

Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben

von Bundesminister Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben

von Bundesminister Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Wien, 2023

Impressum

MedieninhaberIn, VerlegerIn und HerausgeberIn:

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Stubenring 1, 1010 Wien

bmaw.gv.at

Portraitbild: © BMAW/Enzo Holey (Seite 3)

Wien, 2023

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Vorwort

Arbeitslosigkeit verhindern und passgenaue Vermittlung als primäres Ziel der Arbeitsmarktpolitik

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsmarktpolitik der vergangenen Jahre war von plötzlichen und weitreichenden Krisen geprägt, so hat zuerst die Corona-Pandemie – und die damit verbundenen Konsequenzen für den Beschäftigungsstandort – die Politik und das Arbeitsmarktservice vor völlig neue Herausforderungen gestellt. Durch gemeinsame Anstrengungen und sorgfältig gewählte Instrumente ist es uns gelungen, Massenarbeitslosigkeit vorzubeugen und Arbeitsplätze durch die Kurzarbeit abzusichern.

Gerade das AMS war aufgrund der krisenbedingt gestiegenen Arbeitslosigkeit und des breitflächigen Einsatzes der Kurzarbeit stark gefordert. In einer Phase des schrittweisen Aufschwungs sind eine schlagkräftige Organisation, Innovationskraft und eine passgenaue Vermittlungstätigkeit entscheidend dafür, die Arbeitslosigkeit nachhaltig zu senken.

Durch zielgenaue Vermittlungstätigkeit und vorherige Qualifizierungsoffensive während einer Phase hoher Arbeitslosigkeit konnte das AMS entscheidend zur darauffolgenden wirtschaftlichen Erholung beitragen und die Dynamiken auch für den Arbeitsmarkt nutzen. Trotz der damit einhergehenden Erholung des Arbeitsmarktes, des aktuell hohen Beschäftigungsniveaus und der geringen Arbeitslosigkeit stehen wir weiterhin vor großen Herausforderungen. So sind der russische Krieg in Europa, die Teuerungen und nicht zuletzt der demografische Wandel Anlassgeber für die Notwendigkeit für eine weiterhin ebenso lösungsorientierte aktive Arbeitsmarktpolitik.

Das AMS wird den Arbeitsmarkt der Zukunft wesentlich mitgestalten, daher sollen die vorliegenden Arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben einen Kompass bieten, um Herausforderungen zu überwinden und Chancen auch in Zukunft nutzen zu können.

Der Fokus der Zielvorgaben liegt auf der verstärkten Vermittlungstätigkeit, die als zentrale Aufgabe des AMS einen dynamischen und widerstandsfähigen Arbeitsmarkt unterstützen soll. Zudem sollen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik weiterhin Arbeitslosigkeit vorbeugen, Qualifizierungsangebote bereitstellen und Anreize für Beschäftigung schaffen. Darüber hinaus sollen Angebote für wichtige Zielgruppen weiter ausgebaut werden. Schließlich soll die kontinuierliche Weiterentwicklung des AMS sichergestellt werden, um den arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen gerecht zu werden und noch erfolgreicher zu agieren.



Bundesminister
Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Ich bin überzeugt, dass sich die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt durch die gemeinsame Anstrengung aller Akteure weiter verbessern wird, um das Ziel der Vollbeschäftigung auch österreichweit zu erreichen. Die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben sollen dem AMS die Möglichkeit geben, die dafür vorhandenen Potenziale bestmöglich zu nutzen.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft

Inhalt

Vorwort	3
Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen und Herausforderungen	7
Rückblick: Arbeitsmarktentwicklung seit 2020.....	7
Ausblick: Arbeitsmarktentwicklung bis 2027.....	8
Strukturelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt.....	9
Arbeitslosigkeitsrisiko für bestimmte Gruppen.....	10
Mobilität und regionale Ungleichgewichte.....	10
Auswirkungen globaler Trends auf den Arbeitsmarkt.....	11
Grüne Transformation.....	11
Digitalisierung und technologischer Wandel.....	11
Arbeitspolitische Zielvorgaben im Überblick	13
Forcierung der Vermittlung als Kernaufgabe des AMS	13
Vermittlungserfolg durch Ziele und Kompetenzmatching verbessern.....	14
Überregionale Vermittlung weiterentwickeln.....	14
Beschäftigung von EU-Bürgerinnen und -Bürgern sowie Drittstaatsangehörigen unterstützen.....	15
Weitere Angebote für Unternehmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs ausbauen	15
Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen sicherstellen.....	16
Durch aktive Arbeitsmarktpolitik Arbeitslosigkeit vorbeugen, Qualifizierungen bereit- stellen und Beschäftigungsanreize setzen.....	17
Mit Prävention und Early Intervention Zugang in Arbeitslosigkeit verringern.....	17
Qualifizierungsangebote schaffen und laufend weiterentwickeln.....	18
Modularisierung und Weiterentwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen.....	18
Gezielte strategische Schwerpunktsetzung in zukunftsorientierten Ausbildun- gen.....	19
Beschäftigungsanreize setzen.....	19
Arbeitsmarktorientierte Fördermaßnahmen bereitstellen.....	20

Beschäftigungsaufnahme als Schritt aus der Armut aufzeigen.....	20
Zielgruppengerechte Angebote schaffen.....	20
Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit fortsetzen.....	21
Perspektiven für junge Menschen aufzeigen.....	21
Arbeitsmarktintegration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten stärken.....	23
Gleichstellung von Frauen gewährleisten.....	23
Inklusion von Menschen mit Behinderungen fördern.....	24
Das AMS zu einer noch erfolgreicheren Organisation weiterentwickeln.....	25
Mit Digitalisierungsschub elektronische Datenverarbeitung, IT und eAMS-Konto vorantreiben.....	25
Den Weg hin zu einer Organisation Neu weitergehen.....	26

Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen und Herausforderungen

Arbeitsmarktpolitik ist immer auch mit anderen Politikbereichen, wie etwa Wirtschafts-, Bildungs- oder Fiskalpolitik verflochten und hat auf wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu reagieren. Zu ihrem Funktionieren tragen daher – neben eigenen Anstrengungen – das erfolgreiche Zusammenspiel mit anderen Politikbereichen sowie das Verfolgen arbeitsmarktpolitischer Ziele auch außerhalb des unmittelbaren Wirkungsbereich der Arbeitsmarktpolitik bei.

Gleichzeitig führen auch Trends, wie die grüne Transformation, die voranschreitende Digitalisierung und die damit einhergehenden Auswirkungen auf Arbeitswelt sowie Gesellschaft, zu komplexeren und verflochteneren Aufgaben für Politikgestaltung und -vollzug. Sie bieten neben Risiken auch viele Chancen zur Weiterentwicklung.

Rückblick: Arbeitsmarktentwicklung seit 2020

Der Einbruch des Wirtschaftswachstums im Jahr 2020 war in Österreich stark ausgeprägt. Die COVID-19-Lockdowns und die Erschütterung der weltweiten Lieferketten zeigten ihre Wirkung im Rückgang des Werts der gesamtwirtschaftlich erzeugten Güter und Dienstleistungen.

Jedoch war die wirtschaftliche Erholung 2021 und insbesondere 2022 beispiellos. Die Zahl der Erwerbstätigen in Österreich überstieg im Jahr 2022 bereits das Vorcorona-Niveau des Jahres 2019. Das Beschäftigungswachstum von +1,8% gegenüber 2019 lag im europäischen Mittelfeld und war damit stärker als in Deutschland. So konnte 2022 ein Rekord bei der Beschäftigungsquote von 75,5% erreicht werden. Die international vergleichbare Arbeitslosigkeit auf Befragungsbasis erreichte 2022 in Österreich etwa den Wert von 2019. Die Zahl der beim AMS registrierten Arbeitslosen war bereits deutlich geringer als 2019 (-12,7%). Die Zahl der offenen Stellen ist auf einem deutlich höheren Niveau als noch vor der Pandemie. Außerdem liegt Österreich bei der Quote der offenen Stellen zum Gesamtstellenmarkt Ende 2022 im EU-weiten Spitzenfeld. Eine ähnliche Situation zeigt sich auf dem Lehrstellenmarkt: In Österreich stehen einem Lehrstellensuchenden derzeit im Durchschnitt zwei sofort verfügbare offene Lehrstellen gegenüber. Auf Grund des regionalen Mismatches und des starken West-Ost-Gefälles ist der Mangel in Teilen Österreichs noch viel stärker ausgeprägt.

Tabelle 1 Kennzahl Arbeitsmarktentwicklung 2019 bis 2022					Veränderung
	2019	2020	2021	2022	2022/2019
Reales BIP-Wachstum					
AUT	+1,5	-6,5	+4,6	+5,0	
EU 27	+1,8	-5,6	+5,4	+3,5	
BRD	+1,1	-3,7	+2,6	+1,8	
Entwicklung der (unselbständig und selbständig) Beschäftigten 15-64 Jahre					
AUT	4 280 000	4 185 000	4 232 000	4 357 000	+1,8%
EU 27	193 603 000	190 059 000	192 963 000	197 260 000	+1,9%
BRD	40 520 000	39 621 000	40 154 000	41 145 000	+1,5%
Entwicklung der Arbeitslosigkeit 15-74 Jahre					
AUT	220 000	272 000	284 000	221 000	+0,5%
EU 27	14 503 000	15 182 000	14 953 000	13 245 000	-8,7%
BRD	1 280 000	1 555 000	1 536 000	1 331 000	+4,0%

Quelle: Eurostat, New Cronos am 4.4.2023

Ausblick: Arbeitsmarktentwicklung bis 2027

Die Wirtschaftsforschungsinstitute prognostizieren in ihren Mittelfristprognosen ein moderates Wirtschaftswachstum bis 2027. Im Jahr 2023 wird das Wirtschaftswachstum voraussichtlich gering sein und die Arbeitslosigkeit wieder etwas ansteigen.

Ab 2024 ist dann von einer sinkenden Arbeitslosigkeit und einer ebenso merklich sinkenden Arbeitslosenquote auszugehen. Die Arbeitsmarktentwicklung sollte sich somit, trotz eines geringeren Wirtschaftswachstums als 2021 und 2022, vergleichsweise positiv entwickeln. Die Aktivbeschäftigung würde bis 2027 gegenüber 2023 um rund +4,4% steigen, die registrierte Arbeitslosigkeit um rund 15% sinken.

Tabelle 2 WIFO Mittelfristprognose bis 2027						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
BIP-Wachstum (real)	+4,9%	+0,3%	+1,4%	+2,1%	+2,0%	+1,7%
Unselbständige Aktiv-Beschäftigung*	3 844 570	3 884 600	3 924 600	3 975 100	4 017 400	4 053 600
Vorgemerkte Arbeitslose	263 120	269 100	261 100	241 300	230 800	226 900
Arbeitslosenquote (Registerquote AMS)	6,3%	6,4%	6,1%	5,6%	5,4%	5,2%
Arbeitslosenquote (EUROSTAT)	4,8%	4,9%	4,7%	4,4%	4,3%	4,3%

* Ohne Personen in Elternkartzet sowie ohne Präsenzdienler mit aufrehtem Dienstverhältnis

Quelle: WIFO Konjunkturprognose 2023/24 vom Juni 2023 sowie WIFO Mittelfristprognose vom März 2023

Auch im internationalen Vergleich wäre diese Prognose für Österreich eine günstige. Auch wenn die EU-Winterprognose vom Februar 2023 für Österreich nicht so positiv ausfällt wie die des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO), bleibt Österreichs Entwicklung auch in dieser Abschätzung vergleichsweise vorteilhaft.

Tabelle 3 EU Prognose Arbeitsmarktentwicklung 2023 bis 2024				Veränderung
	2022	2023	2024	2024/2022
Reales BIP-Wachstum				
AUT	+5,0	+0,5	+1,4	
EU 27	+3,5	+0,8	+1,6	
BRD	+1,8	+0,2	+1,3	
Entwicklung der Gesamtbeschäftigung (VGR)				
AUT	4 664 200	4 694 100	4 725 600	+1,3%
EU 27	212 972 100	213 005 600	213 961 300	+0,5%
BRD	45 515 700	45 482 700	45 626 900	+0,2%
Entwicklung der international vergleichbaren Arbeitslosenquote				
AUT	4,8%	5,2%	5,3%	+0,5 PP
EU 27	6,1%	6,5%	6,4%	+0,3 PP
BRD	3,0%	3,5%	3,5%	+0,5 PP

Quelle: Eurostat Database, EU Kommission Winterprognose Februar 2023, AMECO Daten

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich der bereits bestehende Arbeitskräftemangel noch weiter verschärfen. Der Arbeitskräftemangel kann ohne gegensteuernde Maßnahmen das Wachstum dämpfen und den Standort Österreich, das Wirtschaftswachstum und die Finanzierung der öffentlichen Hand sowie der Sozialsysteme gefährden.

Der wieder steigende Anteil von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten an arbeitslosen Personen in Wien beeinflusst nach wie vor den regionalen Mismatch am Arbeitsmarkt. Daneben bleibt der demografische Wandel eine arbeitsmarktpolitische Herausforderung. Eine geringe Geburtenrate, die Steigerung der Lebenserwartung und die Zunahme der Zahl der über 60-Jährigen, stellen Politik und Gesellschaft vor neue Herausforderungen. Der Anteil der inländischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stagniert. Angesichts dieser Rahmenbedingungen gilt es Maßnahmen zu setzen, um das im Inland vorhandene Arbeitskräftepotential voll auszuschöpfen. Es gilt vor allem auch die Beschäftigungsquote von Frauen, Älteren, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Menschen mit Behinderungen weiterhin zu steigern.

Strukturelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt

Der österreichische Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren zu einem dynamischen und flexiblen Arbeitsmarkt gewandelt. Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird auch künftig eine der größten Herausforderungen am Arbeitsmarkt bleiben. Selbiges trifft auch auf die Betreuung und Wiedereingliederung inhomogener, teilweise mit Mehrfachproblematiken konfrontierter (Ziel-)Gruppen zu. Angesichts des akuten Arbeitskräftemangels zeigt sich jedoch selbst für Personen mit langer Arbeitslosigkeit oder anderen Vermittlungshemmnissen, dass Chancen auf Beschäftigung und auf eine stabile Reintegration bestehen.

Arbeitslosigkeitsrisiko für bestimmte Gruppen

Der Anteil der **Langzeitbeschäftigungslosen** an den arbeitslos sowie in Schulung befindlichen AMS-Vorgemerkten, betrug im Jahr 2022 österreichweit 37% (nachdem er 2021 noch bei 41% gelegen ist). In Wien lag der Anteil 2022 bei 45%. Rund die Hälfte der Langzeitbeschäftigungslosen sind über 45 Jahre alt, ebenfalls die Hälfte hat maximal einen Pflichtschulabschluss. Der Anteil der langzeitbeschäftigungslosen Ausländerinnen und Ausländer stieg in den letzten Jahren an. Rund ein Drittel der Langzeitbeschäftigungslosen in AMS-Vormerkung hat gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen und knapp ein Viertel bezieht Sozialhilfe.

Der Anteil der **Menschen mit maximal einem Pflichtschulabschluss** liegt in der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung bei rund 17%, während er unter den als arbeitslos Vorgemerkten bei 45% liegt. Ihre Arbeitslosenquote liegt um rund das Dreifache über dem Durchschnitt. Die Nachfrage nach Arbeitskräften dieses Qualifikationsniveaus liegt im Regelfall tendenziell unter dem Angebot – 2022 setzten im Jahresschnitt nur 43% der beim AMS gemeldeten, sofort verfügbaren, offenen Stellen lediglich einen Pflichtschulabschluss voraus. Nichtsdestotrotz wird es auch auf dieser Qualifikationsstufe aufgrund der demografischen Entwicklung immer schwieriger offene Stellen zu besetzen.

Darüber hinaus sind auch **ältere Arbeitslose** nach wie vor einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt. Die Registerarbeitslosenquote der Älteren liegt leicht über dem Durchschnitt, unter Einbeziehung der Personen in Schulung liegt ihre Arbeitslosenquote unter dem Durchschnitt. Für beim AMS vorgemerkte Personen über 54 Jahren gibt es ab dem dritten Jahr der Vormerkung nur noch eine geringe Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme ohne öffentliche Förderung. Nicht zuletzt aufgrund der Reform der Invaliditätspension und Anhebung des Pensionsantrittsalters, befinden sich immer mehr Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt, die schlechte Integrationschancen aufweisen und am ersten Arbeitsmarkt nur schwer wieder Fuß fassen können. Die Zahl der gesundheitlich eingeschränkten Personen unter den Vorgemerkten hat in den letzten Jahren insgesamt zugenommen (2015: 66.644 Personen oder 19% des Arbeitslosenbestandes; 2022: 66.779 Personen oder 25% des Arbeitslosenbestandes).

Bei **Wiedereinsteigerinnen** und **Wiedereinsteigern** ist zu beachten, dass deren Arbeitsmarktchancen zum Teil durch die aus der Kinderbetreuung resultierenden Vermittlungshemmnisse gemindert sind. Dies zeigt sich in Form noch längerer Unterbrechungen der Erwerbskarriere, der Arbeitsaufnahme mit einer geringen Wochenstundenanzahl und in einem erhöhten Risiko, unterhalb des erreichten Qualifikationsniveaus wieder einzusteigen.

Mobilität und regionale Ungleichgewichte

Trotz vorhandener Mobilität unter den Beschäftigten, bestehen regionale Unterschiede in Angebot und Nachfrage. Bereitschaft zur Mobilität von Arbeitssuchenden erhöht die

Arbeitsmarktchancen wesentlich. Neben regionalen Unterschieden stellen vor allem auch Unterschiede zwischen den Ausbildungsniveaus offener Stellen und Arbeitssuchender (qualifikatorischer Mismatch) eine Herausforderung in der Vermittlung dar.

Neben Ungleichgewichten bei Qualifikationen, Berufen und Branchen sowie den regionalen Ungleichgewichten, können auch andere Rahmenbedingungen außerhalb der Arbeitsmarktpolitik, wie die Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben oder eine schlechte öffentliche Verkehrsanbindung und Pendeldistanzen, eine Beschäftigungsaufnahme erschweren oder zum Teil auch verunmöglichen. Die Arbeitsmarktpolitik kann dazu etwa durch überregionale Vermittlung, Qualifizierung, aber auch Betriebsberatung zum Abbau der Missverhältnisse beitragen.

Auswirkungen globaler Trends auf den Arbeitsmarkt

Neben arbeitsmarktspezifischer, struktureller Entwicklungen in Österreich, gewinnen auch globale Themenstellungen für den Wirtschaftsstandort und in weiterer Folge auch den Arbeitsmarkt an Bedeutung. Dabei stellen der Klimawandel, und die dadurch notwendige Transformation der Wirtschaft zu mehr Nachhaltigkeit, sowie die während der Pandemie noch weiter beschleunigte Digitalisierung und die Verwendung neuer Technologien, zwei große Treiber für Veränderungen am Arbeitsmarkt dar. Nicht zuletzt bieten diese Veränderungen auch Chancen für den Arbeitsmarkt hin zu mehr Inklusion, Geschlechtergleichstellung und Qualifikation.

Grüne Transformation

Der Klimawandel und der dringende Bedarf zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen und mehr Nachhaltigkeit, bedingen einen Transformationsprozess der Wirtschaft zu mehr Nachhaltigkeit. Dieser wird vor allem durch qualifizierte Arbeitskräfte in klimarelevanten Arbeitsplätzen und Green Jobs mitgetragen und vorangetrieben. Dabei entstehen neue Arbeitsplätze in Branchen wie der erneuerbaren Energieerzeugung, dem öffentlichen Verkehr und der Kreislaufwirtschaft, die einen Mehrbedarf an spezifischen Qualifikationen und Fähigkeiten erfordern. Diese müssen durch schrittweise Anpassungen in Aus- und Weiterbildungssystemen begleitet werden, um neue Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erfüllen. Gleichzeitig führt der grüne Wandel zu einem Rückgang von Arbeitsplätzen in kohlenstoffintensiven Branchen wie der fossilen Energieerzeugung. Dadurch ist ein passendes Angebot an Weiterbildungen und Umschulungen erforderlich, um die Transformation bestmöglich zu unterstützen.

Digitalisierung und technologischer Wandel

Daneben zeichnen sich auch durch den Einsatz von neuen Technologien fundamentale Veränderungen in den Arbeitswelten ab. Die Art und Weise, wie man arbeitet, verändert sich zunehmend. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

wird flexibleres zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht, wodurch sich neue Chancen am Arbeitsmarkt eröffnen. Gleichzeitig entstehen auch Mehrbedarfe im Technologiebereich. Die Digitalisierung verstärkt den Trend zur Wissensgesellschaft auch in der Arbeitswelt und führt möglicherweise zu einer weiteren Verringerung der Nachfrage nach Arbeit, die mit geringer Qualifikation einhergeht. Dadurch kommt es zu einer Verschiebung der Qualifikationsanforderungen in Richtung höherer Qualifikationen. In den kommenden Jahren wird die Digitalisierung zahlreicher beruflicher Tätigkeiten im Produktions-, aber auch im Dienstleistungssektor weiter zunehmen. Der Trend zur Verlagerung der Beschäftigung in Richtung Dienstleistungsbranchen (insbesondere Unternehmensdienstleistungen, Sozial- und Gesundheitsbereich) wird sich dabei wohl fortsetzen. Durch das beispiellose Tempo dieser Veränderungen gewinnen Anpassungen im Aus- und Weiterbildungssystem und berufliche Weiterbildungen im Sinne von lebenslangem Lernen weiter an Bedeutung.

Arbeitspolitische Zielvorgaben im Überblick

Die arbeitsmarktpolitischen Chancen und Herausforderungen, die sich aus den vergangenen Jahren – geprägt aus multiplen Schocks, aber auch mittel- und langfristigen strukturellen Veränderungen, wie dem Mehrbedarf nach (qualifizierter) Arbeit in vielen Bereichen, wie u.a. den Zukunftsbereichen Klima und Technologie, aber auch traditionellen Branchen, wie dem Tourismus – ergeben, bedingen eine ganzheitliche arbeitsmarktpolitische Strategie und Zielsetzung.

Die Arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben konzentrieren sich auf die vier Teilbereiche:

- die Forcierung der Vermittlung als Kernaufgabe des AMS für einen dynamischen und resilienten Arbeitsmarkt;
- durch aktive Arbeitsmarktpolitik Arbeitslosigkeit vorbeugen, Qualifizierungen bereitstellen und Beschäftigungsanreize setzen;
- zielgruppengerechte Angebote schaffen, um Beschäftigungshemmnisse abzubauen und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen;
- das AMS zu einer noch erfolgreicherer Organisation weiterentwickeln, die den arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen gerecht wird.

Das übergeordnete Ziel der Zielvorgaben an das AMS ist angesichts der demografisch getriebenen Verknappung des Arbeitskräfteangebots bei gleichzeitig vielen offenen Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt, die **effektive Senkung der Arbeitslosigkeit**, um möglichst viele Menschen in Beschäftigung zu halten bzw. in Beschäftigung zu bringen.

Forcierung der Vermittlung als Kernaufgabe des AMS

Zur Erreichung einer geringen Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig hohem Beschäftigungsniveau ist die rasche Vermittlung von Arbeitssuchenden die zentrale Aufgabe des AMS. Das Arbeitsmarktservice hat daher alle Aktivitäten unter der Prämisse schneller und nachhaltiger Vermittlung auszurichten.

Der Arbeitsmarkt bietet bei entsprechender Flexibilität der Akteure zahlreiche Möglichkeiten, die nicht auf den ersten Blick erkennbar sind. Der Vermittlungserfolg steigt durch eine Erweiterung des bisherigen persönlichen Suchradius, des eng definierten Berufswunsches oder der Erwartungshaltung an Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber. Die Vermittlungstätigkeit des Arbeitsmarktservice soll sich daher daran orientieren,

diese Chancen aufzuzeigen und zu unterstützen und nicht primär an möglichen Vermittlungshemmnissen. Die Vermittlung auf vollversicherungspflichtige Stellen (insbesondere Vollzeitstellen) sollte dabei im Vordergrund stehen.

Vermittlungserfolg durch Ziele und Kompetenzmatching verbessern

Der Verwaltungsrat legt jährlich die konkreten Jahresziele als wichtiges strategisches Steuerungselement fest. Auch hier liegt die Vermittlung im Fokus, um die Arbeitslosigkeit effektiv zu senken und die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Mit klaren, nach verschiedenen Kriterien gewichteten Vermittlungszielen kann, ungeachtet äußerer Faktoren, der Zahlungsaufwand für passive Leistungen gesenkt und letztlich eine Reduktion des jährlichen Abganges in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik als strategisch langfristiges Ziel erreicht werden. Das AMS hat diese Ziele in seiner Arbeit umfassend zu berücksichtigen und zu monitoren.

Die rasche Implementierung des Kompetenzmatchings soll für einen effizienten und ressourcenschonenden Vermittlungsprozess eingesetzt werden. Ziel ist es, die Jobchancen arbeitssuchender Personen zu erhöhen sowie offene Stellen treffsicherer und rascher zu besetzen.

Da das AMS auch als Anlaufstelle für alle Arbeitssuchenden dient, die auf Geldleistungen anderer Stellen angewiesen sind, ist gemeinsam mit den Bundesländern und den Integrationseinrichtungen eine abgestimmte Vorgehensweise bei der Betreuung anzustreben, mit dem Ziel einer effektiven Arbeitsmarktintegration.

Überregionale Vermittlung weiterentwickeln

Eine erfolgreiche, nachhaltige überregionale Vermittlung von Arbeitssuchenden ist aufgrund der Vielzahl an Erfolgsfaktoren herausfordernd. Grundsätzlich ist dort, wo ein regionaler Mismatch von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage besteht, ein Fokus auf die überregionale Vermittlung zu legen. Es ist das Ziel, dass Menschen dort, wo es entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, eine Arbeit auch aufnehmen. Besonders für Personen ohne Betreuungspflichten bzw. jene, die an einem Ort (noch) nicht verfestigt sind, eröffnen sich in anderen Bundesländern gute Chancen zur Arbeitsmarktintegration.

Eine qualitative überregionale Vermittlung kann nur durch ein bestmögliches Zusammenwirken aller regionalen Verantwortungsträger gelingen. Eine erfolgreiche überregionale Vermittlung braucht daher engagierte Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Regionalmanagerinnen und Regionalmanager sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich zu einer Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit mit dem AMS bekennen. Das AMS ist im Rahmen seiner Möglichkeiten Unterstützer und Motor in diesem regionalpolitischen Prozess. Im eigenen Wirkungsbereich ist die Überregionalität auf allen Ebenen (im Beratungsprozess ebenso wie in der Förderpolitik) als Querschnittsmaterie mitzudenken.

Die Steigerung der überregionalen Mobilität sollte bei allen Instrumenten mitbedacht werden und bei Bedarf zu einer Anpassung von Richtlinien führen.

Ein möglicher Weg sind vermehrte überregionale Jobbörsen (auch online) und die aktive Nutzung von entsprechenden Beihilfen, um einen weiter entfernten Arbeitsplatz aufzunehmen. Die gesetzlichen Regelungen zur überregionalen Vermittlung von Personen ohne Betreuungspflichten sind konsequent zu vollziehen und deren Anwendung durch eine Fachkontrolle zu überprüfen.

Beschäftigung von EU-Bürgerinnen und -Bürgern sowie Drittstaatsangehörigen unterstützen

Neben überregionaler Vermittlung innerhalb der Bundesländer, ist auch die Vermittlung im EU-Raum ein zentrales Thema, das im AMS künftig eine noch stärkere Bedeutung benötigen wird.

Über das europäische Netzwerk EURES sollen jährlich mindestens 2.000 Personen aus anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union auf offene Stellen in Österreich vermittelt werden. Chancen können sich durch EURES auch im Rahmen der EU-weiten Suche von über 18-jährigen Lehrlingen in jenen EU-Mitgliedstaaten mit hoher Jugendarbeitslosigkeit bieten. Entsprechende Schritte in diese Richtung sollten gesetzt werden.

Des Weiteren kommt dem AMS bei der Beratung von Betrieben über die Rahmenbedingungen für die Ausländerbeschäftigung von Fachkräften aus Drittstaaten eine wichtige Aufgabe zu. Durch gezielte Informationen im Rahmen der Unternehmensbetreuung sollen Informationsasymmetrien kontinuierlich abgebaut werden, um die gezielte Beschäftigung von internationalen Fachkräften mit einem Stellenangebot in Österreich zu forcieren.

Weitere Angebote für Unternehmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs ausbauen

Das Dienstleistungsangebot des AMS ist unter Beachtung eines effizienten Personal- und Ressourceneinsatzes weiterzuentwickeln, mit dem Ziel, die Kundinnen- und Kundenzufriedenheit weiter zu erhöhen. Die Stellenakquisition, wie auch die Kooperation und Kommunikation mit den Betrieben im gesamten Stellenbesetzungsprozess, sind zu verstärken.

Jene Instrumente, die den Vermittlungsprozess und die Besetzung offener Stellen beschleunigen, sind zu stärken. Die Vorauswahl, der komplexer werdende Matching-Prozess, Jobmessen und die Nachbetreuung der Betriebe nach Abschluss eines beendeten Vermittlungsauftrages, sollen zielorientiert weiterentwickelt werden.

Die Arbeitskräftenachfrage soll u.a. auch durch bedarfsgerechte sowie passgenaue arbeitsplatznahe Qualifizierungen von vorgemerkten Arbeitssuchenden abgedeckt wer-

den. Schulungsmaßnahmen, die auf den konkreten Bedarf der Betriebe abgestimmt sind, weisen einen höheren Arbeitsmarkterfolg auf, denn ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer finden vergleichsweise schneller einen Arbeitsplatz. AMS-Ausbildungen, die auch praktische Ausbildungsteile in den Betrieben beinhalten, sind bereits derzeit eine günstige und besonders wirksame Form der Ausbildung, gerade auch für Geringqualifizierte. Praktische Ausbildungen sind daher zu forcieren. Ausreichende Mittel und praktikable Rahmenbedingungen für arbeitsplatznahe Qualifizierungen sind weiterhin sicherzustellen, primär sollten Betriebe motiviert werden, die Angebote des AMS auch aktiv zu nutzen.

Einen wichtigen Türöffner in den Arbeitsmarkt stellt ein Arbeitstraining bzw. eine Arbeitserprobung dar. Der Anwendungsbereich der Instrumente soll ausgebaut und mit anschließenden arbeitsmarktpolitischen Instrumenten kombiniert werden.

Um dem Fachkräftemangel aktiv entgegen zu wirken, sollen Jugendliche und junge Erwachsene für eine betriebliche Lehre motiviert und bei der Lehrstellensuche aktiv unterstützt werden. Das Gleiche gilt für erwachsene Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter, wenn sie auf eine Lehrausbildung im Betrieb umsteigen.

Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen sicherstellen

Aufgrund der, besonders aus Sicht der Arbeitssuchenden, positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt mit einem Rekord an offenen Stellen auf allen Ausbildungsniveaus in einer Vielzahl an Branchen, ist eine Verbindlichkeit bei der Annahme zumutbarer Stellen durch die Arbeitssuchenden mithilfe der zur Verfügung stehenden Instrumenten des Arbeitslosenversicherungsgesetzes sicherzustellen.

Eine Arbeitsmarktpolitik nach dem Prinzip „Fördern und Fordern“ verlangt auch, dort wo im Einzelfall nötig, eine konsequente Anwendung der Sanktionsbestimmungen. Die Anwendung der entsprechenden Bestimmungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz ist laufend zu überwachen und das Verfahren, wenn nötig, zu verbessern und anzupassen. Sanktionstatbestände müssen jedenfalls konsequent verfolgt werden.

Auch von Schulungsinstituten und sonstigen Partnern ist eine konsequente Vorgehensweise sicherzustellen. Um Abwesenheiten in Kursen hintanzuhalten, ist gegenüber Teilnehmerinnen und Teilnehmern klarzustellen, wie mit unentschuldigtem Absenzen in Kursen umgegangen wird und welche Konsequenzen Abwesenheiten haben (Sperrung von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe bzw. Sozialhilfe).

Innerhalb der Landesorganisationen sind die notwendigen Ressourcen zur Feststellung von entscheidungsrelevanten Sachverhalten im Bereich der Arbeitslosenversicherung, bereitzustellen. Zu prüfen ist auch, wo die Zusammenarbeit zwischen den Landesorganisationen, oder mit weiteren Akteuren (Finanzpolizei, Sozialversicherung), durch Unterstützung der Bundesorganisation verbessert werden kann. Regelmäßige

Schwerpunktkontrollen gegen Leistungsmissbrauch (Schwarzarbeit, Scheinwohnsitze, Grenzgängereigenschaft), gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Behörden, sind jedenfalls sicherzustellen. Der Vermeidung von Krankenstandsmissbrauch und negativen Beschäftigungsanreizen im Zusammenhang mit der Kombination von geringfügiger Beschäftigung und Leistungsbezug, sollten entsprechende Aufmerksamkeit gewidmet werden und wirksame Strategien zu deren Verhinderung österreichweit ausgetauscht werden und entsprechend zum Einsatz kommen.

Durch aktive Arbeitsmarktpolitik Arbeitslosigkeit vorbeugen, Qualifizierungen bereitstellen und Beschäftigungsanreize setzen

Neben der vorrangigen Forcierung der Vermittlungstätigkeiten sind Vorbeugung von Arbeitslosigkeit, Bereitstellung von Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigungsanreize wichtige Ziele des österreichischen Arbeitsmarktservice. Dazu braucht es vor allem gut aufeinander abgestimmte Maßnahmen und Angebote, um die Verweildauer in Arbeitslosigkeit zu reduzieren oder im Idealfall gänzlich zu verhindern.

Mit Prävention und Early Intervention Zugang in Arbeitslosigkeit verringern

Die Königsdisziplin der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und deren Verfestigung. Die aktive Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice soll daher ihren präventiven Charakter schrittweise ausbauen.

Vor allem in Krisenzeiten spielt die Prävention eine zunehmend wichtige Rolle als vorausschauende aktive Arbeitsmarktpolitik. Hier kommen Qualifizierungs- und Beschäftigungsinstrumenten sowie deren bestmögliche Abstimmung aufeinander, eine besondere Bedeutung zu. So können verschiedene Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderungen zu Maßnahmenbündeln kombiniert werden und nicht bloß als streng abgegrenzte Einzelmaßnahmen eingesetzt werden.

Frühwarnsystem, Arbeitsstiftungen, Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und Beratung für Betriebe sind wesentliche Instrumente der präventiven Arbeitsmarktpolitik vor Arbeitslosigkeit mit nachgewiesener hoher Wirkung. Der Mitteleinsatz rechnet sich binnen kurzer Zeit. Die Instrumente sollten verstärkt in den Fokus rücken und entsprechend ausgebaut werden. Während einer aufrechten Arbeitslosenmeldung, können frühzeitige Intervention, Qualifizierungsmaßnahmen und aktivierende Betreuung eine Verfestigung verhindern.

Arbeitslosigkeit soll so kurz wie möglich dauern, wenn möglich erst gar nicht entstehen. Relativ hohe Arbeitsmarktchancen können bei fortdauernder Arbeitslosigkeit rasch sin-

ken. Im Fall der Arbeitslosigkeit sind daher rechtzeitig Vermittlungsaktivitäten zu setzen und es ist zusätzlich von Anfang an auf Eigeninitiative hinzuwirken (Early Intervention).

Die Arbeitsmarktintegration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen gewinnt aufgrund der demografischen Entwicklung immer mehr an Bedeutung. Die Herausforderungen in der Vermittlung können individuell hoch sein. Es ist das klare Ziel der Arbeitsmarktpolitik, dass Menschen so lange wie möglich gesund im Erwerbsleben verbleiben können und arbeitsfähigen Menschen eine Beschäftigungsperspektive aufgezeigt wird. Der Prävention von Berufsunfähigkeit sowie Beratungsangeboten zum Erhalt der Gesundheit, kommt in Zukunft stärkere Bedeutung zu. Dafür ist auf ein zukünftig noch besseres Zusammenwirken zwischen Angeboten des AMS, der Kranken- und Pensionsversicherungen sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft, insbesondere im Rahmen von fit2work, zu achten und dieses zu forcieren.

Qualifizierungsangebote schaffen und laufend weiterentwickeln

Qualifizierung ist der Schlüssel, um dem hohen Bedarf an Fachkräften zu entsprechen und Menschen mit geringem Qualifikationsniveau in besser entlohnte (Vollzeit-)Beschäftigungen vermitteln zu können. Die hohe Anzahl offener Stellen macht, neben dem regionalen, auch den qualifikatorischen Mismatch in einigen Bereichen noch evidenter. Daher braucht es auch nach der COVID-19-Pandemie weiterhin zielgenaue Qualifizierungsangebote, die die Arbeitsmarktchancen von Arbeitsuchenden für die Bedarfe des Arbeitsmarkts signifikant verbessern.

Das AMS bietet ein breites Spektrum an Fachkräfteausbildungen an, um Zeiten der Arbeitslosigkeit für zielgerichtete Höherqualifizierung zu nutzen. Auch wiederkehrende Phasen der Arbeitslosigkeit sollen durch aufeinander aufbauende, modulare Schulungselemente zur Höherqualifizierung stärker genutzt werden, mit dem Ziel einen Lehrabschluss zu erzielen.

Modularisierung und Weiterentwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen

Die Modularisierung von Fachkompetenzen zur fachlichen Weiterbildung („Kompetenz mit System“) soll weiter forciert werden. Gerade kompetenzorientierte Bildungsmodelle kommen den Lernpotenzialen von bildungsbenachteiligten Menschen entgegen. Da beim geplanten Kompetenzmatching Stellen und Arbeitsuchende über Kompetenzen gematcht werden, ist es in Zukunft nötig, die AMS Aus- und Weiterbildungsangebote kompetenzorientiert weiterzuentwickeln.

Die Effektivität und Effizienz der Maßnahmen ist laufend zu verbessern. Dabei ist das vorrangige Ziel die Transparenz, die Qualität und die Nachhaltigkeit der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sicherzustellen. Referenzwerte zum Arbeitsmarkterfolg tragen zur Verbesserung der Effizienz bei und sind entsprechend zu implementieren und auszubauen. An die Nichterreichung von Referenzwerten sind entsprechende Folgen zu knüpfen

(beispielsweise keine Folgebeauftragung). Alternativ können auch positive Anreize zur Erhöhung der Effektivität und Effizienz angedacht werden. In Anbetracht eines effektiven und effizienten Mitteleinsatzes, soll das AMS ein Maßnahmenbündel bereitstellen, das die Chancen der Arbeitslosen auf eine Beschäftigungsintegration tatsächlich erhöht.

Im Rahmen von Schulungsmaßnahmen sollen effiziente neue Lernformen eingesetzt und ausgebaut werden. Unternehmensnahe Aus- und Weiterbildungen in Hinblick auf Arbeit 4.0 und Digitalisierung in zukunftsorientierten Berufsfeldern sind kompetenzorientiert zu entwickeln.

Für das laufende Monitoring von Fördermaßnahmen werden im AMS Datawarehouse die Auswertungsmöglichkeiten vor allem auch bezüglich der Maßnahmeninhalte laufend weiterentwickelt.

In manchen Branchen und Regionen besteht eine schwer abzudeckende Nachfrage nach Arbeitskräften. Neben überregionaler Vermittlung, soll dem Fachkräftemangel mit arbeitsplatznahen – auch überregionalen, wie zum Beispiel in Übungshotels – und passgenauen Schulungen von Arbeitslosen begegnet werden.

Gezielte strategische Schwerpunktsetzung in zukunftsorientierten Ausbildungen

Bei der Qualifizierung sind weiterhin inhaltliche Schwerpunkte in besonders zukunftsorientierten und für den Standort strategisch wichtigen Ausbildungen und Berufsbildern zu setzen. Dazu gehören die bereits in der Zielvorgabe zur Corona-Joboffensive definierten Bereiche Umwelt, Digitalisierung, Technik, Metall, Pflege, Bildung sowie der Sozialbereich.

Die Förderung von Ausbildungen in diesen Bereichen ist notwendig, um den Bedarf an Fachkräften in der Zukunft zu decken und gleichzeitig den Anforderungen an den technologischen Fortschritt, den Umwelt- und Klimaschutz und der Aufrechterhaltung der hohen Standards im Pflege- und Bildungsbereich gerecht zu werden.

Beschäftigungsanreize setzen

Das Angebot an Schulungen und Förderungen ist auf den Bedarf am Arbeitsmarkt ausgerichtet und unterliegt genauen ergebnisorientierten Effektivitäts- und Effizienzkriterien. In Zeiten einer aufgrund der Krise erhöhten Arbeitslosigkeit kann die aktive Arbeitsmarktpolitik einen besonders wirksamen Beitrag leisten, weil besonders viele Personen mit relativ hohen Arbeitsmarktchancen oft schon mit wenigen gezielten Interventionen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Fördermaßnahmen sind bei Bedarf zu überarbeiten und an die Anforderungen des Arbeitsmarkts anzupassen. Innovative Ansätze können im Förderbudget entsprechende Berücksichtigung finden.

Arbeitsmarktorientierte Fördermaßnahmen bereitstellen

Die AMS-Förderinstrumente sind kontinuierlich zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Alle Fördermaßnahmen zielen auf eine Eingliederung am ersten Arbeitsmarkt ab und schaffen nach Möglichkeit eine Schnittstelle zu betrieblichen Strukturen. Generell sollten unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen neue Modelle pilotiert und evaluiert werden.

Die Eingliederungsbeihilfe ist eine besonders effiziente Maßnahme, um Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie kann speziell bei älteren Arbeitsuchenden verstärkt eingesetzt werden. Der Kombilohn hat als Instrument, das den Anreiz eine Beschäftigung aufzunehmen erhöhen soll, eine wichtige Funktion.

Menschen mit niedrigen Arbeitsmarktchancen sollen in speziellen Beratungseinrichtungen ein auf die individuellen Probleme abgestimmtes Betreuungsangebot erhalten, wo sie durch die Lösung von Problemen Unterstützung bei der Integration in den (ersten) Arbeitsmarkt erhalten. Ziel ist die nachhaltige Integration in Beschäftigungen am ersten Arbeitsmarkt.

Beschäftigungsaufnahme als Schritt aus der Armut aufzeigen

Der Weg in eine Beschäftigung ist für Betroffene ein erster Schritt aus der Armut. Das AMS leistet seinen Beitrag in Unterstützung, Beschäftigung und Qualifizierung. In diesem Zusammenhang haben leicht zugängliche Beratungs- und Unterstützungsleistungen einen hohen Stellenwert. Das AMS leistet im Rahmen der Arbeitsvermittlung für Sozialhilfebezieherinnen und -bezieher einen wesentlichen Beitrag zur Armutsbekämpfung, wobei auch finanzielle Beteiligungen der anderen Einrichtungen/Länder/Gemeinden anzustreben sind. In dieser Zusammenarbeit sind auch jene arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Interventionsansätze (weiter) zu entwickeln, die dieser Personengruppe – auch in mehreren Integrationsschritten – die Aufnahme einer Erwerbsmöglichkeit eröffnen.

Zielgruppengerechte Angebote schaffen

Um den vielfältigen Herausforderungen des österreichischen Arbeitsmarkts gerecht zu werden, ist es von großer Bedeutung zielgruppengerechte Angebote zu schaffen. Diese sollen nicht nur die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit unterstützen, sondern auch Perspektiven für junge Menschen schaffen. Zudem strebt das Arbeitsmarktservice eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte an, während die Gleichstellung von Frauen und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen weiter im Fokus stehen. Eine effektive Umsetzung dieser Maßnahmen erfordert eine sorgfältige Abstimmung und ein Zusammenwirken der verschiedenen Angebote.

Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit fortsetzen

Der Anteil der Langzeitbeschäftigungslosen an den arbeitslos sowie in AMS-Schulung befindlichen AMS-Vorgemerkten ist seit den Hochphasen der COVID-19-Pandemie mittlerweile wieder auf das Niveau von 2014 abgesunken. Die Vermittlungsbemühungen sowie die Angebote des AMS zielen darauf ab, Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu verhindern, sowie langzeitarbeitslose Menschen wieder in Beschäftigung zu bringen. Gerade für Menschen mit mehreren Vermittlungshemmnissen bzw. Menschen mit sehr geringen Arbeitsmarktchancen, ist das Risiko längerer Arbeitslosigkeit jedoch trotz der allgemein guten Arbeitsmarktlage gegeben. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomische Betriebe sollen vor dem Hintergrund eines effizienten Ressourceneinsatzes weiterentwickelt werden. Das Ziel sind Maßnahmenbündel, wie das bereits verlängerte Programm „Sprungbrett“, die unter Einbeziehung von betrieblichen Strukturen den Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglichen. In vielen Fällen braucht es gezielte Vorbereitungsmaßnahmen und Begleitmaßnahmen.

Bestehende Arbeitsbeziehungen zu Unternehmen in Regionen in bestimmten Branchen bzw. Partnerschaften von Maßnahmenträgern mit einzelnen Unternehmen sind von Vorteil. Die Kooperation mit Unternehmen funktioniert dann, wenn das AMS die Zielgruppe gut vorselektiert. Maßnahmenträger haben entsprechende Erfolgskriterien zu erfüllen. Bei Maßnahmen sind daher Referenzwerte sowie Erfolgsanreize und das Instrument der Vorauswahl verstärkt einzusetzen.

Der Anteil der älteren Arbeitskräfte wird in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung weiter deutlich zunehmen, parallel dazu steigt auch der Anteil der älteren Arbeitslosen. Ältere Erwerbspersonen weisen in der Regel stabilere Beschäftigungsverhältnisse auf und werden seltener arbeitslos. Ältere Arbeitslose sind aber auch stärker von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie des steigenden Fachkräftemangels stehen die Beschäftigung und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Personen über 50 Jahren im Mittelpunkt der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik des AMS. Es ist Aufgabe des AMS Initiativen zu setzen, um seinen Beitrag zu einer längeren Erwerbstätigkeit von älteren Personen zu leisten. Ältere sollen mittels arbeitsplatzbezogener Förderungen verstärkt bei der Arbeitsaufnahme unterstützt werden. Damit möglichst viele Personen bis zu ihrem regulären Pensionsantritt einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, ist es genauso wichtig Betriebe für die Beschäftigung Älterer zu gewinnen und sie von den Vorteilen der Zusammenarbeit von Jung und Alt zu überzeugen. Beratung zu AGE Management soll weiterhin ein Schwerpunkt der AMS Impulsberatung sein.

Perspektiven für junge Menschen aufzeigen

Bildung und Ausbildung sind der Schlüssel für eine gesicherte Zukunft von jungen Menschen. Dank intensiver Bemühungen ist es gelungen, die Jugendarbeitslosigkeit im euro-

päischen Vergleich niedrig zu halten. Die Arbeitsmarktperformance unter Jugendlichen, die eine Lehre in einem Betrieb absolviert haben, ist besser als von jenen Jugendlichen, die die gesamte Lehrzeit in einer überbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen haben. Ziel ist auch weiterhin, dass alle Jugendlichen eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abschließen können (AusBildung bis 18, Ausbildungsgarantie bis 25).

Wichtige Vorhaben dabei sind die Sicherstellung der beruflichen Lehrausbildung durch die Vermittlung eines betrieblichen Lehrplatzes. Insbesondere aufgrund des Lehrstellenüberhangs ist in erster Linie eine Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle anzustreben. Wenn dies trotz wiederholter Vermittlungsbemühungen nicht möglich ist, soll eine stärkere Vermittlung von überbetrieblichen Ausbildungsplätzen auf reguläre Lehrstellen die Integrationschancen der Jugendlichen erhöhen. Wichtig ist ein Fokus auf intensivierte Akquisition betrieblicher Lehrstellen durch das AMS und vertieftes Matching durch das AMS auf betriebliche Lehrstellen unter Einsatz von Lehrstellenförderung. In diesem Zusammenhang soll das AMS die Betriebe dabei unterstützen, vermehrt den von beruflicher Ausgrenzung bedrohten Jugendlichen reguläre Lehrstellen zur Verfügung zu stellen. Eine engere Abstimmung zwischen der Arbeitsmarktpolitik und den Lehrlingsstellen wird dabei angestrebt.

Grundsätzlich soll durch die Vermittlungstätigkeit auf eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz oder die Bereitstellung von Schulungs- und Wiedereingliederungsangeboten für junge Erwachsene bis zum 6. Monat der Arbeitslosigkeit, möglichst allen eine Integrationschance zur Beendigung von Arbeitslosigkeit und vor allem zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit angeboten werden.

Dabei wird auf eine zukunfts- und bedarfsorientierte Qualifizierung von Jugendlichen – unter Einbeziehung der betrieblichen Anforderungen – geachtet werden müssen. Zur Vermeidung von längerfristiger Arbeitslosigkeit wird der Schwerpunkt auf Bildungs- und Berufsberatung in Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern und den Schulen, auch für Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher und Maturantinnen und Masanten, sowie berufliche Qualifizierung in Kooperation mit Unternehmen gelegt werden. Das AMS unterstützt und informiert über Betriebsschnuppertage und ist bei Jobmessen aktiv beteiligt. Die Lehrausbildung soll mit Unterstützung des AMS durch Imagekampagnen an Attraktivität gewinnen.

Sobald dies die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, wird davon abzusehen sein, eine automatische Arbeitsunfähigkeitsfeststellung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen durchzuführen. Als Altersgrenze soll die Vollendung des 25. Lebensjahres vorgesehen werden. Diese Personengruppe soll zukünftig – trotz fehlender Arbeitsfähigkeit – in die Zielgruppe des Arbeitsmarktservice aufgenommen und unter Bereitstellung passender Angebote betreut werden. Da dieser Personenkreis in der Regel am ersten Arbeitsmarkt

nicht zur Verfügung steht, ist eine intensive Zusammenarbeit mit dem Sozialministeriumservice und den Angeboten der Bundesländer unabdingbar.

Arbeitsmarktintegration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten stärken

Die Anzahl der beim AMS vorgemerkten Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten ist trotz der allgemein guten Arbeitsmarktlage leicht ansteigend. Die Gruppe der Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen macht mittlerweile einen überwiegenden Teil der Gesamtzahl dieser Gruppe aus.

Bei der aktuellen Arbeitsmarktlage gibt es, beispielsweise im Tourismus, auch für Menschen mit niedriger formaler Qualifikation zahlreiche Beschäftigungsangebote. Es gilt dabei, das Potenzial in dieser Zielgruppe auch verstärkt überregional zu nutzen.

Ein strukturierter Prozess, um arbeitslose Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte aus Wien und Umgebung überregional in geeignete Betriebe zu vermitteln ist wesentlich. Dabei gilt es innerhalb dieser Zielgruppe all jene zu identifizieren, die nach den gesetzlichen Bestimmungen für die überregionale Vermittlung in Frage kommen. Gleichzeitig sollen potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den Regionen gefunden werden, deren Anforderungsprofile durch die gegenständliche Zielgruppe auch abgedeckt werden können. Darauf aufbauend sollen die Vermittlungsaktivitäten in dieser Zielgruppe intensiviert werden. Schulungsmaßnahmen des AMS sollen dabei noch gezielter darauf hinwirken, identifizierte Qualifikationslücken, die einer positiven Vermittlung entgegenstehen, zu reduzieren. Integrierte ganztägige Angebote, wie die Jugendkollegs, haben sich als besonders wirksam erwiesen und sind im Rahmen der budgetären Möglichkeiten auszubauen. Ziel dieser Maßnahmen soll es sein, die Arbeitslosigkeit in dieser Zielgruppe insbesondere in Wien zu senken und gleichzeitig dem Arbeitskräftemangel heimischer Betriebe entgegenzuwirken.

Gleichstellung von Frauen gewährleisten

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Ein beträchtlicher Teil der Frauen ist teilzeitbeschäftigt, was negative Auswirkungen in Hinblick auf die Schließung des Gender-Pay-Gaps sowie die späteren Pensionsleistungen nach sich zieht. Der Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung gestaltet sich für viele Frauen aufgrund längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt und fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten oft schwierig. Das AMS unterstützt daher Wiedereinsteigerinnen bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt insbesondere durch Vermittlung mit geeigneten Maßnahmen und weist auch auf Auswirkungen von Teilzeit auf einkommensabhängige Leistungen hin. Zentral sind zielgruppenspezifische Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen sowie Aus- und Weiterbildungen unter Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände. Die Betriebe selbst spielen, neben den genannten Faktoren, eine zentrale Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das AMS soll daher Betriebe bei der Personalplanung, insbesondere hinsichtlich der Geschlechterdimension, beratend unterstützen.

Der österreichische Arbeitsmarkt ist nach wie vor durch eine hohe Segregation und eine traditionell geprägte Berufswahl von Frauen und Mädchen gekennzeichnet. Die von Frauen häufig gewählten Berufe sind mit niedrigen Einkommen und geringen Aufstiegschancen verbunden. Frauen und Mädchen müssen daher bei der Berufswahl verstärkt unterstützt, informiert und ermutigt werden u.a. auch handwerklich-technische Berufe zu ergreifen. Durch die Bereitstellung von Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im technischen Bereich und in Zukunftsberufen, wie z.B. Berufen, die einen Beitrag zur Energiewende leisten (Green Jobs), sollen Frauen die Möglichkeit haben in Bereichen mit guten Einkommens- und Arbeitsbedingungen tätig zu sein. Spezifische Kampagnen für Mädchen und Frauen, die die Vorteile technischer Berufe und Umweltberufe für Frauen aufzeigen, sind zu entwickeln. Männer sollen zum Einstieg in Sozialberufe ermutigt werden. Spezielle Programme für Frauen in nicht traditionellen Berufen sind fortzuführen.

Der beschleunigte Ausbau von Kinderbetreuung ist ein zentraler Faktor für die volle Arbeitsmarktintegration von Eltern, insbesondere Müttern. Das AMS informiert Gemeinden und Unternehmen über die Nachfrage nach Kinderbetreuungsplätzen, die nicht bereitgestellt sind und deshalb einer Vermittlung auf eine gewünschte offene Stelle entgegenstehen.

Das AMS leistet einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Es ist darauf zu achten, dass die Fördermittel überproportional zum Anteil an Frauen an der Grundgesamtheit der Arbeitssuchenden vorgesehen werden (derzeit 4 Prozentpunkte mehr als der Anteil der Frauen an der Gesamtarbeitslosigkeit).

Inklusion von Menschen mit Behinderungen fördern

Die Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Ziel. Um die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen wirksam zu verbessern und ihre Teilhabe auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu sichern, arbeitet das AMS mit dem Sozialministeriumservice (SMS), der Sozialversicherung, den Ländern und Nichtregierungsorganisationen strukturiert zusammen, die Schnittstellen und Verschränkungen zwischen unterschiedlichen Angeboten zu verbessern. Für die Akquise von Stellen für Menschen mit Behinderungen ist die Zusammenarbeit mit dem Betriebsservice des SMS sowie den Arbeitsassistenzen zu suchen und auszubauen. Menschen mit Behinderungen sind oftmals benachteiligt am Arbeitsmarkt und haben daher besonderen Förderbedarf. Das AMS setzt sich daher für einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt ein, stellt Aus- und Weiterbildungsangebote barrierefrei zur Verfügung und nimmt seine Rolle bei der Vermittlung und beim Antritt von Arbeitsverhältnissen von Menschen mit Behinderungen aktiv wahr. Es sollen mehr Menschen

mit Behinderungen durch zielgruppenspezifische Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen in Kombination mit Beschäftigungsförderungen eine Arbeit, in erster Linie am ersten Arbeitsmarkt, aufnehmen.

Das AMS zu einer noch erfolgreicherer Organisation weiterentwickeln

Seit seiner Gründung hat sich das österreichische Arbeitsmarktservice kontinuierlich weiterentwickelt, um den ständig wachsenden Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden.

Ziel der Organisationsentwicklung beim AMS soll vor allem die Verbesserung der Effektivität und Effizienz des Vermittlungsprozesses sowie die Erhöhung der Qualität der Dienstleistungserbringung sein. Die laufende Umsetzung der neuen Organisationsstruktur in den regionalen Geschäftsstellen soll die Anpassung an aktuelle und zukünftige Anforderungen sicherstellen. Durch die Standardisierung von Prozessen und österreichweit einheitlichen Qualitätsstandards, soll eine effektivere Steuerung der Vermittlung, Beratung und Existenzsicherung erreicht werden. Durch die Verschiebung der Ressourcen in die Personenberatung soll die Kundinnen- und Kundenbetreuung bereits zu Beginn der Vormerkung intensiviert werden und zu zielgerichteten Vermittlungsbemühungen führen.

Mit Digitalisierungsschub elektronische Datenverarbeitung, IT und eAMS-Konto vorantreiben

Das EDV-System des AMS soll auf den neuesten Stand gebracht und die digitalen Möglichkeiten zur effizienteren Dienstleistungserbringung ausgeschöpft werden. Dabei ist die Verteilung der Ressourcen laufend zu evaluieren und es sind entsprechende Modelle zu entwickeln, die den Rahmenbedingungen und Aufgabenstellungen gerecht werden. Die große Zahl an offenen Stellen stellt in diesem Zusammenhang eine enorme Herausforderung dar, die gleichzeitig die Möglichkeit eröffnet, mit bewährten oder neuen Instrumenten (Jobvorauswahl, digitale Jobdays, Pilotversuche, digitale Innovationen) den Vermittlungserfolg zu steigern.

Zusammen mit einem neuen IT-Dienstleister ergeben sich zukünftig zahlreiche digitale Möglichkeiten zur effizienteren Dienstleistungserbringung im AMS. Die Evaluierung der AMS-IT lässt Rückschlüsse auf die Notwendigkeit einer grundlegenden Neuaufstellung zu. Die Erkenntnisse aus dieser Evaluierung sollen in konkrete Maßnahmen münden. Freiwerdende Ressourcen sollten so weit wie möglich für den Vermittlungsprozess genutzt werden.

Mit dem eAMS-Konto kann bereits jetzt eine Vielzahl von Tätigkeiten – von der Arbeitslosmeldung, über die Beantragung von Leistungen und Förderungen, Vereinbarung von Terminen und Kranken- und Gesundheitsmeldungen bis zur Schaltung von Inseraten von Unter-

nehmen – orts- und zeitunabhängig online erledigt werden. Die Rolle des eAMS-Kontos als zentralen One-Stop-Shop für (fast) alle Dienstleistungen des AMS für Arbeitslose und Unternehmen soll daher weiter gestärkt, das Angebot an darüber durchführbaren Tätigkeiten weiter ausgebaut und vor allem der Anteil der Nutzer unter den AMS-Kunden erhöht werden. Das eAMS-Konto soll als Hauptkommunikationskanal mit dem AMS für Unternehmen und Arbeitslose genutzt werden.

Den Weg hin zu einer Organisation Neu weitergehen

Im Rahmen der „Organisation Neu“ hat das AMS umfassende strukturelle Veränderungen durchgeführt, um seine Dienstleistungen noch effizienter und kundenorientierter zu gestalten.

Die Organisationsentwicklung soll dabei nicht primär entlang der Trennlinien zwischen Service für Unternehmen (SfU) und Service für Arbeitsuchende (SfA) verlaufen, sondern auf die bestmögliche Verschränkung der Dienstleistungsbereiche und Abstimmung der Kundenangebote aufeinander abzielen. Eine stärkere Verschränkung der Teilprozesse ist zu prüfen. Insbesondere aus Sicht der Kundinnen und Kunden sollen Angebote, die Unternehmen und Arbeitsuchende gleichzeitig betreffen, wie beispielsweise Förderungen, aus einer Hand angeboten und abgewickelt werden.

