

WIFO

A-1103 WIEN, POSTFACH 91
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

amg **tirol**
arbeitsmarktförderungs gmbh

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH
Koordinationsstelle Beschäftigungspakt Tirol

Arbeitsmarktpolitik Tirol 2010

Kurzfassung

**Oliver Fritz, Peter Huber, Ulrike Huemer,
Thomas Leoni**

Wissenschaftliche Assistenz: Andrea Grabmayer,
Andrea Hartmann, Maria Thalhammer

Oktober 2006

Arbeitsmarktpolitik Tirol 2010

Kurzfassung

Oliver Fritz, Peter Huber, Ulrike Huemer, Thomas Leoni

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH (Koordinationstelle Beschäftigungspakt Tirol)

Unter Mitarbeit der Partnerorganisationen des Beschäftigungspakts Tirol:

Amt der Tiroler Landesregierung
Kammer für Arbeiter und Angestellte Tirol
Arbeitsmarktservice Tirol
Bundessozialamt, Landesstelle Tirol
Gender-Mainstreaming-Beauftragte des Landes Tirol
Vereinigung der Österreichischen Industrie Tirol
Landarbeiterkammer Tirol
Landwirtschaftskammer Tirol
Österreichischer Gewerkschaftsbund Tirol
Österreichischer Städtebund, Landesgruppe Tirol
Tiroler Bildungsinstitut Grillhof
Tiroler Gemeindeverband
Wirtschaftskammer Tirol

Begutachtung: Peter Mayerhofer, Egon Smeral
Wissenschaftliche Assistenz: Andrea Grabmayer, Andrea Hartmann,
Maria Thalhammer

Diese Studie wurde gefördert aus den Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds



Oktober 2006

E-Mail-Adressen: Oliver.Fritz@wifo.ac.at, Peter.Huber@wifo.ac.at,
Ulrike.Huemer@wifo.ac.at, Thomas.Leoni@wifo.ac.at
2006/242-1/A/3006

Arbeitsmarktpolitik Tirol 2010

Kurzfassung

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Hauptergebnisse der Analyse der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage	1
<i>Beschäftigungsentwicklung</i>	<i>1</i>
Hauptergebnisse der Analyse der Aus- und Weiterbildung	4
Hauptergebnisse zu den regionalen Arbeitsmärkten	6
Prognosen	7
Mögliche Eckpfeiler einer arbeitsmarktpolitischen Strategie	11
<i>Beschäftigungswachstum unterstützen</i>	<i>11</i>
<i>Verringerung der Saisonalität</i>	<i>16</i>
<i>Nutzen des Potentials neuer Arbeitsformen und Vermeidung ihrer Risiken</i>	<i>18</i>
<i>Ausweiten der aktiven Arbeitsmarktpolitik</i>	<i>19</i>
<i>Fokussierung auf integrierte Gesamtstrategien für einzelne Zielgruppen</i>	<i>20</i>
<i>Erhöhung der Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen</i>	<i>28</i>
<i>Regionale Differenzierung arbeitsmarktpolitischer Strategien</i>	<i>30</i>
<i>Weiterentwicklung der kooperativen Arbeitsmarktpolitik</i>	<i>34</i>

Einleitung

Ziel der vorliegenden Studie ist es, Hinweise zur Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums in Tirol zu liefern. Dabei zeigte sich, dass die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung in Tirol durchaus erfreulich ist. So gehört Tirol seit Anfang der neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts zu den Bundesländern mit einem deutlich überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs. Im Zeitraum 1990 bis 2005 ist die Beschäftigung um fast 17% gestiegen. Mit dieser Beschäftigungsdynamik liegt Tirol unter den österreichischen Bundesländern (und im Zeitraum 2001 bis 2004 im gesamten mitteleuropäischen Integrationsraum) an zweiter Stelle. Die Arbeitslosenquote (Rang 3 unter den österreichischen Bundesländern, Rang 4 im mitteleuropäischen Integrationsraum) und der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit liegen, wie auch die Erwerbsquote, ebenfalls besser als im österreichischen bzw. europäischen Durchschnitt.

Hauptergebnisse der Analyse der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage

Beschäftigungsentwicklung

Ein wesentlicher Grund für das gute Beschäftigungswachstum in Tirol ist dabei die hohe Beschäftigungsintensität des Wertschöpfungswachstums. Während die Beschäftigungsentwicklung im letzten Jahrzehnt deutlich über dem österreichischen Durchschnitt lag, war das Wertschöpfungswachstum unterdurchschnittlich. Dementsprechend entwickelte sich die Arbeitsproduktivität ebenfalls langsamer als im österreichischen Durchschnitt.

Eine Shift-Share-Analyse zeigt dabei, dass das Beschäftigungswachstum Tirols aus zwei Komponenten resultiert. Erstens unterstützt der Strukturwandel in Tirol das Beschäftigungswachstum, zweitens wächst die Beschäftigung auch aufgrund von Lagevorteilen stärker: Die Beschäftigungsstruktur Tirols hat sich seit Mitte der neunziger Jahre in Richtung der Branchen verschoben, die auch in Österreich insgesamt das intensivste Beschäftigungswachstum aufweisen, sodass die Sektorstruktur Tirols zuletzt positiv zum Beschäftigungswachstum beitrug. Überdies ist in Tirol auch die regionale Komponente des Beschäftigungswachstums traditionell positiv und in den letzten Jahren noch zusätzlich angestiegen.

Von den anderen österreichischen Bundesländern hebt sich Tirol dabei vor allem durch eine deutlich bessere Beschäftigungsentwicklung im Sachgüterbereich ab. Seit dem Jahr 2000 wächst in Tirol überdies die Beschäftigung in allen Branchentypen der Sachgüterproduktion außer in den kapitalintensiven Branchen. Die meisten in Tirol wichtigen Sachgüterbranchen weiteten im Zeitraum seit 1995 ihre Beschäftigung aus und wuchsen auch stärker als im Österreich-Durchschnitt. Allerdings war der Dienstleistungsbereich – wie auch im übrigen Österreich – für den Beschäftigungszuwachs wesentlich bedeutsamer. Im Zeitraum 1995 bis

2005 entstanden in diesem Bereich rund 25.000 Arbeitsplätze (16.000 davon in den Marktdienstleistungen). Eine verbleibende Schwäche ist allerdings das im Vergleich zu Österreich unterdurchschnittliche Beschäftigungswachstum in einigen technologieintensiven Dienstleistungsbranchen.

Auf betrieblicher Ebene zeigt sich, dass die Tiroler Wirtschaft insbesondere in den letzten Jahren durch eine große Zahl an in wachsenden Beschäftigerbetrieben neu geschaffenen Arbeitsplätzen und eine geringe Zahl an in schrumpfenden Beschäftigerbetrieben vernichteten Arbeitsplätzen geprägt ist. Besonders viel tragen dabei kleine Unternehmen zum Beschäftigungswachstum bei, allerdings sind auch die großen "Flaggschiffe" der Tiroler Sachgütererzeugung wachstumsstark. Als weiterer Vorteil muss auch die hohe Nachhaltigkeit der betrieblichen Wachstumsprozesse (insbesondere bei den Großbetrieben) gelten.

Arbeitslosigkeit

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung der Beschäftigung ist die Arbeitslosigkeit in Tirol in den letzten eineinhalb Jahrzehnten nicht gesunken. Die Arbeitslosenquote stieg seit dem Jahr 2000 zwar weniger stark als im übrigen Österreich, der Zuwachs betrug aber einen Prozentpunkt (saisonbereinigt von 4,9% im Jahr 2000 auf 5,9% im Jahr 2005). Die Ursache dafür liegt in einem starken Anstieg des Arbeitskräfteangebotes das auf eine Ausweitung der erwerbsfähigen Bevölkerung und (vor allem bei Frauen) einem Aufholprozess bei den Erwerbsquoten zurückgeführt werden kann. Obwohl sich einige Arbeitsmarktindikatoren durchaus positiv entwickeln (die Langzeitarbeitslosigkeit und auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit liegen unter dem österreichischen Wert und gingen auch zurück) und die meisten Arbeitslosenquoten für einzelne Zielgruppen unter dem österreichischen Durchschnitt liegen, bestehen immer noch einige arbeitsmarktpolitische Probleme. Hier ist auf die nach wie vor geringe Erwerbsbeteiligung der Älteren, die hohe Saisonalität, die großen regionalen Disparitäten und die hohen Geschlechterunterschiede, die eine klare Schlechterstellung der Frauen anzeigen, zu verweisen.

- Schwächer als bei anderen Indikatoren ist die Position im europäischen Vergleich hinsichtlich der Erwerbsquote der Älteren. In diesem Indikator liegt Tirol zwar besser als der österreichische Durchschnitt, unter den Regionen des mitteleuropäischen Integrationsraumes nimmt es aber nur einen Platz im oberen Mittelfeld ein. Nach den letzten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2004 müssten rund 12.000 Arbeitsplätze für ältere Personen geschaffen werden, um das EU-weite Ziel einer 50-prozentigen Beschäftigungsquote von Älteren zu erreichen. Überdies stieg in Tirol die Arbeitslosigkeit der Älteren mit +66,4% seit dem Jahr 2000 stärker als in Österreich (+30%). Der Anteil der Älteren an der Arbeitslosigkeit war aber mit 7,1% relativ zum Bundesdurchschnitt gering.
- Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt in Tirol zwar über den Zielvorgaben der EU (von 60%), die Erwerbsquote der Frauen erweist sich vor allem im Haupterwerbsalter im Österreich-Vergleich als besonders niedrig. Überdies sind die Einkommensunterschiede zwi-

schen Männern und Frauen im Haupterwerbssalter besonders hoch. Insgesamt deutet dies auf einige Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin.

- Die Spezialisierung auf den Tourismus verursacht zusammen mit einem nicht unerheblichen Anteil der Bauwirtschaft (dem dritthöchsten in Österreich) eine ausgeprägte Saisonalität in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Rund 30% der Arbeitslosigkeit in Tirol geht auf saisonale Schwankungen zurück.
- In regionaler Hinsicht ist Tirol geprägt durch die Unterschiede zwischen einem urbanen Zentralraum (Innsbruck und sein Umland), industriell geprägten Regionen (im Inntal) und einigen Regionen, die sehr stark vom Tourismus abhängen. Die regionalen Disparitäten der regionalen Arbeitsmarktlage und die zum Teil schlechte Erreichbarkeit der Regionen führen zu einer relativ hohen regionalen Mismatchkomponente in der Arbeitslosigkeit. In Tirol hätten im Jahr 2005 etwa 25% der Arbeitslosen in einem anderen Arbeitsmarktbezirk nach Arbeit suchen müssen, um einen gleichmäßigen Stellenandrang zu erzielen.

Außerdem konnte sich der Tiroler Arbeitsmarkt in den letzten Jahren von der österreichischen Entwicklung nicht entkoppeln. Österreichweit kam es seit 2000 bei der Jugendarbeitslosigkeit und der Arbeitslosigkeit der ausländischen Arbeitskräfte zu besonders starken Steigerungen. Tirol vollzieht diese bundesweite Entwicklung nach, wenn auch die Anstiege geringer waren als im Bundesdurchschnitt. Die Jugendarbeitslosigkeit war in Tirol im Jahr 2005 um 45,6% höher als noch im Jahr 2000 (bundesweit +48,7%); die Arbeitslosenquote der ausländischen Arbeitskräfte stieg um 0,5 Prozentpunkte auf 7,3% (bundesweit +3,1 Prozentpunkte auf 10,6%).

Neben der, in der offiziellen Statistik gemessenen, Arbeitslosigkeit gibt es in Tirol auch noch eine Reihe potentieller Zielgruppen arbeitsmarktpolitischer Interventionen:

- So wurde im Jahr 2005 trotz einer sehr geringen Langzeitarbeitslosigkeit eine zuletzt stark steigende Zahl von ca. 1.500 Langzeitbeschäftigungslosen registriert, denen es über einen Zeitraum von einem Jahr nicht gelang in ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Dauer von über 61 Tagen zu gelangen.
- Darüber hinaus gaben in der Arbeitskräfteerhebung hochgerechnet rund 500 Personen an, keine Arbeit zu suchen, weil sie ohnedies keinen Arbeitsplatz finden würden (so genannte Entmutigte), weitere 13.000 Personen gaben an, grundsätzlich arbeiten zu wollen aber keine Arbeit zu suchen (so genannte Marginalisierte) und 5.300 Personen gaben an, Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten (so genannte Teilzeitarbeitslose). Obwohl der Großteil der Marginalisierten eher arbeitsmarktfremd sein dürfte (über 40% der Personen dieser Gruppe befinden sich im Ruhestand, weitere 25% in Ausbildung) geben in Tirol auch rund 9,4% der Marginalisierten (österreichweit 7,7%) an, aufgrund von Betreuungspflichten keine Arbeit zu suchen.
- Überdies zeigt sich im Bereich der Teilzeitbeschäftigung ein erheblicher Mismatch. Rund 13.500 Personen (davon 6.000 Frauen), die 2005 Vollzeit arbeiten, hätten sich eine Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden gewünscht. Gleichzeitig wünschten sich rund 7.000 Perso-

nen (4.500 Frauen) mit einer Teilzeitbeschäftigung eine Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden.

Hauptergebnisse der Analyse der Aus- und Weiterbildung

Das starke Beschäftigungswachstum Tirols wurde auch von einem deutlichen Aufholprozess bei der Ausbildungsstruktur der Bevölkerung begleitet, der vor allem auf eine verbesserte Ausbildungsstruktur der Frauen zurückzuführen ist. So gibt es unter den heute 25- bis 34-jährigen Frauen einen deutlich geringeren Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss als unter den 55- bis 64-Jährigen. Parallel dazu liegt der Anteil der jungen Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss (14% in der Altersgruppe der 25- bis 34-jährigen Frauen) drei Mal so hoch wie bei den älteren Frauen. Bei den Tiroler Männern hat sich der Anteil der Unqualifizierten in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen im Vergleich zu den 55- bis 64-Jährigen halbiert.

Gerade diese Zahlen zeigen, dass die Arbeitsmarktprobleme der Älteren in Tirol eng mit dem sinkenden Angebot an unqualifizierten Arbeitsplätzen (insbesondere im Sachgüterbereich) verbunden sind.

Im Österreich-Vergleich liegt die besondere Stärke Tirols dabei im mittleren Qualifikationssegment (Lehre oder Berufsbildende Mittlere Schule). Überdurchschnittlich hohe Anteile der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren weisen eine solche mittlere Qualifikation als höchste abgeschlossene Ausbildung aus. Durch die Konzentration auf das mittlere Qualifikationssegment, fällt allerdings der Anteil hoch Qualifizierter unterdurchschnittlich aus.

Dieses Muster wird sich auch in Zukunft erhalten. Auch bei der Personengruppe, die sich aktuell im Bildungssystem befindet, spielen mittlere Qualifikationsabschlüsse eine besondere Rolle. So ist die Lehnanfängerquote, (der Anteil der Jugendlichen im 1. Lehrjahr gemessen an der 15-jährigen Bevölkerung), in Tirol mit 48,8% die österreichweit zweithöchste nach Vorarlberg. Darüber hinaus liegt diese Quote entgegen dem Trend in anderen Bundesländern nur geringfügig unter der Lehnanfängerquote Anfang der neunziger Jahre. Die Lehrausbildung ist demnach in Tirol sehr attraktiv, sowohl für Lehrbetriebe als auch für Lehrlinge. Insgesamt ist dabei auch die Knappheit an Lehrstellen in Tirol weniger stark ausgeprägt als im übrigen Österreich.

In Tirol haben junge Frauen (25 bis 34 Jahre) mittlerweile die Männer am oberen Ende des Qualifikationsspektrums überholt: 14% der Tirolerinnen im Alter von 25 bis 34 Jahren können einen tertiären Bildungsabschluss vorweisen, unter den Tiroler Männern liegt der Anteil bei nur 10%. Frauen stellen daher für die Tiroler Wirtschaft ein Potential an gut ausgebildeten Arbeitskräften dar. Der hohe Anteil der besser qualifizierten jungen Frauen in Kombination mit den niedrigen Erwerbsquoten der Frauen im Haupterwerbssalter, deutet dabei auf die Notwendigkeit verstärkter Bemühungen zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote hin, wenn der Tiroler Wirtschaft in Zukunft verstärkt hochqualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen sollen. Dabei deuten die Ergebnisse dieser Studie darauf hin, dass das Potenzial an gut ausgebildeten

Frauen in Tirol auch gegenwärtig (vor allem im mittleren Bildungssegment) nicht vollends ausgeschöpft wird. Gerade in der Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen liegen die Erwerbsquoten der Frauen mit Matura und Lehrabschluss am deutlichsten unter dem österreichischen Niveau, während sie bei Frauen dieser Altersgruppen mit maximal Pflichtschulabschluss nur leicht unter dem österreichischen Niveau und für Akademikerinnen leicht darüber liegen.

Bei den Männern ist hingegen der Anteil der Unqualifizierten im Österreich-Vergleich hoch, nur Vorarlberg hat hier einen höheren Anteil. Überdies zeigt sich, dass dieser im Österreich-Vergleich hohe Anteil der Unqualifizierten alle Altersgruppen erfasst.

Besondere Herausforderungen stellen sich auch bei der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in das Bildungssystem. Nach den Ergebnissen dieser Studie scheiden AusländerInnen früher aus dem Bildungssystem aus als Inländerinnen und Inländer und finden sich auch häufiger in Sonderschulen. So waren laut Schulstatistik im Schuljahr 2002/03 von den 9.200 ausländischen SchülerInnen in Tirol 22% in einer berufsbezogenen Ausbildung auf Sekundarstufe II (BHS, BMS oder Berufsschule), unter den 100.500 inländischen lag der Anteil mit 29% deutlich höher. Im selben Schuljahr gingen 41% der ausländischen SchülerInnen in Tirol auf die Volksschule, aber nur 31% der inländischen. Da es in der Bevölkerungsgruppe der 7- bis 19-Jährigen keine nennenswerten Unterschiede in der Altersverteilung zwischen InländerInnen und AusländerInnen gibt, deutet der hohe Anteil an ausländischen SchülerInnen in Volksschulen und der geringe Anteil in berufsbildenden Schulen auf ein frühes Ausscheiden aus dem Bildungssystem hin.

Vor dem Hintergrund des höheren Anteils an schlechter ausgebildeten Älteren, Männern und ausländischen Arbeitskräften erlangt auch die Weiterbildung in Tirol eine besondere Bedeutung. Die Erwerbstätigen in Tirol weisen dabei eine im Vergleich zum übrigen Österreich nur leicht unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote auf. Insgesamt lag die Weiterbildungsquote in Tirol bei 12,2%, bundesweit bei 12,9%. Die Beteiligung an Weiterbildung variiert aber stark mit dem Alter, dem schulischen Ausbildungsniveau und dem beruflichen Status. So weisen Ältere eine geringere Weiterbildungsquote auf als Jüngere, gut ausgebildete eine höhere als gering Qualifizierte und Angestellte und Beamte sind weiterbildungsaktiver als ArbeiterInnen. Männer und Frauen weisen dabei eine annähernd gleich hohe Weiterbildungsneigung auf: In Tirol liegt die Weiterbildungsquote der Männer um 4 Prozentpunkte über jener der Frauen. Das Weiterbildungsverhalten ändert sich jedoch deutlich, wenn Kinder unter 6 Jahren im Haushalt leben. Während sich österreichweit 31% der 25- bis 39-jährigen Frauen ohne Kleinkinder im Haushalt in den 12 Monaten vor der Befragung weitergebildet haben, liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren nur bei 21%. Am stärksten unterscheidet sich das Weiterbildungsverhalten in der Altersgruppe der 25- bis 29-jährigen Frauen: Frauen dieser Altersgruppe ohne Kleinkind (unter 6 Jahre) haben eine mehr als doppelt so hohe Weiterbildungsquote als Frauen mit mindestens einem Kinder unter 6 Jahre (36% versus 17%).

Neben der Weiterbildungswahrscheinlichkeit hängen auch Motivation und Dauer einer Weiterbildungsteilnahme von demographischen Merkmalen ab. Männer und Jüngere begründen ihre Weiterbildungsteilnahme öfter mit Karrieremotiven, während geringer qualifizierte und Ältere häufiger Arbeitsplatzverluste vermeiden wollen bzw. veraltetes Wissen auffrischen wollen.

Hauptergebnisse zu den regionalen Arbeitsmärkten

Der Tiroler Arbeitsmarkt ist durch große regionale Unterschiede in der Arbeitslosigkeit geprägt. Bezirken mit Arbeitslosenquoten von weniger als 5% (wie Innsbruck) stehen Bezirke (wie Landeck und Lienz) mit zweistelliger Quote gegenüber. Überdies unterscheidet sich die Struktur der Arbeitslosigkeit zwischen den Regionen deutlich. In Bezirken mit hoher Arbeitslosigkeit ist die Arbeitslosenquote der Frauen um bis zu 4,2 Prozentpunkte höher als jene der Männer. In Bezirken mit geringen Arbeitslosenquoten sind die Geschlechterunterschiede deutlich geringer.

Die Verteilung der regionalen Arbeitslosenquoten ändert sich im Zeitverlauf kaum. Die Ursachen für die großen Unterschiede sind daher vor allem strukturell bedingt. Im Detail ergeben sich dabei folgende Differenzierungen der regionalen Arbeitsmarktlage:

- In den intensiven Tourismusregionen Tirols (die Bezirke Imst, Landeck, Kitzbühel und Reutte) wächst zwar die Beschäftigung relativ rasch und auch der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit ist im Regional-Vergleich eher gering. Die Arbeitslosenquote ist aber in diesen Bezirken ebenso überdurchschnittlich hoch wie die Geschlechterunterschiede in der Arbeitslosenquote. Überdies liegt in drei dieser Bezirke (Imst, Landeck und Reutte) der Anteil der Jugendlichen an der Gesamtarbeitslosigkeit bei über 20 Prozent. In Kitzbühel ist hingegen der Anteil der älteren Arbeitslosen besonders hoch. Diese Unterschiede sind mit der Wirtschaftsstruktur der Bezirke zu erklären. Der hohe Anteil der Beschäftigten im Tourismus mit seiner hohen Saisonalität bedingt, dass im Jahresverlauf viele Personen von der Arbeitslosigkeit betroffen sind, was die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit erhöht aber nur zu geringen Übergängen in die Langzeitarbeitslosigkeit führt. Der hohe Frauenanteil und die relativ vielen jungen Beschäftigten im Tourismus führen dazu, dass in diesen Regionen die Frauen- und Jugendarbeitslosigkeit besonders hoch ist. Als besonders problematisch muss dabei die Situation im Bezirk Landeck bezeichnet werden, wo diese Charakteristika aufgrund des Zusammentreffens eines hohen Anteils der Beschäftigung in Tourismus und Bau einerseits und einer peripheren Lage andererseits besonders ausgeprägt sind.
- In den intensiven Industriegebieten (Kufstein und Schwaz) ist zwar das Niveau der Arbeitslosigkeit zumeist unterdurchschnittlich hoch und die Beschäftigung wächst ebenfalls gut, dafür liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen in diesen Bezirken deutlich höher als in den intensiven Tourismusgebieten und zumindest in Kufstein erweist sich auch die Altersarbeitslosigkeit als überdurchschnittlich. Die Saisonalität in der Arbeitslosigkeit ist in

diesen Bezirken aufgrund des Bauwesens zwar ebenfalls hoch, allerdings führen gerade industrielle Restrukturierungsprozesse dazu, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit tendenziell höher ist.

- In Innsbruck (Innsbruck Land und Stadt) ist der Arbeitsmarkt durch geringe Arbeitslosenquoten (aber geringeres Beschäftigungswachstum in der Stadt) und einen relativ hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen geprägt. Die Frauenarbeitslosenquote ist deutlich (um fast einen Prozentpunkt) geringer als die Arbeitslosenquote der Männer und die Saisonalität liegt unter dem Durchschnitt Tirols, während der Anteil der älteren Arbeitslosen über dem Durchschnitt liegt. Für diese Charakteristik der Arbeitslosigkeit ist auch der rasche Strukturwandel in der Stadt verantwortlich. In Innsbruck gingen im Zeitraum 1995 bis 2005 etwa 16% der Sachgüter- und 17% der Bauarbeitsplätze verloren. Der Strukturwandel verlief daher in Richtung der Dienstleistungen, was zum einen die Mismatchkomponente der Arbeitslosigkeit (insbesondere bei den älteren Arbeitskräften in Sachgüterproduktion und Bau) erhöht und zum anderen aufgrund der vielen neu geschaffenen "Frauenarbeitsplätze" eine Entlastung bei der Arbeitslosigkeit der Frauen mit sich bringt.
- Einen Spezialfall unter den Tiroler Bezirken stellt schlussendlich der Bezirk Lienz dar. Geringe Beschäftigungszuwächse treffen hier auf geringe Erwerbsquoten und auf die zweithöchste Arbeitslosigkeit und den höchsten Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit, sodass dieser Bezirk aus Arbeitsmarktgesichtspunkten als der in Tirol problematischste bezeichnet werden muss.

Prognosen

Insgesamt wird sich das Beschäftigungswachstum in Tirol auch bis 2010 bei rund 1% jährlich bewegen und damit konstant über dem nationalen Wachstumspfad liegen, wobei der Wachstumsvorsprung (mit 0,2 Prozentpunkten) bis 2010 etwas niedriger ausfallen sollte als im Zeitraum bis 2005. Die wachstumsstärksten Sektoren in Tirol sind dabei die Datenverarbeitung sowie die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (inkl. Forschung und Entwicklung) und der Gesundheitsbereich. Die Beschäftigung in der Datenverarbeitung wird mit rund 4% jährlich zunehmen, dieses Wachstum liegt in etwa im nationalen Durchschnitt. Allerdings nimmt dieser Sektor mit knapp 1.300 Beschäftigten im Jahr 2005 einen relativ geringen Anteil an den Gesamtbeschäftigten in Tirol ein. Die unternehmensbezogenen Dienstleistungen hingegen sind von größerer Bedeutung für die Tiroler Wirtschaft, letztes Jahr fanden dort mehr als 12.000 Arbeitskräfte Beschäftigung, was immerhin einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 4,5% entspricht. Das Beschäftigtenwachstum in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen wird mit jährlich durchschnittlich 2,8% (2005-2010) prognostiziert. Bis 2010 werden damit 1.750 zusätzliche Arbeitskräfte in diesem Sektor Beschäftigung finden; nur der Handel und das Gesundheitswesen weisen eine höhere absolute Zunahme der Beschäftigung aus.

Im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen ist vor allem im Gesundheitssektor mit verstärkter Nachfrage nach Beschäftigten zu rechnen, wobei die Wachstumsrate dort in etwa jener auf gesamtösterreichischer Ebene entsprechen sollte. Für die öffentliche Verwaltung, die nach dem Handel und der Gastronomie und Hotellerie den höchsten Beschäftigungsanteil aller Sektoren in Tirol aufweist, wird ein nur geringfügiges Beschäftigungswachstum prognostiziert. Insgesamt wird nach den Prognoseergebnissen die Zahl der im öffentlichen Dienstleistungsbereich (ohne Entsorgung, Interessensvertretungen) beschäftigten Arbeitskräfte bis 2010 um 3.400 Personen ansteigen.

Generell wird für alle Dienstleistungssektoren mit Ausnahme der Nachrichtenübermittlung ein positives Beschäftigungswachstum prognostiziert, das auch für die Mehrzahl der Sektoren über bzw. auf dem nationalen Wachstumsniveau liegt. Gemessen am absoluten Beschäftigungszuwachs fallen neben den schon erwähnten Bereichen Gesundheit und unternehmensbezogene Dienstleistungen vor allem die Handelssektoren (Groß- und Einzelhandel) sowie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen ins Gewicht: ca. 4.700 zusätzliche Arbeitskräfte werden dort nachgefragt. Der Rückgang in der Nachrichtenübermittlung wird hingegen kaum Einfluss auf die Gesamtbeschäftigungsentwicklung nehmen.

Im Bereich der Sachgütererzeugung bringt die zukünftige Entwicklung kaum neue Arbeitsplätze: Insgesamt ergibt die Prognose, dass im Jahr 2010 der Beschäftigtenstand in der Sachgütererzeugung um 400 Personen höher sein wird. Eine Zunahme der Beschäftigung wird für 6 von 13 sachgütererzeugenden Sektoren prognostiziert (+800 Beschäftigte bis 2010). Die stärkste relative und absolute Beschäftigungsabnahme betrifft den Bereich Textil/Kleidung/Leder, der schon in der Vergangenheit der Bereich mit den höchsten Beschäftigungsverlusten war. Die Zahl der Beschäftigten in diesem Sektor sollte um ca. 200 Personen zurückgehen; auch in der Nahrungsmittelindustrie wird mit einer Abnahme der Zahl der Arbeitskräfte in dieser Größenordnung gerechnet. Die höchste Wachstumsrate sowie der höchste absolute Anstieg der Beschäftigtenzahl wird für den in Tirol größten sachgüterproduzierenden Bereich, die Herstellung von Glas und Waren aus Steinen und Erden, prognostiziert (+1,2% und +500 Personen bis 2010), auch im Maschinenbau, der Metallerzeugung, der Holzverarbeitung, der Herstellung von Papier und dem Verlagswesen/Druck sollte die Beschäftigung nach wie vor steigen, wenn auch in einem sehr geringen Ausmaß.

Die Wertschöpfung wird (mit jährlich durchschnittlich 2,3%) im Zeitraum bis 2010 in Tirol etwas unter dem nationalen Durchschnitt liegen. Der Trend zu einem geringeren Produktivitätswachstum wird sich damit – wenn auch gegenüber der Vergangenheit abgeschwächt – fortsetzen. Für das Bauwesen, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie die sonstigen Dienstleistungen wird bis 2010 eine überdurchschnittliche Zunahme der Wertschöpfung prognostiziert; eine unterdurchschnittliche Entwicklung über den gesamten Prognosezeitraum wird für die Sachgütererzeugung und die Energieversorgung, das Kredit- und Versicherungswesen, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und die öffentlichen Dienstleistungen erwartet. Der Beitrag des Handels zur gesamten Bruttowertschöpfung dürfte in etwa mit der natio-

nalen Wachstumsrate zunehmen. Die wachstumsstärksten Bereiche im Hinblick auf die Bruttowertschöpfung sind die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie die unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Die Arbeitslosenquote wird demnach 2010 aufgrund des geringen Wachstums der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sowie aufgrund des geringeren Anteils ausländischer Staatsangehöriger an der Gesamtbevölkerung (beides von Statistik Austria prognostiziert) unter das aktuellen Niveau sinken. Wie schon vor 2005 liegt die regionale Arbeitslosenquote auch im Prognosezeitraum deutlich unter der nationalen; der Abstand erweitert sich sogar auf 3,0 Prozentpunkte. Allerdings darf hier nicht unerwähnt bleiben, dass diese Prognosen keine Veränderung der Binnenwanderungsströme aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen in den Bundesländern berücksichtigen. Günstigere Arbeitsplatzchancen in Tirol sollten jedoch mittelfristig dazu führen, dass Arbeitskräfte aus anderen Regionen verstärkt auf diesen Arbeitsmarkt drängen, was zu einem langsameren Rückgang der Arbeitslosigkeit beitragen würde.

Trends der beruflichen Nachfrageentwicklung

Neben sektoralen Verschiebungen wird es auch zu Verschiebungen in der Berufsstruktur kommen. Diese Änderungen der Nachfrage werden einerseits durch den Wandel in der Branchenstruktur der Wirtschaft verursacht. Andererseits kommt es zu einer Verschiebung der Bedeutung einzelner Berufe innerhalb der Branchen bzw. entstehen auch neue Berufe. Dieser strukturelle Wandel führt zu Anpassungsbedarf am Arbeitsmarkt und verlangt Flexibilität, sowohl von Betrieben als auch von Arbeitskräften. Entscheidend ist, ob die Anpassungsfähigkeit, vor allem die der Arbeitskräfte, mit dem Tempo des Wandels Schritt halten kann. Für die Angleichung der Qualifikationen und der Berufsstruktur am Arbeitsmarkt gilt das besonders, da Aus- und Weiterbildung nicht nur zeitaufwendig und kostenintensiv sondern auch wesentlich von der Vorbildung abhängig ist. Zur strategischen Ausrichtung wirtschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten ist es daher von entscheidender Bedeutung, zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt abschätzen zu können.

Der Trend zur Tertiärisierung spiegelt sich dabei nicht nur in der sektoralen Beschäftigungsentwicklung wider, sondern auch in der Berufslandschaft. Der Anteil der unselbständigen Beschäftigung in Dienstleistungsberufen wird österreichweit von 76,6% auf 78,1% steigen. Hierbei werden drei Tendenzen sichtbar:

- Der strukturelle Wandel geht zulasten von Berufen, die typischer Weise in der Sachgüterproduktion, im Bergbau oder der Landwirtschaft beheimatet sind.
- Zudem ist eine Tendenz zu Berufen mit höheren Qualifikationsvoraussetzungen zu beobachten. Dies gilt sowohl für Wirtschaftsbereiche in der Berufe mit hohen Skill-Levels bereits stark vertreten sind, als auch für Branchen mit insgesamt relativ geringen Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte.

- Tätigkeiten mit Kundenkontakt werden sowohl durch positive Brancheneffekte (Dienstleistungsorientierung), als auch durch positive Berufseffekte (zulasten von Tätigkeiten ohne Kundenkontakt) an Bedeutung gewinnen.

Eine stark positive Beschäftigungsdynamik ist in Tätigkeiten auf akademischem Niveau, besonders im technischen und medizinischen Bereich zu beobachten, wovon die Beschäftigung von Frauen und Männern in ähnlicher Relation profitieren wird. Sehr schwach fällt das österreichweite Beschäftigungswachstum aufgrund der Entwicklung der Zahl der SchülerInnen hingegen bei Lehrkräften aus.

Das kräftige Beschäftigungswachstum in Berufen auf Maturaniveau wird von *Datenverarbeitungsfachkräften* und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs getragen. In letzteren nimmt der hohe Frauenanteil an der Beschäftigung weiter zu. Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die *Finanz- und Verkaufsfachkräfte* sowie die *material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte*, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.

In den Berufen auf mittlerem Qualifikationsniveau, d. h. Lehr- oder Fachschulniveau, ist eine sehr heterogen Entwicklung zu erwarten: Für *Bürokräfte und kaufmännische Angestellte* wird lediglich ein mäßiges Beschäftigungswachstum prognostiziert (+0,6% pro Jahr). Beschäftigungszuwächse werden vor allem in Büroberufen mit Kundenkontakt prognostiziert. Zudem werden die Anforderungen an Bürobeschäftigte vielfältiger. Deutliche Beschäftigungsrückgänge wird es bei Postberufen geben.

Die Beschäftigung bei *Dienstleistungsberufen* und *VerkäuferInnen* sollte hingegen deutlich ansteigen (+1,5% pro Jahr). Auffallend ist jedoch das nur mäßige Wachstum bei einfachen Pflegeberufen. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass Pflegetätigkeiten die im Haushalt von Familienangehörigen erbracht werden, hier ebenso wenig erfasst sind, wie Pflegetätigkeiten im informellen Sektor (nicht angemeldete Beschäftigung). Pflegehilfstätigkeiten ohne Ausbildungserfordernis sollten zudem nicht in dieser Berufsgruppe erfasst sein, sie zählen zu den ebenfalls wachsenden Dienstleistungshilfsberufen.

Im technischen Bereich steigt die Nachfrage nach Beschäftigten in *Handwerks- und verwandten Berufen* mit jährlich +0,1% nur schwach, *Anlagen- und MaschinenbedienerInnen* und *MontiererInnen* verzeichnen einen Beschäftigungsrückgang bis 2010 in Höhe von -1,1% pro Jahr. Kräftige Beschäftigungsverluste sind in den *Textil- und Bekleidungsberufen* sowie in den *Druckhandwerksberufen* zu erwarten, während Beschäftigungsgewinne in spezialisierten *Metallberufen* und *Elektro- und Elektronikberufen* prognostiziert werden.

Die Beschäftigungssteigerungen in Büro- und Dienstleistungsberufen kommen tendenziell stärker Frauen zugute, während diese in Handwerksberufen auch absolut an Beschäftigung einbüßen. Hauptverantwortlich dafür ist der Rückgang in Textilberufen mit einem hohen Frauenanteil. Gerade Dienstleistungsberufe auf mittlerem Qualifikationsniveau waren bereits bisher

von Frauen dominiert, sodass die starke geschlechtsspezifische Segmentation am österreichischen Arbeitsmarkt auch in den nächsten Jahren nicht abnehmen wird.

Berufe mit geringen Qualifikationsanforderungen werden ebenfalls eine heterogene Entwicklung erfahren: Beschäftigungsverluste in der Sachgütererzeugung treffen besonders einfache Tätigkeiten, während höher qualifizierte Berufe leichte Beschäftigungsgewinne verzeichnen. Der Dienstleistungssektor ist die treibende Kraft für die positive Entwicklung der Nachfrage nach Hilfskräften, während im Sachgüterbereich ein Rückgang bei Hilfsarbeitskräften prognostiziert wird. Dies bedeutet gleichzeitig, dass sich die Beschäftigung in Hilfsberufen zunehmend zu Frauen verlagern wird. Aber auch die Beschäftigung von Männern in Hilfstätigkeiten wird durch die Expansion im Dienstleistungsbereich leicht zunehmen.

Mögliche Eckpfeiler einer arbeitsmarktpolitischen Strategie

Ausgehend von dieser Analyse schlägt die vorliegende Studie acht Eckpfeiler vor, an denen die Tiroler Arbeitsmarktpolitik strategisch ausgerichtet werden könnte. Diese können unter den folgenden 8 Schlagworten zusammengefasst werden: Beschäftigungswachstum unterstützen, Saisonalität bekämpfen, Nutzen des Potentials neuer Arbeitsformen (und Vermeiden ihrer Risiken), aktive Arbeitsmarktpolitik ausweiten, Fokussierung auf Zielgruppen (Ältere, Frauen, Jugendliche), Erhöhung der Beteiligung am lebenslangen Lernen, Regionale Differenzierung der arbeitsmarktpolitischen Strategien und Ausbau des Instrumentariums der kooperativen Arbeitsmarktpolitik.

Beschäftigungswachstum unterstützen

Um die Arbeitslosigkeit nachhaltig zu senken muss das gegenwärtig hohe Beschäftigungswachstum erhalten werden. Dies ist in Tirol besonders wichtig, weil alle Analysen zeigen, dass das Arbeitskräfteangebot in Tirol besonders stark auf Änderungen in der Beschäftigungslage reagiert. Die Schaffung von Arbeitsplätzen muss daher ein vorrangiges Ziel der Arbeitsmarktpolitik sein. Durch ein weiterhin hohes Beschäftigungswachstum würde auch die Erfüllung anderer arbeitsmarktpolitischer Ziele (abseits der Verringerung der Arbeitslosenquote), wie die nachhaltige Integration von Beschäftigten in das Erwerbsleben, die Erhöhung der Erwerbsquote der Älteren, die Verringerung von Geschlechterdifferentialen und die Vermeidung unfreiwilliger Teilzeitarbeit leichter fallen. Allerdings trifft die Arbeitsmarktpolitik (insbesondere, wenn sie zu eng definiert wird) bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auf ihre Grenzen. Zum Erreichen des Ziels eines hohen Beschäftigungswachstums sind struktur- und regionalpolitische Instrumente besser geeignet als die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik,¹⁾ die erst bei den Arbeitslosen ansetzen und oftmals nur eine gleichmäßigere Verteilung von Arbeitsplätzen über Arbeitssuchende erreichen kann. Überdies zeigt sich in den, in dieser Studie dargestellten

¹⁾ Gerade die Evaluierungsliteratur (siehe Kapitel 12) zeigt dabei, dass der Beitrag der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Schaffung neuer Arbeitsplätze gering ist.

Best Practice-Beispielen, dass Verbesserungen in der Arbeitsmarktlage vor allem dann erzielt werden können, wenn die aktive Arbeitsmarktpolitik in eine breit angelegte standort- und strukturpolitische Strategie eingebettet wird.

Umsetzen der bestehenden standortpolitischen Konzepte

In Bundesländern wie Tirol, deren Wirtschaftsstruktur durch eine hohe Spezialisierung auf den Tourismus bei einem gleichzeitig nicht unwesentlichen, international wettbewerbsfähigen Industriepotential und durch eine deutliche räumliche Differenzierung geprägt ist, ist dabei der Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit beider Sektoren (Sachgüterproduktion und Tourismus) und eine regionale Differenzierung der Standortstrategien eine zentrale Voraussetzung, um ein ausreichendes Beschäftigungswachstum sicherzustellen. Dementsprechend orientieren sich die verschiedenen maßgeblichen Strategiedokumente des Landes an einer sowohl an der Tourismus- als auch der Industrieentwicklung angelehnten, regional differenzierten Strategie. So werden im Landesentwicklungskonzept "ZukunftsRaum Tirol" im Kapitel Wirtschaftsstandort zu insgesamt 5 Themenblöcken 17 Zielvorgaben getroffen, zu denen unter anderem die Stärkung der Innovationskraft, die Stärkung von Leitwirtschaftszweigen aber auch die Profilierung von Gewerbestandorten und die Entwicklung des Tourismus in Richtung eines Ganzjahrestourismus gehören. Dabei wird eine Serie von Maßnahmen in Aussicht gestellt, die zur Erreichung dieser Ziele – und damit auch zu einem weiterhin hohen Beschäftigungswachstum – beitragen können.

Im "Wirtschaftsprogramm – Arbeitsprogramm – Tirol 2010" wird überdies die verstärkte Vernetzung der Tiroler Wirtschaft durch den Aufbau von Clustern, verstärktem Wissens- und Technologietransfer, verstärkte Anwendungsforschung, verstärkte Anstrengungen zur Qualifizierung der Arbeitskräfte, den Aufbau von Impulszentren, verstärkte Betriebsansiedlungen und einige Änderungen im Forschungsförderungssystem in Aussicht gestellt.

Erhöhung der Zahl an Unternehmensgründungen

Neben diesen Aktivitäten und Programmen wird auf europäischer Ebene aber auch die Stärkung des Unternehmergeistes (und damit erhöhte Unternehmensgründungen und KMU-Förderung) als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument gesehen, um zusätzliche Beschäftigung zu schaffen und die europäischen Zielvorgaben zu erreichen. In diesem Bereich erweist sich Tirol als ein Bundesland, in dem die Gründungsintensität unter dem österreichischen Durchschnitt liegt und die neu gegründeten Unternehmen, sofern sie unselbständig Beschäftigte einstellen, etwas weniger zum Beschäftigungswachstum beitragen als im übrigen Österreich. Allerdings weisen junge Unternehmen in Tirol überdurchschnittliche Überlebensraten auf. Überdies zeigt sich, dass der KMU-Sektor Tirols gerade im Dienstleistungsbereich ein besonders wichtiger Arbeitgeber ist und überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze schafft. Als Nachteil ist hier allerdings zu sehen, dass KMU's in Österreich insgesamt auch durch eine sehr hohe Heterogenität

gekennzeichnet sind, was in Regionen mit einem hohen Anteil an KMU's zum ohnedies schon hohen Arbeitsmarktumschlag beiträgt.

Im Hinblick auf diese Stärken und Schwächen könnte sich die Tiroler Politik daher zum Ziel setzen, neben einer Erhöhung der Gründungsquote auch die post-entry Performance von neu gegründeten Unternehmen zu verbessern und zu einer Stabilisierung der Arbeitsplätze im KMU-Bereich beizutragen.

In Tirol besteht dazu ein recht breit ausgebautes Instrumentarium der Beratung und Förderung von Unternehmensgründungen, jungen Unternehmen und KMUs. Über dieses hinaus gilt es zu berücksichtigen, dass Unternehmensgründungen oftmals auch von den administrativen Verfahren abhängen, die zu einer solchen Gründung notwendig sind. Gerade in der Verringerung administrativer Barrieren wurden in den letzten Jahren in Österreich wichtige Fortschritte gemacht. So ist es mittlerweile möglich alle notwendigen Unterlagen und Genehmigungen im Rahmen von "One-Stop-Shops" relativ rasch zu erhalten. Während demnach die administrativen Hürden zur Anmeldung eines Unternehmens deutlich geringer sind als noch vor zehn Jahren, sollte die Minimierung dieses administrativen Aufwandes weiterhin ein zentrales Anliegen bleiben. Abgesehen von der einfachen Gestaltung von Genehmigungsverfahren (z. B. durch Verwaltungsvereinfachung und Nutzung moderner Kommunikationstechnologien) ist dabei vor allem darauf zu achten, dass gerade in jenen Branchen, in denen ein besonders großes Beschäftigungspotential besteht, die Zugangsbestimmungen möglichst einfach gestaltet werden.

Zwei solche Wachstumsbereiche sind die freien Berufe und die Gesundheits- und Pflegeberufe. Ein Großteil dieser Berufe gehört zu den unternehmensnahen (wirtschaftsbezogenen) oder persönlichen Dienstleistungen, die ein hohes Wachstumspotential aufweisen. In den Gesundheits- und Pflegeberufen wird die Nachfrage schon alleine aufgrund der demographischen Entwicklung in den nächsten Jahren wachsen. Die Ausschöpfung des Beschäftigungspotentials in diesen Bereichen wird dabei zum Teil immer noch durch hohe Zutrittsbarrieren, durch das Werbe- und Assoziationsverbot und durch wettbewerbsfeindliche Honorarordnungen, zum Teil lange Ausbildungszeiten und Gebietsschutz bzw. Bedarfsprüfung oder schwere Zutrittsprüfungen behindert.

Ein weiterer Ansatzpunkt, der zur Erhöhung der Zahl der Gründungen beitragen könnte, liegt in der Finanzierung von Unternehmensgründungen. Die Schwächen der österreichischen Finanzmärkte hinsichtlich der Finanzierung von Unternehmensgründungen sind hinlänglich bekannt. Aus Sicht der arbeitsmarktrelevanten Zielgruppen geht es allerdings gerade bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit oder Unternehmensgründungen von Mitgliedern besonders benachteiligter Gruppen (z. B. ausländische StaatsbürgerInnen und Minderheiten) oft um relativ kleine Finanzierungsbeträge, die aber aufgrund mangelnder Sicherheiten der GründerInnen nicht aufgebracht werden können. In einigen EQUAL-Partnerschaften wurden hier in Kooperation zwischen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Kreditinstituten versucht, innova-

tive Finanzierungsformen für geförderte Kleinkredite bei Unternehmensgründungen zu generieren.

Zusätzlich ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht festzustellen, dass bei Betriebsansiedlungen und Neugründungen die rechtzeitige Information des AMS wichtig ist, um den dafür benötigten Qualifikations- bzw. Personalbedarf zu befriedigen.

Sicherung des Überlebens von Neugründungen

Neben einer möglichst hohen Gründungsquote muss es aber auch ein Ziel sein, dass möglichst viele der neu gegründeten Unternehmen überleben und in weiterer Folge unselbständige Beschäftigungsverhältnisse schaffen. Schätzungen gehen davon aus, dass es in Tirol rund 12.000 Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft ohne einen unselbständig Beschäftigten gibt. Der erste Schritt zur Schaffung von Arbeitsplätzen ist für Kleinbetriebe oft schwierig und administrativ mühsam. Noch wichtiger als die finanzielle Förderung wäre dabei oftmals eine Beratung, um gleiche Ausgangsbedingungen hinsichtlich der Fähigkeiten von JungunternehmerInnen herzustellen. Dabei sollte eine Herangehensweise gewählt werden, die davon ausgeht, dass die Gründungsphase eines Unternehmens einige Jahre dauert und durch mehrere Professionalisierungsschritte gekennzeichnet ist. Ziel kann es daher sein, bestehende Beratungsinstrumente, die Unternehmen in verschiedenen Phasen des Gründungsprozesses angeboten werden zu bündeln, und verstärkt in Form eines gut publizierten "One-Stop-Beratungsshops" anzubieten und um fehlende Beratungsinstrumente zu ergänzen.

Neben der Nachgründungsphase ist auch die Vorgründungsphase ein Ansatzpunkt einer Politik zur Erhöhung der Gründungszahlen und der Überlebenswahrscheinlichkeiten der Gründungen. In einigen Bundesländern bestehen dabei spezielle Bildungsförderungen für Personen, die überlegen ein Unternehmen zu gründen, oder es werden Praktika für potentielle UnternehmensgründerInnen in Betrieben der wahrscheinlichen Gründungsbranche vermittelt. Gerade solche Praktika erscheinen dabei gut geeignet den potentiellen Unternehmensgründern eine realistische Einschätzung der eigenen Chancen zu vermitteln.

Überdies wäre in einem solchen Ansatz zu beachten, dass der Erfolg von JungunternehmerInnen vor allem davon abhängt, inwieweit sie es schaffen, sich in lokale Netzwerke zu integrieren (ob sie sich also unter den ortsansässigen Unternehmen und KonsumentInnen ein Klientel aufbauen können). Staatliche Institutionen können die JungunternehmerInnen bei dieser „Netzwerkarbeit“ erfahrungsgemäß nur mangelhaft unterstützen. Eine frühzeitige Anbindung neuer Unternehmen in die Tiroler Cluster kann sich daher unterstützend auf die Überlebenswahrscheinlichkeit von Neugründungen auswirken.

Nutzen des beschäftigungspolitischen Potentials des öffentlichen Sektors

Neben dem privaten Sektor bietet auch der öffentliche Sektor Tirols einiges an arbeitsmarktpolitischem Spielraum. 2005 arbeiteten in Tirol 66.342 Personen oder 23,6% aller unselbständig Beschäftigten in Unternehmen des Sektors „Nicht-Markt-Dienstleistungen“. Die Personalpolitik

eines Sektors mit einem Anteil von fast einem Viertel der unselbständig Beschäftigten ist für die Beschäftigungslage im Land wichtig. Insbesondere können im Rahmen der Personalpolitik der Gebietskörperschaften jene Maßnahmen (wie zum Beispiel die Entwicklung von Bildungsplänen, bessere Arbeitsbedingungen für Ältere) umgesetzt werden, die in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion immer wieder von den ArbeitgeberInnen gefordert werden. In diesem Bereich können oftmals besonders leicht Projekte zur Schaffung eines umfassenden Angebotes zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, zum Ausbau der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit und zur Erhöhung des Angebotes von Bildungskarenz, Gleitpension und Telearbeit umgesetzt werden. Zu beachten ist dabei, dass der öffentliche Bereich nicht nur die Landesbediensteten umfasst. Im Rahmen einer Tiroler Beschäftigungsstrategie könnte man sich das Ziel setzen solche Maßnahmen auch verstärkt auf andere öffentliche Beschäftigungsverhältnisse (Gemeindeebene, Bundesdienststellen und andere Bedienstete des öffentlichen Sektors) zu übertragen. Das Ziel wäre es den öffentlichen Sektor in Tirol insgesamt zu einem vorbildlichen Arbeitgeber hinsichtlich der Integration von Teilzeitbeschäftigten und älteren Arbeitskräften und auch hinsichtlich der Umsetzung von Strategien des lebenslangen Lernens zu machen.

Dabei könnte zum einen das bestehende Beratungs-Know-how ausgenützt werden, um interessierte öffentliche Körperschaften zu beraten, zum anderen könnten bestehende Initiativen und Programme verstärkt auch im öffentlichen Sektor angeboten werden. Obwohl es dazu ohne einer entsprechenden rechtlichen Grundlage des Willens der betroffenen Ämter bedarf, scheint diese Möglichkeit besonders attraktiv, weil internationale Erfahrungen zeigen, dass bestimmte Programme (wie z. B. Sabbaticals) gerade von öffentlich Bediensteten stark angenommen werden. Insbesondere könnte dabei auf folgende Aspekte eingegangen werden:

- a. Teilzeitarbeit: Über Beratungen könnten interessierte Behörden über die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten informiert werden.
- b. Vermehrte Beratungsangebote für Gemeinden und andere öffentlich rechtliche Körperschaften: Einschlägige Beratungsprogramme zur Umsetzung von Bildungsplänen in Betrieben, Beschäftigung von Älteren und zum Gender Mainstreaming könnten auch verstärkt öffentlichen Körperschaften angeboten werden.
- c. Transitarbeitsplätze für Arbeitslose: Gerade im Bereich der Gemeinden besteht oftmals eine große Nachfrage nach lokalen Dienstleistungen, die zumeist weniger qualifizierte Arbeitskräfte erfordern. Ein Teil dieser Nachfrage könnte befriedigt werden, indem Gebietskörperschaften verstärkt Arbeitsplätze – mit Transitcharakter für Arbeitslose (zweiter Arbeitsmarkt) – zur Verfügung stellen und diese durch das AMS im Rahmen der traditionellen Arbeitsmarktförderung gefördert werden. Dabei müsste sichergestellt werden, dass diese Arbeitsplätze nicht zu Dauerarbeitsplätzen werden.

Überdies können in der Personalpolitik der regionalen Gebietskörperschaften wichtige Impulse für die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt werden. Im öffentlichen Sektor arbeiten überproportional viele Frauen. In diesem Sektor ist es insgesamt besonders wich-

tig (z. B. durch objektive Arbeitsplatzbewertungen zur Sicherstellung einer gerechten Entlohnung, Betriebskindergärten oder Frauenförderplänen) auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu achten.

Schlussendlich ergibt sich ein Ansatzpunkt für arbeitsmarktpolitische Impulse auch aus der öffentlichen Auftragsvergabe und Förderung. Insbesondere können arbeitsmarktpolitische Zielvorstellungen (z. B. Bildungspläne, Frauenförderpläne, besondere Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen) in Ausschreibungsverfahren als ein Kriterium mit berücksichtigt werden, um so einen Beitrag zur Bewusstseinsbildung in diesem Bereich zu leisten.

Verringerung der Saisonalität

Ein weiteres Feld, in dem die Arbeitsmarktpolitik des Bundeslandes zur Verringerung von Arbeitslosigkeit beitragen könnte, ist in der Vermeidung temporärer Arbeitsplatzverluste durch Saisonbeschäftigung. Dabei gilt es in diesem Bereich die Saisonalität sowohl im Tourismus als auch im Bauwesen zu bekämpfen. Obwohl die Möglichkeiten der Tiroler Politik hier Einfluss zu nehmen eher begrenzt erscheinen, weil schon bisherige Versuche zur Verringerung der Saisonalität in Österreich eher erfolglos waren, und überdies, wie diese Studie zeigt, ein Gutteil der Saisonarbeitslosigkeit in Tirol im Tourismus entsteht, der vor allem von der internationalen Nachfrage getrieben wird, sollte zumindest versucht werden, verstärkte Maßnahmen im Kampf gegen die Saisonalität zu setzen.

Österreichweite Umstellungen im Arbeitslosenversicherungssystem

Ein genereller Ansatzpunkt zur Verringerung der Saisonalität, der allerdings nur auf gesamtösterreichischer Ebene durchsetzbar ist, wäre dabei eine Reform der Arbeitslosenversicherung in Richtung eines stärker an der tatsächlichen Fluktuation orientierten Systems. In einem solchen System könnten die Beitragszahlungen stärker an das tatsächliche Arbeitslosigkeitsrisiko geknüpft werden. Damit wären zumindest die zusätzlichen finanziellen Anreize zu erhöhter Saisonalität geringer. Eine Studie des Instituts für höhere Studien zu solchen so genannten Experience Rating Systemen kommt dabei zu dem Ergebnis, dass ein volles Experience Rating System, aufgrund der Konzentration der Lasten auf eine eingeschränkte Zahl an Unternehmen in Österreich zu Mehrbelastungen führen würde, die für diese Unternehmen wirtschaftlich kaum tragbar sein dürften. Die Studie schlägt daher vor einen Höchstbeitragssatz (von 6% der Lohnsumme) einzuführen. Selbst bei dieser abgemilderten Form des Experience Rating würde die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote österreichweit um einen halben Prozentpunkt gesenkt werden.

Verringerung der Saisonalität im Tourismus

Neben diesem allgemeinen Ansatz schlägt eine neuere Studie des Instituts für Wirtschaftsforschung für den Tourismus eine Serie von Maßnahmen zur Bekämpfung von Saisonalität vor,

die auch auf Landesebene umgesetzt werden können. Insbesondere schlägt diese Studie vor:

- Über Änderungen der traditionellen Arbeits- und Freizeitstrukturen, die eventuell auch durch Änderungen in der Ferienordnung und eine stärkere saisonale Preisdifferenzierung durchgesetzt werden könnten und eine Internationalisierung der Tourismusströme, zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Nachfrage im Jahresverlauf beizutragen.
- Durch Schaffung zusätzlicher Angebote in weniger saisonabhängigen Teilbereichen (z. B. Wellnesstourismus, Errichtung von Kultur- und Freizeitparks) die Saisonalität auch angebotsseitig zu verringern.
- Die Tourismusförderung strikt an das Ziel der Förderung eines Ganzjahrestourismus zu orientieren. So sollte überlegt werden, inwieweit durch Änderungen der Förderbedingungen für diverse Veranstaltungen (z. B. durch Vermeiden der Förderung von Veranstaltungen in der Saison und/oder Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Saisonalität als Kriterium für die Fördervergabe) zumindest ein Beitrag zur Verringerung der Saisonalität geleistet werden kann.²⁾
- Über verstärkte Kooperation zwischen Tourismusbetrieben (z. B. über gemeinsame Personalpools) mit unterschiedlichen Saisonverläufen, das Entstehen von Saisonarbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden.

Neben diesen Ansatzpunkten könnte aber auch überlegt werden, inwieweit sich durch Änderungen der Förderbedingungen für diverse Veranstaltungen (z. B. durch Vermeiden der Förderung von Veranstaltungen in der Saison und/oder Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Saisonalität als Kriterium für die Fördervergabe) ein Beitrag zur Verringerung der Saisonalität geleistet werden kann.

Überdies könnte gerade im klein- und mittelbetrieblich organisierten Tourismusbereich versucht werden, über Beratungsangebote und entsprechende Anreize eine strategische, längerfristig orientierte Personalplanung in den Betrieben anzuregen und zu unterstützen. Hier könnten Organisationsmodelle vorangetrieben werden, die Flexibilitätspotentiale nutzen, aber mit einem geringeren saisonalen Umschlag an Arbeitskräften das Auslangen finden. Maßnahmen können dabei von flexiblen Arbeitszeitmodellen und betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen bis zur Unterstützung der Betriebe in der Personalrekrutierung reichen. Auch die Verbindung von innovationsfördernden Maßnahmen mit parallel laufenden Qualifizierungsstrategien könnte einen Beitrag leisten, wenn auch zu bedenken ist, dass Betriebe mit hoher saisonaler Fluktuation oft nicht besonders innovationsorientiert sind.

²⁾ Bei diesem Ansatz gilt es aber zu berücksichtigen, dass der wirtschaftspolitische Grund für Förderungen von Großveranstaltungen oftmals in ihrem Werbewert liegt. Dieser Aspekt sollte auch weiterhin Berücksichtigung finden. Hier könnte sogar argumentiert werden, dass auch Großveranstaltungen in der Saison zu einer Vermeidung von Saisonalität beitragen, wenn sie zum Beispiel über eine Internationalisierung der Besucherströme zu einer Entzerrung der Besucherströme beitragen.

Ein weiterer Ansatzpunkt bestünde darin, Arbeitslosen, die eine Wiedereinstellungszusage haben, außerhalb der Saison verstärkt maßgeschneiderte Bildungsangebote zu machen, wie dies gegenwärtig in einigen Bildungsverbänden geschieht. Während dies aus arbeitsmarktpolitischer Sicht insofern nicht zielführend wäre, weil Personen mit Wiedereinstellungszusagen keine Probleme beim Finden eines Arbeitsplatzes haben, könnte dies gerade im Tourismusbereich aus standortpolitischer Sicht durchaus Sinn ergeben. Durch Schulungen von Saisonarbeitslosen mit Schulungsinhalten, die für die Tourismusbranche wichtig sind, bei gleichzeitigem Bezug des Arbeitslosengeldes, könnte hier, neben der Verringerung der Saisonarbeitslosigkeit, auch ein Beitrag zur Verbesserung der Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der Tiroler Tourismusindustrie geleistet werden.

Verringerung von Saisonalität und exzessivem Beschäftigtenumschlag in anderen Branchen

Neben dem Tourismus gibt es in Tirol aber auch andere Branchen, die zu einem hohen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen beitragen. Insbesondere liegt in Tirol auch der Beschäftigtenanteil in der Baubranche (mit 8%) über dem österreichischen Durchschnitt und ist insbesondere in einigen industriell geprägten Bezirken Tirols mitverantwortlich für die hohe Saisonalität der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Tirol. Gerade in diesem Sektor bestehen dabei aufgrund des größeren Anteils der öffentlichen Aufträge im Bau bessere Chancen durch eine entsprechende Vergabepolitik auf Ebene der Gebietskörperschaften zusätzliche Saisonalität, die zum Beispiel durch eigene Auftragsvergabe entsteht, zu vermeiden (z. B. können bauliche Innenarbeiten in den Wintermonaten konzentriert werden) und durch Berücksichtigung von betrieblichen Strategien zur Vermeidung von Saisonarbeitslosigkeit in den Ausschreibungsbedingungen die Saisonalität zu verringern.

Nutzen des Potentials neuer Arbeitsformen und Vermeidung ihrer Risiken

Da auch in Zukunft mit einer zunehmenden Atypisierung des Beschäftigungssystems zu rechnen ist, sind neue Beschäftigungsformen wie zum Beispiel die Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung in einer Arbeitsmarktstrategie zu berücksichtigen. Als grundsätzliche Zielvorstellung zur Regulierung dieser neuen Beschäftigungsformen könnte eine Sichtweise dienlich sein, die davon ausgeht, dass Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen (z. B. während der Kindererziehung oder bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit) die Möglichkeit schafft, ein Zusatzeinkommen zu erwirtschaften und auch zusätzliche Arbeits- und (potentiell) Karriereperspektiven ermöglicht, dass aber Situationen, in denen Teilzeitarbeit zu einem unfreiwilligen Dauerzustand wird, vermieden werden sollten. Es sollten daher Verzerrungen zwischen verschiedenen Arbeitsformen vermieden werden.

Besonders wichtig wäre es dabei, rechtliche Regelungen (z. B. Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen) routinemäßig auch dahingehend zu überprüfen, ob sie gegenüber Teilzeitbeschäftigten diskriminieren und die Rahmenbedingungen (z. B. durch Kinderbetreu-

ungs- und Pflegeplätze) so zu gestalten, dass möglichst viele Personen auch die Möglichkeit haben Vollzeit zu arbeiten, sofern sie dies wünschen. Des Weiteren sollte eine solche Politik darauf abzielen den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen nach einem Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung (und umgekehrt) möglichst zu entsprechen, um zu verhindern, dass unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung entsteht. Außerdem zeigen einige Untersuchungen auch, dass Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte eine geringere Weiterbildungsintensität aufweisen.

Darüber hinaus könnte daran gedacht werden, wie zum Beispiel in den Niederlanden üblich, wirtschaftspolitische Zielvorstellungen hinsichtlich des Beschäftigungswachstums zunehmend separat für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte zu formulieren.

Ausweiten der aktiven Arbeitsmarktpolitik

In Tirol werden gegenwärtig (im Jahr 2005) weniger als 10% der Arbeitslosen in Schulungen erfasst, das ist die geringste Schulungsquote unter allen Bundesländern. In Oberösterreich erreicht die Schulungsquote, unter anderem aufgrund der finanziellen Unterstützung des AMS durch das Land, mittlerweile über 20%. Obwohl ein Teil der geringen Schulungsquote durch die Saisonalität der Arbeitslosigkeit erklärt werden kann, liegt der Anteil der Schulungen auch deutlich unter dem Niveau von vergleichbaren Tourismus-Bundesländern und andere Indikatoren der aktiven Arbeitsmarktpolitik deuten ebenfalls auf eine unterdurchschnittliche Aktivität hin. Der Abstand in der Schulungsquote zu den anderen Bundesländern hat sich außerdem im letzten Jahrzehnt eher vergrößert als verringert.

Dies lässt eine Ausweitung der Erfassung der Arbeitslosen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik als wünschenswert erscheinen. Ziel könnte es dabei sein zumindest mittelfristig an die Maßnahmenintensität anderer Bundesländer mit hoher Saisonalität heranzukommen (etwa Kärnten) und eine Erfassung von rund 12% der Arbeitslosen in Schulungen anzustreben. Aus Sicht der Ergebnisse der Evaluierungsliteratur besonders attraktiv erscheinen dabei Schulungen, die zielgruppengerecht und in Abstimmung auf den Bedarf der regionalen Wirtschaft zertifizierbare Zusatzqualifikationen vermitteln.

Besonders auffällig ist dabei, dass in Tirol der Anteil der eher langfristigen Maßnahmen an der aktiven Arbeitsmarktpolitik niedrig ist. Dies ist aus Sicht einer vermittlungsorientierten Arbeitsmarktpolitik, die versucht Personen möglichst schnell in einen Arbeitsplatz zu vermitteln und sie nicht unnötig in Schulungen zu halten, verständlich. Allerdings zeigen gerade internationale und nationale Evaluierungsergebnisse, dass Maßnahmen, die eine Vermittlung mit gleichzeitiger Qualifizierung verbinden (wie dies in Österreich in Implacement-Stiftungen geschieht) dieses Ziel ebenfalls erreichen, und zu einer höheren Beschäftigungsstabilität der Vermittelten beitragen. Überdies zeigen neuere Evaluierungen, dass solche aus der Budgetperspektive des AMS teuren Maßnahmen, bei einer entsprechenden zielgruppengerechten Ausgestaltung und nach Berücksichtigung der Umwegrentabilität in anderen öffentlichen Haushalten nicht zu einer wesentlich höheren Netto-Kostenbelastung führen müssen, als wesentlich weniger

intensivere Maßnahmen, die dementsprechend weniger zur nachhaltigen Integration in das Erwerbsleben beitragen.

Des Weiteren zeigt sich, dass in Tirol der Grad der Erfassung der Arbeitslosen in gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten und sozial-ökonomischen Betrieben unterdurchschnittlich hoch ist. In diesem Bereich könnte gerade der Tiroler Beschäftigungspakt dazu beitragen in Zusammenarbeit mit den Gemeinden neue, sinnvolle Projekte zu definieren. Da allerdings gerade gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und sozial-ökonomische Betriebe nach den Ergebnissen der vorliegenden Evaluierungen vor allem bei besonders problematischen Zielgruppen wirkungsvoll sind, wäre es besonders wichtig zusätzliche Anhaltspunkte über den Bedarf an solchen Projekten zu erhalten.

Schlussendlich sollte auch nicht außer Betracht gelassen werden, dass das AMS über die in der Förderstatistik nicht dokumentierten Eigenleistungen wichtige Impulse zur Vermittlung von Arbeitslosen setzt. Die Sicherstellung einer hohen Qualität dieser eigenen Leistungen (Vermittlung und Beratung) sollte auch weiterhin ein zentrales Anliegen der regionalen Arbeitsmarktpolitik sein.

Fokussierung auf integrierte Gesamtstrategien für einzelne Zielgruppen

Neben der aktiven Arbeitsmarktpolitik könnten auch andere Aspekte der Beschäftigungspolitik auf bestimmte Zielgruppen hin orientiert werden. Als Zielgruppen bieten sich dabei ältere Arbeitskräfte, Frauen und Jugendliche an. Nationale und internationale Best Practice-Beispiele zeigen dabei, dass Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor allem dann besonders wirkungsvoll sind, wenn sie in eine breitere zielgruppenspezifische Strategie eingebettet sind.

Ältere

Ein Bereich, in dem ein integrierter Politikansatz besonders lohnend erscheint, ist die Zielgruppe der Älteren. Nach den Ergebnissen dieser Studie lag die Beschäftigungsquote der Älteren in Tirol im Jahr 2004 bei rund 34,6%. Sie ist daher einer der wenigen Zielindikatoren, in denen Tirol nicht bereits heute die EU-weiten Vorgaben erreicht. Aus heutiger Sicht erscheint es auch eher unwahrscheinlich, dass dieses Ziel bis zum Jahr 2010 erreicht werden kann. Ziel sollte es aber sein die Beschäftigungsquote der Älteren bis 2010 über die 40% Marke zu heben und für 2015 eine Beschäftigungsquote der Älteren von über 50% anzustreben.

Um dies zu erreichen, ist allerdings eine breit angelegte Politikinitiative notwendig. Dabei könnte daran gedacht werden, diese (ähnlich dem finnischen Beispiel) an vier strategischen Feldern zu orientieren:

1. Der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema – Dies kann vor allem durch eine Verankerung und Kommunikation des Zieles einer deutlichen Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren als Querschnittsmaterie in allen Bereichen erreicht werden.

2. Dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Älteren – Dies kann vor allem durch gesundheitsverträglichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen, präventivmedizinische Maßnahmen und intensive Beratung der Unternehmen geschehen.
3. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit – womit vor allem die kontinuierliche Weiterbildung der Arbeitskräfte gemeint ist. Zum einen geht es dabei um die Entwicklung von spezialisierten Weiterbildungsangeboten für Ältere, zum anderen um eine umfassende Verankerung von Strategien des lebensbegleitenden Lernens in den Tiroler Unternehmen.
4. Anpassung der Arbeitsbedingungen an die besonderen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer – hierunter fallen die Gestaltung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz, aber auch die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung und der Ausgestaltung interner Arbeitsmärkte für Ältere.

Die Chancen, eine solche Politik in Tirol umzusetzen erscheinen dabei vor allem deswegen besonders groß, weil zu verschiedenen Teilbereichen dieser Strategie bereits erprobte und erfolgreiche Instrumente bestehen. Ziel könnte es hier sein ergänzend zu den bestehenden Projekten einen breiter angelegten Schwerpunkt zu bilden.

Ein Ansatzpunkt ist dabei die Prävention von Auflösungen von Beschäftigungsverhältnissen und Kündigungen von älteren ArbeitnehmerInnen. Hierzu könnte zum Beispiel überprüft werden, ob durch eine stärkere Einbindung der Betriebsärzte, eine engere Zusammenarbeit mit dem Gesundheitswesen und intensivere Beratung der Unternehmen hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen mit dem Ziel einer Vermeidung von Arbeitsunfähigkeiten, Verbesserungen hinsichtlich dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit von Älteren möglich sind. Gerade das finnische Beispiel zeigt, dass in diesem Bereich substantielle Verbesserungen möglich sind. Neben der Sicherung des Eigeninteresses der Unternehmen an solchen Maßnahmen, welche in Finnland über die Verpflichtung der Unternehmen bis zu 80% der Invaliditätspensionen ihrer MitarbeiterInnen zu zahlen durchgesetzt wird, bieten sich hier vor allem Beratungsdienstleistungen an. Da in Tirol gerade der kleinbetriebliche Tourismussektor für eine solche Maßnahme am geeignetsten erscheint, sollte allerdings versucht werden, regionale und lokale Akteure eng in die Umsetzung einzubinden, um so einen hohen Informationsstand der für KMUs relevanten Ansprechpartner sicherzustellen und die Beratungsmaßnahmen besonders KMU-gerecht zu gestalten.

Im Rahmen der traditionellen Arbeitsmarktpolitik daran gedacht werden ein "Frühwarnsystem" für gesundheitsbedingte Kündigungen zu etablieren. Da gerade bei gesundheitsbedingten Auflösungen von Dienstverhältnissen intensive Umschulungen und weitreichende Änderungen der Lebensgewohnheiten notwendig sind, könnte ein solches Frühwarnsystem zu einer besseren Beratung der Betroffenen führen.

Abgesehen von Aktivitäten im Bereich der Kurrikulaentwicklung für Schulungen, die auf die besonderen Bedürfnisse älterer TeilnehmerInnen eingehen, könnte zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik verstärkt auf Maßnahmen gesetzt

werden, die traditionelle Ansätze mit Implacement bzw. Empowerment-Elementen kombinieren. In Deutschland hat man dabei die Erfahrung gemacht, dass es gerade bei den Älteren sinnvoll sein kann, traditionelle Qualifizierungsmaßnahmen mit solchen Elementen zu kombinieren, um älteren Arbeitslosen den "Neuanfang" bei einem neuen Arbeitgeber auch nach Aufnahme der Beschäftigung zu erleichtern. Abgesehen von Implacement-Stiftungen könnte eine solche Kombination durch die Förderung der Qualifizierung in Betrieben und die Bindung von Eingliederungsbeihilfen an eine Ausbildung erzielt werden.

Des Weiteren sollten aber auch in diesem Bereich die Potentiale präventiver Ansätze – durch eine umfassende Erfassung der Erwerbstätigen in ein Konzept des lebenslangen Lernens – genutzt werden. Hierzu sollten vor allem die bestehenden Instrumente im Bereich der betrieblichen und individuellen Weiterbildungsförderung genutzt und weiterentwickelt werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt für eine umfassende Politik zur Integration der Älteren in das Erwerbsleben bietet sich in der Anpassung der Arbeitszeiten und Bedingungen an die Arbeitsfähigkeit. Neben arbeitsmarktpolitischen Ansätzen, wie den Aufbau einer Arbeitskräfte-Überlassungs GmbH wie sie zum Beispiel in Vorarlberg bereits existiert, bieten sich hier auch betriebliche Arbeitszeitmodelle an, die durch zusätzliche Beratungen induziert werden könnten.

Frauen

Neben der niedrigen Erwerbsbeteiligung der Älteren ist die Ungleichheit von Frauen und Männern am Tiroler Arbeitsmarkt eine weitere Auffälligkeit. In Tirol sind zwar die EU-weiten Ziele hinsichtlich der Frauenbeschäftigungsquote (von 60%) erreicht. Die Geschlechterunterschiede bei Erwerbsquote, Einkommen und Betroffenheit von Teilzeitarbeit sind aber zumeist (zu Ungunsten der Frauen) höher als im übrigen Österreich. Eine besonders wichtige Zielgruppe in Tirol sind dabei die Frauen im Haupterwerbsalter. Gerade bei dieser Gruppe sind die Erwerbsquoten- und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern höher als im übrigen Österreich, die geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen ist überdies mit einem vergleichsweise hohen Anteil an Arbeitslosigkeit belastet. Ziel einer umfassenden Politik, die eine Verbesserung der Situation der Frauen anstrebt, könnte es sein, bis ins Jahr 2010 in den geschlechtsspezifischen Indikatoren zu Entlohnung und Erwerbsbeteiligung Werte zu erreichen, die zumindest dem österreichischen Durchschnitt entsprechen.

Ein erster Ansatzpunkt zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen hängt deshalb mit der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen zusammen. In Tirol würden rund 3.000 Frauen, die gegenwärtig keinen Arbeitsplatz suchen, dies tun, wenn sie ein entsprechendes Betreuungsangebot hätten. Zwischen 2.000 und 3.000 Frauen, die in Tirol einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, würden sich eine Vollzeitbeschäftigung wünschen, wenn sie einen entsprechenden Kinderbetreuungsplatz finden könnten. Die Bereitstellung qualitativ entsprechender Kinderbetreuungseinrichtungen gehört daher mit zu den effektivsten Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen im Haupterwerbsalter. Bei einer solchen Ausweitung der Kinderbetreuungseinrichtungen sollte auch auf die Qualität dieser Betreuung besonders Wert

gelegt werden. So zeigen die Ergebnisse dieser Studie vor allem einen gewissen Aufholbedarf bei den Öffnungszeiten.

Neben qualifizierten Ganztageseinrichtungen für Kinder sind auch entsprechende Einrichtungen und Rahmenbedingungen im Pflegebereich wichtige Determinanten der Chancengleichheit. Im ländlichen Raum sind, vor allem angesichts der Veränderungen, die sich durch den demographischen Wandel ergeben, diesbezüglich innovative Lösungsansätze gefragt. Beispielsweise ist eine Institutionalisierung von Informationsplattformen zu überlegen, die es den einzelnen ermöglicht, in einem kleinräumigen Umfeld, qualifizierte Betreuungseinrichtungen zu organisieren, etwa über gemeinnützige Vereine, in denen Fachkräfte in der jeweiligen Disziplin mit Personen zusammenarbeiten, die angelernt werden können. Es ist also nicht notwendig, dass allorts, kleinräumig, staatliche Pflegeeinrichtungen (Alten- und Pflegeheime) eingerichtet werden, sondern dass die Rahmenbedingungen geschaffen und unterstützt werden, die eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung für Betreuungspersonen ermöglichen.

Zusätzlich zu Verbesserungen im Bereich der Kinderbetreuung und der Pflege können auch Änderungen in betrieblichen Abläufen einen erheblichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie liefern. Ein gutes Beispiel hierfür liefert eine neuere Studie der Wirtschaftskammer Tirol. In dieser werden insgesamt über 40 Einzelmaßnahmen aufgelistet, mit denen Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beigetragen können. Es könnte daran gedacht werden auf Grundlage dieses Maßnahmenkataloges spezielle Beratungsprogramme für Unternehmen zu entwickeln.

Bei der Erstellung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sollten auch die regionalen Unterschiede am Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Die Geschlechterunterschiede sind gerade in den Bezirken Landeck und Lienz besonders groß. Regionale Ansätze, sind daher für eine erhöhte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielführend. Durch sie ist es möglich durch Maßschneidern der Maßnahme auf die regional relevanten Probleme und intensive Einbindung regionaler Akteure den Wirkungsgrad der Maßnahme zu erhöhen und einen zusätzlichen Beitrag zum regionalen Kompetenzaufbau zu erzielen.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Erreichung des Ziels einer Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt ist die verstärkte Förderung von Frauen in so genannten „Männerberufen“, um auf diese Weise die Segregation am Arbeitsmarkt zu bekämpfen. In Tirol werden gerade zu diesem Themenblock bereits einige Maßnahmen durchgeführt (z.B. „Girls' Day“, „mut! Mädchen und Technik“), die vor allem der Information junger Frauen und der Sensibilisierung von Bildungsträgern dienen. Es wäre wünschenswert, diese schon bestehenden Initiativen auszubauen und zu ergänzen, beispielsweise könnte die Zusammenarbeit mit den Betrieben zur Durchführung von "Tagen der offenen Tür" und von Praktika verstärkt werden. Auch hier kann auf schon bestehende Initiativen aufgebaut werden.

Neben der Möglichkeit des Ausbaus solcher Maßnahmen sollte dabei auch verstärkt an die Vernetzung und Koordination verschiedener Aktivitäten in diesem Bereich gedacht werden.

Eine Möglichkeit hierzu wäre die Bildung von Kompetenzzentren, wie man sie zum Beispiel in Deutschland mit den so genannten Kompetenzzentren zum Thema „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ angestrebt hat. Aufgabe dieser Kompetenzzentren, die gemeinsam von privaten und öffentlichen Trägern finanziert werden, ist es Beratung, Ausbildung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Frauen in IKT-Berufen anzubieten. Überdies sollte in diesem Bereich auch eng mit den Bildungsträgern zusammengearbeitet werden. Die Überprüfung und Ergänzung von bestehenden Materialien zur Unterstützung von Schulwahl und Berufsentscheidung in den Schulen (aber auch in den relevanten Ämtern und Institutionen) könnte einen Teil dieser Kooperationsarbeit darstellen.

Auch die große Konzentration der Teilzeitarbeit auf Frauen trägt zu einer Segregation am Arbeitsmarkt bei. In Teilzeit beschäftigte Frauen haben geringere Weiterbildungs- und Aufstiegschancen und dementsprechend flachere Berufskarrieren (und schlechtere Einkommenschancen). Um die Marginalisierung von Teilzeitbeschäftigung zu verhindern ist es notwendig, Teilzeitarbeit aus dem bisherigen geschlechts- und berufsspezifischen Schema zu entkoppeln. Ein Ansatzpunkt wäre die Normalisierung der Teilzeitarbeit als Phase im Erwerbslebenszyklus. Hier ist es wichtig, den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen nach einem Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung (und umgekehrt) möglichst zu entsprechen, um unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung zu verhindern. Ein zweiter Ansatzpunkt sollte das Teilzeitangebot differenzieren, und verstärkt Männer und hoch qualifizierte Arbeitskräfte in Teilzeit einbinden.

Neben der beruflichen Segregation bestehen aber auch erhebliche Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb einzelner Qualifikationsgruppen. Um dieser Ungleichbehandlung von Männern und Frauen mit ähnlichen Qualifikationen zu begegnen, könnte auch an zusätzliche Sensibilisierungsmaßnahmen in den Unternehmen gedacht werden. In Belgien hat man hier zum Beispiel versucht, das Instrument der Arbeitsplatzbewertung einzusetzen, um Arbeitgeber und -nehmerInnen verstärkt auf etwaige diskriminatorische Praktiken in der Lohnsetzung hinzuweisen, und in Schweden will man noch weiter gehen, indem Unternehmen dazu verpflichtet werden sollen einen jährlichen Gleichstellungsbericht zu legen.

Schlussendlich profitieren Frauen überproportional von Qualifizierungsmaßnahmen, sodass gerade in diesem Bereich auch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Komponente in einer Gleichstellungspolitik darstellen. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen (abgesehen von höheren Vermittlungsquoten) oftmals auch dem Abwandern von Frauen aus dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und somit auch einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbsquote leisten.

Jugendliche

Obwohl die Jugendarbeitslosigkeit in Tirol geringer ist als im österreichischen Durchschnitt, war ihr Anstieg in den letzten Jahren hoch. Die Arbeitsmarktpolitik hat auf diese Herausforderung vor allem durch eine verstärkte Lehrlingsförderung reagiert. Die bislang vorliegende hohe Zahl

an Förderfällen der gegenwärtigen Lehrstellenförderung deutet allerdings auf massive Mitnahmeeffekte hin. Anstatt undifferenziert Lehrstellen zu fördern, wie dies beim Blum-Bonus der Fall ist, könnten verstärkt Lehrberufe gefördert werden, die als zukunftssträftig erachtet werden und für die in Zukunft ein Fachkräftemangel erwartet wird. Beispielsweise könnte versucht werden, die Zahl der Lehrstellen im hoch qualifizierten Dienstleistungsbereich zu heben. In Ergänzung könnte auch versucht werden anstelle der Förderung von temporären Lehrgangspätzen (JASG), jenen Jugendlichen, die nicht in eine weiterführende, vollzeitschulische Ausbildung vermittelt werden können, eine vollwertige Lehrausbildung in einer Lehrwerkstatt anzubieten.

Oberstes Ziel sollte es jedoch sein Jugendliche länger in schulischer Ausbildung zu halten. Es sollte versucht werden, Jugendliche ohne Lehrstelle mittels individueller Bildungsberatung wieder zur Aufnahme einer vollzeitschulischen Ausbildung zu bewegen. In Dänemark hat man in einem solchen Programm die Erfahrung gemacht, dass rund ein Drittel der arbeitslosen Jugendlichen dazu motiviert werden konnte, eine schulische Ausbildung aufzunehmen.

Doch nicht immer liegt diese Entscheidung im Einflussbereich der Jugendlichen. Die Bildungswegentscheidung von Jugendlichen am Übergang zwischen 8. auf 9. Schulstufe bzw. am Ende der Pflichtschule wird wesentlich von der Einkommenssituation und vom Bildungsstand der Eltern sowie dem Zugang zu Bildungsinformationen beeinflusst. Im Hinblick auf die finanziellen Benachteiligungen zeigt sich, dass im Wesentlichen zwei Faktoren die Teilnahme an einer weiterführenden, vollzeitschulisch organisierten Ausbildung verhindern:

- Einerseits die begrenzten finanziellen Ressourcen zur Unterstützung der Bildungsbemühungen der Kinder (z. B.: Nachhilfeunterricht, Teilnahme an nicht-schulischen Bildungs- und Freizeitangeboten).
- Andererseits das Drängen der Eltern in Haushalten mit niedrigem Einkommen auf einen raschen Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Um den Jugendlichen, unabhängig von der finanziellen Situation der Eltern, die Möglichkeit zu bieten, ihren Fähigkeiten entsprechende Bildungseinrichtungen zu besuchen, könnte ein bedürftigkeitsabhängiges Stipendium für die Ausbildung an weiterführenden vollzeitschulischen Einrichtungen (BMS, BHS) gewährt werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt wäre eine weitere Forcierung der Ausbildungsbemühungen im Ausbildungsverbund. In diesen schließen sich Betriebe zusammen, um gemeinsam Lehrlinge auszubilden. Dadurch können einerseits hoch spezialisierte Betriebe, die kein umfassendes Berufsbild mehr anbieten können, Lehrlinge ausbilden, andererseits wird es möglich, Lehrlinge breiter auszubilden.

Schlussendlich könnten Jugendliche ohne abgeschlossene Erstausbildung, mit schwerwiegenden persönlichen Problemlagen, in Produktionsschulen betreut werden. Erste Erfahrungen mit solchen Einrichtungen in Oberösterreich sind viel versprechend. In ihnen wird versucht, die (Re-)Integration benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt voranzutreiben, sie in Lehr-

stellen bzw. an weiterführende Schulen zu vermitteln, zu stabilisieren und ihnen berufliche Orientierung zu bieten. Durch die praktische Tätigkeit in Werkstätten sollen Selbstwertgefühl und Verantwortungsbewusstsein gestärkt werden.

Ausländische Arbeitskräfte

Eine weitere Arbeitsmarktgruppe, deren Arbeitslosigkeit gerade in den letzten Jahren besonders stark angestiegen ist, ist die der ausländischen Arbeitskräfte. Dabei ist festzuhalten, dass die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund in Tirol keine zu vernachlässigende Gruppe mehr ist. Im Jahr 2001 waren rund 12,4% der in Tirol wohnhaften Bevölkerung im Ausland geboren. Rechnet man zu diesen Personen die Personen der zweiten und dritten Generation dazu, kann davon ausgegangen werden, dass mittlerweile jede sechste bis siebente in Tirol wohnhafte Person einen Migrationshintergrund hat. Überdies gehen alle Bevölkerungsprognosen davon aus, dass der Anteil der im Ausland Geborenen aufgrund erhöhter Zuwanderung, in den nächsten Jahren noch steigen wird. Österreichweit könnte er laut Bevölkerungsprognosen im Jahr 2020 bereits 18% betragen.

Zuwanderung ist auch ein regionales Phänomen, welches sich verstärkt in Städten konzentriert. In Innsbruck liegt der Anteil der im Ausland Geborenen laut Volkszählung 2001 bei 18,6%, bereits annähernd jeder fünfte in Innsbruck Wohnhafte ist daher im Ausland geboren. In Reutte liegt der Anteil der im Ausland Geborenen bei 17,8% und nur in Imst (8,9%), Landeck (7,9%) und Lienz (4,5%) liegt dieser Anteil unter 10%.

Dementsprechend wichtig ist es, eine möglichst nachhaltige Integration ausländischer Arbeitskräfte in das Erwerbsleben sicherzustellen. Ausländische Arbeitskräfte sind dabei auf einer Reihe von Ebenen benachteiligt. So sind im Ausland Geborene in stärkerem Ausmaß armutsgefährdet, haben – vor allem im Haupteinwerbalters – eine geringere Erwerbsquote und eine deutlich höhere Arbeitslosenquote. Überdies sind AusländerInnen schlechter ins Bildungssystem integriert, und auch am Wohnungsmarkt bestehen Anzeichen einer Benachteiligung ausländischer Staatsangehöriger. Die besonderen Probleme der ausländischen Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt sind demnach Konsequenz einer weit breiteren gesamtgesellschaftlichen Problematik der Integration.

In diesem Bereich sollte daher eine umfassende Integrationspolitik formuliert werden, die sich auf eine verbesserte Integration der zweiten Generation in die Erstausbildung, verstärkte Anstrengungen in der Integration ausländischer Arbeitskräfte in die Aus- und Weiterbildung, eine Verringerung der Benachteiligung ausländischer Staatsangehöriger am Wohnungsmarktes konzentriert.

Mit dem Integrationskonzept des Landes (Güngör, 2006) liegt eine solche integrierte Strategie für Tirol vor, die neben eher allgemein gehaltenen Leitlinien und Grundsätzen auch in einer Vielzahl von Lebensbereichen (Bildung, Sprachförderung, Wirtschaft und Arbeit, Verwaltung, Gesundheit und Soziales, Wohnen und Raumplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Partizipation und

Antidiskriminierung, Sport, Freizeit und Kultur) insgesamt 43 Maßnahmenempfehlungen zur besseren Integration von ausländischen Arbeitskräften macht.

Im Bereich Arbeitsmarkt und Wirtschaft schlägt dieses Integrationskonzept dabei vor, verstärkt Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktintegration von im Ausland geborenen Jugendlichen und Frauen zu setzen, wobei hier auf die im EQUAL Projekt "Join In" gewonnenen Erfahrungen aufgebaut werden sollte und auch verstärkt Maßnahmen für Mädchenspezifische Anliegen gemacht werden sollten. Im Bereich der Frauen mit Migrationshintergrund sollte verstärkt in Richtung einer Vermeidung eines Absinkens der Erwerbsquote gearbeitet werden.

Flankiert werden diese Maßnahmen im Integrationskonzept durch eine Reihe von betrieblichen Ansatzpunkten, die zum einen der Verbreitung von Best Practice-Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Integration dienen sollen, und zum anderen die Erhöhung des Anteils ausländischer Arbeitskräfte in Führungspositionen in den Mittelpunkt stellen sollten. Ein weiteres Förderprogramm sollte sich überdies mit der Förderung der Selbständigkeit von MigrantInnen beschäftigen.

Darüber hinaus stellt gerade der Erwerb von Deutschkenntnissen einen der wesentlichen Einflussfaktoren für die Vermittelbarkeit von ausländischen Arbeitskräften dar. Dementsprechend wichtig ist es – wie im Integrationskonzept vorgeschlagen – ausländischen Arbeitskräften bereits frühzeitig ein reichhaltiges und praxisorientiertes Angebot an Deutschkursen anzubieten. Hier kann durch die Sicherstellung eines muttersprachlichen Unterrichts und die sprachliche Frühförderung der Kinder ein zusätzlicher Nutzen erzielt werden und auch eine stärkere Förderung der Kinderbetreuung, wie im Integrationskonzept gefordert, kann hier hilfreich sein, da gerade Familien mit Migrationshintergrund ihre Kinder eher in Kindergärten geben, wenn das Angebot mit keinen Kosten verbunden ist.

Im Rahmen eines präventiven Ansatzes sollte auch versucht werden Kindern von ausländischen StaatsbürgerInnen bessere Ausbildungsperspektiven zu geben. Gerade in diesem Bereich zeigen sich einige besorgniserregende Entwicklungen. Der Anteil der Kinder der zweiten Generation, die eine Sonderschule besuchen, ist hoch und nur vergleichsweise wenige von ihnen schaffen einen Abschluss einer weiterführenden Schule. In Tirol, wie in Österreich insgesamt, besteht hier ein Nachholbedarf, sodass das Integrationskonzept eine breite Maßnahmenpalette vorsieht, die von der interkulturellen Weiterbildung der Lehrpersonen und verbesserten Betreuungsmöglichkeiten für Eltern und Kindern nicht-deutscher Muttersprache über die Elternbildung und Qualitätssicherung im Unterricht bis hin zur Schaffung von verbesserten Informationsdatenbanken reicht.

Insgesamt erscheint das Integrationskonzept des Landes Tirol daher gut geeignet zu einer besseren Integration von Personen mit Migrationshintergrund beizutragen. In Ergänzung zu den Maßnahmen könnte allerdings auch auf prozeduraler Ebene verstärkt versucht werden VertreterInnen von Minderheiten bzw. Betroffenen in Tirol in die Maßnahmenentwicklung einzubinden. Beispiele aus Deutschland zeigen hierbei, dass gerade im Bereich der lokalen Ent-

wicklung (zum Beispiel in der Stadtteilsanierung aber auch in der Bildung und Qualifizierung) die frühzeitige Einbeziehung der Betroffenen zur Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen beiträgt. Zudem kann durch die Vernetzung einer regionalen Entwicklungsinitiative, die Personen mit Migrationshintergrund mit einbezieht, mit Bildungsangeboten (z.B. Sprachangeboten) eine zusätzliche Motivation der Lernenden erzielt werden.

Erhöhung der Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen

Neben diesen Zielen ist – in einem Bundesland mit besonderen Stärken im mittleren Qualifikationssegment – eine hohe Beteiligung der Tiroler Bevölkerung an Weiterbildung von besonderer Bedeutung. Vor allem gilt es, jene Personengruppe zu motivieren, die aus den unterschiedlichsten Gründen kein Interesse zeigt, sich weiterzubilden. Ihnen müssen die Vorteile sichtbar gemacht werden – das kann von einem höheren Einkommen über den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis hin zum Erwerb nützlichen Wissens reichen. Beispielsweise ist die Teilnahme an Kursen zur Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten per se oftmals nicht attraktiv genug. Werden diese jedoch mit anderen Inhalten kombiniert, steigt die Motivation der Lernenden. Die *OECD* verweist hierbei auf eine Reihe von Projekten, bei denen der Lehrplan um praktische Themen des Alltags erweitert wurde. In Berlin werden in einem Projekt zur Erhöhung der Lese- und Schreibfertigkeit auch Fertigkeiten des Alltags vermittelt. Dazu zählen Formulare ausfüllen, Bewerbungstrainings, die Anleitung für Renovierungsarbeiten im Haus oder Fertigkeiten im hauswirtschaftlichen Bereich, wie Rezepte lesen, Mengen kalkulieren und einkaufen. Dieser Zugang ist vor allem auch für die Zielgruppe der ImmigrantInnen interessant. In den Niederlanden werden Sprachkurse für ImmigrantInnen um Themen wie Kinderbetreuung, Rechtsberatung und Umgang mit Geld erweitert, wodurch die Motivation der TeilnehmerInnen steigt.

Verstärkte Bildungsberatung und Akkreditierung von Weiterbildungsinstituten

Bildungsberatung wird dabei im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens zunehmend wichtiger. Sie ist Voraussetzung dafür, dass Individuen einerseits eigenverantwortliche Entscheidungen für ihren Bildungsweg treffen können, andererseits Transparenz und Orientierungsmöglichkeit im Hinblick auf die Qualität und den Nutzen des umfangreichen Bildungsangebots sichergestellt wird. Eine gezielte Bildungs- und Berufsberatung kann auch zu einer Reduktion der Schulabbrüche oder Verkürzung der Ausbildungsdauer führen, da durch eine kompetente Berufs- und Bildungsberatung die Zahl der AusbildungswechslerInnen verringert werden kann. Die breit gefächerte Weiterbildungslandschaft in Österreich ist zwar Ausdruck einer gewünschten Vielfalt, die Wahlmöglichkeiten schafft. Parallel dazu führen aber Informationsdefizite hinsichtlich des Umfangs, der Struktur und Qualität auf Anbieterseite zu hohen Informations- und Suchkosten. Für Lernende sollte Bildungsberatung anbieterübergreifend und unabhängig, aber auch niederschwellig, flächendeckend und qualitativ hochwertig zur Verfügung stehen. Zudem muss sie sich an alle Personen richten, unabhängig von deren Einbin-

dung in den Erwerbsprozess, das bedeutet an Erwerbstätige (atypisch oder voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) ebenso wie an Arbeitslose und Personen außerhalb des Erwerbslebens.

Die OECD konstatiert für Österreich in diesem Zusammenhang zersplitterte Informations- und Beratungsdienstleistungen. Ist sie beispielsweise bei Weiterbildungseinrichtungen angesiedelt, bezieht sie sich überwiegend auf das institutseigene Programm. Informationsdienstleistungen beim AMS werden dagegen kaum von Personen in Anspruch genommen, die nicht arbeitslos gemeldet sind. Die OECD stellt daher Ausbaubedarf überwiegend bei Angeboten fest, die sich primär an Erwachsene richten, oder an Jugendliche, die sich nicht mehr im Bildungssystem befinden. Einen Schritt in Richtung trägerneutrale Bildungsberatung hat Tirol bereits gesetzt: Im Internet findet sich eine Plattform, die über Kursangebote, Beratungsstellen und Förderungen informiert.

Einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung von mehr Transparenz bietet auch die Etablierung eines qualitativ hochwertigen Akkreditierungssystems, in dem Mindeststandards zur Sicherung der Qualität der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt werden. Die Akkreditierung soll eine verlässliche Orientierungshilfe über Qualität und Niveau des Weiterbildungsangebots liefern. Die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen wird in der frühen Kindheit und im Grundschulalter gelegt.

Adaptierung des Weiterbildungsangebotes

Zusätzlich könnten folgende Ansatzpunkte zu einer weiteren Erhöhung der Weiterbildungsbeeteiligung gewählt werden.

- Auf die Bedürfnisse der Individuen zugeschnittene Bildungsangebote – In der Befragung zum Thema Lebenslanges Lernen im Jahr 2003 wurde abgefragt, welche Änderungen notwendig wären, um mehr Zeit für die Teilnahme an Weiterbildung aufbringen zu können. Unter den Änderungen dominierten der Wunsch nach mehr Bildungsangebot in der Nähe des Wohnortes, der Wunsch nach mehr Abendkursen, der Wunsch öfter eine betriebliche Bildungsfreistellung zu bekommen und der Wunsch nach mehr Wochenendangebot. Bildungsanbieter sind daher gefordert sich den Bedürfnissen der Bildungskonsumenten anzupassen. Um dem Nachdruck zu verleihen, könnte die zeitliche Strukturierung des Bildungsangebotes der Erwachsenenbildungseinrichtungen, in Akkreditierungssystemen berücksichtigt werden.

Darüber hinaus kann der Einsatz innovativer Lehr- und Lernmethoden Personen in geografisch benachteiligten Regionen aber auch Arbeitskräften mit atypischen Beschäftigungszeiten (z. B. Beschäftigte im Tourismus, der Bauwirtschaft, im Schichtbetrieb) die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen erleichtern. E-Learning, als eine Form des distance learning, wird in Österreich laut OECD noch unzureichend wahrgenommen, eine stärkere Nutzung wäre daher wünschenswert.

- Qualifizierungsverbünde fördern – Mit der Unternehmensgröße steigt auch die Wahrscheinlichkeit der betrieblichen Weiterbildung. Große Betriebe weisen im Unterschied zu Klein- und Mittelbetrieben in der Regel interne Schulungsprogramme auf und können auf eine professionelle Personalentwicklung zurückgreifen. Um auch den MitarbeiterInnen in Klein- und Mittelbetrieben verbesserten Zugang zu Qualifizierungen zu verschaffen, könnten Qualifizierungsverbünde gefördert werden, beispielsweise durch die Förderungen vertikal verbundener Unternehmensnetzwerke, in denen große Unternehmen die MitarbeiterInnen ihrer Zulieferfirmen ausbilden.

Regionale Differenzierung arbeitsmarktpolitischer Strategien

Industriell geprägte Regionen: Strategien zur Bewältigung des Strukturwandels und zielgruppenfokussierte aktive Arbeitsmarktpolitik

Die erheblichen regionalen Unterschiede der Arbeitsmarktlage in Tirol sollten auch zu einer regionalen Differenzierung der arbeitsmarktpolitischen Strategien führen. So sind in Industrie-Regionen vor allem Strategien des Umgangs mit dem verstärkten strukturellen Wandel, die versuchen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch betriebs- und branchenspezifische Programme zu unterstützen, von besonderer Bedeutung. In diesen Regionen sind daher Programme zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens und zur Steigerung der Bildungsbeteiligung der Bevölkerung ebenso wichtig, wie zielgruppengerechte Schulungen und Weiterbildung. Unter dem klassischen Instrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik erweisen sich in diesen Regionen Implacement- und auch Outplacement-Stiftungen als besonders geeignet um diesen Strukturwandel zu bewältigen. Dies zeigt sich schon alleine daran, dass der Großteil der Tiroler Stiftungsmaßnahmen im Outplacement Bereich, die zumeist in Reaktion auf Umstrukturierungen von Großbetrieben geschaffen wurden (z. B. Elektra Bregenz oder ATW), in diesen stärker industriell geprägten Regionen angesiedelt sind. Neben der Restrukturierung von Großbetrieben ist in diesen Regionen damit zu rechnen, dass es auch in mittleren und kleineren Betrieben zu solchen Umstrukturierungsmaßnahmen kommen wird. Hier könnte – über den verstärkten Einsatz von Implacement-Stiftungen hinausgehend – auch im Outplacement-Bereich an branchen- oder sogar landesweite Stiftungen gedacht werden.

Städtische Ballungsgebiete: Vermeidung sozialer Exklusion

In städtischen Ballungsgebieten ergeben sich besondere Herausforderungen in der Vermeidung sozialer Exklusion, da Städte zum einen immer auch Segregationsräume sind, in denen sich verstärkt Minderheiten, AusländerInnen und auch soziale Randgruppen ansiedeln, und zum anderen städtische Räume besonders stark von sektoralem Strukturwandel betroffen sind, was immer eine gewisse Gefahr birgt, dass einzelne Gruppen auf der Strecke bleiben. Überdies besteht hier die Notwendigkeit, im Rahmen einer auf Beschäftigungswachstum

orientierten Politik die Standortvorteile der Städte (z. B. durch eine engere Verknüpfung zwischen Universitäten und Unternehmen) für beschäftigungspolitische Programme zu nutzen.

Tourismusregionen: Saisonalität und Frauenarbeitslosigkeit bekämpfen

In Tourismusregionen ballen sich hingegen die Probleme der hohen Saisonalität der Arbeitslosigkeit und der Frauenarbeitslosigkeit. Dementsprechend wichtig ist es hier Maßnahmen zur Verringerung der Saisonalität der Arbeitslosigkeit umzusetzen. Generell sollte in diesen Regionen versucht werden die Arbeitslosen außerhalb der Saison verstärkt zu schulen und durch Flexibilisierungsberatungen betriebliche Arbeitszeitmodelle voranzutreiben, die mit geringeren saisonalen Schwankungen auskommen. Im Schulungsbereich scheinen dabei die, in einigen Regionen bereits bestehenden, Qualifizierungsverbünde, die von den Tourismusbetrieben selbst festgelegte Bildungsinhalte anbieten, in welche Arbeitskräfte vom Arbeitgeber vermittelt werden, besonders geeignet.

Allerdings bescheinigen gerade die Erfahrungen bisheriger Maßnahmen im Bereich Schulung und Beratung, dass sie im Kampf gegen saisonale Arbeitslosigkeit primär eine punktuelle Wirkung entfalten können. Langfristig kann Saisonalität nur vermieden werden, wenn es gelingt den Tourismus in Tirol, wie in den Strategiedokumenten zur Landesentwicklung anvisiert, verstärkt in Richtung Ganzjahrestourismus zu entwickeln, wobei hier vor allem im Bezirk Landeck auch in Richtung einer Stärkung der Sommersaison gegangen werden sollte.

Von der aus der Tourismusstruktur resultierenden Saisonalität sind Frauen besonders stark betroffen, sodass in touristischen Regionen auch Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit der Frauen einen besonderen Stellenwert einnehmen sollten. So zeigt zum Beispiel eine neuere Studie der AMG, dass die hohe Frauenarbeitslosigkeit (und auch der hohe Anteil an entmutigten Frauen, die gar keine Arbeit mehr suchen) in den Bezirken Imst und Landeck durch die Kombination einer Vielzahl von Faktoren verursacht wird. Diese umfassen neben der Tourismuslastigkeit der Beschäftigung auch den Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen, eine schlechte Verkehrsanbindung von BewohnerInnen außerhalb des Inntals und einen Mangel an Betreuungsplätzen für Ältere und Pflegebedürftige umfassen. Dementsprechend wichtig ist es in diesen Regionen für eine qualitativ hochwertige Versorgung mit Betreuungsplätzen und eine entsprechende Verkehrsinfrastruktur zu sorgen. Gerade bessere Verbindungen im öffentlichen Verkehr können dabei die Vermittlungsmöglichkeiten für Frauen deutlich verbessern.

Außerdem sind in diesen Bezirken viele Frauen, trotz guter Qualifikation in eher niedrig qualifizierten, saisonalen Berufen im Tourismus beschäftigt. Die Entwicklung von tourismusgerechten Weiterbildungsangeboten, die auch in verbesserten Aufstiegschancen münden sollten, ist daher besonders wichtig. Überdies sollten in diesen Regionen verstärkte Versuche unternommen werden über Bewusstseinsbildung und die institutionelle Verankerung von Gender Themen (z. B. Gender Mainstreaming BeraterInnen) eine Änderung hinsichtlich der Rolle der Frauen im Erwerbsprozess zu bewirken.

Ländliche Regionen: Beschäftigung schaffen, Langzeit- und Frauenarbeitslosigkeit bekämpfen

In Lienz (als dem einzigen Randgebiet in Tirol) scheint die schlechte Arbeitsmarktlage auf mittlere Sicht nur lösbar, wenn es gelingt in der Region zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Die einfachste Möglichkeit, die allerdings nur im Rahmen der wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen der EU unterstützt werden kann, wären hier sicherlich Betriebsansiedlungen von Unternehmen, die auch langfristig in die Region investieren wollen. Zusätzlich sollte aber auch versucht werden durch regionale Initiativen das endogene Entwicklungspotential der Region verstärkt anzusprechen. Entwicklungskonzepte für den ländlichen Raum schlagen hier vor solche Initiativen rund um die Themen Versorgung der Bevölkerung mit notwendigen Leistungen durch lokale Anbieter, die Rolle des ländlichen Raums als Erholungs- und Rekreationsraums und räumlich dislozierte Arbeitsformen (z. B. Teleworking) zu organisieren.

So könnte zum Beispiel versucht werden in Zusammenarbeit mit Gemeinden die Nahversorgung der Bevölkerung mit öffentlichen und privaten Dienstleistungen zu verbessern, wobei hier allerdings oftmals gewerberechtliche Bestimmungen (Stichwort regionale Nahversorger) eine Beschränkung der Möglichkeiten darstellen. Es könnte auch versucht werden verstärkt die Fördermöglichkeiten zur Entwicklung des ländlichen Raums (z. B. für Vermarktungsinitiativen im Bereich der Lebensmittelerzeugung) zu nützen oder (z. B. über spezielle Angebote für Personen, die z. B. im Rahmen eines Sabbaticals einen längeren Aufenthalt planen) verstärkt Personen anzuziehen, die temporär ihren Wohnsitz in die Region verlegen wollen, um so die regionale Kaufkraft zu steigern. Auch über verstärkte Teleworkinginitiativen, die sich auf die "Back-office" Bereiche von Dienstleistern mit spezifisch österreichischem Know-how Bedarf (z. B. Steuerberater) beziehen, könnten möglicherweise einige Arbeitsplätze geschaffen werden. Überdies ergibt sich in Lienz über den Holz-Cluster ein weiterer Ansatzpunkt, durch den die regionale Beschäftigungsnachfrage gesteigert werden könnte. Schlussendlich bestehen für den Bezirk Lienz Anknüpfungspunkte im Bereich einer engeren Zusammenarbeit mit dem norditalienischen Zentralraum, der Funktion der Stadt Lienz als überregionalem Zentrum und damit in der überregionalen Zusammenarbeit sowie in der Entwicklung des touristischen Angebotes.

Allerdings betonen Studien zur Entwicklung des ländlichen Raumes aber auch, dass gerade die peripheren Regionen des ländlichen Raums – die Teile des Bezirkes Lienz umfassen – vor besonderen beschäftigungspolitischen Problemen stehen, und dass diese Regionen selbst bei entsprechender Gegensteuerung wohl Abwanderungsregionen bleiben werden. Überdies zeigen die Beispiele, in denen es in der Vergangenheit gelang in solche peripheren Regionen erfolgreich neue wirtschaftliche Aktivitäten in signifikantem Ausmaß anzusiedeln (z. B. der Thermentourismus im Südburgenland), dass dies nur mit einem erheblichen finanziellen Mitteleinsatz durch Förderung von Großinvestitionen möglich war.

Neben den Problemen der Schaffung von Arbeitsplätzen sticht Lienz allerdings auch durch den höchsten Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit und einer hohen Arbeits-

losigkeit der Frauen hervor. Während im Bereich der Frauenarbeitslosigkeit die Problemlagen ähnlich gelagert sind wie in den meisten intensiven Tourismusgebieten Tirols, kann die Langzeitarbeitslosigkeit zum einen durch Vermittlung von Beschäftigten in Gemeinden, die wohl zumeist über Eingliederungsbeihilfen erreicht werden kann, oder über entsprechende langfristige Maßnahmen (wie zum Beispiel sozial-ökonomische Betriebe) bekämpft werden. Allerdings ist auch davon auszugehen, dass diese in Ermangelung von Arbeitsplätzen, vor allem den Umschlag an Arbeitskräften erhöhen und kaum zu zusätzlichen Arbeitsplätzen führen werden.

Regional differenzierte Gestaltung von Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Neben den unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen zwischen Regionen bestimmen regionale Besonderheiten auch die Umsetzungsbedingungen, unter denen einzelne Maßnahmen stattfinden. Insbesondere sind in Tirol in den meisten Regionen klein- und mittelbetriebliche Strukturen von besonderer Bedeutung, obwohl in einigen Regionen auch ein durchaus relevanter Bestand an größeren Betrieben existiert. Dies hat Auswirkungen auf die Umsetzungsmöglichkeiten verschiedener Maßnahmen, weil in klein- und mittelbetrieblich strukturierten Regionen die Mehrheit der Betriebe kaum Personalentwicklungspläne und -strategien haben werden. Maßnahmen, die die Beratung von Unternehmen als Zielrichtung haben, müssen daher von vornherein auf die geringere strategische Planungskapazität von KMU's Rücksicht nehmen, wobei es hier durchaus angebracht sein kann, bestehende Maßnahmen mit zusätzlichen Beratungsinstrumenten zu ergänzen. So hat man zum Beispiel in Dänemark die Erfahrung gemacht, dass KMU's nur sehr selten von Sabbaticals Gebrauch machen, was unter anderem auch daran liegt, dass diese Unternehmen ihren Weiterbildungsbedarf nur selten systematisch erheben und/oder feststellen.

Der Vorteil klein- und mittelbetrieblicher Strukturen liegt allerdings in der leichteren Motivation von solchen Betrieben durch Förderungen und Kostenersparnisse. Während bei Großunternehmen zumeist ein guter Informationsstand hinsichtlich der Einsparungsmöglichkeiten bei verschiedenen Beratungen und Förderungen besteht, liefern bei KMUs gesonderte Informationsaktivitäten oftmals bessere Ergebnisse.

In Regionen, in denen größere zumeist industrielle Leitbetriebe angesiedelt sind, die zumeist über längerfristige Strategien verfügen, scheinen Maßnahmen, die bei den Betrieben ansetzen, hingegen oftmals leichter durchführbar, weil solche Betriebe für arbeitsmarktpolitische Akteure leichter ansprechbar sind und schon durch die Teilnahme eines einzelnen Betriebes an einer Maßnahme ein erheblicher Teil des Arbeitsmarktes abgedeckt werden kann. Allerdings zeigt sich auch, dass größere Betriebe vor allem dann zur Übernahme von sozialer Verantwortung für den regionalen Arbeitsmarkt bereit sind, wenn dies mit einer entsprechenden Publizität verbunden ist. Dieses Publizitätsbedürfnis von Großbetrieben sollte daher überall dort mitbedacht werden, wo Großbetriebe als Partner in der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Vorhaben angesprochen werden sollen.

In vielen Regionen Tirols, insbesondere im Tiroler Oberland, stellen auch schlechte (öffentliche) Verkehrsverbindungen außerhalb des Inntals eine Mobilitätsbarriere (insbesondere für Frauen) dar. Gerade in solchen eher peripheren Regionen ist daher auch eine dezentrale Angebotserstellung in Betracht zu ziehen. Ein Beispiel hierfür sind mobile Beratungen.

Schlussendlich sollte auch bedacht werden, dass es insbesondere in den Großstädten oftmals Personengruppen gibt, die (aufgrund ihrer speziellen Problemlagen) nicht Willens oder (aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse) kaum fähig sind Beratungsangebote von offiziellen Stellen anzunehmen, sodass hier auch im Design von Maßnahmen entsprechende Adaptierungen (z. B. Fremdsprachiges Angebot, Einbeziehen von MinderheitenvertreterInnen oder Streetworkern) vorgenommen werden könnten.

Regionale Umsetzung

In der Formulierung einer regionalen Arbeitsmarktstrategie sollte auch die Frage nach den für die Umsetzung der regionalen Struktur geeigneten Institutionen gestellt werden. Im Rahmen der territorialen Beschäftigungspakte in Österreich wurden dabei in einigen Bundesländern Versuche einer Regionalisierung vorgenommen. Als Vorteile solcher regionaler Strukturen muss dabei gesehen werden, dass ihnen leichter gelingt regionale Leitbetriebe, NGOs und Gemeinden einzubeziehen und sich in diesen regionalen Strukturen auch relativ leicht ein regionales Know-how zur Entwicklung und Anpassung von Projekten aufbauen lässt. Als Nachteil muss allerdings gesehen werden, dass es Institutionen unterhalb der Bundeslandebene oft an Kompetenzen und Ressourcen mangelt, um die an sie herangetragenen Probleme zu lösen, was zu Ineffizienzen in der Umsetzung führen kann. Insgesamt sollte daher, wenn solche Regionalisierungen angestrebt werden, besonders auf das Zusammenspiel zwischen Top-down und Bottom-up Elementen geachtet werden.

Überdies sollte versucht werden nach Möglichkeit auf bestehenden historisch gewachsenen Strukturen aufzubauen, wobei in Tirol die in den meisten Bezirken bestehenden Regionalentwicklungsvereine einen möglichen Ansatzpunkt zur Regionalisierung der Pakte darstellen könnten. Gerade in diesen Regionen könnte, in jenen Fällen, in denen dies noch nicht gegeben ist, durch die Einbeziehung der regionalen Arbeitsmarktakteure (z. B. AMS) eine engere Verknüpfung von Regional- und Arbeitsmarktpolitik angestrebt werden.

Weiterentwicklung der kooperativen Arbeitsmarktpolitik

Neben dem AMS tragen in Tirol über den Beschäftigungspakt Tirol auch andere Institutionen zur Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik im Land bei. Über den Beschäftigungspakt sind auch das Land, die AMG Tirol und die Sozialpartner in die Finanzierung der landesweiten Arbeitsmarktpolitik eingebunden.

Neben diesen finanziellen Zuwendungen, die vor allem zum in dieser Studie vorgeschlagenen Ausbau der aktiven Arbeitsmarkt beitragen könnten, ist aber gerade die Partnerstruktur des

Beschäftigungspaktes besonders geeignet Maßnahmen zu setzen, die ohne direkte Budgetwirksamkeit eine arbeitsmarktpolitische Wirkung entfalten können. Hier könnte versucht werden:

1. Andere Zielbereiche der Arbeitsmarktpolitik über solche weniger finanzierungsintensive Maßnahmen anzusprechen. Beispiele hierfür wären die verstärkte Berücksichtigung von arbeitsmarktpolitischen Zielen in Verfahren zur öffentlichen Auftragsvergabe oder Förderung insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Saisonalität.
2. Bestehende Partner verstärkt in die Gestaltung zusätzlicher integrierter Maßnahmen einzubinden. Hier sollte überprüft werden, inwiefern auch die eigenen arbeitsmarktpolitikrelevanten Aktionen der Sozialpartner und potentiell anderer organisatorischer Einheiten des Landes (z. B. Sozialbereich) Gegenstand des Paktes sein könnten, wobei hier allerdings über die bereits seit langem bestehenden Beratungsangebote der Sozialpartner auch die gemeinsame Entwicklung neuer Projekte angestrebt werden könnte.
3. Neue Partner zur Mitarbeit an der Gestaltung (und auch Finanzierung) einzelner Maßnahmen des Paktes zu gewinnen. Insbesondere könnte hier an eine verstärkte Einbindung der Gemeinden im Bereich der regionalen Strategien oder bei der Mitarbeit an einzelnen Projekten gedacht werden, wobei hier auf die punktuelle Kofinanzierung von einzelnen Maßnahmen abgestellt werden könnte.
4. Im Rahmen einer stärkeren Regionalisierung der Strategien über einzelne Pilotprojekte zusätzliche innovative Projekte im eigenen Wirkungsbereich des Landes zu initiieren.