

# HANDLUNGSLEITFADEN Zukunftswerkstatt

Ergebnisse und Erfahrungen aus den REGIONEN

Kärntens

2021 - 2023



*Wo Handlungsleitfaden draufsteht, ist Gleichstellung drin.*

Gleichstellung auf allen Ebenen in Kärnten weiterhin zu etablieren, festigen und lebbar zu machen ist das erklärte Ziel der Zukunftswerkstatt. Diese wird im Auftrag von AMS Kärnten und dem Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten durchgeführt.

Die Gleichstellungsziele der beiden auftraggebenden Stellen wie z.B.

- die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen
- Maßnahmen gegen geschlechterbedingte Segregation am Arbeitsmarkt oder der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit werden ebenso mitgedacht wie auch
- gesamtgesellschaftliche Ziele die Gleichstellung aller Geschlechter betreffend.

Begonnen hat die Umsetzung dieses Zieles im Jahr 2021 mit der Zukunftswerkstatt in der Region Oberkärnten, und wird seit 2022 in allen anderen Regionen des Bundeslandes ausgerollt.

Die Diskussionsergebnisse aus den Zukunftskonferenzen in den Regionen, eine Übersicht bestehender und geplanter Maßnahmen, sowie ein Call to Action sind auf den nachfolgenden Seiten zusammengefasst und dargestellt. Der Handlungsleitfaden wird in vorliegendem eBook Form immer auf den neuesten Stand gebracht und kann somit als Living Paper bezeichnet werden.

### Aufbau und Handhabung

Im Handlungsleitfaden werden neue Ideen und auch konkrete Maßnahmen vorgestellt, die dazu beitragen sollen die Gesamtattraktivität der Region Kärnten hinsichtlich langfristig zu stärken.

Der Leitfaden ist so aufgebaut, dass die Ergebnisse der Zukunftskonferenzen und die Maßnahmen in den jeweiligen Regionen unabhängig voneinander gelesen werden können. Die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt Oberkärntens finden sich am Ende des eBooks. Der gesamte Handlungsleitfaden liegt auf der Webseite des Landes Kärnten unter folgendem Link:  
<https://frauen.ktn.gv.at/service/downloads>

### Inhaltsverzeichnis

[Auftraggebende Stellen](#)

[Gleichstellung](#)

[Zukunftswerkstatt: Übersicht über Schritte und Ablauf](#)

[Themenbereiche Zukunftskonferenzen](#)

[Zukunftskonferenz Region Wolfsberg](#)

[Zukunftskonferenz Region Völkermarkt](#)

[Zukunftskonferenz Region Hermagor](#)

[Call to Action: Was gibt es \(noch\) zu tun?](#)

[Ausblick: Zukunftswerkstatt 2024](#)

[Rückblick: Zukunftswerkstatt Oberkärnten](#)

[Danksagung](#)



Sara Schaar  
Frauenreferentin  
Landesrätin

Der vorliegende Handlungsleitfaden ist eine gute Basis, um Frauen eine nachhaltige, existenzsichernde Beschäftigung in zukunftsträchtigen Branchen vor Ort zu ermöglichen. Durch vernetztes Denken und die Bildung von Synergien treiben wir die Gleichstellung weiter voran! Ich bedanke mich bei allen Projektpartner:innen für ihr großes Engagement!



Martina Gabriel  
Frauen und  
Gleichstellungsbeauftragte  
Land Kärnten

Wichtig bei der Arbeit an tatsächlicher, arbeitsmarktpolitischer Gleichstellung ist, dass sie gemeinsam angepackt wird. Durch die Zusammenarbeit von Wirtschaft, Bevölkerung, Verwaltung und Politik ist mit diesem Leitfaden genau das gelungen.

## Auftraggebende Stelle: AMS Kärnten



Peter Wedenig  
Landesgeschäftsführer, AMS Kärnten

Die Zukunftswerkstatt Kärnten ist ein Projekt zur Stärkung der Gleichstellung in den Kärntner Regionen. Damit schaffen wir es, alle Verantwortlichen an einen Tisch zu bekommen und Perspektiven für eine gemeinsame, lebenswerte Zukunft zu entwickeln



Melanie Jann  
Stv. Landesgeschäftsführerin,  
AMS Kärnten

Die Zukunftswerkstatt eröffnet in den jeweiligen Kärntner Regionen einen Dialog, der vernetztes Denken und das Bilden von Synergien fördert. Der daraus entstandene Handlungsleitfaden soll dazu beitragen, Frauen am Arbeitsmarkt zu stärken, die Vernetzung von Arbeitskräften und Wirtschaft weiter zu forcieren und der Abwanderung entgegenzuwirken. Im Endergebnis soll diese Initiative alle Kärntner Regionen dazu inspiriert haben, das Thema Gleichstellung in der Region anzupacken.



Ingrid Manthei  
Gleichstellungsbeauftragte  
Arbeitsmarkt, AMS Kärnten

Der vorliegende Handlungsleitfaden zeigt, dass die Auseinandersetzung mit Gleichstellung keine akademische Diskussion ist, sondern ganz konkrete Ergebnisse bringt - für die Bewohner:innen ebenso wie für regionale Unternehmen. Danke an alle Beteiligten für die engagierte Mitwirkung.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

*Das Projekt wurde in der Umsetzung vom Verein EqualiZ begleitet.*

## Gleichstellung als gemeinsame Bemühung

Aus Theorie und Praxis wissen wir, dass Gleichstellungsziele nur GEMEINSAM adressiert und gelöst werden. Dabei geht es darum, die Kompetenzen und Vielfalt aller zu nutzen.

Das Thema Gleichstellung muss in allen Lebensbereichen und allen Lebensphasen zum Thema gemacht werden, dazu bedarf es gesamtgesellschaftlicher Bemühungen unter Einbezug aller Beteiligten und aller relevanten Stakeholder.

Gleichstellung muss hierzu als Querschnittsthema gedacht und in allen politischen Ressorts, im wirtschaftlichen Kontext, in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, auf Ebene des Bundes, der Kommunen, in der Regionalentwicklung und auf individueller Ebene berücksichtigt werden.

Mit den Zukunftskonferenzen in den Regionen wurden genau diesen gemeinsamen Bemühungen Rechnung getragen und in die Tat umgesetzt. Ein moderierter Dialog fand mit allen Beteiligten statt und führte schlussendlich zu einer konkreten Ebene, von der aus weitere Maßnahmen und Lösungsansätze umgesetzt werden können.



Bildnachweis: [imtmphoto](#)

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

# Gute Gründe für Gleichstellung

Tatsächliche Gleichstellung kann in mehreren Bereichen sichtbar werden und sollte das Potenzial aller nutzen und fördern.

Wirtschaftsleistung

---

Fachkräftesicherung

---

Wirtschaftliche Stabilität

---

Wettbewerbsfähigkeit



Zukunftsperspektiven

---

Aufteilung der Care-Arbeit

---

Produktivität und Innovation

---

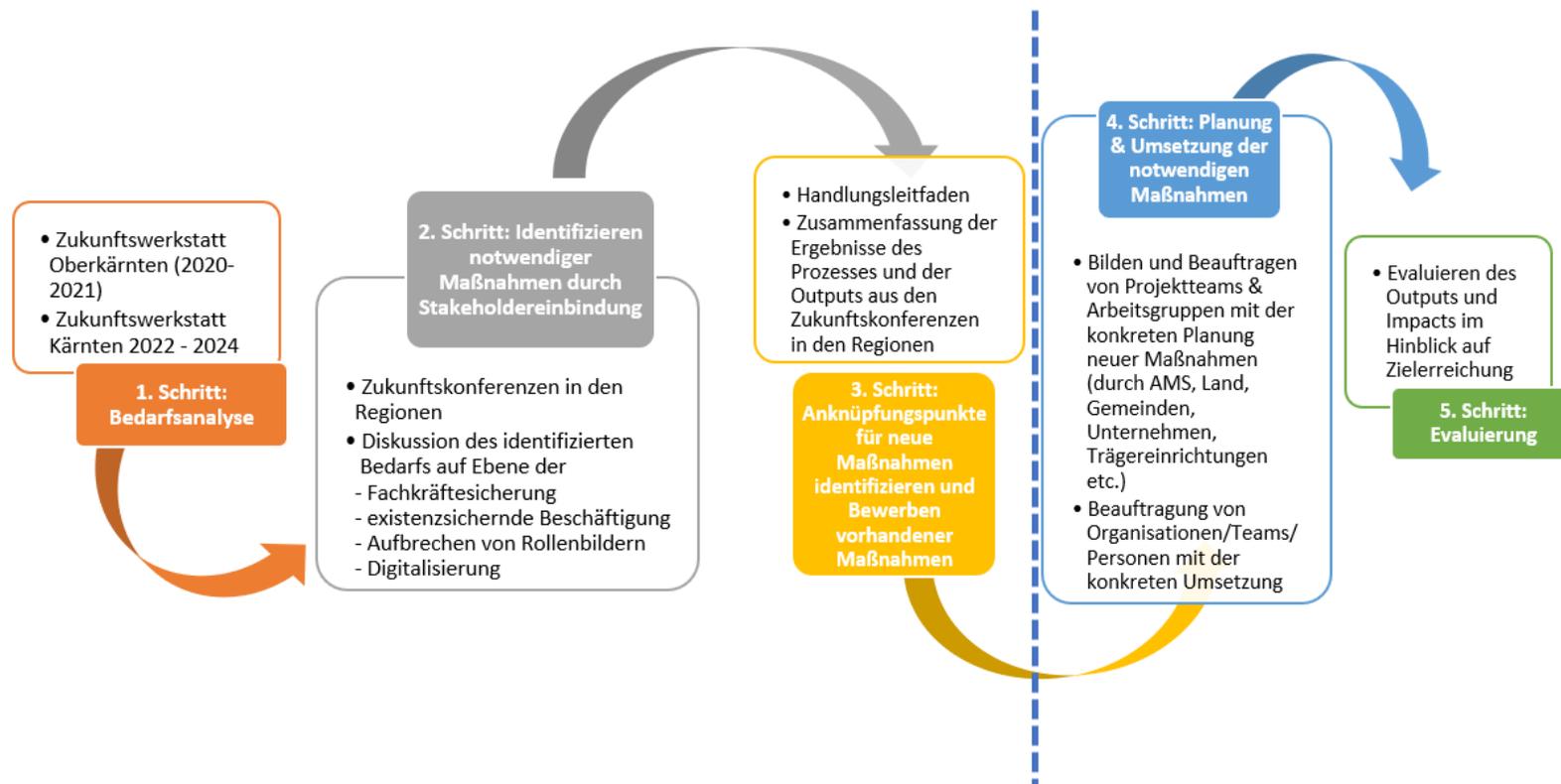
Vermeiden von Altersarmut

# Zukunftswerkstatt : Übersicht über Schritte und Ablauf

Schritt für Schritt zur Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in den Regionen Kärntens.

## Projekthalte und -schritte 2020 - 2024

## Anknüpfungspunkte nach Projektabschluss



[zum Inhaltsverzeichnis](#)

Die Schwerpunkte **existenzsichernde Beschäftigung, Rollenbilder** und **Fachkräftesicherung** haben sich aus den Interviewergebnissen im Pilotprojekt "Zukunftswerkstatt Oberkärnten" ergeben (nachzulesen [hier](#)). Sie wurden als Diskussionsgrundlage zur Ideen- und Maßnahmenfindung in den Zukunftskonferenzen herangezogen.

### Fachkräftesicherung

*Zielvision: Das Fachkräftepotential von Frauen darf nicht aus den Augen verloren werden. Fehlen die Frauen, fehlen (noch) mehr Fachkräfte. Um dieses Potenzial auszuschöpfen müssen jedoch auch die Rahmenbedingungen z.B. zur Vereinbarkeit gegeben sein.*

### Existenzsichernde Beschäftigung

*Zielvision: Arbeit muss sich für alle auszahlen. Im Hinblick auf das Geschlechterbedingte Rentengefälle - Stichwort Altersarmut - steht im speziellen die erhöhte existenzsichernde Beschäftigung von Frauen im Fokus.*

### Rollenbilder

*Zielvision: Im Zentrum der Berufswahl und der Erwerbslaufbahn sollen die Kompetenzen der Menschen stehen, nicht deren Geschlecht.*

Die Zusammenfassungen der Zukunftskonferenzen in den Regionen finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Zu den Regionen



[zum Inhaltsverzeichnis](#)

Bildquelle: iStock - c [Luisrftc](#)



## Stimmen aus der AMS Regionalstelle Wolfsberg



**Klaus Leopold, Leitung AMS  
Wolfsberg**

Das Projekt Zukunftswerkstatt soll durch eine geschlechtersensible Regionalanalyse in erster Linie zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen beitragen. Gender Mainstreaming ist dafür ein gutes Instrument und sollte als notwendige Gleichstellungsstrategie endlich anerkannt werden.



**Lisa Burda,  
Gleichstellungsbeauftragte  
AMS Wolfsberg**

Gleichstellung leben, vorleben  
und in den Köpfen verankern.



**Christina Riepl,  
Gleichstellungsbeauftragte Stv.**

Erst wenn wir alle  
Gleichstellung leben, brauchen  
wir nicht mehr darüber zu  
sprechen.

Mit den Teilnehmenden der Zukunftskonferenz in Wolfsberg wurden zu den drei ausgewählten Schwerpunkten mehrere Facetten der Gleichstellungsthematik diskutiert.

Unter anderem wurde als zentrales Kriterium die Fachkräftesicherung angesprochen, dass die Abwanderung von Fachkräften in die nahegelegenen Zentralräume Klagenfurt und Graz und darüber hinaus verhindert werden müsse. Speziell durch die Fertigstellung und Inbetriebnahme der Koralmbahn stellen sich für die Region Herausforderungen. Gleichzeitig können sich Chancen bieten, um Fachkräfte in die Region zu holen, wenn die passenden Rahmenbedingungen vorliegen bzw. geschaffen werden können.

Ein weiteres Kernproblem liege laut den teilnehmenden Personen darin, dass sich speziell für Frauen in der Region oft keine existenzsichernden Perspektiven bieten.

Die diskutierten Anknüpfungspunkte für eine Verbesserung der Gleichstellungssituation auf unterschiedlichen Ebenen und das Implementieren regionenspezifischer Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Gleichstellungsförderung werden nachfolgend zusammengefasst.

Es handelt sich bei den zusammengefassten Themen um die Einschätzung des IST-Zustandes in den Regionen aus Sicht der teilnehmenden Personen. Neben der Einschätzung der Ausgangslage werden Handlungsfelder und Impulse für mögliche Maßnahmen aufgelistet.

## Schwerpunkt: Fachkräftesicherung

### Ausgangslage:

Die Fachkräftesicherung könnte in der Region gelingen, wenn man sich auf folgende Aspekte konzentriert:

- **Wiedereinsteiger:innen stärken**
- **Gute Rahmenbedingungen für die Lehrausbildung schaffen**
- **Regionale Qualifizierungsmaßnahmen anbieten**
- **Berufsorientierung**
- **Rückholung höherqualifizierter Personen**
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen**



### Handlungsfelder & Lösungsvorschläge:

- Gezieltes Karenzmanagement in Unternehmen und die Unterstützung der Personalabteilungen wären wichtige Instrumente, um das Ausscheiden von Fachkräften nach der Karenz zu reduzieren. Beispielsweise durch Einladungen zu Weihnachtsfeiern oder zum gemeinsamen Karenz-Café um die Bindung an das Unternehmen zu stärken
- Konkrete Pläne für Wiedereinsteiger:innen im Betrieb entwickeln (ähnlich einem Onboarding)
- Lehrausbildung könnte durch z.B. Senkung von Lohnnebenkosten für Unternehmen erleichtert werden
- Attraktivität der Lehre durch neue Lehrmodelle steigern. Beispielsweise jenseits starrer 40h-Modelle Lehre um damit eventuell dies auch für Umsteiger:innen/Wiedereinsteiger:innen mit Kindern zu ermöglichen
- in der Berufsorientierung noch stärker auf Synergien zwischen Wirtschaft und Schulen setzen; Blick auf geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt als Folge stereotyper Rollenzuschreibungen richten
- Fachkräfte durch Arbeitsplätzeangebot, passende Löhne im höheren Lohnsektor, Boni für Akquisen und Incentiveprogramme in Unternehmen und flexiblen Arbeitsorganisations- und Zeitmodellen zurückholen

## Schwerpunkt: Existenzsichernde Beschäftigung

### Ausgangslage

Folgende Themen sind aus Sicht der Teilnehmenden der Zukunftskonferenz in Wolfsberg zentral im Hinblick auf das Ermöglichen existenzsichernder Beschäftigung in der Region:

- **Ausbau der Kinderbetreuung**
- **Mangelnde Mobilität und Erreichbarkeit der Arbeitsplätze.**
- **Breitbandanbindung**
- **Leistbares Wohnen und Willkommenskultur für Wiederkehrende, Zuzug fördern**

### Handlungsfelder & Lösungsvorschläge:

- Ausbau des Kinderbetreuungsangebots in der Region in den Randzeiten
- Möglichkeit der Unterstützung für Kinderbetreuung für Mitarbeiter:innen anbieten (Kostenbeteiligung, Zuschüsse, betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Eltern-Kind-Büros etc.).
- Anreize seitens der Gemeinde für familienfreundliche Betriebe schaffen (z.B. steuerlich, finanziell), bei der Umsetzung von Maßnahmen unterstützen (z.B. Coaching)
- Infrastrukturausbau mit Fokus auf An- und Abreisemöglichkeiten von der Koralmbahn hin zu den Betriebsstandorten, Anpassung von Öffi-Netzplänen um z.B. Lehrlingen die rechtzeitige Anreise zum Betrieb zu ermöglichen
- Ausbau von Breitbandinternet um sowohl Home Office zu ermöglichen, als auch Unternehmen die Möglichkeit zu geben, wettbewerbsfähig zu bleiben.
- Zuzug/Rückzug in die Region fördern durch entsprechende Job-Angebote (Bezahlung, Arbeitsorganisationsmodelle etc.), durch leistbaren Wohnraum z.B. auch in Form von Betriebswohnungen und auch durch Angebote von Job-Möglichkeiten für Familienmitglieder

## Schwerpunkt: Rollenbilder

### Ausgangslage:

Um der Gleichstellung hinderliche Rollenbilder aufzubrechen, bedarf es laut Teilnehmer:innen folgender Maßnahmen:

- **Sichtbarmachen der Rolle von Frauen** - in Familien, in der Gesellschaft, in Unternehmen
- **Haltung der Menschen in der Region verändern**
- Sensibilisierung zum Thema **Schutz vor sexueller Belästigung**
- **Aufbrechen von Stereotypen**



### Handlungsfelder & Lösungsvorschläge:

- Anhand von Zahlen und Daten über statistisch relevante Kernthemen öffentlich aufmerksam machen (Care-Arbeit, Mental Load, Altersarmut etc.)
- Abbau von Rollenstereotypen mit nachteiligen Auswirkungen für Frauen durch Vorträge in Gemeinden, Vereinen und Schulen
- Weibliche Unternehmer:innen z.B. zu FiT-Tagungen einladen um als Best-Practice Beispiele für andere Unternehmen zu dienen
- Aufzeigen von Frauen in unterschiedlichen Positionen und Rollen medial sichtbar machen (z.B. Podcasts)



*Frauen sollen dabei unterstützt werden, ihre beruflichen Potenziale in handwerklich-technischen Bereich zu entdecken und zu realisieren.*

## **Forcierung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms FiT in der Region Wolfsberg**

Ziel: In der Region Wolfsberg Frauen die Möglichkeit einer Höherqualifizierung im Bereich Handwerk und Technik zu ermöglichen.

Das Ziel von der regionalen Geschäftsstelle Wolfsberg ist es, Frauen und Mädchen den Zugang zu nicht-traditionellen Berufen (FiT-Berufe) in regionalen Betrieben zu erleichtern. Service für Unternehmen sensibilisiert Betriebe vermehrt mit Informationsmaterial und forciert Praktika für interessierte Frauen.

**Auftraggeber:in:** AMS Wolfsberg  
**Umsetzung:** AMS Wolfsberg

## **Aktionen/Maßnahmen 2023-2024**

### **Projekt: Switch 2.0\* - Frauen in Handwerk und Technik**

Frauen und Mädchen den Zugang zu nicht-traditionellen Berufen (FiT-Berufe) in regionalen Betrieben zu erleichtern.

Es ist auffallend, dass sich bei Frauen, die sich für technische Berufe interessieren oder eine Ausbildung in diesem Bereich absolviert haben, eine Integration am regionalen Arbeitsmarkt schwieriger gestaltet als bei Männern mit vergleichbaren Berufswünschen und Ausbildungen. Geplant ist es, mit Service für Unternehmen, Betriebe dahingehend zu sensibilisieren und gezielt auf das FiT-Programm aufmerksam zu machen. Es soll ein Kooperationsprozess mit AMS und Betrieben stattfinden, um proaktiv dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

**Auftraggeber:in:** AMS Wolfsberg  
**Umsetzung:** AMS Wolfsberg





**Angelika Schleschitz-Newart, Leitung  
AMS Völkermarkt**

Die Schlagwörter Kinderbetreuung, Tourismus und ländliche Regionen sollten „Hand in Hand“ gehen, um eine starke Tourismusregion zu fördern. Durch die Zukunftswerkstatt und die damit verbundenen Gespräche haben sich Synergien und Kooperationen ergeben, die uns darin bestärken. Durch flexible Kinderbetreuung seitens der Tourismusbetriebe wird es den Frauen erleichtert, wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. So werden Frauen am Arbeitsmarkt gestärkt und die Vernetzung von Arbeitskräften und Wirtschaft forciert.



**Marion Visotschnig,  
Gleichstellungsbeauftragte  
AMS Völkermarkt**

Ich bin Gleichstellungsbeauftragte, weil Arbeitskräfte unabhängig von Herkunft oder Geschlecht es verdienen, am Arbeitsmarkt fair und gerecht behandelt zu werden; und weil es mir ein Anliegen ist, im Bezirk Völkermarkt Kund:innen wie auch Unternehmen für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren.



**Katharina Reichl,  
Gleichstellungsbeauftragte Stv.**

Als Gleichstellungsbeauftragte möchte ich einen Beitrag leisten auf das Thema Gleichstellung und die damit verbundenen Möglichkeiten hinzuweisen, die es für ein besseres Zusammenleben in der Arbeitswelt gibt, ob es nun die Arbeitssuchenden Personen betrifft oder auch die Kolleg:innen.

Im Rahmen der Zukunftskonferenz in Völkermarkt wurden mit den Anwesenden deren Perspektive auf notwendige Schritte und Maßnahmen zu den drei zentralen Schwerpunkten diskutiert um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Gleichstellungsbemühungen zu unterstützen.

In der Region Völkermarkt wurde als zentrale Herausforderung vor allem die Rolle des Sommertourismus diskutiert, der viele Gemeinden des Bezirks prägt.

Für reichlich Diskussionsstoff sorgten speziell auch die Perspektiven der Anwesenden auf das Schulsystem und die in Augen vieler Teilnehmenden notwendigen Umstrukturierungen darin. In diesem Kontext gewann mit Blick auf das Thema Gleichstellung die Rolle der Berufsorientierung im schulischen Setting große Bedeutung. Gezielte und offene, vor allem aber genderneutrale Programme erschienen vielfach als Grundstein für die Orientierung hin zu einer existenzsichernden Beschäftigung.

Die diskutierten Anknüpfungspunkte für eine Verbesserung der Gleichstellungssituation auf unterschiedlichen Ebenen und das Implementieren regionenspezifischer Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Gleichstellungsförderung werden nachfolgend zusammengefasst.

Es handelt sich bei den zusammengefassten Themen um die Einschätzung des IST-Zustandes in den Regionen aus Sicht der teilnehmenden Personen. Neben der Einschätzung der Ausgangslage werden Handlungsfelder und Impulse für mögliche Maßnahmen aufgelistet.

## Schwerpunkt Fachkräftesicherung

### Ausgangslage:

Die Fachkräftesicherung könnte in der Region gelingen, wenn man sich auf folgende Aspekte konzentriert:

- **Wiedereinsteiger:innen stärken**
- **Gute Rahmenbedingungen für die Lehrausbildung schaffen**
- **Berufsorientierung**
- **Unterstützung von Jugendlichen am Weg in die Lehre und während der Lehrzeit**
- **Die Einsaisonalität in vielen Betrieben stellt eine Herausforderung für die Lehrausbildung dar**



### Handlungsfelder & Lösungsvorschläge:

- Unterstützung für Unternehmen um gezieltes Karenzmanagement umzusetzen, um das Ausscheiden von Fachkräften nach der Karenz zu reduzieren
- Teilen von Best-Practice Beispielen, z.B. Unternehmen mit erfolgreicher Frauenförderung durch einheitliche Entgeltsysteme und Transparenzdatenbanken
- Attraktivität der Lehre in einer Region stärken, die von Einsaisonalität geprägt ist z.B. durch Zusammenschlüsse & Kooperationen von Saisonbetrieben oder der Teilzeitlehre als neues Modell
- Hervorheben der Bedeutung von Berufsorientierungsangeboten
- stärkeres Einbinden von Eltern in Berufsorientierungsprozesse
- Ausbau von Praktikumsmöglichkeiten in Betrieben
- Aufgrund der stark präsenten Problematiken die bei Jugendlichen derzeit als auffallend betrachtet werden, braucht es Programme zur Stabilisierung und Arbeitsfähigkeitsherstellung um das Fachkräftepotential zu steigern
- Fokus auf ganzheitliche Ansätze der Lehrausbildung in Unternehmen um Abbrüchen vorzubeugen

## Schwerpunkt: Existenzsichernde Beschäftigung

### Ausgangslage

Folgende Themen sind aus Sicht der Teilnehmer:innen der Zukunftskonferenz in Völkermarkt zentral im Hinblick auf das Ermöglichen existenzsichernder Beschäftigung in der Region:

- **Ausbau der Kinderbetreuung in den Sommermonaten und in den Randzeiten**
- **Ausbau von Mobilitätsangeboten**
- **Bewusstsein für existenzsichernde Bedeutung von Erwerbsarbeit fehlt**



### Handlungsfelder & Lösungsvorschläge:

- Ausbau des Kinderbetreuungsangebots in den Regionen auch in den Randzeiten (Ausweitung & Flexibilisierung) sowie in den Sommermonaten in denen die Beschäftigung in Tourismusgebieten potentiell höher ist als im Winter
- Durch Vorträge und Informationsmaterial, soll ein Bewusstsein für die Auswirkungen von geringfügigen Beschäftigungen auf Pension und Altersarmut geschaffen werden
- Infrastrukturausbau und Attraktivität der Nutzung öffentlicher Transportmittel schaffen - Unternehmen dafür sensibilisieren in Ausnahmefällen Rücksicht auf Fahrpläne zu nehmen (z.B. Arbeitsbeginn).

## Schwerpunkt: Rollenbilder

### Ausgangslage:

- **Gleichstellungstrategie muss sichtbar(er) gemacht werden** (im politischen Kontext wie auch in Unternehmen)
- **Haltung gegenüber der Rolle von Frauen und Reflexion tradierter Rollenbilder** muss angestoßen und unterstützt werden
- **Geschlechterstereotype müssen aufgebrochen werden**

### Handlungsfelder & Lösungsvorschläge:

- Durch Vorträge in Gemeinden, Vereinen, Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen, soll eine Sensibilisierung für nachteilige Auswirkungen von bestimmten Rollenstereotypen erreicht werden
- Frauen sollten bestärkt und ermutigt werden, ihre Bedürfnisse an zuständige Stellen zu kommunizieren (Gemeinde, Sozialpartner:innen).
- Bewusstsein schärfen für Berufsorientierung jenseits tradierter Rollenbilder

## Aktionen/Maßnahmen 2023-2024

### Wiedereinsteigerinnen unterstützen

*Die Region  
Völkermarkt soll für  
Frauen in allen Phasen  
des Erwerbslebens  
Möglichkeiten  
eröffnen.*



#### **Projekt: Informationsveranstaltung für Wiedereinsteiger:innen in/nach der Elternkarenz**

Einmal monatlich findet eine Veranstaltung statt, in der Wiedereinsteiger:innen Informationen zum arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm des AMS und weiteren Fördermöglichkeiten erhalten. Durch Präsenz von WIFF (Frauen- und Familienberatungsstelle Völkermarkt), BFC (Frauenberufszentrum), Bewerbungsberatung (Update-Training) und Arbeiterkammer erhalten Teilnehmende gebündelt aktuelle und für sie wichtige Informationen und können vor Ort Termine mit den Institutionen vereinbaren. Wiedereinsteiger:innen sollen dadurch bestmöglich informiert werden mit der daraus folgenden Möglichkeit ein Netzwerk aufzubauen, um nachhaltig und bestqualifiziert wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen.

**Auftraggeber:in:** AMS Völkermarkt

**Umsetzung:** AMS Völkermarkt



## Stimmen aus der AMS Regionalstelle Hermagor



**Franz Jost, Leitung AMS  
Hermagor**

Ein hohes Bewusstsein zum Thema Gleichstellung erhöht die Arbeitsplatzchancen und das Arbeitskräftepotenzial, was gerade in Zeiten des hohen Arbeitskräftebedarfs helfen kann. Die Erarbeitung des Handlungsleitfadens soll dieses Bewusstsein in der ganzen Region stärken.



**Carolin Brandtner-Pipp,  
Gleichstellungsbeauftragte  
AMS Hermagor**

Erfolgreich unterstützen, wo es an Chancengleichheit fehlt!



**Bettina Ambra,  
Gleichstellungsbeauftragte Stv.  
AMS**

Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichert eine dauerhafte sinnbringende Existenzsicherung.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

Die Zukunftskonferenz in Hermagor förderte im Rahmen der Diskussion mit den anwesenden Personen aus der Wirtschaft, der Politik, der Bildung, uvm. zahlreiche relevante Ansätze für zukünftige Projekte und Maßnahmen zutage.

Auf dem Weg hin zu mehr Gleichstellung standen vor allem die Themen des Mentorings und der Sichtbarkeit im Fokus. Mentoring für Unternehmen im Hinblick auf die Lehrlingsausbildung wie auch auf die Akquise und Unterstützung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen. Die Unterstützung von Unternehmen in Form von Coaching mit Schwerpunkt Frauenförderung wurde daher mehrfach hervorgehoben. Der Wunsch der Teilnehmenden nach mehr Sichtbarkeit von Frauen in unterschiedlichen Rollen kam ebenfalls häufig zum Ausdruck.

Die diskutierten Anknüpfungspunkte für eine Verbesserung der Gleichstellungssituation auf unterschiedlichen Ebenen und das Implementieren regionenspezifischer Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Gleichstellungsförderung werden nachfolgend zusammengefasst.

Es handelt sich bei den zusammengefassten Themen um die Einschätzung des IST-Zustandes in den Regionen aus Sicht der teilnehmenden Personen. Neben der Einschätzung der Ausgangslage werden Handlungsfelder und Impulse für mögliche Maßnahmen aufgelistet.

## Schwerpunkt Fachkräftesicherung



### Ausgangslage:

In der Region wurden folgende Themen identifiziert, deren Bearbeitung zur Sicherung von Fachkräften relevant wären:

- **Employer Branding das speziell auch auf Frauen ausgerichtet ist**
- **Networkingmöglichkeiten und Mentoring speziell für Frauen**
- **Unterstützung von Jugendlichen am Weg in die Lehre und während der Lehrzeit**

### Handlungsfelder & Lösungsvorschläge:

- Unterstützung für Unternehmen bei Employer Branding um gezielt weibliche Fachkräfte anzusprechen
- Angebote für Networkingmöglichkeiten und Mentoring-Programme für Unternehmen etablieren
- Unterstützung von Jugendlichen & (langzeit)arbeitslosen Frauen durch Stabilisierungsprogramme um Handlungsfähigkeit herzustellen
- Frauenförderung sollte angestrebt werden durch Sichtbarkeit von Frauen z.B. durch Podcasts, Netzwerke, etc.
- Frühe, kompetenzorientierte Berufsorientierung ist zwingend notwendig
- Qualifizierungsmaßnahmen müssen in der Region implementiert werden, die Etablierung von Bildungszentren und die Tätigkeit von Bildungsträgern in der Region muss daher forciert werden
- Die Lehrausbildung sollte unbedingt neu gedacht werden und Programme wie Lehrlingsaustausch, Mentoring und Buddy-Systeme etabliert werden

In der Region Hermagor gibt es laut Stimmen aus dem AMS zahlreiche Bemühungen unterschiedlicher Stakeholder, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und eine lebenswerte (Arbeits)Region für alle zu schaffen. Viele dieser Bestrebungen beinhalten - direkt und indirekt - auch die Förderung und Unterstützung von Frauen in der Region.

Initiativen zielen beispielsweise auf die Unterstützung von Betrieben hin, um sich als attraktive Arbeitgeber:innen positionieren zu können. Dies beinhaltet auch eine Zertifizierung für Mitarbeiter:innenfreundliche Betriebe, womit Benefits und Goodies einhergehen. Das AMS Hermagor unterstützt in diesem Kontext mit seinen Angeboten der Impulsberatung, aus dem heraus die Idee für das Projekt [ARGE ARAM](#) entstanden ist.

Die Entstehung eines modern ausgestatteten Bildungszentrums in der Region ist ein großer Meilenstein in Richtung Dezentralisierung von Bildungsangeboten, die somit auch Frauen in der Region zukünftig zugänglich gemacht werden können.

Das AMS Hermagor setzt darüber hinaus auf überregionale Vernetzung und das Andocken an Initiativen, die vielversprechende Lösungen für die Region liefern können, dazu zählen auch regionale Raumentwicklungsprojekte. Hier komme es laut Leitung des AMS Hermagor darauf an, sich als AMS aktiv einzubringen und die Tätigkeiten sichtbarer zu machen, um das Image des AMS als kompetenter Partner zu stärken.

## Schwerpunkt: Existenzsichernde Beschäftigung

### Ausgangslage

Um den Zugang zu existenzsichernder Beschäftigung in der Region zu ermöglichen braucht es einen Fokus auf:

- **Ausbau der Kinderbetreuung in den Sommermonaten und in den Randzeiten, speziell in den touristischen Hot-Spots**
- **Ausbau von Mobilitätsangeboten im Hinblick auf die geographischen Herausforderungen und Weitläufigkeit der Region**
- **Breitbandanbindung**
- **Leistbares Wohnen und Willkommenskultur für wiederkehrende Fachkräfte**



### Handlungsfelder & Lösungsvorschläge:

- Ausbau des Kinderbetreuungsangebots in der Region in den Randzeiten; speziell dort, wo aufgrund des Tourismus die Beschäftigung in Ferienzeiten potentiell höher ist
- Infrastrukturausbau und Attraktivität der Nutzung öffentlicher Transportmittel schaffen und Unternehmen dafür sensibilisieren, in Ausnahmefällen Rücksicht auf Fahrpläne zu nehmen (z.B. Arbeitsbeginn)
- Sicherung der Breitbandanbindung als Grundvoraussetzung für flexible Arbeitszeit- und -organisationsmodelle wie Home Office, Shared Work oder andere innovative Ansätze des Arbeitens
- Dezentralisierung von Arbeit und Qualifizierung als Stichwort um Frauen und speziell Wiedereinsteiger:innen Zugänge zum Arbeitsmarkt und Bildung zu ermöglichen
- Die Lebensqualität in der Region ist speziell für Familien sehr hoch, hier müssen Möglichkeiten geschaffen werden, die die Attraktivität für (rückkehrende) Fachkräfte steigern

## Schwerpunkt: Rollenbilder

### Ausgangslage:

- Gleichstellungstrategie muss sichtbar(er) gemacht werden
- Haltung gegenüber der Rolle von Frauen und Reflexion tradierter Rollenbilder
- Geschlechterstereotype müssen aufgebrochen werden
- Unterstützung und Vernetzung von Frauen fördern



### Handlungsfelder & Lösungsvorschläge:

- Gleichstellungstrategie bei Besprechungen (Gemeinde, Sozialpartner:innen) aufnehmen: Frauen werden mitgedacht und ihre Bedürfnisse bei Entscheidungen berücksichtigt
- Haltung durch Vorträge und durch Weitergabe von Informationsmaterial verändern
- Vereine zur Unterstützung, Förderung und Vernetzung von und für Frauen implementieren und etablieren
- Weibliche Unternehmer:innen z.B. zu FiT-Tagungen einladen um als Best-Practice Beispiele für andere Unternehmen aufzutreten
- Aufzeigen von Frauen in unterschiedlichen Positionen und vielfältigen Rollen medial sichtbar machen (z.B. Podcasts)

*Gemeinsam auf Gleichstellung  
hinarbeiten*

*Das AMS Hermagor  
setzt gezielt auf die  
Unterstützung und  
Beratung von  
Unternehmen, um  
Frauenfördermöglichkeiten  
zu transportieren*



## **Aktionen/Maßnahmen 2023-2024**

### **Projekt: Frauen erfolgreich "An Board nehmen"**

Das AMS sieht sich als Bindeglied zwischen Unternehmen und Kund:innen und verbindet Mensch und Arbeit. Ziel der Maßnahme ist es, eine Basis für die Vernetzung und Zusammenarbeit mit Unternehmen in der Region zu schaffen, um einerseits die Erwerbsquote der Frauen in der Region Hermagor zu erhöhen und andererseits Frauen bessere Chancen zu ermöglichen, als Fachkräfte in der Region Fuß zu fassen. Das Service für Unternehmen (SFU, AMS) sensibilisiert Unternehmen, vermehrt auf die Kompetenzen von Frauen zu setzen, weil Frauen die Fachkräfte von Morgen sind. Das AMS wird noch intensiver in Netzwerktreffen mit Unternehmen vertreten sein um dort ihre Expertise und Erfahrungen (Gleichstellung, Diversität, FiT, Wiederstieg nach der Karenz, etc.) zu teilen.

Ziel: Information der Frauen-Fördermöglichkeiten durch das AMS (arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm)

**Auftraggeber:in:** AMS Hermagor  
**Umsetzung:** AMS Hermagor

## Call to Action: Was gibt es (noch) zu tun?



[zum Inhaltsverzeichnis](#)

# Handlungsfelder und Anknüpfungspunkte für zukünftige Maßnahmenentwicklung in den Regionen Kärntens

Die Zukunftskonferenzen in den Regionen Kärntens förderten einen facettenreichen Blick auf das Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren, welche Gleichstellungsbestrebungen bedingen.

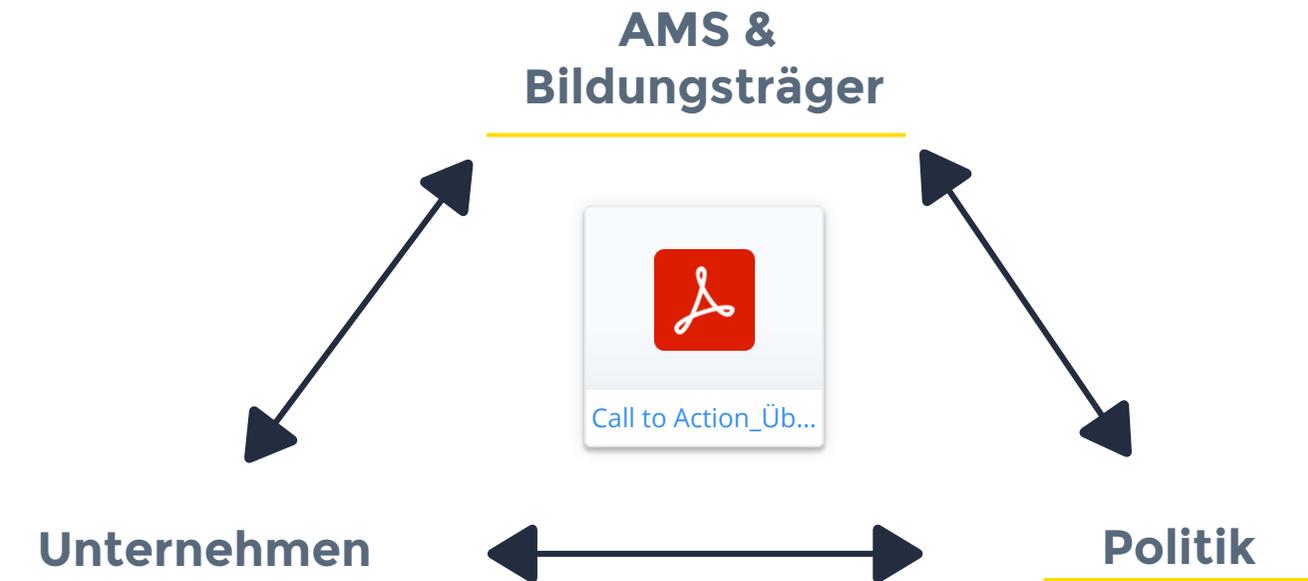
Gleichstellung muss als Querschnittsthema gedacht und in seiner Komplexität gesehen werden, um zukünftig zielführende Maßnahmen zu entwickeln und zu etablieren.

Abgeleitet aus den Diskussionsergebnissen werden nachfolgend exemplarisch weitere Möglichkeiten und Handlungsfelder aufgezeigt, derer sich die entsprechenden Stakeholder annehmen können und sollten, um maßgeschneiderte und lösungsorientierte Maßnahmen zur weiteren Förderung der Gleichstellung in den Regionen Kärntens zu entwickeln.

Die Handlungsfelder sind entsprechend unterschiedlicher Akteur:innen bzw. Stakeholder aufgeführt, bedürfen in den meisten Fällen aber der übergreifenden und vernetzten Zusammenarbeit damit Maßnahmen konzipiert, finanziert und realisiert werden können.

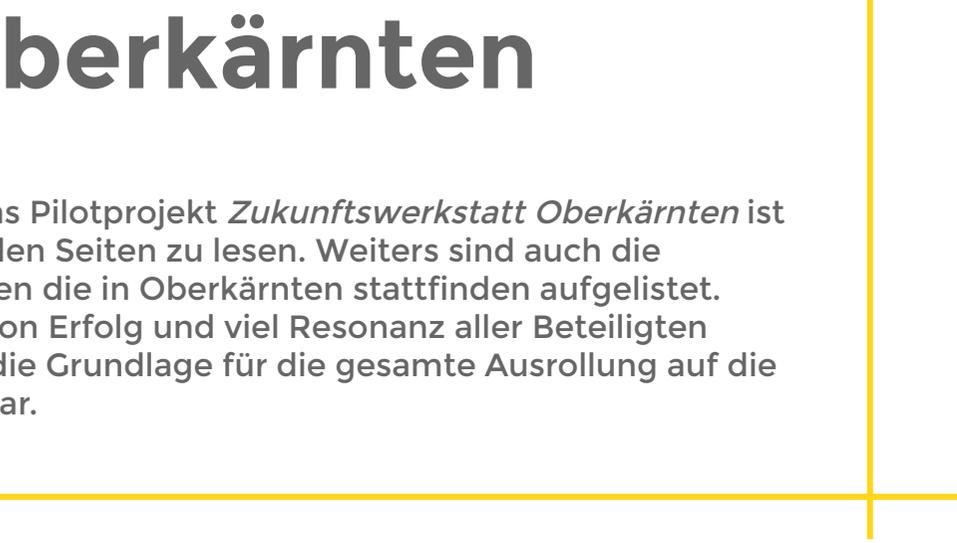
Viele der zuvor erwähnten Impulse für die zukünftige Maßnahmenentwicklung sind nicht nur in den Regionen sondern auch überregional relevant.

Für eine Übersicht möglicher Handlungsfelder im Kontext der zukünftigen Maßnahmenentwicklung [Call to Action. \(PDF\)](#)



# Rückblick: Zukunftswerkstatt Oberkärnten

Der Rückblick auf das Pilotprojekt *Zukunftswerkstatt Oberkärnten* ist auf den nachfolgenden Seiten zu lesen. Weiters sind auch die aktuellen Maßnahmen die in Oberkärnten stattfinden aufgelistet. Dieses Projekt war von Erfolg und viel Resonanz aller Beteiligten begleitet und stellt die Grundlage für die gesamte Ausrollung auf die anderen Regionen dar.





# Der Entwicklungsprozess 2021



Das Projekt basiert auf den Ergebnissen von persönlichen Befragungen im Rahmen von Interviews. Die quantitativ als auch qualitativ hohe Datenmenge wurde computergestützt ausgearbeitet und bildete die Basis für die Themenbereiche, auf die wir uns in weiterer Folge konzentrieren konnten.

Ein weiterer Baustein waren Online Workshops in Kleingruppen zu den jeweiligen Themenbereichen und das Experten:innengespräch im Schloss Porcia, bei dem Vertreter:innen aus Politik und Wirtschaft nochmals einen Realitätscheck vollzogen haben, um die geplanten Maßnahmen auf ihre Umsetzbarkeit zu überprüfen.

Abbildung: Entstehungsprozess Handlungsleitfaden

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

Alles rund um die Befragung im Rahmen der Zukunftswerkstatt Oberkärnten - wer wurde befragt, wie wurde befragt, wie wurde ausgewertet - sowie einen Überblick über die zentralen Ergebnisse, welche die Basis für die weiteren Arbeitsschritte und die Workshops darstellten, finden Sie hier:



[zum Inhaltsverzeichnis](#)



## Fachkräftepotenzial

*Gehen die Frauen - gehen die Fachkräfte.*

---

zum [Aktionsplan](#)  
Fachkräftepotential

## Digitalisierung

*Digitale Welten erobern.*

---

zum [Aktionsplan](#)  
Digitalisierung

## Existenzsichernde Beschäftigung

*Arbeit zahlt sich aus. Finanzielle Zukunft ohne Lücken.*

---

zum [Aktionsplan](#)  
Existenzsichernde  
Beschäftigung

## Rollenbilder

*Weil die Kompetenz zählt - Berufe haben kein Geschlecht.*

---

zum [Aktionsplan](#)  
Rollenbilder 1  
zum [Aktionsplan](#)  
Rollenbilder 2

**Gehen die Frauen -  
gehen die Fachkräfte.**

***Wir wollen, dass Unternehmen in Oberkärnten das weibliche Fachkräftepotenzial nutzen können. Daraus ergibt sich eine win-win-Situation für Betriebe, Frauen und die Region. Frauen können in der Region bleiben, der Fachkräftemangel wird reduziert und die Region bleibt für junge Familien attraktiv.***



Zur Realisierung des Ziels bedarf es der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Gemeinden, Schulen und dem AMS. Aus diesem moderierten Kooperationsprozess entstehen für die Region maßgeschneiderte Ansätze und Lösungen.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

**Weitere Ansätze des AMS zur Förderung von Fachkräften**

- Implacemntstiftung
- Perspektive Lehre und BAG-Lehrgänge
- Ausbildung bietet Chance
- Individualisierte Weiterbildung mit Teilzeitplätzen für Wiedereinsteiger:innen

### ***AMS vor Ort in den Regionen***

Das AMS stellt in Gemeinden der Region den Wiedereinsteiger:innen, die noch nicht beim AMS vorgemerkt sind, die Förderangebote vor.

**Auftraggeber:in und Umsetzung:**  
AMS Spittal a.d. Drau

## **Aktionen/Maßnahmen 2021-2024**

### **Projekt: Von Frauen für Frauen**

Das Projekt ermöglicht die kostenfreie Teilnahme an Angeboten mit unterschiedlichsten Schwerpunkten. Das breit gefächerte Bildungsangebot wird von den unterschiedlichsten Bildungsträgern angeboten und immer bis Ende Juli durchgeführt.

**Auftraggeber:in:** Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten

**Umsetzung:** Bildungsträger

<https://www.vhsktn.at/projekte/detail/C63/von-frauen-fuer-frauen>

### **Fachkräftepotenzial "Frauen nach der Karenz"**

Um Frauen nach der Karenz beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bestmöglich zu begleiten, wird im AMS Spittal das Beratungsangebot verstärkt. Dafür werden zusätzliche Personalressourcen bereitgestellt und Workshops angeboten - sowohl online als auch in Präsenz.

**Auftraggeber:in:** [AMS Kärnten](#)

**Umsetzung:** AMS Spittal a.d. Drau

*Wir wollen, dass Frauen ihre beruflichen Potenziale mit den Chancen, die eine digitale Welt bietet, verknüpfen können. Auf allen Ebenen wird Digitalisierung vom Schlagwort zum selbstverständlichen Alltag.*



Zur Realisierung des Ziels braucht es die entsprechende Infrastruktur und das Know-how.

**Projekt: Digitales Wissen in der Arbeitswelt**  
Dieses Angebot bietet eine Weiterbildung in Form eines modernen Büroalltags. Die Teilnehmer:innen erarbeiten sich zu Beginn das Wissen in der Anwendung der Werkzeuge und arbeiten anschließend gemeinsam an einem digitalen Projekt. Best Practice ist ein regionalisiertes Projekt in Winklern, welches 2023/24 angeboten wird.

**Auftraggeber:in:** AMS Kärnten  
**Umsetzung:** Bildungsträger

## Aktionen/Maßnahmen 2021-2024

### **Projekt: Qualifizierung hybrid**

Gerade in ländlichen Regionen haben arbeitslose Personen mit Kinderbetreuungspflichten vielfach keine Möglichkeit, eine Ganztagsqualifizierung zu besuchen. In der Region Spittal wurde dazu ein Pilotprojekt zur Qualifizierung für Büro und Verwaltung mit Blended-Learning-Einheiten gestartet.

**Auftraggeber:in:** AMS Kärnten  
**Umsetzung:** Bildungsträger

### **Projekt: REGinA - Regionale, individuelle Ausbildungen für Frauen**

Dieses ESF- Projekt bietet kostenlose, umfangreiche und individuelle Beratung in den Bereich der beruflichen Aus-, Fort-, und Weiterbildung und verfolgt damit das Ziel, Frauen dabei zu helfen, ihr Potential am Arbeitsmarkt zu realisieren.

**Fördergeber:** Europäischer Sozialfond, Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten

**Umsetzung:** Bildungsträger - VHS  
<https://www.vhsktn.at/home/>

Arbeit zahlt sich aus.  
Finanzielle Zukunft ohne Lücken.

*Wir wollen die Region  
Oberkärnten als Arbeitsort  
der Zukunft ausrichten.*



Dazu braucht es für die Bevölkerung - für Frauen und Männer - die Möglichkeit, Sorgearbeit in der Familie und Erwerbsarbeit gut verbinden zu können.

## **Weitere Ansätze des AMS zur Förderung existenzsichernder Beschäftigung**

- Forcierung von Vollzeitbeschäftigung von Frauen
- Information über Auswirkungen geringfügiger Beschäftigung
- Unterstützung durch Kinderbetreuungsbeihilfe

## **Aktionen/Maßnahmen 2021-2024**

### **Projekt: Betriebskontaktpersonen zur Etablierung von FiT (Frauen in Handwerk und Technik) in der Region**

FiT hat das Ziel, die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer abzubauen bzw. Frauen einen Zugang zu handwerklichen und technischen Berufen zu ermöglichen. In Oberkärnten finanziert das Land Kärnten gemeinsam mit dem AMS Betriebskontaktpersonen bei EqualiZ, die das FiT-Programm mehr in die Regionen tragen. Mit dem Projekt werden Unternehmen unterstützt, um das Potenzial von Frauen als Fachkräfte stärker auszuschöpfen.

**Auftraggeber:in:** AMS Kärnten, Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten

**Umsetzung:** Bildungsträger - [FiT](#)

### **Projekt: FiT-Fachstelle TRÄGER**

Mit der FiT-Fachstelle im EqualiZ wurde bereits 2022 eine Stelle realisiert, welche die Vernetzung und Zusammenarbeit von frauenspezifischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen zum Ziel hat. Weiterbildungen und Vernetzungen schärfen den Blick in der Beratungstätigkeit rund um das Thema FiT.

**Auftraggeber:in:** AMS Kärnten

**Umsetzung:** Bildungsträger EqualiZ, [www.equaliz.at](http://www.equaliz.at)

## Arbeit zahlt sich aus. Finanzielle Zukunft ohne Lücken.

*Wir wollen die Regionen  
Kärntens als Arbeitsorte  
der Zukunft ausrichten.*



Dazu braucht es für die Bevölkerung - für Frauen und Männer - die Möglichkeit, Sorgearbeit in der Familie und Erwerbsarbeit gut verbinden zu können.

**Weitere Ansätze des Frauenreferates zur Förderung existenzsichernder Beschäftigung**

- Forcierung von Ausbildungen von Frauen
- Informationen über finanzielle Eigenständigkeit
- Finanzierung der Frauenberatungsstellen auf Basis K-LGIBG 2022

### Aktionen/Maßnahmen 2021-2024

#### **Projekt: Online-Workshop "Finanzielle Zukunft ohne Lücken"**

Unter der Leitung von Steuerberaterin Ingrid Gritschacher werden das Um und Auf der eigenen Finanzplanung und andere Tipps zur Strukturierung der individuellen finanziellen Situation weitergegeben.

**Auftraggeber:in und Umsetzung:** Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten

#### **Projekt Frauenbildungsfonds**

Dieser soll während einer Qualifizierungsphase finanziell unterstützen und ist für alle Frauen gedacht, die eine Berufsausbildung benötigen um damit ein gesichertes Einkommen zu erzielen. Wenn die Antragstellerin gewisse Rahmenbedingungen erfüllt, werden bis zu € 2.500,-einmalig ausgeschüttet.

**Auftraggeber:in:** Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten

**Umsetzung:** Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten

<https://frauen.ktn.gv.at/aufgaben/frauenfoerderung>

*Weil die Kompetenz zählt.*

*Wir wollen weiter für eine Region arbeiten, in der sich Menschen vielfältig verwirklichen können.*

*Weil Berufe kein Geschlecht haben, Männer für Kinder sorgen wollen und Politik für Frauen und von mehr gemacht wird.*

## Aktionen/Maßnahmen 2021-2024

### **Projekt: Sensibilisierung zum Thema Gleichstellung**

Die Kooperation zwischen Unternehmen und AMS-Mitarbeiter:innen fördert, dass Betriebe verstärkt Frauen als Fachkräfte einsetzen. Regionale Unternehmen, die weibliche Fachkräfte ausbilden und beschäftigen, sollen als Best Practice Beispiele vor den Vorhang geholt werden.

**Auftraggeber:in und Umsetzung:** AMS Spittal a.d. Drau

### **Aktion: Gleichstellungstag**

Im AMS Spittal an der Drau widmen sich die Mitarbeiter:innen einmal jährlich den Fragen, Erkenntnissen und Entwicklungen rund um die Gleichstellung von Frauen und Männern am regionalen Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse dienen auch zur Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms.

*Weil die Kompetenz zählt.*

*Wir wollen weiter für  
eine Region arbeiten,  
in der sich Menschen  
vielfältig verwirklichen  
können.*

*Weil Berufe kein  
Geschlecht haben,  
Männer für Kinder  
sorgen wollen und  
Politik für Frauen und  
von mehr Frauen  
gemacht wird.*

## Aktionen/Maßnahmen laufend

### **Projekt: GENDERKOMPETENZSTELLE im EqualiZ**

Diese Bildungs- und Fachstelle für Genderfragen im Allgemeinen und der feministischen Mädchenarbeit im Speziellen existiert seit mehreren Jahren und ist eine Informationsdrehscheibe und Vernetzungsplattform bei allen Fragen rund um das Thema Gender & Diversity. Als Anlaufstelle für Lehrer:innen, Jugendarbeiter:innen, Vereine, Unternehmen und junge Menschen hat sie sich einen Namen weit über die Grenzen von Kärnten hinweg gemacht.

**Auftraggeber:in und Umsetzung:** Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten  
Umgesetzt und angesiedelt im EqualiZ.

<https://www.equaliz.at/fachwelten/genderkompetenzstelle/>

*Weil die Kompetenz zählt.*

*Wir wollen weiter für  
eine Region arbeiten,  
in der sich Menschen  
vielfältig verwirklichen  
können.*

*Weil Berufe kein  
Geschlecht haben,  
Männer für Kinder  
sorgen wollen und  
Politik für Frauen und  
von mehr Frauen  
gemacht wird.*

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Aktionen/Maßnahmen laufend

### **Projekt: Lehrgang Politische Bildung**

Der Lehrgang findet jährlich statt und richtet sich an Frauen die bereits in der Politik oder ehrenamtlich tätig sind und politisch aktiv werden wollen. Ein umfangreiches Angebot an Vorträgen & Workshops hochkarätiger Fachreferent:innen wird den Teilnehmenden angeboten und macht sie bereit für die politischen Ämter des Landes.

**Auftraggeber:in und Umsetzung:** Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten  
<https://frauen.ktn.gv.at/aktuelles/details?nid=172>

### **Projekt: ALLY LGBTQIA+ Treff**

Das Projekt hat zum Ziel Jugendliche die sich der Zielgruppe zugehörig fühlen in unterschiedlichsten Formen zu beraten und zu begleiten. Selbstverständlich sind auch Bezugspersonen willkommen. Eine anonyme und kostenlose Kontaktaufnahme direkt über EqualiZ genügt.

**Auftraggeber:in:** Referat für Frauen und Gleichstellung, Jugendreferat, Land Kärnten  
**Umsetzung:** EqualiZ  
<https://www.equaliz.at/lebenswelten/ally/>

*Wir wollen Mädchen früh unterschiedlichste Berufswahlmöglichkeiten aufzeigen. So werden stereotype Rollenbilder aufgebrochen und Begeisterung für Untypisches geweckt.*

**Projekt: Girls go Technik**

Das Projekt hat zum Ziel, das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern und sie zu ermutigen, technisch-handwerkliche Berufe in ihre Auswahl mit einzubeziehen. Sommercamps fanden im Drau- und Lavanttal statt und sind auch für die Zukunft geplant.

**Auftraggeber:in:** Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten

**Umsetzung:** Bildungsträger - [Girls go Technik](#)

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

### Aktionen/Maßnahmen 2021-2024

**Projekt: Girls' Day**

Die Idee des Girls' Day stammt aus den USA: an diesem Tag besuchten ursprünglich Schüler:innen ihre Eltern, Verwandten oder Bekannten an deren Arbeitsplatz. Mittlerweile steht dieser Begriff in Österreich für eine Aktionsreihe für Volksschüler:innen der 3. und 4. Klassen, um Interesse für Technik, Handwerk und Naturwissenschaften schon bei den Jüngsten zu wecken. In Zusammenarbeit mit Unternehmen soll unter pädagogischer Begleitung ein Impuls gesetzt werden, der eine Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen unterstützt und ihnen einen neuen Blick auf die Berufswelt eröffnen will.

**Auftraggeber:in:** Referat für Frauen und Gleichstellung, Land Kärnten

**Umsetzung:** Bildungsträger - [Girls' Day](#)



**Diese Ideen für Aktivitäten und Maßnahmen stehen noch bereit zur Realisierung. Machen wir gemeinsam Meter in Richtung Gleichstellung!**





[Ideen für Maßnahmen in Unternehmen.pdf](#)



[Ideen für Maßnahmen in Gemeinden.pdf](#)



[Ideen für Maßnahmen in Institutionen.pdf](#)



[Ideen für Maßnahmen in der Regionalentwicklung.pdf](#)

## Und das können wir alle tun...

- der Erwerbsarbeit im Leben von Frauen und Männern den gleichen Stellenwert einräumen
- unsere Zuschreibungen, wie Frauen und Männer zu sein haben, kritisch hinterfragen
- bei abfälligen und abwertenden Äußerungen Zivilcourage zeigen
- unsere Ideen zur Gleichstellung in der Gemeinde, in der Region einbringen

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

## Digitalisierung und Gleichstellung



[Broschuere\\_Digitalisierung\\_der\\_Arbeitswelt\\_2019\\_imag-g...](#)

## Mobilität\_Frauen - Männer



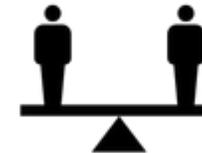
[Mobilitaet\\_und\\_Lebenslagen.pdf](#)

## Frauen - Stadtentwicklung



[Frauen verändern die Stadt](#)

## Gleichstellung in Unternehmen



[Gleichstellung\\_als\\_Erfolgsformel\\_fuer\\_Unternehmen.pdf](#)

# Danksagung

Der vollständige Handlungsleitfaden mit allen Regionen Kärntens wird Ende 2024 fertiggestellt. Zum momentanen Zeitpunkt finden Sie jene Regionen dargestellt, in denen die Zukunftskonferenzen stattgefunden haben.

An dieser Stelle gilt es ein Dankeschön auszusprechen: An die auftraggebenden Stellen AMS Kärnten, Land Kärnten und den Personen, die sich für die persönlichen Interviews und Workshops Zeit genommen haben, welche im Pilotprojekt Oberkärnten eine wesentliche Rolle bei der Ergebnisfindung hinsichtlich der Themengebiete gespielt haben. Viele dieser Personen haben Ideen für Maßnahmen und Aktivitäten eingebracht und ihre Bereitschaft bekundet, mit uns weiterhin an diesem Thema zu arbeiten.



Danke Marion und Martin Assam von Kärntenphoto, die uns das Fotomotiv zur Verfügung gestellt haben.

