogenes Thema – bezieht sich auf die Regelungen im Bereich Datenschutz: So bedürfen gerade Menschen mit oder in schwierigen Lebenssituationen mitunter eines abgestimmten Vorgehens unterschiedlicher Stellen. Dieses abgestimmte und aufeinander bezogene Vorgehen werde aber durch die – grundsätzlich sehr sinnvollen – Bestimmungen des Datenschutzgesetzes behindert.

Konkret für den berufsbezogenen Bildungsbereich für Erwachsene wurden folgende Schwächen berichtet:

- Auch im Bereich der Bildungsangebote für Erwachsene wird die **mangelnde Transparenz und Übersichtlichkeit** kritisiert. Angebote wie das der Bildungsberatung seien darüber hinaus gerade bei den Zielgruppenpersonen zu wenig bekannt.
- Die **Bildungsberatung sollte sich stärker professionalisieren** und **stärkere Verbindungen zu den Berufsinformationszentren des AMS** aufbauen. Auch die **Kombination von Bildungs- und Förderungsberatung** könnte **intensiviert** werden.
- Es fehlen **Vorbereitungskurse auf den außerordentlichen Lehrabschluss für ältere sowie für gering qualifizierte Personen**.
- Gerade **für ältere Menschen mit geringer Qualifikation** bedürfte es eines teilweise **geförderten Arbeitsmarktes**, auf dem sie ihre vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen gut nützen könnten.
- Die **Teilnahme an längerfristigen Bildungsangeboten** müsste **höher gefördert** werden.
- Besonders hingewiesen wird in mehreren Regionen darauf, dass rund 50% der vorgekehrten Arbeitslosen maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Hier gilt es bereits **die Gruppe der Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss**, die ein sehr hohes Arbeitslosigkeitsrisiko trägt, **für das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen zu gewinnen** – ein Vorhaben, das als durchaus herausfordernd bezeichnet wird. Für diese Personengruppe aber auch für Menschen mit Migrationshintergrund oder ältere Beschäftigte sowie ältere Arbeitslose wären **Kompetenzfeststellungsverfahren** sehr sinnvoll. Diese könnten – kombiniert mit **modular aufbauenden Schulungsteilnahmen**, die die für einen Ausbildungsabschluss fehlenden Bildungsinhalte umfassen – in Summe zu einem schrittweisen Nachholen von Ausbildungsabschlüssen führen.
- **Im Bereich der Basisbildung**, aber auch **im Bereich von Deutschkursen** wird **steigender Bedarf** geortet.
So wird etwa im Waldviertel berichtet, dass es in der Region kaum Angebote für das Nachholen des Hauptschulabschlusses gibt, Interessierte müssten nach St. Pölten auspendeln. In Bezug auf Basisbildung ist darüber hinaus zu überlegen, welche **Anschlusooptionen für AbsolventInnen** bestehen und wie **Übergänge von Basisbildungsangeboten in weiterführende Ausbildungen** stattfinden könnten. In Bezug auf Deutschkurse wird nicht nur von langen Wartezeiten auf einen Kursplatz berichtet – auch die Tatsache, dass die Kurse nicht unbedingt zu einer Erweiterung der Deutschkenntnisse führen, wird problematisiert. Hintergründe dafür sind zum einen die mangelnde Sprachpraxis im privaten Bereich, zum anderen aber wird auch angeregt, dass **in den Kursen auf das ÖSD-Zertifikat hingearbeitet** werden sollte und so die Qualität der Kurse gesteigert werden könnte. Hinsichtlich der Erweiterung von Deutschkompetenzen, allerdings mit ganz anderer Konnotation, wird der Vorschlag genannt, verstärkt auch **Angebote zum Erwerb von berufsspezifischen Sprachkenntnissen** zu legen.
- **Working Poor** bräuchten **spezielle Rahmenbedingungen, um sich an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen zu können**:
So scheitern die Zielgruppenpersonen sehr häufig an den mit der Weiterbildungsteilnahme verbundenen Kosten (Kurskosten, aber auch Kosten für An- und Abreise), weiters sind die Weiterbildungsteilnahmen in vielen Fällen zeitlich schwer organisierbar (insbesondere wenn Pflege- oder Betreuungspflichten vorliegen).

- Es sollte **eine intensive Auseinandersetzung** mit der Tatsache stattfinden, dass man sich unter Umständen **auch in höherem Alter beruflich neu orientieren** muss. Dazu bedarf es **neuer Förderungsmodelle**, die es an Umentorierung interessierten älteren Beschäftigten ermöglicht, die notwendige Umschulung zu finanzieren. Weiters bräuchte es für diese Personengruppe **mehr Berufsorientierungsangebote**, die sinnvolle und arbeitsmarktorientierte Möglichkeiten aufzeigen.
- Es bräuchte ganz allgemein **ein größeres Angebot an flexiblen Bildungsmaßnahmen**, die miteinander kombiniert werden können bzw. aufbauend (modular) gestaltet sind.
- Um die Problematik von älteren Beschäftigten und jüngeren BerufseinsteigerInnen zu lösen, könnten **betriebsinterne Mentoringprogramme** angedacht werden, in denen **ältere Beschäftigte jüngere BerufseinsteigerInnen** in den Beruf einführen **oder Lehrlinge** bei der Ausbildung begleiten.
- **Die Förderungsstrukturen sollten so aufgebaut sein, dass vor Antritt der Schulung feststeht, ob eine Schulungsteilnahme gefördert wird.** Weiters wird von einigen WorkshopteilnehmerInnen hinterfragt, ob nicht auch tertiäre Ausbildungen förderbar sein sollten/könnten.
- **Weiterbildungsangebote sollten** – gerade auch, um bildungsfernere Erwachsene oder NEET-Jugendliche zu erreichen – **mit Beschäftigungsmöglichkeiten kombiniert werden.** Bezugnehmend auf diese Zielgruppe wird auch weiters angeregt, neue und zielgruppenadäquate Angebote zu entwickeln. Schließlich stellt eine Verzahnung von Weiterbildung und Beschäftigung im Kontext einer Arbeitsaufnahme einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Bezugnehmend auf diese Zielgruppe wird auch angeregt, neue zielgruppenadäquate Bildungsformate zu entwickeln.
- In eine ähnliche Richtung weist der Vorschlag von **zertifizierten Anlernqualifikationen für Menschen, die eine vollständige Berufsausbildung nicht absolvieren können oder wollen.** Eine solche Zertifizierung sollte zudem ermöglichen, dass die Zielgruppenpersonen in einem nächsten Bildungsschritt auf den vorangegangenen aufbauen können.
- Es bräuchte eine **gezielte Strategie der Verzahnung von regionalen und zentralen Angeboten.** Im Rahmen einer solchen Strategie könnte beispielsweise den Menschen, die im Wiener Umland wohnen, die Möglichkeit eröffnet werden, Bildungsangebote in Wien wahrnehmen zu können. Gleiches gilt für Angebote in Linz oder Steyr für BewohnerInnen in jenen Regionen des Mostviertels, die an Oberösterreich grenzen.
- Ein anderer Vorschlag in diesem Zusammenhang wäre **eine höhere Förderung für Bildungsanbieter, die gezielt in den Regionen Weiterbildungen durchführen.** Dies könnte entweder in Form höherer Fördersätze für die Kursträger oder höherer Fördersätze für die KursteilnehmerInnen gewährt werden.
- Wie bereits bei den Jugendlichen im Bereich der ÜBA, so wird auch bei den Erwachsenen darauf hingewiesen, dass **das Image von Ausbildungsabschlüssen, die im Erwachsenenalter nachgeholt werden**, nicht ausreichend gut ist. Es sollten daher **gezielte Anstrengungen** unternommen werden, **um dieses Image zu verbessern.**

2.3.3 (Regionale) Stärken und Schwächen in der berufsbezogenen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Niederösterreich

Während sich in der Analyse der Bildungsangebote niederösterreichweit ein recht einheitliches Bild zeigte, ist in der Auseinandersetzung mit dem Thema der berufsbezogenen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund auffallend, dass dieses Thema in den Regionen Wein- und Waldviertel als wenig problematisch oder relevant bezeichnet wird. Anders im niederösterreichischen Zentralraum, im Most- und vor allem im Industrieviertel. Insbesondere im Industrieviertel ist dieses Thema von hoher Brisanz – dies in doppeltem Sinne, zum einen weil manche Bezirke (etwa Wiener Neustadt, Neunkirchen oder Lilienfeld²³) einen vergleichsweise hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund aufweisen, zum anderen aber auch, weil diese Region bedingt durch die gute Verkehrsanbindung an Ungarn, aktuell ein attraktives Arbeitsgebiet für Tages- oder WochenpendlerInnen aus Ungarn darstellt.

Stärken in der berufsbezogenen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

- Als Stärke wird auf die Angebote zur Vorbereitung auf den außerordentlichen Lehrabschluss hingewiesen – diese niederösterreichweit bestehenden Angebote bieten gerade auch für Menschen mit Migrationshintergrund eine gute Möglichkeit, vorhandene im Ausland erworbene Qualifikationen in Österreich verwertbar zu machen.
- Die Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) wird als weiteres Good Practice Beispiel genannt. Dieses österreichweite Beratungsangebot bietet Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, unbürokratisch überprüfen zu lassen, welche Form der Anerkennung der vorhandenen Qualifikationen (in den reglementierten Berufen) für sie in Frage kommt. Weiters bietet die Beratungsstelle Begleitung bei so genannten Gleichhaltungsverfahren an.
- Auch die Tatsache, dass die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen prinzipiell möglich, in nicht reglementierten Berufen (siehe Berufsliste) sogar gesetzlich vorgesehen ist, wird positiv beurteilt. Diesbezüglich bräuchte es jedoch vermehrter Informationen. Insgesamt sollte mehr Bewusstseinsbildung im Sinne der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in reglementierten Berufen betrieben werden.
- Auch Angebote zum Nachholen des Hauptschulabschlusskurses sind für Menschen mit Migrationshintergrund eine gute und attraktive Möglichkeit. Angemerkt wird jedoch, dass es außerhalb des Zentralraums St. Pölten zu wenige Angebote gibt.
- Die Angebote zur Überbetrieblichen Berufsausbildung werden positiv erwähnt, wobei auch hier auf die bereits zuvor beschriebenen Problematiken hingewiesen wird.
- Ein breites Angebot an Deutschkursen ist vorhanden, wobei hier in manchen Regionen auf einen erhöhten Bedarf hingewiesen wird.
- Es gibt auf Gemeindeebene und teilweise auch in Betrieben eine Reihe von integrationsunterstützenden Maßnahmen, die sich unter anderem auf die Kombination von Arbeit und Wohnen konzentrieren.

²³ In Wiener Neustadt und Neunkirchen betrug der Anteil an BewohnerInnen ausländischer Herkunft zum Stichtag 31.01.2013 mehr als 20%, in Lilienfeld mehr als 15%. - vgl. migration & integration. zahlen. daten. indikatoren 2013. Hrsg. v. Statistik Austria. Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien 2013, S. 104

Spezifische regionale Stärken in der berufsbezogenen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Speziell im Industrieviertel wird darüber hinaus auf folgende Angebote hingewiesen:

- Lernhäuser der Caritas für SchülerInnen mit Migrationshintergrund.
- Das Kompetenzzentrum für MigrantInnen in Wiener Neustadt: Dieses Kompetenzzentrum begleitet Zielgruppenpersonen hochgradig individuell, kooperiert mit den ethnischen Communities und unterstützt Zielgruppenpersonen trotz anfänglicher sprachlicher Probleme eine FacharbeiterInnenintensivausbildung oder eine Lehrausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Im Weinviertel wird auf folgende Spezifika hingewiesen:

- Die bestehende Vernetzungsstruktur (Integrationsplattform Hollabrunn). Diese funktioniert auch für Personen mit Migrationshintergrund sehr gut und ermöglicht gute Bildungszugänge für Zielgruppenpersonen.
- Die Aktivitäten des Vereins Frauen für Frauen sowie die modularen Deutschkurse der Volkshochschulen.
- Basisbildungsangebote in Sozialökonomischen Betrieben.

Schwächen in der berufsbezogenen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

- In Betrieben ist das Management von Anforderungen unterschiedlicher Kulturen (bspw. Gebetszeiten, Kleidervorschriften etc.) vor dem Hintergrund betrieblicher Erfordernisse teilweise schwierig. Gezielte Unterstützungsleistungen diesbezüglich bietet beispielsweise eine **Kurzausbildung der NÖ Landesakademie (Interkulturelle MediatorInnen)** an und **könnte stärker beworben werden**. Gut wäre auch die Installation von **IntegrationsbegleiterInnen** in Betrieben und einer **Willkommenskultur**.
- **Subsidiär schutzbedürftige Personen** sowie **anerkannte Flüchtlinge und Drittstaatsangehörige** sind oft von **Förderungsangeboten** ausgeschlossen – dies sollte verändert werden.
- Es bräuchte auch **mehr und verbesserte Informationen über die rechtliche Situation von subsidiär Schutzbedürftigen** – so wird davon ausgegangen, dass Betriebe sehr oft nicht wüssten, dass deren Arbeitsbewilligungen in der Regel ohne große bürokratische Hürden verlängert werden.
- **Erleichterungen in der Anerkennung von im Ausland erworbenen Führerscheinen** – dies ist sinnvoll und notwendig, weil eine Reihe von Betrieben auch bei niedrigqualifizierten Stellen den FS B als Einstiegsvoraussetzung definieren.
- Es sollte **spezifische Bildungsberatungsangebote** für Menschen mit Migrationshintergrund geben.
- Es wird beobachtet, dass dieser Zielgruppe überdurchschnittlich oft trotz guter intellektueller Fähigkeiten Schulfertigkeiten fehlen – die Zielgruppenpersonen sollten **gezielt im Bereich Basisbildungen geschult** werden, so dass anschließend eine Berufsausbildung absolviert werden kann.
- Für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildung nicht abschließen können, sollte es die **Möglichkeit eines Teilabschlusses** geben – diese Jugendlichen sind oft praktisch sehr firm, schaffen jedoch die theoretische Ausbildung nicht.
- Aufgrund der auffallend hohen Internetaffinität der Zielgruppe empfehlen sich auch verstärkt **Online-Angebote**.

- **Deutschkurse sollten intensiviert werden** (Bedarf gibt es etwa in den Regionen südliches Niederösterreich, St. Pölten, Amstetten und Krems) – auch ein vermehrtes Angebot an **Konversationskursen** bzw. **berufsspezifischen Deutschkursen** wären sinnvoll.
- Technische Standards, etwa im Sicherheitsbereich, verunmöglichen mitunter aufgrund sprachlicher Barrieren die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund. **Sprachschulungen in einem berufsspezifischen Kontext** gewinnen vor diesem Hintergrund an zusätzlicher Bedeutung.
- Auch **Angebote für Personen mit Alphabetisierungsbedarf in lateinischer Sprache** sollten intensiviert konzipiert werden.
- Ein mögliches Modell, um dem Problem nicht ausreichender Deutschkenntnisse für den Besuch von Weiterbildungsangeboten zu begegnen, wären **muttersprachliche Schulungen für Zielgruppenpersonen** bzw. die **Begleitung von Kursmaßnahmen durch DolmetscherInnen**.
- Die **Schulung von Deutschkompetenzen** sollte **bereits im Kindergartenalter** beginnen.
- In der Begleitung und Betreuung von Jugendlichen ist **begleitende Elternarbeit** sehr wesentlich – diese sollte auch die kulturellen Unterschiede zwischen Herkunftsland und Österreich zum Thema haben.
- **Lernhäuser und Nachhilfeunterricht** für Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Jugendliche, deren Eltern diese Bedarfe nicht decken können, sollten ausgebaut werden.
- Keine **Deutschkurse** gibt es aktuell **für neuzugewanderte Personen im Schulalter** – dies ist sehr nachteilig, weil die betroffenen Kinder/Jugendliche als außerordentliche SchülerInnen zwar am Unterricht teilnehmen, diesem jedoch nicht folgen können. Hier sollte dringend eine Lösung gefunden werden.
- **MentorInnensysteme** sollten ausgeweitet werden.

2.3.4 (Regionale) Stärken und Schwächen in Bezug auf die Möglichkeiten zur regionalen Mobilität in Niederösterreich

Menschen, die an verkehrstechnisch weniger günstig gelegenen Orten wohnen und/oder arbeiten und über keine individuelle Fahrmöglichkeit verfügen, sind mit der Überwindung der An- und Abreisestrecken vom/zum Arbeits- oder Ausbildungsplatz sehr gefordert. Erschwert wird die Situation dieser Menschen sehr oft noch dadurch, dass es sich um eher einkommensschwache Personengruppen handelt. Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Aussagen wurden die im Folgenden beschriebenen Stärken und Schwächen namhaft gemacht.

Stärken in Bezug auf die Möglichkeiten zur regionalen Mobilität in Niederösterreich

In der Auseinandersetzung mit dem Thema der regionalen Mobilität wurde in allen regionalen Workshops darauf hingewiesen, dass es für Menschen, denen ein Fahrzeug zur Verfügung steht sowie für Menschen, die an den öffentlichen Hauptverkehrsverbindungen (Süd-, Ost-, Westbahn, Schnellbahn sowie Wieselbus in St. Pölten) wohnen UND arbeiten sowie über ein Einkommen verfügen, das (unter Einrechnung von Förderungen) zumindest die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zulässt, grundsätzlich unproblematisch ist, die An- und Abreise vom/zum Arbeitsplatz zu bewältigen.

Folgende Stärken wurden in Bezug auf die Möglichkeiten zur regionalen Mobilität in Niederösterreich im Detail angeführt:

- Ein wesentliches Angebot stellt das Top-Jugendticket dar, das von SchülerInnen, StudentInnen und Lehrlingen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr im Verkehrsverbund der Ost-Region (Niederösterreich, Wien und Burgenland) genutzt werden kann.
- Anruf- und Sammeltaxis sowie Mikrobusse, die in einzelnen Gemeinden zur Verfügung stehen
- Weiters wird der so genannte Wieselbus als attraktive und gute Möglichkeit bewertet, sofern man einen „9 to 5 – Job“ in St. Pölten innehat.
- Öffentliche Verkehrsverbindungen rund um die Standorte größerer Betriebe.
- Der Schulbusverkehr während der Schulzeiten.
- Vielfältige Park&Ride Möglichkeiten.
- Das öffentliche Verkehrsnetz in den Ballungsräumen.
- Carsharing – Angebote in einzelnen Gemeinden.
- Mitunter werden auch gut funktionierende private Fahrgemeinschaften organisiert.
- Größere Unternehmen aber auch Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sowie Sozialökonomische Betriebe organisieren teilweise Shuttlebusse zum nächstgelegenen größeren Bahnhof.

Schwächen in Bezug auf die Möglichkeiten zur regionalen Mobilität in Niederösterreich

In Bezug auf jene Menschen, die aufgrund des oben dargestellten Hintergrundes, hinsichtlich der Überwindung der An- und Abreisestrecken vom/zum Arbeits- oder Ausbildungsplatz sehr gefordert sind, zeigt sich erschwerend ein weiteres Problem. Aufgrund der steigenden Wohnungspreise in Ballungsräumen ziehen einkommensschwache Bevölkerungsschichten verstärkt in ländliche Regionen. Die schränkt für die Betroffenen die Möglichkeiten zur regionalen Mobilität noch weiter ein.

Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Aussagen wurden folgende Schwächen in Bezug auf die Möglichkeiten zur regionalen Mobilität in Niederösterreich genannt:

- Problematisch ist mitunter die Situation von Lehrlingen, die aufgrund ihres Alters nicht eigenständig vom/zum Lehrbetrieb reisen können. Dies schränkt mitunter eine mögliche Lehrstellenwahl ein.
- Personen, die aus finanziellen und/oder infrastrukturellen Gründen keinen Zugang zu einem Auto oder zum öffentlichen Verkehrsnetz haben, sind in Bezug auf einen möglichen Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz auf ihre unmittelbare Wohnumgebung beschränkt.
- Besonders herausfordernd ist die Bewältigung von An- und Rückreise zum Arbeits-/Ausbildungsort, wenn die Betroffenen zusätzlich Pflege- oder Betreuungsaufgaben für Kinder und/oder andere Familienangehörige haben. Dies ist insbesondere dann, wenn eine Kinderbetreuung weder am Arbeits- noch am Wohnort zur Verfügung steht, aufgrund der zusätzlichen Wegstrecke sowie des damit verbundenen Zeitaufwandes ein Problem und eigentlich ohne ein zur Verfügung stehendes Auto kaum zu lösen.
- Es bestehen zwar im Bereich der regionalen Mobilität unterschiedlichste Förderungsmöglichkeiten – diese zu überblicken ist jedoch sehr herausfordernd. Besonders problematisch ist dabei, dass Förderungen teilweise auf Gemeindegebiete beschränkt sind, was dazu führen kann, dass die gewählte Verkehrslösung ausschließlich innerhalb der Gemeindegrenzen realisierbar ist.

- Aber nicht nur das Förderungswesen, auch die Orientierung in den unterschiedlichen Angeboten des öffentlichen Verkehrs ist mitunter recht herausfordernd. Insbesondere dann, wenn unterschiedliche Anbieter unterschiedliche zurückzulegende Wegstrecken befahren, ist das Ermitteln der richtigen Verbindungen sehr aufwändig. Dazu kommt, dass Fahrpläne von Anbietern teilweise nicht aufeinander abgestimmt sind, was dazu führt, dass man auch für kurze Wegstrecken lange Fahrzeiten in Kauf nehmen muss. Schließlich gelten die üblichen Ermäßigungskarten (wie etwa die ÖBB-Vorteilscard) für diese Strecken nur dann, wenn sich die unterschiedlichen Anbieter zusammengeschlossen haben und einen gemeinsamen Ermäßigungsausweis akzeptieren.
- Besondere Lücken im öffentlichen Verkehrsangebot gibt es zu Ferienzeiten sowie abseits der üblichen Schulbeginn- und -endzeiten, darüber hinaus auch für Fahrstrecken, die gegenläufig zu üblichen regionalen Pendlerströmen sind bzw. zu Tagesrandzeiten.
- Fahrplandialoge, die dazu führen, dass unterschiedliche Verkehrsmittel besser aufeinander abgestimmt sind, sollten in diesem Zusammenhang forciert werden.
- Weiters bräuchte es neue, attraktive Bahnstrecken auch abseits der klassischen Routen und es sollte mehr Augenmerk darauf gelegt werden, den öffentlichen Verkehr so attraktiv zu gestalten, dass Menschen vom Individualverkehr auf den öffentlichen Verkehr umsteigen.
- In diesem Zusammenhang sollte auch eine verlässliche Kostenrechnung für den Individualverkehr angestellt werden, um den Menschen die realen Kosten zu verdeutlichen und einen Anreiz auf einen Umstieg zu bieten.
- Die Pendlerbeihilfe könnte an die Dichte der regionalen Verkehrsinfrastruktur gekoppelt werden und in Regionen, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erschlossen sind, gesenkt werden.
- Das Top-Jugendticket sollte für einkommensschwache Menschen ausgeweitet werden.
- Die unterschiedlichen Kostenträger im Bereich des öffentlichen Verkehrs erschweren mitunter die Auslastung: So dürfen bspw. Kindergartengartenbusse, die in den Zuständigkeitsbereich der Gemeinden fallen, SchülerInnen nicht befördern. Derartige Abgrenzungen sollten im Sinne einer zukunftsorientierten Weiterentwicklung des öffentlichen Verkehrs überdacht werden, wäre es doch sinnvoll, Mobilitätsangebote für unterschiedliche Bedarfe zu bündeln, um so auch auf weniger frequentierten Strecken eine Auslastung sicherzustellen.
- Es sollte grundsätzlich über ein Mobilitätssystem nachgedacht werden, das eine Anbindung ans öffentliche Verkehrsnetz sicherstellt, auch wenn kein Auto zur Verfügung steht. Um ein solches Modell finanzieren zu können, wird angeregt, unterschiedlichste Mobilitätsbedarfe (Arbeit, Kinder, Arztbesuche, Einkauf ...) zu bündeln.
- Eine fehlende Verkehrsinfrastruktur behindert – ebenso wie eine eingeschränkte Dateninfrastruktur – auch die Ansiedlung von Betrieben.
- Sinnvolle Angebote wären ein Führerschein-Coaching sowie die Übernahme der Kosten, die mit dem Ablegen der Führerscheinprüfung verbunden sind.
- Es wird berichtet, dass ausländische Führerscheine teilweise in Österreich nicht anerkannt werden, etwa tschetschenische Führerscheine. Dies sollte überdacht werden.
- Fahrgemeinschaften könnten gezielt gefördert werden.

2.4 Regionale Good Practice Beispiele und spezifische regionale Bedarfe

2.4.1 Regionale Good Practice Beispiele

Good Practice Beispiele für modulare Bildungsangebote

Als ein Umsetzungsschwerpunkt der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ wurde die Erarbeitung eines niederösterreichischen Modells zum Heranführen an Berufsausbildung(sabschlüsse) gewählt. In diesem Zusammenhang sind berufliche Bildungsmaßnahmen, die modular aufgebaut sind, und daher jenen Personen, die keine durchgängige Berufsausbildung absolvieren können, eine schrittweise Annäherung an einen Bildungsabschluss ermöglichen, ein wesentliches Angebot.

Folgende Beratungs- und Bildungsangebote sind in diesem Zusammenhang als Best Practice Beispiele zu nennen sind:

- Frauenberufszentren (erstellen Bildungspläne und begleiten Frauen während der Ausbildung)
- FIT-Zentren (Ausbildungsangebote für Frauen im technischen Bereich)
- AMS-Ausbildungszentren (ABZ Zistersdorf od. Sigmundsherberg; bfi-Ausbildungszentrum Wr. Neustadt oder BBZ Waldviertel etc.; bieten FacharbeiterInnenintensivausbildung mit ao. LAP oder Kurse im technischen Bereich an)
- Die Schulungsmodule des AMS-Modells Kompetenzen mit System (KmS) ermöglichen eine schrittweise Vorbereitung auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung. Die einzelnen Module sind sowohl als eigene Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt verwertbar als auch aufeinander aufgebaut und bilden in Summe die Kompetenzen eines Lehrberufsbildes ab. Das KmS-Modell wird bereits für unterschiedliche Lehrberufe umgesetzt.
- Auch die Bildungsberatung NÖ wird als Good Practice Beispiel angeführt; begründet wurde dies damit, dass die BildungsberaterInnen die Bildungsbedarfe der Menschen in der Region gut kennen. Wünschenswert für die Zukunft wäre eine ausführliche schriftliche Dokumentation, deren Auswertung Hinweise darauf geben kann, welche Bildungsangebote benötigt werden.

Good Practice Beispiel für die stufenweise Reintegration in den Arbeitsmarkt

Als Good Practice Modell erwähnt wurde auch das AMS-Angebot „Stufenmodell der Integration“, das in ganz NÖ umgesetzt wird. Das Stufenmodell ermöglicht benachteiligten Personen mit intensiver Betreuung schrittweise wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen und je nach individuellen Voraussetzungen zuerst einer stundenweisen Beschäftigung oder einer Transitbeschäftigung nachzugehen.

Regionale Good Practice Beispiele

Im Folgenden werden jene in den Regionalen Workshops genannten Good Practice Beispiele aufgelistet, die übertragbar in andere Regionen erscheinen und/oder sich für die (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung im Sinne eines Pilotprojektes im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ eignen.

Weinviertel

Good Practice Modell im Bereich Schnittstellenmanagement und Vernetzung ist die Integrationsplattform Hollabrunn, die sich um die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen, benachteiligten Jugendlichen, Langzeitarbeitslosen und sonstigen schwer vermittelbaren Arbeitslosen bemüht. Seit 2004 werden etwa alle fünf Jahre Unternehmen ausgezeichnet, die Arbeitsplätze für diese Zielgruppen schaffen bzw. sichern (Hollabrunner Integrationsaward); weiters findet regelmäßig die Sozialmeile Hollabrunn statt, die über mögliche Unterstützungsangebote informiert. Anbieterorganisationen (Beratungsstellen sowie Schulungsträger) sind ebenso Mitglied der Integrationsplattform wie das AMS oder die Wirtschaftskammer.

Ein Good Practice Projekt ist das Bildungsangebot „Punktgenaue Qualifizierung“ für Frauen, das auf einen ao. LAP vorbereitet. Die theoretische Ausbildung erfolgt in der Berufsschule, die praktische Ausbildung in Kooperationsbetrieben.

Ein mögliches in andere Regionen übertragbares Angebot bietet die Basisbildung NÖ an: Transitarbeitskräfte in SÖBs oder GBPs können ein auf eine Kleingruppe zugeschnittenes Basisbildungsangebot in Anspruch nehmen (max. 3 Wochenstunden), das direkt vor Ort abgehalten wird und während der Arbeitszeit besucht werden kann. Dies löst einerseits das Problem der regionalen Mobilität, andererseits können sehr individuell passende Angebote ermöglicht werden und es stellt die Chance dar, den Zielgruppenpersonen den Wert von Weiterbildung näher zu bringen und den Weg zu ebnen für eine Höherqualifizierung. Von zentralem Wert ist der auf diesem Weg realisierte niederschwellige Zugang zu Basisbildungsangeboten.

Ein Good Practice Beispiel für Jugendliche stellt „Matchpoint“ von ppc Training in Korneuburg dar. Betriebe werden intensiv informiert und beraten mit dem Ziel, offene Lehrstellen für benachteiligte Jugendliche anzubieten und eine passgenaue Besetzung vorzunehmen. Nach erfolgter Vermittlung ist bei Bedarf eine Nachbetreuung möglich, um im Anlassfall bei Problemen und Konflikten eine Lösung zu suchen und einem Ausbildungsabbruch vorzubeugen.

Innovative Angebote zur Förderung regionaler Mobilität, die aber aktuell nicht für Fahrten im beruflichen Kontext genutzt werden, sind das Ernsti-Mobil in Ernstbrunn (Anrufsammeltaxi) oder Carsharing in Auerthal und Gaubitsch (gemeinsame Nutzung eines Elektroautos). Hier könnte überlegt werden, ob eine Ausweitung für Fahrten zu Bildungsmaßnahmen möglich und sinnvoll ist bzw. ob in anderen Regionen ähnliche Angebote realisiert werden sollten.

Industrieviertel

Ein Good Practice Beispiel stellen die Branchendialoge dar, die das Ausbildungszentrum des bfi für Betriebe und Arbeitsuchende in den RGSen durchführt. Dabei ist ein gezieltes Matching zwischen regional angebotenen offenen Stellen und interessierten Arbeitsuchenden möglich, eventuell auch mit einer Abklärung, welche Qualifikationsmaßnahmen noch notwendig wären.

Sehr positiv erwähnt, wurde die Schulsozialarbeit, die in NÖ bereits in allen Berufsschulen flächendeckend angeboten wird. Der Bedarf ist mit ca. 4.000 Beratungskontakten jährlich sehr hoch. Hauptthema ist die Verhinderung von Ausbildungsabbruch. Generell stellt die individuelle Begleitung von Lehrlingen während der Ausbildung (Schulsozialarbeit, Lehrlingscoaching, Jugendcoaching, Berufsausbildungsassistenz, Jobcoaching etc.) ein wesentliches Good Practice Modell dar, das auch zukünftig im ausreichenden Ausmaß (u.a. durch die Bereitstellung für die ganze Dauer der Lehrzeit sowie für den Übergang in eine FacharbeiterInnen-tätigkeit) finanziert werden sollte.

Als Best Practice Modell hervorgehoben wurde das Kompetenzzentrum für MigrantInnen in Wiener Neustadt. Wesentlicher Erfolgsfaktor dieses Beratungsangebotes ist, dass sehr individuell bei den vorhandenen Kompetenzen der Betroffenen angesetzt wird und überlegt wird, welche Unterstützung (bspw. zum Erlernen der deutschen Sprache) notwendig ist, um Einzelnen einen Einstieg in eine Lehrausbildung oder FacharbeiterInnenintensivausbildung zu ermöglichen. Auch hier ist die individuelle Betreuung ganz wesentlich.

Mostviertel

Die Mobilitätszentrale in Amstetten stellt ein weiteres positives Beispiel dar, da einerseits umfassend Beratungs- und Unterstützungsleistungen angeboten und andererseits strukturelle Interventionen gesetzt werden, um die öffentliche Verkehrsinfrastruktur zu verbessern. So werden bspw. individuelle Anfragen beantwortet, wie bestimmte Orte mit öffentlichen Verkehrsmitteln bestmöglich erreicht werden können, über Fördermöglichkeiten für regionale Mobilität informiert, Fahrplandialoge mit ÖBB, Buslinien und Gemeinden (bspw. zur Abstimmung eines jährlich gleichbleibenden Taktverkehrs) abgehalten, Gemeinden dabei unterstützt auf ihren Homepages eine Fahrplanabfrage zu integrieren, regionale Fahrplanhefte erstellt etc. Diese Funktion einer Informationsdrehscheibe und Koordinationsstelle kann wesentlich zur Förderung der regionalen Mobilität der BewohnerInnen beitragen und auch Impulse geben für die Umsetzung von innovativen Mobilitätsprojekten (bspw. Shuttledienste, Werksverkehr für Firmenverbände, Pendlerbusse, Carsharing-Vereine etc.). Auch und gerade dieses Modell der Realisierung von Mobilitätszentren bietet sich für eine flächendeckende Umsetzung in Niederösterreich an.

Im Bereich der Regionalen Mobilität wurden im Mostviertel die Schichtbusse von Betrieben (bspw. Umdasch AG, Welser Profile) erwähnt, sowie Betriebe, die im Rahmen von Betrieblicher Gesundheitsförderung die Nutzung von Fahrrädern fördern oder firmeneigene E-Bikes zur Verfügung stellen. Bzgl. der Schichtbusse gibt es auch Modelle, wo MitarbeiterInnen in einem Kleinbus KollegInnen mitnehmen und das Fahrzeug von Betrieben zur Verfügung gestellt wird. Aktuell gilt dies aber als Sachbezug für die betreffenden MitarbeiterInnen, hier sollte eine steuerliche Begünstigung überlegt werden.

Gut funktioniert öffentlicher Verkehr auch in jenen Regionen, wo Mobilitätskonzepte in gemeinsamer Abstimmung von den unterschiedlichen Verkehrsanbietern entwickelt werden, bspw. in der Wachau oder für das Mostviertel.

Ein gutes Verkehrsangebot bieten auch jene Regionen, wo die Stadtgemeinden mitfinanzieren, bspw. im Großraum Amstetten.

Auch das Jobticket wurde als Best Practice erwähnt; Betriebe können ihren MitarbeiterInnen eine Streckenkarte für die Strecke zwischen Wohn- und Arbeitsort in der Form eines steuerfreien Sozialbezuges anbieten.

Die Zukunftsakademie Mostviertel ist ein Good Practice Beispiel für den Zusammenschluss regionaler Betriebe mit dem vorrangigen Ziel Fachkräftenachwuchs zu fördern. Es werden Weiterbildungsangebote für qualifizierte MitarbeiterInnen der beteiligten Betriebe angeboten, die entsprechend den regionalen betrieblichen Erfordernissen konzipiert werden. Zu überlegen wäre, diese bestehende Struktur auch für Bildungsmaßnahmen von niedrig qualifizierten MitarbeiterInnen bzw. zur Ausbildung zukünftiger MitarbeiterInnen zu nützen.

Umgesetzt werden auch Projekte, wie „Spaß an Technik“ zur Frühförderung im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich für Volksschulkinder. Dies könnte auch für SchülerInnen der 7./8. Schulstufen als Berufsorientierungsangebot umgesetzt werden.

Weiters versteht sich die Zukunftsakademie als „regionale Bildungs- und Informationsdrehscheibe (RBI)“, wo regionale Bildungsbedarfe und Fördermöglichkeiten gemeinsam mit der NÖ Bildungsgesellschaft zu einer regionalen Bildungsstrategie gebündelt wurden.

Ein Good Practice Beispiel ist die Bildungsmeile in Amstetten. Dabei handelt es sich um den Zusammenschluss von rund 30 Betrieben, die an zwei Tagen im Herbst für SchülerInnen der 7. und 8. Schulstufen sowie deren Eltern einen „Tag der offenen Tür“ mit einem umfangreichen Begleitprogramm anbieten. So kann ein gegenseitiges Kennenlernen potentieller Lehrlinge und regionaler Betriebe stattfinden und möglicherweise für manchen Jugendlichen durch das persönliche Kennenlernen die Chance auf einen Lehrplatz eröffnen.

Waldviertel

Ein gutes regionales Bildungsangebot im Waldviertel stellen die Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich dar, bspw. Akademie Vivacitas in Drosendorf, ISL-Akademie in St. Leonhard oder Kolleg für Kindergartenpädagogik in Zwettl). Zu überlegen ist, ob regionale „Bildungscluster“ im Sinne eines inhaltlichen Schwerpunktes in einer Region eine sinnvolle Möglichkeit darstellen.

Die Waldviertelakademie in Waidhofen a. Thaya bemüht sich ebenfalls um ein regionales Bildungsangebot; schon länger im Gespräch ist ein Fachhochschulstudiengang im Waldviertel, um einer Abwanderung von hochqualifizierten jungen Menschen entgegen wirken zu können. Es gab wiederholte Versuche, ein solches Angebot in Kooperation mit der FH Wiener Neustadt zu realisieren, dies scheiterte jedoch an den geringen TeilnehmerInnenzahlen.

Die Lehrstellenbörse in Krems ist eine Jobmesse für SchülerInnen, die in Zusammenarbeit von Wirtschaftskammer und AMS veranstaltet wird. Die SchülerInnen können bei den Kooperationsbetrieben Bewerbungstermine oder Schnupperpraktika (im Rahmen der Berufspraktischen Tage) vereinbaren.

Als Good Practice Beispiele im Bereich regionaler Mobilität wurden das Solartaxi in Heidenreichstein, mit dem u.a. zwei Arbeitsplätze in der Region geschaffen wurden, sowie der SOMA-Bus (ein mobiles Lebensmittelgeschäft und Beispiel für eine kreative Mobilitätsidee) genannt.

Die SÖBs stellen ihren Transitarbeitskräften und Schlüsselkräften individuelle Mobilitätsangebote zur Verfügung, etwa Shuttledienste zum nächstgelegenen Bahnhof, Zuschüsse zu Führerscheinausbildungen sowie Lernunterstützung für die Prüfungen, Zuschüsse zu Fahrgemeinschaften oder auch Wohnmöglichkeiten während einer Ausbildung.

2.4.2 Spezifische regionale Bedarfe

Im Folgenden werden jene spezifischen Bedarfe angeführt, die sich aufgrund der Wirtschaftsstruktur sowie der sozialen bzw. der Arbeitsmarktsituation in bestimmten Regionen zeigten. Bedarfe, die für ganz Niederösterreich Gültigkeit haben, wurden bereits bei der Entwicklung der Umsetzungsschwerpunkte berücksichtigt.

Unterstützungsangebote für benachteiligte Jugendliche im Weinviertel

Im Weinviertel zeigte sich ein erhöhter Bedarf nach Unterstützungsangeboten für Jugendliche. So wurde einerseits die Sorge geäußert, dass die Beratungskapazität der Berufsausbildungsassistenz (BAS) nicht ausreichen könnte, etwa für die Zielgruppe NEETs-Jugendliche, bzw. wurde eine Betreuungslücke gesehen, insbesondere für Jugendliche in einer ÜBA, die die Lehrabschlussprüfung nicht schaffen und einen erleichterten Übergang in eine IBA (Teilqualifizierung) benötigen.

Die Teilqualifizierung sollte zukünftig als eine erste Stufe im Rahmen einer möglichen Berufsausbildung gestaltet werden, die zwar auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden kann (dies bedingt auch eine für Betriebe verständliche Beschreibung der erlernten Kompetenzen und Fähigkeiten), sich aber in die Gesamtstruktur einer Berufsausbildung einfügt und jederzeit die Möglichkeit offenhält, bspw. den Lehrabschluss nachzuholen. Dieser Bedarf wird im Rahmen des geplanten Umsetzungsschwerpunktes „Heranführen an Berufsausbildung(sabschlüsse)“ aufgegriffen.

Bedarf nach Kooperationen über Institutionengrenzen hinweg (NÖ Mitte, Industrieviertel)

Dies betrifft insbesondere die Zielgruppe Jugendliche, für die eine Vielzahl an Unterstützungsangeboten zur Verfügung steht, welche aufgrund der unterschiedlichen Förderzuständigkeiten auch eine Vielzahl an Schnittstellen bedingen. Zu überlegen ist, wie Vernetzung und Zusammenarbeit, aber ebenso der Austausch von für Betreuungsprozesse benötigten Informationen bestmöglich gelingen kann. Zu überlegen ist, welcher Bedarf hier tatsächlich in der Region besteht, da bereits unterschiedliche Koordinationsstellen auf Bundeslandebene (z.B. Koordinationsstelle Übergang Schule-Beruf, SprecherIn der BAS, etc.) bestehen.

Im Industrieviertel wurde von einer Koordinationsstelle für Berufsorientierung gesprochen, die derzeit im Rahmen der Schulverwaltung (BIOBB) bereits besteht, jedoch einer stärkeren Vernetzung in den außerschulischen Bereich (Betriebe, Trägerorganisationen, AMS, BSB, offene Jugendarbeit) bedarf.

Anstieg der Arbeitslosigkeit von Älteren im Industrieviertel (v.a. Südregion)

Speziell im südlichen Industrieviertel wird eine hohe Zunahme bei Arbeitslosen ab 45 Jahren prognostiziert. Geplant sind seitens des AMS zweckgebundene Förderprogramme für Betriebe, um einen Beschäftigungsanreiz zu bieten bzw. bestehende Arbeitsplätze abzusichern. Es bedarf jedoch auch gezielter Qualifizierungsmaßnahmen für diese Zielgruppe, insbesondere vorbeugend bevor sich die Notwendigkeit einer beruflichen Rehabilitation stellt. Dies wird im Rahmen der Umgestaltung der Bildungsförderung NÖ berücksichtigt werden.

In diesem Zusammenhang wurde als Idee auch der gezielte Einsatz von Älteren als MentorInnen vorgeschlagen, sei es in der Ausbildung von Jugendlichen (bspw. als PraxisanleiterInnen oder LehrstellenberaterInnen) oder in der Unterstützung von EinzelunternehmerInnen/Kleinstunternehmen (wie beim Projekt „EPU-AssistentInnen“, das als Best Practice gelten kann).

Bedarf nach Deutschlernangeboten im Alltag bzw. für den beruflichen Kontext im Industrieviertel

Insbesondere im Industrieviertel zeigte sich der Bedarf nach Deutschlernangeboten, die mehr Nachhaltigkeit gewährleisten können als klassische Deutschkurse. Die Erfahrung in der Praxis belegt, dass MigrantInnen Deutschkurse absolvieren, aber die deutsche Sprache im Alltag nicht verwenden, da sie in abgeschlossenen ethnischen Communities leben. Hier braucht es innovative Modelle, die die nachhaltige Verwendung der deutschen Sprache auch im Alltag fördern. So könnte etwa das Deutschlernen mit anderen Integrationsangeboten (Gesundheitsberatung, Sportveranstaltungen, etc.) verknüpft werden.

Darüber hinaus gibt es Bedarf nach fachspezifischen Deutschkursen in bestimmten Berufsfeldern, um insbesondere Fachvokabeln zu erlernen bzw. berufstypische Kommunikation (bspw. Verkaufsgespräche, Telefonate mit KundInnen im technischen Umfeld, Servicegespräche im Gastgewerbe etc.) zu üben.

Weiterbildungen finden wegen zu geringen TeilnehmerInnenzahlen nicht statt (Industrieviertel)

Im Zusammenhang mit Arbeitsstiftungen, die grundsätzlich für die anspruchsberechtigte Zielgruppe ein gutes Angebot des AMS darstellen, um berufliche Umschulungen zu realisieren, wurde einerseits angemerkt, dass dieses Instrument von bildungsfernen Personen eher nicht genutzt wird, da sie sich eine längerdauernde Ausbildung nicht zutrauen bzw. auch den Wert einer längerdauernden Ausbildung nicht zu schätzen wissen. Weiters zeigt sich in der Praxis oftmals das Problem, dass in einem intensiven Beratungsprozess ein individueller Bildungsplan erstellt wird, der in Folge jedoch nicht realisiert werden kann, weil Bildungsmaßnahmen aufgrund zu geringer TeilnehmerInnenzahlen nicht zustande kommen. Alternativangebote werden von den Betroffenen dann oftmals nicht mehr wahrgenommen.

Im Mostviertel werden Unterstützungsangebote für Jugendliche mit psychosozialen Problemen benötigt

Diese Zielgruppe wird teilweise im Jugendcoaching betreut, teilweise von der Arbeitsassistenten. Für eine spezifische Unterstützung bräuchte nach Ansicht der regionalen ExpertInnen das Angebot einer eigenen Jugendarbeitsassistenten im Mostviertel, die eine Betreuung von Jugendlichen mit psychosozialen Problemen bis 24 Jahren gewährleistet. Dieser Bedarf zeigt sich insbesondere für jene Jugendlichen, die keine psychiatrische Diagnose haben.

Fördermöglichkeiten für Betriebe im Zusammenhang mit regionaler Mobilität überlegen (Mostviertel)

Zu überlegen wären Förderungen für den Bau von Bushaltestellen bei größeren Betrieben oder in Industriegebieten, die auch Betrieben gewährt werden kann (derzeit gelten diese Förderungen nur für Gemeinden), oder auch Zuschüsse für die Errichtung von Radabstellanlagen.

Bedarf nach innovativen Modellen zur Förderung regionaler Mobilität im Waldviertel

Im Thayatal standen Anrufsammeltaxis zur Verfügung, die zu einem günstigen Preis für Fahrten zur nächsten Bus- bzw. Bahnhofstehle genutzt werden konnten. Diese rechneten sich jedoch nicht, da zumindest 10 Fahrten pro Tag notwendig gewesen wären, jedoch nur 3 bis 4 Fahrten zustande kamen. Es wäre daher zu analysieren, in welchen Gemeinden ein tatsächlicher Bedarf nach solchen Anrufsammeltaxis besteht. Dieses Modell könnte dann bspw. eine Beschäftigungsmöglichkeit für „kleine Selbständige“ (TaxifahrerInnen) bieten.

2.5 Vorgeschlagene Schwerpunktsetzungen basierend auf den regionalen Analysen

2.5.1 Ansatzpunkte beruhend auf den (regionalen) Stärken-/Schwächenanalysen

In den (regionalen) Stärken-/Schwächenanalysen kristallisierten sich eine Reihe unterschiedlicher Ansatzpunkte für die Erarbeitung von Eckpunkten für eine zukunftsorientierte niederösterreichische Beschäftigungsstrategie heraus.

Diese Ansatzpunkte lassen sich grob in folgende Bereiche untergliedern:

➤ **Wahrgenommene Bedarfe, die daraus resultieren, dass bestehende Angebote nicht ausreichend bekannt sind.**

Dieser Gruppe werden Handlungsvorschläge zugeordnet, die nach Maßnahmen fragen, die es bereits gibt, den WorkshopteilnehmerInnen jedoch offensichtlich nicht ausreichend bekannt sind. Derartige Bedarfsmeldungen deuten ebenso wie der in nahezu allen Workshops beschriebene Bedarf an einer übersichtlicheren und leichter nachvollziehbaren Maßnahmenlandschaft darauf hin, dass im Bereich der Transparenz der Maßnahmen Handlungsbedarf besteht. Der Bedarf nach verbesserter Transparenz betrifft sowohl die Angebotsstruktur im Bereich der berufsbezogenen Bildungsangebote als auch die bestehende Förderungs- und Infrastruktur im Bereich der regionalen Mobilität.

➤ Eine zweite Gruppe an Bedarfsmeldungen bezog sich auf **Weiterentwicklungsbedarfe bei bereits bestehenden Maßnahmen.**

Dies betrifft etwa Rückmeldungen, dass SchulabbrecherInnen der 10., 11. und 12. Schulstufe Berufsbildender Schulen sowie LehrabbrecherInnen oder Lehrlinge, die nach abgeschlossener Lehrzeit nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten bzw. bei negativer Lehrabschlussprüfung diese nicht wiederholen, nicht ausreichend (präventiv) begleitet werden. Derartige Bedarfsmeldungen deuten aus unserer Sicht im genannten Beispiel darauf hin, dass es Ausbaubedarf im Bereich der Schulsozialarbeit, des Jugend- und Lehrlingscoaching bzw. in der Lehrlingsberatung gibt. Dieser Ausbaubedarf besteht darin, die Angebotsstruktur auch auf jene Jugendlichen auszuweiten, die genannt wurden, und so einerseits Ausbildungsabbrüche im Vorfeld zu verhindern respektive – so auch in diesen Situationen ein Ausbildungsabbruch nicht verhinderbar ist – mit den Jugendlichen möglichst nahtlos sinnvolle berufsbildende Anschlussperspektiven zu erarbeiten.

➤ Eine dritte Gruppe charakterisiert **Bedarfe, die bislang nicht aufgegriffen wurden, für die es jedoch bereits einen Bearbeitungskontext gibt.**

In diese Gruppe fallen beispielsweise gesundheitlich bedingte Umschulungsbedarfe von Beschäftigten in jenen Fällen, in denen die Erkrankung noch nicht soweit fortgeschritten ist, dass für diese Umschulung die Pensionsversicherungsanstalt zuständig ist. Dieser beispielhafte Bedarf weist auf die Notwendigkeit von Maßnahmen im Bereich klassischer Sekundärprävention hin und sollte laut Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) als Versorgungslücke an die fit2work-Steuerungsgruppe rückgemeldet werden.

➤ Eine vierte Gruppe charakterisiert **Bedarfe, die bislang nicht oder nur teilweise aufgegriffen wurden und für deren Deckung der rechtliche Rahmen aktuell nicht gegeben ist.**

In diese Gruppe fallen beispielsweise Bedarfe nach dauerhaft geförderten Beschäftigungen von Menschen, die auch nach einer Transitbeschäftigung keine realen Chancen auf Arbeitsmarktintegration haben und nicht in den Kreis der Begünstigten Behinderten fallen. Zur Unterstützung dieser Personengruppe wurde in Niederösterreich das Stufenmodell der Integration entwickelt, das zwar nur in sehr begrenzten Fällen tatsächlich längerfristig geförderte Beschäftigungen am 2. Arbeitsmarkt ermöglicht, jedenfalls aber die zeitlichen Rahmenbedingungen für Unterstützungsleistungen gegenüber dem bisher üblichen Regelungsstand deutlich ausweitet. Ebenso in diese Gruppe fallen Bedarfe nach existenzsichernden Förderungsvarianten in Phasen der Höherqualifizierung.

- Eine fünfte Gruppe an genannten Bedarfen bezieht sich auf **Personengruppen, die sich mit der bestehenden Strukturierung der Aus- und Weiterbildungsangebote schwer tun und Gefahr laufen, keinen Berufsausbildungsabschluss erwerben oder nachholen zu können, weil die bestehenden Angebote entweder zu hochschwellig oder zu stark voneinander abgegrenzt sind.**
 - Dies betrifft Jugendliche, die eine Lehrausbildung abbrechen, obwohl sie beispielsweise im Setting einer Integrativen Berufsausbildung bedingt durch die individuelle Begleitung der Berufsausbildungsassistenz eine Verlängerte Lehrausbildung vermutlich abschließen könnten.
 - Dies betrifft ebenso Jugendliche, die eine Berufsausbildung abbrechen, mit einer gut dokumentierten Teilqualifikation jedoch ihre praktischen Fähigkeiten am Arbeitsmarkt gut einsetzen und eventuell zu einem späteren Zeitpunkt in Richtung Lehrausbildung ausweiten könnten.
 - Dies betrifft Erwachsene, die über vielfältige praktische Erfahrungen verfügen, diese aber aufgrund einer fehlenden nachvollziehbaren Beschreibung der vorhandenen Kompetenzen am Arbeitsmarkt nicht verwerten und am Bildungsmarkt nicht ausbauen können.

Vorschlag für zu erarbeitende Schwerpunktsetzungen

Vor dem Hintergrund dieser erhobenen Bedarfe wird vorgeschlagen, für die Phase der Ausarbeitung von Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ folgende Schwerpunktsetzungen vorzunehmen:

- Zuordnung der Handlungsvorschläge aus den regionalen Workshops zu möglichen Umsetzungsschritten
- Erarbeitung einer transparenteren und benutzerInnenfreundlichen Darstellung der bestehenden Förderangebote im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Erarbeitung von Lösungsansätzen zur verbesserten Durchlässigkeit der Bildungsangebote im Sinne eines Stufenmodells einer Heranführung an einen Berufsausbildungsabschluss

2.5.2 Begründung der Schwerpunktsetzungen

Die vorgeschlagenen Schwerpunktsetzungen fügen sich ebenso wie das bereits bestehende „Stufenmodell der Integration“ in die geplanten Förderschwerpunkte der ESF-Programmplanungsperiode 2014-2020 der Länder ein.

Übersichtlichere Darstellung der Angebote im Bereich der berufsbezogenen Aus- und Weiterbildung

Wie die Rückmeldungen der WorkshopteilnehmerInnen verdeutlichen, ist davon auszugehen, dass aufgrund der komplexen Angebotsstrukturen im Bereich der öffentlichen Unterstützungsleistungen für berufsbezogene Aus- und Weiterbildung vorhandene Maßnahmen und Förderungen aktuell nicht im möglichen Ausmaß genützt werden. Durch eine transparentere Darstellungsform könnte die Effektivität von Maßnahmen deutlich gesteigert werden, weil es so gelingen kann, früher und zielsicherer das individuell passende Angebot zu finden. Dies gilt im besonderen Maße für Betroffene, darüber hinaus aber auch für das ExpertInnensystem.

Verbesserte Durchlässigkeit der Angebote zur Heranführung an das Nachholen eines Berufsausbildungsabschlusses

Die Schwerpunktsetzung zur Verbesserung der Durchlässigkeit von Bildungsangeboten zur Heranführung von Menschen an einen Berufsausbildungsabschluss wird vorgeschlagen, weil alle Aussagen in den Workshops aber auch alle Arbeitsmarktparameter darauf hindeuten, dass Menschen ohne Berufsausbildungsabschluss ein erhöhtes Risiko von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit haben.

In der aktuellen Analyse des AMS zu Arbeitslosigkeit und Bildungsabschluss in Österreich (Stand: Mai 2014) entfällt der höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten KundInnen auf jene, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen (47%). Für diese Gruppe wird auch der stärkste absolute Anstieg (16,5%) im Vergleich zum Vorjahr angegeben.²⁴ Die Entwicklung der Arbeitslosenquote seit den neunziger Jahren zeigt ebenfalls eine Zunahme der Arbeitslosenquote bei PflichtschulabsolventInnen von 10% auf über 20% (2013), während bei LehrabsolventInnen im gleichen Zeitraum ein Anstieg um 2%-Punkte zu beobachten war.²⁵

Alle Indikatoren weisen auf Bedeutung von Ausbildungsabschlüssen hin

Die Arbeitslosenquote für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss beträgt im April 2014 22,7%²⁶ in Österreich und 20,9%²⁷ in Niederösterreich, für Personen mit Lehrabschluss fällt diese mit 6,8% (Österreich sowie Niederösterreich) deutlich geringer aus.

²⁴ Sabine Putz: Die Arbeitsmarktlage Ende Mai 2014, AMS, download: http://www.ams.at/docs/001_monatsbericht.pdf, 04.06.2014

²⁵ Die Daten beziehen sich auf Bildungsabschlüsse im Schuljahr 2009/2010. Vgl. auch Präsentationsunterlage Rudolf Hundstorfer, Konrad Pesendorfer, Johannes Kopf: Bildungsbezogenes Erwerbskarrieren-Monitoring und die Schlussfolgerungen für die Ausbildungsverpflichtung, Wien 26.03.2014

²⁶ Arbeitsmarkt & Bildung, April 2014, AMS Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle, ABI Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, download: http://www.ams.at/docs/001_am_bildung_0414.pdf, 04.06.2014

²⁷ BMASK, BALI Datenbank, Freie Abfrage, Arbeitslosigkeitsrisiko nach Bildungsabschluss, <http://www.dnet.at/bali/>, Abfrage durchgeführt am 04.06.2014

Zum Thema wiederkehrende Arbeitslosigkeit wurde kürzlich eine Untersuchung vom WIFO im Auftrag des AMS durchgeführt, der zu entnehmen ist, dass Niedrigqualifizierte (Personen mit maximal Pflichtschulabschluss) ein besonders hohes Risiko tragen sowohl häufiger als auch länger andauernd arbeitslos zu sein.²⁸

Dazu kommt, dass Menschen ohne Berufsausbildungsabschluss mit zunehmendem Alter Gefahr laufen, ihre primär auf physische Arbeitsleistung aufbauende Arbeitsfähigkeit zu verlieren, ist es doch gerade die physische Belastbarkeit, die mit zunehmendem Alter sinkt. Dies ist vor dem Hintergrund der bundesweiten Zielsetzungen zur Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters auch insofern problematisch, als Menschen fortgeschrittenen Alters mit gesundheitlichen Einschränkungen und nicht gegebener Berufsausbildung einen sehr langen und damit individuell anforderungsreichen und für die öffentliche Hand kostenintensiven Weg der Reintegration in den Arbeitsmarkt vor sich haben. Selbst wenn es einzelnen Menschen gelingt, in fortgeschrittenem Alter einen Berufsausbildungsabschluss nachzuholen, besteht keine Garantie, dass diese Ausbildung am Arbeitsmarkt auch akzeptiert wird und die Person tatsächlich mit jungen BerufseinsteigerInnen konkurrieren kann.

Die zentrale Bedeutung von Berufsausbildungsabschlüssen belegen auch Auswertungen des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) der Statistik Austria:²⁹

- 43% jener Personen, die eine Pflichtschulausbildung abgebrochen haben, sind 18 Monate danach nicht am Arbeitsmarkt aktiv und 9% befinden sich in AMS-Vormerkung.
- Bei den LehrabbrecherInnen sind 14% nicht am Arbeitsmarkt aktiv und ein Viertel befindet sich in AMS-Vormerkung.
- Im Vergleich dazu sind unter 5% jener Personen mit absolvierter Lehrausbildung nicht am Arbeitsmarkt aktiv und 9% beim AMS vorgemerkt.
- 47% der LehrabbrecherInnen sind 18 Monate nach Abbruch erwerbstätig, bei den LehrabsolventInnen sind 76% 18 Monate nach Lehrabschluss erwerbstätig.

Je niedriger das Ausbildungsniveau desto höher die Problembelastung

Schließlich weisen die Ergebnisse aus Wiener Evaluationen von Unterstützungsleistungen für BezieherInnen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS)³⁰ darauf hin, dass das Ausbildungsniveau erwachsener BMS-BezieherInnen linear mit deren Problembelastung zusammenhängt.

Bildungsferne Personen in Niederösterreich sollten genauer analysiert werden

In einer aktuellen Studie des öibf³¹, die im Auftrag der Arbeiterkammer NÖ Forschungsergebnisse zum Thema „Lernen von Erwachsenen“ mit Fokus auf Niederösterreich analysierte, wird vorgeschlagen, bildungsfernen Personen in Niederösterreich mehr Forschungsaufmerksamkeit zu widmen.

²⁸ Rainer Eppel, Thomas Horvath, Helmut Mahringer: Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit. Empirische Messung der Arbeitslosigkeit in Österreich 2005 bis 2010 unter besonderer Berücksichtigung wiederkehrender Arbeitslosigkeit sowie von Abfolgen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, AMS, 2013, download: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_Okt2013.pdf, 04.06.2014

²⁹ Vgl. http://statistik.gv.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsbezogenes_erwerbskarrierenmonitoring_biber/index.html

³⁰ Vgl. Reiter Andrea, Hager, Isa, Hausegger, Trude, Reidl, Christine: Begleitende Evaluationsstudie des Wiener Pilotprojektes Step 2 Job. Berufliches Unterstützungsmanagement für BezieherInnen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung. Endbericht, Wien 2012
Reiter Andrea, Hager, Isa, Hausegger, Trude, Reidl, Christine: Begleitende Evaluationsstudie Step 2 Job – Roll out, Wien 2014

³¹ Vgl. Lachmayr, Norbert, Steininger, Andreas: Forschungsschwerpunkte in Österreich zum Thema „Lernen von Erwachsenen“. Focus Niederösterreich. Hrsg. v. öibf im Auftrag der AK NÖ, Wien 2014

So gilt es bei diesem Personenkreis zu untersuchen, wie eine bessere Erreichbarkeit sowie eine Hebung der Weiterbildungsbeteiligung gewährleistet werden kann, des Weiteren wie spezifische Weiterbildungshürden beseitigt werden können und welche Aktivierungspotentiale durch Bildungsberatung gegeben sind.

Höherqualifizierung als zukunftsorientierte Strategie

Vor diesem Hintergrund, dass in allen Arbeitsmarktprognosen davon ausgegangen wird, dass die Beschäftigungschancen für Menschen ohne Berufsausbildungsabschluss auch zukünftig weiter rückläufig sein werden sowie der konkreten Empfehlung bildungsfernen Personen in Niederösterreich verstärkt die Aufmerksamkeit zu widmen, stellen verstärkte Anstrengungen zur breiten Integration von Menschen in das Berufsausbildungs- und -weiterbildungssystem eine zukunftsorientierte Strategie dar.

2.5.3 Die vorgeschlagenen Schwerpunktsetzungen im Detail

Im Folgenden werden die vorgeschlagenen Schwerpunktsetzungen kurz beschrieben.

2.5.3.1 Zuordnung von Handlungsvorschlägen zu möglichen Umsetzungsschritten

Als erste Schwerpunktsetzung im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ ist vorgesehen, alle namhaft gemachten und im 1. Zwischenbericht³² beschriebenen Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops insofern weiterzubearbeiten, als für jeden Vorschlag definiert wird, an welcher Stelle welche Initiative zu setzen wäre, um eine Veränderung in die gewünschte Richtung voranzutreiben.

Dabei wird auf die bestehenden Förderungsrichtlinien genauso Bezug genommen wie auf bestehende Maßnahmenangebote unterschiedlicher Fördergeber und Institutionen.

Das Ergebnis dieses Schrittes wird von den VertreterInnen der Steuergruppe Arbeitsland NÖ für die jeweils eigene Förderorganisation auf inhaltliche Schlüssigkeit geprüft.

2.5.3.2 Erarbeitung einer benutzerInnenfreundlichen Darstellung der bestehenden Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Um die bestehenden Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung transparenter und übersichtlicher zu kommunizieren, wird vorgeschlagen, diese in einer Zielgruppen-Bedarfsmatrix zu präsentieren:

Die unterschiedlichen Bildungs(förderungs)angebote sollten entlang deren Hauptzielrichtung (bspw. Erwerb von Basiskompetenzen, Erwerb von Deutschkenntnissen, Nachholen von Berufsausbildungsabschlüssen, Nachholen des Pflichtschulabschlusses ...) für die einzelnen Bezirke in der bestehenden Projektlandkarte des Vereins Jugend und Arbeit dargestellt werden.

Angebote und Förderungsmöglichkeiten ausgehend von Bedarfen darstellen

- Konkret soll die Bedarfsmatrix auf der X-Achse zwischen Jugendlichen, unselbständig beschäftigten Erwachsenen, selbständig beschäftigten Erwachsenen und arbeitslosen Erwachsenen differenzieren. Auf der Y-Achse sollen die unterschiedlichen Unterstützungsbedarfe aufgelistet sein.

- In diese Matrix sollen immer dann, wenn es konkrete geförderte Maßnahmen, gibt, diese eingeordnet werden. Dies ist etwa bei allen AMS-geförderten Bildungsangeboten oder bei Maßnahmen wie dem Jugendcoaching der Fall. Immer dann, wenn nicht einzelne Maßnahmen, sondern bspw. die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme des „freien Bildungsmarktes“ gefördert wird, soll das Förderungsangebot dem jeweiligen Bedarf zugeordnet werden.
- Die Angebote sollen den Bezirken zugeordnet werden, in denen sie realisiert werden. Österreichweit und niederösterreichweit angebotene Maßnahmen sollen allen Bezirken zugeordnet werden.
- In der EDV-basierten Darstellung könnten BeraterInnen unterschiedlicher Stellen (von AMS-BeraterInnen bis zu fit2work-BeraterInnen) ebenso wie KundInnen in der Folge ausgehend vom Bedarf des Kunden/der Kundin nach vorhandenen Maßnahmen im Bezirk suchen.
- Die sich in der Suche als passend herausgestellten Maßnahmen sollen – ähnlich den Produktblättern des AMS – in der Folge strukturiert beschrieben werden. In diesen Beschreibungen sollen im Detail die genauen Zielgruppendefinitionen, die Teilnahmebedingungen sowie die jeweiligen Kontaktdaten präzise dargestellt werden.

2.5.3.3 Stufenmodell zur Heranführung an Berufsausbildungsabschlüsse

Im dritten vorgeschlagenen Schwerpunkt geht es darum, jenen Menschen, denen das Absolvieren eines Berufsausbildungsabschlusses im Erwachsenen- oder Jugendlichenalter in den gängigen Strukturen nicht oder kaum möglich ist, ein möglichst durchlässiges Modell anzubieten. Angesichts der Evidenz, dass gerade Menschen mit niedrigem Formalqualifikationsniveau sehr oft komplexe Lebenssituationen (inklusive problematischer existenzieller Absicherungen) aufweisen, die u.a. die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen behindern oder überhaupt verhindern, sollten diese Anstrengungen durch Beratungsangebote begleitet werden. Diese Beratungsangebote sollen berufliche Orientierungsbedarfe genauso abdecken wie die Lösung von Fragen der geographischen Mobilität sowie zu Betreuungs- und Pflegepflichten oder existenziellen Herausforderungen vorantreiben.

Konkret sollte die Durchlässigkeit in folgenden Bereichen verbessert werden:

- Im Übergang von regulärer zu Integrativer Berufsausbildung sowie zwischen schulischen und dualen Ausbildungen.
- Im Übergang von Teilqualifikationen/Anlernqualifikationen und Berufsausbildungsabschlüssen.

In der Auseinandersetzung mit diesen Fragen sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen gleichrangig mit den von den WorkshopteilnehmerInnen berichteten Bedarfen von Menschen ohne Berufsausbildungsabschluss zu beachten. Vor diesem Hintergrund liegen die Kernpunkte der Entwicklungsarbeiten, die im Rahmen einer Arbeitsgruppe erfolgen soll, in folgenden Bereichen:

- Die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten zum Beispiel am Übergang von einer regulären Lehrausbildung in eine Integrative Berufsausbildung zu analysieren und jene Regelungen zu lokalisieren, die diesen Übergang aktuell erschweren. Weiters wird zu recherchieren sein, in welchem Ausmaß aktuelle AbbrecherInnen von (Überbetrieblichen) Lehrausbildungen durch eine intensivere Unterstützungsleistung, wie sie in der Integrativen Berufsausbildung durch die Berufsausbildungsassistenz gewährleistet wird, höhere Chancen auf das erfolgreiche Absolvieren eines Lehrabschlusses hätten. Ausgehend von diesen Analyseergebnissen sind in weiteren Schritten konkrete Vorgangsweisen zu erarbeiten. Diese können Rückmeldungen zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Basis genauso betreffen wie adaptierte oder neue Maßnahmenschwerpunktsetzungen innerhalb der bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen.
- Im Bereich der Teil- und Anlernqualifikationen liegt der große Vorteil darin, dass durch die sehr praktischen Ausbildungselemente und die hochgradig individuelle Ausrichtung ein sehr niederschwelliger Zugang zur Kompetenzentwicklung gegeben ist. Nachdem es bislang jedoch kein Modell gibt, die in solchen Qualifizierungseinheiten entwickelten Kompetenzen kommunizierbar zu machen, können diese in Bewerbungsgesprächen sehr oft auch nicht ins Treffen geführt werden. Dies führt dazu, dass ArbeitgeberInnen wenig Orientierung darüber haben, über welches Kompetenzprofil die Person verfügt.

In einer Arbeitsgruppe könnte beispielsweise ausgehend von den Kompetenzmatrizen des AMS, die für die AMS-Schulungen „KmS - Kompetenz mit System“ entwickelt wurden, ein standardisiertes Dokumentations- und damit Kommunikationssystem für Teil- und Anlernqualifikationen erarbeitet werden. Eine Anbindung an das KmS-System des AMS hätte dabei mehrere Vorteile: Zum einen liegen mittlerweile für 16 Berufsbereiche ausgearbeitete Kompetenzmatrizen vor, die jeweils die im gesamten Lehrberufsbild notwendigen Kompetenzen beschreiben. Zum anderen kann Betrieben durch eine Einordnung der vorhandenen Teil- oder Anlernqualifikationen in das gesamte Lehrberufsbild eine Vorstellung darüber vermittelt werden, über welchen Kompetenzausschnitt aus dem Lehrberuf die betreffende Person bereits verfügt. Schließlich ist davon auszugehen, dass eine derartige „Bestätigung“ der bereits vorhandenen Kompetenzen die Betroffenen motivieren kann, weitere Bildungsschritte zu setzen und sich (möglicherweise auch erst zu einem späteren Zeitpunkt) für das Nachholen eines außerordentlichen Lehrabschlusses (ao. LAP) zu entscheiden.

Im Nachfolgenden eine Veranschaulichung des KMS-Systems des AMS an Hand des KmS-Zertifikats für den Lehrberuf Hotel- und GastgewerbeassistentIn.

Erläuterungen zur Kompetenzmatrix:

- Die Kompetenzmatrix bildet alle Inhalte des gesetzlich vorgeschriebenen Lehrberufsbildes Hotel- und GastgewerbeassistentIn ab.
- Die Matrix wurde auf Basis der gesetzlichen Vorgaben und im Austausch mit ExpertInnen im jeweiligen Berufsfeld sowie mit VertreterInnen von Unternehmen erarbeitet.
- Die Kompetenzbereiche in der ersten Spalte orientieren sich an den Kernbereichen der Ausbildungsordnung des Lehrberufes Hotel- und GastgewerbeassistentIn.
- Es gibt 3 Kompetenzentwicklungsstufen („Aufgaben nach Anweisung/Anleitung erfüllen“, „Routineaufgaben des Berufsfeldes erfüllen“ und „Berufstypische Aufgaben auch in Ausnahmesituationen selbstständig und eigenverantwortlich erfüllen“).
- Eine Person die in einem bestimmten Kompetenzbereich die Kompetenzentwicklungsstufe 2 erreicht hat, weist natürlich auch die Kompetenzen der Stufe 1 auf und jene, die auf Stufe 3 sind, verfügen über die Kompetenzen von 1 und 2.
- Personen, die in allen Kompetenzbereichen auf der Kompetenzentwicklungsstufe 3 stehen, weisen jene Kompetenzen auf, die Ziel einer gesamten Lehrausbildung sind. Um ein Lehrabschlussprüfungszeugnis zu erhalten, muss eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung abgelegt werden.
- Grün gekennzeichnet sind jene Kompetenzen, die der/die Inhaber/in dieses Zertifikats bei der Ausbildung und auch im Zuge beruflicher Praxis erworben hat und die im Rahmen der Ausbildung überprüft wurden.
- Weiß gekennzeichnet sind Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung (beispielsweise im Rahmen weiterer Schulungsangebote), die letztendlich bis zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung als Hotel- und GastgewerbeassistentIn führen können.

ZERTIFIKAT

Name Teilnehmer/in

hat die Ausbildung

KMS Hotel- und Gastgewerbeassistentenz 1

„Fit für Hotel und Gastgewerbe“
Vorbereitung für den Einstieg in Service und Küche

absolviert und
bestanden.

Dauer: bis
Lehreinheiten:

Name Teilnehmer/in hat in einer objektivierten theoretischen und praktischen Prüfung vor einer Kommission nachgewiesen, dass er/sie über die in der folgenden Matrix angeführten Kompetenzen verfügt.

Für die Prüfungskommission:

Ort, Datum

Name

Bildungsträger

In Kooperation mit dem



In Kooperation mit dem

Bildungsträger



Kompetenzmatrix Hotel- und GastgewerbeassistentIn (HGA)

KOMPETENZBEREICHE	AUFGABEN NACH ANWEISUNG/ ANLEITUNG ERFÜLLEN	ROUTINEAUFGABEN DES BERUFSFELDDES ERFÜLLEN	BERUFSTYPISCHE AUFGABEN AUCH IN AUSNAHMESITUATIONEN SELBSTSTÄNDIG UND EIGENVERANTWORTLICH ERFÜLLEN
1. Warenwirtschaft	Er/Sie kann erklären, welche Produkte häufig im Betrieb verwendet werden und kann über die Haltbarkeit von Produkten informieren. Er/Sie weiß über den Beschaffungsprozess im Bereich Waren und Dienstleistungen im Überblick Bescheid und kennt die wesentlichen Formen (z. B. mündlich, schriftlich) und Dokumente des Beschaffungsbereiches (z. B. Anfrage, Bestellung). Er/Sie wirkt nach entsprechender Information bei der Bedarfsermittlung und bei Routinebestellungen mit. Er/Sie kennt die übliche Vorgehensweise bei der Warenannahme und -übernahme und hilft dabei nach Anweisung mit. Er/Sie weiß, welche grundlegenden Informationen in Lieferpapieren zu finden sind. Bei der Warenannahme- und -übernahme erkennt er/sie offensichtliche Mängel und weiß, wen er/sie darüber zu informieren hat. Er/Sie lagert die eingegangene Ware nach Anweisung und berücksichtigt die geltenden Lagervorschriften (z. B. Einhaltung der Kühlkette).	Er/Sie nimmt regelmäßig anfallende Wareneinkäufe vor. Er/Sie berücksichtigt dabei die rechtlichen Grundlagen für das Zustandekommen eines Kaufvertrages und kennt die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen einer falschen Bestellung in Grundzügen. Er/Sie kennt die allgemeinen Kriterien zur Auswahl von Lieferanten und Partnern und kann im Bedarfsfall an der Auswahl eines Lieferanten/einer Lieferantin bzw. Partners mitarbeiten (z. B. Angebote einholen, Kartenbüro...). Er/Sie nimmt regelmäßige Warenlieferungen an und kontrolliert sie auf Mängel und Schäden. Er/Sie kennt die Rechtsfolgen von unsachgemäßer Warenprüfung. Er/Sie arbeitet mit den gängigen Lieferpapieren. Bei klaren Mängelfällen ergreift er/sie die üblichen Maßnahmen und beurteilt, wann er/sie jemanden anderen zur Hilfe heran zieht. Er/Sie lagert die eingegangene Ware fachgerecht. Er/Sie setzt zur Erfassung der Wareneingänge die jeweiligen Informations- und Kommunikationsmittel und Arbeitsgeräte ein.	Er/Sie ermittelt alternative Bezugsquellen. Er/Sie stellt den Bedarf fest. Bei der Beschaffungsentscheidung berücksichtigt er/sie sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte. Dabei agiert er/sie entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten (anlassbezogen, saisonbedingt). Er/Sie legt die Kriterien für die Auswahl eines Lieferanten/einer Lieferantin oder Partners fest und ist in der Lage die Beschaffung zu steuern und zu kontrollieren. Er/Sie ist in der Lage, Lieferungen anzunehmen und zu überprüfen. Dabei setzt er/sie in sämtlichen Fällen der nicht vertragskonformen Abwicklung von Kaufverträgen entsprechende Schritte. Die Vorgehensweise bei Lieferverzögerung, falscher oder fehlerhafter Warenlieferung, kann von ihm/ihr im Einklang mit den betrieblichen Usancen durchgeführt werden. Er/Sie ist in der Lage, die Einhaltung der Lagervorschriften in Zusammenarbeit mit den Leitern Küche, Restaurant, Etage zu kontrollieren und bei Abweichungen etwaige Maßnahmen zu setzen.
2. Rezeption und Office	Er/Sie weiß, was Kundenorientierung und Gästebindung bedeutet und dass diese für den Erfolg des Unternehmens wesentlich sind und dass er/sie mit seinem/ihrer Verhalten einen essentiellen Beitrag dazu leistet. Er/Sie kennt das Leistungsangebot eines Hotels, seiner Region, einschließlich des gastronomischen Angebots im Überblick. Er/Sie empfängt und verabschiedet Gäste freundlich und zuvorkommend (auch in englischer Sprache) und gibt einfache Auskünfte, auch telefonisch. Er/Sie leitet Benachrichtigungen von und an Gästen/ner weiter. Er/Sie reagiert im Reklamationsfall freundlich, beruhigt die Gäste und übergibt sie an die passende Ansprechpartner/in. Er/Sie nimmt Reservierungen und Stornierungen entgegen und dokumentiert diese. Er/Sie kennt die wichtigsten Reiseveranstalter, Reisebüros und Reiseplattformen und deren Aufgaben. Bei seiner/ihrer Arbeit verwendet er/sie die gängigen Informations- und Kommunikationsmittel. Er/Sie führt unter Anleitung Arbeiten im jeweiligen Hotelverwaltungsprogramm durch.	Er/Sie führt alltägliche (Beratungs-)Gespräche mit Gästen aus unterschiedlichen Kulturen kundenorientiert. Einfache Auskünfte kann er/sie auch in Englisch und in einer zweiten lebenden Fremdsprache geben. Er/Sie führt diese Beratungs- und Verkaufsgespräche auch kompetent am Telefon. Dabei geht er/sie auf unterschiedliche Gästetypen (z. B. Familien, Businessreisende) ein. Er/Sie erkennt verbale und non-verbale Signale des Gastes. Er/Sie kann betriebliche Zusatzleistungen anbieten und durchführen (z. B. Anmietung von Verkehrsmitteln, Kartenreservierung). Er/Sie übernimmt den Check-In/Check-Out und berücksichtigt dabei die branchenrelevanten rechtlichen Bestimmungen (z. B. Melderecht). Er/Sie erstellt die Rechnungen und Kundenbelege EDV-gestützt und überprüft, ob die Reservierungs- und Aufenthaltsdaten und Konsumationen entsprechen. Er/Sie kennt die grundlegenden Regeln des Beschwerdemanagements und wickelt leicht zu lösende Reklamationsfälle entsprechend der jeweiligen Vorgaben ab. Zahlungen werden mit allen vom Betrieb akzeptierten Zahlungsarten abgewickelt. Er/Sie arbeitet mit gängigen Unterlagen (Anreiseliste, Zimmerliste etc.) und dem jeweiligen Hotelverwaltungsprogramm. Er/Sie verfasst standardisierte Schriftverkehrsdokumente und wendet dabei das 10-Finger-System an. Er/Sie erledigt allgemeine (z.B. Posteingang) administrative Aufgaben mit Hilfe der betrieblichen Informations- und Kommunikationsmittel.	Er/Sie berät Gäste zu allen Fragen ihres Aufenthalts in Deutsch und Englisch mündlich, telefonisch und schriftlich. Er/Sie nimmt Reservierungen und Stornierungen vor. Er/Sie plant die Zimmerbelegung. Er/Sie kooperiert mit Reisebüros und Reiseveranstalter/innen. Er/Sie bearbeitet auch schwierige Reklamationen und Beschwerden und ist befähigt, daraus Verbesserungsvorschläge abzuleiten. Er/Sie fertigt Buchungsscheine, Belege und Rechnungen rechnergestützt an. Er/Sie rechnet die Kassa ab und erstellt Kassaberichte. Bei etwaigen Kassadifferenzen reflektiert er/sie die Ursachen und zieht entsprechende Konsequenzen. Er/Sie verfasst verschiedene Schriftstücke und andere Texte unabhängig von ihrer Form (z. B. Brief, E-Mail, Formular etc.). Er/sie kann betriebspezifische Statistiken (Kundenstammdaten) und Berichte (Daily Reports) selbständig anlegen, warten, lesen und entscheidungsorientiert bewerten. Er/Sie erkennt etwaige Fehler im jeweiligen Hotelverwaltungsprogramm und korrigiert sie bzw. holt Unterstützung ein (Wartungsdienst).
3. Küche und Service, Etage	Er/Sie verhält sich den Gästen und KollegInnen gegenüber höflich. Er/Sie weiß über die wesentlichen Arbeitsabläufe im Bereich Restaurant und Küche Bescheid und versteht die wichtigsten einschlägigen Fachausdrücke. Er/Sie unterstützt bei einfachen Vorbereitungsarbeiten (wie z. B. vorbereiten der Mise en Place, Tische eindecken, Fassungen einholen und kontrollieren, rüsten). Er/Sie begrüßt Gäste, bringt sie zum Tisch und verabschiedet sie. Er/Sie kennt verschiedene gastronomische Veranstaltungen. Er/Sie kennt die wesentlichen Arbeitsabläufe und Qualitätsmerkmale in der Etage und den allgemeinen Bereichen.	Er/Sie bereitet Aufguss- und Heißgetränke zu, schenkt Kaltgetränke aus und serviert diese mit der richtigen Temperatur. Dabei beachtet er/sie grundlegende Servierregeln und Umgangsformen. Er/Sie übernimmt Teilaufgaben, z. B. beim Frühstücksbuffett. Er/Sie hilft bei der Abwicklung von gastronomischen Veranstaltungen mit. Er/Sie hilft bei der Reinigung, Bestückung und Kontrolle der Hotelzimmer und allgemeinen Bereiche mit.	Er/Sie gibt einfache Auskünfte zum Speisen- und Getränkeangebot. Er/Sie weiß, auf welchen Grundlagen und Elementen Roh-, Schon-, Diät- oder Vollwertkost fußen. Er/Sie stellt österreichische einfache Speisen (z. B. Imbiss) her und richtet sie an. Er/Sie betreut u.a. das Frühstücksbuffett. Er/Sie wirkt bei der Erstellung und Ausarbeitung von Vorschlägen für gastronomische Veranstaltungen mit und arbeitet mit Function Sheets (Zusammenstellung von Menüs, Getränkeempfehlung, Kalkulation, Dekoration, Rahmenprogramm, Personalplanung). Er/Sie kann Qualitätsabweichungen in der Etage und allgemeinen Bereichen erkennen, beheben (lassen), Sonderausstattungen (z. B. Polster, Stammkundenpräsent) bereitstellen und kontrollieren.
4. Marketing und Verkauf	Er/Sie kennt die Aufgaben und Bedeutung von Marketing und Verkauf für einen Hotel- und Gastgewerbebetrieb. Er/Sie kann die betrieblichen Marketingaktivitäten im Überblick darstellen. Er/Sie unterstützt die betrieblichen Marketing- und Verkaufsaktivitäten mit einfachen Aufgaben (z. B. Aufstellen von Displays, Telefonrecherche). Er/Sie bedient sich dabei der betrieblichen Informations- und Kommunikationsmittel und berücksichtigt die Regelungen des Datenschutzes.	Er/Sie übernimmt einfache Marketing- und Verkaufsaktivitäten, wie das Erstellen von Morgenpost, Tageskarte, Speisen- und Getränkekarten entsprechend des CI des jeweiligen Unternehmens. Er/Sie arbeitet mit Informationen aus der Gästedatenbank (z.B. Mailings). Er/Sie kennt die Bedeutung gängiger Marketinginstrumente und kann mit ihnen arbeiten (z. B. Bewertungsplattformen, Gästefragebogen). Er/Sie kann durch aktive Kommunikation Zusatzverkäufe lukrieren. Er/Sie kann Instrumente der Marktbeobachtung anwenden.	Er/Sie erstellt zielgruppenspezifische Angebote zu den betrieblichen Leistungen. Er/Sie entwickelt zusammen mit dem Verantwortlichen Maßnahmen im Bereich Marketing und Verkauf. Er/Sie übernimmt Teilaufgaben der betrieblichen Marketing- und Verkaufsaktivitäten (z. B. Newsletter verfassen etc.). Er/Sie kann Maßnahmen zur Kundenbindung vorschlagen und organisieren. Er/Sie nimmt seine/ihre Funktion als Schnittstelle zu Tourismusverbänden wahr.
5. Betriebswirtschaft und Rechnungswesen*)	Er/Sie kennt die betrieblichen Abläufe. Er/Sie kann die wichtigsten kaufmännischen Aufzeichnungen (z. B. Anfragen, Angebote, Aufträge, Buchungsbestätigung, Rechnungen, Voucher) nennen und kann deren grundlegenden Inhalt wiedergeben. Er/Sie weiß, dass er/sie mit kaufmännischen Aufzeichnungen sorgfältig umgehen muss. Er/Sie ordnet die Belege für die interne Buchhaltung oder externe Steuerberatung vor. Er/Sie weiß über die Wichtigkeit eines funktionierenden Mahnwesens für ein Unternehmen Bescheid. Er/Sie weiß, welche Inhalte das tägliche Berichtswesen des Hotel- und Gastgewerbebetriebs umfasst. Er/Sie kann einen Dienstplan lesen und kennt die wichtigsten rechtlichen Grundlagen der Dienstleistung. Er/Sie administriert Termine und bereitet Besprechungen vor und nach. Er/Sie bedient sich dabei der betrieblichen Informations- und Kommunikationsmittel.	Er/Sie führt Schriftverkehrsarbeiten aufgrund von Vorgaben und mit Hilfe von Vorlagen durch. Er/Sie kennt die Grundzüge der Einnahmen-/Ausgabenrechnung bzw. der doppelten Buchhaltung sowie der Kostenrechnung, insbesondere der Preiskalkulation. Er/Sie überprüft Eingangs- und Ausgangsrechnungen auf ihre Richtigkeit. Er/Sie kennt die Regelungen des betrieblichen Mahnwesens. Er/Sie weiß über die Grundlage der Lohn- und Gehaltsverrechnung Bescheid. Er/Sie kann die wichtigsten Kennzahlen des Hotel- und Gastgewerbes berechnen (z. B. Auslastung). Er/Sie kennt betriebspezifische Steuern und Abgaben. Er/Sie setzt bei seiner Arbeit die jeweiligen Informations- und Kommunikationsmittel, wie z. B. das Hotelverwaltungsprogramm, und Arbeitsgeräte ein.	Er/Sie berücksichtigt die großen Gruppen an betrieblichen Kosten (Wareneinsatz, Personal, Infrastruktur etc.), ihre grundlegende Zusammensetzung und deren Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens bei seinem/ihrer Handeln. Er/Sie ist in der Lage kaufmännische Berechnungen anzustellen. Dazu zählt die Berechnung von Preisen, Kosten und Deckungsbeiträgen. Er/Sie kann die wichtigsten Kennzahlen des Hotel- und Gastgewerbes interpretieren und etwaige Maßnahmen ableiten. Entsprechende Vorgaben der Geschäftsführung (Umsatz- und Deckungsbeitragsziele etc.) können von ihm/ihre nachvollzogen werden. Er/Sie kann betriebspezifische Statistiken und Berichte auswerten und die Ergebnisse bewerten. Er/Sie wickelt den Zahlungsverkehr insbesondere die Abrechnung von Kreditkarten und mit Reiseveranstaltern ab und setzt entsprechende Maßnahmen bei Zahlungsverzug. Er/Sie kann Dienstpläne nach Absprache mit dem Verantwortlichen erstellen.
6. Hygiene, Qualitätsmanagement (QM), Sicherheit, Umweltschutz und Recht*)	Er/Sie achtet auf ein sauberes und ansprechendes persönliches Erscheinungsbild. Er/Sie kann die gesetzlichen und branchenüblichen Vorgaben im Hygienebereich erklären und ist sich deren Bedeutung für die eigene bzw. die Gesundheit Dritter bewusst. Er/Sie befolgt die Hygieneanforderungen auf Grundlage von HACCP und dem Lebensmittelrecht durchgängig, sowohl beim persönlichen Erscheinungsbild als auch im täglichen Arbeitsablauf (z. B. Sauberkeit und Ordnung im Lager). Er/Sie kann die grundlegenden Elemente des QM (z. B. Prüfung, Verbesserung) und die Bedeutung von Unfallverhütungs- und Brandschutzmaßnahmen bei der Arbeitsdurchführung beschreiben. Er/Sie arbeitet ergonomisch und kennt die spezifischen Risiken des Arbeitsumfelds. Er/Sie hält die einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie die sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit ein. Er/Sie versteht die Bedeutung von Umweltschutz und handelt umweltbewusst.	Er/Sie achtet während des gesamten Arbeitsablaufs auf die durchgängige Einhaltung der relevanten betrieblichen QM-Kriterien, der Hygienestandards und ist in der Lage typische Gefahrenquellen aktiv zu reduzieren. Er/Sie leistet bei kleinen Verletzungen Erste Hilfe. Er/Sie wendet die Hygieneanforderungen auf Grundlage von HACCP und dem Lebensmittelrecht an. Er/Sie kennt Maßnahmen zur Gästesicherheit und wendet sie an. Er/Sie hat Kenntnisse über den Umweltschutz und achtet auf eine fachgerechte Entsorgung. Er/Sie gestaltet seinen/ihrer Arbeitsplatz nach ergonomischen Vorgaben. Er/Sie wendet die betrieblichen Umweltschutzmaßnahmen, insbesondere zur Müllvermeidung, -trennung, -entsorgung und -verwertung, an. Er/Sie kennt die ausgangspflichtigen arbeitsrechtlichen Vorschriften.	Er/Sie kennt gängige Qualitätsmanagementsysteme. Er/Sie kann Verbesserungen in Bezug auf die Qualitäts- und Hygienestandards vorschlagen. Er/Sie erkennt, wenn Hygieneanforderungen auf Grundlage von HACCP und dem Lebensmittelrecht nicht eingehalten werden und setzt entsprechende Maßnahmen. Er/Sie erkennt besondere Gefahrensituationen und setzt präventiv Maßnahmen diese zu verhindern. Er/Sie leitet bei Unfällen erste Maßnahmen ein. Er/Sie geht verantwortungsbewusst und nachhaltig mit den betrieblichen Ressourcen um. Er/Sie schlägt Verbesserungen der betrieblichen Umweltschutzmaßnahmen vor.

Weiß = Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung bis hin zum Lehrabschlussniveau

Grün hinterlegt = im Rahmen der Ausbildung überprüfte Kompetenz

2.6 Schwerpunkt 1: Zuordnung von Handlungsvorschlägen zu möglichen Umsetzungsschwerpunkten

Berufliche Bildung Erwachsene

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Transparenten Überblick über vorhandene Förderangebote schaffen			Umsetzungsschwerpunkt im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ: Entwicklung eines Prototyps für eine Datenbank, in der die unterschiedlichen Förderangebote ausgehend von KundInnenbedarfen suchbar sind. Weiters: Zuordnung von Förderrichtlinien und -instrumenten in einer Zielgruppen-Bedarfsmatrix; die Zuordnung erfolgt entsprechend der Hauptausrichtung des Förderangebotes, beispielsweise Basisbildung, Anlernkompetenzen oder Zusatzkompetenzen erwerben, Berufsausbildung beenden etc.
Bekanntheitsgrad des Angebotes der Bildungsberatung NÖ erhöhen; Professionalisierung des Angebotes;		Bildungsministerium (BMBF; Abt. Erwachsenenbildung) Land NÖ AK NÖ	verstärkte Öffentlichkeitsarbeit verstärkte Information über Bildungsmöglichkeiten in technisch handwerklichen Fachbereichen für Frauen detaillierte Analyse des beobachteten Bedarfes nach stärkerer Professionalisierung im Bereich Bildungsberatung: Vergleich der Ergebnisse aus aktuellen Evaluierungen mit den gemachten Beobachtungen, Feststellung des tatsächlichen Bedarfes im Themenfeld der Bildungsberatung
Ausbau von Vorbereitungskursen für den außerordentlichen Lehrabschluss (insb. für die Zielgruppen Ältere, gering Qualifizierte, working poor)	AMS-geförderte Kurse (VB-Kurse auf ao. LAP) Bildungsbonus spezial (AK NÖ) ev. Bildungsförderung NÖ	AMS AK NÖ Land NÖ Sozialpartnerorganisationen (AK, ÖGB, WK, IV)	Überprüfung, ob es für die unterschiedlichen Bedarfe (bspw. reiner Vorbereitungskurs auf die ao. LAP für Personen mit ausreichender beruflicher Praxis oder FacharbeiterInnenintensivausbildung) ausreichende und für die Betroffenen sowohl zeitlich wie regional gut erreichbare Angebote gibt. Wenn dies nicht der Fall ist: Ausbau jener Vorbereitungskurse für den ao. LAP, wo Angebotslücken bestehen, sowie gezielte Förderung der Teilnahme an diesen Kursen bspw. im Rahmen der NÖ Bildungsförderung oder bei arbeitslosen Personen durch das AMS. Darüber hinaus wurde dieser Vorschlag im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ aufgegriffen: Umsetzungsschwerpunkt Heranführen an Berufsausbildungsabschlüsse; Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema mit dem Ziel mögliche Modelle zu recherchieren, diskutieren und Überlegungen zu Umsetzungsmöglichkeiten in NÖ anzustellen.

Berufliche Bildung Erwachsene

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Ausbau von geförderten Dauerarbeitsplätzen für ältere Menschen mit geringer Qualifikation	AMS-Bundesrichtlinie Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) sowie Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung (SÖBÜ) Förderungen des Sozialministeriumservice zum Ausgleich von behinderungsbedingten Einschränkungen Förderungen des Landes NÖ für die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen	AMS Land NÖ	Auswertung der Ergebnisse des Stufenmodells der Integration in NÖ, in dessen Kontext diesbezügliche Pilotierungen stattfinden Überlegungen dahingehend, wie ein Umstieg von solchen geförderten Dauerarbeitsplätzen in den ersten Arbeitsmarkt realisierbar sein kann (Frage der Durchlässigkeit, betriebliche Anschlussfähigkeit, etc.), um die Schaffung eines 3. Arbeitsmarktes zu verhindern
Finanzielle Förderleistungen für längerdauernde Bildungsangebote (insbesondere für gering qualifizierte Beschäftigte oder gesundheitlich eingeschränkte Personen)	Bildungsförderung NÖ ev. Umschulungsgeld (PVA)	Land NÖ Pensionsversicherung (PVA)	genauere Spezifikation der Zielgruppe Analyse der Situation und des Bedarfs in Bezug auf die Förderung längerdauernder Umschulungsmaßnahmen
Finanzielle Unterstützung von älteren Beschäftigten mit niedrigem Einkommen, die sich neuorientieren und eine Umschulung absolvieren wollen, incl. adäquater Berufsorientierungsangebote für diese Zielgruppe	Bildungsförderung NÖ	Land NÖ	genauere Spezifikation der Zielgruppe Analyse des konkreten Unterstützungsbedarfes Berücksichtigung der konkreten Bedarfe bei der Umgestaltung der Bildungsförderung des Landes NÖ
Modelle zur finanziellen Unterstützung von Working Poor, um eine Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen (etwa Fahrtkosten übernehmen, Zuschüsse zu Kinderbetreuungsaufwänden etc.)	Bildungsförderung NÖ	Land NÖ ev. EPU-Anlaufstelle der WK NÖ	Analyse der Unterstützungsbedarfe von Working Poor, um eine Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen Pilotprojekte für Working Poor (Unterstützung von Working Poor ist u.a. Schwerpunkt in der neuen ESF-Programmplanungsperiode)

Berufliche Bildung Erwachsene

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Anschlussoptionen nach Basisbildungskursen ermöglichen	Initiative Erwachsenenbildung; Bildungsberatung	BMBF, Abt. Erwachsenenbildung Land NÖ	An jenen Standorten und bei jenen Basisbildungsangeboten, bei denen dies nicht ohnehin passiert: verstärkte Kombination von Basisbildung mit Bildungsberatung sowie Nachbetreuung von AbsolventInnen der Basisbildungsangebote (etwa in Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen), bei denen sich in der Bildungsberatung herauskristallisierte, dass sie weitere Bildungsschritte setzen wollen bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie das weiterführende Bildungsangebot zumindest 14 Tage besuchen. Dort, wo nicht ohnehin gegeben: Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung über die Bedeutung von Weiterbildung/Lebenslanges Lernen/Höherqualifizierung in die Basisbildungsangebote integrieren.
Flexible Bildungsangebote (modular aufbauend, kombinierbar etc.)	bspw. KmS-Angebote, Schulungszentrum Fohnsdorf, bfi-FacharbeiterInnenintensiv-ausbildungen etc.	AMS Bildungsinstitutionen Land NÖ	Kritische Überprüfung, ob die bestehenden modularen Angebote ausreichen und wenn nicht, in welchen Bereichen ein Ausbau unter Berücksichtigung der regionalen Rahmenbedingungen sinnvoll erscheint. Eventuell berücksichtigen, ob entsprechende Impulse durch die Neugestaltung der Bildungsförderung NÖ möglich sind.
Förderungszusagen vor Kursteilnahmen erteilen	Bildungsförderung Land NÖ	Land NÖ	Umgestaltung der Bildungsförderung Land NÖ
Betriebsinterne Mentoringprogramme andenken	Lehrstellenberatung (WK) Lehrlingscoaching (WK)	Land NÖ WK, Betriebe ev. Industriellenvereinigung	Pilotmodelle, wie EPU-AssistentInnen, ausbauen ältere LehrstellenberaterInnen (WK) einstellen Lehrlingscoaching in NÖ einführen (ev. gezielt ältere Coaches suchen) - Roll Out für ganz Ö bereits vorgesehen ältere Beschäftigte im handwerklichen Bereich als AusbilderInnen einsetzen Mentoringprogramm für höher qualifizierte MigrantInnen (mind. Lehrabschluss) der WKÖ in NÖ forcieren, ev. Ausweitung auf geringqualifizierte MigrantInnen überlegen
Weiterbildungsangebote mit Beschäftigungsmöglichkeiten kombinieren	AMS-geförderte Kurse Aus- und Weiterbildungsbeihilfe des AMS Initiative Erwachsenenbildung (Basisbildungsangebote)	AMS Land NÖ BMBF, Abt. Erwachsenenbildung	Forcierung der Integration von Bildungsbausteinen in Beschäftigungsprojekte (bspw. Basisbildungskurz-kurse vor Ort am Standort eines SÖB) Auswertung der Erfahrungen aus der Pilotierung von Lehrausbildungen für Erwachsene mit gesundheitlichen Einschränkungen
Zertifikate für Anlernqualifikationen für jene Personen, die keine Berufsausbildung absolvieren können oder wollen	Integrative Berufsausbildung (Teilqualifikation)	AMS WK	Schwerpunkt im Rahmen von Arbeitsland NÖ ("Heranführen an Berufsausbildungsabschlüsse") - Recherche von Good Practice Beispielen und deren Anwendbarkeit in NÖ

Berufliche Bildung Erwachsene

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Entwicklung einer Strategie, um regionale und zentrale Bildungsangebote kombinieren zu können		AMS Land NÖ Kursträger	Überprüfung, wie weit diesbezüglich die bestehenden Übereinkünfte zur Teilnahme an Bildungsangeboten in übergreifenden Regionen (Linz, St. Valentin, Steyr etc.) zwischen den betreffenden Landesgeschäftsstellen des AMS (OÖ, Wien) ausreichend erscheinen bzw. ob weitere Bedarfe bestehen
Abgeltung des höheren Aufwandes für Trägerorganisationen, die bewusst Angebote in entlegeneren Regionen umsetzen	AMS-geförderte Kurse Aus- und Weiterbildungsbeihilfe des AMS Begleitende Hilfen des SMS (z.B. AFit ³³ , JuCo, BAS etc.)	AMS SMS	Überlegungen zur möglichen Abgeltung des höheren Aufwandes, der entstehen kann, wenn Trägerorganisationen Bildungs- oder Beratungsangebote in entlegeneren Regionen anbieten (etwa Fahrtbeihilfen für TeilnehmerInnen, Fahrtkostenzuschüsse für MitarbeiterInnen, etc.); so wird bspw. bei der Budgetierung von SMS-Angeboten auf eine bedarfsgerechte Berücksichtigung erhöhter Aufwände geachtet, sofern es der finanzielle Rahmen ermöglicht
Image von AMS-geförderten Kursmaßnahmen bzw. Berufsausbildungen am zweiten Bildungsweg erhöhen		AMS Kursträger	AMS und Schulungsträger arbeiten seit vielen Jahren an der Qualitätssicherung und Imagesteigerung von geförderten Schulungsangeboten für Erwachsene - diesbezügliche Aktivitäten scheinen ungebrochen notwendig zu sein.

³³ Das Förderangebot AFit wird seit 01.01.2015 unter „Produktionsschulen“ angeboten. Vgl. <http://www.neba.at/produktionsschule/warum.html>

Berufliche Bildung Jugendliche

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Transparenten Überblick über vorhandene Förderangebote schaffen			Umsetzungsschwerpunkt im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ: Zuordnung von Förderrichtlinien und -instrumenten in einer Zielgruppen-Bedarfsmatrix; die Zuordnung erfolgt entsprechend der Hauptausrichtung des Förderangebotes, beispielsweise Begleitung bei der Berufsausbildung, Bewerbungs Know-how etc.
Verbesserung des Schnittstellenmanagements am Übergang Schule - Beruf	Koordinationsstelle Schule - Beruf (SMS)	SMS Land NÖ LSR NÖ	Stärkung der Kompetenzen der seit 2013 bestehenden Koordinationsstelle Übergang Schule - Beruf (KOST), Aktivitäten zur Steigerung/Forcierung der Kooperationsbereitschaft aller beteiligten AkteurInnen; bestmögliche Gestaltung der Übergänge zwischen unterschiedlichen Unterstützungsangeboten
Verbesserung des Images der dualen Ausbildung; Verbesserung des Images von Erwerbstätigkeit	AMS -Bundesrichtlinie für Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) AMS-Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)	Landesschulrat NÖ (LSR NÖ) Schulen Land NÖ AMS Wirtschaftskammer Industriellenvereinigung	Durchführung von Lehrstellenbörsen (z.B. Bildungsmeile Amstetten, Lehrstellenbörse Krems) Forcieren und gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu Lehrlingsbewerbungen (z.B. Lehrlingsbewerbung der Wirtschaftskammer NÖ oder Talente-Award) ev. Ausweitung von Angeboten wie "Matchpoint" (BBE für lehrstellensuchende Jugendliche zur passgenauen Vermittlung in einen Lehrbetrieb) auf andere Regionen, da durch die passgenaue Besetzung von Lehrstellen auch eine Imageförderung möglich ist Unterstützung von Aktivitäten zur Förderung junger Frauen in technisch-handwerklichen Ausbildungen
Lösungsmodelle für die Sicherstellung einer Fahrmöglichkeit zwischen Lehrbetrieb und Wohnort des Lehrlings		Land NÖ Gemeinden Verkehrsverbünde Betriebe	Einrichtung von (Anruf-)Sammeltaxis; Förderung von Fahrgemeinschaften;
schulische Ausbildungen kompetenzorientierter gestalten		LSR NÖ BMBF	aktuell viele Veränderungen und Entwicklungen im Schulbereich - Beobachtung dieser Entwicklungen vorhandene Materialien (Bifie etc.) im Schulbereich verstärkt anwenden
Ausbau von qualitativ hochwertigen, niederschweligen und gendersensiblen Berufsorientierungsangeboten, die möglichst frühzeitig (Grundschule) ansetzen und auch in allen Schultypen (auch AHS 7./8. Schulstufe) eingesetzt werden		LSR NÖ Land NÖ WK	Ausbau und regionale Streuung der Projekte und Angebote der Servicestelle für Individualisierung in Berufsorientierung und Bildung des LSR (bo+bi individual); Forcierung von Projekten des Landes NÖ für Mädchen (z.B. Tech Dating) Forcierung von gendersensiblen Berufsorientierungsangeboten zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Segregation verstärkte Information/Beratung über (Aus-)Bildungsmöglichkeiten in technisch-handwerklichen Fachbereichen für Frauen

Berufliche Bildung Jugendliche

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Übergänge von einer regulären Lehrausbildung in eine Verlängerte Lehre oder Teilqualifikation administrativ möglichst einfach gestalten bzw. erleichtern	Integrative Berufsausbildung (IBA) Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)	Land NÖ LSR NÖ WK SMS AMS Betriebe Berufsausbildungsassistenz (BAS)	Reflexion der Schnittstellen zwischen ÜBA bzw. betrieblicher Lehrausbildung und IBA - BAG-Novelle 2010 hat diesbezüglich bereits administrative Erleichterungen gebracht - weiterhin Augenmerk auf eine einfache Gestaltung der Übergänge zwischen diesen beteiligten Systemen für die betroffenen Jugendlichen; Fokus auf Schnittstellenmanagement zwischen diesen Übergängen - Aufrechterhaltung der funktionierenden regelmäßigen Vernetzungstreffen zwischen SMS, BAS, WK/Lehrlingsstelle, AMS und ÜBA-Trägerorganisationen; Überlegungen zur Gestaltung von "Teilqualifikationszeugnissen" (kompetenzorientierte Beschreibung; Einordnung in Lehrberufsbild, etc.) im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ
Vermehrtes Angebot an niederschweligen Transitarbeitsplätzen für Jugendliche, die keinen Berufsausbildungsabschluss schaffen	AusbildungsFit IBA (Teilqualifikation) in Überbetrieblichen Lehrwerkstätten	SMS (AFit) Land NÖ AMS WK Betriebe	wenn entsprechender Bedarf Ausbau von AFit-Projekten, um Jugendliche an eine Berufsausbildung heranzuführen ev. Ausbau von Ausbildungsplätzen in überbetrieblichen Einrichtungen
Umgestaltung des Entlohnungsschemas für jugendliche Transitarbeitskräfte; die derzeitige Entlohnung nach dem BAGS-KV ist zumeist höher als eine mögliche Lehrlingsentschädigung im Rahmen einer Integrativen Berufsausbildung (insbesondere wenn diese in einer Ausbildungseinrichtung absolviert wird, wo die Jugendlichen während der Ausbildung eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes/DLU erhalten)	AusbildungsFit IBA (Teilqualifikation)	AMSWKBetriebe	Die grundsätzliche Linie des AMS, möglichst alle Jugendlichen dabei zu unterstützen, eine Berufsausbildung abzuschließen, sollte angesichts der Arbeitsmarktsituation für Menschen ohne Berufsausbildungsabschluss auf jeden Fall beibehalten werden - wenn sich für Jugendliche jedoch auch unter Nutzung von Jugendcoaching und AFit keine Ausbildungsmöglichkeit eröffnet, so sollten die Richtlinien eine Einkommenshöhe zulassen, die einen Anreiz für Höherqualifizierungsschritte setzt. Wesentlich ist hier, dass auch Angebote wie die Teilqualifikation gut genutzt aber auch mit Anschlussperspektiven ausgestattet werden - siehe dazu den entsprechenden Schwerpunkt im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ

Berufliche Bildung Jugendliche

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Integrative Berufsausbildung sollte einer möglichst weitgefassten Zielgruppe offenstehen	IBA	Land NÖ LSR NÖ AMS WK SMS	Reflexion der Zielgruppendefinition der Integrativen Berufsausbildung vor allem im Bereich der Verlängerten Lehrausbildung, die in der Praxis am häufigsten in Anspruch genommen wird; Teilqualifikationen sollten tatsächlich auf jene Zielgruppen beschränkt werden, für die eine Verlängerte Lehrausbildung nicht möglich ist bzw. keine Option darstellt. Die Anbindung der Teilqualifikationen an spätere weiterführende Höherqualifizierungsschritte erscheint sinnvoll - siehe dazu den entsprechenden Schwerpunkt im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ. Entsprechende Umsetzungsvorschläge sollten in Folge mit allen PartnerInnen im Bereich der IBA, auch auf Bundesebene (WKO/Lehrlingsstelle, Betriebe bzw. IV, AMS, Schulverwaltung/Berufsschulen) diskutiert werden.
Modelle zur Zertifizierung von Anlernkompetenzen		Land NÖ LSR NÖ AMS WK SMS	Umsetzungsschwerpunkt im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ "Heranführen an bzw. Nachholen von Berufsausbildungsabschlüsse(n)" - Recherche zu möglichen Modellen, Diskussion und Überlegungen zu möglichen Umsetzungsschritten im Rahmen einer Arbeitsgruppe (erste Sitzung 22.10.2014)
Überprüfung, ob SchülerInnen, die eine AHS oder BHS erst in der 10. oder 11. Schulstufe abbrechen, ein positives HS- bzw. Pflichtschulabschlusszeugnis erhalten;		LSR NÖ BMBF	Recherche der Hintergrundsituation und vor allem Überprüfung und Konkretisierung dieser Beobachtung (Voraussetzung eines solchen positiven Abschlusszeugnisses ist ein positiver Abschluss der 8. bzw. 9. Schulstufe, daher stellt sich die Frage, welche Personengruppen dieses Problem real aufweisen)
Ausbau der Schulsozialarbeitsangebote		BMBF Land NÖ LSR NÖ	Ausbau der Schulsozialarbeit in NÖ (mehr Standorte sowie in unterschiedlichen Schulformen; mehr Angebote zur muttersprachlichen Betreuung für SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache; mehr aufsuchende Angebote im Rahmen der begleitenden Elternarbeit)
Angebote zur Betreuung und Begleitung von Lehrlingen (u.a. Konfliktberatung/-coaching, Begleitung durch gleichbleibende Bezugsperson, Case Management, etc.)	ÜBA (AMS) LehrstellenberaterInnen (WK)	Land NÖ WK AMS	Ausbau von Lehrstellenberatung und Lehrlingscoaching (WK); ev. längere Nachbetreuung von ÜBA-Lehrlingen nach Wechsel auf einen betrieblichen Lehrplatz ermöglichen; Analyse der Beratungs- und Unterstützungsbedarfe von Lehrlingen und Entwicklung von bedarfsorientierten Angeboten (ev. eigene Angebote für junge Frauen), die einen Ausbildungsabbruch verhindern helfen
Informations- und Begleitangebote für Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (z.B. Informationen zum Bildungssystem in Ö, ausbildungsbegleitende Angebote, etc.)	Jugendcoaching Schulsozialarbeit ÜBA BAS Berufsorientierung in der Schule (IBOBB)	BMBF Land NÖ, Landesakademie LSR NÖ (IBOBB) AMS SMS	Förderung von Pilotprojekten zur Elterninformation bzw. begleitenden Elternarbeit (insb. aufsuchende Angebote und auch Angebote für Eltern von jungen Frauen mit Migrationshintergrund); Elternarbeit ist u.a. ein wesentliches Teilangebot von Jugendcoaching und AFit, entsprechende innovative Herangehensweisen und Good Practice Beispiele sollten auch weiterhin ausgetauscht werden

Berufliche Bildung Jugendliche

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
gezieltes Matching zwischen lehrstellensuchenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Betrieben mit offenen Lehrstellen, um Vorurteile abzubauen	ev. AMS -Bundesrichtlinie für BBE Lehrstellenberatung (WK)	AMS WK LSR NÖ	Grundsätzlich bieten die Richtlinien ausreichende diesbezügliche Möglichkeiten. Die Umsetzung ist zeit- und somit kostenintensiv, jedoch, wie bspw. das Angebot "Matchpoint" (BBE für lehrstellensuchende Jugendliche) zeigt, durchaus sehr erfolgversprechend. Daher: Ausweitung des AMS-Förderangebotes "Matchpoint" auf andere Regionen; gezielte Bewerbung der Vorteile eines Lehrlings mit Migrationshintergrund (Sprache, Kulturwissen, etc.) durch die LehrstellenberaterInnen der WK;
spezielle Informationsangebote für SchülerInnen mit Migrationshintergrund über die breite Angebotspalette im Bereich beruflicher Ausbildung	Berufsinformationszentren des AMS (BIZ) Schulsozialarbeit Jugendcoaching AusbildungsFit	AMS BMBF Land NÖ LSR NÖ SMS	Konkretisierung des tatsächlichen Bedarfes, da Jugendliche mit bzw. ohne Migrationshintergrund grundsätzlich ähnliche Bedarfe aufweisen; falls jedoch ein entsprechender Bedarf besteht: Erarbeitung eigener Informationsmaterialien in den Muttersprachen; muttersprachliche Informationsveranstaltungen bzw. Beratungen; Ermöglichen von Praktika in unterschiedlichsten Berufsfeldern (insb. auch jungen Frauen mit Migrationshintergrund eine breite Berufsperspektive anbieten); das SMS-Angebot "Jugendcoaching" stellt in diesem Zusammenhang eine Vorreiterrolle dar, bspw. mit Infomaterialien in verschiedenen Sprachen und mehrsprachigen Jugendcoaches; diese Erfahrungen gilt es zu nutzen und auszutauschen und an andere KooperationspartnerInnen (AMS, Schulen, Bildungsberatung etc.) weiter zu geben
Ausbau von begleitenden bzw. vertiefenden Lernangeboten in sowie außerhalb der Schule (Nachmittagsbetreuung, Lernhäuser, Aufgabenbetreuung, etc.)		LSR NÖ Land NÖ Gemeinden	Ausbau von Lernangeboten für SchülerInnen
Qualitätssicherung in der ÜBAstärkere Anbindung an betriebliche Praxisstärkerer Fokus auf KundInnenorientierung im Rahmen der Ausbildung	ÜBA (AMS)	AMS Land NÖ	bestehende Aktivitäten zur Qualitätssicherung und zu Verbesserungen beibehalten und laufend auf deren Wirksamkeit überprüfen. Forcierung von Aktivitäten, um Vorbehalte von Betrieben gegenüber ÜBA-TeilnehmerInnen abzubauen; bspw. durch hohe Transparenz über die Ausbildungsinhalte der ÜBA, stärkere Kompetenzorientierung bei den Ausbildungsinhalten, gezielte Information über die Ausbildungsqualität in der ÜBA (ev. Überlegung zu Auszeichnungen für ÜBA-Lehrlinge bzw. von überbetrieblichen Ausbildungsstätten vergleichbar dem aktuellen Wiener Qualitätssiegel "Top Lehrbetrieb")
bessere Nutzung des vorhandenen Unterstützungsangebotes des SMS (Jugendcoaching) für abbruchsgefährdete Jugendliche in BHS und AHS nach der 9. Schulstufe	Jugendcoaching (SMS)	Schulen LSR NÖ	Jugendcoaching steht in NÖ für alle ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen ab dem individuellen 9. Schulbesuchsjahr in allen BHS- und AHS-Standorten bereits zur Verfügung und kann bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres genutzt werden; es gilt die Inanspruchnahme seitens der Schulen zu forcieren, die im Rahmen eines Frühmeldesystems gefährdete SchülerInnen bzw. deren Eltern an dieses Beratungs- und Unterstützungsangebot weiterverweisen können

Berufliche Bildung Jugendliche

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Unterstützungsangebote für LehrabrecherInnen bzw. für Lehrlinge, die nach Ende der Lehrzeit nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten	Lehrlingscoaching (WK und AMS)	WK AMS	Einführung des WK-Angebotes "Lehrlingscoaching" auch in NÖ; Ausbau des AMS-Angebotes Lehrlingscoaching (Volkshilfe NÖ); Überlegungen zu aufsuchenden Angeboten für Lehrlinge, die nicht zur Abschlussprüfung bzw. zu keiner Wiederholungsprüfung antreten (wollen)
Nachbetreuungsangebote nach Lehrabschluss zur Unterstützung bei der Jobsuche	Lehrlingscoaching (WK und AMS)	WKAMS	Ermöglich einer Nachbetreuung im Rahmen von Lehrlingscoaching nach erfolgreichem Lehrabschluss, wenn der/die Jugendliche vom Betrieb nach der Lehrausbildung nicht übernommen wird.
Niederschwellige Unterstützungsangebote für NEETs-Jugendliche	Jugendcoaching AusbildungsFit	SMS Land NÖ	Verstärkte Information über die neuen Angebote Jugendcoaching für NEETs (seit 2013 flächendeckend in NÖ etabliert) und AFit sowie Weiterentwicklung der Angebote nach Vorliegen der ersten Evaluationsergebnisse Erkennen von Bedarfslagen und Entwicklung entsprechender Angebote durch andere potentielle Fördergeber
Ausbildungsangebote für Jugendliche mit Wohnmöglichkeit	Lehrlingsheime	Land NÖ AMS WK	Analyse, in welchen Bereichen welche Bedarfe bestehen und darauf aufbauend entsprechende Angebote mit Wohnmöglichkeiten schaffen (bspw. wie das Angebot beim Ökokreis Ottenstein oder die Lehrlingsstiftung Eggenburg)

Berufliche Integration MigrantInnen

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Für alle Umsetzungsvorschläge zur Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund gilt es vorher im Detail zu analysieren, welche Subgruppen im jeweiligen Themenfeld tatsächlich einen Bedarf aufweisen			
Forcierung von Pilotprojekten, die kulturelle Unterschiede thematisieren und überwinden helfen		AMS Land NÖ, Landesakademie NÖ WK Industriellenvereinigung Betriebe	Pilotprojekte wie "interkulturelle GemeindeberaterInnen/ MediatorInnen" (NÖ Landesakademie) ausweiten oder IntegrationsbegleiterInnen in Betrieben installieren (ev. mittels WK-Förderung); Mentoringprojekt der WKÖ forcieren bzw. gezielte Öffentlichkeitsarbeit der WK zum Thema Diversity Management
Ausweitung des Personenkreises, der Anspruch auf Unterstützungsleistungen in den Bereichen Berufliche Bildung bzw. Förderung von Beschäftigung hat (auch subsidiär Schutzberechtigte oder anerkannte Flüchtlinge)			Genaue Analyse des Unterstützungsbedarfs, Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen der Zielgruppe im Hinblick auf die Regelungen betreffend Aufenthalt und Teilhabe am Arbeitsmarkt; Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen auf Grundlage dieser Analyseergebnisse
Informationsangebote für Betriebe über den rechtlichen Status von subsidiär Schutzbedürftigen (Arbeitsbewilligungen etc.)			Genaue Analyse des (arbeits)rechtlichen Kontexts und darauf aufbauende Entwicklung von Informationsmaterialien und Klärung der für die Betriebsinformation zuständigen Stellen
Bildungsberatung für MigrantInnen	Bildungsberatung NÖ Anlaufstelle AST	BMBF, Abt. Erwachsenenbildung Land NÖ Sozialministerium (AST)	genaue Analyse, welche Subgruppen hier einen offenen Bedarf aufweisen intensive Vernetzung/Zusammenarbeit mit der Anlaufstelle AST in Fragen der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen
Förderung von Basisbildungsangeboten für MigrantInnen (um darauf aufbauend eine Berufsausbildung zu absolvieren)	Initiative Erwachsenenbildung	BMBF, Abt. Erwachsenenbildung Land NÖ	Überprüfung anhand der Ergebnisse der begleitenden Evaluierung der Initiative Erwachsenenbildung, ob es über das bestehende Angebot an Basisbildungskurse hinausgehend offene Bedarfe bei Personen mit Migrationshintergrund gibt ; Auswertung der Ergebnisse von Studien zur Situation von MigrantInnen (insb. Berücksichtigung der spezifischen Bedarfe von Frauen mit Migrationshintergrund)
Ausweitung des Angebotes an geförderten Deutschkursen, insbesondere auch berufsspezifischer Deutschkursen bzw. weiterführender Konversationskurse	AMS-geförderte Kurse Bildungsförderung Land NÖ	AMS Land NÖ	Entwicklung von Bildungsformaten, die methodisch/didaktisch aber auch inhaltlich den unterschiedlichen Bedarfen der in diesem Fall sehr diversen Zielgruppen entsprechen; verstärkte Nutzung von CLIL (content and language integrated learning) bei fachspezifischen Aus- und Weiterbildungsangeboten des AMS in jenen Berufssegmenten/Tätigkeitsfeldern mit hohen Anteilen von Beschäftigten/Arbeitslosen ohne fundierte Deutschkenntnisse Ausbau der Angebote fachbezogener/berufsspezifischer Deutschkurse (berufstypische Gesprächssituationen, Fachvokabular etc.)

Berufliche Integration MigrantInnen

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Deutschkurse für schulpflichtige Jugendliche		BMBF Landesschulrat	Bereitstellung bzw. Ausbau von Deutschkursen für neuzugewanderte SchülerInnen
Förderung von Lernhäusern für Jugendliche mit Migrationshintergrund bzw. sozialbenachteiligte SchülerInnen (deren Eltern den Bedarf nicht abdecken können)		Land NÖ Gemeinden BMBF Landesschulrat	Ausbau von Lernhäusern (insb. Förderung von Aktivitäten zur Einbeziehung der Eltern)
Deutschkompetenzen im Kindergarten fördern		Land NÖ Gemeinden	Ausbau von Angeboten wie IKM (Interkulturelle MitarbeiterInnen in NÖ Kindergärten) oder "Mama lernt Deutsch" (Deutschkurse für Mütter im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung)
Informations- und Begleitangebote für Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (z.B. Informationen zum Bildungssystem in Ö, ausbildungsbegleitende Angebote, etc.)	Jugendcoaching; Schulsozialarbeit; ÜBA; Berufsausbildungsassistenz (BAS)	BMBF Land NÖ LSR NÖ AMS SMS	Stärkere Integration von Elternarbeit in den bestehenden Instrumenten zur Unterstützung der Berufswahl und Berufsausbildung von Jugendlichen; Förderung von Pilotprojekten zur Elterninformation bzw. begleitenden Elternarbeit (insb. aufsuchende Angebote); das SMS-Angebot "Jugendcoaching" stellt in diesem Zusammenhang eine Vorreiterrolle dar, bspw. mit Infomaterialien in verschiedenen Sprachen und mehrsprachigen Jugendcoaches; diese Erfahrungen gilt es zu nutzen und auszutauschen und an andere KooperationspartnerInnen (AMS, Schulen, Bildungsberatung etc.) weiter zu geben
Bereitstellung von DolmetscherInnen für Weiterbildungsmaßnahmen ev. Angebot spezifischer Weiterbildungsangebote in der jeweiligen Muttersprache (bspw. Sicherheitsschulungen etc.)			Recherche, wie weit solche Angebote bereits vorhanden sind, und Analyse des tatsächlichen Bedarfes
Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Führerscheine		BMVIT	Vernetzung und Austausch zwischen Beratungszentren für MigrantInnen (z.B. AST) und Führerscheinbehörden forcieren mit dem Ziel, die bestehenden Regelungen so weiterzuentwickeln, dass ausländische Lenkerberechtigungen adäquat anerkannt werden
Mentoringangebote für Personen mit Migrationshintergrund		WK AMS Land NÖ Außenministerium (BMEIA)	Ausbau und Bewerbung von Angeboten wie Mentoring für MigrantInnen (WKÖ) bzw. Pilotierung von Good Practice Projekten in NÖ (wie BIJUMI - Ausbildung von jungen Migrantinnen zu Bildungslotsinnen in OÖ oder "Nachbarinnen" - Ausbildung von Frauen mit Migrationshintergrund in aufsuchender Familienarbeit in Wien und OÖ)

Regionale Mobilität

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Mobilität von Lehrlingen fördern		Land NÖ Gemeinden WK	innovative Mobilitätsprojekte (Sammeltaxis, Anruftaxis, Firmen-Fahrgemeinschaften etc.) pilotieren
Informationen über Fördermöglichkeiten im Bereich regionaler Mobilität bereitstellen		Land NÖ	Ausbau der Mobilitätszentralen in Richtung "zentrale Anlaufstellen" (wie es bspw. in Amstetten bereits in der Praxis durchgeführt wird) Bereitstellen von entsprechendem Informationsmaterial
Bereitstellung von leicht zugänglichen Informationen zum vorhandenen öffentlichen Verkehrsangebot		Land NÖ	Ausbau der Mobilitätszentralen zu zentralen Auskunftsstellen über das öffentliche Verkehrsangebot in der Region (Infos zu bestmöglichen Verbindungen oder möglichen Ermäßigungen); aktive Bewerbung des Angebotes, auch bei Betrieben.
Forcierung von Fahrplandialogen in der Region (zum Schließen von Angebotslücken)		Land NÖ Verkehrsverbände Verkehrsanbieter	Vernetzung und Austausch forcieren; ev. Mobilitätszentralen eine entsprechende Planungs- und Moderationsfunktion übertragen
Top-Jugendticket für einkommensschwache Personengruppen	Top-Jugendticket (Verkehrsverbund VOR)	Land NÖ Verkehrsverbund VOR	Pilotprojekt für einkommensschwache Personengruppen diskutieren
Förderung von innovativen Mobilitätssystemen (bspw. Anruftaxis für unterschiedlichste Bedarfe auch über Gemeindegrenzen hinweg, Versicherungen für private Fahrgemeinschaften, Car Sharing Modelle, etc.)		Land NÖ Gemeinden BMLFUW (Klima:aktiv) ev. Betriebe (Sozialleistungen)	Pilotprojekte forcieren (u.a. auch zur Erleichterung der Mobilität von Kindern und älteren Personen, da dies zur zeitlichen Entlastung sowie zur Förderung der regionalen Mobilität insbesondere von Frauen beiträgt)
öffentlichen Verkehr attraktiv gestalten (z.B. Bahnstrecken bedarfsgerecht ausbauen; Tarife senken etc.)		BMVIT Land NÖ Gemeinden	Bewusstseinsarbeit, Lobbying, Verkehrsdialoge; ev. Kompetenzen der Mobilitätszentralen in diesem Bereich stärken
Pendlerbeihilfe umgestalten (je nach vorhandener Verkehrsinfrastruktur)	NÖ Pendlerhilfe-Richtlinie	Land NÖ	Diskussion anregen, um die gegebenen Möglichkeiten auszuloten (bspw. in Regionen mit dichter Verkehrsinfrastruktur Pendlerbeihilfe senken, um einen Umstieg auf den öffentlichen Verkehr zu fördern; in Regionen mit schlechter Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz Pendlerbeihilfe erhöhen, um Mobilität zu ermöglichen)

Regionale Mobilität

Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops	Förderrichtlinie/-instrument	zuständige Fördergeber/Institution	Umsetzungsvorschläge
Kostenübernahme von Führerscheinausbildungen bzw. Führerschein-Coaching		AMS Land NÖ SMS	im Rahmen der Individualförderungen des SMS ist gemäß den Fördervoraussetzungen ein Zuschuss zur Erlangung einer Lenkerberechtigung möglich; es gilt zu prüfen, wieweit eine Förderung von Führerscheinausbildungen in jenen Fällen, wo eine Teilnahme an beruflichen Bildungsangeboten bzw. der Antritt einer Beschäftigung mangels vorhandener öffentlicher Verbindungen nicht möglich ist, die betreffende Person aber Zugang zu einem PKW (bspw. Firmenauto) hätte, auch im Rahmen der AMS-Förderrichtlinien möglich ist
Ausbau von betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten (Fokus auf flexible, qualitativ gute Angebote)		BMFJ Land NÖ Betriebe WK	Förderung von Betriebskindergärten (insbesondere von flexiblen Modellen, bspw. Kindergärten für Kinder von MitarbeiterInnen und AnrainerInnen) und Beratung/Begleitung bei der Umsetzung
<p>Generell scheinen hinsichtlich einer Erhöhung der Regionalen Mobilität die Handlungsvorschläge aus den Regionalen Workshops darauf hinzudeuten, dass es regionale Mobilitätszentralen (wie zum Teil bereits in Amstetten in der Praxis realisiert) braucht, die einerseits in kompetenter Weise Beratungsleistungen für Einzelpersonen und Betriebe (Fahrplanauskünfte, Fördermöglichkeiten, etc.) anbieten (wobei es dieses Angebot dann auch gezielt zu bewerben gilt!) und die andererseits als zentrale Drehscheiben Fahrplandialoge gestalten, um etwa die Angebote der unterschiedlichen Verkehrsanbieter zu synchronisieren. Darüber hinaus könnten die Mobilitätszentralen auch als Vermittlungsstellen für die Organisation von innovativen Mobilitätsangeboten, wie Fahrgemeinschaften, etc., dienen. Und zuletzt wäre es eine wesentliche Aufgabe für solche Mobilitätszentralen die nicht abgedeckten regionalen Bedarfe zu erkennen, zu erheben, genau zu analysieren und an die zuständigen Stellen im Land oder Infrastrukturministerium weiterzuleiten sowie bei der Erarbeitung von Lösungen beratend zur Seite zu stehen.</p>			

2.7 Schwerpunkt 2: Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ

Die Ergebnisse aus den regionalen Workshops, die im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ in den Hauptregionen Niederösterreichs durchgeführt wurden, haben deutlich gezeigt, dass aufgrund der komplexen Angebotsstrukturen im Bereich der berufsbezogenen Aus- und Weiterbildung vorhandene Maßnahmen und Förderungen oftmals nicht im möglichen Ausmaß genützt werden. Daher wurde von der Steuergruppe Arbeitsland NÖ als ein Umsetzungsschwerpunkt festgelegt, bis Jahresende 2014 eine transparente Darstellungsform zu entwickeln, die zukünftig dazu beitragen kann, dass individuell passende Förderangebote früher und zielsicherer gefunden werden können. Damit soll auch eine Steigerung der Effektivität der vorhandenen Angebote erreicht werden.

Entwicklung der Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ

In einem ersten Schritt wurde aufbauend auf die bestehende Projektdatenbank des Niederösterreichischen Beschäftigungspaktes (TEP NÖ) sowie unter Nutzung der für die Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ entwickelten Zielgruppen-Bedarfsmatrix³⁴ ein Prototyp einer Förderungsdatenbank entwickelt. Dies erfolgte in enger Abstimmung mit den Mitgliedern der Steuergruppe Arbeitsland NÖ, um sicherzustellen, dass sich die vorhandenen Förderangebote tatsächlich den definierten Suchkategorien zuordnen lassen.

Der Prototyp wurde in Folge einem Pretest mit MitarbeiterInnen aus Regionalen Geschäftsstellen des AMS, der niederösterreichischen Landesstelle des Sozialministeriumsservice sowie Bildungsträgern³⁵ unterzogen und auf seine Anwendbarkeit und NutzerInnenfreundlichkeit hin geprüft.

Ergebnis des Entwicklungsprozesses ist die Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ.

Zielsetzung der Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ

Die Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ zielt darauf ab, sowohl individuell passende finanzielle Förderungen zur Unterstützung einer Teilnahme an Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen als auch kostenlose Bildungs- bzw. Beratungsangebote in den niederösterreichischen Regionen zu identifizieren, wobei sich die Suchlogik an möglichen Bedarfen relevanter Zielgruppen orientiert.

Durch diese Ausrichtung auf Zielgruppenbedarfe unterscheidet sich die neu konzipierte Datenbank auch grundlegend von ähnlichen Suchplattformen³⁶, die Bildungsförderungen bzw. -angebote primär anhand bestimmter Zielgruppenmerkmale (Alter, Geschlecht, Behinderung, etc.), zuständiger Fördergeber (Bund, Land, etc.) oder regionaler Gültigkeit (Wohnsitz) zuordnen.

³⁴ Vgl. Friedl-Schafferhans, Michaela; Hausegger, Trude: Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ. Endbericht, Dezember 2014, Kapitel 2.2.

³⁵ Der Pretest fand im November/Dezember 2014 statt; insgesamt nahmen 17 Personen teil. Die Rückmeldungen, insbesondere hinsichtlich der Nützlichkeit der Datenbank für den Beratungsalltag, waren überwiegend positiv; konkrete Rückmeldungen zu Aufbau, Inhalten, Suchergebnissen, Layout, Navigation etc. wurden in einer Überarbeitung der Datenbank berücksichtigt.

³⁶ Vgl. Die Datenbank der Bildungsförderungen. Bildungsberatung Österreich-Erwachsenenbildung (Redaktion in-between) www.kursfoerderung.at, Bildungsförderungen Österreich. Ein Service der Wirtschaftskammern Österreich <http://bildungsforderung.bic.at/> (Redaktion Institut für Berufsbildungsforschung der Wirtschaft) sowie Kursdatenbank des AMS www.weiterbildungsdatenbank.at

Inhalte der Datenbank

Die vorliegende Datenbankversion (Stand: 31. Dezember. 2014) beinhaltet die aktuell vorhandenen Förderangebote im Bereich der berufsbezogenen Aus- und Weiterbildung des AMS NÖ, des Sozialministeriumservice, des Landes NÖ, der Wirtschaftskammer NÖ und der Arbeiterkammer NÖ. Dabei wurden sowohl konkrete Förderangebote, d.h. kostenlose Bildungs- und Beratungsangebote, als auch Förderinstrumente bzw. -richtlinien, die eine Teilnahme an beruflicher Aus- bzw. Weiterbildung durch Gewährung von Förderungen unterstützen, berücksichtigt.

Bei konkreten Bildungs- bzw. Beratungsangeboten, wie etwa AusbildungsFit-Projekten³⁷ oder AMS-geförderten Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, finden sich die jeweiligen regionalen Standorte bzw. Anlaufstellen in der Datenbank.

Bei Bildungsförderungen, wie etwa Bildungsbonus der AK oder Bildungsförderung des Landes NÖ, werden die für eine Inanspruchnahme notwendigen Voraussetzungen gemäß den zugrundeliegenden Förderrichtlinien oder -instrumenten in der Datenbank beschrieben sowie auf Bildungsträger und Beratungseinrichtungen verwiesen, deren Angebote aufgrund der gewährten Förderungen kostengünstiger bzw. kostenlos in Anspruch genommen werden können.

AdressatInnen der Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ

Die Datenbank richtet sich in der vorliegenden Version an ExpertInnen, wie etwa AMS-BeraterInnen, BildungsberaterInnen, MitarbeiterInnen von Beratungsstellen bzw. Bildungsträgern oder BeraterInnen in den Sozialabteilungen der Bezirkshauptmannschaften, die nach passgenauen Informationen im Bereich berufsbezogener Aus- und Weiterbildung für ihre KundInnen bzw. KlientInnen suchen. Die gefundenen Suchergebnisse können als pdf-Dokument ausgedruckt und den KundInnen/KlientInnen mitgegeben werden. Weiters ermöglichen die in der Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ enthaltenen Links eine gezielte Weitersuche nach konkreten regionalen Angeboten.

In einem weiteren Ausbauschritt könnte die Datenbank dahingehend adaptiert werden, dass sie von Zielgruppenpersonen genützt werden kann.

Grundstruktur der Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ

Die Grundstruktur der Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ beruht, wie bereits erwähnt, auf der Zielgruppen-Bedarfsmatrix, die im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ entwickelt wurde, um einen systematischen Überblick über die vorhandenen Förderrichtlinien und Förderinstrumente der Partnerorganisationen des TEP NÖ³⁸ im Bereich Beruflicher Bildung zu erhalten.

Zielgruppen-Bedarfsmatrix bildet die Grundstruktur der Datenbank

Die Zielgruppen-Bedarfsmatrix bildet einerseits die Bedarfe von Zielgruppenpersonen ab, die durch eine Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen bzw. begleitenden Beratungs- und Unterstützungsangeboten abgedeckt werden können, und umfasst andererseits jene Zielgruppen, an die sich die vorhandenen Förderangebote richten.

³⁷ Seit 01.01.2015 werden die AusbildungsFit-Projekte als „Produktionsschulen“ geführt. Vgl. <http://www.neba.at/produktionsschule/warum.html>

³⁸ Land NÖ, Arbeitsmarktservice NÖ, Sozialministeriumservice Landesstelle NÖ, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer NÖ

Folgende Bedarfskategorien wurden für die Datenbank verwendet:

- Grundlagen für Bewerbung und Ausbildungsplatzsuche
- Erwerb und Ausbau von Grundkompetenzen
- Erwerb und Anerkennung von beruflichen Kompetenzen
- Ausbau und Aktualisierung beruflicher Kompetenzen

Unterstützungsangebote, die sich in der Matrix auch unter der Bedarfskategorie („Unterstützung bei der Bearbeitung bzw. Lösung von psychosozialen Problemen“) finden, wurden in der Datenbank dem Bedarf „Vorbereitung auf eine Berufsausbildung bzw. Beschäftigung“ zugeordnet.

Neben den Bedarfen wurden für die Datenbank die Zielgruppendefinitionen der Matrix übernommen. Dabei wird grundsätzlich unterschieden zwischen Förderangeboten für Jugendliche bzw. junge Erwachsene (bis 24 Jahre) und Förderangeboten, die Erwachsene (ab 18 Jahren) in Anspruch nehmen können. Diese Unterscheidung folgt den Zielgruppendefinitionen der zuständigen Fördergeber³⁹, die bestimmte Fördermaßnahmen ausschließlich für Jugendliche bzw. junge Erwachsene bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres anbieten, während andere Angebote für alle Personen ab 18 Jahre gelten und somit junge Erwachsene inkludieren. Als zweites Unterscheidungsmerkmal in Bezug auf die Zielgruppen wird der mögliche Arbeitsmarktstatus betrachtet und differenziert nach folgenden Kategorien:

- arbeitslos bzw. arbeitssuchend (unabhängig von einem Bezug aus der Arbeitslosenversicherung, d.h. auch BezieherInnen der Mindestsicherung oder WiedereinsteigerInnen, die beim AMS gemeldet sind, fallen in diese Kategorie)
- unselbständig beschäftigt (über der Geringfügigkeitsgrenze)
- selbständig beschäftigt
- erwerbsfern, d.h. Personen „ohne eigenständige Sozialversicherung“, wie beispielsweise SchülerInnen, NEETs-Jugendliche⁴⁰ oder mitversicherte PartnerInnen.

Aufbau der Suchmaske in der Datenbank⁴¹

Das erste Suchfeld in der Suchmaske der Datenbank ermöglicht eine Differenzierung dahingehend, ob eine Zielgruppenperson

- ein kostenloses Beratungsangebot,
- ein kostenloses Bildungsangebot,
- eine finanzielle Förderung, die von der Person selbst beantragt werden kann, oder
- eine finanzielle Förderung, die vom Dienstgeber beantragt wird,

benötigt. Mehrfachnennungen sind dabei möglich.

Das zweite Suchfeld umfasst alle Bezirke Niederösterreichs geordnet nach Hauptregionen und ermöglicht eine Suche nach regionalen Förderangeboten.

Das dritte Suchfeld beinhaltet, strukturiert nach den Bedarfskategorien der Zielgruppen-Bedarfsmatrix, jene Themenbereiche, in denen ein möglicher Unterstützungsbedarf bestehen kann.

³⁹ Vgl. Zielgruppe des Sozialministeriumservice: Jugendliche und junge Erwachsene bis zum vollendeten 24. Lebensjahr; www.neba.at

⁴⁰ NEETs-Jugendliche befinden sich weder in Ausbildung noch Beschäftigung (=Not in Employment, Education or Training).

⁴¹ Vgl. Screenshots zur Datenbank Berufsbildungsförderungen NÖ im Anhang

Das vierte Suchfeld ermöglicht eine Zuordnung der zutreffenden Merkmale der Zielgruppenperson, wie Arbeitsmarktstatus und Altersgruppe (entsprechend den Kategorien der Zielgruppen-Bedarfsmatrix) oder Geschlecht (Auswahlmöglichkeit, ob Angebote ausschließlich für Frauen/Mädchen gesucht werden) bzw. Behindertenstatus.

Darstellung der Suchergebnisse

Die Suchergebnisse werden geordnet nach Altersgruppe sowie regionalem Geltungsbereich bzw. Bezirk, in dem sich der Standort des jeweiligen Bildungs- oder Beratungsangebotes befindet, aufgelistet und können entweder einzeln oder gesamt als pdf-Dokument geöffnet und ausgedruckt werden.

Inhalte der pdf-Dokumente

Die pdf-Dokumente, die als Informationsblätter an die KundInnen/KlientInnen weitergegeben werden können, beinhalten folgende Punkte:

- Bezeichnung der Förderung bzw. des Angebotes
- Was wird gefördert bzw. angeboten?
- Wer wird gefördert bzw. wer kann teilnehmen?
- Wer wird nicht gefördert bzw. kann nicht teilnehmen?
- Förderhöhe und Auszahlungszeitpunkt bzw. finanzielle Unterstützung während der Teilnahme
- Förderdauer bzw. Teilnahmedauer
- Fördervoraussetzungen bzw. Teilnahmevoraussetzungen
- Antragsfrist und Förderbeantragung bzw. Anlaufstelle
- Geltungsbereich bzw. Projektstandort(e)
- Kontaktdaten Fördergeber bzw. Projektträger
- Weitere Informationen (Links)

2.8 Schwerpunkt 3: Heranführen an Berufsausbildungsabschlüsse

Im Rahmen dieses Schwerpunktes wurde eine Recherche zu möglichen nationalen und internationalen Modellen durchgeführt, die eine schrittweise Heranführung an Berufsausbildungsabschlüsse und/oder die Zertifizierung von Teilqualifikationen als ersten Baustein am Weg zur Absolvierung einer Berufsausbildung ermöglichen.

Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema

Die Rechercheergebnisse wurden in einer Arbeitsgruppe mit allen relevanten VertreterInnen des TEP NÖ (AMS, Land, SMS, AK, ÖGB, WK, IV) sowie des Landesschulrates NÖ präsentiert und auf eine mögliche Übertragung in ein niederösterreichisches Modell diskutiert. In dieser Arbeitsgruppe wurde auch die weitere Vorgehensweise in Zusammenhang mit dieser Schwerpunktsetzung festgelegt.

Wesentliche Diskussionsergebnisse der Arbeitsgruppe

In der anschließenden Diskussion wurden folgende Punkte besonders hervorgehoben:

- Eine zertifizierte Teillehre im Sinne einer staatlich anerkannten Berufsausbildung unter Lehrausbildungsniveau - abseits der bereits gegebenen Teilqualifikation im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung - ist aktuell nicht vorstellbar. Dies vor allem deshalb, weil eine derartige Ausbildung auch einer gesetzlichen Änderung bedürfe. Eine gesetzliche Änderung müsste auf Bundesebene diskutiert und vorgenommen werden.
- Auch eine Verbindung der Vorteile des Modells „Du kannst was“ (nämlich der formalen Anerkennung der bereits vorhandenen informell und nonformal erworbenen und in einer Performanzfeststellung überprüften Kompetenzen als Teil der Lehrabschlussprüfung oder als Ersatz für die Lehrabschlussprüfung, wenn alle im Berufsbild abgebildeten Kompetenzen bereits vorhanden sind) mit den Kompetenzchecks im Rahmen von „KmS – Kompetenzen mit System“ ist aktuell nicht vorstellbar. Ein derartiges Vorgehen bedürfe der Feststellung des Landesberufsausbildungsbeirats (LABAB), dass KmS als Bildungsmaßnahme für eine Vorgangsweise gemäß §23(11) BAG anerkannt ist. Eine derartige Feststellung setze voraus, dass die in KmS realisierten Kompetenzchecks von der Lehrlingsstelle als zuständige Prüfungsbehörde durchgeführt oder zumindest hinsichtlich ihrer Richtigkeit geprüft werden, was aktuell unter anderem aus Ressourcengründen nicht möglich ist.
- Vorstellbar wäre möglicherweise ein Modell, das AbsolventInnen von KmS-Bildungsbausteinen angeboten werden könnte, die nicht das gesamte Berufsbild im Rahmen von KmS-Bildungsangeboten erlernen, aber zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung (ao. LAP) antreten wollen oder können:

Zentrale Herausforderungen für ein niederösterreichisches Modell

- Die zentrale Herausforderung eines solchen Modells liegt in einem guten Schnittstellenmanagement.
- Ein für Betriebe aussagekräftiges Zertifikat nach dem Qualicheck 1 kann aus jetziger Sicht nicht ausgestellt werden. Einzig möglich ist, wie dies auch aktuell im Kontext von „Du kannst was“ erfolgt, ein Lehrabschlusszeugnis mit einem Vermerk jener Gegenstände (= Teile des Berufsbildes), die noch nicht bestanden wurden. Ein derartiges Zeugnis erscheint allerdings für Bewerbungsgespräche wenig erfolgversprechend.

Seitens der VertreterInnen der Arbeiterkammer in der Arbeitsgruppe wird angeregt, eventuell über ein Zertifikat „à la KmS-Zertifikat“ (Darstellung der Gesamtmatrix des Lehrberufsbildes und farbliche Kennzeichnung der bereits absolvierten Teile) nachzudenken, weil diese eine hohe Aussagekraft aufweist. Bei diesen Überlegungen gilt es jedoch unbedingt darauf zu achten, dass das sehr umfangreiche und komplexe Portfolio von „Du kannst was“, das die nachgewiesenen Kenntnisse und Fertigkeiten dokumentiert, vollständig und sinnvoll in eine einfachere Matrix übertragen wird. Wie weit dies gelingen kann, müsste in der Praxis erprobt werden.

- Insbesondere für Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen wird in der Arbeitsgruppe auf den hohen Bedarf an Schulungen in berufsspezifischer Fachsprache hingewiesen. Diese Personengruppe verfügt sehr oft über das notwendige Fachwissen, kann dies jedoch in Deutsch nicht ausreichend kommunizieren.

Mögliche weitere Schritte im Themenfeld

In der Diskussion möglicher weiterer Schritte in Niederösterreich wurde in der Arbeitsgruppe vor allem darauf hingewiesen, dass es aktuell noch zu früh ist, über eine Verbindung von „Du kannst was“ mit anderen Schulungen, wie bspw. bestehenden FacharbeiterInnenkursen in den niederösterreichischen Ausbildungszentren oder Schulungsbausteinen von KmS nachzudenken. Vielmehr gälte es in einem ersten Schritt das Modell „Du kannst was“ in Niederösterreich aufzubauen. Erst wenn „Du kannst was“ implementiert ist, sollte über weitere Schritte nachgedacht werden.

Eventuell könnten zur Abklärung einer möglichen Verbindung von KmS und „Du kannst was“ FachexpertInnen, die diese beiden Systeme sowie das Lehrberufsbild kennen, anhand eines Lehrberufes aus dem Metallbereich überprüfen, in welchen Punkten Übereinstimmung gegeben ist. Dabei gilt es auch die Erfahrungen, die in Oberösterreich mit „Du kannst was“ gemacht wurden, diesbezüglich auszuwerten und zu berücksichtigen.

2.8.1 Rechercheergebnisse

Das folgende Unterkapitel stellt die Rechercheergebnisse⁴² zum Thema „Heranführen an Berufsausbildungsabschlüsse“ dar:

Ausgangslage

- Arbeitsmarktdaten belegen die große Bedeutung von Ausbildungsabschlüssen – gering qualifizierte Personen (max. Pflichtschulabschluss) weisen das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko auf
- In den Regionalen Workshops wurde immer wieder auf das Vorhandensein einer quantitativ beachtlichen Personengruppe hingewiesen, für die es in den bestehenden Aus- und Weiterbildungsstrukturen keine Möglichkeit des Nachholens von möglichst anerkannten beruflichen Qualifikationen gibt. Dabei handelt es sich in der Regel um Personen, die viel an praktischer Erfahrung aufweisen, jedoch aus welchen Gründen immer nicht in der Lage sind, eine vollständige Berufsausbildung zu absolvieren.
- Aus dieser Tatsache wird abgeleitet, dass anerkannte Teilausbildungen das Selbstwertgefühl und auch die Arbeitsmarktpositionierung dieser Personen stärken könnten – ein Umstand, der angesichts des überproportional hohen Arbeitslosigkeitsrisikos der Betroffenen als sehr positiv bewertet wird.

⁴² Vgl. Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Trude: „Heranführen an Berufsausbildungsabschlüsse. Erste Rechercheergebnisse.“ Powerpoint-Präsentation vom 11.09.2014 (unveröffentlichter Bericht) sowie Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Trude: „Arbeitsgruppe Heranführen an Berufsausbildungsabschlüsse.“ Powerpoint-Präsentation vom 22.10.2014 (unveröffentlichter Bericht)

- Dieser Sichtweise diametral entgegen steht jedoch die Befürchtung, dass anerkannte Teilausbildungen zu einer Verschlechterung der Arbeitsmarktposition von Personen mit Berufsausbildungsabschluss beitragen könnten. Konkret wird die Sorge geäußert, dass Kompetenzprofile entstehen könnten, die für ArbeitgeberInnen u.a. wegen der fehlenden kollektivvertraglichen Regelungen besonders attraktiv sein könnten und zu einer Verdrängung höherqualifizierter Personen führen.

Welche Zielgruppen bedürfen alternativer Wege zum Berufsabschluss

- Jugendliche, die eine reguläre Lehrausbildung abbrechen, könnten im Rahmen einer IBA mit Unterstützung der Berufsausbildungsassistenz (BAS) eine Verlängerte Lehre abschließen. ⇒ Analyse der Übergänge von regulärer Lehre in die IBA und bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Möglichkeiten
- Jugendliche, die eine Lehrausbildung abbrechen, könnten mit einer gut dokumentierten Teilqualifizierung ihre praktischen Fähigkeiten am Arbeitsmarkt verwerten und eventuell zu einem späteren Zeitpunkt in Richtung Lehrabschluss ausweiten. ⇒ Ausbau von Unterstützungsangeboten wie Schulsozialarbeit und Lehrlingscoaching, um Jugendliche bis zum Abschluss zu begleiten; wenn dies nicht möglich ist, könnten berufsabschlussfähige Teilqualifikationen eine „Zwischenstufe“ darstellen, die zu einem späteren Zeitpunkt das Nachholen des Berufsabschlusses ermöglicht; auch die Teilqualifikation im Rahmen der IBA könnte so als ein Teilqualifizierungsbaustein eines gesamten Lehrberufes anerkannt werden.
- Erwachsene, die durch praktische Erfahrungen und/oder Schulungsteilnahmen über einen Teil einer Berufsausbildung verfügen und für die es aus welchen Gründen auch immer aktuell nicht möglich ist, die Ausbildung zu vervollständigen oder eine gesamte Berufsausbildung zu absolvieren, sollten durch Teilabschlüsse in ihrer Arbeitsmarktpositionierung unterstützt und zu (späteren) weiteren Bildungsteilnahmen animiert werden. ⇒ Entwicklung eines Modells für berufsabschlussfähige Teilqualifikationen

Das deutsche Modell zur Heranführung an Berufsausbildungsabschlüsse als Good Practice ?!

Mögliche Wege zum Berufsabschluss in Deutschland - Erstausbildung

- In Deutschland gibt es eine Berufsschulpflicht, die in der Regel mit Abschluss der Berufsausbildung bzw. nach 12 Schulbesuchsjahren endet. Diese Regelungen sind länderspezifisch unterschiedlich.
- Berufsausbildung erfolgt in einer dualen Ausbildung (Betrieb, Berufsschule)
- Für Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden, gibt es unterschiedliche Angebote im Übergangsbereich:
 - Berufsvorbereitung/Berufsausbildungsvorbereitung (BVJ, BVB; gilt bei erfolgreichem Abschluss auch als HS-Abschluss)
 - Berufliche Grundbildung (einjährig in Berufsschule; wird als Berufsschule für erstes Ausbildungsjahr angerechnet)
- Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Pilotprojekten zur Einstiegsqualifizierung für benachteiligte Jugendliche.

Mögliche Wege zum Berufsabschluss in D - außerhalb der Erstausbildung

Umschulung	Nachqualifizierung	Teilqualifizierung
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Personen mit Berufsabschluss, die ihren Beruf aus verschiedenen Gründen nicht mehr ausüben können ➤ Sind sozial und kognitiv in der Lage selbständig eine Ausbildung zu absolvieren ➤ Individuelle Vorbereitung auf Externenprüfung (z.B. Besuch eines VB-Kurses, div. Angebote) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Personen mit Berufspraxis, die einen Abschluss erwerben (aktualisieren) möchten ➤ Benötigen zum Teil begleitende und unterstützende Angebote (z.B. bei Fachtheorie, Sprachproblemen) ➤ Ausbildungsbausteine (erprobt in div. Programmen: Jobstarter Connect⁴³, Perspektive Berufsabschluss⁴⁴, AusBildung wird was⁴⁵, Programm WeGebAU⁴⁶,....) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gering Qualifizierte, entweder arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht ➤ Durchhaltevermögen gering, aber mit Begleitung und schrittweise, bei Bedarf mit Unterbrechung und über mehrere Jahre, eventuell ein Berufsabschluss möglich ➤ Zertifizierte Teilqualifikationen
Externenprüfung		

Das deutsche Modell der Ausbildungsbausteine

Ausbildungsbausteine führen zu einem Berufsabschluss

- Seit 2009 Implementierung von Ausbildungsbausteinen in bestehende Bildungsangebote sowohl am Übergang Schule – Beruf als auch in der Nachqualifizierung (vorher bereits in einem Flächenmodellversuch in NRW für sozial benachteiligte Jugendliche erprobt - „3. Weg in der Berufsausbildung“)
- Maßnahmentypen, in denen Ausbildungsbausteine bisher eingesetzt wurden:
 - Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)
 - Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)
 - Bildungsgänge an Berufsschulen (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundschuljahr)
 - Integrative und kooperative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen sowie wirtschaftsnahe, öffentlich geförderte Berufsausbildung (duale Ausbildung)
 - Nachqualifizierung

⁴³ Vgl. <http://www.jobstarter.de/de/connect-79.php>

⁴⁴ Vgl. <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/105.php>

⁴⁵ Vgl. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Spaetstarter/index.htm>

⁴⁶ Vgl. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Beschaefigtenfoerderung/index.htm>

Ziele des Programms JOBSTARTER CONNECT

- Verbesserung des Übergangs von jugendlichen AltbewerberInnen (d.h. bereits erfolgreiche Ausbildungsplatzsuche, Übergang erfolgt nicht unmittelbar nach Schulabschluss)
- Bessere Verzahnung bestehender Teilbereiche des Berufsbildungssystems
- Stärkere Ausrichtung von außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen auf das duale System
- Bereits erworbene Kompetenzen anrechenbar machen oder konsekutiv an eine Abschlussprüfung heranführen
- Entwicklung von Ansätzen zur Verkürzung der Ausbildungszeit
- Verbesserung des Zugangs von An- und Ungelernten zu einem anerkannten Berufsabschluss (Heranführung an die Externenprüfung)

Eckpunkte des Programms JOBSTARTER CONNECT

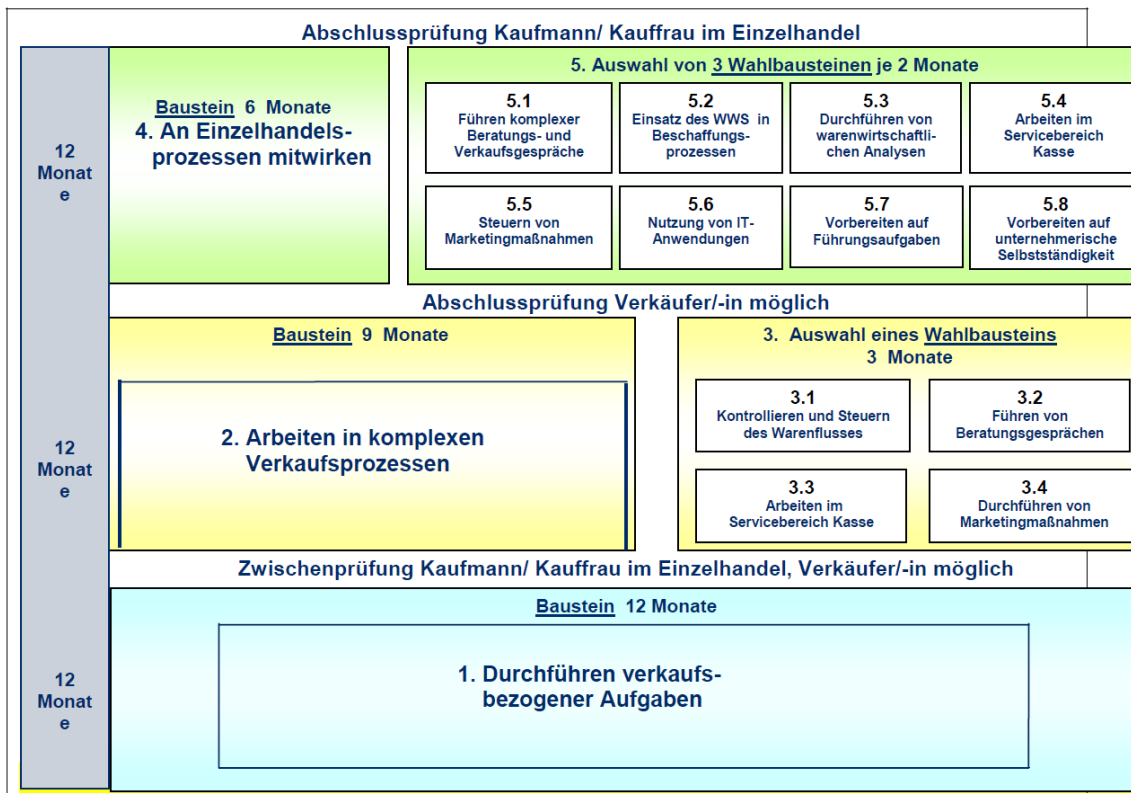
- Entwicklung von 14 Ausbildungsbausteinen für Berufe in Industrie und Handel sowie im Handwerk durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), weitere sind derzeit in Vorbereitung; erprobt in insgesamt 40 Projekten; bis März 2014 rund 4.400 TeilnehmerInnen in unterschiedlichen Maßnahmentypen
- „Ausbildungsbausteine beschreiben, was Lernende im Sinne von beruflicher Handlungskompetenz können sollen.“⁴⁷
- Die Bausteine sind lernortunabhängig formuliert und können sowohl in Bildungseinrichtungen, Betrieben oder in der Berufsschule angewandt werden.
- Die empfohlene Reihenfolge ermöglicht eine Vertiefung bzw. Spezialisierung.
- Die empfohlene zeitliche Dauer bezieht sich auf die Dauer in der entsprechenden Regelausbildung; der tatsächliche Lernbedarf orientiert sich an den individuellen Voraussetzungen und dem jeweiligen Lerntempo

Wesentliche Eckpunkte für die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen

- Bundesweite Gültigkeit und bundesweit einheitliche Dokumentation
- Orientierung am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit (berufstypische Arbeits- und Geschäftsprozesse) – Integration von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die im Ausbildungsrahmenplan (ARP) vorgesehen sind
- Orientierung an einem umfassenden Kompetenzverständnis
- Ausbildungsbausteine sind inhaltlich sinnvolle Teilmengen der Ausbildungsordnung (AO), des ARP und des Rahmenlehrplans (RLP) der Berufsschule; die Summe ergibt den ganzen Ausbildungsberuf; die Bausteine sind inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt
- Gemeinsame Entwicklung mit beruflichen ExpertInnen und VertreterInnen von Ländern, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaft und Bundesressorts

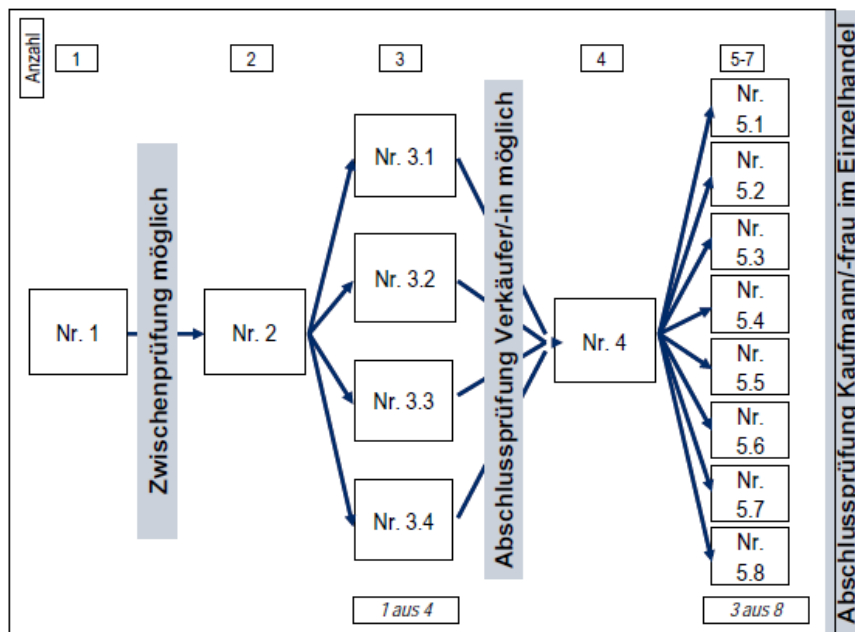
⁴⁷ Vgl. Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss. JOB STARTER Praxis Band.8. Hrsg. von Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 2014, S. 20

Abbildung 14: Struktur der Ausbildungsbausteine für „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“



Quelle: Ausbildungsbausteine für die Berufsausbildung zum/zur Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Verkäuferin (BMBF 2008), S. 9

Abbildung 15: Anzahl und Reihenfolge der Ausbildungsbausteine für „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“



Quelle: Ausbildungsbausteine für die Berufsausbildung zum/zur Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Verkäuferin (BMBF 2008), S. 9

Wichtige Erfahrungen aus der Erprobung der Ausbildungsbausteine

- Ein systemisches und aufeinander abgestimmtes Instrumentarium trägt zu Anrechnung, Anerkennung und Durchlässigkeit bei
- Wesentliche Erfolgskriterien sind die Kompetenzorientierung, die Verzahnung von Fachtheorie und Fachpraxis und die Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen
- Ein standardisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren ermöglicht verlässliche und vergleichbare Aussagen zu erworbenen Kompetenzen (Betriebe und Kammern müssen eingebunden werden)
- Geeignetes Instrument zur Erfassung bereits vorliegender Kompetenzen in der Nachqualifizierung, weil bundesweit einheitlich gültig; auch die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk wertet die Ausbildungsbausteine als geeignetes Instrument, um berufliche Handlungskompetenz glaubhaft zu machen
- Rechtsgrundlagen für die Anrechnung von Kompetenzen sind (noch) nicht immer gegeben, aber in der Praxis gab es vermehrt Anrechnungen aufgrund gemeinsamer Anträge von Betrieb und Auszubildenden
- Verzahnung der Lernorte (etwa Betriebe und Berufsschule) erforderte einen erhöhten Abstimmungsaufwand – vorteilhaft ist, wenn die Länder (zuständig für Berufsschulen) beteiligt sind (etwa in NRW, Berlin oder Hamburg)
- Zeitliche Flexibilität und Möglichkeit zur Unterbrechung der Qualifizierung senkt die Zugangsschwelle bei „bildungsungewohnten“ Zielgruppen – Kompetenzfeststellungen nach den einzelnen Bausteinen bauen Ängste ab, fördern Selbstvertrauen
- Führt zu Qualitätssteigerung bei Bildungsträgern aufgrund der intensiven Auseinandersetzung mit dem Qualifizierungskonzept der Bausteine

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (Deutschland)

Zertifizierte berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (TQ)⁴⁸

- Pilotprojekt der Bundesagentur für Arbeit zur Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose
- Entwicklung und Erprobung von TQ in sechs Berufsfeldern¹ sowie eines Verfahrens zur individuellen Kompetenzfeststellung
- Das TQ-Konzept ist ein modulares Bildungsangebot, das das Erreichen des Berufsabschlusses auf überschaubare Qualifikationseinheiten (TQ) herunter bricht. An eine absolvierte TQ kann direkt oder auch zu einem späteren Zeitpunkt angeknüpft werden. Jede einzelne TQ hat eine „Zweitverwertbarkeit“, da sie alle notwendigen Kompetenzen für identifizierte betriebliche Einsatzfelder umfasst und kann daher auch einzeln auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden. In Summe bilden die TQ die Gesamtqualifikation für ein Berufs- oder Tätigkeitsfeld ab.
- TQ sind bundesweit einheitlich standardisiert.

⁴⁸ Vgl.

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Institutionen/Traeger/BeruflicheWeiterbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI524005>

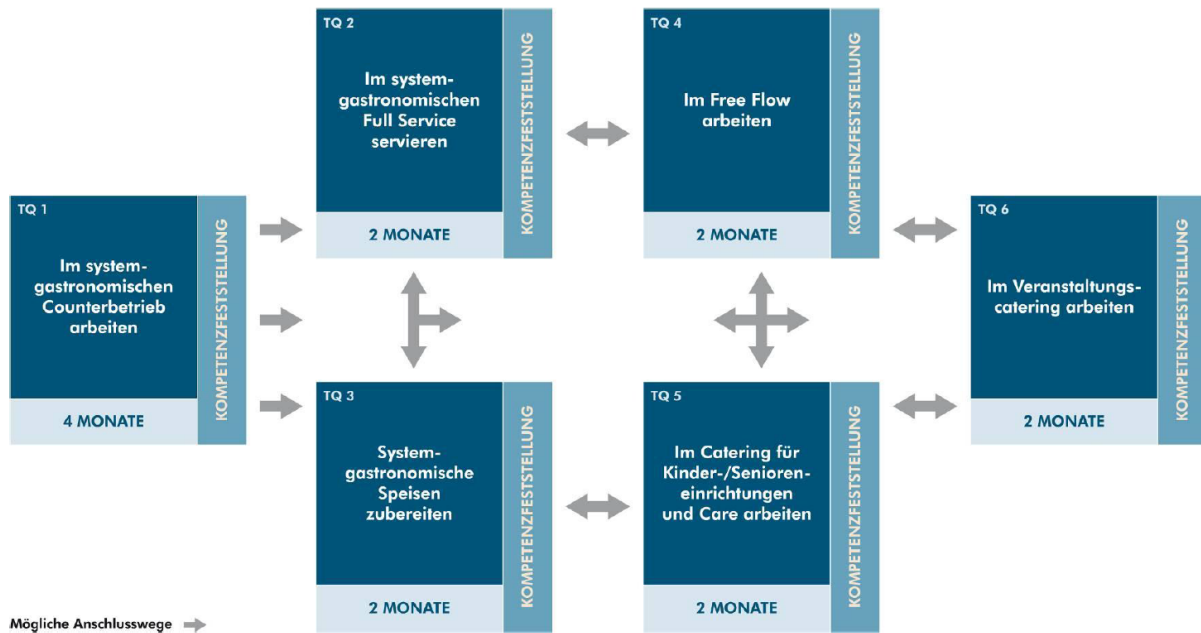
Konstruktionsprinzipien berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen 1

Im Pilotprojekt wurden Konstruktionsprinzipien und spezifische Handreichungen (u.a. mit Angaben zum Kompetenzprofil, zur Einordnung in den jeweiligen Ausbildungsrahmenlehrplan/ARP und Rahmenlehrplan der Berufsschule/RLP des zugehörigen Ausbildungsberufes sowie zur Umsetzung an den jeweiligen Lernorten) für die einzelnen TQ entwickelt.

Im Folgenden die allgemein gültigen Konstruktionsprinzipien:

- Konzeptionelle Ausrichtung auf die Gesamtstruktur eines geregelten Ausbildungsberufes – in Summe müssen die TQ alle Positionen eines Berufsbildes abdecken
- Transparentes Gesamtkonzept notwendig – Hinweise zur Anzahl, Dauer und Inhalten der vorgesehenen TQ (Mindestdauer 2 Monate, Höchstdauer 6 Monate, je Beruf 5 bis 8 TQ, Gesamtumfang aller TQ in etwa 2/3 der Erstausbildungszeit)
- Zuschnitt auf betriebliche Einsatzgebiete bzw. auf eine Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt – obligatorische betriebliche Praxisphasen vorgesehen (nicht weniger als ¼ der Gesamtdauer einer TQ; angeleitete Lern- und Übungsphasen im betrieblichen Kontext)
- Integration einer qualitätsgesicherten Kompetenzfeststellung („Zentrale Festlegungen“ bilden den Orientierungsrahmen - ggf. nach Absprache Nutzung bestehender Prüfungsausschüsse der Kammern zur Kompetenzfeststellung von TQ)
- Vergabe strukturierter und aussagekräftiger Zertifikate - Mindestbestandteile des Zertifikats: Angabe der ggf. erworbenen Berechtigungsnachweise, Angabe von Praktikumsbetrieb und -dauer; Aussagen zum vorhandenen Kompetenzprofil, idealerweise mit Verweis auf die entsprechenden Berufsbildpositionen, dies erleichtert die passgenaue Weiterführung von Bildungsschritten und die Entscheidung für eine Zulassung zur Externenprüfung

Abbildung 16: Beispiel einer zertifizierten Teilqualifikation mit den einzelnen TQ-Bausteinen – Teilqualifikation im Tätigkeitsfeld „Systemgastronomie/Catering“

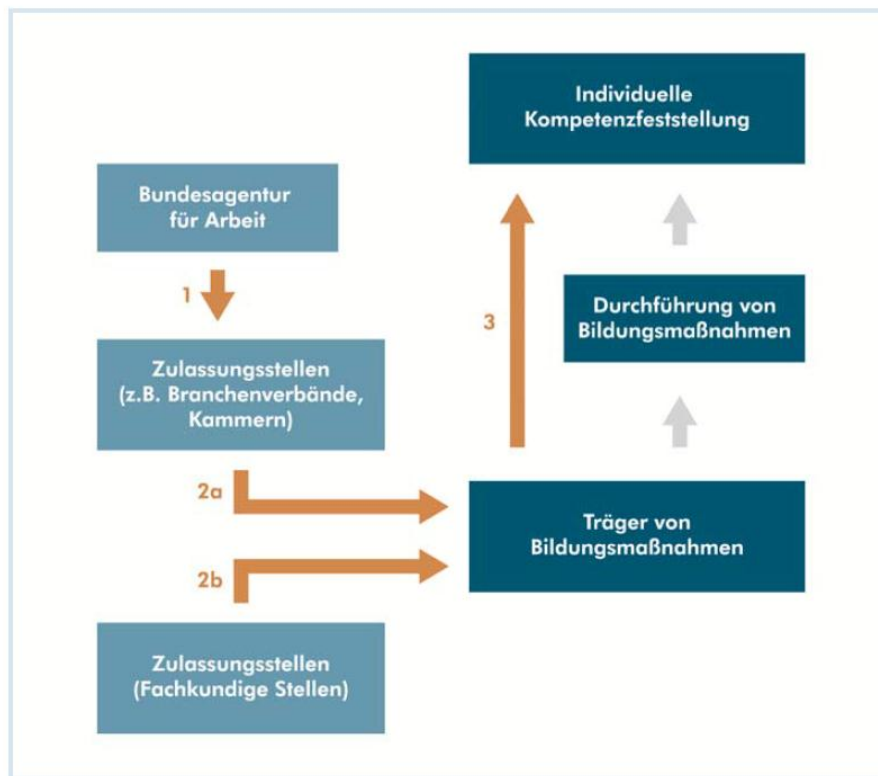


Quelle: Zeller, Beate, Neumann, Florian: Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit. Das Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“. Präsentation bei der CONNECT Fachkonferenz am 11.10.2010, S. 19

Eckpunkte des bundesweit einheitlichen Zertifizierungsverfahrens

- Basierend auf der Überlegung, dass Zertifikate umso besser am Arbeitsmarkt und im Bildungssystem verwertbar sind, je größer ihr Wiedererkennungswert und ihre Akzeptanz sind.
- Individuelle Kompetenzfeststellung am Ende jeder TQ durch den Bildungsträger – Prüfungsinhalte orientieren sich an den Inhalten der TQ – die „Zentralen Festlegungen“ regeln die wichtigsten Gestaltungskriterien (Prüfungsausschuss, Ablauf der Prüfung, Prüfungskriterien, Hinweise zu Prüfungsmethoden für die oft lernungewohnte Zielgruppe etc.)
- Bildungsträger muss sich als prüfungsberechtigte Stelle akkreditieren lassen – Zulassungsstellen sind die Fachkundigen Stellen, die Maßnahmen nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zulassen, oder Kammern oder Branchenverbände

Abbildung 17: Übersicht über das bundeseinheitliche Zertifizierungsverfahren für Teilqualifikationen



Quelle: Schritt für Schritt zum/zur Berufskraftfahrer/in. Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit. Leitfaden für die Bildungspraxis Band 53. Hrsg. v. Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb), S. 12

Inhalte der Zertifikate

- Für die Zertifikate wurde eine bundesweit einheitliche Vorlage entwickelt mit dem Logo der Bundesanstalt für Arbeit (bzw. das Logo der DIHK bei den TQ dieser Pilotinitiative).
- Die Zertifikate beinhalten 2 Teile
 - eine individuellen Beurteilung der Leistungen nach Punkten,
 - sowie eine ausführliche Anlage mit
 - dem Kompetenzprofil der jeweiligen TQ,
 - einer Übersicht über die Stellung der jeweiligen TQ innerhalb der TQ-Systematik dieser konkreten Teilqualifikation
 - einer Übersicht über die Stellung der TQ innerhalb des jeweiligen Berufs-/Tätigkeitsfeldes (Bezug zu ARP und RLP).

Abbildung 19: Auszug aus der Beilage zum Zertifikat Teilqualifikation BerufskraftfahrerIn

Anlage 1 - Kompetenzprofil im Überblick TQ 1 – Güter befördern

TQ 1	TQ 2 Fahrzeuge vorbereiten, warten, kontrollieren und pflegen	TQ 3 Personen befördern	TQ 4 Spezielle Güter transportieren	TQ 5 Kraftomnibusse im Linienverkehr fahren	TQ 6 Transportdienstleistungen planen und organisieren
Güter befördern					
<p>Dauer: 6 Monate / 24 Wochen, davon mindestens 6-8 Wochen betriebliche Qualifizierung.</p> <p>Betriebliche Einsatzgebiete: Die Qualifizierten bereiten LKW beförderungs- und fahrtechnisch vor, sie führen fachgerechte Ladungssicherung durch und befördern Güter unter Beachtung gesetzlicher, betrieblicher und wirtschaftlicher Bestimmungen.</p>			<p>Mögliche Anschlüsse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ TQ 2 Fahrzeuge vorbereiten, warten, kontrollieren und pflegen ▶ TQ 3 Spezielle Güter transportieren 		
TEILPROZESSE		ARP	RLP		
a) Be- und Entladung inkl. Ladungssicherung	Die Qualifizierten kennen technische Daten des Fahrzeuges wie Kraftfahrzeugbau, Maße, Achslasten, Gewichte.	5a	-		
	Sie bereiten den LKW für die Fahrzeugbeladung vor und bringen ggf. An- und Aufbauteile an bzw. nehmen diese ab.	6a, b, e, 6f	3, 8		
	Sie stellen benötigte Ladehilfsmittel unter Berücksichtigung der Eigenschaften des Ladegutes bereit und wenden sie situationsgemäß an.	6a	3		
	Sie überprüfen das Transportgut auf erkennbare äußere Mängel und dokumentieren festgestellte Abweichungen.	6d	-		
	Sie wirken beim verkehrssicheren Beladen mit und berücksichtigen dabei (ggf. unter Anleitung) die Gewichtsverteilung und zulässige Höchstladung.	6e, f, 9a-c, e, 12a	3		
	Sie berücksichtigen Sicherheitsvorschriften beim Be- und Entladen der Fahrzeuge, besonders im Umgang mit Gefahrgütern.	3, 4, 5b	3		
	Sie planen bereits während der Verladung die Ladungssicherung.	6e	3		
	Sie unterscheiden verschiedene Methoden und Hilfsmittel der Ladungssicherung, wählen sie situationsgemäß aus und wenden sie sachgemäß an (Antirutschmatten, Zurrgurte, Spanngurte etc.).	6a	3		
	Sie führen die sachgemäße Ladungssicherung unter Anleitung und selbstständig durch und überprüfen abschließend diese sowie die Sicherung des Auflegers.	6e, 13	3, 8		
b) Abfahrtskontrolle des LKW	Die Qualifizierten kennen die Funktion und Verwendung bordeigener Geräte und Systeme und stellen deren Funktionsfähigkeit sicher.	5b, 6g, 11e	5, 9		
	Sie berücksichtigen und prüfen die Vollständigkeit und Gültigkeit aller mitzuführenden Dokumente und Begleitpapiere.	5c-e, g, 6f, g, 11e	5, 9, 11		

Quelle: Zertifikat Anlage BerufskraftfahrerIn

Wesentlichste Ergebnisse aus dem Pilotprojekt

- Konzept fand hohe Akzeptanz in der Wirtschaft – kooperierende Unternehmen sehen ausreichenden Bedarf an Teilqualifikationen in ihrer Branche – das Pilotprojekt gab den Anstoß für die Entwicklung weiterer TQ (z.B. im Rahmen einer Pilotinitiative der DIHK)
- Teilqualifikationen haben sich als beschäftigungswirksam erwiesen – 24 Monate nach individuellem Austritt waren 65,5% der Teilnehmenden maßnahmenadäquat beschäftigt (im Bereich BerufskraftfahrerIn sogar 75,5%)¹
- Ängste und Vorbehalte gegenüber Weiterbildung konnten abgebaut werden - 69 TeilnehmerInnen begannen im 24-monatigen Beobachtungszeitraum eine weitere Qualifizierung, davon haben 24 bereits einen Berufsabschluss erreicht
- Rund 1/5 der TeilnehmerInnen hat vorzeitig abgebrochen – oftmals krankheitsbedingte Gründe (beim ersten Erprobungsdurchgang Abbruchquote von 28%, davon die Hälfte wegen Arbeitsaufnahmen)
- Erprobtes Zertifizierungsverfahren hat sich bewährt – 93% haben die Kompetenzfeststellung erfolgreich durchlaufen (erster Erprobungsdurchgang: 84%)
- Zahl der Personen, die in weiterführende TQ einmünden, war eher gering, weil nur wenige der beteiligten Bildungseinrichtungen eine Komplettzertifizierung für alle TQ eines Berufsfeldes aufweisen – dies hat zumeist wirtschaftliche Gründe: Zertifizierungen sind kostenpflichtig und entsprechende TeilnehmerInnen-Anzahl für weiterführende TQ sind oftmals nicht gewährleistet (insbesondere in den TQ „BerufskraftfahrerIn“ und „Fachkraft Schutz/Sicherheit“ sind Basisqualifikationen für eine längerfristige Beschäftigung bereits ausreichend)
- Aus Sicht der beteiligten Jobcenter der BA hat die erforderliche Zusammenarbeit mit den Kammern nicht immer ausreichend funktioniert (hoher Abstimmungsbedarf erforderlich!); weiters wäre anzustreben, dass der erfolgreiche Abschluss aller TQ zu einem Berufsabschluss führt (nicht nur zur Zulassung zur Externenprüfung)

Vor- und Nachteile bzw. zukünftige Herausforderungen des deutschen Modells der Ausbildungsbausteine und berufsanschlussfähigen TQ

Vorteile ☺	Nachteile ☹ / Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einheitliches System mit hohem Wiedererkennungswert ➤ Hohe Akzeptanz bei Kammern und Verbänden durch Einbindung in Entwicklung und Erprobung ➤ Konsequente Orientierung an Ausbildungsordnungen (ARP, RLP) ➤ Anwendung in unterschiedlichen Kontexten und für unterschiedliche Zielgruppen möglich ➤ Individuelle und flexible Gestaltung möglich 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Keine formale Anrechnung, nur Zulassung zur Externenprüfung ➤ Noch keine sehr breite Auswahl von Berufsfeldern möglich (z.B. bei TQ derzeit v.a. typisch männliche Berufsfelder in Erprobung) ➤ Mögliche Einsatzfelder im Betrieb – Interesse an Höherqualifizierung von geringqualifizierten MitarbeiterInnen (höhere Löhne, Ausfall,...)? ➤ Geringe oder fehlende Gruppengrößen – Schwierigkeit für die Bildungsanbieter

Literaturverzeichnis

- AK Niederösterreich: Meine Region Industrieviertel. Baden, Bruck/Leitha, Mödling, Neunkirchen, Wr. Neustadt, Wien-Umgebung. Zahlen/Fakten 2013, 2014
- AK Niederösterreich: Meine Region Mostviertel. Amstetten, Melk, Scheibbs, Waidhofen/Ybbs. Zahlen/Fakten 2013, 2014
- AK Niederösterreich: Meine Region Waldviertel. Gmünd, Horn, Waidhofen/Thaya, Zwettl. Zahlen/Fakten 2013, 2014
- AK Niederösterreich: Meine Region Weinviertel. Gänserndorf, Hollabrunn, Korneuburg, Mistelbach. Zahlen/Fakten 2013, 2014
- AK Niederösterreich: Meine Region Zentralraum. Krems, Lilienfeld, St. Pölten, Tulln. Zahlen/Fakten 2013, 2014
- AK Niederösterreich: Niederösterreich und seine Regionen. Zahlen/Fakten 2013, 2014
- AK Niederösterreich: Pendeln in NÖ. Zahlen und Fakten 2009, Wien 2010
- Ausbildungsbausteine für die Berufsausbildung zum/zur Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Verkäuferin. Hrsg. v. BMBF, 2008
- Eppel, Rainer; Horvath, Thomas; Mahringer, Helmut: Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit. Empirische Messung der Arbeitslosigkeit in Österreich 2005 bis 2010 unter besonderer Berücksichtigung wiederkehrender Arbeitslosigkeit sowie von Abfolgen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Hrsg. von AMS Österreich, 2013
- Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Trude: „Arbeitsgruppe Heranführen an Berufsausbildungsabschlüsse.“ Powerpoint-Präsentation vom 22.10.2014 (unveröffentlichter Bericht)
- Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Trude: „Heranführen an Berufsausbildungsabschlüsse. Erste Rechercheergebnisse.“ Powerpoint-Präsentation vom 11.09.2014 (unveröffentlichter Bericht)
- Friedl-Schafferhans, Michaela; Hausegger, Trude: „Machbarkeitsstudie Arbeitsland Niederösterreich. Ergebnisse der regionalen Stärken-/Schwächenanalysen“, Juni 2014 (unveröffentlichter Bericht)
- Friedl-Schafferhans, Michaela; Hausegger, Trude: „Mobiles Arbeitsland Niederösterreich. Vorschlag für eine politikfeldübergreifende niederösterreichische Arbeitsmarktstrategie“, Dezember 2014 (unveröffentlichter Bericht)
- Friedl-Schafferhans, Michaela; Hausegger, Trude: Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ. Endbericht, Dezember 2014
- Grund-Groiss, Dr. Georg: „Zur inneren und äußeren Mobilität von KundInnen des AMS. Erfahrungen aus dem Beratungsalltag. Interne Präsentation am 22.10.2014
- Horvath, Thomas, Huemer, Ulrike, et.al.: Mittelfristige Beschäftigungsprognose – Teilbericht Niederösterreich. Berufliche und sektorale Veränderungen 2010 bis 2016. Hrsg. v. AMS Österreich, Wien 2012
- Hundstorfer, Rudolf; Pesendorfer, Konrad; Kopf, Johannes: Präsentationsunterlage Bildungsbezogenes Erwerbskarrieren-Monitoring und die Schlussfolgerungen für die Ausbildungsverpflichtung, Wien 26.03.2014
- Industriellenvereinigung Niederösterreich: Industriepolitische Maßnahmenprogramm für Niederösterreich. Initiativen 2013 – 2016

- Lachmayr, Norbert; Steininger, Andreas: Forschungsschwerpunkte in Österreich zum Thema „Lernen von Erwachsenen“. Focus Niederösterreich. Hrsg. v. öibf im Auftrag der AK NÖ, Wien 2014
- Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss. JOB STARTER Praxis Band.8. Hrsg. von Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2014
- ÖIR-Projekthaus: Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem. Bezirksprofile 2012. Niederösterreich. Hrsg. v. AMS Österreich
- ÖIR-Projekthaus: Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem. Bundeslandprofile 2012. Niederösterreich. Hrsg. v. AMS Österreich
- Putz, Sabine: Arbeitsmarkt&Bildung Mai 2014. Hrsg. von AMS Österreich, Juni 2014
- Reiter, Andrea; Hager, Isa; Hausegger, Trude; Reidl, Christine: Begleitende Evaluationsstudie des Wiener Pilotprojektes Step 2 Job. Berufliches Unterstützungsmanagement für BezieherInnen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung. Endbericht, Wien 2012
- Reiter, Andrea; Hager, Isa; Hausegger, Trude; Reidl, Christine: Begleitende Evaluationsstudie Step 2 Job – Roll out, Wien 2014
- Schmid, Günther: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Friedrich Ebert Stiftung, 2008.
- Schneeberger, Arthur, Nowak, Sabine, et.al.: Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien der Wirtschaft in Niederösterreich. Unternehmensbefragung und Stellenangebotsanalyse. ibw-Forschungsbericht Nr. 164. Hrsg. v. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wien 2011
- Schritt für Schritt zum/zur Berufskraftfahrer/in. Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit. Leitfaden für die Bildungspraxis Band 53. Hrsg. v. Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb)
- Sennett, Richard: „Der flexible Mensch“. Berlin, 2000
- Statistik Austria (Hg.): migration & integration. zahlen. daten. indikatoren 2013. Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien 2013
- Synthesis Forschung: Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2018
- Wirtschaftskammer Niederösterreich: Bildung und Wirtschaft 2014
- Wirtschaftsstrategie NÖ 2020. Hrsg. v. Amt der niederösterreichischen Landesregierung. Abt. Wirtschaft, Tourismus und Technologie, Oktober 2014
- Zeller, Beate, Neumann, Florian: Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit. Das Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“. Präsentation bei der CONNECT Fachkonferenz am 11.10.2010