



Steirisches Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm

Abteilung 11
des Amtes der
Steiermärkischen
Landesregierung



Das Land
Steiermark

→ Arbeit

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Abteilung 11 – Fachabteilung Arbeit und Soziales
Referat Arbeit, Integration und soziale Absicherung
Hofgasse 12, 8010 Graz

Layout und Gestaltung:

Referat Kommunikation Land Steiermark

Graz, Dezember 2025

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	4
2. SCHWERPUNKTE DES PROGRAMMS	6
2.1 SCHWERPUNKT – FACHKRÄFTEAUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG FÖRDERN	6
2.1.1 ARBEITSPLATZNAHE, BEDARFSBEZOGENE QUALIFIZIERUNG VON ARBEITSLOSEN PERSONEN	7
2.1.2 HÖHERQUALIFIZIERUNG VON BESCHÄFTIGTEN	8
2.1.3 BRANCHENSPEZIFISCHE QUALIFIZIERUNG	8
2.1.4 LEHRAUSBILDUNG FORCIEREN	9
2.2 SCHWERPUNKT – BESCHÄFTIGUNGSPOTENZIALE FÖRDERN	10
2.2.1 AKTIVIERUNG UND KOMPETENZERWEITERUNG	11
2.2.2 VORBEREITUNG AUF QUALIFIZIERUNG BZW. VORQUALIFIZIERUNG	11
2.2.3 SICHERUNG DER NACHHALTIGKEIT VON BESCHÄFTIGUNGSAUFGNAHMEN NACH ARBEITSMARKTSPEZIFISCHEN UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN	12
2.2.4 POTENZIALE VON BESTIMMTEN ZIELGRUPPEN FÖRDERN	12
3. FÖRDERRICHTLINIEN	14

1. EINLEITUNG

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem stetigen Wandel und wird auch in Zukunft großen Veränderungen unterliegen. Technologischer Fortschritt, demografische Veränderungen und gesellschaftliche Entwicklungen werden den Arbeitsmarkt auch in Zukunft prägen und sowohl neue Herausforderungen als auch Chancen mit sich bringen.

Die Veränderung der Bevölkerungsstruktur durch die Alterung der Gesellschaft bzw. der Beschäftigten und den Rückgang der Bevölkerungszahlen verbunden mit einer Verknappung von Nachwuchskräften in unterschiedlichen Berufsbereichen und einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit haben weitreichende Folgen für die Arbeitswelt.

Auch der anhaltende Strukturwandel in der Wirtschaft erfordert Anpassungen. Durch organisatorische und technologische Innovationen wie Digitalisierung, Automatisierung und den Einsatz künstlicher Intelligenz verändern sich die Arbeitsprozesse erheblich. Auch politische Vorgaben, zum Beispiel zur Reduktion von Treibhausgasen und zur Dekarbonisierung, spielen eine wichtige Rolle. Zudem führt ein verändertes Konsumverhalten dazu, dass sich die Art und Zusammensetzung der Produktion von Waren und Dienstleistungen wandelt. Diese Entwicklungen zeigen sich darin, dass bestimmte Branchen wachsen oder schrumpfen, was wiederum die Nachfrage nach Arbeitskräften beeinflusst – sowohl in Bezug auf die Anzahl der benötigten Fachkräfte als auch auf die erforderlichen Qualifikationen.

Aus diesen Entwicklungen ergeben sich zwei zentrale Herausforderungen am Arbeitsmarkt: Ein allgemeiner Arbeitskräftemangel und ein Fachkräftemangel, der immer mehr Branchen betrifft.

Der Wirtschaftsstandort Steiermark zeichnet sich durch seine vielfältige Industrie, innovative Unternehmen und eine lebendige Forschungs- und Entwicklungslandschaft aus und muss sich diesen Herausforderungen proaktiv stellen, um die wirtschaftlichen Potenziale der Region voll auszuschöpfen.

Es besteht also ein wachsender Bedarf an Höherqualifizierung, um die Beschäftigten auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten und die Innovationskraft der Unternehmen zu sichern. Der Fachkräftemangel und der Bedarf an Höherqualifizierung sind direkte Einflussfaktoren auf die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum der Steiermark. Gleichzeitig gilt es, die Potenziale der Menschen im erwerbsfähigen Alter bestmöglich zu nutzen, Arbeitslosigkeit zu reduzieren aber auch neue Arbeitskräfte für den steirischen Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Das Land Steiermark unterstützt Maßnahmen im Bereich Arbeit und Beschäftigung, die auf die Zukunftsfähigkeit des Arbeits- und Wirtschaftsstandortes Steiermark ausgerichtet sind. Der hohe Bedarf der Unternehmen an qualifizierten Arbeitskräften und die sich ständigen Veränderungen in der Arbeitswelt legen den Fokus auf die Sicherung eines qualifizierten Fachkräftepotentials, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und die Reduzierung der Arbeitslosigkeit.

Das Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm zielt darauf ab, durch die Umsetzung geeigneter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einen substanziellen Beitrag zur Bewältigung der bestehenden Herausforderungen zu leisten. Den zentralen strategischen Rahmen des Programms bilden die Arbeitsmarktpolitische Strategie Steiermark 2030 und die Standortagenda Steiermark, insbesondere Zukunftsfeld 4 – Arbeitsmarkt stärken, Fachkräfte sichern, Unternehmergeist fördern.

Das vorliegende Programm stellt die Grundlage für die Förderungen des Landes im Arbeitsbereich dar, arbeitet den strategischen Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitischen Strategie Steiermark 2030 zu und legt entsprechende Maßnahmenschwerpunkte fest. Durch bedarfs- und zukunftsorientierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen werden Arbeitsplätze und somit der Wirtschafts- und Produktionsstandort Steiermark gesichert und jene Gruppen am Arbeitsmarkt, die von den sich ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen besonders betroffen sind, werden durch gezielte Maßnahmen in das Beschäftigungssystem integriert.

Mit einem vielfältigen Maßnahmenangebot sollen nachhaltige Perspektiven für Arbeitssuchende, Beschäftigte und für steirische Unternehmen geschaffen werden und die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Handlungsfeldern angestrebt werden. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen hängt von einer sorgfältigen Auswahl und Anpassung an die jeweiligen Bedingungen ab und muss konkrete Bedarfe des Arbeitsmarktes berücksichtigen. Eine enge Kooperation mit Unternehmen und dem Arbeitsmarktservice wird daher bei der Planung, Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen als wichtige Grundlage erachtet.

Zentraler Ansatz, um die Effektivität und Effizienz der eingesetzten Ressourcen zu maximieren, ist die Wirkungsorientierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Dabei geht es darum, die Maßnahmen gezielt auf die gewünschten Ergebnisse auszurichten und deren Erfolg messbar zu machen. Die Wirkungsorientierung trägt dazu bei, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zielgerichteter, transparenter und nachhaltiger zu gestalten. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik, um die Herausforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes effektiv zu bewältigen.

2. SCHWERPUNKTE DES PROGRAMMS

2.1 SCHWERPUNKT – FACHKRÄFTEAUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG FÖRDERN

Die Förderung von Fachkräfteausbildung und Qualifizierung verfolgt in der Steiermark zwei zentrale Ziele: die Sicherung und den Ausbau des Fachkräftepotentials sowie die Anpassung an die wirtschaftlichen Veränderungen. Durch bedarfs- und zukunftsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen sollen Arbeitsplätze gesichert und der Standort Steiermark auch bei strukturellen oder konjunkturellen Veränderungen gestärkt werden.

In einer zunehmend komplexen und wettbewerbsintensiven Arbeitswelt sind vielfältige und gleichzeitig spezifische Qualifikationen gefragt. Deshalb gewinnen Weiterbildung und berufliche Qualifizierung immer mehr an Bedeutung und müssen als ein lebenslanger Prozess verstanden werden. Studien zeigen, dass Personen mit nur Pflichtschulabschluss am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Daher ist es notwendig, sowohl arbeitslose als auch beschäftigte Menschen bei ihrer Weiterbildung und beruflichen Qualifizierung zu unterstützen. Kontinuierliche Weiterbildung bildet die Grundlage für eine nachhaltige und langfristige Teilhabe am Arbeitsmarkt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich regelmäßig an veränderte Qualifikationsanforderungen anpassen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Ebenso liegt es in der Verantwortung der Unternehmen, ihren Mitarbeitenden regelmäßig Weiterbildungsangebote zu ermöglichen. Insbesondere technologischer Wandel und Digitalisierung verstärken den Bedarf an neuen Kompetenzen und machen umfassende Qualifizierungen und Weiterbildungen notwendig. Besonders in IT- und technischen Berufen fehlen qualifizierte Arbeitskräfte.

Ein besonderes Augenmerk muss weiterhin auf die Förderung von nicht-traditionellen Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer gelegt werden. Nach wie vor bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede nicht nur bei Erwerbsquoten und Arbeitszeit, sondern auch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit. Gleichstellungsaspekte sind daher unter diesem Schwerpunkt zu berücksichtigen. Zentrale Aspekte sind dabei der Zugang zu den Qualifizierungsangeboten sowie die flexible Ausgestaltung von Angeboten.

Folgende Förderungsschwerpunkte werden gesetzt:

2.1.1 Arbeitsplatznahe, bedarfsbezogene Qualifizierung von arbeitslosen Personen

Maßnahmen der arbeitsplatznahen und bedarfsorientierten Qualifizierung zielen darauf ab, arbeitslosen Personen neue Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen und damit eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Die erlangten Qualifizierungen verbessern aufgrund ihrer überbetrieblichen Verwertbarkeit die Arbeitsmarktchancen von Personen nachhaltig. Sie leisten weiters einen wichtigen Beitrag dazu, Unternehmen mit Fachkräftemangel bei der Besetzung offener Stellen zu unterstützen.

Es wird besonderes Augenmerk darauf gelegt, die Qualifikationen genau auf die Anforderungen spezifischer Arbeitsplätze abzustimmen, die in der jeweiligen Branche oder Region vorhanden sind. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden direkt in oder in der Nähe des Arbeitsplatzes statt, um den Übergang in eine Beschäftigung zu erleichtern. Zudem wird die Qualifizierung individuell auf den Bedarf der Arbeitslosen und die Anforderungen der Unternehmen abgestimmt, sodass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schnell wieder eine passende Stelle finden können.

2.1.2 Höherqualifizierung von Beschäftigten

Die Ziele der Höherqualifizierung von Beschäftigten sind vielfältig und umfassen sowohl individuelle als auch betriebliche Vorteile. Im Wesentlichen geht es darum, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu sichern, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern. Die Höherqualifizierung von Beschäftigten verfolgt außerdem auch weitere Ziele, wie die Erhöhung der Beschäftigungschancen und Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Deckung des Fachkräftebedarfs in bestimmten Branchen sowie die Anpassung an den aktuellen Stand der Technik und des Wissens.

Wichtig sind in diesem Zusammenhang Maßnahmen zur Höherqualifizierung besonders für Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und/oder mit geringen formalen Abschlüssen. Sie tragen dazu bei, die Beschäftigten besser auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Gerade in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie Teilzeit, befristeten Jobs oder Minijobs, besteht oft das Risiko, dass die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen können die Betroffenen ihre Fähigkeiten erweitern und ihre Beschäftigungsfähigkeit langfristig sichern. Menschen mit geringen Abschlüssen haben häufig weniger Zugang zu Weiterbildungsangeboten, was ihre Karrierechancen einschränkt. Höherqualifizierung schafft hier Abhilfe, indem sie Barrieren abbaut und den Zugang zu besseren Jobs ermöglicht.

Ein Fokus soll zudem auf individuelle und bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gelegt werden, um rechtzeitig auf sich ändernde Bedarfe und neue Entwicklungen in einzelnen Branchen und Berufen eingehen zu können.

2.1.3 Branchenspezifische Qualifizierung

In der heutigen Arbeitswelt verändern technologische Innovationen, ökologische Herausforderungen und gesellschaftliche Bedürfnisse die Anforderungen an Beschäftigte in vielfältiger Weise. Der Fachkräftemangel ist bereits in zahlreichen Branchen erkennbar, der Fokus der Maßnahmen liegt aber besonders in den Bereichen Digitalisierung, Green Jobs und Care Work, wo eine gezielte Qualifizierung unerlässlich ist, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden.

Die Digitalisierung revolutioniert nahezu alle Wirtschaftsbereiche. Automatisierung, Künstliche Intelligenz und Big Data verändern Arbeitsprozesse grundlegend. Ohne entsprechende Qualifikationen laufen Beschäftigte Gefahr, den Anschluss zu verlieren. Weiterbildungen in IT-Kompetenzen, Datenanalyse oder digitalem Projektmanagement sind notwendig, um wettbewerbsfähig zu bleiben und innovative Lösungen zu entwickeln.

Die vorgegebenen Klimaziele und die Energiewende erfordern eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung. Green Jobs, also Arbeitsplätze im Bereich erneuerbare Energien, Umwelttechnik und nachhaltige Infrastruktur, gewinnen zunehmend an Bedeutung. Qualifizierte Fachkräfte sind gefragt, um umweltfreundliche Technologien zu entwickeln, umzusetzen und zu warten. Weiterbildungen in Bereichen wie erneuerbare Energien, Umweltmanagement oder nachhaltige Bauweisen sind essenziell, um die Klimaziele zu erreichen und eine grüne Wirtschaft zu fördern.

Pflege, Betreuung und soziale Unterstützung sind zentrale gesellschaftliche Aufgaben, die durch demografische Veränderungen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Die Qualität der Care-Arbeit hängt entscheidend von der Qualifikation der Fachkräfte ab. Weiterbildungen in den Bereichen Pflege, Sozialarbeit oder psychosoziale Betreuung sind entscheidend, um das Arbeitskräftepotenzial zu erweitern. Sie schaffen wichtige Voraussetzungen, damit Menschen – insbesondere Frauen – aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen können.

2.1.4 Lehrausbildung forcieren

Die Ausbildung von Lehrlingen spielt eine zentrale Rolle bei der Bewältigung des Fachkräftemangels und ist ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration, insbesondere von jungen Menschen. Darüber hinaus stärkt die Lehrausbildung die regionale Wirtschaft, da sie den Bedarf an Fachkräften deckt und somit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sichert. Sie ist somit ein nachhaltiges Instrument, um den Fachkräftemangel zu mildern und gleichzeitig die soziale Integration zu fördern.

Durch die praktische Ausbildung im Betrieb und die begleitende theoretische Schulung erwerben Lehrlinge nicht nur fachliches Know-how, sondern auch wichtige soziale Kompetenzen. Dies erhöht ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich und trägt dazu bei, junge Menschen langfristig in den Arbeitsprozess zu integrieren. Besonders für Menschen mit geringen Bildungsabschlüssen ist die Lehrausbildung eine wertvolle Möglichkeit, Barrieren abzubauen und eine stabile berufliche Perspektive zu entwickeln.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen setzen dabei auf die Förderung von Lehrstellen, die Unterstützung von Lehrbetrieben bei der Ausbildung sowie auf spezifische Weiterbildungsmaßnahmen. Zudem werden Maßnahmen ergriffen, um benachteiligte Jugendliche auf die Anforderungen einer Lehrausbildung vorzubereiten und/oder während einer Lehrausbildung zu unterstützen, um den erfolgreichen Abschluss von Lehren zu gewährleisten.

2.2 SCHWERPUNKT – BESCHÄFTIGUNGSPOTENZIALE FÖRDERN

Vor dem Hintergrund eines strukturellen Arbeitskräftemangels gilt es trotz gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit die Potenziale arbeitsloser Personen bestmöglich zu nutzen. Dies ist mit verschiedenen Herausforderungen verbunden. Zum einen haben manche Personen nur geringe Bildungsabschlüsse, was es ihnen erschwert, passende Jobs zu finden oder sich für Weiterbildungen zu qualifizieren. Zum anderen stellen das Alter und gesundheitliche Beeinträchtigungen oft Hürden bei der Integration in den Arbeitsmarkt dar. Zudem sind lange Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt problematisch, weil sich Fähigkeiten und Kenntnisse mit der Zeit verschlechtern können, was die Wiedereingliederung erschwert. Besonders schwierig ist es auch bei Personen, die noch nie am Arbeitsmarkt aktiv waren, da ihnen oft die nötigen Kompetenzen, Praxiserfahrungen und Qualifikationen fehlen, um den Einstieg zu schaffen.

Ein wesentliches Ziel bei der Förderung von Beschäftigungspotenzialen durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ist es, die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu forcieren. Frauen stellen eine wichtige Ressource für die Wirtschaft und Gesellschaft dar, doch oftmals sind sie aufgrund von gesellschaftlichen, strukturellen oder familiären Barrieren unterrepräsentiert oder in Teilzeit- und prekären Beschäftigungen eingebunden.

All diese Faktoren machen es notwendig, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, um arbeitslose Menschen besser zu unterstützen, ihre Fähigkeiten zu fördern und individuelle Barrieren abzubauen. Nur so wird das volle Potenzial von arbeitslosen Menschen genutzt und der Arbeitskräftemangel effektiv bekämpft.

Folgende Förderungsschwerpunkte werden gesetzt:

2.2.1 Aktivierung und Kompetenzerweiterung

Phasen der Arbeitslosigkeit, insbesondere auch jene der Langzeitarbeitslosigkeit, stellen die Betroffenen nicht nur vor finanzielle Herausforderungen, sondern können sich auch negativ auf ihre soziale und gesundheitliche Situation auswirken. Auch Resignation und das Gefühl der Entwertung der bisher erworbenen beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen können die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen reduzieren. Maßnahmen der Aktivierung und Kompetenzerweiterung sollen dem entgegenwirken, bei der Überwindung von oft multiplen Vermittlungshemmnissen unterstützen und gezielt bei der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes unterstützen.

Maßnahmen zur Aktivierung und Kompetenzerweiterung können auf individuelle Beratung und Unterstützung bei der Jobsuche ausgerichtet sein, bei der Überwindung vermittlungsrelevanter Hürden unterstützen oder auf die Stärkung der Motivation und Eigeninitiative abzielen. Auch der Erwerb von beruflichen relevanten Fertigkeiten und Fähigkeiten und der Erwerb von praktischer Arbeitserfahrung, insbesondere im Rahmen von Transitarbeitsverhältnissen, ist von zentraler Bedeutung sein, um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen zu erhalten und damit ihre Chancen auf eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu erhöhen.

2.2.2 Vorbereitung auf Qualifizierung bzw. Vorqualifizierung

Qualifizierung und Ausbildung sind wichtige Schritte, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Allerdings bringen nicht alle arbeitslosen Personen die notwendigen Voraussetzungen mit, um unmittelbar in eine Ausbildung oder eine berufliche (Höher-) Qualifizierung einzusteigen. Vorbereitende Maßnahmen oder Vorqualifizierungen zielen darauf ab Personen „ausbildungsfit“ zu machen und ihnen so den Zugang zu einer beruflichen Qualifizierung zu ermöglichen. Sie tragen weiters dazu bei, erfolgreiche Abschlüsse von Qualifizierungen sicherzustellen.

Oft sind Vorqualifizierungsmaßnahmen, die speziell auf regionale Bedarfe und Branchen ausgerichtet sind, erforderlich. Vorqualifizierungen schaffen gezielt Kompetenzen, Grundlagen und Voraussetzungen, bevor eine eigentliche Ausbildung startet. Durch gezielte Förderung vor Ausbildungsbeginn werden mögliche Defizite erkannt und behoben. Damit stellen sie einen wichtigen Ansatz dar, um die Erfolgsquote in Ausbildungen und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Zielgruppen sind insbesondere Jugendliche und Erwachsenen ohne abgeschlossene Ausbildung oder mit Defiziten in den Grundqualifikationen.

2.2.3 Sicherung der Nachhaltigkeit von Beschäftigungsaufnahmen nach arbeitsmarktspezifischen Unterstützungsleistungen

Die Sicherung der Nachhaltigkeit einer Beschäftigungsaufnahme ist ein wichtiger Aspekt der Arbeitsmarktpolitik und betrifft sowohl die individuelle Perspektive der Arbeitssuchenden als auch die gesamtwirtschaftliche Situation. Arbeitslose, die durch gezielte Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung neue Kompetenzen erworben haben und in den Arbeitsmarkt integriert wurden, sollen nicht kurz darauf wieder in die Arbeitslosigkeit zurückfallen. Bei diesen Maßnahmen ist eine Kooperation mit Unternehmen ein wichtiges Element.

Eine hohe Nachhaltigkeit der Beschäftigungsaufnahmen trägt dazu bei, dass die eingesetzten öffentlichen Mittel zur Förderung der Arbeitsmarktintegration langfristig wirksam sind und die individuelle Lebenssituation der Betroffenen nachhaltig verbessert wird.

2.2.4 Potenziale von bestimmten Zielgruppen fördern

Die Verbesserung der Beschäftigungschancen spezifischer Zielgruppen am Arbeitsmarkt ist ein zentrales Anliegen der Arbeitsmarktpolitik. Frauen, Ältere, Migranten und Migrantinnen, sowie Jugendliche stehen am Arbeitsmarkt vor spezifischen und teils strukturellen Herausforderungen, die ihre Chancen auf Beschäftigung, Einkommen und Aufstieg wesentlich beeinflussen.

Diese Zielgruppen benötigen maßgeschneiderte Angebote, die darauf abzielen, Vermittlungsbarrieren abzubauen. Es ist wichtig, individuelle Betreuung und flexible Angebote zu gewährleisten, um ihre Integration in den Arbeitsmarkt nachhaltig zu fördern.

Wesentlich für eine existenzsichernde Teilhabe am Erwerbsleben ist eine aktive Gleichstellungspolitik. Insbesondere der Ausbau der Erwerbsbeteiligung und des Erwerbsausmaßes von Frauen ist für das Ausschöpfen des Fachkräftepotenzials relevant. Um die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen und die Segregation zu verringern, ist es vor allem wichtig, bestehende Hindernisse abzubauen. Frauen stehen oft vor Herausforderungen wie geringerer Erwerbsbeteiligung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Sie benötigen spezielle Unterstützungsangebote, um Barrieren abzubauen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei geht es auch darum, traditionelle Rollenbilder sowie die Wahl von Ausbildungs- und Berufsfeldern zu fördern.

Mit zunehmendem Alter sinken die Chancen auf Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Ältere Arbeitnehmende gelten als weniger flexibler und leistungsfähiger, worunter ihre Jobchancen leiden. Ältere Menschen sind überproportional von (Langzeit-) Arbeitslosigkeit betroffen. Der Arbeitsplatzverlust im späteren Erwerbsleben führt oft zu längerer Arbeitslosigkeit, da Qualifikationen als veraltet gelten und Vorurteile bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bestehen können.

Die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt ist ein entscheidender Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung. Migranten und Migrantinnen tragen zusätzlich zur Fachkräftesicherung bei, insbesondere in Branchen mit Fachkräftemangel. Deshalb sind besonders Maßnahmen wie Qualifizierungsprogramme und berufsspezifischer Spracherwerb notwendig um die Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die sie für den Einstieg in den Arbeitsmarkt benötigen.

Auch für Jugendliche und junge Erwachsene gestaltete sich der Ersteinstieg in den Arbeitsmarkt oft nicht ganz einfach. Spezifische Problemstellungen, wie geringe Bildungsabschlüsse oder mangelnde Basisbildung, können beim Versuch erstmals eine Beschäftigung aufzunehmen zur unüberwindbaren Hürde werden. Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Heranführung an Aus- und Weiterbildungen sind daher von besonderer Relevanz.

3. FÖRDERRICHTLINIEN

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

Förderungszweck

Zweck der Förderung ist es, Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, ungenutzte Beschäftigungspotenziale zu aktivieren und die berufliche Qualifizierung von Arbeitskräften zukunftsfähig zu gestalten.

Förderungsvoraussetzungen

Das arbeitsmarktpolitische Projekt muss auf die Schwerpunktsetzungen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms ausgerichtet sein.

Bei der Projektkonzeption und -umsetzung ist auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern Rücksicht zu nehmen. Auf die gleichstellungsorientierten (Aus-)Wirkungen ist zu achten.

Die geeigneten Voraussetzungen für gleiche Teilhabechancen von Frauen und Männern an Projekten (Ausnahme: reine Frauenprojekte) müssen gewährleistet werden.

Vorlage eines realisierungsreifen Konzeptes einschließlich Finanzplan.

Ausfinanzierung des Projektes: Strukturen in geförderten Institutionen, Unternehmen, Vereinen usw., die eine existenzsichernde Beschäftigung der einzelnen MitarbeiterInnen begünstigen, wobei ein angemessener Lohn zu gewähren ist.

Wirkungsorientierung

Geförderte Projekte sollen nachweislich zu positiven Effekten führen, wie beispielsweise die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt oder die Verbesserung der Qualifikationen.

Dabei müssen im Projektkonzept und im Projektantrag klare Wirkungsziele formuliert werden, die das Projekt erreichen soll und die gesamte Planung und Umsetzung darauf abgestimmt sein. Damit werden Nutzen und Nachhaltigkeit der Maßnah-

me sichergestellt und Monitoring und Evaluierung ermöglicht. Ziel ist es, nicht nur Aktivitäten durchzuführen, sondern überprüfbare und nachhaltige Verbesserungen zu erreichen. Die zu erreichenden Wirkungsziele und die Methoden sind im jeweiligen Projektantrag bzw. Konzept darzustellen und werden auch im Förderungsvertrag festgehalten.

Förderungsanträge

Anträge sind mit dem dafür aufgelegten Antragsformular vor Projektbeginn beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 11 – Soziales, Arbeit und Integration – Förderungsmanagement in elektronischer Form einzubringen.

Förderungsentscheidung

Beschluss der Steiermärkischen Landesregierung, gemäß der allgemeinen Bestimmungen zu Regierungssitzungspflicht. Die Auszahlung der Förderung erfolgt entsprechend der in der Förderungsvereinbarung festgelegten und mit dem/der Förderungserbenden abgestimmten Modalitäten.

Verwendungs nachweis

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

Geringere Projektkosten reduzieren die Förderung.

Auf die Gewährung von Förderungen besteht kein Rechtsanspruch.

Richtlinien zu kooperativen Maßnahmen mit dem AMS

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

Die Regelungen zur gemeinsamen Förderungsabwicklung werden jährlich zwischen AMS und Land gesondert getroffen, ebenso wie die Planung und Evaluierung der jeweiligen Maßnahmen.



Das Land
Steiermark