

CDO-VR



GEMEINSAMER BERICHT ÜBER MANGELBERUFE IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH



Das Projekt wird im Rahmen des Interreg-Programms Slowenien-Österreich vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung gefördert.

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS.....	2
1. EINFÜHRUNG.....	3
2. METHODIK.....	4
3. ÜBERBLICK ÜBER DEN ARBEITSMARKT IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH	5
4. DEFINITION UND KRITERIEN FÜR MANGELBERUFE IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH	7
5. IDENTIFIZIERUNG VON MANGELBERUFEN IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH.....	9
5.1 Auswahl von Mangelberufen aus sechs Berufsfeldern	10
6. FAKTOREN, DIE ZUM MANGEL AN ARBEITSKRÄFTEN IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH BEITRAGEN.....	18
7. AUSWIRKUNGEN DER MANGELBERUFE.....	23
8. REGIERUNGSINITIATIVEN UND MAßNAHMEN IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH	24
8.1 Regierungsinitiativen und Maßnahmen in Slowenien	25
8.2 Staatliche Initiativen und Maßnahmen in Österreich.....	28
9. ÜBERSICHT ÜBER DAS BILDUNGSSYSTEM IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH.....	35
9.1 Das slowenische Bildungssystem.....	35
9.2 Das österreichische Bildungssystem	37
10. FOKUSGRUPPEN.....	39
10.1. Methodik.....	40
10.2 Durchführung und Ergebnisse der Fokusgruppen	41
In Slowenien durchgeführte Fokusgruppen	41
In Österreich durchgeführte Fokusgruppen	42
11. SCHLUSSFOLGERUNG.....	48
12. QUELLEN	49

1. EINFÜHRUNG

Sowohl in Slowenien als auch in Österreich ist der Arbeitsmarkt mit Arbeitskräftebedarf in sogenannten Mangelberufen konfrontiert. Es fehlt an qualifizierten Fachkräften und an jungen Menschen, die eine Ausbildung in einem Mangelberuf anstreben. Dies ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen: z.B. Bildungspolitik, geringere Attraktivität und/oder Förderung bestimmter Studiengänge, Arbeitsbedingungen, strukturelle Faktoren usw. In der Wirtschaft schlägt sich der Personalmangel in einer weniger wettbewerbsfähigen regionalen Wirtschaft, in Überlastung und geringerer Effizienz, im Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften und vor allem in der Notwendigkeit innovativer, nicht traditioneller Arbeitsformen nieder. Der Situation rund um Mangelberufe, die auf der Grundlage von inhaltlichen und statistischen Erkenntnissen, Arbeitsmarktsondierungen und durch konkrete Kontakte mit Arbeitgebenden ermittelt wurde, wird in beiden Ländern ähnlich begegnet. Eine Verbesserung der Situation erfordert eine gemeinsame Suche nach Lösungen und einen Erfahrungsaustausch.

Das übergeordnete Ziel des Projektes CDO-VR (Zentrum für Virtuelle Realität zur Förderung von Mangelberufen) ist, das Interesse junger und arbeitssuchender Menschen, auch im ländlichen Raum für Berufe zu begeistern, die sowohl in Slowenien als auch in Österreich als Mangelberufe gelten. Junge Menschen, die sich für eine berufliche Laufbahn entscheiden sollen oder diese vielleicht ändern wollen, werden durch einen innovativen gemeinsamen Ansatz unter Verwendung von virtueller Realität angesprochen und motiviert. Darüber hinaus zielen die Projektpartner:innen darauf ab, die Sichtbarkeit, die Rolle und die Bedeutung von Mangelberufen in der Gesellschaft zu erhöhen und dadurch die Arbeitsmarktposition der Zielgruppen zu verbessern und potenziell neue Mitarbeiter:innen auf beiden Seiten der Grenze zu gewinnen. Um dies zu erreichen, haben die Projektpartner:innen in der ersten Phase des Projekts einen gemeinsamen Bericht über Mangelberufe in Slowenien und Österreich erstellt, der dazu diente Berufe zu identifizieren, die auf der Liste der Mangelberufe in beiden Ländern weit oben stehen und sechs auszuwählen, für die im Rahmen des Projekts eine virtuelle Umgebung entwickelt wird. Die Berufe wurden aus den folgenden Sektoren ausgewählt: Elektrotechnik, Metallverarbeitung, Bauwesen, Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), Gesundheitswesen und Hotel- und Gastgewerbe.

In dem gemeinsamen Bericht ermittelten die Projektpartner:innen auch Gründe für den akuten Personalbedarf in diesen Mangelberufen in beiden Ländern und wie diese sich auf die Arbeitsmarktsituation, die Beschäftigungsaussichten, das Bildungssystem in Slowenien und Österreich sowie die staatlichen Initiativen und Anreize im Bereich der Mangelberufe auswirken. Auf der Grundlage der Rechercheergebnisse werden die Projektpartner:innen in der Lage sein, eine innovative gemeinsame Strategie zu entwickeln, um das Problem der Mangelberufe in Slowenien und Österreich anzugehen. Im Rahmen des Projekts wollen wir durch die Etablierung von drei VR-Zentren in Slowenien und Österreich über ausgewählte Mangelberufe informieren und Begeisterung für diese wecken.

2. METHODIK

Die Methodik für die Erstellung des "Gemeinsamen Berichts über Mangelberufe in Slowenien und Österreich" basiert auf einem mehrstufigen Ansatz, der die Sammlung, die Analyse und den Vergleich von Daten umfasst, die in zwei Erhebungen gesammelt wurden, die von den Projektpartner:innen während des ersten Zeitraums des CDO-VR-Projekts durchgeführt wurden. Zunächst wurden separate Recherchen für jedes Land (Slowenien und Österreich) erstellt, um alle Informationen zu sammeln, die für einen gemeinsamen, vergleichenden Bericht erforderlich sind. Diese Recherchen beinhalten die Identifizierung von Mangelberufen, die Determinanten des Mangels und eine Bewertung des Arbeitsmarktbedarfs in Slowenien und Österreich. In beiden nationalen Erhebungen haben wir die Zielgruppen des Projekts durch die Durchführung von vier Fokusgruppen einbezogen, d. h. Schüler:innen, Jugendliche, Arbeitsuchende, Arbeitgebende und Ausbilder:innen in verschiedenen Berufszweigen. Daraus wurden wichtige und wertvolle Daten für unsere weitere Arbeit gewonnen, die uns ein umfassendes Verständnis der wichtigsten Herausforderungen vermittelten, mit denen Mangelberufe in Slowenien und Österreich konfrontiert sind.

Bei der Erstellung des gemeinsamen Berichts wurde eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Ansätzen verwendet. Die quantitative Analyse basierte auf der Sammlung, Analyse und dem Vergleich von Arbeitsmarktstatistiken, einschließlich Daten zu Beschäftigungsquoten, Arbeitslosigkeit, offenen Stellen und Beschäftigungsprognosen für beide Länder. Die qualitative Analyse umfasste Fokusgruppen in Slowenien und Österreich, die Einblicke in die Erfahrungen, Wahrnehmungen und Erwartungen aller Beteiligten lieferten.

Die Datenerhebung erfolgte aus einer Vielzahl von Quellen, einschließlich einer Analyse von Daten des slowenischen Arbeitsamtes (ZRSZ), des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) und anderer relevanter Institutionen, einer Literaturrecherche und bestehender Studien über den Arbeitsmarkt und Mangelberufe. Die Datenanalyse umfasste die statistische Aufbereitung der quantitativen Daten und die Inhaltsanalyse der qualitativen Daten. Diese Analyse wurde genutzt, um gemeinsame Mangelberufe in beiden Ländern zu identifizieren, ihre Ursachen zu analysieren und gemeinsame Lösungen zu finden.

Auf der Grundlage der Analyse wurden gemeinsame Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur Behebung des Missverhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gezogen, indem die derzeitigen Initiativen und Maßnahmen der Regierungen beider Länder zur Verbesserung des Bildungssystems, zur Förderung der Lehrlingsausbildung, zur Weiterbildung und Schulung der Arbeitskräfte sowie zur Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte beschrieben wurden.

Die Methodik des gemeinsamen Berichts über Mangelberufe in Slowenien und Österreich lieferte somit einen umfassenden Einblick in die gemeinsame Arbeitsmarktdynamik und bot eine Grundlage für die Entwicklung bzw. Umsetzung des endgültigen Projektziels - die Menschen durch VR für Mangelberufe zu begeistern.

3. ÜBERBLICK ÜBER DEN ARBEITSMARKT IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH

Was die Arbeitsmarktindikatoren auf nationaler und regionaler Ebene in Slowenien betrifft, so ist es wichtig, dass die Zahl der offenen Stellen steigt, wie das Statistische Amt der Republik Slowenien und die slowenische Arbeitsverwaltung berichten.

Jedes Jahr lädt das slowenische Arbeitsamt die Arbeitgebenden zur Teilnahme an der Umfrage über die Beschäftigungsaussichten ein. An der letzten Umfrage, die im Oktober und November 2023 durchgeführt wurde, nahmen mehr als 3.000 Arbeitgebende aus ganz Slowenien teil, die jeweils zehn oder mehr Personen beschäftigen. Die Ergebnisse deuten auf einen positiven Beschäftigungsausblick für die erste Hälfte des Jahres 2024 hin, wobei die Arbeitgebenden einen Anstieg der Zahl der Beschäftigten um 2,0% prognostizieren, was etwa 34 500 offenen Stellen entspricht. Es wird jedoch erwartet, dass die strukturellen Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt fortbestehen werden. Diese prognostizierte Wachstumsrate ist etwas niedriger als die 2,7%, die im Frühjahr 2023 für die zweite Hälfte des Jahres 2024 prognostiziert wurden, wie die slowenische Arbeitsverwaltung mitteilte. Aus den Antworten der Arbeitgebenden geht hervor, dass 34.516 Arbeitnehmende in den nächsten sechs Monaten Arbeit suchen werden. Die Arbeitgebenden haben prognostiziert, dass 13.893 neue Arbeitsplätze zur Verfügung stehen werden. Besonders besorgniserregend ist die Tatsache, dass mehr als 50% der Arbeitgebenden mit einem Personalmangel rechnen. Am positivsten sind die Beschäftigungsaussichten im Hotel- und Gaststättengewerbe, wo ein Zuwachs von 4,9% erwartet wird, gefolgt von der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht mit 4,8%, dem Baugewerbe mit 4,3%, dem Grundstücks- und Wohnungswesen mit 3,8% und dem Bereich Verkehr und Lagerung sowie den sonstigen Wirtschaftszweigen mit jeweils 3,2% Wachstum.¹

Obwohl es in Österreich in vielen Branchen einen Fachkräftemangel gibt, ist der Fachkräftemangel in einigen Berufen besonders hoch: So werden im Jahr 2023 in den Metall- und Elektroberufen 16.378 und in den Beherbergungs-/Hotel- und Gastronomieberufen 18.025 offene Stellen nachgefragt. Im Jahr 2023 gibt es in Österreich insgesamt 6.266 offene Lehrstellen im Tourismus/Gastgewerbe/Hotel, Gastronomie etc. mit 593 gemeldeten Lehrstellensuchenden in diesem Bereich und 5.286 offenen Lehrstellen in Metall- und Elektroberufen mit 1.564 gemeldeten Lehrstellensuchenden.²

Nach den neuesten Statistiken für Dezember 2023 waren in Slowenien 48.353 Personen arbeitslos gemeldet, davon 8.384 in der Region Podravje, zu der die Regionalbüros Maribor und Ptuj gehören. In den letzten Jahren hat die slowenische Arbeitsverwaltung einen Rückgang der Zahl der Arbeitsuchenden festgestellt. Im Vergleich zu den Jahren 2021, als auf nationaler Ebene 65.969 Arbeitsuchende registriert waren, und 2022, als es 53.181 Arbeitsuchende gab, ist ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. In der Region Podravska waren im Jahr 2021 11.927

¹ Quelle: Zavod za zaposlovanje: [Napovednik zaposlovanja - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](https://www.zavod.si/)

² Quelle: <https://iambweb.ams.or.at/ambweb>

und im Jahr 2022 9.245 Arbeitssuchende registriert. Bezogen auf die Arbeitslosenquote bedeutet dies, dass die Arbeitslosenquote in Slowenien Ende 2022 bei 5,3% und 2023 bei 4,8% lag. In der Region Podravje verzeichnete das Regionalbüro Maribor eine Arbeitslosenquote von 6,5% im Jahr 2022 und 5,8% im Jahr 2023 und das Regionalbüro Ptuj eine Arbeitslosenquote von 5,3% im Jahr 2022 und 4,5% im Jahr 2023.³

In Österreich wird die nationale Arbeitslosenquote (ALQ) unter Bezugnahme auf das Erwerbspersonenpotenzial (LFP) berechnet. Das Erwerbspersonenpotenzial ist die Summe aus der Zahl der Arbeitssuchenden und der Zahl der Erwerbstätigen gemäß dem Dachverband der Sozialversicherungsträger.⁴

In Österreich beträgt die nationale Berechnung der Arbeitslosenquote:

- Arbeitslosenquote Österreich (AMS) 2022: 6,3% (Männer: 6,5%, Frauen: 6%).
- Arbeitslosenquote Österreich (AMS) 2023: 6,4% (Männer: 6,8%, Frauen: 6%).
- Arbeitslosenquote Steiermark (AMS) 2022: 5,2% (Männer: 5,4%, Frauen: 5%).
- Arbeitslosenquote Steiermark (AMS) 2023: 5,5% (Männer: 5,8%, Frauen: 5,1%).
- Jugendliche (<25) Arbeitslosenquote Österreich (AMS) 2022: 5,4% (Männer: 5,5%, Frauen: 5,3%).
- Jugendliche (<25) Arbeitslosenquote Österreich (AMS) 2023: 5,9% (Männer: 6,1%, Frauen: 5,7%).
- Jugendliche (<25) Arbeitslosenquote Steiermark (AMS) 2022: 4,6% (Männer: 4,6%, Frauen: 4,7%).
- Jugendliche (<25) Arbeitslosenquote Steiermark (AMS) 2023: 5,2% (Männer: 5,2%, Frauen: 5,2%)⁵.

³ Quelle: Zavod za zaposlovanje: [Analiza vpliva epidemije SARS-CoV-2 na trg dela.pdf \(gov.si\)](#)

⁴ Quelle: Statistični urad RS, Zavod RS za zaposlovanje

⁵ Quelle: [Arbeitsmarktdaten Online \(ams.or.at\)](#)

4. DEFINITION UND KRITERIEN FÜR MANGELBERUFE IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH

Die Definition des Begriffs "Mangelberuf" ist in Slowenien und in Österreich ähnlich. Mangelberufe sind Berufe, in denen ein Mangel an entsprechend qualifiziertem Personal für eine bestimmte Tätigkeit besteht. Auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich dies darin wider, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften das tatsächliche Angebot in bestimmten Berufen übersteigt. In beiden Ländern besteht eine große Kluft zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.⁶

In Österreich definiert das Arbeitsmarktservice (AMS) einen Mangelberuf als einen Beruf mit weniger als 1,5 Arbeitssuchenden pro ausgeschriebener Stelle im laufenden Jahr.⁷

In Slowenien sind Mangelberufe Berufe, für die es auf dem Arbeitsmarkt einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften gibt. Dazu kann eine Vielzahl von Berufen gehören, wie Elektriker:in, Schweißer:in, Bauarbeiter:in, Softwareentwickler:in, Köch:innen, Gesundheitspersonal, Lehrkräfte, Kellner:innen usw., bei denen die Nachfrage nach Arbeitskräften die Zahl der verfügbaren Bewerber:innen übersteigt. Kunstek (2008) beschreibt die Knappheit der Humanressourcen in der modernen Gesellschaft als Ausdruck eines Ungleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt, wo es einerseits einen Überschuss und andererseits einen Mangel an Arbeitssuchenden gibt. Die Autorin weist darauf hin, dass häufig zwei Begriffe verwendet werden: Personaldefizit und Beschäftigungsdefizit. Ihrer Ansicht nach handelt es sich dabei um zwei unterschiedliche Begriffe, da eine defizitäre Besetzung auch in Berufen vorkommen kann, die nicht defizitär sind, und andersherum. Sie bezieht sich auf Personal, das "überqualifiziert" ist. Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn Menschen das Gefühl haben, dass sie mehr verdienen, als in einem bestimmten Beruf üblich ist. Das Gleiche gilt für Mangelberufe. Man könnte zu dem Schluss kommen, dass es keine defizitären Berufe gibt, sondern dass sie auf der sozialen und gesellschaftlichen Wertschätzungsskala einfach unterbewertet sind. Dass sie kein Ansehen haben, und zwar nicht nur wegen des Geldes und des Gehalts, sondern wegen der Beziehungen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft und der Art der Arbeit, die der Beruf bietet. Smrekar (in Kunstek, 2008) beschreibt das Konzept der defizitären Arbeitskräfte wie folgt: "Wenn wir uns nur auf den Begriff des defizitären Personals konzentrieren, sprechen wir von Personal, das von den Unternehmen über einen bestimmten Zeitraum hinweg permanent nachgefragt wird, das aber extrem schwer zu bekommen ist und auf dem Arbeitsmarkt einfach nicht oder nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung steht".⁸

Nach der Definition des slowenischen Arbeitsamtes sind Mangelberufe Berufe in beruflichen Bildungsgängen der Sekundarstufe I und II, bei denen 80% oder mehr der gemeldeten Nachfrage nach Arbeitskräften nicht durch registrierte Arbeitssuchende desselben Bildungsgangs und Niveaus gedeckt werden können. Das slowenische Arbeitsamt erstellt eine

⁶ Quelle: Kunstek, N. (2008). Deficitarni kadri - kdo so in kako jih pridobiti.

⁷ Quelle: <https://orf.at/stories/3340913/>

⁸ Quelle: Kunstek, N. (2008). Deficitarni kadri - kdo so in kako jih pridobiti.

jährliche Prognose der Mangelberufe, das so genannte Berufsbarometer. Für das Jahr 2024 wird wie in der vorangegangenen Prognose ein Mangel in den Bereichen Gesundheit, IT, Bildung und Bauwesen sowie in verschiedenen Gruppen von Grund- und Sekundarschullehrkräften, Berater:innen und Kindergärtnerinnen erwartet. Ebenso wird es einen Mangel an verschiedenen Gruppen von Fachleuten geben – Chemieingenieur:innen, Tierärzt:innen, Spezialist:innen für Personalentwicklung und Berufsberatung, System-administrator:innen sowie Mechaniker:innen und Elektroniker:innen.⁹

Obwohl es in Österreich in mehreren Branchen einen Fachkräftemangel gibt, ist der Fachkräftemangel in einigen Berufen besonders akut: So werden im Jahr 2023 in Österreich 16.378 offene Stellen in Metall- und Elektroberufen und 18.025 offene Stellen in Beherbergungs- und Gaststättenberufen nachgefragt.¹⁰

Sowohl in Österreich als auch in Slowenien gibt es auch einen Fachkräftemangel oder einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Das bedeutet, dass es für eine bestimmte Tätigkeit keine entsprechend qualifizierten Personen gibt. In Österreich ist der Begriff "Facharbeiter:in" ein Begriff, der derzeit fast täglich in den Medien auftaucht. Fachkräfte sind Arbeitnehmer:nen, die über die notwendige Ausbildung und Qualifikation für die Tätigkeit verfügen. Noch häufiger wird jedoch der Begriff "Fachkräftemangel" verwendet, der besagt, dass bestimmte Arbeitsplätze nicht besetzt werden können, weil es auf dem Arbeitsmarkt nicht genügend Fachkräfte gibt, die über die entsprechenden Qualifikationen für die Tätigkeit verfügen.

Die jährliche IBW-Befragung von über 5.100 Unternehmen ("Fachkräfte radar") auf österreichischer Ebene, die von der Wirtschaftskammer Österreich in Auftrag gegeben wurde, zeigt, dass der Fachkräftemangel in Österreich trotz eines leichten Rückgangs im Vergleich zum Vorjahr weiterhin auf einem sehr hohen Niveau liegt. Im März/April 2023 werden rund 210.000 Fachkräfte gesucht, 82% der Unternehmen sind betroffen und 62% leiden unter starkem Fachkräftemangel. Besonders betroffen sind folgende Branchen: Tourismus, Nahrungsmittelproduktion, Elektro- und Elektronikgerätebau, Handwerk und technischer Handel sowie Verkehr.¹¹

⁹ Quelle: Zavod RS za zaposlovanje

¹⁰ Quelle: <https://iambweb.ams.or.at/ambweb>

¹¹ Quelle: Drucker, C. (2024). Fachkräftemangel in Österreich - Zahlen - Daten - Fakten - ein Überblick

5. IDENTIFIZIERUNG VON MANGELBERUFEN IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH

Im Berufsbarometer 2023 hat das slowenische Arbeitsamt 183 Berufsgruppen bewertet, für die auf nationaler Ebene ein Wachstum prognostiziert wird:

- 109 Berufe - ein Mangel an Humanressourcen, da der Bedarf der Arbeitgebenden das Angebot auf dem Arbeitsmarkt übersteigen wird,
- 39 Berufe - Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen der Arbeitgebenden und dem Angebot auf dem Arbeitsmarkt,
- 35 Berufe - Überschuss an Humanressourcen im Verhältnis zur Bedarfsanalyse des Arbeitsmarktes.

Im Jahr 2024 wird es immer noch einen Mangel an verschiedenen Gruppen von Grund- und Sekundarschullehrkräften, Berater:innen und Kindergärtner:innen geben. Ebenso wird es in verschiedenen Berufsgruppen – Chemieingenieur:innen, Tierärzt:innen, Fachleute für Personalentwicklung und Berufsberatung, Systemadministrator:innen sowie Mechaniker:innen und Elektroniker:innen - zu Engpässen kommen (die letztjährigen Prognosen gingen von einem Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage für diese Berufe aus). Das Regionalbüro Maribor berichtet, dass 84 Berufe ein Defizit, 73 ein Gleichgewicht und 22 einen Überschuss aufweisen werden. Das Regionalbüro Ptuj berichtet, dass 71 Berufe ein Defizit, 67 ein Gleichgewicht und 45 einen Überschuss aufweisen werden. In den nächsten sechs Monaten des Jahres 2024 werden die Arbeitgebenden wahrscheinlich Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber:innen für Berufe wie LKW- und Lastwagenfahrer:innen, Produktionsarbeiter:innen, Schweißer:innen, Verkäufer:innen, Werkzeugmacher:innen, Kellner:innen, Maurer:innen, Reinigungskräfte und Lagerarbeiter:innen zu finden.¹²

So sind im Jahr 2023 im Rahmen des Fachkräftemangels in Österreich 16.378 Stellen in Metall- und Elektroberufen und 18.025 Stellen in Beherbergungs- und Gaststättenberufen offen.¹³ Laut Corina Drucker gibt es in Österreich einen absoluten Mangel an Berufen:

- im Baugewerbe oder in handwerklichen Berufen: Dachdecker:innen, Betonbauer:innen, Pflaster:innen, Zimmerleute, Fliesenleger:innen, Rohrintallateur:innen, Elektroinstallateur:innen, Mauerer:innen, Schlosser:innen, Tiefbauer:innen, Glaser:innen, Maler:innen und weitere
- im medizinischen Bereich: Ärzt:innen, Augenoptiker:innen, Pfleger:innen,
- in der Gastronomie und im Tourismus: Köch:innen, Kellner:innen und Gaststättenfachleute,
- Techniker:innen mit höherer Ausbildung für die Datenverarbeitung oder Maschinenbau oder das Bauwesen,
- und auch in der IT-Branche herrscht nach wie vor ein absoluter Fachkräftemangel.

¹² Quelle: Zavod za zaposlovanje: <https://www.ess.gov.si/Projektpartner:innenji/trg-dela/poklicni-barometer/>

¹³ Quelle: <https://iambweb.ams.or.at/ambweb>

In Österreich ist der Tourismus besonders wichtig, und die in diesem Sektor im Jahr 2022 erwirtschafteten Einnahmen sind im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt mit einem nominalen Anteil von 6,2% hoch. Das Gastgewerbe erwirtschaftet einen Umsatz von rund 11,2 Milliarden Euro. Mit mehr als 160 000 Beschäftigten stellt das österreichische Gastgewerbe eine der größten Beschäftigungsmöglichkeiten in Österreich dar.¹⁴

5.1 Auswahl von Mangelberufen aus sechs Berufsfeldern

Nach einer gründlichen Überprüfung der Arbeitsmarkttrends, der Recherche des Bildungssystems und des aktuellen Bedarfs an fachlich qualifizierten Personen in beiden Ländern wurden sechs Berufskategorien als vorrangig eingestuft. Unter Berücksichtigung der langen Liste von mehr als 100 Berufen, die sowohl in Slowenien als auch in Österreich als Mangelberufe eingestuft wurden, wurde aus dieser Klassifizierung sorgfältig ein Beruf pro Bereich ausgewählt. Die genannten Berufe zeichnen sich durch eine konstant hohe Nachfrage auf beiden Seiten der bilateralen Grenze aus, was auf einen langfristigen und anhaltenden Bedarf hinweist. Diese kalkulierte Entscheidung zeigt unser Engagement, den hohen Fachkräftebedarf in einer Weise anzugehen, die sowohl zielgerichtet ist als auch die größeren wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen beider Nationen berücksichtigt.

Dieser sorgfältige Auswahlprozess, bei dem sechs Berufskategorien priorisiert und innerhalb jeder Kategorie ein wichtiger Beruf identifiziert wurden, bildet die Grundlage unseres Ansatzes zur Schließung von Arbeitskräftelücken in Slowenien und Österreich im Rahmen der Ziele des Projekts CDO-VR. Wir beabsichtigen, die CDO-VR-Bemühungen auf die kritischsten Anforderungen des Arbeitsmarktes zuzuschneiden, indem wir uns auf Berufe mit einer langjährigen und bidirektionalen Nachfrage konzentrieren. Diese Strategie zielt auf die Bereiche mit dem größten Mangel und dem größten Potenzial für gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nutzen ab, was nicht nur die Relevanz des Projekts erhöht, sondern auch seine Wirkung optimiert.

Durch den Einsatz modernster Virtual-Reality-Technologie soll das Projekt CDO-VR das Interesse junger Menschen, Arbeitsuchender und insbesondere von Personen aus ländlichen Gebieten an diesen gefragten Berufen wecken. Die Teilnehmer:innen erhalten wichtige Einblicke in die tägliche Realität und die Qualifikationsanforderungen der ausgewählten Berufe. Dies geschieht durch virtuelle Tools, die das Verständnis und die Begeisterung für Berufe wecken sollen, die derzeit unterschätzt werden, jedoch für unsere Wirtschaft sehr wichtig sind.

Die strategische Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes stellt sicher, dass das Projekt CDO-VR nicht nur die aktuellen Beschäftigungsprobleme im Blick hat, sondern auch zur langfristigen Nachhaltigkeit der Arbeitskräftegewinnung in beiden Ländern beiträgt. Durch die Konzentration auf die identifizierten Berufe trägt das Projekt direkt dazu bei, die Lücken in der beruflichen Bildung zu schließen, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und letztendlich

¹⁴ Quelle: WKO: <https://www.wko.at/oe/tourismus-freizeitwirtschaft/gastronomie/start>

qualifizierte Arbeitskräfte in den Regionen zu halten. Somit stellt das Projekt eine proaktive Maßnahme zur Förderung gut ausgebildeter Arbeitskräfte dar, die bereit sind, den sich entwickelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden und einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Wachstum und zur Stabilität Österreichs und Sloweniens zu leisten.

Die landesweite Liste der Mangelberufe in Slowenien und Österreich für das Jahr 2024 finden Sie hier:
Slowenien:

https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Iskalci_zaposlitve/Dokumenti_IZ/Deficitarni_poklici_2024.pdf

Österreich:

<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/>

Elektrotechnischer Bereich

Ausgewählter Beruf: ELEKTRIKER:IN

ELEKTROTECHNIKER:IN Elektro-und Gebäudetechnik

Sowohl in Slowenien als auch in Österreich ist der Sektor der Elektrotechnik, insbesondere der Beruf des/der Elektriker:in / Elektrotechniker:in Elektro- und Gebäudetechnik mit einem erheblichen Fachkräftemangel konfrontiert, was die wachsende Besorgnis der Industrie, die auf diese wichtigen Berufe angewiesen ist, unterstreicht. Diese gemeinsame Herausforderung verdeutlicht eine erhebliche Kluft zwischen der Nachfrage nach qualifizierten Personen und den verfügbaren Arbeitskräften.

Nach Angaben der slowenischen Arbeitsverwaltung besteht ein erheblicher Mangel im Beruf des/der Elektriker:in: 2022 gab es in dieser Branche 251 Arbeitsuchende im Vergleich zur Nachfrage nach 2.774 Stellen auf dem Arbeitsmarkt. Im September 2023 hatte sich die Lage zwar deutlich verbessert, aber es gab immer noch 225 arbeitssuchende Elektriker:innen und 2.126 offene Stellen. Die anhaltende Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf regionaler Ebene verdeutlicht den dringenden Bedarf an zusätzlichen Fachkräften in diesem Bereich.

In Österreich stellt sich die Situation ähnlich dar, es herrscht ein gravierender Mangel an Fachkräften in der technischen, elektrotechnischen und elektronischen Geräteindustrie. 82% der österreichischen Unternehmen meldeten im April/Mai 2023 einen Arbeits- und Fachkräftemangel, wobei der Schwerpunkt auf den Branchen "Elektronik, Elektrotechnik" liegt.¹⁵ Die 531 offenen Lehrstellen für Elektrotechniker:innen im Jahr 2023 sind ein Versuch, den

¹⁵ Quelle IBV Zusammenfassung. 2023. <https://www.wko.at/oe/fachkraeftesicherung/fachkraefteradar-summary.pdf>

Mangel zu beheben, aber die Dringlichkeit der Angelegenheit ist offensichtlich, da die Nachfrage nach geschultem Personal deutlich höher ist als das Angebot.¹⁶

In beiden Ländern wird der Wert von Elektriker:innen und Elektrotechniker:innen hervorgehoben, nicht nur wegen ihrer direkten finanziellen Beiträge, sondern auch wegen ihrer wesentlichen Unterstützung bei Initiativen für erneuerbare Energien wie der Photovoltaik. Es besteht eine große Chance für Berufsbildungs- und Ausbildungsprogramme, um die Lücke zwischen der Nachfrage des Marktes und den Arbeitssuchenden Fachkräften in diesen Bereichen zu schließen.

Die in Österreich beliebte 3,5- bis 4-jährige Lehrlingsausbildung könnte ein Modell für die Verbesserung der Vorbereitung der Arbeitskräfte in beiden Ländern sein. Dieses Modell bereitet die Menschen nicht nur auf eine Reihe von Berufen in der Elektro- und Gebäudetechnikbranche vor, sondern entspricht auch dem wachsenden Bedarf an "grünen Kompetenzen" - der Art von Fähigkeiten, die für eine ökologische Transformation erforderlich sind. Es bedarf eines vielschichtigen Ansatzes, um diesen Arbeitskräfte- und Qualifikationsmangel zu beheben. Dazu gehört, dass man sich für den Berufsbereich einsetzt, die Lehrlings- und Berufsausbildungsprogramme verbessert und sicherstellt, dass diese Berufe für ihren wichtigen Beitrag zur Wirtschaft und zu den ökologischen Nachhaltigkeitszielen beider Länder anerkannt werden.

Gastronomie und Hotellerie

Ausgewählter Beruf: KOCH / KÖCHIN

Der Personalmangel im Gastgewerbe ist in beiden Ländern groß, insbesondere bei Köch:innen und Diätköch:innen. Die Situation der arbeitslosen Köch:innen in Slowenien hat sich im vergangenen Jahr im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert, obwohl die Nachfrage nach Arbeitskräften das Angebot übersteigt. Das Gleiche gilt in Österreich für Köch:innen, wenn man die Differenz zwischen der Zahl der Arbeitssuchenden und der Nachfrage in dieser Branche analysiert. Dieser Unterschied kann als Ausdruck einer Vielzahl von Problemen in diesem Bereich interpretiert werden, wie z. B. die Arbeitslosigkeit nach der COVID-19-Pandemie oder die derzeitigen Bemühungen, mehr Menschen für den Beruf des/der Köch:in oder Gastronom:in zu begeistern.

Die Statistik in Slowenien deutet auf einen anhaltenden Mangel an Köch:innen hin: 353 Arbeitssuchende in dieser Funktion im Jahr 2022 steht ein Bedarf von 3.237 Stellen gegenüber, und im September 2023 sind es 334 Arbeitssuchende, denen ein Bedarf von 2.397 Stellen gegenübersteht. Auch auf regionaler Ebene ist die Diskrepanz offensichtlich, mit einem leichten Anstieg des Arbeitsmarktbedarfs von 2022 bis September 2023. Diese Situation deutet nicht nur

¹⁶ <https://iambweb.ams.or.at/ambweb/>

auf einen Mangel an Bewerber:innen hin, sondern auch auf potenziell unattraktive Arbeitsbedingungen in diesem Sektor.¹⁷

Der enorme Anteil des Tourismus zum österreichischen Bruttoinlandsprodukt (BIP) prägt den von der Pandemie schwer getroffenen Gastgewerbesektor des Landes maßgeblich. Die Wiederherstellung des normalen Betriebs wird durch den Mangel an Arbeitskräften behindert, vor allem bei den Köch:innen. Die Attraktivität eines solchen Arbeitsplatzes wird durch häufig belastende Arbeitsbedingungen noch weiter verringert, außerdem sind die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten trotz der bestehenden Nachfrage nach professionellen und qualifizierten Köchen möglicherweise begrenzt.¹⁸

In beiden Ländern übersteigt die Zahl der Personen, die eine Ausbildung in diesem Berufsfeld beginnen deutlich die Zahl der fertig ausgebildeten Mitarbeiter:innen, was auf ein unattraktives Arbeitsumfeld und eine unzureichende Berufsausbildung zurückzuführen ist. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Probleme zu lösen, die zu dem derzeitigen Personalmangel führen, und um die Grundlage für eine attraktive berufliche Laufbahn in diesem Beruf für die nächste Generation von Fachleuten zu schaffen. Dies könnte z.B. den Schutz des sozial-emotionalen Wohlergehens der Mitarbeiter:innen, eine gute Bezahlung und die Sicherstellung, dass sie ihre Karriere innerhalb des Unternehmens vorantreiben können, umfassen.

Bereich Bauwesen

Ausgewählter Beruf: Hochbauer:in

Ein ernsthafter Mangel an qualifizierten Bauarbeiter:innen ist das Problem des Bausektors in der Region, das sich mit dem aktuellen Trend in anderen Ländern vergleichen lässt. Auch wenn diese manchmal in der Größe der Nachfrage oder den Besonderheiten der Arbeitskräfte zum Ausdruck kommen, klafft in beiden Ländern eine große Lücke zwischen der Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze und der Zahl der entsprechend qualifizierten oder motivierten Personen.

In Slowenien war der Unterschied zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Bauarbeiter:innen Ende 2022 und Anfang September 2023 deutlicher als in den meisten anderen europäischen Ländern. Zunächst wurde festgestellt, dass 603 Bauarbeiter:innen ohne Arbeit waren, während 2.748 Arbeitsplätze zur Verfügung standen, was dazu führte, dass sich dieses Verhältnis bis September 2023 auf 182 Arbeitssuchende gegenüber 1.596 verfügbaren Arbeitsplätzen änderte. Ein regionales Profil innerhalb Sloweniens, das zeigt, dass dieser Trend anhaltend ist, lässt den Schluss zu, dass die Kluft auf dem Arbeitsmarkt weiterhin eine besondere Herausforderung für das Baugewerbe darstellt.¹⁹

¹⁷ Quelle: Zavod RS za zaposlovanje

¹⁸Quelle: <https://www.awblog.at/Arbeit/fachkraeftemangel-im-gastgewerbe>

¹⁹ Quelle: Zavod RS za zaposlovanje

In Österreich gibt es ein vergleichbares Problem, dass eine große Anzahl von Baufachkräften fehlt. Die Schwierigkeiten Sloweniens und Österreichs, Arbeitskräfte für den Bausektor zu gewinnen, weisen auf ein größeres Problem innerhalb des Bausektors hin, und es bedarf einiger Interventionsstrategien, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, alternative Ausbildungsprogramme einzuführen und schließlich sicherzustellen, dass der Beruf der Hochbauer:in in den kommenden Jahren für die junge Generation attraktiv und nachhaltig ist.

Dabei ist zu bedenken, dass zur Lösung dieses Problems sowohl kurz- als auch langfristige Strategien umgesetzt werden müssen, zu denen die Popularisierung der Berufsausbildung ebenso gehören kann wie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Ausweitung der Anwerbungskampagne, um den gesamten Pool potenzieller Arbeitnehmer zu erweitern.

Bereich Gesundheitswesen

Ausgewählter Beruf: PFLEGE

In Slowenien und Österreich herrscht im Gesundheitswesen ein erheblicher Mangel an Fachkräften, vor allem an solchen, die für die Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen entscheidend sind. In beiden Ländern besteht ein ernsthaftes Missverhältnis zwischen dem Bedarf an Gesundheitsfachkräften und den verfügbaren Arbeitskräften.

In Slowenien ist der größte Mangel an Fachkräften im Gesundheitssektor zu verzeichnen, und zwar bei den medizinischen Rettungskräften und dem technischen Personal. Die Tatsache, dass dieselbe Gruppe von Arbeitsuchenden eine unverhältnismäßig große Kapazität hat, um den Bedarf im Gesundheitswesen zu decken, wird durch die 113 arbeitsuchenden Fachkräfte im Gesundheitswesen gegenüber einem Bedarf von 3.453 Stellen im Jahr 2022 deutlich. Nach den Zahlen vom September 2023 ist die Lücke nicht ganz verschwunden, obwohl sie etwas kleiner geworden ist - es gab nur 94 Arbeitsuchende gegenüber einem Bedarf von 2.786 Stellen. Diese Tendenz zeigt jedoch ein ernstes Problem auf. Es sind mehrere Faktoren, die das Personalproblem beeinflussen, von denen der Mangel an Bewerber:innen und die Unzufriedenheit der Kolleg:innen am wichtigsten sind.²⁰

Der österreichische Pflegesektor spiegelt diese Herausforderung wieder: Es besteht ein großer Bedarf an Fachkräften in verschiedenen Pflegeberufen, darunter qualifizierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte sowie medizinisch-technische Fachkräfte. Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und die Stellenausschreibungen auf der Homepage des AMS zeigen eine beträchtliche Anzahl offener Stellen, was auf einen kritischen Bedarf an mehr ausgebildeten Fachkräften in diesem Sektor hinweist. Die Komplexität des Ausbildungssystems für Gesundheits- und Sozialberufe in Österreich trägt zu dieser Herausforderung bei, da es verschiedene Ausbildungswege für den Einstieg in diese wichtigen Bereiche gibt.²¹

²⁰ Quelle: Zavod RS za zaposlovanje

²¹ Quelle: <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> und <https://www.wko.at/austrian-economic-chambers>

Beide Länder legen großen Wert auf Krankenpfleger:innen und medizinisches Personal, das in Krankenhäusern und mobilen Teams arbeitet. Zu den Fähigkeiten, die als entscheidend für den Einstieg in den Pflegesektor angesehen werden, gehören psychische und physische Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen und die Bereitschaft, in Sonderschichten zu arbeiten usw. Trotz der Hindernisse bietet der Bereich eine bedeutsame Berufswahl, die den Wert der Pflegearbeit zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Gemeinschaft sicherstellt.

Es gilt die Attraktivität der Gesundheitsberufe und die Arbeitsbedingungen verbessern und auch dafür sorgen, dass angemessene Ausbildungs- und Schulungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dies kann geschehen, indem wir die positiven Seiten der Pflegearbeit aufzeigen, sie für die Allgemeinheit realistisch machen und klare Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung im Gesundheitswesen bieten, um mehr Menschen zu motivieren, diesen Beruf zu ergreifen.

Bereich Metallindustrie

Ausgewählter Beruf: METALLTECHNIKER:IN MIT HAUPTMODUL SCHWEISSTECHNIK

In der Metallindustrie besteht ein erheblicher Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften, insbesondere in den Berufen Schweißer:in, Metalltechniker:in und so weiter. Die Tatsache, dass die Branche mit einem derartigen Mangel konfrontiert ist, zeigt, dass es in der Industrie und im verarbeitenden Gewerbe landesweit ein größeres Problem gibt, da ein großer Pool an Fachkräften benötigt wird, um den Bedarf zu decken, der derzeit durch die begrenzte Zahl interessierter Bewerber:innen sowie durch andere Faktoren, wie z. B. die Arbeitsbedingungen, nicht gedeckt werden kann.

Unter den Berufen im Bereich der Metalltechnik in Slowenien verzeichnet das Schweißen den größten Rückgang der Zahl der Arbeitskräfte. Auch wenn die Zahl der arbeitssuchenden Fachkräfte im Bereich Schweißen von 2022 bis Anfang 2023 zurückging, blieb die Nachfrage hoch, was eine erhebliche Lücke zwischen den verfügbaren Fachkräften und den offenen Stellen zeigt. Die Tendenz wird durch die Faktoren verstärkt, die als Hindernisse für Interessierte dienen, in diese Berufe einzusteigen, wie z. B. ein schlechtes Arbeitsumfeld.²²

In Österreich besteht ein deutlicher Mangel an Fachkräften mit Erfahrung in der Metalltechnik. Diese Lücke ist nicht berufsspezifisch, sondern umfasst sowohl Zerspanungsmechaniker:innen als auch Schweißer:innen und verdeutlicht damit die Vielfalt der Berufe, die aufgrund ihrer wertvollen Fähigkeiten in der Metalltechnik sehr gefragt sind. Auf der Website des AMS finden sich zahlreiche Stellenangebote für diese Berufe, was zeigt, dass diese Herausforderung bereits besteht.

²² Quelle: Zavod RS za zaposlovanje

Wenn wir Arbeitskräfte in diesen Bereichen gewinnen und halten wollen, müssen wir zunächst die Ursachen des Arbeitskräftemangels angehen: die Arbeitsbedingungen verbessern, die Berufsausbildung und die Lehrlingsausbildungsprogramme ausweiten und die Menschen über die Möglichkeiten in diesen Branchen aufklären. Die Betrachtung der Berufsbilder in der Metallindustrie sowie der spezielle Bereich des Schweißens zeigen, dass es möglich ist, eine Karriere in diesem Sektor zu verfolgen, und dass praktische Erfahrung wichtig ist, um junge Menschen für diesen Bereich zu gewinnen.

Die Ausbildung für metalltechnische Berufe in Österreich umfasst in der Regel eine 3,5 bis 4 Jahre dauernde Lehre, die eine Mischung aus praktischer Erfahrung und technischer Ausbildung bietet. Dieser Weg bildet die Grundlage für eine breite Palette von Karrieremöglichkeiten in der Branche, von der Herstellung einzelner Teile bis hin zu ganzen Maschinen und Anlagen.

Bereich Informationstechnologie

Ausgewählter Beruf: SYSTEMADMINISTRATOR:IN / TECHNIKER:IN

Auch in der Informationstechnologie (IT) herrscht ein gravierender Fachkräftemangel, insbesondere in den Bereichen Systemadministration und Anwendungsprogrammierung. Dies spiegelt ein Problem im Bereich der Technologie und der Digitalisierung im Allgemeinen wider, da der Bedarf an Fachkräften größer ist als das Angebot an fähigen und qualifizierten Kandidat:innen.

In Slowenien ist das Defizit in den Berufen der Systemadministrator:innen, -Techniker:innen und Anwendungsprogrammierer:innen besonders ausgeprägt. Trotz des Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt klafft nach wie vor eine Lücke zwischen der Nachfrage nach diesen Fachkräften und ihrer Verfügbarkeit. Die Diskrepanz zwischen den Arbeitsuchenden in diesen Berufen und dem Bedarf des Arbeitsmarktes deutet auf eine anhaltende Herausforderung bei der Überbrückung der Lücke auf dem IT-Arbeitsmarkt hin. Auf nationaler Ebene gab es im Jahr 2022 91 Arbeitsuchende, die zuletzt als Programmierer:innen tätig waren, während die Zahl der Personen, die dieses Profil benötigten, 281 betrug. Bis Ende September 2023 blieb die Zahl gleich, und der Bedarf sank auf 200. Auf regionaler Ebene gab es 2022 8 arbeitssuchende Programmierer:innen, und der Bedarf an ihnen lag bei 66. Bis Ende September 2023 ist die Zahl der Arbeitsuchenden auf 7 gesunken, während der Bedarf auf 69 gestiegen ist. Diese Diskrepanz spiegelt den Mangel an qualifizierten Bewerber:innen wider, der es den Arbeitgebenden erschwert, geeignete Kandidat:innen zu finden.²³

Auch in Österreich besteht ein Fachkräftemangel im IT-Sektor, mit einem erheblichen Bedarf an Diplomingenieur:innen für Datenverarbeitung und einer breiten Palette von spezialisierten Funktionen innerhalb der Informationstechnologie. Die "migration.gv.at"-Liste hebt den Mangel an Berufen hervor und weist insbesondere auf einen kritischen Bedarf an

²³ Quelle: Zavod RS za zaposlovanje

Datenverarbeitungstechniker:innen und Informationstechnolog:innen mit dem Schwerpunkt Systemtechnik (IT-Systemadministrator:innen) hin. Die Vielfalt der Mangelberufe unterstreicht den breiten Bedarf der Branche an Fachkräften aus unterschiedlichen Bereichen.²⁴ Im Jahr 2023 gibt es in Österreich 118 offene Lehrstellen für das Berufsbild Informationstechnolog:in - Systemtechnik (IT-Systemadministrator:in) mit 178 gemeldeten Lehrstellensuchenden, aber nur 15 gemeldete Lehrstellensuchende in der Steiermark mit 19 offenen Lehrstellen.²⁵

Der Beruf des/der Informatiker:in, insbesondere des/der Systemingenieur:in (IT-Systemadministrator:in), ist ein Beispiel für die Aufstiegsmöglichkeiten in dieser Branche und zeigt, wie wichtig praktische Erfahrungen für die Gewinnung von Berufsanfänger:innen sind. Um sich auf eine Karriere in der Informationstechnologie vorzubereiten, werden in der Regel formale Ausbildungen oder Lehrstellen genutzt, die eine praktische Ausbildung mit einer technischen Ausbildung kombinieren. Diese Ausbildung legt den Grundstein für eine Vielzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Bereich, von der Erstellung benutzerfreundlicher Lösungen bis hin zur Gewährleistung des Betriebs von Computersystemen und Netzwerken.

²⁴ Quelle: Migration.gv.at

²⁵ Quelle: <https://iambweb.ams.or.at/ambweb>

6. FAKTOREN, DIE ZUM MANGEL AN ARBEITSKRÄFTEN IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH BEITRAGEN

Mangelberufe und Arbeitskräftemangel sind in der heutigen Gesellschaft als Folge des Ungleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt entstanden. Die meisten Unternehmen sind mit einem Überschuss an Arbeitskräften konfrontiert, während andere mit einem Mangel an Menschen konfrontiert sind, die einen bestimmten Beruf suchen (Česnik, 2023). Letzteres geschieht als Reaktion auf Engpässe auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere wenn die Unternehmen nicht in der Lage sind, entsprechend qualifizierte Mitarbeiter für ihre offenen Stellen zu finden. Heute sind Mangelberufe oftmals solche, die aufgrund der Art der Arbeit oder der Entlohnung in der Regel weniger attraktiv sind und auch in der Gesellschaft weniger geschätzt und anerkannt werden. Wie auch immer Unternehmen auf einen bestimmten Mangelberuf reagieren, indem sie entweder eine die hohe Nachfrage sichtbar machen oder verschiedene freie Stellen ausschreiben, es gelingt ihnen trotz aller Bemühungen häufig nicht, entsprechend ausgebildete und qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.

Wenn wir über Mangelberufe sprechen, müssen wir uns fragen, warum es diese Kluft zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage gibt.

In Slowenien argumentieren Autoren wie Česnik (2013), dass die meisten Ursachen der Bildungspolitik und dem Wertewandel zugeschrieben werden, der in den letzten Jahrzehnten aufgrund der wirtschaftlichen Struktur der Länder stattgefunden hat. Die Massenausbildung und die Einschreibung an Hochschulen und Universitäten haben dazu geführt, dass Berufe, die eine Berufsausbildung erfordern, gesellschaftlich weniger wertgeschätzt und belohnt werden. Ein Beispiel dafür sind Ingenieur:innen, deren Gehälter oft niedriger sind als die von Wirtschaftswissenschaftler:innen oder Jurist:innen. Der Wertewandel und die schwierigeren Arbeitsbedingungen haben dazu geführt, dass einige Berufe weniger angesehen sind. Einige andere Autoren, wie z. B. Chalanger (2003), argumentieren, dass die Gründe für den Mangel an bestimmten Berufen in den Arbeitssuchenden liegen, da diese nicht über die Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, die potenzielle Arbeitgebende von ihnen erwarten. Er verweist auch auf die Überalterung der Erwerbsbevölkerung, den Rückgang der Geburtenraten und den Ruhestand als weitere Faktoren. Auch Oliver und Turton (1982) sehen in den Kompetenzen und Eigenschaften der Einzelnen einen wichtigen Faktor, die für einen bestimmten Arbeitsplatz fehlen. Als wichtigster Grund wird häufig die Unterbewertung eines bestimmten Berufs sowie Veränderungen im Bildungssystem und im Wertesystem einer Gesellschaft angeführt. Aber auch Personen selbst verfügen oftmals nicht über die erforderlichen Kompetenzen, um sich auf dem Arbeitsmarkt um die von den Arbeitgebenden angebotenen Stellen und Berufe ääquat zu bewerben.

Das slowenische Arbeitsamt nennt vier Hauptgründe für den Mangel an Arbeitskräften in Slowenien:

- es gibt keine oder zu wenige Bewerber für die freie Stelle,
- es gibt zwar Arbeitskräfte, aber sie sind nicht ausreichend qualifiziert (Mangel an relevanten Kenntnissen, Kompetenzen, Fähigkeiten, Prüfungen, Lizenzen), was es den Arbeitgebenden erschwert, geeignete Bewerber:innen zu finden,
- die Arbeitsbedingungen (z.B. Gehalt, ungünstige Arbeitszeiten, schwere körperliche Arbeit usw.) halten die Bewerber:innen davon ab, eine Beschäftigung in diesen Berufen zu suchen,
- strukturelle Faktoren (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit usw.) beeinflussen die Arbeit-suchendenquote der Bewerber:innen auf dem Arbeitsmarkt.²⁶

Nach den Ergebnissen einer in Österreich durchgeführten Sekundärrecherche sind die Gründe für den Fachkräftemangel auf dem österreichischen Arbeitsmarkt folgende:

- unzureichende Kenntnisse über den Inhalt oder die tatsächlichen Tätigkeiten der Berufe,
- geringe Kenntnisse über Karrierewege, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in den Berufen,
- geringe Kenntnisse über den Beitrag bestimmter Berufe zur Lösung aktueller sozialer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Probleme (Klimaschutz, Nachhaltigkeit, Einsamkeit, "Wohlfühlen" usw.) und den damit verbundenen Sinn und Mehrwert für Einzelne,
- Geschlechterstereotypen und traditionelle Muster schränken die Auswahl an beruflichen Möglichkeiten ein, insbesondere für Mädchen/Frauen,
- das Fehlen von Vorbildern, insbesondere in stark männlich oder weiblich konnotierten Berufsfeldern,
- der anhaltende Bedarf an attraktiven, innovativen und vor allem wirksamen Berufsberatungsinstrumenten und -konzepten,
- wenige oder manchmal einfach unzureichende Möglichkeiten, die Berufe in der Praxis zu erproben (Praktika, Lehrstellen usw.),
- das oft eher schlechte Image der Lehrlingsausbildung,
- oft ein eher schlechtes Bild von ganzen Sektoren und Tätigkeitsbereichen,
- vermeintlich oder tatsächlich unattraktive Bezahlung, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumfeld,
- Vorurteile oder einschneidende Vorerfahrungen in den Familien haben einen nachhaltigen Einfluss auf die Berufswahl junger Menschen,
- die so genannten "Babyboomer" scheidet langsam aus dem Arbeitsmarkt aus und gehen in den Ruhestand, und die demografische Entwicklung führt dazu, dass weniger "neue" und junge Arbeitnehmer:innen auf den Arbeitsmarkt kommen,

²⁶ Quelle: Zavod RS za zaposlovanje: <https://www.ess.gov.si/Projektpartner:innenji/trg-dela/poklicni-barometer/> und https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Poklicni_barometer/pb-23-razlogi-za-primanjkljaj.pdf

- es gibt regionale Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, sowohl in Bezug auf freie Stellen als auch auf Arbeitssuchende, und diese beiden Faktoren passen oft nicht zusammen. Mangelnde Mobilität und begrenzte Erwerbsmöglichkeiten für einige Zielgruppen schränken das Arbeitskräftepotenzial in einigen Regionen weiter ein,
- wenn Menschen in Teilzeit arbeiten, stehen sie den Unternehmen nur für eine begrenzte Anzahl von Stunden zur Verfügung. Mit einer Teilzeitbeschäftigungsquote von rund 30% hatte Österreich im Jahr 2021 die zweithöchste Teilzeitbeschäftigungsquote in der EU,
- der demografische Wandel in Österreich hat auch starke Auswirkungen auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Fachkräfteangebots.²⁷

Eine vergleichende Analyse der Faktoren, die zum Arbeitskräftemangel in Slowenien und Österreich beitragen, zeigt einige gemeinsame Ursachen, aber auch einige spezifische Unterschiede zwischen den beiden Ländern.

Gemeinsame Faktoren:

1. **Bildungspolitik:** In beiden Ländern beeinflusst Bildungspolitik den Arbeitskräftemangel. In Slowenien liegt der Schwerpunkt stärker auf der massiven Einschulung an den Hochschulen. In Österreich sind es oft mangelnde Kenntnisse über die Inhalte von Berufsbildern und fehlende Information zu Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung bzw. mangelnde Attraktivität von Berufen, die es schwierig machen, den Fachkräftebedarf zu decken.
2. **Demografischer Wandel:** Beide Länder sind mit sinkenden Geburtenraten und einer alternden Erwerbsbevölkerung konfrontiert, was zu einem Mangel an Arbeitskräften führt.
3. **Technologische Entwicklung und Globalisierung:** Die rasante technologische Entwicklung und die Globalisierung wirken sich auf den Arbeitskräftebedarf aus. Manche Berufe könnten weniger gebraucht werden und/oder sich verändern und eine stärkere Spezialisierung erfordern.
4. **Unattraktive Arbeitsbedingungen:** Beide Länder nennen wenig attraktive Arbeitsbedingungen als einen Faktor, der Bewerber:innen davon abhält, eine Beschäftigung in bestimmten Berufen zu suchen.

Die Unterschiede zwischen den beiden Ländern:

1. **Regionale Unterschiede:** In Österreich gibt es regionale Unterschiede bei den offenen Stellen und den Arbeitssuchenden, während in Slowenien die regionalen Unterschiede aufgrund der geografischen Gegebenheiten stärker ausgeprägt sind.

²⁷ Quelle: Drucker, C. (2024). Fachkräftemangel in Österreich - Zahlen - Daten - Fakten - ein Überblick.

2. **Arbeitsmobilität:** In Österreich ist die Arbeitskräftemobilität höher und ermöglicht teilweise größere Flexibilität, um auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu reagieren, während die Arbeitskräftemobilität in Slowenien eher begrenzt ist.
3. **Image von Berufen und Branchen:** In beiden Ländern werden bestimmte Berufe und Branchen unterschätzt und sind weniger attraktiv.
4. **Veränderungen in der Wirtschaft:** Veränderungen in den Wirtschaftssektoren können die Nachfrage nach bestimmten Berufen beiden Ländern unterschiedlich beeinflussen.

Um die Orientierung zu erleichtern, ist es zunächst wichtig, den Arbeitsmarkt und seine Gesetze zu verstehen. Wie das Wort schon sagt, geht es um den Markt, den Austausch von Waren und den Handel mit ihnen. Auf dem Arbeitsmarkt handelt es sich bei diesen Gütern um Arbeitsleistungen oder Kompetenzen der Arbeitskräfte. Es geht darum, Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften optimal aufeinander abzustimmen. Das Angebot bezieht sich darauf, welche Kompetenzen oder Dienstleistungen die Arbeitssuchenden den Arbeitgebenden anbieten können. Die Nachfrage bezieht sich darauf, welche Arbeitsplätze oder Dienstleistungen die Arbeitgebenden den Arbeitssuchenden anbieten. Der Arbeitsmarkt wird von sozialen Normen, der Gesetzgebung, der Wirtschaft und dem gesamtgesellschaftlichen Geschehen beeinflusst. Die Gesellschaft hat einen starken Einfluss auf den Wert der Arbeit. Manche Tätigkeitsfelder werden in der Gesellschaft mehr geschätzt als andere. Auch der Arbeitsmarkt wirkt sich auf die Gesellschaft aus, indem er bestimmte soziale Strukturen bildet und eine Einkommensquelle für die Bevölkerung darstellt. Der finanzielle Aspekt, den der Arbeitsmarkt bietet, ist eng mit der Stellung des/der Einzelnen, seinem/ihrem Sicherheitsgefühl und der Wahl des Lebensstils verbunden. Man kann sagen, dass der Arbeitsmarkt einen Einfluss auf das Wohlergehen der Gesellschaft hat. Der Arbeitsmarkt ist dynamisch. Angebot und Nachfrage sind nie im Gleichgewicht, da sich das Verhältnis zwischen ihnen auf dem Arbeitsmarkt ständig ändert. Es ist die Struktur der Wirtschaft, die die Dynamik zwischen Angebot und Nachfrage bestimmt. So kann es vorkommen, dass eine hohe Nachfrage nach bestimmten Berufen besteht, diese aber auf dem Arbeitsmarkt nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden sind. In diesem Fall spricht man von Mangelberufen.

Auf dem Arbeitsmarkt geht es jedoch nicht nur um Berufe, sondern auch um die Kompetenzen, die Arbeitssuchende den Arbeitgebenden innerhalb desselben und gefragten Berufs anbieten können. Hier ergeben sich die größten Unterschiede zwischen den Arbeitssuchenden. Diejenigen Arbeitssuchenden, die für eine bestimmte Tätigkeit am kompetentesten sind, haben einen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt. Aufgrund des technologischen, strukturellen und demografischen Wandels und der Globalisierung verändert sich auch die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, da wir in ein neues Industriezeitalter eintreten, das auf Digitalisierung, Automatisierung und Robotik basiert. Daher ist es wichtig, bei der Berufswahl die Entwicklungstrends, die Beschäftigungstrends und die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt sowohl auf lokaler als auch auf globaler Ebene zu verfolgen. Die Beobachtung von Entwicklungen in Bereichen, die den

Arbeitsmarkt betreffen, ermöglicht es uns, Veränderungen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und uns rechtzeitig darauf einzustellen.

In beiden Ländern ist es außerdem von entscheidender Bedeutung, die Übereinstimmung zwischen Bildung und Arbeitsmarkterfordernissen zu gewährleisten, ein positives Image bestimmter Berufe zu fördern, die demografischen Herausforderungen zu bewältigen und attraktive Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmende zu schaffen.

7. AUSWIRKUNGEN DER MANGELBERUFE

Akuter Personalbedarf in Mangelberufen kann sich negativ auf die wirtschaftliche Produktivität auswirken, da sie die Möglichkeiten von Regierungen, Unternehmen und Einzelpersonen einschränken, in Schlüsselsektoren, Bildung und Infrastruktur zu investieren, was zu geringerem Wachstum und geringerer Wettbewerbsfähigkeit führen kann.

Eine vergleichende Analyse der Auswirkungen von Mangelberufen in Slowenien und Österreich zeigt einige Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede in den Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Beschäftigten und die Unternehmen.

Ähnlichkeiten in den Auswirkungen von Mangelberufen in Slowenien und Österreich

1. Einschränkung der wirtschaftlichen Produktivität: In beiden Ländern kann sich der Arbeitskräftemangel in Schlüsselsektoren negativ auf die wirtschaftliche Produktivität auswirken. Dies kann die Fähigkeit einschränken, in Entwicklung, Infrastruktur und Bildung zu investieren, was langfristig zu geringerem Wachstum und geringerer Wettbewerbsfähigkeit führen kann.

2. Der Bedarf an ausländischen Arbeitskräften: Beide Länder haben einen Bedarf an ausländischen Arbeitskräften, um die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu schließen. Sowohl Slowenien als auch Österreich greifen auf die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland zurück, um ihren Arbeitsmarktbedarf zu decken.

3. Überlastung und verminderte Effizienz: Personalknappheit kann zu einer Überlastung der vorhandenen Mitarbeiter führen, was zu häufigeren Krankheitsausfällen, mehr Kündigungen und einer Verschlechterung der Arbeitseffizienz führen kann.

4. Einsatz von nicht-traditionellen Formen der Arbeit: Sowohl österreichische als auch slowenische Unternehmen ziehen neue Arbeitsformen und agiles Arbeiten in Betracht, um junge Menschen zu gewinnen und zu halten.

5. Die Notwendigkeit, in Personalmarketing zu investieren: Sowohl österreichische als auch slowenische Unternehmen sehen sich mit einem wachsenden Bedarf an Ressourcen für die Anwerbung und Bindung ihrer Arbeitskräfte konfrontiert.

Unterschiede in den Auswirkungen defizitärer Berufe in Slowenien und Österreich

Ansatz zur Anwerbung von Arbeitskräften: Österreich konzentriert sich mehr auf die Gewinnung seiner Arbeitskräfte und die Anwerbung junger Menschen in Österreich als Fachkräfte der Zukunft, während Slowenien Jobmessen im Ausland organisiert, um Arbeitskräfte aus anderen Ländern anzuwerben. Im Jahr 2023/2024 organisierte das slowenische Arbeitsamt mehrere Jobmessen in Nordmazedonien, Bosnien und Herzegowina und in Serbien. Sie präsentierten den aktuellen Bedarf der slowenischen Arbeitgebenden, die mit einem ernsthaften Personalmangel konfrontiert sind. In den ersten zehn Monaten des Jahres 2023 wurden 3.688 Genehmigungen für eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für

Bürger:innen aus Nordmazedonien erteilt, das sind 40,3 % mehr als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Dies bedeutet, dass slowenische Arbeitgebende Interesse an der Einstellung von mazedonischen Arbeitnehmenden zeigen, wie die Organisation dieser Veranstaltung zeigt: Trotz der großen Entfernung kamen 28 prominente slowenische Arbeitgebende aus ganz Slowenien, die mehr als 20.000 Arbeitnehmende beschäftigen, zu der Veranstaltung.²⁸

Vergleicht man die Auswirkungen von Mangelberufen in Slowenien und Österreich, so kann man zu dem Schluss kommen, dass es in beiden Ländern für die Unternehmen von entscheidender Bedeutung ist, sich an die veränderten Arbeitsmarktbedingungen anzupassen, innovative Strategien zu entwickeln, um Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, und mit den zuständigen Behörden und Bildungseinrichtungen zusammenzuarbeiten, um die erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln, um die Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu schließen.²⁹

8. REGIERUNGSINITIATIVEN UND MAßNAHMEN IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH

Dieses Kapitel befasst sich mit den vielfältigen Strategien und Maßnahmen, die Slowenien und Österreich zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels und zur Verbesserung der Arbeitskräfteentwicklung ergriffen haben. Beide Länder haben eine Reihe von staatlichen und institutionellen Maßnahmen umgesetzt, die darauf abzielen, Qualifikationsdefizite in verschiedenen Sektoren zu verringern und betonen die Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET), der Lehrlingsausbildung und der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung. Diese Initiativen spiegeln einen proaktiven Ansatz wieder, der darauf abzielt, die Bildungsabschlüsse mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen und ein stetiges Angebot an qualifizierten Arbeitskräften zu gewährleisten, um den sich entwickelnden Bedürfnissen ihrer Volkswirtschaften gerecht zu werden.

In Slowenien konzentrieren sich die Bemühungen der Regierung auf die Identifizierung und Unterstützung der Aus- und Weiterbildung in Mangelberufen - also in Bereichen, in denen die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften das Angebot übersteigt. Durch Stipendien, verbesserte Lehrlingsprogramme und die Betonung des Lernens am Arbeitsplatz will Slowenien junge Menschen für Berufe gewinnen, die für die wirtschaftliche Nachhaltigkeit des Landes entscheidend sind. Darüber hinaus beteiligt sich Slowenien an bedeutenden europäischen Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung des lebenslangen Lernens, um sicherzustellen, dass seine Arbeitskräfte wettbewerbsfähig und anpassungsfähig bleiben.

²⁸ Quelle: Zavod RS za zaposlovanje: Prvi zaposlitveni dogodek v Makedoniji obiskalo 2.000 zainteresiranih iskalcev zaposlitve - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (gov.si)

²⁹ Quelle: Roš, I. (2010). Deficitarnost izobrazbenih profilov v Sloveniji. und Helmut, D., Winkler, B. (2018). Skilled Labour Shortage in Austria.

In Österreich gibt es gezielte Initiativen wie das Fachkräftestipendium und die Rot-Weiß-Rot-Karte, um Personen in Mangelberufen auszubilden, zu beschäftigen und zu halten. Der Ansatz umfasst die Unterstützung der Ausbildung in technischen, gesundheitlichen und sozialen Bereichen sowie die Förderung der Integration von Drittstaatsangehörigen in den Arbeitsmarkt. Österreichs umfassende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen betonen auch die aktive Beschäftigungspolitik, berufliche Qualifikationen, die Validierung nicht-formaler und informeller Bildung und unterstreichen das Engagement des Landes für die Schaffung einer dynamischen und integrativen Erwerbsbevölkerung.

Die Untersuchung der Strategien in beiden Ländern gibt Aufschluss darüber, wie Slowenien und Österreich die Herausforderungen des Arbeitskräftemangels und des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage angehen.

8.1 Regierungsinitiativen und Maßnahmen in Slowenien

Slowenien ergreift verschiedene staatliche und institutionelle Maßnahmen zur Behebung des Arbeitskräftemangels. Einige dieser Maßnahmen sind:

1. **Stipendien für Mangelberufe**, die darauf abzielen, junge Menschen zu ermutigen, sich für Berufe ausbilden zu lassen, für die auf dem Markt eine Lücke zwischen der gegenwärtigen und zukünftigen Anzahl verfügbarer Humanressourcen und dem erwarteten Angebot an Arbeitsplätzen festgestellt wird. Die Defizitbereiche und Ausbildungsprogramme sind in der aktuellen Stipendienpolitik definiert.³⁰

Der Öffentliche Stipendien-, Entwicklungs-, Behinderten- und Unterhaltsfonds der Republik Slowenien veröffentlicht jedes Jahr einen öffentlichen Aufruf zur Einreichung von Bewerbungen für Stipendien für Mangelberufe, mit denen junge Menschen ermutigt werden sollen, sich in Ausbildungsprogramme für Berufe einzuschreiben, für die auf dem Arbeitsmarkt ein Personalmangel besteht. Die Liste der Berufe, die als Mangelberufe gelten, kann sich ändern. Der Fonds arbeitet bei der Vorbereitung der jährlichen Ausschreibung mit dem Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, dem Bildungsministerium, dem slowenischen Zentrum für berufliche Bildung und dem slowenischen Arbeitsamt zusammen. Gemeinsam mit ihnen erstellt der Fonds eine Reihe von Mangelberufen (auf der Grundlage der Stipendienpolitik 2020-2024), bei denen eine Diskrepanz zwischen der derzeitigen und künftigen Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und dem voraussichtlichen Arbeitsplatzangebot besteht. Achtundzwanzig Berufe gehörten somit zu den Mangelberufen, die für ein Stipendium für das Jahr 2023/2024 in Frage kommen. Für Mechatroniker:innen und Elektriker:innen gab es keine dreijährigen Ausbildungsgänge mehr. In den letzten Jahren wurden die meisten Stipendien für diese Studiengänge vergeben, die Einschreibungen haben sich verbessert und sind derzeit ausreichend. Die unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation für den Zeitraum 2023/2024 ermittelten Mangelberufe liegen in den Bereichen Elektro- und Energietechnik, Maschinenbau

³⁰ Quelle: [Štipendije za deficitarne poklice | GOV.SI](#)

und Metalltechnik, Lebensmitteltechnologie, Holzverarbeitung, Bauwesen, Forstwirtschaft, Gesundheit, Hotel- und Gaststättengewerbe, Verkehr usw.³¹

2. Erleichterung von Ausbildungsprogrammen: Die Ermutigung junger Menschen zur Aufnahme einer Lehrlingsausbildung in bestimmten Sektoren ist der Schlüssel zur Behebung von Qualifikationsdefiziten in bestimmten Sektoren. Bei der Lehrlingsausbildung werden mindestens 50% des Ausbildungsprogramms als praktische Ausbildung am Arbeitsplatz bei einem Arbeitgebende in einem realen Arbeitsumfeld durchgeführt (d. h. mindestens 56 Wochen über drei Jahre).³²

3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Es ist wichtig, Anreize für die Ausübung bestimmter Berufe zu schaffen, um mehr Arbeitskräfte anzuziehen. Slowenien nimmt derzeit an der größten europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen teil. Diese wichtige Initiative, die am 14. Februar 2024 in Slowenien gestartet wurde, spielt eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf nationaler und europäischer Ebene. Ziel ist es, rund 50.000 Arbeitnehmende zu befragen, um verschiedene Aspekte des Arbeitslebens zu beleuchten, vom Beschäftigungsstatus und der Arbeitszeitgestaltung bis hin zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Slowenien hat auch Änderungen des Gesetzes über die Arbeitsbeziehungen (Änderung von ZDR-1) verabschiedet, die darauf abzielen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem sie transparentere und vorhersehbarere Arbeitsverhältnisse fördern und gleichzeitig die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt gewährleisten, den Zugang der Arbeitnehmer zu Informationen über ihre Arbeitsbedingungen verbessern und die Arbeitsbedingungen selbst verbessern.³³

4. Förderung der Weiterbildung: Arbeitgebende und Regierung müssen den Arbeitnehmenden Möglichkeiten zur Weiterbildung bieten, damit sie ihre Fähigkeiten verbessern und auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können. Die Fort- und Weiterbildungsprogramme in Slowenien bieten Möglichkeiten zur Vertiefung und Erweiterung der beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen. Nach Abschluss eines Programms wird eine berufliche Qualifikation auf dem gleichen Niveau wie der Bildungsabschluss erworben.³⁴

5. Initiativen im Bereich der beruflichen Bildung (VET) werden auch von einem gut funktionierenden Netzwerk der Europäischen Union unterstützt, da die berufliche Bildung als ein vorrangiger Bereich für die Zusammenarbeit im Rahmen der Initiative "Europäischer Bildungsraum 2021-2030" festgelegt wurde, an der auch Slowenien teilnimmt. Die Mitgliedstaaten haben sich im Rat der EU das Ziel gesetzt, dass bis zum Jahr 2025 mindestens

³¹ Quelle: SIPS RS: [Objavljen je razpis za štipendije za deficitarne poklice za šolsko leto 2023/2024 | Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS \(srips-rs.si\)](#)

³² Quelle: Cedefop (2017). [Pregled vajeništva: Slovenija Uvajanje vajeništva v Sloveniji](#). Luxemburg: Urad za publikacije Evropske unije.

³³ Quelle: [Največja evropska raziskava delovnih pogojev poteka tudi v Sloveniji - HR&M \(hrm-revija.si\)](#) und [Potrjene spremembe Zakona o delovnih razmerjih | GOV.SI](#)

³⁴ Quelle: [Poklicno in strokovno srednješolsko izobraževanje | GOV.SI](#)

60% der Absolventen der beruflichen Bildung während ihrer Berufsausbildung an einem berufsbezogenen Lernen teilnehmen sollen.

Am 24. November 2020 nahm der EU-Rat eine Empfehlung zur Berufsbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz an. In der Empfehlung werden die wichtigsten Grundsätze dargelegt, um sicherzustellen, dass die Berufsbildung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden kann und sowohl jungen Menschen als auch Erwachsenen hochwertige Lernmöglichkeiten bietet. Sie legt außerdem großen Wert auf eine größere Flexibilität in der Berufsbildung, bessere Möglichkeiten für berufsbegleitendes Lernen und Lehrstellen sowie eine bessere Qualitätssicherung.³⁵

6. Seit vielen Jahren führt die slowenische Arbeitsverwaltung verschiedene Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsförderungsprogramme durch, die als aktive Beschäftigungspolitik bekannt sind. **Aktive Beschäftigungspolitik** ist ein Bündel von Arbeitsmarktmaßnahmen, die darauf abzielen, die Beschäftigung zu erhöhen und die Arbeitslosigkeit zu verringern, die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität der Arbeitgebenden zu erhöhen. Ohne die Unterstützung von Programmen verringern sich die Beschäftigungsmöglichkeiten, sei es aufgrund unzureichender oder veralteter Qualifikationen oder aufgrund von langfristiger Nichterwerbstätigkeit.

7. Überprüfung und Validierung von nationalen beruflichen Qualifikationen (NPK). Nationale berufliche Qualifikationen zeigen, wie wichtig verschiedene Wege des Wissenserwerbs sind. Nicht nur durch schulische Bildung, sondern auch durch Gelegenheitsarbeit zu Hause, Freiwilligenarbeit, Ferien- oder Studentenarbeit, Arbeitgebende, Kurse, Seminare und Workshops, Hobbys und Freizeitaktivitäten sowie die Nutzung verschiedener Medien. Der National Vocational Qualifications Framework ist eine echte Chance, alle Fähigkeiten für ein bestimmtes Berufsfeld zu identifizieren, zu integrieren und darauf aufzubauen. Wenn jemand die Bewertung und Validierung besteht, erhält er eine öffentlich gültige National Vocational Qualification (NVQ) oder ein Certificate of Basic Qualification (CQQ). Eine National Vocational Qualification (NVQ) oder eine Basic Qualification (CQ) stellt keinen Bildungsabschluss dar, so dass die Person nicht zu einer Vollzeitausbildung zurückkehren muss. Die Ausbildung vermittelt die nicht-formalen Fähigkeiten und Kompetenzen, um die von den Arbeitgebenden geforderten Berufe oder beruflichen Aufgaben zu erfüllen.³⁶

8. Strategie für die Integration von Ausländer:innen in den Arbeitsmarkt. Slowenien sieht einen Arbeitskräftemangel auf dem Arbeitsmarkt, weshalb die Arbeitgebenden die fehlenden Arbeitskräfte außerhalb des slowenischen Staatsgebiets suchen. Selbst wenn sich die wirtschaftliche Situation ändert, wird angesichts der Alterung der Bevölkerung und der

³⁵ Quelle: [Pobude na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja | Europäischer Bildungsraum \(europa.eu\)](#)

³⁶ Quelle: [Zavod RS za zaposlovanje. gov.si](#)

Einführung des Langzeitpflegesystems prognostiziert, dass wir bis 2030 allein im Bereich der sozialen Pflege mindestens 10.000 neue Mitarbeiter:innen benötigen, und auch im Bereich der digitalen Transformation besteht ein deutlicher Bedarf an zusätzlichen IKT-Expert:innen.³⁷

In Anbetracht dessen und aufgrund der strukturellen Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt und des zunehmenden Mangels an Arbeitskräften in Berufen, die auf dem Markt schon seit mehreren Jahren knapp sind, ist in den letzten Jahren auch die Zahl der erteilten Arbeitsgenehmigungen und Zustimmungen für die Beschäftigung von Ausländer:innen in der Republik Slowenien gestiegen.³⁸ Nach slowenischem Recht ist den meisten Ausländer:innen der Zugang zum Arbeitsmarkt garantiert, sei es uneingeschränkt oder unter besonderen Bedingungen.

Mit den neuen Maßnahmen dieser "Strategie für die Integration von Ausländer:innen, die nicht Bürger:innen der Europäischen Union sind, in das kulturelle, wirtschaftliche und soziale Leben der Republik Slowenien", wie 1. die Einrichtung eines INFO-Punktes bei der Arbeitsagentur der Republik Slowenien, 2. die Bekanntmachung mit den von der Polizei bereitgestellten Informationen, 3. die soziale Aktivierung mit dem Ziel, die Zielgruppen näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen, zielt diese Strategie darauf ab, die durch das intensive Wirtschaftswachstum entstandene Lücke zu schließen und den ausländischen Arbeitnehmenden die Möglichkeit zu geben, sich aktuelle Informationen, Kenntnisse und Verhaltensweisen anzueignen, bevor sie sich auf dem slowenischen Arbeitsmarkt einfinden. Der Info-Point in Slowenien wird somit der Ausgangspunkt für die Arbeit an Maßnahmen zur Vorintegration im Herkunftsland sein und auf der Grundlage aktueller Informationen vom slowenischen Arbeitsmarkt und auf der Grundlage von Informationen arbeiten, die regelmäßig von den Büros für Arbeitgebende innerhalb der Arbeitsverwaltung Sloweniens eingeholt werden.³⁹

8.2 Staatliche Initiativen und Maßnahmen in Österreich

Österreich ist sich der entscheidenden Bedeutung qualifizierter Arbeitskräfte für die wirtschaftliche Nachhaltigkeit und das Wachstum des Landes bewusst. Es gibt unterschiedliche gezielte Initiativen zur Förderung und Gewinnung von Arbeitskräften. Österreichs Engagement für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit seiner Arbeitskräfte spiegelt sich in seiner umfassenden Arbeitsmarktpolitik wider, zu der auch die Förderung von Lehrstellen, Berufsausbildung und die Einbeziehung unterrepräsentierter Gruppen gehören. Durch einen vielschichtigen Ansatz, der Bildung, Ausbildung und Gesetzesreformen kombiniert, will Österreich dynamische, qualifizierte und flexible Arbeitskräfte gewinnen, die den sich wandelnden Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes gerecht werden.

³⁷ Quelle: [Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti | GOV.SI](#) ter [Ministrstvo za digitalno preobrazbo | GOV.SI](#)

³⁸ Quelle: Strategija vključevanja tujcev, ki niso državljani Evropske unije, v kulturno, gospodarsko in družbeno življenje Republike Slovenije. 2023. RS. Ministrstvo za notranje zadeve.

³⁹ Quelle: Strategija vključevanja tujcev, ki niso državljani Evropske unije, v kulturno, gospodarsko in družbeno življenje Republike Slovenije. 2023. RS. Ministrstvo za notranje zadeve.

1. Das **Fachkräftestipendium** ist eine Förderinitiative zur Behebung des Fachkräftemangels in bestimmten Bereichen in Österreich. Es richtet sich an Aus- und Weiterbildungen in den Bereichen MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), Gesundheit und Soziales sowie Umwelt und Ökologie. Mit dem Stipendium sollen Personen unterstützt werden, die sich weiterbilden wollen, um ihre Beschäftigungsaussichten zu verbessern, insbesondere in Bereichen, in denen der Fachkräftemangel besonders ausgeprägt ist.

Förderfähig sind Ausbildungen in technischen Bereichen mit Umweltorientierung und Ausbildungen mit Bezug zu Gesundheits- und Sozialarbeit. Wichtig ist, dass ab Januar 2023 Pflege- und Sozialberufe durch ein Pflegestipendium unterstützt werden können. Darüber hinaus werden Vorbereitungskurse für die Außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen in allen Handwerksberufen für diejenigen gefördert, deren höchster Abschluss das Abitur oder ein niedrigerer Abschluss ist.

Förderfähig sind Arbeitslose und Arbeitnehmer:innen, die wegen der geplanten Ausbildung karenziert sind oder Selbstständige, die ihr Gewerbe ruhend gemeldet haben, wenn sie ihren Wohnsitz in Österreich haben und über Qualifikationen verfügen, die nicht höher als Stufe 5 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) sind. Die Antragsteller:innen müssen in den letzten 15 Jahren mindestens 208 Wochen lang arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein oder eine selbständige Tätigkeit ausgeübt haben, für die Rentenbeiträge entrichtet wurden. Darüber hinaus müssen sie vor Beginn der Stipendienausbildung eine Ausbildungs- und Berufsberatung und gegebenenfalls eine Aufnahmeprüfung absolviert haben. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Ausbildung beim Arbeitsmarktservice (AMS) gelistet ist, spätestens am 31. Dezember 2025 beginnt und vollständig in Österreich absolviert wird.⁴⁰

2. Die **Initiative "Fachkräfte in Mangelberufen"** ermöglicht es Drittstaatsangehörigen, in Österreich eine **Rot-Weiß-Rot-Karte** zu beantragen, die 24 Monate lang gültig ist. Voraussetzung dafür ist eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Mangelberuf, ein Arbeitsplatz in Österreich zum gesetzlichen Mindestlohn und eine Mindestpunktzahl von 55 bei Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse. Die als Mangelberufe geltenden Berufe werden jährlich vom Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft festgelegt und spiegeln die Bedürfnisse des österreichischen Arbeitsmarktes wider.

Die Bewerber:innen oder ihre potenziellen Arbeitgebenden müssen einen Antrag zusammen mit den erforderlichen Unterlagen einreichen, darunter ein gültiges Reisedokument, ein aktuelles Lichtbild, den Nachweis einer umfassenden Krankenversicherung und andere erforderliche Dokumente. Der Antrag wird vom österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) auf der Grundlage der eingereichten Unterlagen, einschließlich der Nachweise über Qualifikationen, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse, geprüft.

⁴⁰Quelle: [Fachkräftestipendium \(oesterreich.gv.at\)](https://www.oesterreich.gv.at)

Erfolgreiche Antragsteller:innen erhalten eine Rot-Weiß-Rot-Karte, die es ihnen ermöglicht, sich für eine bestimmte Zeit und einen bestimmten Arbeitsplatz in Österreich niederzulassen. Nach 21 Monaten Beschäftigung, die die Zulassungskriterien erfüllt, können die Inhaber eine **Rot-Weiß-Rot-Karte plus** beantragen, die eine befristete Niederlassung und uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Diese Initiative zielt darauf ab, den Arbeitskräftemangel in Österreich zu beheben, indem qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten angeworben werden.⁴¹

3. Österreich investiert stark in **aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (ALMP)**, und das Budget für die Unterstützung von jungen Arbeitsuchenden, Langzeit-Arbeitsuchenden und die Berufsausbildung von Fachkräften soll aufgestockt werden. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und Arbeitssuchende mit verfügbaren Arbeitsplätzen, auch in Mangelberufen, zusammenzubringen, um den Arbeitskräftemangel zu beheben. Diese Initiativen stehen für Österreichs vielschichtigen Ansatz zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels durch die Unterstützung von Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen.⁴²

4. Außerdem wird die **Lehrlingsausbildung** in erheblichem Umfang unterstützt, um ein stetiges Angebot an qualifizierten Arbeitskräften sicherzustellen. Dazu gehören Subventionen für die Lehrlingsausbildung in Unternehmen, Subventionen der öffentlichen Arbeitsverwaltung für die Lehrlingsausbildung und die überbetriebliche Lehrlingsausbildung. Darüber hinaus gibt es obligatorische Bildungs-/Ausbildungsprogramme bis zum Alter von 18 Jahren und eine Ausbildungsgarantie bis zum Alter von 25 Jahren, um junge Menschen mit den erforderlichen Fähigkeiten auszustatten.⁴³

5. Die **öffentliche Arbeitsverwaltung (PES)** spielt eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung von Arbeitssuchenden an verfügbare Arbeitsplätze, auch in Mangelberufen. Darüber hinaus bieten Dienstleistungen wie Berufsberatung, persönliche Unterstützung am Arbeitsplatz und der NEBA-Unternehmensservice maßgeschneiderte Unterstützung für Personen, die mit Beschäftigungshindernissen konfrontiert sind, und tragen so zur Behebung des Arbeitskräftemangels bei. **NEBA** - kurz für Netzwerk berufliche Assistenz - wird vom Sozialministeriumservice (SMS) finanziert und ist ein differenziertes System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und jungen Menschen, die von Ausgrenzung bedroht sind. Eine breite Palette von Anbietern stellt sicher, dass die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppen erfüllt werden und ist arbeitsmarktpolitisch relevant. NEBA ist auch eine wichtige Unterstützungsstruktur für die Weiterentwicklung des Gleichstellungsrechts.

⁴¹ Quelle: [Qualifizierte Arbeitskräfte in Mangelberufen \(migration.gv.at\)](https://www.migration.gv.at)

⁴² Quelle: Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich. 2018. [Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

⁴³ Quelle: Arbeitsmarktpolitik Österreich-Überblick. 2022. [Arbeitsmarktpolitik im Überblick - Berichtsjahr 2022_3.pdf](#)

- Jugendcoaching
Jugendcoaching zielt darauf ab, ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen durch Beratung, Unterstützung und Fallmanagement Perspektiven aufzuzeigen.
- AusbildungsFit
ist ein Programm für Jugendliche und junge Erwachsene, die ihre Schulpflicht erfüllt haben und Unterstützung für ihre weitere Schul- oder Berufsausbildung suchen. AusbildungsFit bietet gezieltes Training in Kulturtechniken sowie im Verhalten im Beruf und im Umgang mit anderen Menschen. Durch die Teilnahme an AusbildungsFit sollen die Jugendlichen an den nächsten, für sie passenden Ausbildungsschritt herangeführt werden.⁴⁴

6. Die "**Beschäftigungsinitiative 50+**" fördert die Beschäftigung älterer Menschen durch Eingliederungszuschüsse und Lohnzuschüsse für Arbeitgebende. Diese Initiative richtet sich an Personen über 50 Jahre, die seit mindestens sechs Monaten beim AMS gemeldet sind. Durch die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen will Österreich die Erfahrung und die Fähigkeiten dieser demografischen Gruppe nutzen, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.⁴⁵

7. Das **Fit2Work-Programm** ist ein Beratungs- und Sekundärpräventionsdienst für beschäftigte und arbeitsuchende Menschen mit Behinderungen, chronischen Krankheiten oder anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Es zielt darauf ab, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen und durch frühzeitiges Eingreifen eine rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, was Personen helfen kann, die sonst vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wären, und somit zur Behebung des Arbeitskräftemangels beiträgt.⁴⁶

8. Österreich verfolgt eine Reihe weiterer gezielter **Maßnahmen, um den Zugang zum Arbeitsmarkt für Migrant:innen und Menschen mit anerkanntem Flüchtlingsstatus zu verbessern**. Programme wie Mentoring für Migrant:innen, Sprachförderungsinitiativen und die Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sind für die Integration dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt unerlässlich. Angesichts des potenziellen Arbeitskräftemangels in bestimmten Sektoren kann die Integration von Migrant:innen und Flüchtlingen eine Schlüsselrolle bei der Schließung dieser Lücken spielen.⁴⁷

⁴⁴ Quelle: Arbeitsmarktpolitik Österreich-Überblick. 2022. [Arbeitsmarktpolitik im Überblick - Berichtsjahr 2022_3.pdf](#)

⁴⁵ Quelle: Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich. 2018. [Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich \(europa.eu\)](#)

⁴⁶ Quelle: Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich. 2018. [Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich \(europa.eu\)](#)

⁴⁷ Quelle: Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich. 2018. [Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich \(europa.eu\)](#)

In der Steiermark gibt es viele Initiativen, die von verschiedenen Programmen und Förderstellen unterstützt werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Hier sind nur einige Beispiele:

1. **AusbildungsFit** ist eine österreichische Initiative, die sich an Jugendliche und Erwachsene richtet, die die Schulpflicht abgeschlossen haben und Unterstützung für eine weitere akademische oder berufliche Ausbildung suchen. Ausgehend von der Erkenntnis, dass einige junge Menschen zusätzliche Zeit und Unterstützung benötigen, um nach dem Schulabschluss in den Arbeitsmarkt einzutreten, zielt AusbildungsFit darauf ab, diesen Personen die Möglichkeit zu geben, die ihnen fehlenden Grundqualifikationen und sozialen Kompetenzen zu erwerben. Außerdem werden sie an verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten herangeführt, was ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Diese Initiative und ihr Vormodul werden vom Europäischen Sozialfonds kofinanziert, was ihre Bedeutung und Wirkung bei der Förderung von Jugendbeschäftigung und Ausbildung in Österreich unterstreicht.⁴⁸

2. **Das Jugendcollege Steiermark**, das vom Europäischen Sozialfonds und dem AMS Steiermark unterstützt wird, richtet sich an ausgrenzungsgefährdete Jugendliche im Alter von 15 bis 25 Jahren, insbesondere an solche mit Flüchtlingshintergrund. Sie bietet ein spezielles Training in den Bereichen Alphabetisierung, Spracherwerb, Grundbildung, Berufsorientierung und sozial-arbeiterische Unterstützung und zielt darauf ab, individuelle Bildungswege für ihre Teilnehmer:innen zu schaffen. Das Programm, das bis zu einem Jahr dauern kann und 20 Stunden pro Woche umfasst, zielt darauf ab, die Integration der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu verbessern. Die Teilnahme an dem Programm wird insbesondere für junge Frauen gefördert und steht Personen aus allen steirischen Regionen offen.⁴⁹

3. **Mafalda** ist ein steirischer Verein, der sich für die Stärkung der Rolle von Mädchen und jungen Frauen einsetzt. Sie bietet eine Reihe von Unterstützungs- und Entwicklungsmöglichkeiten auf persönlicher und beruflicher Ebene an. Durch Bildungsprogramme, Workshops und Beratung deckt Mafalda eine Vielzahl von Bedürfnissen ab, darunter Berufsberatung, soziale Integration und persönliche Entwicklung. Die Organisation spielt eine Schlüsselrolle bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und gibt jungen Frauen das nötige Rüstzeug und Wissen an die Hand, damit sie ihr Leben selbstbewusst meistern können.⁵⁰

4. Die **ZAM Steiermark GmbH** konzentriert sich auf die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die ZAM Steiermark GmbH ist dafür bekannt, dass sie Programme und Initiativen anbietet, die darauf abzielen, die berufliche Entwicklung von Frauen und ihre Integration in verschiedene Berufsfelder zu unterstützen, wobei der Schwerpunkt auf Gleichstellung und Empowerment am Arbeitsplatz liegt.⁵¹

⁴⁸ Quelle: NEBA Ausbildungsfit: [AusbildungsFit \(neba.at\)](http://neba.at)

⁴⁹ Quelle. Steirisches Jugendcollege: [Steirisches Jugendcollege - ISOP](http://steirisches-jugendcollege.at)

⁵⁰ Quelle: Mafalda: [Mafalda - Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen](http://mafalda.at)

⁵¹ Quelle: ZAM Steiermark GmbH: [zam-steiermark](http://zam-steiermark.at)

5. Nach einem erfolgreichen Pilotprojekt im Jahr 2015 wurde die **Regionale Koordination für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark** in allen größeren Regionen der Steiermark eingeführt. Sie ist bei den Regionalmanagements angesiedelt und hat zum Ziel, die Bildungs- und Berufsberatung innerhalb der regionalen Strukturen zu straffen. Die Initiative konzentriert sich darauf, strategische Diskussionen zu führen, den Bedarf zu ermitteln, Maßnahmen zu empfehlen und die Umsetzung abgestimmter Ziele auf regionaler Ebene zu gewährleisten, um nationale Strategien mit der lokalen Umsetzung effektiv zu verknüpfen.⁵²

6. **Die BerufsInfoZentren (BIZ)** des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) bieten umfassende Dienstleistungen für Personen, die sich an einem beruflichen Scheideweg befinden oder vor einer Bildungsentscheidung stehen. Sie bieten persönliche Beratung und Informationen über Berufe, Bildung und Ausbildung. An jedem BIZ-Standort stehen Broschüren, Video-stationen und Computer für die Arbeitssuche zur Verfügung und es finden regelmäßig Arbeitsmarktveranstaltungen statt. Die BIZ-Zentren sind IBOBB-zertifiziert, was die Qualität der neutralen Information, Beratung und Orientierung bei der Bildungs- und Berufswahl garantiert.⁵³

nowa beteiligt sich seit vielen Jahren an verschiedenen Projekten und Aktivitäten zusammen mit Unternehmen und Organisationen im Bereich der Personalbeschaffung und -bindung für verschiedene Sektoren und Tätigkeitsbereiche. Die folgenden Strategien und Maßnahmen wurden und werden als wirksame Mittel diskutiert und umgesetzt:

- Gleichstellungsorientierte Mitarbeiter:innenbindung,
- Ansätze von New Work als Chance für Arbeitgebende und Arbeitnehmende (Flexibilität in Arbeitszeit und Arbeitsort, Partizipation und Mitsprache, Selbstorganisation in Teams usw.),
- Integration der Gender- und Diversitätsperspektive in das Personalmarketing, in die Personalplanung und in die Personalentwicklung
- Förderung der Entwicklung und Erschließung/Nutzung des Potenzials
- Qualifizierung von Mitarbeiter:innen
- Maßnahmen und Aktivitäten zur Berufsorientierung und Berufsinformation unter Gender- und Diversitätsperspektive ab dem Kindergarten,
- Integration partizipativer und gleichstellungsorientierter Ansätze in der Lehrlingsausbildung.

Die Initiativen und Maßnahmen der Regierungen in Slowenien und Österreich sind Beispiele für umfassende und strategische Ansätze zur Bewältigung der Herausforderungen des Arbeitsmarktes, insbesondere des Fachkräftemangels in verschiedenen Branchen. Diese Initiativen zielen nicht nur darauf ab, aktuelle Qualifikationsdefizite zu verringern, sondern auch

⁵² Quelle: Regionale Koordination für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark: [Regionale Koordination für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark - Verwaltung - Land Steiermark](#)

⁵³ Quelle: BIZ - BerufsInfoZentren des AMS: [BIZ " BerufsInfoZentren " Alle Infos | AMS](#)

zukünftige Arbeitsmarkterfordernisse zu antizipieren und die Existenzsicherung und Teilhabemöglichkeiten ihrer Arbeitskräfte zu gewährleisten.

Durch die Identifizierung und Unterstützung von Ausbildungsmaßnahmen in Mangelberufen zeigen Slowenien und Österreich ein abgestimmtes Bemühen, spezifische Bereiche anzugehen, in denen die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften das Angebot übersteigt. Stipendien, verbesserte Lehrlingsprogramme und die Förderung von Weiterbildung sind einige der Maßnahmen, die ergriffen werden, um Menschen für diese stark nachgefragten Berufe zu gewinnen.

Beide Länder haben erkannt, dass attraktive Arbeitsbedingungen entscheidend sind, um Talente zu halten und zu gewinnen, und haben Initiativen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds ergriffen. Sloweniens Teilnahme an der größten europäischen Umfrage über Arbeitsbedingungen und Österreichs Änderungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt sind ein Zeichen für die Bemühungen, einen transparenteren, flexibleren und arbeitnehmer:innenfreundlicheren Arbeitsmarkt zu schaffen.

Die Integration ausländischer Arbeitnehmer:innen ist für Slowenien und Österreich ein zentrales Thema bei der Bekämpfung des Arbeitskräftemangels. Slowenien entwickelt Strategien wie Informationsstellen und soziale Aktivierung, um den Übergang ausländischer Arbeitnehmer:innen in den slowenischen Markt zu erleichtern. Österreichs Rot-Weiß-Rot-Karte bietet einen klaren Weg für qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern, wobei der Schwerpunkt auf Branchen mit hohem Arbeitskräftemangel liegt. Beide Länder sehen in ausländischen Arbeitskräften einen möglichen Beitrag zur Schließung von Qualifikationslücken und arbeiten daran, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, das zu ihren integrativen und wettbewerbsfähigen Volkswirtschaften beiträgt. Beide Länder betonen die Bedeutung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung und der Validierung der nicht-formalen und informellen Bildung. Eine aktive Beschäftigungspolitik trägt dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit und die Flexibilität sowohl von Einzelpersonen als auch von Arbeitgebenden zu verbessern.

Die Initiativen heben einen kooperativen Ansatz hervor, an dem Regierungsstellen, Bildungseinrichtungen und Interessensvertretungen der Wirtschaft beteiligt sind. Diese Zusammenarbeit ist von entscheidender Bedeutung, um die Relevanz und Wirksamkeit von Maßnahmen und Programmen zu gewährleisten. Darüber hinaus spiegelt die Betonung der Flexibilität in der Berufsbildung und auf dem Arbeitsmarkt die Notwendigkeit zur Anpassung angesichts sich verändernder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen wider.

Mit diesen strategischen Initiativen gehen Slowenien und Österreich nicht nur die aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt an, sondern schaffen auch die Grundlagen für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit. Die umfassenden Ansätze beider Länder unterstreichen die Schlüsselrolle staatlicher Initiativen und Maßnahmen für den Aufbau

qualifizierter, integrativer und zukunftsorientierter Arbeitskräfte. Diese Strategien sichern auch eine prosperierende Zukunft für ihre Volkswirtschaften und Gesellschaften in einem sich ständig weiterentwickelnden globalen Arbeitsmarkt.

9. ÜBERSICHT ÜBER DAS BILDUNGSSYSTEM IN SLOWENIEN UND ÖSTERREICH

9.1 Das slowenische Bildungssystem

STRUCTURE OF THE EDUCATION SYSTEM IN THE REPUBLIC OF SLOVENIA

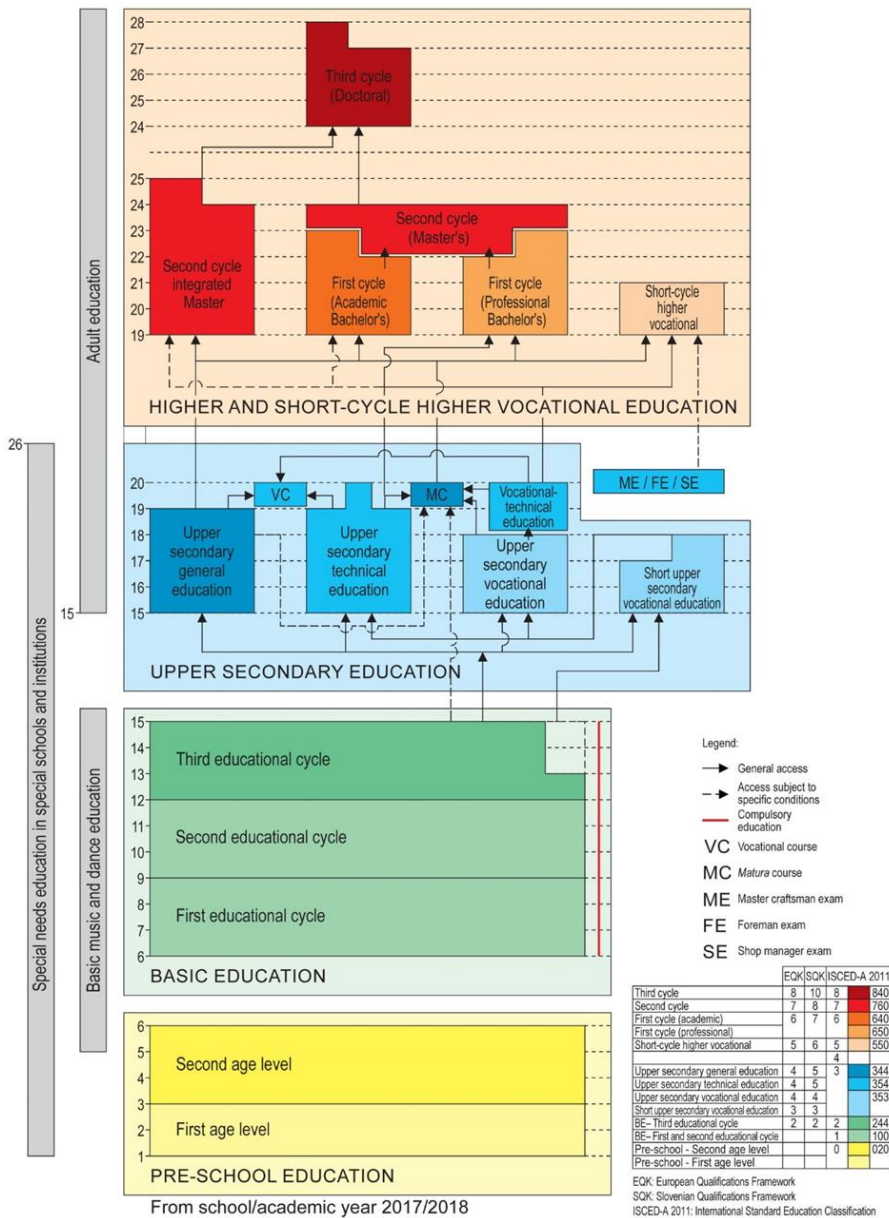


ABBILDUNG 1: DAS SLOWENISCHE BILDUNGSSYSTEM⁵⁴

⁵⁴ Quelle: [STRUKTUR DES BILDUNGSSYSTEMS IN DER REPUBLIK SLOWENIEN \(studyinslovenia.si\)](http://studyinslovenia.si)

Das slowenische Bildungssystem besteht aus der Primar-, Sekundar- und Hochschulbildung. Die im Rahmen der Schulbildung erworbenen Qualifikationen werden nach dem slowenischen Qualifikationsrahmen (SQF) klassifiziert.

Die Grundschulbildung wird in öffentlichen und privaten Kindergärten, Grundschulen, angepassten Grundschulen, Musikschulen und Einrichtungen für die Erziehung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen angeboten. Die Grundschulbildung in Slowenien ist der Eckpfeiler des Bildungssystems und bietet allen Kindern zwischen 6 und 15 Jahren eine zugängliche und obligatorische Bildung. Der neunjährige Lehrplan ist darauf ausgerichtet, die ganzheitliche Entwicklung der Kinder zu fördern und ihnen wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. Die Eltern können zwischen öffentlichen und privaten Grundschulen oder Heimunterricht wählen, was Flexibilität gewährleistet und den unterschiedlichen Bedürfnissen und Vorlieben der Familien gerecht wird. Die öffentlichen Schulen, die Teil eines weit verzweigten Netzes sind, stehen allen Einwohner:innen offen und ermöglichen es den Kindern, sich in Schulen in ihrem eigenen Schulbezirk einzuschreiben.

Die Sekundarstufe in Slowenien gliedert sich in eine allgemeine, eine berufliche und eine technische Ausbildung.

Die allgemeine Sekundarbildung wird von allgemeinbildenden und beruflichen Gymnasien vermittelt. Die berufliche Bildung auf der Sekundarstufe I und II und die berufliche Bildung werden von Berufsschulen und Fachschulen vermittelt, während die praktische Ausbildung in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden von den Schulen durchgeführt wird. Die Sekundarschulbildung ist der erste Schritt zur Berufswahl. Sie vermittelt den Schüler:innen wertvolle Kenntnisse und Erfahrungen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt oder für die weitere Ausbildung in Universitätsstudiengängen oder in der höheren und höheren Berufsbildung. Der Abschluss der Sekundarstufe gibt allen Bürger:innen die Möglichkeit, eine Allgemeinbildung und einen Beruf zu erwerben.⁵⁵

Lehre in Slowenien

Die Lehrlingsausbildung ist eine Form der beruflichen Bildung im Sekundarbereich, bei der Schüler:innen mindestens 40% ihrer Zeit in der Schule und mindestens 50% ihrer Zeit in der praktischen Ausbildung an einem Arbeitsplatz bei einem Arbeitgebenden verbringen. Bei der Lehrlingsausbildung übernehmen Arbeitgebende und Handelskammern eine immer wichtigere Rolle in der beruflichen Bildung, da sie bei der Durchführung des Lehrlingsprogramms eng mit der Schule zusammenarbeiten.

Lehrlingsanwärter:innen bzw. Zukünftige Auszubildende schreiben sich in dem gewählten Ausbildungsprogramm und in der gewählten Schule nach demselben Verfahren wie andere Schüler:innen ein. Darüber hinaus schließt der/die Lehrlingsanwärter:in einen Lehrvertrag mit

⁵⁵ Quelle: [Srednješolsko izobraževanje | GOV.SI](#) und [Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje | GOV.SI](#) und [MŠŠ \(gov.si\)](#)

dem ausgewählten Unternehmen für alle drei Ausbildungsjahre ab. Unternehmen, die an Lehrlingsprogrammen teilnehmen, müssen die Ausbildung bei der Industrie- und Handelskammer Sloweniens (GZS) oder der Handwerks- und Unternehmenskammer Sloweniens (OZS) nachweisen. Bewerber:innen können im Zentralen Lehrstellenregister nach freien Lehrstellen suchen.⁵⁶

Der dritte Bildungsbereich, die tertiäre Bildung, wird von öffentlichen und privaten Einrichtungen angeboten. Er umfasst die postsekundäre Berufsbildung und die Hochschulbildung. Die höhere Berufsbildung wird von Fachhochschulen angeboten, während die Hochschulbildung von Fakultäten, Akademien und unabhängigen Hochschuleinrichtungen angeboten wird.

9.2 Das österreichische Bildungssystem

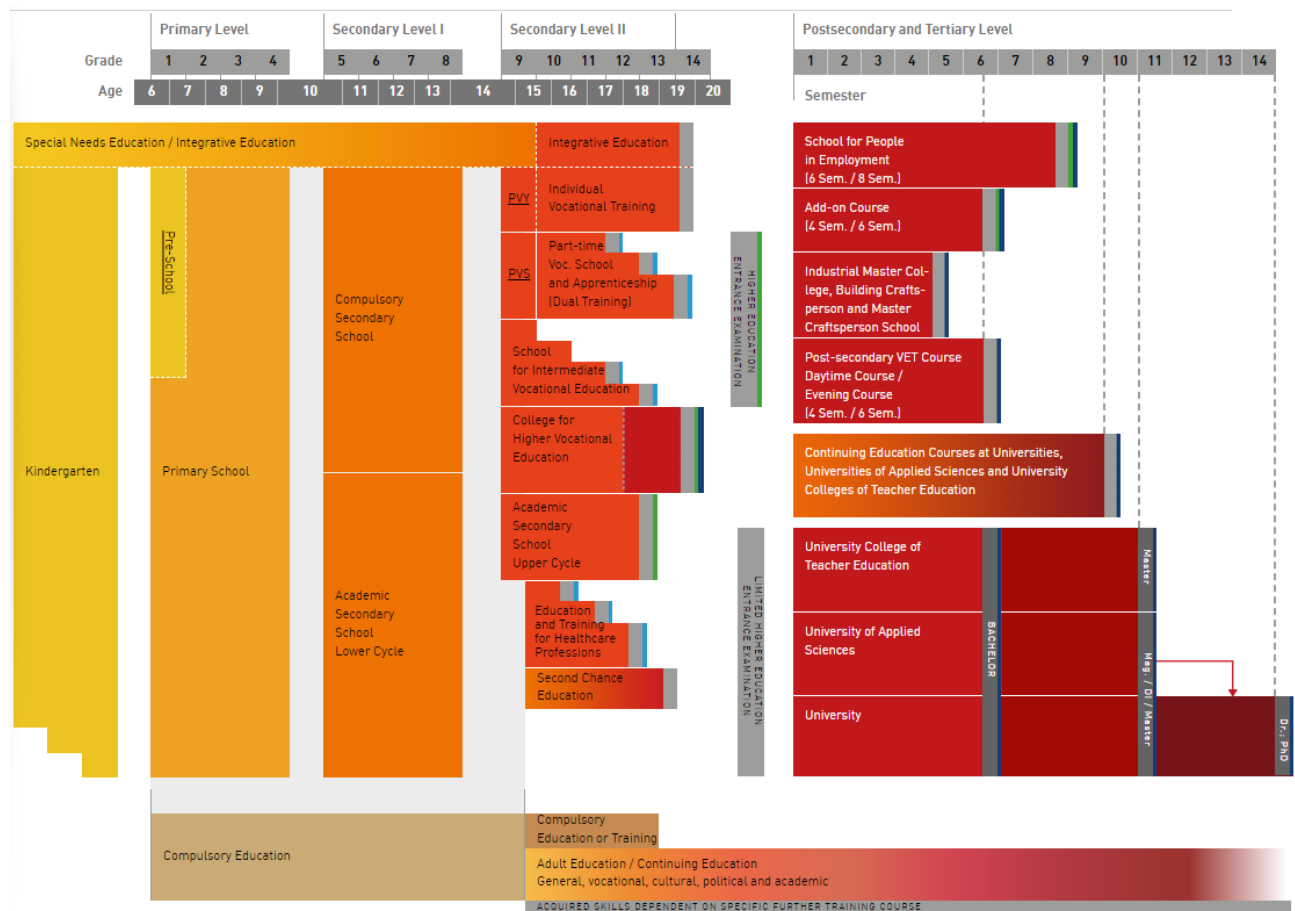


ABBILDUNG 2: ÖSTERREICHISCHES BILDUNGSSYSTEM⁵⁷

Das österreichische Bildungssystem besteht folgenden Stufen:

⁵⁶ Quelle: Resnik, Š.2021.Predstavitev vajeniške oblike izobraževanja za mladostnike in starše.

⁵⁷ Quelle: www.edusystem.at - Das österreichische Bildungssystem

Die Primarstufe umfasst die Klassen 1 bis 4 und wird von Kindern im Alter von etwa 6 bis 10 Jahren besucht. Die Primarstufe in Österreich besteht aus der sogenannten Volksschule und ist für alle Kinder gleich.

Die Sekundarstufe 1 umfasst die Klassen 5 bis 8 und ist nicht mehr für alle Kinder gleich. In Österreich besuchen Kinder im Alter von 10 bis 14 Jahren entweder die sogenannte "Mittelschule" (die mit der 8. Klasse endet) oder eine "Allgemeinbildende Höhere Schule" (AHS), in der Regel bis zur 12. Klasse.

Die Sekundarstufe 2 umfasst die Klassen 9 bis 13. Die Schulpflicht endet in Österreich mit dem Ende der 9. Klasse. Die Sekundarstufe 2 bietet ein breites Spektrum an Möglichkeiten für Jugendliche zwischen 14 und 19 Jahren:

- Polytechnische Schule (1 Jahr)
- Duale Ausbildung (Lehre)
- Verschiedene Berufsschulen
- Allgemeinbildende und berufsbildende höhere Schulen (Sekundarstufe II)
- Ausbildungskurse für Gesundheitsberufe
- Verschiedene andere Ausbildungskurse

Die postsekundäre oder tertiäre Stufe umfasst viele Weiterbildungsprogramme, Universitätsstudien, Studien an Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen, aber auch z.B. verschiedene Meisterschulen.⁵⁸

Das slowenische und das österreichische Bildungssystem unterscheiden sich in Bezug auf die Organisation und die Bildungsstufen. In beiden Ländern ist die Grundschulbildung obligatorisch und kostenlos, gefolgt von der Sekundarschulbildung, die je nach den Interessen und Fähigkeiten des Einzelnen verschiedene Möglichkeiten bietet. Die tertiäre Bildung umfasst die höhere Berufs- und Hochschulbildung, die berufliche Qualifikationen und akademisches Wissen vermittelt.

In Slowenien ist die Grundschulbildung ein neunjähriges Programm, das grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt. Die Eltern haben die Wahl zwischen öffentlichen und privaten Grundschulen sowie zwischen Hausunterricht. Die Sekundarstufe umfasst eine allgemeine, berufliche und fachliche Ausbildung, die weitere Studien oder den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Der tertiäre Bildungsbereich umfasst die höhere Berufsbildung, die in Berufsschulen stattfindet, und die Hochschulbildung, die in Fakultäten, Akademien und Hochschuleinrichtungen stattfindet.

Der größte Unterschied zwischen den beiden Ländern besteht in der Grundschulbildung, die in Österreich nach vier Jahren abgeschlossen ist, gefolgt von der ersten Sekundarstufe, die die Klassen 5 bis 8 umfasst und für den weiteren Bildungsweg eines Kindes entscheidend ist. Die Unterschiede zwischen den beiden Ländern zeigen sich auch auf der zweiten Stufe der

⁵⁸ Quelle: www.edusystem.at - Das österreichische Bildungssystem

Sekundarbildung, wo Österreich eine Vielzahl von Bildungsmöglichkeiten bietet, wie z. B. Polytechnische Schulen, duale Ausbildung, Berufsschulen und allgemeinbildende höhere Schulen. Die tertiäre Bildung in Österreich bietet eine Reihe von Programmen, die zu beruflichen Qualifikationen und Hochschulabschlüssen führen, wie in Slowenien, da beide Länder Bologna-Systeme sind.

Trotz der Unterschiede in der Organisation des Bildungswesens haben beide Systeme das gemeinsame Ziel, eine qualitativ hochwertige Bildung zu vermitteln und die jungen Menschen auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten, sei es auf dem Arbeitsmarkt oder durch weitere Studien.

10. FOKUSGRUPPEN

Für die Untersuchung von Mangelberufen sowohl in Slowenien als auch in Österreich haben wir uns entschieden, Fokusgruppen durchzuführen, um die Dynamik des Arbeitsmarktes, die Erwartungen und Erfahrungen der verschiedenen Interessengruppen, die von unserem Projekt direkt betroffen sind, besser zu verstehen. Mit diesem Ansatz wollten wir einen Einblick in die komplexen Entscheidungsmuster, Prioritäten und Herausforderungen gewinnen, mit denen sich der/die Einzelne bei der Wahl der beruflichen Laufbahn konfrontiert sieht. Darüberhinaus wollten wir die unterschiedlichen Perspektiven von Arbeitgebenden und Fachkräften, die in Berufen arbeiten, die als Mangelberufe gelten, miteinbeziehen.

Die Fokusgruppen ermöglichten es uns, Einblicke in tiefere Gründe, Überzeugungen und Motivationen zu gewinnen, die die Berufswahl junger Menschen beeinflussen. Das hilft uns für das Verständnis der grundlegenden Ursachen für die Entstehung von Mangelberufen. Durch die Gruppendiskussionen motivierten wir die Teilnehmer:innen, ihre Meinungen und Erfahrungen mitzuteilen. Das verhalf uns zu neuen Einsichten und Perspektiven, die weiter verfolgt werden können.

Die Fokusgruppenmethode ermöglichte es uns auch, die Richtung der Diskussion zu lenken, um die Relevanz der gesammelten Daten sicherzustellen. Auf diese Weise erhielten wir Einblicke in die verschiedenen Faktoren, die die Wahl eines Berufs oder einer Laufbahn beeinflussen, wie z. B. kulturelle Normen, soziale Erwartungen, Wertschätzung eines bestimmten Berufs usw. Durch die Durchführung verschiedener Fokusgruppen (Schüler:innen, Arbeitsuchende junge Menschen, Arbeitgebende und Ausbilder:innen) wollten wir eine Vielfalt und Repräsentativität der Ansichten sicherstellen und so die Gültigkeit und Zuverlässigkeit der gesammelten Daten erhöhen.

Die Diskussion mit den Teilnehmenden wurde durch vordefinierte Leitthemen und Fragen strukturiert, die es uns ermöglichten, systematisch Schlüsselthemen im Zusammenhang mit Mangelberufen zu untersuchen. Die in allen Fokusgruppen gesammelten Daten wurden analysiert und für gemeinsame Schlussfolgerungen genutzt.

10.1. Methodik

Bei der Durchführung der Fokusgruppen in Slowenien und Österreich folgten wir einem sorgfältig konzipierten mehrstufigen Prozess, um die Qualität und Relevanz der erhobenen Daten zu gewährleisten.

- Zunächst setzten wir uns spezifische Ziele für die Fokusgruppen, die darauf abzielten, tiefere Einblicke in die Wahrnehmungen, Erfahrungen und Erwartungen der Teilnehmenden in Bezug auf Mangelberufe zu gewinnen und die Beweggründe und Hindernisse für die Wahl dieser Berufe zu verstehen.
- Wir wählten vier Hauptzielgruppen aus, die für unsere Forschung relevant waren: Schüler:innen, die kurz vor einer Entscheidung über eine Ausbildung stehen; Arbeitsuchende, die potenziell an einer Umschulung interessiert sind; Arbeitgebende, die mit einem Fachkräftemangel konfrontiert sind; Ausbilder:innen und Expert:innen auf ihrem Gebiet, die über praktische Erfahrungen und Kenntnisse der Anforderungen des Arbeitsmarktes verfügen.
- Wir entwickelten einen Fragebogen für die Fokusgruppen, der thematisch orientierte Fragen enthielt, die die Diskussion anregen und Einblicke in spezifische Themen im Zusammenhang mit Mangelberufen geben sollten.
- Auf der Grundlage der festgelegten Kriterien wählten wir die Teilnehmenden für jede Fokusgruppe aus. Bei der Auswahl wurden die Vielfalt der demografischen Merkmale und Erfahrungen berücksichtigt, um ein breites Spektrum an Perspektiven zu gewährleisten.
- Wir organisierten für jede Zielgruppe separate Fokusgruppen. Wir haben die Räume so ausgestattet, dass eine offene und entspannte Kommunikation zwischen den Teilnehmenden möglich ist.
- Wir setzten erfahrene Moderator:innen für die Fokusgruppen ein, um die Diskussion zu leiten, die Beteiligung aller Teilnehmenden zu fördern und sicherzustellen, dass die Diskussion auf das Thema konzentriert blieb.
- Wenn möglich wurden Fokusgruppensitzungen (mit Erlaubnis der Teilnehmer:innen) aufgezeichnet und gleichzeitig wurden Schlüsselpunkte und Zitate festgehalten, um die spätere Analyse der Daten zu erleichtern.
- Im Anschluss an die Fokusgruppen wurden die Protokolle der Sitzungen gründlich analysiert, um Schlüsselthemen, Muster und Unterschiede zwischen den Meinungen der Teilnehmenden zu ermitteln.
- Die Ergebnisse wurden im Zusammenhang mit den allgemeinen Forschungszielen interpretiert, wobei berücksichtigt wurde, wie die Erkenntnisse zum Verständnis der Problematik der defizitären Berufe beitragen.

10.2 Durchführung und Ergebnisse der Fokusgruppen

In Slowenien durchgeführte Fokusgruppen

Fokusgruppe	Anzahl der Teilnehmer	M	F	Beschreibung
Schülerinnen und Schüler	7	3	4	Alter: 13 - 14 8. Klasse Primarschule
Arbeitslos	7	3	4	Alter: 18 - 39 • Informatikunterricht • Gaststättengewerbe • Elektroingenieurwesen • Ökonomen/Metallverarbeitung • Nicht abgeschlossene Sekundarschule
Arbeitgebende	6	2	4	Alter: 30 - 35 • IT • Metallverarbeitung • Verpflegung • Altenpflege • Baugewerbe • Elektro Installation
Ausbildner:innen Expert:innen	7	6	1	Alter: 35 - 55 • IT • Bauwesen • Gesundheitspflege • Gaststättengewerbe • Metallverarbeitung • Elektriker

In Österreich durchgeführte Fokusgruppen

Fokusgruppe	Anzahl der Teilnehmer	M	F	Beschreibung
Schüler:innen	6	1	5	Alter: 14 - 15 9. Klasse Polytechnische Schule
Junge Arbeitsuchende	5	3	2	Alter: 15 - 25 Jugendkolleg zur Integration in den Arbeitsmarkt Entwicklung individueller Karrierewege
Arbeitgebende, Manager:innen, Expert:innen Ausbildner:innen	5	3	2	Pflege Elektrotechnik Metalltechnik Baugewerbe
Arbeitgebende, Manager:innen Expert:innen Ausbildner:innen	4	4	0	Gaststättengewerbe Kochen Metalltechnik IT-Branche

In den Fokusgruppen wurden die Teilnehmenden in einer Art und Weise zu themenbezogenen Fragen befragt, die eine unstrukturierte, offene Diskussion ermöglichte. Auf diese Weise konnten Erkenntnisse über geschlechtsspezifische Zuschreibungen zu den jeweiligen Mangelberufen sowie Einstellungen zu den Vor- und Nachteilen der möglichen Berufswahl gewonnen werden.

Darüber hinaus sollte ermittelt werden, wie die Darstellung von Mangelberufen mittels VR-Technologie möglichst ansprechend, zielgruppengerecht, motivierend und realitätsnah gestaltet werden kann. Der Fokus lag auf der Identifizierung von Einflussfaktoren für Mädchen, Jungen, junge Frauen und Männer, um deren Interesse an einer Berufsausbildung in einem Mangelberuf zu wecken.

Im Rahmen des Projektes CDO-VR wurden sowohl in Österreich als auch in Slowenien Fokusgruppen mit den folgenden Zielgruppen durchgeführt:

- Schüler:innen
- Junge Arbeitsuchende
- Unternehmer:innen/Arbeitgebende/Führungskräfte
- Ausbildner:innen, Expert:innen

Die Fokusgruppen bearbeiteten die folgenden Fragen, die an die jeweiligen Teilnehmenden angepasst wurden:

Fragen für Schüler:innen und junge Arbeitssuchende:

- Was sind Ihre Pläne für die Zeit nach der Schule?
- Stellen Sie sich vor, Sie würden ein VR-Tool für einen bestimmten Beruf entwerfen, das junge Menschen wie Sie dazu inspirieren soll, eine Ausbildung in diesem Beruf zu machen:
Was muss dieses VR-Tool können?
- Wenn man sich die Liste der (sogenannten) Mangelberufe ansieht:
Was halten Sie davon?
- Welche drei Berufe würden Sie wählen, welche nicht, und warum?
Diskutieren Sie mit den Anderen!

Fragen an Arbeitgebende und Ausbilder:innen, Expert:innen in bestimmten Berufsfeldern:

- Was ist Ihrer Meinung nach wichtig, um die Sichtbarkeit und Attraktivität von Mangelberufen bei jungen Menschen und jungen Arbeitssuchenden zu erhöhen?
- Was sind Ihrer Meinung nach die Schlüsselkompetenzen und entscheidenden Fähigkeiten, um in Ihrer Branche erfolgreich zu sein?
- Was muss getan werden, um junge Menschen und junge Arbeitssuchende zu ermutigen, sich für eine Karriere in Ihrer Branche zu entscheiden?
- Wie müssen wir ein VR-Tool gestalten, damit es Sie bei der Suche nach Bewerber:innen unterstützt?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit virtueller Realität in der Aus- und Weiterbildung gemacht?
- Welchen Rat würden Sie jungen Menschen geben, die einen Beruf in Ihrer Branche ergreifen möchten?

Die Ergebnisse der Fokusgruppen, die in Slowenien und Österreich durchgeführt wurden, waren wertvoll, da sie zusätzliche Perspektiven auf die Berufsorientierung, Mangelberufe und den Einsatz von Virtual Reality (VR)-Technologie bei der Berufsorientierung in verschiedenen demografischen Gruppen aufzeigen. Der Vergleich der Ergebnisse aus den beiden Quellen offenbart deren Einheit und einzigartige Merkmale, die das komplexe Zusammenspiel von technologischem Engagement, Geschlechterstereotypen und unbestimmten Berufswahlmöglichkeiten zeigen.

Schüler:innen und Jugendliche

Die Ergebnisse der Fokusgruppe mit Schüler:innen und Jugendlichen zeigen, dass sie oft nicht wissen, welchen Beruf sie in Zukunft ausüben möchten. Manche von ihnen gaben zwar an, an welche weiterführende Ausbildung sie denken, aber eine endgültige Berufsentscheidung ist in diesem Alter noch nicht getroffen.

Die Fokusgruppen haben gezeigt, dass die Jugendlichen wenig Vorstellung von Karrieren in Mangelberufen haben. In den meisten Berufen gibt es keine oder nur sehr wenige Vorstellungen von den Arbeitsinhalten und Tätigkeitsbereichen. Sie betonten alle, dass bei der Berufswahl das Wichtigste für sie das Gehalt, gute Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeiten (keine Spätschichten, keine Arbeit am Wochenende) und die Liebe zu ihrer Arbeit ist.

Was die Mangelberufe anbelangt, so tendierten die Mädchen zu Berufen im Hotel- und Gaststättengewerbe und der Krankenpflege, während die Jungen offener für Berufe wie Elektriker, Automechaniker und Lastwagenfahrer waren. Dies spiegelt die traditionelle geschlechtsspezifische Aufteilung der Interessen wieder, aber auch die Offenheit, verschiedene Berufsmöglichkeiten zu erkunden. Für die Schüler;innen sind die wichtigsten Faktoren bei der Berufswahl die Bezahlung, das persönliche Interesse und die Komplexität der Arbeit. Sie wünschen sich einen Beruf, der ihnen gefällt und der nicht zu anspruchsvoll oder körperlich anstrengend ist.

Sie wiesen ein hohes Maß an technologischer Kompetenz auf, da die meisten von ihnen bereits Erfahrungen mit VR-Brillen gemacht hatten, was das Potenzial des Einsatzes fortschrittlicher technologischer Werkzeuge zur Einführung und Erkundung verschiedener Berufswege für junge Menschen zeigt. Sie waren sich einig, dass VR-Brillen eine interessante und attraktive Möglichkeit sind, Berufe zu präsentieren. Sie betonten, dass die Präsentation so realistisch und unterhaltsam wie möglich sein sollte, mit der Möglichkeit, zwischen verschiedenen Optionen zu wählen, was ihr Verständnis und Interesse an bestimmten Berufen verbessern könnte.

Die Fokusgruppe hat gezeigt, dass junge Menschen den Einsatz interaktiver und technologisch fortschrittlicher Instrumente zur Präsentation verschiedener Karriereoptionen unterstützen. Sie betonen auch die Notwendigkeit einer ausgewogenen Darstellung verschiedener Berufe, die über die traditionellen Geschlechterstereotypen hinausgeht und einen realistischen Einblick in die Berufsmöglichkeiten, einschließlich defizitärer Bereiche, bietet.

Es ist wichtig, dass junge Menschen ein klares Verständnis der verschiedenen Faktoren haben, die bei der Berufswahl eine Rolle spielen, und dass sie ermutigt werden, unabhängig von Vorurteilen oder Stereotypen eine breite Palette von Optionen zu erkunden.

Junge Arbeitssuchende

Die Teilnehmenden hatten das Gefühl, dass viele Berufe unterbewertet und unterbezahlt sind, obwohl sie sehr komplex sind und eine wichtige Rolle im täglichen Leben der Menschen spielen. Diese Wahrnehmung trug zu ihrer skeptischen Sicht auf die Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Berufen bei. Als eines der Haupthindernisse bei der Arbeitssuche nannten die Teilnehmenden die Notwendigkeit von Berufserfahrung. Viele Arbeitgebende verlangen Vorerfahrungen, was für diejenigen, die in den Arbeitsmarkt eintreten oder eine Stelle in einer neuen Branche suchen, ein Problem darstellt.

Die meisten Teilnehmenden sahen keinen Mehrwert im Einsatz von VR-Technologien zur Präsentation von Berufen oder als Ausbildungsinstrument. Sie betonten, dass die praktische Ausbildung und die direkte Erfahrung mit dem Beruf im Vordergrund stehen sollten. Sie sprachen sich für mehr praktisches Lernen in den Schulen aus, da sie der Meinung waren, dass dies den Personen ein besseres Verständnis für verschiedene Berufe vermitteln und ihnen bei der Wahl eines Berufsweges helfen würde. Die Fokusgruppe betonte, dass die Berufe den Kindern bereits in der Grund- und Sekundarschule besser und realistischer vorgestellt werden sollten. Dies würde den jungen Menschen ein vollständigeres Bild der Berufe vermitteln, einschließlich der Beschäftigungsmöglichkeiten, der erforderlichen Fähigkeiten und der realistischen Arbeitsbedingungen.

Die Arbeitssuchenden wiesen auf die großen Herausforderungen hin, mit denen sie bei der Arbeitssuche konfrontiert sind und äußerten sich kritisch zu der Art und Weise, wie Berufe derzeit in der Gesellschaft dargestellt und bewertet werden. Sie betonten die Bedeutung der praktischen Ausbildung und die Notwendigkeit, die Darstellung von Berufen umfassender in das Bildungssystem zu integrieren, um junge Menschen besser darauf vorzubereiten, Entscheidungen über ihren künftigen Berufsweg zu treffen.

Arbeitgebende, Expert:innen und Ausbilder:innen

Arbeitgebende, Expert:innen und Ausbilder:innen zeigten eine sehr positive und offene Haltung gegenüber modernen Formen der Präsentation von Karrieren und der Einstellung von Mitarbeiter:innen. Sie betonten, wie wichtig es ist, sich an neue Technologien und Methoden anzupassen, um Talente anzuziehen und zu halten.

Sie alle sind mit einem Personalmangel konfrontiert, auch wenn die Situation in den einzelnen Branchen unterschiedlich ist. Ein gemeinsamer Punkt war die Notwendigkeit innovativer Lösungen zur Gewinnung von Arbeitskräften, einschließlich der Anwerbung von Ausländer:innen und der innerbetrieblichen Ausbildung von Mitarbeiter:innen.

Sie betonten, dass es von entscheidender Bedeutung ist, junge Menschen zu motivieren und ihnen ein realistisches Bild der Berufe zu vermitteln, einschließlich der Karriereaussichten, der Herausforderungen und des Potenzials für die persönliche und berufliche Entwicklung.

Sie entwickelten die Idee, jeden Beruf in einer virtuellen Umgebung zu präsentieren, von einfachen und grundlegenden bis hin zu komplexeren und anspruchsvolleren Aufgaben. Ein solcher Ansatz könnte dazu beitragen, Berufswege und -erwartungen besser zu verstehen, und gleichzeitig jungen Menschen ermöglichen, verschiedene Berufe auf interaktive Weise zu erkunden.

Die Ausbilder:innen hoben die Beobachtung hervor, dass sich weniger junge Menschen für technische Berufe interessieren. Als Hauptgründe dafür wurden die Erziehung zu Hause, fehlende handwerkliche Fähigkeiten und technisches Wissen, mangelndes Wissen über Berufe und Arbeit sowie falsche Vorstellungen über Berufe genannt. Sie betonten, dass jeder Beruf

wertvoll ist und dass es in jedem Beruf Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Sie wiesen darauf hin, dass technische Fähigkeiten eine gute Grundlage für den Aufstieg oder den Wechsel in andere Berufe sind. Alle waren sich einig, dass der Schlüssel zum Erlernen der notwendigen Fähigkeiten für jeden Beruf der Wille und die Freude an der Arbeit ist. Sie betonten, dass es möglich ist, die für die Berufe erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben, wenn Motivation und Interesse vorhanden sind.

Die Teilnehmenden waren sehr offen für den Einsatz moderner Ansätze bei der Präsentation und dem Lernen über Berufe. Sie wiesen darauf hin, dass die Einbeziehung von Aufgaben oder Aktivitäten, die in einer VR-Umgebung programmiert werden können, dazu beitragen könnten, das Verständnis und das Interesse an technischen Berufen zu verbessern.

Sie nannten mehrere Ideen, die in eine VR-Umgebung integriert werden könnten, um praktische Erfahrungen und ein besseres Verständnis für verschiedene Berufe zu vermitteln. Zu den Vorschlägen gehörten Simulationen von realen Arbeitsumgebungen, interaktive Herausforderungen, die den Einsatz spezifischer Fähigkeiten erfordern würden und Szenarien, die einen Einblick in die täglichen Aufgaben verschiedener Berufe geben würden.

Arbeitgebende, Führungskräfte, Experten und Ausbilder:innen betonten in den Fokusgruppen auch, wie wichtig es ist, dem Fachkräftemangel durch frühzeitige Berufsinformation entgegenzuwirken. Darüber hinaus wurde betont, wie wichtig es ist, mit innovativen Methoden gerade junge Menschen für Mangelberufe zu interessieren, um zu zeigen, welchen wichtigen Beitrag diese Berufe für die Gesellschaft und die Wirtschaft leisten.

Nach den Ergebnissen der Fokusgruppen, der Umfrage und unserer langjährigen Erfahrung in der Arbeit im Bildungssektor und auf dem Arbeitsmarkt gibt es viele Gründe für den Fachkräftemangel. Die folgenden Gründe wurden auch in unseren Fokusgruppen genannt oder kamen zum Vorschein:

- geringe Kenntnisse über den Inhalt/die tatsächliche Tätigkeit der Berufe;
- geringes Wissen über Karrierewege, Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen in den Berufen;
- geringe Kenntnisse über den Beitrag bestimmter Berufe zur Lösung aktueller sozialer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Probleme (Klimaschutz, nachhaltige Entwicklung, Einsamkeit, "Gutes tun" usw.) und den damit verbundenen Sinn und individuellen Mehrwert;
- geschlechtsspezifische Stereotypen und traditionelle Muster schränken die Berufswahlmöglichkeiten vor allem von Mädchen ein;
- Mangel an Vorbildern, vor allem in Berufsfeldern, die stark männlich oder weiblich konnotiert sind;

- der anhaltende Bedarf an attraktiven, innovativen und vor allem wirksamen Instrumenten und Konzepten für die Berufsberatung, die Arbeit mit Berufsbildern und die Heranführung an relevante Tätigkeitsfelder;
- wenige oder manchmal einfach nicht genutzte Möglichkeiten zur praktischen Erprobung von Berufen (Praktika, Lehrstellen usw.);
- Lehrlingsausbildung hat oft ein eher schlechtes Image;
- oft ein eher schlechtes Bild ganzer Branchen und Tätigkeitsfelder;
- wahrgenommene oder tatsächliche unattraktive Bezahlung, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen;
- Vorurteile oder einschlägige Vorerfahrungen in den Familien wirken sich nachhaltig auf die Berufswahl der jungen Menschen aus.

Die Ergebnisse aus Slowenien und Österreich zeigen, dass der potenzielle Nutzen der VR-Technologie für die Berufsberatung allgemein anerkannt wird, dass traditionelle Geschlechterstereotypen bekämpft werden müssen und dass realistischere und praktischere Ansätze für die Berufsberatung gefordert werden. Trotz kultureller und demografischer Unterschiede sind die Hauptthemen und Empfehlungen in beiden Ländern ähnlich:

- Nutzen der virtuellen Realität für eine begreifbare, realistische und ansprechende Erfahrung in der Berufsberatung.
- Einbeziehung von geschlechtsspezifischen und diversitätssensiblen Materialien, um traditionelle Karrierenormen zu hinterfragen und zu verändern.
- Entwicklung von Berufsberatungsmaterialien, die die Realitäten des Arbeitsmarktes genau widerspiegeln, wobei der Schwerpunkt auf praktischen Fähigkeiten und realen Arbeitsumgebungen liegt.
- Ermutigung der Arbeitgebenden, ein realistisches Bild der Berufe zu vermitteln und dabei die Vielfalt der Aufgaben und die Bedeutung einer sinnvollen Arbeit zu betonen.

Durch die Berücksichtigung dieser Schlüsselbereiche können Berufsorientierungsprogramme effektiver an die sich ändernden Bedürfnisse und Interessen junger Menschen in Slowenien, Österreich und anderswo angepasst werden, wodurch eine besser informierte, vielfältigere und gleichberechtigtere Arbeitswelt gefördert wird.

Auf der Grundlage des in den Fokusgruppen gesammelten Feedbacks haben wir eine umfassende Reihe von Spezifikationen für die Gestaltung einer Virtual Reality (VR)-Umgebung erstellt, die darauf abzielt, verschiedene Zielgruppen anzusprechen und über verschiedene Berufe zu informieren, und sie in unser Dokument "Gemeinsame Spezifikationen für die VR-Entwicklung" aufgenommen. Die Entwicklung dieser VR-Umgebung sollte den unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen von Schüler:innen, jungen Arbeitssuchenden, Arbeitgebenden, Manager:innen, Fachleuten und Ausbilder:innen entsprechen.

11. SCHLUSSFOLGERUNG

Die umfassende Analyse der Mangelberufe in Slowenien und Österreich, die in diesem "Gemeinsamen Bericht über Mangelberufe in Slowenien und Österreich" detailliert dargestellt wird, unterstreicht die kritische Herausforderung, vor der beide Länder stehen, wenn es darum geht, die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in verschiedenen Branchen zu überbrücken. Der Bericht hebt sechs Berufe hervor, die in beiden Ländern als Mangelberufe eingestuft werden, wobei der Schwerpunkt auf Bereichen wie Elektrotechnik, Hotel- und Gaststättengewerbe, Bauwesen, Informations- und Kommunikationstechnologie, Metalltechnik und Gesundheitswesen liegt. In diesen Bereichen herrscht ein ausgeprägter Arbeitskräftemangel, der die wirtschaftliche Produktivität, die Innovation und das gesellschaftliche Wohlergehen erheblich beeinträchtigt.

Die Initiative zur Behebung dieses Mangels durch das Projekt CDO-VR, das Virtual Reality (VR)-Technologie einsetzt, um das Interesse der Projektzielgruppen an diesen Mangelberufen zu wecken, ist ein revolutionärer Schritt hin zu innovativen Arbeitsmarktlösungen. Durch die Bereitstellung immersiver Erfahrungen, die die Fähigkeiten, die Umgebungen und die täglichen Realitäten dieser Berufe veranschaulichen, zielt das Projekt darauf ab, ein tieferes Verständnis und eine größere Wertschätzung für Berufe zu fördern, die derzeit unterbewertet und unterbesetzt sind.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus den Fokusgruppen, die in beiden Ländern durchgeführt wurden, zeigen eine gemeinsame Begeisterung für die VR-Technologie als Instrument zur Berufserkundung, verdeutlichen aber auch das Fortbestehen von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl. Diese Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung maßgeschneiderter Strategien, die nicht nur die Technologie zur Verbesserung der Berufsorientierung nutzen, sondern auch die zugrunde liegenden gesellschaftlichen Normen ansprechen, die Berufsentscheidungen beeinflussen.

Die Regierungsinitiativen in Slowenien und Österreich spiegeln einen vielschichtigen Ansatz zu diesem komplexen Thema wider, der Strategien wie Stipendien für Mangelberufe, Unterstützung von Lehrlingsausbildungsprogrammen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung der Weiterbildung umfasst.

Der "Gemeinsame Bericht über Mangelberufe in Slowenien und Österreich" ist ein grundlegendes Dokument, das nicht nur die Herausforderungen des Arbeitsmarktes in beiden Ländern beleuchtet, sondern auch einen strategischen Rahmen für die Bewältigung dieser Herausforderungen durch Zusammenarbeit, Innovation und gezielte politische Initiativen bietet. Durch die Fokussierung auf die im Bericht identifizierten Herausforderungen sind Slowenien und Österreich in der Lage, bedeutende Fortschritte bei der Steigerung des Bewusstseins und des Interesses für Mangelberufe zu machen.

12. QUELLEN

1. Webseiten der Regierung der Republik Slowenien: gov.si: Stipendien für defizitäre Berufe: <https://www.gov.si/teme/stipendije-za-deficitarne-poklice/>
1. SPIPS RS: Stipendien für defizitäre Berufe: <https://www.srips-rs.si/sklad/novice/novica/objavljen-je-razpis-za-stipendije-za-deficitarne-poklice-za-solsko-let-20232024>
2. Cedefop (2017). Pregled vajeništva: Slovenija Uvajanje vajeništva v Sloveniji. Luxemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Tematski pregledi po državah. Pregled vajeništva: Slovenija (europa.eu) - Übersicht über die Lehrlingsausbildung. [Pregled vajeništva: Slovenija \(europa.eu\)](#)
3. Regierungswebseiten der Republik Slowenien: gov.si. Največja evropska raziskava delovnih pogojev poteka tudi v Sloveniji - HR&M (hrm-revija.si): Največja [evropska raziskava delovnih pogojev poteka tudi v Sloveniji - HR&M \(hrm-revija.si\)](#).
4. Regierungswebseiten der Republik Slowenien: gov.si. Potrjene spremembe Zakona o delovnih razmerjih. [Potrjene spremembe Zakona o delovnih razmerjih | GOV.SI](#)
5. Webseiten der Regierung der Republik Slowenien:gov.si: Berufliche und fachliche Sekundarausbildung (Poklicno in strokovno srednješolsko izobraževanje). [Poklicno in strokovno srednješolsko izobraževanje | GOV.SI](#)
6. Pobude na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja | Europäischer Bildungsraum (europa.eu). [Pobude na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja | Europäischer Bildungsraum \(europa.eu\)](#)
7. Strategija vključevanja tujcev, ki niso državljani Evropske unije, v kulturno, gospodarsko in družbeno življenje Republike Slovenije.2023. RS. Ministrstvo za notranje zadeve. [Integracijska strategija je nastajala v tesnem sodelovanju s pristojnimi ministrstvi in civilno družbo. \(gov.si\)](#)
8. Webseite der österreichischen Regierung: oesterreich.gv.at. Facharbeiter-Stipendium: https://www.oesterreich.gv.at/en/themen/arbeit_beruf_und_pension/stipendien/fachkraeftestipendium_1.html
9. Migration.gv.at: Qualifizierte Arbeitskräfte in Mangelberufen: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/skilled-workers-in-shortage-occupations/>

10. Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich. 2018. Politische Abteilung für Wirtschafts-, Wissenschafts- und Lebensqualitätspolitik Autor: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Österreich E Generaldirektion Interne Politikbereiche DE. [Sozial- und Beschäftigungspolitik in Österreich - Amt für Veröffentlichungen der EU \(europa.eu\)](#)
11. Sozial- und Beschäftigungspolitische Maßnahmen in Österreich:
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/618991/IPOL_STU\(2018\)618991_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/618991/IPOL_STU(2018)618991_DE.pdf)
12. Arbeitsmarktpolitik Österreich-Überblick. 2022 . Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.Wien: [Arbeitsmarktpolitik im Überblick - Berichtsjahr 2022 3 \(3\).pdf](#)
13. NEBA Ausbildungsfit, Maßnahmen für junge Menschen: <https://www.neba.at/ausbildungsfit>
14. Steirisches Jugendcollege: <https://www.isop.at/projekt/steirisches-jugendcollege/>
15. Mafalda, Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen:
<https://www.mafalda.at/>
16. ZAM Steiermark GmbH, Die Förderung der beruflichen Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt. <https://www.zam-steiermark.at/>
17. Landeskoordination für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark:
<https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/157910846/DE/>
18. BIZ - BerufsInfoZentren des AMS: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen/biz---berufsinfozentren#steiermark>
19. Zavod RS za zaposlovanje: <https://www.ess.gov.si/Projektpartner:innenji/trg-dela/poklicni-barometer/>
20. Zavod RS za zaposlovanje:
https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Poklicni_barometer/pb-23-razlogi-za-primanjkljaj.pdf
21. Česnik, Andreja, 2013. Problem deficitarnih poklicev in pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o.. Diplomsko delo. Ljubljana. http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_cesnik-andreja.pdf
22. Oliver, J. M. in Turton J. R. 1982. Gibt es einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften? BJIR -An international Journal of Employment Relations 20 (2).
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.1982.tb00097.x>

23. Challenger, A. John. 2003. The Coming Labor Shortage: Aktuelle Trends deuten auf einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in der unmittelbaren Zukunft hin. Hier sind einige Möglichkeiten, damit umzugehen. Der Futurist 37 (5).
https://www.researchgate.net/publication/279290714_Skill_Gaps_Skill_Shortages_and_Skill_Mismatches
24. Drucker, Corina, 2024. Fachkräftemangel in Österreich - Zahlen - Daten - Fakten - ein Überblick. <https://www.stepstone.at/e-recruiting/blog/fachkraeftemangel-oesterreich/#in-welchen-branchen-fehlen-in-osterreich-die-meisten-fachkrafte-0b1c7cbf-76c1-4605-9917-60bebeeb67b7>
25. Zavod RS za zaposlovanje: [Prvi zaposlitveni dogodek v Makedoniji obiskalo 2.000 zainteresiranih iskalcev zaposlitve - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](https://www.zavodrs.si/Prvi-zaposlitveni-dogodek-v-Makedoniji-obiskalo-2.000-zainteresiranih-iskalcev-zaposlitve-Zavod-Republike-Slovenije-za-zaposlovanje-gov.si).
26. Roš, Ida, 2010. Deficitarnost izobrazbenih profilov v Sloveniji. Diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija Smer Organizacija in management kadrovskih in izobraževalnih procesov. Univerza v Mariboru: Fakulteta za organizacijske vede. [Microsoft Word - Abschlusszeugnis - 19.2.2010\[1\].doc \(um.si\)](https://www.um.si/Word-Abschlusszeugnis-19.2.201011.doc)
27. Helmut, Dornmayr, Birgit, Winkler, 2018. Fachkräftemangel in Österreich. Ausgabe Nr. 101. Wien: ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. [ibw-Forschungsbrief-101-de.pdf](https://www.ibw.at/Forschungsbrief-101-de.pdf).
28. Resnik, Š. 2021. Predstavitev vajeniške oblike izobraževanja za mladostnike in starše. [Predstavitev vajenistva za mladostnike in starše.pdf \(cpi.si\)](https://www.cpi.si/Predstavitev-vajenistva-za-mladostnike-in-starse.pdf)
29. Podatki z analizo za srednje šole in dijaške domove (šolsko leto 2019/2020): [MŠŠ \(gov.si\)](https://www.mss.gov.si)
30. Zavod za zaposlovanje: [Napovednik zaposlovanja - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](https://www.zavodrs.si/Napovednik-zaposlovanja-Zavod-Republike-Slovenije-za-zaposlovanje-gov.si)
31. Arbeitsmarktdaten: <https://iambweb.ams.or.at/ambweb/>
32. Zavod za zaposlovanje: [Analiza vpliva epidemije SARS-CoV-2 na trg dela.pdf \(gov.si\)](https://www.zavodrs.si/Analiza-vpliva-epidemije-SARS-CoV-2-na-trg-dela.pdf)
33. Statistični urad RS: [SURS \(stat.si\)](https://www.stat.si)
34. Zavod RS za zaposlovanje: interno gradivo.
35. ORF.at.: <https://orf.at/stories/3340913/>
36. Kunstek, N. (2008). Deficitarni kadri - kdo so in kako jih pridobiti. Pridobljeno s Deficitarni kadri - kdo so in kako jih pridobiti | www.poslovni-bazar.si.
37. WKO: <https://www.wko.at/oe/tourismus-freizeitwirtschaft/gastronomie/start>
38. IBV Zusammenfassung. 2023.
<https://www.wko.at/oe/fachkraeftesicherung/fachkraefteradar-summary.pdf>

39. WKO: <https://www.wko.at/austrian-economic-chambers>
40. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti | GOV.SI
41. Ministrstvo za digitalno preobrazbo: [Ministrstvo za digitalno preobrazbo | GOV.SI](#)
42. Struktur des Bildungssystems in der Republik Slowenien: [STRUKTUR DES BILDUNGSSYSTEMS IN DER REPUBLIK SLOWENIEN \(studyinslovenia.si\)](#)
43. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje: [Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje | GOV.SI](#)
44. OEAD: www.edusystem.at - Das österreichische Bildungssystem

Interreg



Sofinancira
EVROPSKA UNIJA
Kofinanziert von
der EUROPÄISCHEN UNION

Slovenija – Österreich

CDO-VR

Titel des Projekts: Zentrum für Virtuelle Realität zur Förderung von Mangelberufen
Projektpartner:innen: Ljudska univerza Ptuj (Slowenien), Zavod za zaposlovanje RS - Območna služba Ptuj (Slowenien), Art Rebel 9 d.o.o. (Slowenien), NOWA (Österreich), ISOP (Österreich)
©Autoren: Natja Glušič (SI), Tanja Božič (SI), David Rihtarič (SI), Jožica Puconja (SI), Heidi Gaube (AT), Bettina Ploberger-Leiprecht (AT), Martin Leitner (AT)