



# Arbeitsprogramm 2025

**Arbeitsmärkte verbinden**



**Arbeitsmarktservice  
Kärnten**

Februar 2025

Vom Landesdirektorium des AMS Kärnten am 18.02.2025 beschlossen

# Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Vorwort der Landesgeschäftsführung</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1. Arbeitsmarkt 2025</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2. Balanced Scorecard (BSC) 2025</b>   | <b>6</b>  |
| <b>3. Arbeitsmarktpolitische Ziele 2025</b>   | <b>7</b>  |
| <b>4. Förderungsbudget 2025</b>   | <b>8</b>  |
| <b>5. Schwerpunkte und Aktivitäten zur Umsetzung der Managementvereinbarung 2024-2025, Verbesserung der BSC-Ergebnisse und Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele</b> | <b>9</b>  |
| <b>5.1. Strategische Schwerpunkte des AMS Kärnten 2024-2025</b>   | <b>10</b> |
| 5.1.1. Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindern   | 10        |
| 5.1.2. Vermittlung ist unser Kerngeschäft   | 11        |
| 5.1.3. Fachkräftemangel durch Qualifizierung bekämpfen  | 12        |
| 5.1.4. Personalressourcen agil managen:   | 15        |
| Entlastung schaffen   | 15        |
| Vorbilder Führungskräfte  | 16        |
| Generationenwechsel (LGS 2030)  | 17        |
| 5.1.5. Nachhaltigkeitsziele (UN-SDGs)   | 17        |
| 5.1.6. Kulturarbeit   | 18        |
| <b>5.2. Weitere Aktivitäten der LGS-Abteilungen</b>   | <b>19</b> |
| 5.2.1. Lernpartnerschaften mit der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektionen Bayern und Sachsen-Anhalt-Thüringen  | 19        |
| 5.2.2. BIZ-Beratungsprotokoll: Unsere neue Visitenkarte für professionelle Beratung   | 20        |
| 5.2.3. Forschungsprojekte des AMS Kärnten:  | 21        |
| Demografische Entwicklung und KI  | 21        |
| Wirksamkeit der Schulklassenbetreuung durch die BerufsInfoZentren des AMS Kärnten   | 21        |
| Auswirkungen von Mobilität und Mobilitätunterstützung auf die berufliche Integration arbeitsloser Personen  | 22        |
| Wirksamkeit der Bildungs- und Berufsberatung durch die BerufsInfoZentren in Kärnten   | 22        |
| 5.2.4. Gender Mainstreaming & Diversity Assessment 2025: Zukünftige Rolle der Gleichstellungsbeauftragte für den Arbeitsmarkt (GBA)   | 23        |
| 5.2.5. Führungskräfteprojekt „Lust am Führen“   | 24        |
| 5.2.6. Umbaumaßnahmen sowie Neuausstattung mit Photovoltaik und Raumkühlung im AMS Spittal/Drau   | 24        |
| 5.2.7. Wissensmanagement in der Serviceline (SEL)   | 25        |
| <b>6. Ressourcen</b>  | <b>26</b> |
| <b>6.1. Präliminarien</b>   | <b>26</b> |
| <b>6.2. Personal</b>  | <b>26</b> |

## Vorwort der Landesgeschäftsleitung

Waren die wirtschaftlichen Aussichten für 2024 schon zu Beginn getrübt, so hat sich die Lage mit dem Ausbleiben von Wachstumsimpulsen im Jahresverlauf weiter verschlechtert. Mit Folgen für den Arbeitsmarkt: Die Rezession schlug sich etwa auf die Nachfrage nach Arbeitskräften nieder. Dennoch ist es in Kärnten gelungen, den Arbeitsmarkt 2024 weitgehend stabil zu halten mit einer Abnahme des Beschäftigtenstandes um -0,3% und einer Zunahme der Arbeitslosigkeit um +4,1%. Im Vergleich zu den anderen Bundesländern ist das die geringste Zunahme.

Für 2025 bleiben die Prognosen ernüchternd: Ein Aufschwung ist nicht in Sicht. Demzufolge gehen wir davon aus, dass die Arbeitslosigkeit in Kärnten auch 2025 leicht steigen wird bei weitgehend gleichbleibender Zahl der unselbstständig Beschäftigten.

Angesichts dieser Ausgangslage sind wir im AMS mehr denn je gefordert, unsere Mittel und Maßnahmen effizient einzusetzen – im Rahmen des uns zugewiesenen Budgets und der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben sowie im Sinne unserer Kund\_innen. Dafür bauen wir 2025 im Wesentlichen auf 6 Schwerpunkte:

- **Verhinderung des Übertritts in die Langzeitarbeitslosigkeit**

Seit 2024 fokussieren wir im AMS Kärnten (erfolgreich) auf diese Strategie und wir setzen sie 2025 fort. Zentraler Anknüpfungspunkt: Personen rechtzeitig aktivieren, sodass Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht entstehen kann.

- **Vermittlung ist unser Kerngeschäft**

Sowohl auf Seiten der Arbeitsuchenden als auch auf Seiten der Betriebe rücken wir Kompetenzen in den Mittelpunkt. Ziel: ein gemeinsames, schnelleres Matching von SFA und SfU und damit eine effizientere Vermittlung.

- **Qualifizierung**

Um die Lücke zwischen Stellenprofilen und Qualifikationen zu schließen, bleibt die Qualifizierung ein Schwerpunkt – insbesondere im Fachkräftebereich. Augenmerk liegt auf Implacement-Stiftungen, auf den Bereichen Pflege und Gesundheit sowie auf „grünen“ Ausbildungen. Nach Zielgruppen betrachtet liegt der Fokus auf Personen mit maximal Pflichtschulabschluss und Arbeitsuchende bis zum 25. Lebensjahr.

- **Personalressourcen agil managen**

Das AMS Kärnten wird in den kommenden Jahren Planstellen verlieren, daher gilt es, die Personalressourcen agiler zu managen und gleichzeitig die hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhalten. Dieser Schwerpunkt gliedert sich in drei Projekte:

- **Entlastung schaffen**
- **Vorbild Führungskräfte**
- **Generationenwechsel (LGS 2030)**

- **Nachhaltigkeit**

Bleibt ein Generalthema über alle Prozesse hinweg. Auch intern werden wir weitere Maßnahmen initiieren, um einen möglichst großen Beitrag im Sinne der UN-SDGs zu leisten.

- **Kulturarbeit**

Im Rahmen des Projektes Culture4Success haben wir die Kultur der Zusammenarbeit im AMS Kärnten in den Fokus gerückt. Nun geht es weiter darum, die bisherige Kultur(arbeit) nachhaltig in den Arbeitsalltag zu integrieren.

## Arbeitsmärkte verbinden – ein Querschnittsthema im AMS

NEU werden wir mit Inbetriebnahme der Koralmbahn 2025 das Thema „Arbeitsmärkte verbinden“ als Querschnittsmaterie in den Fokus stellen.

Wieso? Mit der neuen Bahnstrecke und deutlich verkürzten Fahrzeiten rücken Regionen zusammen – mit mittel- wie langfristigen Auswirkungen auch auf den Arbeitsmarkt. Es ist mit sozioökonomischen Verschiebungen zu rechnen, deren Folgen als Ganzes noch nicht absehbar sind. Wir gehen aber davon aus, dass entlang der Transitstrecke ein höheres Wirtschaftswachstum generiert werden wird als abseits der Strecke.

Aus Sicht des AMS Kärnten ist es das Gebot der Stunde, die Arbeitsmärkte entlang der Bahn im Sinne eines Area Süd ganzheitlich zu betrachten und neu zu erschließen. Dafür starten wir im März mit dem AMS Steiermark eine Initiative und vernetzen in einem ersten Schritt AMS-Regionalstellen sowie Gemeinden entlang der Zugstrecke.

Gemeinsam wollen wir Ideen kreieren, um die regionalen Arbeitsmärkte näher zusammen zu bringen und den Vermittlungsprozess entsprechend zu adaptieren. Hier werden neue Chancen für Arbeitsuchende und Betriebe entstehen.

Für die erfolgreiche Umsetzung unserer Schwerpunkte benötigen wir ein engagiertes Team und starke Partner\_innen. Glücklicherweise haben wir beides. DANKE an dieser Stelle an unsere Mitarbeiter\_innen, das Land Kärnten, an die Sozialpartner, an Trägerinstitutionen, lokale Organisationen, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und an alle, die mit uns zusammenarbeiten.

Mit solch einem starken Schulterschluss für den Arbeitsmarkt soll auch 2025, trotz angespannter Rahmenbedingungen, ein chancenreiches Jahr für Arbeitsuchende wie Unternehmen werden.



**Mag. Peter Wedenig**  
Geschäftsführer AMS Kärnten



**MMag.<sup>a</sup> Melanie Jann**  
Stv. Geschäftsführerin AMS Kärnten

# 1. Arbeitsmarkt 2025

Die seit zwei Jahren anhaltende Rezession hat 2024 auf dem – bisher robusten – Kärntner Arbeitsmarkt Spuren hinterlassen. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten ging im Vergleich zu 2023 um -766 auf 222.306 Beschäftigte zurück. Mit einem Minus von -0,3% verzeichnete Kärnten nach Oberösterreich (-0,7%) den zweithöchsten Beschäftigungsrückgang aller Bundesländer. Diese Arbeitsplatzverluste gingen mit -1.371 Personen bzw. -1,2% ausschließlich auf das Konto der Männer. Dagegen war 2024 bei den Frauen sogar ein Plus von 604 Beschäftigten (bzw. +0,6%) zu verzeichnen.

Im Jahresdurchschnitt 2024 wurden in Kärnten 17.620 Arbeitslose (+700 Personen bzw. +4,1% gegenüber dem Vorjahr) registriert. Damit verzeichnete Kärnten den geringsten Arbeitslosenanstieg aller Bundesländer. Trotz der hartnäckigen Wirtschaftskrise erreichte Kärnten 2024 mit einer Arbeitslosenquote von jahresdurchschnittlich 7,3% einen der niedrigsten Werte in den letzten 35 Jahren (1989: 6,9%, 1990: 7,0%, 2023: 7,1%).

Für das Jahr 2025 wird von den heimischen Prognoseinstituten von einem leichten Wirtschaftswachstum für Österreich von rund 0,7% ausgegangen (Synthesis: 0,7%, WIFO: 0,6%, IHS: 0,7%).

Die fortschreitende Dauer der rezessiven Wirtschaftsentwicklung vor allem in den marktorientierten Sektoren der österreichischen Wirtschaft (Warenerzeugung und Bauwirtschaft) dürfte in der ersten Jahreshälfte 2025 zu weiteren Arbeitsplatzverlusten führen, die kaum durch Beschäftigungszuwächse im Dienstleistungssektor (öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht) kompensiert werden. Erst gegen Ende des Jahres 2025 wird sich die betriebliche Personalnachfrage spürbar beleben. Daher wird die Beschäftigung in Österreich im Jahresdurchschnitt 2025 nur verhalten um rund 11.900 bzw. 0,3% auf 3.972.500 Beschäftigte wachsen.

Das österreichweite Arbeitskräftepotenzial wird – aufgrund des Ausscheidens geburtenstarker Jahrgänge aus dem Erwerbsleben – im Jahr 2025 weniger stark expandieren. Das Beschäftigungswachstum wird jedoch zu schwach für eine Trendwende am Arbeitsmarkt ausfallen: Auch im Jahr 2025 wird die Arbeitslosigkeit in Österreich weiter zunehmen. Allerdings wird sich das Tempo des Anstiegs im Laufe der zweiten Jahreshälfte verringern. Dennoch muss im Jahresdurchschnitt 2025 von einer Zunahme der Arbeitslosigkeit in Österreich um ca. 18.500 bzw. 6,2% auf 316.300 Personen ausgegangen werden.<sup>1</sup>

Das AMS Kärnten rechnet im Jahr 2025 auf Basis der aktuellen Prognosedaten der Synthesis Forschung in Kärnten mit rund 224.400 unselbstständig Beschäftigten, was gegenüber 2024 ein minimales Plus von ca. 100 Personen bedeutet. Die Arbeitslosigkeit dürfte sich im Jahr 2025 um rund 400 Personen oder um 2,3% auf ca. 18.000 erhöhen. Damit ist in Kärnten 2025 mit einer jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquote von 7,5% zu rechnen.<sup>1</sup>

|                                   | Kärnten        |                         |       | Österreich       |                         |       |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|-------|------------------|-------------------------|-------|
|                                   | 2025           | Veränderungen geg. 2024 |       | 2025             | Veränderungen geg. 2024 |       |
|                                   |                | absolut                 | in %  |                  | absolut                 | in %  |
| <b>unselbständig Beschäftigte</b> | <b>224.400</b> | +100                    | +0,0% | <b>3.972.500</b> | +11.900                 | +0,3% |
| <b>Arbeitslose</b>                | <b>18.020</b>  | +400                    | +2,3% | <b>316.300</b>   | +18.500                 | +6,2% |
| <b>AL-Quote</b>                   | <b>7,5%</b>    | +0,2%-Pkt.              |       | <b>7,4%</b>      | +0,4%-Pkt.              |       |

<sup>1</sup> Schätzungen des AMS Kärnten auf Basis der Prognosedaten von Synthesis Forschung in: Synthesis Forschung: Quartalsprognose zum österreichischen Arbeitsmarkt 2024/2025, Nov./Dez. 2024.

## 2. BSC - Balanced Scorecard 2025

Die Balanced Scorecard ist das zentrale Managementinformationssystem und Steuerungsinstrument des AMS Österreich. Sie ist an das EFQM-Modell angelehnt und umfasst Indikatoren aus allen Prozessen und Geschäftsbereichen des Unternehmens. Die BSC ermöglicht eine Gesamtbeurteilung der Regionalstellen, der Landesorganisationen sowie des gesamten AMS Österreich und unterstützt die eigenständige Analyse von Stärken und Schwächen einer Organisationseinheit. Für jeden Indikator gibt es eine definierte Zahl von maximal möglichen Punkten. Die Vergabe der Punkte für eine Regionalstelle hängt von den erreichten Werten je Indikator und der Benchmarkmethode (Erwartungswerte, Clustervergleich, fixe Werte) ab. Der Gesamtscore ist die Summe der erreichten Punkte aller Indikatoren. Das Bundeslandergebnis errechnet sich aus den – nach Planstellen gewichteten – Ergebnissen der Regionalstellen.

Die BSC 2025 bleibt – abgesehen von der jährlichen Aktualisierung der Benchmarks – im Vergleich zur BSC 2024 unverändert.

| Prozesse   | Indikator  | Maximale Punkte | Anteil am Gesamtscore |
|--|--|-----------------|-----------------------|
| <b>Kernprozess 1:</b><br>Service für<br>Arbeitskräfte (SfA)              | Y01 - arbeitsmarktpolitische Ziele Arbeitsuchende  | 150             | 13%                   |
|  | Y02 - Arbeitsaufnahmequote - Frauen  | 30              | 3%                    |
|  | Y03 - Arbeitsaufnahmequote - Männer+   | 30              | 3%                    |
|  | Y04 - NAL-Quote - Frauen   | 25              | 2%                    |
|  | Y05 - NAL-Quote - Männer+  | 25              | 2%                    |
|  | Y06 - Erfolg der Arbeitsmarktförderung - Frauen  | 38              | 3%                    |
|  | Y07 - Erfolg der Arbeitsmarktförderung - Männer+   | 38              | 3%                    |
|  | Y08 - Zufriedenheit mit der Förderung - Frauen   | 17              | 2%                    |
|  | Y09 - Zufriedenheit mit der Förderung - Männer+  | 17              | 2%                    |
|  | Y10 - Zufriedenheit Arbeitsuchende - Frauen  | 55              | 5%                    |
|  | Y11 - Zufriedenheit Arbeitsuchende - Männer+   | 55              | 5%                    |
|  | Y12 - Antragsbearbeitung   | 30              | 3%                    |
|  | Y13 - Anteil der behobenen Bescheide   | 20              | 2%                    |
|  | Y14 - Anteil der eAMS-Konten mit eServicenutzung   | 25              | 2%                    |
|  | Y15 - Anteil der Online-Anträge an allen erl. Antragsdokumenten  | 13              | 1%                    |
|  | Y16 - Anteil personenbezogene eAMS-Förderbegehren  | 10              | 1%                    |
|  | <b>Gesamtscore SfA</b>   | <b>578</b>      | <b>52%</b>            |
| <b>Kernprozess 2:</b><br>Service für<br>Unternehmen (SfU)                | Y17 - arbeitsmarktpolitischen Ziele Unternehmen  | 70              | 6%                    |
|  | Y18 - Einschaltgrad offene Stellen   | 44              | 4%                    |
|  | Y19 - Einschaltgrad Lehrstellen  | 24              | 2%                    |
|  | Y20 - Laufzeit offener Stellen   | 20              | 2%                    |
|  | Y21 - Zufriedenheit Unternehmen  | 105             | 9%                    |
|  | Y22 - Anteil eAMS Aufträge   | 18              | 2%                    |
|  | <b>Gesamtscore SfU</b>   | <b>281</b>      | <b>25%</b>            |
| <b>Kernprozess 3:</b><br>Arbeitsmarkt- und<br>Berufsinformation<br>(BIZ) | X24 - BIZ (Teilindikatoren: Kund_innen-Zufriedenheit, Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen, Schulklassenbesuch) | <b>67</b>       | <b>6%</b>             |
| <b>Managementprozess</b>   | Y25 - Personalausstattung Ist/Soll   | 55*             |                       |
|  | Y26 - MA-Zufriedenheitsindex   | 73              | 7%                    |
|  | Y27 - Führungskulturindex  | 47              | 4%                    |
|  | Y28 - Ziel Frauenförderplan  | 18              | 2%                    |
| <b>Supportprozess</b>  | Y29 - Entwicklung ausgewählter Kosten  | 13              | 1%                    |
|  | Y30 - Servicelevel SEL   | 21              | 2%                    |
|  | Y31 - Zufriedenheit mit der SEL  | 23              | 2%                    |
|  | <b>Gesamtscore</b>   | <b>1.121</b>    | <b>100%</b>           |
|  | * die Punkte des Personalausstattungsindikators zählen nicht zum Punktwert des Gesamtscores                          |                 |                       |

### 3. Arbeitsmarktpolitische Ziele 2025

Wesentliche Änderungen zu 2024: Das Ziel **Beitrag des AMS zur Bewältigung des qualifikatorischen Strukturwandels sowie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung** wird 2025 wieder mit den „Zugängen in die Fachkräfteausbildungen“ (einmal mit und einmal ohne Fachkräfte- und Pflegestipendium) gemessen. Beim Ziel **arbeitslose Menschen mit bzw. durch Schulung in Arbeit bringen** wird auf den Indikator „Arbeitsmarkt- und Schulungserfolg von Schulungen“ umgestellt. Das Ziel **Einschaltung des AMS am Stellenmarkt erhöhen** wird ab 2025 mit dem zusätzlichen und neuen Zielindikator „Anzahl der betrieblichen Vermittlungskund\_innen“ gemessen. Damit soll erreicht werden, dass möglichst viele Unternehmen, die Personal einstellen, auch Vermittlungskund\_innen des AMS sind.

Die Quantifizierung der arbeitsmarktpolitischen Ziele 2025 basiert auf den Wirtschaftsprognosen, die für 2025 von einem zarten Konjunkturaufschwung für Österreich (+0,7% BIP-Wachstum) und in Kärnten von einer Stabilisierung der Beschäftigung sowie einem leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit ausgehen. Von den arbeitsmarktpolitischen Zielen 2025 werden vor allem die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Arbeitsmarkt- und Schulungserfolg nach Qualifizierungen eine besondere Herausforderung darstellen.

| Ziel   | Indikator  | Zielwerte 2025        |                       |
|--|--|-----------------------|-----------------------|
|  |  | Frauen                | Männer                |
| <b>Bestmögliche Nutzung von Beschäftigungsangeboten für möglichst viele Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosen</b>                                | Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosen innerhalb von 6 Monaten  | min.<br><b>15.657</b> | min.<br><b>24.005</b> |
| <b>Berufliche Ausbildung und Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen</b>  | Übertritte >6 Monate von Jugendlichen <25 Jahren (inkl. AF25)                                      | max.<br><b>269</b>    | max.<br><b>372</b>    |
| <b>Sicherstellung der beruflichen Ausbildung durch die Lehrausbildung</b>  | Anzahl der Vorgemerkten, die eine betriebliche Lehrstelle aufnehmen                                | min.<br><b>666</b>    | min.<br><b>848</b>    |
| <b>Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit</b>   | Bestand an Personen mit einer Netto-Arbeitslosigkeit (NAL) >1 Jahr                                 | max.<br><b>1.629</b>  | max.<br><b>2.417</b>  |
| <b>Beitrag des AMS zur Bewältigung des qualifikatorischen Strukturwandels sowie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung</b> | Zugang in die Fachkräfteausbildung mit Fachkräfte- u. Pflegestipendium                             | min.<br><b>793</b>    | min.<br><b>501</b>    |
|  | Zugang in die Fachkräfteausbildung ohne Fachkräfte- u. Pflegestipendium                            | min.<br><b>557</b>    | min.<br><b>456</b>    |
| <b>Arbeitslose Menschen mit bzw. durch Schulung in Arbeit bringen</b>  | Arbeitsmarkt- und Schulungserfolg von Schulungen   | min.<br><b>56,3%</b>  | min.<br><b>56,6%</b>  |
| <b>Frauen überproportional fördern</b>   | Anteil der Fördermittel für Frauen um 4%-Punkte über dem Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit | min.<br><b>51,4%</b>  |                       |
| <b>Einschaltung des AMS am Stellenmarkt erhöhen</b>  | Stellenbesetzungen (E, B, A, R) inkl. Lehrstellen  | min.<br><b>42.344</b> |                       |
|  | Anzahl der betrieblichen Vermittlungskund_innen  | min.<br><b>5.246</b>  |                       |

Änderung gegenüber den Zielindikatoren 2024

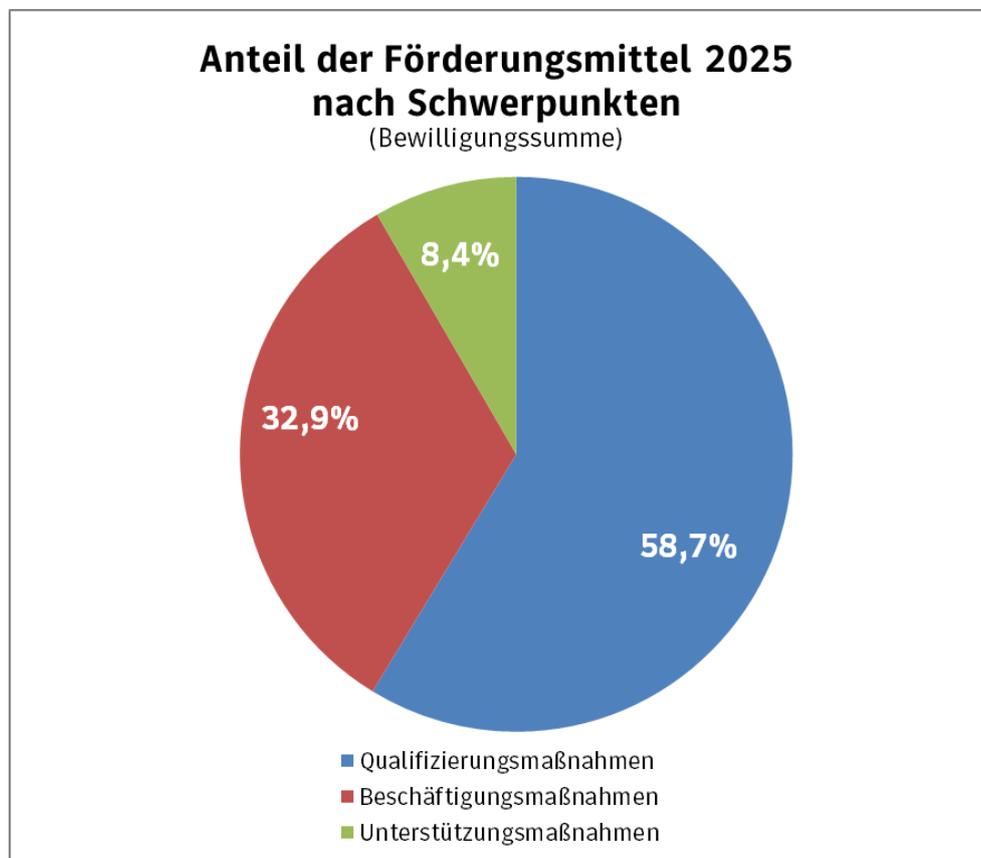
## 4. Förderungsbudget 2025

Dem AMS Kärnten steht 2025 ein Förderungsbudget (Ausgabenermächtigung) von vorläufig € 67,9 Mio. (inklusive Pflegegeld im Ausmaß von € 7,5 Mio.) zur Verfügung. Damit hat das AMS Kärnten gegenüber 2024 um € -6,9 Mio. (bzw. -9%) weniger Förderungsmittel zur Verfügung. Das Budget des AMS Kärnten wird 2025 im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes (TEP) noch um den Betrag von rund € 57 Mio. (Land Kärnten: € 26,4 Mio., SMS: € 15,5 Mio., andere Gebietskörperschaften: 4,5 Mio., Eigenerwirtschaftung bei Beschäftigungsprojekten: € 5,5 Mio. und ESF: € 5,3 Mio.) ergänzt.

Rund 60% des von der BGS vorgegebenen Förderungsbudgets für 2025 sind für gesetzliche und sonstige Zweckbindungen vorgesehen. Dazu zählen vor allem die Programme „50+“ für ältere Arbeitslose, „NAL“ für langzeitbeschäftigungslose Personen, das Pflegegeld, die überbetriebliche Lehrausbildung „ÜBA“ und frauenspezifische Programme (v.a. FIT). Rund 25% der Förderungsmittel werden zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele eingesetzt. Nur 15% des Budgets sind als variable Mittel verfügbar.

Die Aufteilung der Förderungsmittel (Bewilligungssumme) nach Schwerpunkten zeigt, dass mit € 45,5 Mio. oder rund 59% mehr als die Hälfte des Budgets für Qualifizierungen aufgewendet wird. Die Beschäftigungsmaßnahmen sind mit € 25,4 Mio. oder 33% dotiert. Für Unterstützungsmaßnahmen werden € 6,5 Mio. bzw. rund 8% ausgegeben.

Wie in der Vorgabe des Arbeitsministeriums festgelegt, sollen Frauen von der aktiven Arbeitsmarktpolitik um 4%-Punkte stärker profitieren als es ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit entspricht. Die Zielvorgabe für das AMS Kärnten im Jahr 2025 lautet daher, dass 51,4% des Förderungsbudgets (AUT: 48,2%) für Frauen eingesetzt werden müssen.



## 5. Schwerpunkte und Aktivitäten zur Umsetzung der Managementvereinbarung 2024-2025, zur Verbesserung der BSC-Ergebnisse und zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele

### Regelkreis zur Planung, Umsetzung und Steuerung des Arbeitsprogramms



### Die Schwerpunkte und Aktivitäten des Arbeitsprogramms dienen zur:

- Umsetzung der Managementvereinbarung 2024-2025
- Erreichung der BSC-Ziele: Das AMS Kärnten nimmt sich vor, auch im Jahr 2025 wieder unter den besten 3 Landesorganisationen in der BSC zu sein. Zudem soll die Bandbreite der BSC-Ergebnisse zwischen der besten und der schlechtesten Kärntner Regionalstelle gering gehalten werden und keine Kärntner Regionalstelle soll sich im bundesweiten RGS-Ranking im letzten Drittel befinden
- Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele 2025
- Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten

Das AMS Kärnten hat im März 2024 eine Managementvereinbarung zwischen der Landesgeschäftsführung und dem Vorstand des AMS Österreich unterzeichnet, in der die zentralen Vorhaben für die Jahre 2024 und 2025 festgelegt wurden.

Die Managementvereinbarung gibt die wesentlichen Schwerpunkte des AMS Kärnten für die Jahre 2024 bis 2025 vor und bildet somit den inhaltlichen Rahmen für die Arbeitsprogramme der LGS-Abteilungen sowie für die Regionalen Geschäftsstellen. Diese strategischen Schwerpunkte werden 2025 – aufgrund aktueller Erfordernisse – um zwei wichtige Vorhaben zu den Themen agiles Führungs- und Generationenmanagement erweitert.

## 5.1. Strategische Schwerpunkte des AMS Kärnten 2024-2025

### 5.1.1. Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindern

**Verantwortung:** Service für Arbeitskräfte (SfA)

**Ausgangssituation:**

Die **NAL-Quote** (BSC-Indikator) des AMS Kärnten hat sich bei den **Frauen** im Zeitraum 10/2023 bis 9/2024 im Vergleich zum Vorjahr (10/22-9/23: 1,63) verbessert. Sie liegt bei **1,50%** und damit unter dem österreichischen Durchschnitt von 1,80% (VJ 1,72%). Bei den **Männern** ist die NAL-Quote im Zeitraum 10/2023 bis 9/2024 gegenüber dem Vorjahr (10/2022-9/2023: 1,87) zwar minimal gestiegen, sie liegt mit **1,90%** jedoch unter dem österreichischen Durchschnitt von 2,16% (VJ 2%).

Die **Übertrittsquote in NAL >12 Monate** (ohne EZ) des AMS Kärnten liegt im Zeitraum 11/2023 – 10/2024 mit 5,5% (Frauen: 5,3%, Männer: 5,8%) unter dem österreichischen Durchschnitt von 6,3% (Frauen: 6,1%, Männer: 6,4%). Damit hat sich Kärnten bei Frauen und Männern auf Rang 5 verbessert. Im Vorjahr belegte Kärnten nur Rang 8 bei den Frauen und Rang 6 bei den Männern.

Die **Arbeitsaufnahme-Quoten (von NAL >12 Monate)** des AMS Kärnten liegen im Zeitraum 10/2023 – 9/2024 mit 18,2% (Frauen: 21,9% - Rang 6, Männer: 15,4% - Rang 8) unter dem österreichischen Durchschnitt von 20,4% (Frauen: 22,2%, Männer: 19,1%) und österreichweit auf Rang 8 (Vgl VJ: Rang 9, Frauen Rang 9 - Männer Rang 8).

Die **Arbeitsaufnahme-Quoten GF4Q** des AMS Kärnten liegen im Zeitraum 10/2023 – 9/2024 mit 31,7% (Frauen 33,4%, Männer 30,1%) über dem österreichischen Durchschnitt von 29,5% (Frauen: 30,1%, Männer: 29,0%) und österreichweit – wie bereits im Vorjahr – auf Rang 5.

Die **Arbeitsaufnahme-Quoten GF3Q** des AMS Kärnten liegen im Zeitraum 10/2023 – 9/2024 mit 42,6% (F: 40,3%, M: 45%) über dem österreichischen Durchschnitt von 35,6% (Frauen: 34,6%, Männer: 36,5%) und österreichweit auf Rang 2 (Frauen Rang 3, Männer Rang 1).

Die vom AMS Kärnten seit 2024 eingeschlagene **Strategieänderung**, den Bestand an Langzeitbeschäftigungslosen durch möglichst frühe Verhinderung des Übertritts in Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern, hat sich bewährt und wird fortgesetzt, um die Übertrittsquote in NAL >12 Monate weiterhin so gering wie möglich zu halten.

Die zentrale arbeitsmarktpolitische Strategie muss daher weiter darauf abzielen, Langzeitarbeitslosigkeit – ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit – zu verhindern. Die Profile der arbeitssuchenden Personen sollen mit den Kund\_innen abgeklärt und kompetenzorientiert gut abgebildet sein, damit sowohl die Berater\_innen des SfA als auch des SfU die Kund\_innen unterstützen können, die Geschäftsfalldauer so kurz wie möglich zu halten.

Unterstützend sollen in diesem Zusammenhang bei GF3Q- und GF4Q-Kund\_innen, bei denen keine gravierenden Hemmnisse vorliegen, individuell abgestimmte Betreuungsintervalle 14-21-tägig und verbindliche persönliche Betreuungskanäle gewählt und eingesetzt werden. Dadurch sollen die Zugänge in Langzeitarbeitslosigkeit weiterhin verringert werden.

Das AMS Kärnten sieht sich mit einem bei Frauen rückläufigen und Männern leicht steigendem Bestand an Langzeitarbeitslosen konfrontiert. Die Gegensteuerungsmaßnahmen 2024 erbrachten einen Trendumschwung, v.a. bei den Frauen. Kärnten verzeichnet bei der relevanten Übertrittsquote (>6 Monate Geschäftsfalldauer) durchschnittliche Ergebnisse, bei den relevanten Übertrittsquoten (>9 und

>12 Monate Geschäftsfalldauer) inzwischen Werte unter dem Österreichschnitt. Diese Entwicklung gilt es zu stabilisieren bzw. weiterhin – v.a. bei der Geschäftsfalldauer >6 Monate – zu verbessern.

#### **Ziel:**

- Das bundesweite arbeitsmarktpolitische Ziel „Bestand an NAL reduzieren“ wird 2025 erreicht
- Die Übertrittsquote in NAL >12 Monate liegt unter dem Ö-Schnitt
- Die NAL-Quoten (BSC) entwickeln sich besser als der Ö-Schnitt
- Die AA-Quoten von Personen im 3. und 4. Quartal Geschäftsfalldauer liegen über den Ö-Schnitt und unter den ersten 4 Rängen

#### **Inhalt:**

- Das Projekt „Übertrittsverhinderung in NAL“ wird – unter der Leitung des SfA mit Einbindung des KP2 und des KP3 sowie der FÖR und Vertreter\_innen der Kärntner RGSen – 2025 fortgesetzt
- Early Intervention wird – um dem Potenzialaufbau von NAL von Beginn der Arbeitslosigkeit an entgegenzuwirken – intensiviert:
  - Bei unklarem Vermittlungswunsch am Beginn der AL-Meldung: rasche unterstützende BIZ-Beratungen
  - Gute PST-Datenqualität als Basis für die kompetenzorientierte Vermittlung: gutes Zusammenwirken von Erst- und Jobservice – wechselseitige Hospitationen sollen dazu verstärkt beitragen
  - Intensive SfA-SfU prozessübergreifende Vermittlungsformate
- Forcierung der kompetenzorientierten Vermittlung
- Bei GF3- und GF4-Kund\_innen sind der persönliche Beratungschanel und ein Betreuungsintervall von 14 bis 21 Tagen prioritär
- Diese Intensivbetreuung wurde für Kärnten aus dem Good-Practice-Austausch mit NÖ – der 2025 fortgeführt wird – in abgeleiteter Form übernommen
- Die Berater\_innen erhalten unterstützend von Ihren Führungskräften für die Zielgruppen GF3Q und GF4Q aufbereitete Potenziallisten zur Verfügung gestellt
- Unterstützende BBEs zur Übertrittsverhinderung in NAL werden zielorientiert ausgebaut

### **5.1.2. Vermittlung ist unser Kerngeschäft**

**Verantwortung:** Service für Unternehmen (SfU) und Service für Arbeitskräfte (SfA)

#### **Ausgangssituation:**

Im Dezember 2023 wurde das Projekt „Vermittlung ist unser Kerngeschäft“ gestartet. Dabei wurden Ziele hinsichtlich der Verbesserung der Vermittlungsgeschwindigkeit und Passgenauigkeit sowie der Early Intervention definiert. Auch sollten die Bereiche Time to market und Erhöhung des Anteils der Vorauswahlen bzw. die kompetenzorientierte Inseratengestaltung mittels KAP (KompetenzAnforderungsProfil) verbessert werden.

Ist-Situation Ende 2024:

Durch das Projekt konnte eine Verbesserung in nahezu allen Bereichen erzielt und die Position des AMS Kärnten im österreichweiten Vergleich gehalten bzw. verbessert werden.

- Kärntner Unternehmen bewerteten die Reaktionsgeschwindigkeit der Berater\_innen im Zeitraum 4. Quartal 2023 bis 3. Quartal 2024 mit 92,4% (VJ: 90,4%) Note 1+2, Platz 3 in Österreich. Im Österreichschnitt waren es 91,5% (VJ: 90,4%)

- Die Kärntner Unternehmen bewerteten die Passgenauigkeit (Übereinstimmung Vorschlag und Vereinbarung) im Zeitraum 4. Quartal 2023 bis 3. Quartal 2024 mit 33,8% (Note 1+2), Platz 1 in Österreich. Im Österreichschnitt waren es 29,9%
- Im Zeitraum Januar bis Dezember 2024 wurden bei 14% der ADGs (VJ: 10,6%) Vorauswahlen durchgeführt

#### **Ziele:**

- Die Vermittlungsgeschwindigkeit soll durch frühestmögliche Erfassung von kompetenzorientierten Vermittlungsprofilen (PSTs) und Anforderungsprofilen (ADGs) weiter erhöht werden
- Zufriedenheit der Unternehmen mit der Reaktionsgeschwindigkeit der Berater\_innen: Das AMS Kärnten liegt unter den 3 besten Landesorganisationen
- Zufriedenheit der Unternehmen mit der Passgenauigkeit der Vermittlung: Das AMS Kärnten liegt unter den 3 besten Landesorganisationen
- Anteil der Vorauswahlen an allen ADGs bis Ende 2026 auf 25% erhöhen
- Ausbau der Inseratengestaltung mittels KompetenzAnforderungsprofil (KAP) bis Ende 2026 auf 25% aller ADGs

#### **Maßnahmen:**

Um die kernprozessübergreifende Zusammenarbeit innerhalb des AMS Kärnten weiter zu verbessern und den Vermittlungsprozess zu optimieren, wird 2025 das Projekt „Vermittlung ist unser Kerngeschäft“ in eine dauerhafte Arbeitsgruppe mit folgenden Schwerpunkten übergeführt:

- Quartals-Meetings der Arbeitsgruppe bestehend aus Personen des Service für Arbeitskräfte (Erst- und Jobservice) sowie des Service für Unternehmen
- Einführung eines laufenden und übersichtlichen Controllings bzw. Monitorings zu den Zielkennzahlen Vermittlungsgeschwindigkeit, Reaktionsgeschwindigkeit, Passgenauigkeit, Early Intervention
- Verbesserung des Matchings mit Kompetenzen (MMK): SfU-seitig Unterstützung durch das KompetenzAnforderungsprofil (KAP), um die Vermittlung zu erleichtern und zu verbessern (Schulung der MA\_innen, Workshops für Unternehmen, Digitalisierung KAP, etc.)
- Etablieren von regelmäßigen sowohl fachbereichsinternen (SfA-SfA) als auch fachbereichsübergreifenden (SfA-SfU) Hospitationen
- Umsetzen von Vermittlungsformaten wie Vermittlungsteams, Vermittlungscafes, etc.

### **5.1.3. Fachkräftemangel durch Qualifizierung bekämpfen**

**Verantwortung:** Förderung (FÖR)

#### **Ausgangssituation:**

Um einerseits dem von der Wirtschaft gemeldeten Fachkräftebedarf Rechnung zu tragen, andererseits Menschen zu ermöglichen, einen höheren Bildungsgrad und damit bessere Arbeitsmarktchancen zu erlangen, wird das Angebot an fachlichen Aus- und Weiterbildungskursen, besonders solchen, die zu einem Lehrabschluss führen, stabil hoch gehalten. Auch verfügen weiterhin etwa 40% der vorgemerkten Arbeitslosen maximal über einen Pflichtschulabschluss. Weiters werden folgende BSC- und amp. Ziele durch dieses Programm direkt beeinflusst:

**BSC:**

- Erfolg der Arbeitsmarktförderung (Frauen/Männer)
- Zufriedenheit mit der Förderung (Frauen/Männer)

#### AMP-Ziele:

- Übertrittsverhinderung Jugendliche (Frauen/Männer)
- Aufnahme betrieblicher Lehrstellen (Frauen/Männer)
- Zugang zu Fachkräfteausbildungen (Frauen/Männer)
- Arbeitsmarkt- und Schulungserfolg von Schulungen (Frauen/Männer)
- Frauenanteil am Förderbudget

#### Ziel:

Das AMS Kärnten wird weiterhin durch die Förderung von Qualifizierung einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten. Insbesondere Arbeitslose mit max. Pflichtschulabschluss und Jugendliche bis 25 Jahre sind zu qualifizieren, damit sie eine nachhaltige Beschäftigung erlangen. Bei Jugendlichen bis 25 ist eine (höherwertige) Ausbildung als wichtiger einzustufen als eine rasche Vermittlung auf Hilfstätigkeiten.

Quantitatives Ziel ist es, 2025 etwa die gleiche Personenzahl wie 2024 höherwertig zu qualifizieren bzw. nach diesen Qualifizierungen in Beschäftigung zu bringen:

#### Zielzahlen 2025 (Zugänge):

- Personen mit Lehrstellenförderung: 600 Frauen und 600 Männer
- Personen in ÜBA-Lehrgängen: 100 junge Frauen und 100 junge Männer
- Personen in Fachkräfteausbildungen (ohne PFS und FKS): 557 Frauen und 456 Männer
- Personen mit Fachkräfte- und Pflege stipendium: 236 Frauen und 45 Männer
- Arbeitsaufnahme von Personen nach Fachkräfteausbildung: 304 Frauen und 215 Männer

#### Inhalt:

##### Lehrstellenförderung:

- Der offensive Einsatz der Lehrstellenförderung für benachteiligte Jugendliche, für Frauen in männerdominierten Berufen und für die Lehraufnahme von Erwachsenen wird beibehalten
- Angestrebt wird es, mit Hilfe der Lehrstellenförderung zwischen 1.100 und 1.200 Personen eine Lehre zu ermöglichen
- Ein Drittel der für die Lehrstellenförderung zur Verfügung gestellten budgetären Mittel soll für die Integrative Lehre eingesetzt werden.

##### Projekt A:Life – Asyl und Lehre in Kärnten:

- Ziel dieses Projektes ist es junge Personen (bis 30 Jahre) mit Migrationshintergrund (in der Hauptsache mit Fluchthintergrund) auf eine Lehrausbildung am ersten Lehrstellenmarkt vorzubereiten. Inhalt ist einerseits die Verbesserung der Sprachkenntnisse sowie der Basisqualifikationen, andererseits eine Orientierungshilfe in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Derzeit sind für 2025 15 Teilnahmeplätze geplant.

##### Ausbildungspflicht:

- Abhängig von der im Herbst zu erwartenden Lehrstellenlücke wird das AMS Kärnten ab September für Lehrstellensuchende, die bis zu diesem Zeitpunkt über keine Lehrstelle am ersten Lehrstellenmarkt verfügen, ÜBA-Lehrgänge gem. BAG 30b bei Erwachsenenbildungseinrichtungen beauftragen
- Je nach Erfordernis werden 150 - 250 Lehrgangplätze für Neueinstiege zur Verfügung gestellt
- Ziel ist es, zumindest die erste Phase der Lehrausbildung in diesen Lehrgängen zu absolvieren. Eine ehestmögliche Vermittlung auf den ersten Lehrstellenmarkt ist jedoch anzustreben
- Ein Schwerpunkt der ÜBA-Lehrgänge bleibt die Integrative Lehrausbildung. Mindestens 20% der Plätze stehen für diese Sonderform der Lehrausbildung zur Verfügung

- Inhaltliche Schwerpunktsetzungen erfolgen in den Bereichen Metall/Elektro/Mechatronik (50 Neueinstiege), Informationstechnologien (26) und Tourismus/Hotellerie/Gastronomie (23)

#### **Bau packt an:**

- Das Projekt „Bau packt an“ ermöglicht die Ausbildung zu Baufachkräften innerhalb der Saisonlücken
- Der Erwerb der für den Lehrabschluss erforderlichen Kompetenzen erfolgt in vier Modulen
- Zwischen den Modulen stehen die Teilnehmer\_innen in einem einschlägigen Dienstverhältnis und erwerben in dieser Zeit die erforderlichen Praxiszeiten
- Die Ausbildung endet nach dem 4. Modul mit einer Lehrabschlussprüfung
- Pro Jahr können bis zu 30 Personen in das Modul 1 einsteigen

#### **Kompetenz mit System:**

- Das Projekt „Kompetenz mit System“ ermöglicht die Ausbildung zu Tourismusfachkräften innerhalb der Saisonlücken
- Die Qualifizierung erfolgt für die Bereiche Küche und Service mit der zusätzlichen Möglichkeit einer Doppellehre Küche/Service
- Der Erwerb der für den Lehrabschluss erforderlichen Kompetenzen erfolgt in drei Modulen
- Die Ausbildung endet nach dem 3. Modul mit einer Lehrabschlussprüfung
- Zwischen den Modulen stehen die Teilnehmer\_innen in einem einschlägigen Dienstverhältnis und erwerben in dieser Zeit die erforderlichen Praxiszeiten
- Pro Jahr können bis zu 40 Personen in das Modul 1 einsteigen

#### **Pflege- und Fachkräftestipendium:**

- Das Pflegestipendium (derzeit: 1.607) soll die Bereitschaft erhöhen, eine Ausbildung im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbetreuungsbereich zu absolvieren. Für 2025 sind etwa 350 Neueinstiege in die definierten Ausbildungen geplant.
- Durch das Fachkräftestipendium (derzeit: 1.602) soll der spezifische Bedarf an Fachkräften in Branchen mit erheblichen Fachkräftemangel abgedeckt werden. Für 2025 sind etwa 50 Neueinstiege in die definierten Ausbildungen geplant.

#### **Kursmäßige Ausbildungen im Gesundheitsbereich – Pflegeassistent:**

- Für 2025 ist der Einstieg von 50 Personen in beauftragte Ausbildungen zur Pflegeassistent geplant (durchgehende Lehrgänge in Klagenfurt und Villach)

#### **Zertifizierte Ausbildungen im Rechnungswesen:**

- Insgesamt sind 2025 für Kärnten 5 Buchhaltungs- und 2 Personalverrechnungskurse (teilweise mit der Unterrichtsmethode „blended learning“) geplant
- In Summe sind 84 Teilnahmeplätze in Klagenfurt, Villach, Wolfsberg und St.Veit vorgesehen

#### **Implacementstiftungen:**

- Für das Jahr 2025 sind 300 zusätzliche Stiftungsplätze geplant

#### **Erschließung neuer Zielgruppen für die Lehrausbildung:**

- Klassische Zielgruppe: Personen mit max. Pflichtschulabschluss
- Neue Zielgruppe: Personen mit AHS-Abschluss
- Neue Zielgruppe: Personen mit Lehrabschluss, die aus nachvollziehbaren Gründen diesen Beruf nicht ausüben (können)

## 5.1.4. Personalressourcen agil managen:

### Entlastung schaffen

**Verantwortung:** Stv. Landesgeschäftsführerin

**Ausgangssituation:**

Aus Sicht der AMS-Berater\_innen sind die Anforderungen in den letzten Jahren gestiegen: Verwaltungsarbeit und Dokumentation nahmen zu, Aufgaben wurden komplexer und mehr, teilweise mit fehlender Priorisierung. Unterschiedliche Zielvorgaben und Rahmenbedingungen bringen auch Zielkonflikte mit sich. Dies führt in der Wahrnehmung vieler Berater\_innen zu weniger Interaktionszeit in der Kund\_innen-Beratung, dem Kerngeschäft des AMS, sowie zu einer teilweise erhöhten subjektiven psychischen Belastung der Berater\_innen (lt. letzter Befragung).

**Ziel:**

In einem partizipativen Projekt soll die subjektive psychische Belastung der Berater\_innen gesenkt und die Qualität der Kund\_innen-Beratung gesteigert werden, durch:

- Reduktion: Wo möglich und sinnvoll, reduzieren und Entlastung schaffen
- Anders machen: Rahmenbedingungen & Prozesse so gestalten und leben, dass Kund\_innenbetreuung entsprechend der Standards sichergestellt ist
- Standards setzen: Landesweit hohe Qualität der Beratung (Ausmaß der Beratungszeit, Interaktionszeit, Kompetenz, Einheitlichkeit)

**Inhalt:**

Der Entlastungsprozess (dort, wo möglich) startet mit dem KP1 (SfA). Im Anschluss werden weitere Prozesse (SfU, BIZ etc.) beleuchtet. Das Setup dazu erfolgt im Anschluss an den SfA-Prozess (um aus diesem zu lernen).

Um das Ziel zu erreichen, hat das Projektteam folgende 8 Optimierungspotenziale identifiziert, die es im Zuge des Projektes zu verbessern gilt:

- **Arbeitsprozess**  
Optimierung und Angleichung von Arbeitsabläufen, Vereinfachung von Prozessen, Aufzeigen von Automatisierungsmöglichkeiten wiederkehrender Aufgaben. Ziel ist es, Berater\_innen von unnötigen administrativen Tätigkeiten zu entlasten und ihnen mehr Zeit für die eigentliche Beratung zu geben.
- **Management- und Supportprozesse**  
Analyse und Verbesserung der Unterstützung durch das Management und unterstützende Abteilungen, etwa durch eine bessere Abstimmung zwischen den einzelnen Ebenen, schnelleres Feedback und klarere Anweisungen, die zu einer transparenteren Arbeitsstruktur führen.
- **Informationsmanagement**  
Verbesserung des Umgangs mit Informationen sowie effizientere Kommunikation innerhalb der Organisation beispielsweise durch die Einführung von E-Mail-Regeln oder eine einheitliche Btreffstruktur.
- **Kund\_innen-Kommunikation**  
Transparentere (und dort wo möglich standardisierte) Informationsweitergabe an Kund\_innen (z. B. klarere Aufklärung über den Ablauf von Beratungen oder den Prozess „Fahrplan“ innerhalb

des AMS während einer Arbeitslosigkeit).

- **Berater\_innen-Kompetenz**  
Förderung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Berater\_innen durch neue Formate wie moderierte Erfahrungsrunden zu fachspezifischen Themenstellungen, durch Peer-to-Peer-Lernen etc. Weiters bewusstseinsbildende Maßnahmen für die Wichtigkeit von Weiterbildungen.
- **Führung**  
Aufzeigen von Verbesserung in der Führungskultur, um eine stärkere Unterstützung für die Berater\_innen zu gewährleisten. Erkenntnisse fließen in das Projekt Punkt 5.1.5 „Vorbilder Führungskräfte“ ein.
- **Schnittstellen**  
Optimierung von Übergängen und Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen und Sichtweisen (u.a. durch Durchführung einer Prozessbetrachtung unabhängig von Abteilungen und Strukturen mittels Customer Journey und Skizzierung eines Idealbild-Prozesses).
- **BSC, Ziele, Strategie**  
Klarheit und Konsistenz in der Zielsetzung und strategischen Ausrichtung.

Jedes dieser Potenziale trägt dazu bei, die Arbeitsweise der Berater\_innen zu verbessern und gleichzeitig die Qualität der Kund\_innen-Beratung zu steigern. Ein integrativer, partizipativer Ansatz (unter Einbeziehung der Berater\_innen) wird verfolgt, um konkrete Bedürfnisse und Herausforderungen zu erkennen und gezielt zu bewältigen.

## Vorbilder Führungskräfte

**Verantwortung:** Stv. Landesgeschäftsführerin

### **Ausgangssituation:**

Der bevorstehende Generationenwechsel im AMS Kärnten bringt zusätzlich Herausforderungen auf der Führungsebene mit sich: Erfahrene Führungskräfte scheiden aus, während neue Führungskräfte mit frischen Perspektiven und teilweise weniger Führungserfahrung Leitungsfunktionen übernehmen. Diese Veränderungen verstärken die Notwendigkeit, klare Rollen- und Erwartungsdefinitionen zu entwickeln, um eine stabile und zielgerichtete Führung zu gewährleisten.

### **Ziel:**

Ziel ist es, durch klare Rollen- und Erwartungsdefinitionen sowie gezielte Weiterbildungsmaßnahmen langfristige Stabilität und Effektivität in der Führungsarbeit sicherzustellen. Dies gewährleistet stabile Strukturen, effiziente Entscheidungsprozesse und eine kontinuierliche Anpassung an zukünftige Herausforderungen, sodass Führungskräfte die Organisation nachhaltig und zielgerichtet leiten können.

### **Inhalt:**

Das Projekt gliedert sich in drei Phasen:

1. Die Landesgeschäftsführung entwickelt eine klare und transparente Erwartungshaltung an die Führungskräfte, um eine einheitliche und zielgerichtete Führungskultur zu fördern.
2. Aufbauend darauf wird ein gemeinsames Rollen- und Leitbild unter den Führungskräften – ge

meinsam mit GBB, GBA, Personalabteilung und Betriebsrat – entwickelt (Basis ist das österreichweite „Führungsverständnis“).

3. Ein neues Führungskräfte-Programm wird entwickelt, das an die aktuellen An- und Herausforderungen der Organisation angepasst ist, um Führungskompetenzen nachhaltig zu stärken und das bundesweite Führungskräfteprogramm sinnvoll zu ergänzen (Details hierzu finden sich unter dem Punkt 5.2.5. Führungsprojekt „Lust am Führen“).

## Generationenwechsel (LGS 2030)

**Verantwortung:** Stv. Landesgeschäftsführerin

### **Ausgangssituation:**

Der Generationenwechsel im AMS Kärnten bis 2030 erfordert gezielte Vorbereitung, da mit dem Ausscheiden erfahrener Mitarbeitender wertvolles Wissen, Netzwerke und Erfahrungen verloren gehen. Gleichzeitig bietet er die Chance für neue Perspektiven und Arbeitsmethoden. Ein erfolgreicher Übergang braucht eine stabile Arbeitsumgebung, in der Wissenstransfer aktiv gefördert wird. Führungskräfte müssen befähigt werden, den Wandel proaktiv zu gestalten.

### **Ziel:**

- Wissen, Erfahrungen, Netzwerke erheben, transferieren und sichern
- Zeitgerechte Nachfolgeplanung und Nachbesetzung
- Aktive Vorbereitung und Bewusstsein für Personalstrukturwandel im AMS Kärnten
- Verständnis für unterschiedliche Generationen schaffen

### **Inhalt:**

Das Projekt umfasst zwei Phasen (Phase 1 konzentriert sich auf die Landesorganisation „LGS 2030“, Phase 2 auf die Regionalen Geschäftsstellen) mit folgenden Inhalten:

- Bewusstsein schaffen (Bedeutung der Wissensweitergabe, Einführung von „Lerntagebücher“ zur Sicherung von Fachwissen, flächendeckende Aufgabenprofile zur Strukturierung laufender Arbeiten und Netzwerkbeteiligung, Dokumentation von Prozessen in Abteilungen)
- Strategische Personalentwicklung (Analyse der Altersstruktur und des Spezialwissens in Teams, Identifikation von Schlüsselpersonen und potenziellen Nachfolger\_innen)
- Generationenübergreifende Integration (Erfahrungen Älterer mit neuen Perspektiven und Technologien der Jüngeren verbinden, Förderung des intergenerationalen Wissenstransfers durch verschiedene Lern- & Austauschformate z.B. Peer-to-Peer-Learning).
- Nutzung externer Weiterbildungen und Lernpartnerschaften

Start: Herbst/ Winter 2025

## 5.1.5. Nachhaltigkeitsziele (UN-SDGs)

**Verantwortung:** Büro LGF (Nachhaltigkeitsbeauftragte)

### **Ausgangssituation:**

Das AMS Kärnten hat im Jahr 2024 seinen dritten Nachhaltigkeitsbericht (inkl. CO<sub>2</sub>-Fußabdruck) veröffentlicht. Nachhaltigkeit ist im Rahmen des „Green Mainstreamings“ als Querschnittsthema in alle Prozesse integriert. Für das Nachhaltigkeitsmanagement wurde ein Prozess entworfen, der die strategische Einbettung aller Aktivitäten sowie deren Umsetzung und Evaluierung sicherstellt. Das im Herbst

2023 gegründete „Green Team“, bestehend aus Mitarbeitenden aller RGSen und LGS-Abteilungen, konnte bereits einen wertvollen Beitrag zur Maßnahmenfindung und -umsetzung leisten.

**Ziel:**

Der Beitrag des AMS Kärnten zu den UN-SDGs soll weiterhin in Form des Nachhaltigkeitsberichts dokumentiert und mit Hilfe des Green Teams weiter ausgebaut werden.

**Inhalt:**

Das EFQM-Modell verlangt von exzellenten Unternehmen eine stärkere Ausrichtung an den Nachhaltigkeitszielen der UN (UN-SDGs). Das AMS Kärnten hat bereits im Jahr 2021 damit begonnen und seinen Beitrag zur Zielerreichung seither kontinuierlich gesteigert. Das AMS Kärnten setzt basierend auf den Ergebnissen des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks 2024 und der bisherigen Green-Team-Meetings im Jahr 2025 die folgenden Schwerpunkte:

- Die gemeinsam #nachhaltig – Kampagne zur Bewusstseinsbildung bei Mitarbeiter\_innen wird weiter ausgebaut (Poster, Newsletter, Kalender, ...).
- Halbjährliche Treffen des Green Teams unter der Leitung der QK (Think Tank und Maßnahmenumsetzung auf RGS- bzw. Abteilungsebene)
- Die „Mission Green“ zur Reduktion mobilitätsbezogener THG-Emissionen durch Digitalisierung wird in Kooperation mit allen Fachabteilungen weiterverfolgt: Ab 1. April 2025 wird allen Mitarbeitenden des AMS Kärnten die ummadum-App zur Verfügung gestellt, um nachhaltige Mobilität (Pendlerverkehr und Dienstreisen) zu fördern.
- Im ersten Quartal 2025 wird der 4. Nachhaltigkeitsbericht des AMS Kärnten veröffentlicht.
- Da die BGS an einem Company Carbon Footprint für die Gesamtorganisation arbeitet, wird für das Jahr 2024 kein CO<sub>2</sub>-Fußabdruck seitens des AMS Kärnten erstellt. Alle relevanten Daten werden dennoch erhoben und mit den Werten aus den letzten Jahren verglichen.
- Das Öko-Eco-System des AMS Kärnten wird weiter ausgebaut.

### 5.1.6. Kulturarbeit

**Verantwortung:** Stv. Landesgeschäftsführerin

**Ausgangssituation:**

Das AMS Kärnten setzte mit dem Projekt „Culture4Success“ (C4S) einen Meilenstein in der Entwicklung einer nachhaltigen Unternehmenskultur. In einem dreijährigen, partizipativen Prozess wurde die Kultur der Organisation gestärkt, um Stabilität und Leistungsbereitschaft im VUCA-Umfeld zu fördern. Ein gemeinsamer Kulturrahmen aus Werten und Grundsätzen wurde definiert und konkrete Maßnahmen zur Kulturförderung umgesetzt, was zu verbessertem Team-Spirit, einer besseren Fehler- und Lernkultur sowie erhöhter Zufriedenheit führte. Ein Kultur- und Werteassessment im Oktober 2023 zeigte, dass das Projekt die Werte und Kultur der Organisation festigt.

**Ziel:**

Weitere Bearbeitung der Verbesserungspotentiale aus dem Kultur-Assessment (Schärfung von Maßnahmen in der proaktiven Kulturarbeit).

**Inhalt:**

- Rollenklärung und die gezielte Stärkung der Kulturträger\_innen, die als Vorbilder und Botschafter\_innen der Unternehmenskultur fungieren. Diese Kulturträger\_innen spielen eine zentrale

Rolle bei der Förderung und Weiterentwicklung der Kultur im gesamten Prozess und sind entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungsmaßnahmen

- Fortführung der Kultur-Frühstücke zur Förderung des offenen Austausches über verschiedene Organisationsthemen
- Überarbeitung der Kulturgrundsätze und Anpassung der Kulturwerte, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Anforderungen entsprechen und die Organisation weiterhin erfolgreich durch den Wandel geführt wird

## 5.2. Weitere Aktivitäten der LGS-Abteilungen

### 5.2.1. Lernpartnerschaften mit der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektionen Bayern und Sachsen-Anhalt-Thüringen

**Verantwortung:** Büro LGF (Qualitätsmanagement)

**Ausgangssituation:**

Das AMS Kärnten hat im Juni 2021 eine Lernpartnerschaft mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. mit den Regionaldirektionen Bayern und Sachsen-Anhalt-Thüringen (SAT) geschlossen, diese Partnerschaft wurde in den Jahren 2022 bis 2024 weiter vertieft. Im Jahr 2024 wurden die Lernpartnerschaften der RGS Klagenfurt mit der Agentur für Arbeit Deggendorf und der RGS Völkermarkt mit der Agentur für Arbeit Weilheim gestartet, um Good-Practice zu recherchieren (siehe Prodok ID 172399).

**Ziel:**

Der Good-Practice-Austausch mit der BA soll Innovationen anstoßen, die die Performance des AMS Kärnten (z. B. in der BSC) weiter verbessern.

**Inhalt:**

Der Good-Practice-Austausch mit der BA wird im Jahr 2025 von den Fachabteilungen und Expert\_innen des AMS Kärnten fortgesetzt, Themen sind z.B. Qualitätsmanagement, die Förderung von Beschäftigten, die Gleichstellung am Arbeitsmarkt, die Integration von Langzeitarbeitslosen und Asylberechtigten, Nachhaltigkeit (SDG), Unternehmenskultur (C4S), Karriereförderung, BSC, Benchmarking und KI.

Das Landesdirektorium des AMS Kärnten wird im April 2025 an einer Arbeitsmarkt-Klausurtagung mit der RD Bayern teilnehmen. Die Lernpartnerschaften der RGS Klagenfurt mit der Agentur für Arbeit Deggendorf und der RGS Völkermarkt mit der Agentur für Arbeit Weilheim werden im Jahr 2025 vertieft (u.a. durch weitere Workshops vor Ort in den Geschäftsstellen). Die RGSen Spittal/Drau und Villach werden Lernpartnerschaften mit bayrischen Agenturen für Arbeit starten (diese werden erst ausgewählt).

**Wichtigste Meilensteine der Partnerschaft:**

28. bis 30. April 2025: Arbeitsmarkt-Klausurtagung mit der Regionaldirektion Bayern in München

8. bis 11. September 2025: Partnerschaftstreffen mit der Regionaldirektion SAT, der Arbeitsagentur und dem Jobcenter Magdeburg

## 5.2.2. BIZ-Beratungsprotokoll: Unsere neue Visitenkarte für professionelle Beratung

**Verantwortung:** Controlling und strategisches Management (CSM/BIZ)

### **Ausgangssituation:**

In der zweiten Jahreshälfte 2024 wurde ein neues Beratungsprotokoll verpflichtend in der Bildungs- und Berufsberatung in den BerufsInfoZentren (BIZ) eingeführt. Ab 1. Jänner 2025 muss dieses Protokoll nach jedem Beratungsgespräch verpflichtend an die Kund\_innen verschickt werden. Dies bietet die Chance, die Beratungsgespräche nachhaltig zu strukturieren, für die Kund\_innen nachvollziehbar zu gestalten und die Qualität der Beratung zu sichern. Gleichzeitig stellt die Implementierung neue Anforderungen an die BIZ-Berater\_innen, sowohl in der Handhabung als auch in der Kommunikation.

### **Ziel:**

Das Hauptziel ist die optimale Nutzung des neuen Beratungsprotokolls, um die Beratungsgespräche klar, kompetenzorientiert und kund\_innenfreundlich zu dokumentieren. Das Protokoll soll die wesentlichen Inhalte der Beratung zusammenfassen, konkrete nächste Schritte aufzeigen und Kund\_innen aktiv in die Umsetzung ihrer Ziele einbinden. Darüber hinaus wird angestrebt, den Fokus stärker auf Kompetenzen im Berufsalltag und in der Ausbildung zu legen.

### **Inhalt:**

Um diese Ziele zu erreichen, werden folgende Aktivitäten umgesetzt:

- **Klare Struktur und Prägnanz:** Die Beratungsprotokolle fassen die wesentlichen Inhalte kurz und präzise zusammen. Sie sind kund\_innenfreundlich formuliert, leicht verständlich und auf die nächsten Schritte fokussiert.
- **Kompetenzorientierte Beratung:** Der Einsatz des Berufsinformationssystems (BIS) wird intensiviert. Damit wird der Blick verstärkt auf Kompetenzen gerichtet, die sowohl in der beruflichen Praxis als auch bei der Ausbildungswahl eine zentrale Rolle spielen.
- Um die BIZ-Berater\_innen optimal bei der Einführung und Anwendung des neuen Beratungsprotokolls zu unterstützen, werden gezielte **Weiterbildungen** angeboten. Diese fördern nicht nur die Sicherheit im Umgang mit dem Protokoll, sondern stärken auch die Kompetenz, kund\_innenorientierte und präzise Dokumentationen zu erstellen. Folgende Weiterbildungen sind geplant:
  - Halbtägige Online-Weiterbildung „Klare Worte, klare Wege: Beratungsprotokolle effektiv und verständlich gestalten“
  - Zweitägige Weiterbildung „Kompetenzorientierte (Erwachsenen-) Beratung“
  - Ergänzung durch Super- und Interventionsangebote, um gegenseitiges Lernen und den Austausch unter den Kolleg\_innen zu fördern
  - Bei der Fachkontrolle wird ein besonderes Augenmerk auf die Beratungsprotokolle gelegt, um deren Qualität zu gewährleisten. Die Protokolle sollen dabei kund\_innenfreundlich, klar, verständlich, gut lesbar und dem Sprachniveau der arbeitssuchenden Person angepasst geschrieben werden. Durch persönliches Feedback wird die Weiterentwicklung der BIZ-Berater\_innen unterstützt.

Mit diesen Maßnahmen wird eine professionelle und kund\_innenorientierte Umsetzung des neuen Beratungsprotokolls gewährleistet.

### 5.2.3. Forschungsprojekte des AMS Kärnten:

#### Demografische Entwicklung und KI

**Verantwortung:** Controlling und strategisches Management (CSM)

**Ausgangssituation:**

Die Berufswelt steht vor tiefgreifenden Veränderungen durch den demografischen Wandel und den Einsatz von KI. Während das Arbeitskräftepotenzial in Kärnten in Zukunft abnimmt, könnte KI den Arbeitskräftemangel teilweise ausgleichen. Technologischer Fortschritt hat in der Vergangenheit nicht nur Arbeitsplätze ersetzt, sondern auch neue geschaffen, wie etwa Berufe im Bereich Digitalisierung. KI beschleunigt diese Dynamik und könnte viele Tätigkeiten automatisieren, gleichzeitig aber auch neue Berufsfelder wie z. B. KI-Entwickler oder Datenethiker schaffen.

**Ziel:**

Ziel der Studie ist es, eine fundierte Grundlage für die Gestaltung des zukünftigen Arbeitsmarktes und die Qualifizierung von Arbeitskräften zu schaffen.

**Inhalt:**

Die Studie soll klären, in welchem Ausmaß KI den Arbeitskräftemangel mildern kann und in welchen Branchen dadurch mehr oder weniger Personal benötigt wird. Es wird untersucht, wie sich KI auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auswirkt und welche Tätigkeiten ein hohes Automatisierungspotenzial aufweisen. Auch die Auswirkungen auf Weiterbildungssysteme wie das AMS werden analysiert, um neue Qualifikationsanforderungen zu identifizieren. Ein weiterer Fokus liegt auf der Frage, ob KI Lösungen für den Konflikt zwischen Arbeitszeitverkürzung und Fachkräftemangel bieten kann?

Das Projekt startete mit September 2024 und erste Ergebnisse werden im April 2025 erwartet.

#### Wirksamkeit der Schulklassenbetreuung durch die BerufsInfoZentren des AMS Kärnten

**Verantwortung:** Controlling und strategisches Management (CSM)

**Ausgangssituation:**

Die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Kärnten bieten anbieterneutrale Workshops für Schulklassen zur Berufs- und Bildungsorientierung an. Diese Workshops unterstützen die Schüler\_innen dabei, ihre Interessen, Fähigkeiten und Stärken zu entdecken und sich im österreichischen Bildungssystem besser zurechtzufinden. Ziel ist es, Berufsideen zu entwickeln, Bildungswege zu verstehen und Klarheit über mögliche Karriereoptionen zu gewinnen.

**Ziel:**

Es wird angestrebt, die bestehenden Konzepte zu optimieren und bessere Ergebnisse für die Schüler\_innen in den acht Kärntner BIZ zu erzielen, ohne die vorhandenen Ressourcen zu überstrapazieren.

**Inhalt:**

In der Studie wird untersucht, welche Wirkungen die Schulklassenbetreuung erzielt und wie sie weiter verbessert werden kann. Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken sowie mögliche neue methodi-

sche Ansätze werden analysiert. Dabei geht es auch um die Frage, wie die Betreuung einheitlicher und effizienter gestaltet werden kann, um die Zielgruppen (8.-9. Schulstufe, AHS, Poly) optimal zu erreichen.

Best-Practice-Beispiele aus anderen Bundesländern und Kooperationen mit Bayern und Sachsen-Anhalt-Thüringen sollen neue Impulse für die Weiterentwicklung liefern.

Das Projekt startete mit September 2024 und erste Ergebnisse werden im Sommer 2025 erwartet.

## **Auswirkungen von Mobilität und Mobilitätsunterstützung auf die berufliche Integration arbeitsloser Personen**

**Verantwortung:** Controlling und strategisches Management (CSM)

### **Ausgangssituation:**

Mobilität spielt bei der beruflichen Integration von Arbeitslosen eine zentrale Rolle. In Kärnten sind derzeit 10.651 Personen ohne Einstellungszusage arbeitslos gemeldet, von denen 30,2% keinen Führerschein besitzen. Mobilitätseinschränkungen aufgrund fehlender Führerscheine, fehlender Fahrzeuge oder unzureichender öffentlicher Verkehrsmittel stellen wesentliche Barrieren bei der Arbeitssuche dar. Diese Hindernisse variieren je nach Alter, Geschlecht, Wohnort (Stadt/Land) und sozioökonomischen Merkmalen. Die Unternehmen betonen die Bedeutung mobiler Arbeitskräfte, da die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen oft ausschlaggebend ist. Insbesondere in den ländlichen Regionen Kärntens verschärft die mangelnde Infrastruktur die Problematik, während in städtischen Gebieten tendenziell bessere Mobilitätslösungen vorhanden sind.

### **Ziel:**

Ziel der Studie ist es, spezifische Mobilitätslücken in Kärnten zu identifizieren und durch umsetzbare Maßnahmen zu schließen. Die Ergebnisse sollen dem AMS Kärnten und wirtschaftspolitischen Akteur\_innen als Grundlage für strategische Entscheidungen und Infrastrukturplanungen dienen. Eine Kärntenlandkarte mit Informationen zu Betriebsdichten und Mobilitätslücken wird die Analyse unterstützen.

### **Inhalt:**

Der Suchradius bei der Jobsuche wird sowohl von objektiven Kriterien (wie Entfernung und Infrastruktur) als auch von subjektiven Wahrnehmungen beeinflusst. Maßnahmen wie öffentlicher Verkehr, Car-Sharing, Park-and-Ride-Systeme oder das Nachholen des Führerscheins tragen zur Verbesserung der Mobilität bei, reichen aber nicht immer aus. Regionale Unterschiede in der Betriebsdichte und den Mobilitätsangeboten erfordern gezielte Lösungen.

Das Projekt startete mit September 2024 und erste Ergebnisse werden im Sommer 2025 erwartet.

## **Wirksamkeit der Bildungs- und Berufsberatung durch die BerufsInfoZentren in Kärnten**

**Verantwortung:** Controlling und strategisches Management (CSM)

### **Ausgangssituation:**

Die Bildungs- und Berufsberatung ist zentral für den Einstieg, den Verbleib und die Neuorientierung in der Arbeitswelt. Themen wie Berufswahl, Weiterbildung und Wiedereinstieg stehen dabei im Mittelpunkt. Neben den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Kärnten gibt es weitere Anbieter in diesem Bereich.

**Ziel:**

Ziel dieser Erhebung ist es, bestehende Angebote, Zielgruppen und deren Bedürfnisse zu analysieren und Best-Practice-Beispiele zu identifizieren. Die Studie untersucht die Zusammenarbeit und Vernetzung der Akteur\_innen, digitale Angebote, Beratungsprozesse und mögliche Lücken in der Zielgruppenansprache.

**Inhalt:**

Es soll der Status quo der Bildungs- und Berufsberatung in Kärnten und ein Gesamtbild der Angebotslandschaft erhoben werden. Mit den Ergebnissen sollen Doppelgleisigkeiten vermieden, Synergien genutzt und zeitgemäße Konzepte entwickelt werden. Es sollen zielgruppengerechte Angebote geschaffen und die Kärntner\_innen beim Berufseinstieg und während des gesamten Berufslebens bestmöglich unterstützt werden. Die Studie dient als Grundlage für eine effizientere und kund\_innenorientierte Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung. Auch die Auswirkungen neuer Infrastrukturprojekte wie der Koralmbahn auf die Beratungslandschaft werden evaluiert.

Das Projekt startet im Sommer/Herbst 2025 und erste Ergebnisse werden im Frühjahr/Sommer 2026 erwartet.

#### **5.2.4. Gender Mainstreaming & Diversity Assessment 2025: Zukünftige Rolle der Gleichstellungsbeauftragten für den Arbeitsmarkt (GBA)**

**Verantwortung:** Controlling und strategisches Management (CSM/GBA)

**Ausgangssituation:**

Das AMS Kärnten erreicht seit 2019 die jährlichen Zielvorgaben des Genderbudgetings und liegt im arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm im Bundesländervergleich auf einem hohen Niveau. Aufgrund personeller Wechsel (GBA Stv. LGS, WE-Koordinatorin LGS, GBAs und GBAs-Stv. in den RGSen), Veränderung der Aufgaben der GBAs in den RGSen und der LGS (es kommen immer mehr Aufgaben und Themen hinzu, z.B. Diversität) und aufgrund der wachsenden Herausforderungen in den Regionen (z.B. demografischer Wandel, Fachkräftemangel) ist es notwendig, sich mit dem Rollenbild der GBAs (RGS- und LGS-Ebene) auseinanderzusetzen.

**Ziel:**

Ziele des GM-D-Assessments sind, dass erstens alle Beteiligten ein Verständnis über die Rolle der GBAs und ihre Aufgaben erhalten. Zweitens soll die Rolle der GBAs in Kärnten so gestaltet werden, dass durch ihren Beitrag die regionale Geschäftsstelle des AMS und die Region einen Mehrwert zum Thema Gleichstellung erzielen. Und drittens sollen die vorhandenen Ressourcen der GBAs für das Thema effizient genutzt werden, indem Aufgaben priorisiert und Synergien geschaffen werden.

**Inhalt:**

In einem kärntenweiten GM-D-Assessment werden anhand der GBA-Richtlinie die Aufgaben bzw. das Rollenbild der GBAs vorgestellt und dann mit der LGS-Leitung, den FK, den GBAs und GBA Stv. und den Kernprozessen an die regionalspezifischen Arbeitsmarktgegebenheiten angepasst. Die Aufgaben der GBA sollen priorisiert und Synergien identifiziert werden, um möglichst ressourcenschonend am Thema Gleichstellung in den Regionen zu arbeiten. Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die Erwartungen aller Beteiligten an die GBAs, inwieweit Handlungsbedarf besteht und ob es blinde Flecken bzw. Aufgaben gibt, die bisher nicht von den GBAs abgedeckt werden. Die Ergebnisse sollen in einer gemeinsamen Vereinbarung festgehalten und in einer Kärntner Dienstanweisung finalisiert werden.

### 5.2.5. Führungskräfteprojekt „Lust am Führen“ (Leadership und Generationenwechsel)

**Verantwortung:** Personal und Personalausbildung (PER u. PAUS) und stv. Landesgeschäftsführerin

**Ausgangssituation:**

Im AMS Kärnten erleben wir einen bedeutenden Generationenwechsel, der nicht nur neue Perspektiven und Werte einbringt, sondern auch bestehende Strukturen und Arbeitsweisen nachhaltig verändert. Bis 2030 werden im AMS Kärnten 5 Abt-Leiter\_innen in der LGS, die Abt-Leiterin der SEL sowie 5 RGS-Leiter in Pension gehen. Insgesamt (inklusive Abteilungsleitungen) wird es bis 2030 21 Führungskräfte-Nachbesetzungen geben.

**Ziel:**

Um diese Positionen erfolgreich nachzubesetzen, ist es entscheidend, Mitarbeiter\_innen frühzeitig für Führungsaufgaben zu gewinnen und ihnen die Gelegenheit zu bieten, in einem Führungskräftelehrgang die Verantwortlichkeiten und die Rolle einer Führungskraft umfassend kennenzulernen.

**Inhalt:**

Für dieses Vorhaben bedarf es einer Definition der Erwartungshaltung der Landesgeschäftsführung an eine Führungskraft im AMS Kärnten (Werte/Haltung/Rolle). Außerdem ist eine genaue Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Stellvertretungen erforderlich. Darauf aufbauend kann ein Karrierelehrgang für Männer und Frauen entwickelt werden.

Bereits das „Marketing“ und die Auswahl der geeigneten Teilnehmer\_innen sind wichtige Schritte im Projekt, welche gut vorbereitet werden müssen. Um dieses Interesse an Führung zu wecken, soll ein interessantes, vielfältiges und praxisorientiertes Weiterbildungsangebot für unsere „High Potentials“ konzipiert werden. Um diesbezüglich breit aufgestellt zu sein, wurden bereits bei der Strategieklausur RGS-Leitungen und AL-Leitungen ersucht, geeignete Führungskräfte in das Projekt zu entsenden.

Der Start des ersten Führungskräftelehrgangs ist im Herbst 2025 geplant.

### 5.2.6. Umbaumaßnahmen sowie Neuausstattung mit Photovoltaik und Raumkühlung im AMS Spittal/Drau

**Verantwortung:** Finanzen- und Infrastrukturmanagement (FIM)

**Ausgangssituation:**

Das Gebäude der RGS Spittal/Drau wurde im Jahr 2024 vom AMS Österreich aufgrund des Auslaufens des Leasingvertrages gekauft und ins Eigentum überführt. Die anstehende und geforderte Modernisierung des Gebäudes, um unter anderem auch dem Organisationsmodell Neu gerecht zu werden, ist umzusetzen.

**Ziel:**

Der Umbau des Eingangsbereichs und des BerufsInformationsZentrums (BIZ) ist aufgrund des Organisationsmodells Neu im AMS Österreich erforderlich. Die Ausstattung des Gebäudes mit einer Photovoltaik-Anlage entspricht den Nachhaltigkeitszielen des AMS Österreich und die Ausstattung des Gebäudes mit einer Raumkühlung ist einer modernen Arbeitsumgebung geschuldet.

**Inhalt:**

Der Umbau des Eingangsbereichs und des BerufsInformationsZentrums (BIZ) sowie die Ausstattung des Gebäudes mit einer Photovoltaikanlage und einer Raumkühlung wird unter Mitwirkung des Architekturbüros Kampits und Gamerith geplant und entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des Vergaberichts ausgeschrieben. Die Planung beginnt im Jänner 2025 und der Abschluss des Vergabeverfahrens ist im Mai 2025 zu erwarten. Von Mai 2025 bis Dezember 2025 erfolgt dann die Umsetzung. Die Baukoordination und Bauaufsicht übernimmt die Abteilung FIM im AMS Kärnten. Für die Elektroplanung wird das Planungsbüro Spätauf beauftragt werden.

**5.2.7. Wissensmanagement in der Serviceline (SEL)**

**Verantwortung:** Führungskräfte der Serviceline (SEL)

**Ausgangssituation:**

Es besteht (noch immer) ein Wissensunterschied zwischen neuen Kolleginnen (Neuaufnahmen in den letzten 3-4 Jahren) und dienstälteren Kolleg\_innen. Ein Teil der erfahrenen Kolleg\_innen ist in Pension gegangen und einige andere befinden sich in ATZ (in den nächsten Jahren nimmt der ATZ-Anteil stetig zu). Damit das Wissen einerseits nicht verloren geht und andererseits alle auf einen gleichen Wissensstand gebracht werden, wurde dieses Projekt initiiert.

**Ziel:**

Alle SEL-Mitarbeiter\_innen sollen annähernd auf den gleichen Wissensstand gebracht werden und dienstältere Kolleginnen sollen ihr Knowhow an die jüngere Generation weitergeben. Erfahrene Kolleg\_innen geben ihre Expertise und Erfahrungen weiter. Fachliche Inputs und Hospitationen in den RGSen ergänzen das Projekt, um die Kompetenzen des Teams zukunftsfit zu machen

**Inhalt:**

- Crosscoaching mit dienstälteren Kolleg\_innen (Weitergabe von Knowhow und Erfahrungen)
- Fachliche Inputs durch die SEL-Teamleiterinnen zu ausgewählten Themen
- Besprechungen zu ausgewählten Fallbeispielen
- Hospitationen in den RGSen

## 7. Ressourcen

### 7.1. Präliminarien

|                                     | 2025 in €         | 2024 in €         | Veränderung in € |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| <b>I Investitionen</b>              | <b>75.000</b>     | <b>169.000</b>    | <b>-94.000</b>   |
| IA Ausstattung                      | 55.000            | 169.000           | -114.000         |
| IB Immobilien                       | 20.000            | 0                 | 20.000           |
| <b>II Sach- und Personalaufwand</b> | <b>39.588.700</b> | <b>37.894.300</b> | <b>1.694.400</b> |
| IIA Personal                        | 32.826.800        | 31.954.100        | 872.700          |
| IIB Organe                          | 394.800           | 403.500           | -8.700           |
| IIC Sachaufwand                     | 6.367.100         | 5.536.700         | 830.400          |
| <b>Gesamt</b>                       | <b>39.663.700</b> | <b>38.063.300</b> | <b>1.600.400</b> |

### 7.2. Personal (Stellenplan)

|                             | Soll 2025     | Ist 2024      | Veränderung   |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>LGS Kärnten</b>          | <b>82,69</b>  | <b>69,29</b>  | <b>13,40</b>  |
| <b>Serviceline (SEL)</b>    | <b>24,00</b>  | <b>25,89</b>  | <b>-1,89</b>  |
| Feldkirchen                 | 11,52         | 14,66         | -3,14         |
| Hermagor                    | 6,52          | 9,18          | -2,66         |
| Klagenfurt                  | 84,78         | 88,59         | -3,81         |
| Spittal/Drau                | 31,09         | 36,13         | -5,04         |
| St. Veit                    | 21,28         | 23,01         | -1,73         |
| Villach                     | 64,41         | 64,86         | -0,45         |
| Völkermarkt                 | 19,43         | 23,04         | -3,61         |
| Wolfsberg                   | 21,17         | 22,71         | -1,54         |
| <b>Summe RGS (ohne SEL)</b> | <b>260,20</b> | <b>282,18</b> | <b>-21,98</b> |
| <b>Summe AMS Kärnten</b>    | <b>366,89</b> | <b>377,36</b> | <b>-10,47</b> |

Im Soll 2025 der LGS Kärnten sind disponible Planstellen und GSA-Trainer\_innenstunden enthalten