

Arbeitsprogramm 2026

Von der Mobilitätsachse zur Jobachse

**Arbeitsmarktservice
Kärnten**

Februar 2026



Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Landesgeschäftsführung	3
1. Arbeitsmarkt 2026	4
2. Balanced Scorecard (BSC) 2026	5
3. Arbeitsmarktpolitische Ziele 2026	6
4. Förderbudget 2026	7
5. Projekte, Maßnahmen und Aktivitäten zur Umsetzung der Schwerpunkte, zur Verbesserung der BSC-Ergebnisse und zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele	8
5.1. Strategische Schwerpunkte des AMS Kärnten 2026	9
5.1.1. Koralmbahn – neue Verbindung, neue Chance	9
5.1.2. Vermittlung 360°: Prozesse, Rollen & Wirkung	10
5.1.3. Digitalisierung im Service für Arbeitskräfte vorantreiben	11
5.1.4. Steigerung der Lehrstellenaufnahmen durch Hebung des Potenzials an Lehrstellensuchenden	13
5.1.5. Anpassung der Förderstrukturen an die arbeitsmarktpolitischen und budgetären Rahmenbedingungen	14
5.1.6. Verbesserung der internen Kommunikation und Information im AMS Kärnten	15
5.1.7. Generationenwechsel (Schlüsselfunktionen)	16
5.1.8. Vom Verwalten zum Gestalten – Stärkung der Eigenverantwortung im AMS Kärnten	17
5.1.9. Optimierung der internen Weiterbildung	18
5.1.10. Aktivitäten des AMS Kärnten zu den Nachhaltigkeitszielen (UN-SDGs)	18
5.2. Weitere Schwerpunkte und Aktivitäten der LGS-Abteilungen	19
5.2.1. Zentralisierung der Exekutionen	19
5.2.2. Lernpartnerschaften mit der Bundesagentur für Arbeit	20
5.2.3. Nestor Gold-Gütesiegel	21
5.2.4. Schulklassenbetreuung im BIZ Kärnten wirksam weiterentwickeln	22
5.2.5. Forschungsprojekte des AMS Kärnten:	
Fachkräfte sichern, Integration fördern, Arbeitslosigkeit reduzieren – Wirkungsanalyse und Evaluation der Fachkräfteintensivausbildung (FIA)	23
Auswirkungen des neuen Kärntner Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes auf den Arbeitsmarkt in den Bezirken Kärntens	23
5.2.6. Gleichstellungsindex – Gemeinsam. Strategisch. Zukunftsweisend	24
5.2.7. Neubau RGS Villach und SEL Kärnten	25
5.2.8. Changemanagement – Kommunikation als Schlüssel für echte Chancen	25
6. Ressourcen	26
6.1. Präliminarien	26
6.2. Personal	26

Vorwort der Landesgeschäftsführung

Verstärkt durch geopolitische und geoökonomische Veränderungen erleben wir derzeit einen erhöhten dynamischen Wandel am Arbeitsmarkt. Die Komplexität und die Menge an Aufgabenbereichen, die auf das AMS prallen, nehmen zu. Politische Entscheidungen haben maßgeblich Einfluss auf unsere Tätigkeiten und werden 2026 vermehrt zu Veränderungen führen. Einige Beispiele dafür sind die Themenfelder geringfügige Beschäftigung, Weiterbildungsbeihilfe und Sozialhilfe NEU. Diesen vielen Herausforderungen müssen wir mit einem reduzierten Budget begegnen. All das hat Auswirkungen auf die Strategien und operativen Maßnahmen des AMS Kärnten im Jahr 2026.

Ausgehend von den zentralen AMS-Zielgruppen legen wir 2026 ein besonderes Augenmerk auf Jugendliche und – im Zusammenhang mit der österreichweiten „Aktion 55+“ – ältere Arbeitslose. Darüber hinaus bleiben natürlich auch weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Fokus: In Bezug auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen sind das etwa ablauforganisatorische Schwerpunkte wie die Forcierung der Bilanz- und Chancengespräche.

Die Veränderungen am Arbeitsmarkt, wie die Verschiebung des Arbeitskräftepotenzials zugunsten des Zentralraumes Klagenfurt / Villach, stellt auch das AMS Kärnten vor eine große Herausforderung. Es gilt, ausreichend und dem Wirtschaftsbedarf entsprechende Arbeitskräfte für die Randregionen zu sichern. Ein großer Schwerpunkt im Jahr 2026 ist demgemäß die Anpassung unserer Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen.

Im Zuge der Koralmbahn ergibt sich eine weitere zentrale strategische Leitlinie für das AMS Kärnten. Unser mittelfristiges Ziel ist es, die Mobilitätsachse zur Jobachse zu entwickeln und einen starken Arbeitsmarkt Süd zu etablieren mit bestmöglichen Chancen für Arbeitsuchende und Betriebe. Dafür bauen wir auf die bereits bestehenden Kooperationen mit dem AMS Steiermark und den Sozialpartnern auf und werden die operative Zusammenarbeit im Jahresverlauf konsequent vertiefen.

Um unsere Schwerpunkte erfolgreich umsetzen zu können, benötigen wir ein engagiertes Team und starke Partner_innen. Glücklicherweise wissen wir beides an unserer Seite. Ein herzliches Dankeschön an unsere Mitarbeiter_innen, an das Land Kärnten und die Sozialpartner, an Trägerinstitutionen, lokale Organisationen, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und an alle, die mit uns zusammenarbeiten. In diesem geschlossenen Miteinander werden wir den Herausforderungen und Veränderungen am Kärntner Arbeitsmarkt positiv begegnen.



Mag. Peter Wedenig
Geschäftsführer AMS Kärnten



MMag.ª Melanie Jann
Stv. Geschäftsführerin AMS Kärnten

1. Arbeitsmarkt 2026

Die längste wirtschaftliche Rezessions- bzw. Stagnationsphase der Nachkriegszeit hat auf dem Kärntner Arbeitsmarkt Spuren hinterlassen: Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten ging im Jahr 2025 im Vergleich zu 2024 um -1.402 auf 220.904 Beschäftigte zurück. Mit einem Minus von 0,63% verzeichnete Kärnten den höchsten relativen Beschäftigungsrückgang aller Bundesländer. Dieser Beschäftigungsverlust ging mit -1.265 Personen bzw. -1,1% fast ausschließlich auf das Konto der Männer. Dagegen sank die Frauenbeschäftigung nur um -137 Personen bzw. -0,1%, was auch auf den Beschäftigungseffekt durch die Anhebung des Frauenpensionsalters zurückzuführen war.

Im Jahresdurchschnitt 2025 wurden in Kärnten 17.890 Arbeitslose (+270 Personen bzw. +1,5% gegenüber dem Vorjahr) gezählt, inklusive der Schulungsteilnehmer_innen waren es 21.108 Personen (+506 bzw. +2,5%). Damit verzeichnete Kärnten – vor allem aus demografischen Gründen – den geringsten Anstieg sowohl von Arbeitslosen als auch von Arbeitslosen inklusive Schulungsteilnehmer_innen aller Bundesländer. Die Arbeitslosenquote betrug 2025 in Kärnten 7,5% (+0,2%-Pkt. geg. dem Vorjahr).

Österreich steht 2026 vor einer wirtschaftlichen Erholung – getragen durch Bau-, Infrastruktur und öffentliche Investitionen. Allerdings bleibt der Aufschwung insgesamt moderat: Wegen struktureller Herausforderungen, schwacher Industrie und außenwirtschaftlicher Risiken dürfte das Wachstum im Jahr 2026 nur unterdurchschnittlich ausfallen. Von den Prognoseinstituten wird 2026 von einem Wirtschaftswachstum für Österreich in der Bandbreite von +0,9% bis +1,2% ausgegangen (Synthesis: +0,9%, WIFO: +1,2%, IHS: +1,0%).

Die moderate konjunkturelle Erholung im Jahr 2026 wird für eine Belebung der Arbeitskräftenachfrage sorgen: Im Jahresdurchschnitt dürfte die Beschäftigung in Österreich um +0,5% auf 3.985.000 Personen zulegen. Dieses Beschäftigungswachstum wird für eine Trendwende am österreichischen Arbeitsmarkt jedoch nicht ausreichen: Auch im 1. Halbjahr 2026 wird die Arbeitslosigkeit noch zunehmen. Erst ab Mitte 2026 ist mit einem Rückgang der Arbeitslosigkeit zu rechnen. Im Jahresdurchschnitt 2026 wird daher von einem leichten Anstieg um +0,6% auf 320.100 Arbeitslose in Österreich ausgegangen.¹

Die Synthesis-Prognose für den Kärntner Arbeitsmarkt im Jahr 2026 schaut hingegen etwas günstiger aus: Zwar sollte die unselbstständige Beschäftigung gegenüber 2025 nur um +0,2% bzw. +400 auf 221.300 Personen zunehmen. Vor allem wegen des demografisch bedingten Rückgangs des Arbeitskräftepotenzials dürfte aber die Arbeitslosigkeit um rund -600 Personen oder um -3,4% auf ca. 17.300 sinken. Damit ist in Kärnten 2026 mit einer jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquote von 7,3% zu rechnen.¹

	Kärnten			Österreich		
	2026	Veränderungen geg. 2025		2026	Veränderungen geg. 2025	
		absolut	in %		absolut	in %
unselbständig Beschäftigte	221.300	+400	+0,2%	3.985.000	+19.800	+0,5%
Arbeitslose	17.300	-600	-3,4%	320.100	+1.900	+0,6%
AL-Quote	7,3%	-0,2%-Pkt.		7,4%	+0%-Pkt.	

Schätzungen des AMS Kärnten auf Basis der Prognosedaten von Synthesis Forschung für 2026.¹

¹ Synthesis Forschung: Quartalsprognose zum österreichischen Arbeitsmarkt 2025/2026, Wien, November, Dezember 2025

2. BSC - Balanced Scorecard 2026

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.

In der BSC 2026 werden gegenüber der BSC 2025 die Gesamtpunkteanzahl von 1.121 auf 1.000 Punkte reduziert und die Indikatoren neu gewichtet:

Prozesse	Indikator	2026		2025	Differenz 26/25	
		Maximale Punkte	Anteil am Gesamtscore	Maximale Punkte	Maximale Punkte	
Kernprozess 1: Service für Arbeitskräfte (SfA)	Z01 - arbeitsmarktpolitische Ziele Arbeitsuchende	140	14%	150	-10	-7%
	Z02 - Arbeitsaufnahmequote - Frauen	25	3%	30	-5	-17%
	Z03 - Arbeitsaufnahmequote - Männer+	25	3%	30	-5	-17%
	Z04 - NAL-Quote - Frauen	25	3%	25	0	0%
	Z05 - NAL-Quote - Männer+	25	3%	25	0	0%
	Z06 - Erfolg der Arbeitsmarktförderung - Frauen	30	3%	38	-8	-21%
	Z07 - Erfolg der Arbeitsmarktförderung - Männer+	30	3%	38	-8	-21%
	Z08 - Zufriedenheit mit der Förderung - Frauen	15	2%	17	-2	-12%
	Z09 - Zufriedenheit mit der Förderung - Männer+	15	2%	17	-2	-12%
	Z10 - Zufriedenheit Arbeitsuchende - Frauen	50	5%	55	-5	-9%
	Z11 - Zufriedenheit Arbeitsuchende - Männer+	50	5%	55	-5	-9%
	Z12 - Antragsbearbeitung	25	3%	30	-5	-17%
	Z13 - Bescheidaufhebungsrate	15	2%	20	-5	-25%
	Z14 - Anteil der eAMS-Konten mit eServicenutzung	20	2%	25	-5	-20%
	Z15 - Anteil der Online-Anträge an allen Anträgen	10	1%	13	-3	-23%
	Z16 - Anteil personenbezogene eAMS-Förderbegehren	10	1%	10	0	0%
	Gesamtscore SfA	510	51%	578	-68	-12%
Kernprozess 2: Service für Unternehmen (SfU)	Z17 - arbeitsmarktpolitischen Ziele Unternehmen	65	7%	70	-5	-7%
	Z18 - Einschaltgrad offene Stellen	40	4%	44	-4	-9%
	Z19 - Einschaltgrad Lehrstellen	20	2%	24	-4	-17%
	Z20 - Laufzeit offener Stellen	15	2%	20	-5	-25%
	Z21 - Zufriedenheit Unternehmen	100	10%	105	-5	-5%
	Z22 - Anteil eAMS Aktionen	15	2%	18	-3	-17%
	Gesamtscore SfU	255	26%	281	-26	-9%
Kernprozess 3: Arbeitsmarkt- und Berufsinformation (BIZ)	Z24 - BIZ (Teilindikatoren: Kund_innen-Zufriedenheit, Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen, Schulklassenbesuch)	60	6%	67	-7	-10%
Managementprozess	Z25 - Personalausstattung	40*		55*	-15	-27%
	Z26 - MA-Zufriedenheitsindex	65	7%	73	-8	-11%
	Z27 - Führungskulturindex	40	4%	47	-7	-15%
	Z28 - Ziel Frauenförderplan	20	2%	18	2	11%
Supportprozess	Z29 - Entwicklung ausgewählter Kosten	10	1%	13	-3	-23%
	Z30 - Servicelevel SEL	20	2%	21	-1	-5%
	Z31 - Zufriedenheit mit der SEL	20	2%	23	-3	-13%
	Gesamtscore	1.000	100%	1.121	-121	-11%
* die Punkte des Personalausstattungsindikators zählen nicht zum Punktwert des Gesamtscores						

3. Arbeitsmarktpolitische Ziele 2026

Änderungen gegenüber dem Jahr 2025: Das Ziel **Beitrag des AMS zur Bewältigung des qualifikatorischen Strukturwandels sowie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung** wird 2026 um die Indikatoren „Arbeitsaufnahmen nach Fachkräfteausbildungen“ (mit und ohne Pflegestipendium) erweitert. Beim Ziel **Bestmögliche Nutzung von Beschäftigungsangeboten für möglichst viele Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosen** werden die Arbeitsaufnahmen innerhalb von 6 Monaten ab 2026 ohne die Wiederanmeldungen beim selben Dienstgeber gezählt.

Die Quantifizierung der arbeitsmarktpolitischen Ziele 2026 basiert auf den Wirtschaftsprognosen, die für 2026 von einem leichten Konjunkturaufschwung für Österreich und in Kärnten von einer Zunahme der Beschäftigung (+400) sowie einer Senkung der Arbeitslosigkeit (-600) ausgehen. Aber auch die deutlich reduzierten Fördermittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2026 haben die Höhe der arbeitsmarktpolitischen Zielquantitäten beeinflusst. Von den Zielen 2026 werden für das AMS Kärnten vor allem die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Arbeitsmarkt- und Schulungserfolg nach Qualifizierungen bzw. nach Fachkräfteausbildungen eine besondere Herausforderung darstellen.

Ziel	Indikator	Zielwerte 2026	
		Frauen	Männer
Bestmögliche Nutzung von Beschäftigungsangeboten für möglichst viele Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosen	Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosen innerhalb von 6 Monaten (ohne Wiederanmeldungen beim selben Dienstgeber)	min. 8.901	min. 10.329
Berufliche Ausbildung und Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen	Übertritte >6 Monate von Jugendlichen <25 Jahren (inkl. AF25)	max. 266	max. 383
Sicherstellung der beruflichen Ausbildung durch die Lehrausbildung	Anzahl der Vorgemerkten, die eine betriebliche Lehrstelle aufnehmen (ohne ÜBA, IBA)	min. 577	min. 916
Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit	Bestand an Personen mit einer Netto-Arbeitslosigkeit (NAL) >1 Jahr	max. 1.824	max. 2.690
Beitrag des AMS zur Bewältigung des qualifikatorischen Strukturwandels sowie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung	Zugang in die Fachkräfteausbildung mit Pflegestipendium	min. 842	min. 552
	Zugang in die Fachkräfteausbildung ohne Pflegestipendium	min. 548	min. 477
	Arbeitsaufnahmen nach Fachkräfteausbildung mit Pflegestipendium	min. 366	min. 227
	Arbeitsaufnahmen nach Fachkräfteausbildung ohne Pflegestipendium	min. 248	min. 216
Arbeitslose Menschen mit bzw. durch Schulung in Arbeit bringen	Arbeitsmarkt- und Schulungserfolg von Schulungen	min. 55,3%	min. 55,3%
Frauen überproportional fördern	Anteil der Fördermittel für Frauen um 4%-Punkte über dem Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit (ohne KUA, SOL und Weiterbildungsbeihilfe)	min. 51,3%	
Einschaltung des AMS am Stellenmarkt erhöhen	Stellenbesetzungen (E, B, A, R) inkl. Lehrstellen	min. 42.623	
	Anzahl der betrieblichen Vermittlungskund_innen	min. 5.400	

Änderung gegenüber den Zielindikatoren 2025

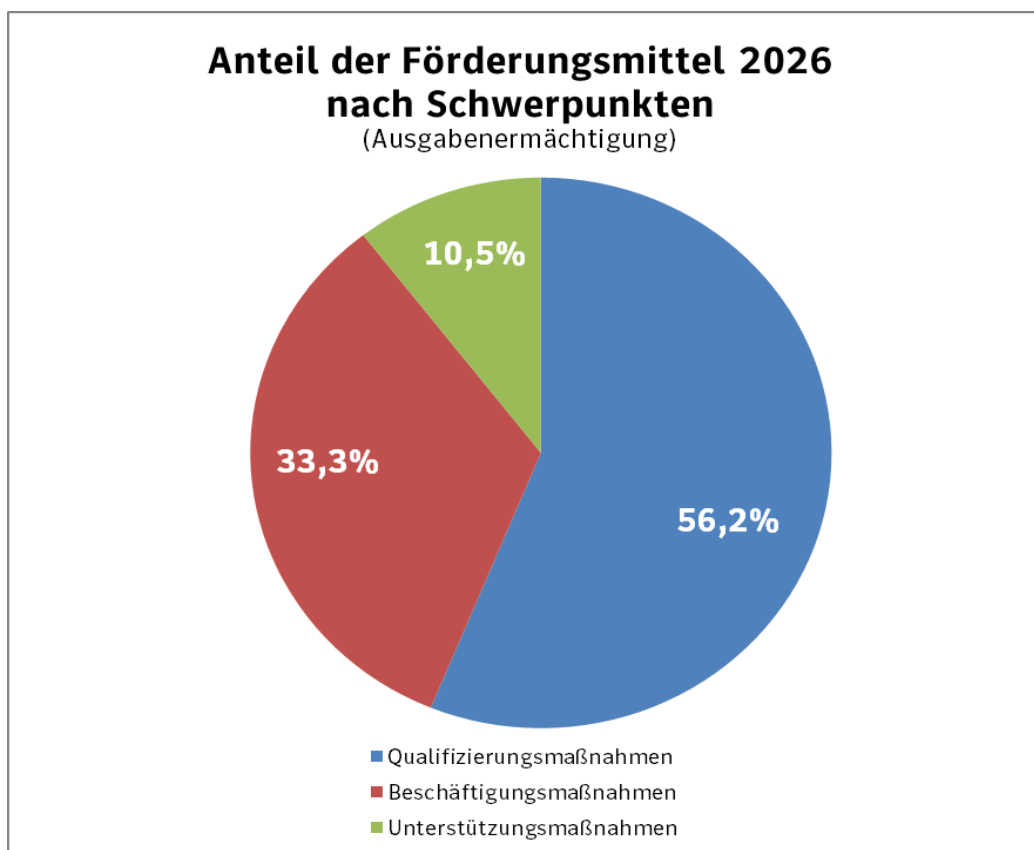
4. Förderbudget 2026

Dem AMS Kärnten steht 2026 ein deutlich reduziertes Förderungsbudget (Ausgabenermächtigung) von vorläufig € 63 Mio. (inklusive Pflegegeld im Ausmaß von € 4,1 Mio.) zur Verfügung. Damit hat Kärnten gegenüber 2025 um knapp € -6 Mio. (bzw. -9%) weniger Förderungsmittel zur Verfügung. Das Budget des AMS Kärnten wird 2026 im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes (TEP) noch um den Betrag von rund € 55 Mio. (Land Kärnten: € 29,9 Mio., SMS: € 14,3 Mio., andere Gebietskörperschaften: 1,3 Mio., Eigenerwirtschaftung bei Beschäftigungsprojekten: € 5,2 Mio. und ESF: € 4,3 Mio.) ergänzt.

59% des von der BGS vorgegebenen Förderungsbudgets für 2026 sind für gesetzliche und sonstige Zweckbindungen vorgesehen. Dazu zählen vor allem die Programme „50+ und 55+“ für ältere Arbeitslose, „NAL“ für langzeitbeschäftigungslose Personen, das Pflegegeld, die überbetriebliche Lehrausbildung „ÜBA“ und frauenspezifische Programme (v.a. FIT). Rund 31% der Förderungsmittel werden zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele eingesetzt. Nur 10% des Budgets sind als variable Mittel verfügbar.

Die Aufteilung der Förderungsmittel (Ausgabenermächtigung) nach Schwerpunkten zeigt, dass mit € 35,4 Mio. oder 56,2% mehr als die Hälfte des Budgets für Qualifizierungen aufgewendet wird. Die Beschäftigungsmaßnahmen sind mit € 21 Mio. oder 33,3% dotiert. Für Unterstützungsmaßnahmen werden € 6,6 Mio. bzw. 10,5% 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 2026 lautet daher, dass 51,3% des Förderungsbudgets (AUT: 48,8%) für Frauen eingesetzt werden müssen.



5. Projekte, Maßnahmen und Aktivitäten zur Umsetzung der Schwerpunkte des AMS Kärnten, zur Verbesserung der BSC-Ergebnisse und zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele

Strategieprozess im AMS Kärnten

Das AMS Kärnten hat 2025 den Strategieprozess – nach Diskussion und Abstimmung zwischen der LGS und den RGSen – neu strukturiert und die Schwerpunkte für das Jahr 2026 nach folgendem Prozessablauf erarbeitet:



Die Projekte, Maßnahmen und Aktivitäten des Arbeitsprogramms dienen zur:

- Umsetzung der strategischen Schwerpunkte des AMS Kärnten
- Erreichung der BSC-Ziele: Das AMS Kärnten nimmt sich vor, im Jahr 2026 beste 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 2026
- Umsetzung der Wachstumsstrategie 2026+ für Kärnten

5.1. Strategische Schwerpunkte des AMS Kärnten 2026

5.1.1. Koralmbahn – neue Verbindung, neue Chancen

Verantwortung: Büro LGF (Qualitätsmanagement) in Kooperation mit dem AMS Steiermark

Ausgangssituation:

Mobilität und Arbeitsmarkt sind eng verzahnt. Mit der Inbetriebnahme der Koralmbahn sind die Bundesländer Kärnten und Steiermark näher zusammengedrückt: Klagenfurt und Graz sind nun durch eine knapp 45-minütige Bahnfahrt miteinander verbunden und der gemeinsame Arbeitsmarkt Süd bietet neue Chancen für Beschäftigte, Arbeitsuchende und Unternehmen mit Personalbedarf. Um diese Entwicklung und überregionale Aktivitäten proaktiv zu unterstützen und zu stärken, braucht es eine intensive Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen AMS Kärnten und AMS Steiermark. Dies betrifft in einem ersten Schritt insbesondere die Fachbereiche SfA, SfU und Förderung sowie die Regionalstellen entlang der Bahntrasse: Villach, Klagenfurt, Völkermarkt, Wolfsberg, Deutschlandsberg, Leibnitz, Voitsberg und Graz.

Ziel:

Schrittweise Etablierung des gemeinsamen Arbeitsmarktes Süd. Forcierung von überregionaler Vermittlung und überregionalen Fachausbildungen entsprechend dem Bedarf der Wirtschaft in Kärnten und der Steiermark.

Inhalt:

SfA:

- Festlegung gemeinsamer Vermittlungsaktivitäten von AMS Kärnten und AMS Steiermark.
- Festlegung von Standards und regionalstellenübergreifendem Vorgehen.
- Herausfiltern von Personengruppen, für die in einem ersten Schritt das Thema der überregionalen Vermittlung verbindlich ist.
- Zumutbarkeit: Die Vermittlung über die Landesgrenzen hinweg soll in erster Linie für gut ausgebildete Kund_innen, für die in der näheren Umgebung keine passenden Stellen vorhanden sind, genutzt werden.
- Abgleich der PST-Datenqualität als Voraussetzung für ein passgenaues Matching.

SfA / Förderung

- Abstimmung der Bildungsangebote (Fachausbildungen) in den Regionen entlang der Bahntrasse, beginnend mit der Abstimmung zwischen Wolfsberg und Deutschlandsberg.
- Nutzung der Zentralkreditmittel in Höhe von 400.000 € für Qualifizierungsmaßnahmen.

SfU:

- Abstimmung gemeinsamer SfU-Aktivitäten von AMS Kärnten und AMS Steiermark.
- Durchführung gemeinsamer Aktivitäten, z.B. Jobbörse (u.a. für die ÖBB im Zug), Jobday, Businessdialog.
- Regionalstellenübergreifendes Vorgehen: Treffen zwischen RGS Wolfsberg und RGS Deutschlandsberg als erster Schritt.
- Abstimmung bzgl. der strategischen Vorgehensweise zwischen regionalen Wirtschaftskammern und AMS-Regionalstellen, beginnend in den Bezirken Wolfsberg und Deutschlandsberg.

Öffentlichkeitsarbeit / Marketing:

- Bewerbung des Arbeitsmarktes Süd durch AMS Kärnten und AMS Steiermark an neuralgischen Punkten: positive Darstellung der Koralmbahn als Chance für Arbeitsuchende und Unternehmen mit Personalbedarf.
- Ausarbeitung und Erstellung eines gemeinsamen Berichtes für den Arbeitsmarkt Süd.

5.1.2. Vermittlung 360°: Prozesse, Rollen & Wirkung

Verantwortung: Service für Arbeitskräfte (SfA) & Service für Unternehmen (SfU)

Ausgangssituation:

Vermittlung ist die zentrale Aufgabe des AMS. Gleichzeitig besteht Verbesserungspotenzial in der Art und Weise, wie vermittelt wird – insbesondere in Hinblick auf Prozesse, Rollen und Verantwortlichkeiten. Es gilt, die Vermittlung neu zu denken: aus der Perspektive der Kund_innen – Arbeitsuchende und Unternehmen. Für eine erfolgreiche Vermittlung gilt es in der Zusammenarbeit von SfA und SfU, Abläufe zu verbessern und Zuständigkeiten zu präzisieren.

Bei der **Early Intervention** lag das AMS Kärnten im Jahr 2025 bei 71,25% und damit unter dem Österreich-Durchschnitt von 74,01% an 5. Stelle. Bei **Geschäftsfällen ohne Intervention innerhalb von 6 Monaten** befand sich das AMS Kärnten im Jahr 2025 mit 16,57% (AUT: 11,78%) österreichweit an 7. Stelle. Beim Indikator **Vermittlungsvorschläge innerhalb 28 Tage vor/nach Schulung** gab es gegenüber dem Vorjahr (VJ) zwar eine Steigerung, dennoch lag das AMS Kärnten im Jahr 2025 mit 38,19% (VJ: 35,16%) unter dem Österreich-Durchschnitt von 43,19 (VJ: 45,06%) an 6. Stelle.

Kärntner Unternehmen bewerteten die **Reaktionsgeschwindigkeit** der Berater_innen im Zeitraum 4. Quartal 2024 bis 3. Quartal 2025 mit 92,0% (VJ: 92,4%) Note 1 und 2. Im Bundesländervergleich erreichte Kärnten damit den 2. Platz (Österreich: 91,2%). Die **Passgenauigkeit** (Übereinstimmung von Vorschlag und Vereinbarung) wurde von den Kärntner Unternehmen im Zeitraum 4. Quartal 2024 bis 3. Quartal 2025 mit 35,7% (VJ 33,8%) Note 1 und 2 bewertet. Damit lag das AMS Kärnten im Bundesländervergleich auf dem 2. Rang (Österreich: 31,1%).

Ziele:

Grundlegendes Ziel des AMS ist es, Arbeitsuchende frühestmöglich auf passende offene Stellen zu vermitteln und damit die Personalrekrutierung der Unternehmen bestmöglich zu unterstützen. Diese Kernaufgabe des AMS soll durch nachstehende Teilziele optimiert und durch die angeführten Kennzahlen gemessen werden:

- Verbesserte Abläufe für Kund_innen-Vermittlung durch die Analyse & Optimierung des Vermittlungsprozesses.
- Entwicklung neuer Methoden / Werkzeuge für eine effizientere Vermittlung (Denken „out of the box“) und Abbau von Doppelgleisigkeiten und Bürokratie.
- Stärkere Zusammenarbeit von ErstsERVICE & Jobservice sowie SfA & SfU & BIZ.
- Die Vermittlungsgeschwindigkeit soll durch frühestmögliche Erfassung von kompetenzorientierten Vermittlungsprofilen (PSTs) und Anforderungsprofilen (ADGs) sowie optimierter Vermittlungsprozesse weiter erhöht werden.
- **Early Intervention** entwickelt sich 2026 besser als der Österreich-Durchschnitt.
- **Geschäftsfälle ohne Intervention innerhalb von 6 Monaten** liegen 2026 unter dem Österreich-Durchschnitt.
- **Vermittlungsvorschläge innerhalb 28 Tage vor/nach Schulung** befinden sich 2026 zumindest im Österreich-Durchschnitt.

- Zufriedenheit der Unternehmen mit der **Reaktionsgeschwindigkeit** der Berater_innen: Das AMS Kärnten liegt 2026 unter den 3 besten Landesorganisationen.
- Zufriedenheit der Unternehmen mit der Passgenauigkeit der Vermittlung: Das AMS Kärnten liegt 2026 unter den 3 besten Landesorganisationen.

Maßnahmen:

Im Rahmen des Projektes „Vermittlung 360°: Prozesse. Rollen. Wirkung“ unter der gemeinsamen Leitung von SfA & SfU soll der aktuelle Prozess der Vermittlung unter der Einbindung von Berater_innen und Führungskräften der RGSen analysiert und optimiert werden. Im Vorjahr wurde im AMS Kärnten eine Customer-Journey zur effizienteren Gestaltung der Prozessabläufe durchgeführt. Die dort gewonnenen Erkenntnisse werden in diesem Projekt mitberücksichtigt.

Wesentlich ist eine so früh wie mögliche Erhebung vermittlungsrelevanter Daten mit Schwerpunkt auf ein kompetenzorientiertes PST-Vermittlungsprofil, um die PSTs auf VermPost „J“ stellen zu können und das Potenzial sichtbar zu machen, damit neben dem SfA auch das SfU rasch ins Kompetenzmatching einsteigen kann. Die Zusammenarbeit zwischen KP1 & KP3 soll bei der Kompetenzerhebung zusätzlich genutzt werden.

Jobready-Kund_innen und Kund_innen mit ausreichenden Eigenaktivitäten, u.a. in Form von Eigenbewerbungen, sollen nach erfolgtem Chancengespräch zukünftig vermehrt online oder telefonisch betreut werden, um für Kund_innen mit wenig Selbsthilfepotenzial bzw. bei denen berufliche Alternativen erarbeitet werden müssen, ausreichend Betreuungszeit zur Verfügung zu haben. Die flexible Nutzung des TVS soll dabei von den Berater_innen – entsprechend den Empfehlungen der aktuellen TVS-Landesrichtlinie – fallspezifisch gut geplant werden.

Die zentrale arbeitsmarktpolitische Strategie muss darauf abzielen, Kund_innen zeitnah und erfolgversprechend Angebote in Form von offenen Stellen oder – wenn im Vorfeld erforderlich – von Beratungs- und Betreuungsangeboten anzubieten. Damit soll die Verweildauer in Arbeitslosigkeit so kurz wie möglich gehalten werden, um Langzeitarbeitslosigkeit – ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit – entgegenzuwirken und sie bestmöglich zu verhindern.

5.1.3. Digitalisierung im Service für Arbeitskräfte vorantreiben

Verantwortung: Service für Arbeitskräfte (SfA)

Ausgangssituation:

Laut aktueller Gesetzeslage ist der Antrag auf eine Leistung nach dem ALVG vorrangig über das elektronische Kommunikationssystem einzubringen. Trotz dieser Gesetzesänderung seit 1.7.2025 suchen Kund_innen immer wieder persönlich die RGSen auf, um Anträge persönlich zu stellen. Dies führt in der Folge oftmals zu einem großem Spontankund_innen-Andrang und damit auch zur Belastung der Berater_innen.

Im Bereich der Beratung kommt es ebenfalls immer wieder zu persönlichen und spontanen Anfragen von Kund_innen in den RGSen wie auch zu telefonischen Anfragen über die SEL, ohne dass vom eService Gebrauch gemacht wird. Die Servicierung kann in diesen Fällen aus Zeitgründen nicht immer rasch erfolgen bzw. es geht durch solche spontanen Anfragen auch wertvolle Zeit für die Beratung für Kund_innen vor Ort verloren.

Die Anzahl der aktivierten eAMS-Konten / MeinAMS (seit 17.11.2025) lag im gesamten Jahr 2025 bei 61,02%. Sie hat sich gegenüber dem Vorjahr gesteigert (2024: 56,65%), lag jedoch unter dem österreichischen Schnitt von 61,38% (VJ 56,77%) und österreichweit an 6. Stelle.

Der Anteil der eAMS-Konten / MeinAMS mit eServicenutzung befand sich im Jahr 2025 bei 50,71%. Er hat sich gegenüber dem Vorjahr gesteigert (2024: 46,21%), lag jedoch unter dem österreichischen Schnitt von 54,50% (VJ 50,66%) und österreichweit an 7. Stelle.

Der Anteil der Online-Anträge an allen Anträgen betrug im Jahr 2025 37,45%. Er hat sich gegenüber dem Vorjahr gesteigert (2024: 34,13%), lag jedoch unter dem österreichischen Schnitt von 39,25% (VJ 35,63%) und österreichweit an 5. Stelle.

Ziel:

- Die Anzahl der aktivierten eAMS-Konten / MeinAMS liegt 2026 über dem Österreichschnitt und Kärnten befindet sich unter den ersten 4 Rängen.
- Der Anteil der eAMS-Konten / MeinAMS mit eServicenutzung liegt 2026 über dem Österreichschnitt.
- Der Anteil der Online-Anträge an allen Anträgen liegt 2026 über dem Österreichschnitt.
- Reduzierung des Spontankund_innen-Andrangs in den RGSen und damit Entlastung für die Berater_innen sowie mehr Zeit, Kund_innen vor Ort fokussierter betreuen zu können.
- Digitale Arbeitspakete – wenn nötig – ermöglichen.

Inhalt:

Im AMS Kärnten ist ein Mindset-Wechsel aller Berater_innen erforderlich. Nur Berater_innen, die selbst von den Vorteilen des digitalen Kommunikationschannels überzeugt sind, können MeinAMS den Kund_innen positiv vermitteln. Dazu wurden bereits mit Einführung des MeinAMS Ende 2025 für die Berater_innen Online-Informationsschulungen durch die SfA-Fachabteilung der LGS durchgeführt. Der digitale Channel wird 2026 in den RGS-Betreuungen ein Fixthema sein. In den RGSen soll von Seiten der Abteilungsleitungen die digitale Channelnutzung verstärkt kontrollt werden, um bei auffälligen Abweichungen zeitnah gegensteuern zu können.

In den Erstinformationsveranstaltungen (EIV) für Neukund_innen wird dem Thema MeinAMS durch Demo-Versionen (PC, Smartphone) deutlich mehr Platz eingeräumt, um diesen Channel für die Kund_innen attraktiv zu bewerben. Für Bestandskund_innen sollen – temporär – Kurz-Veranstaltungen zum MeinAMS-Handling in den RGSen vor Ort oder online angeboten werden.

Unter verstärkter Einbeziehung der AMS-Lehrlinge und/oder IT-affiner Berater_innen in den RGSen sollen Kund_innen vor Ort bei Kund_innen-PCs bzw. ihren Smartphones serviert und ermutigt werden, die digitalen Tool-Angebote des AMS zukünftig verstärkt zu nützen. Mit KSS-Unterstützung ist geplant, in einer RGS des AMS Kärnten einen sogenannten „digitalen Service-Corner“ einzurichten bzw. zu pilotieren.

In den AMS-Schulungen gilt es, die Teilnehmer_innen durch die AMS-Kursbetreuer_innen in der Anwendung der digitalen Channelangebote weiterhin verstärkt zu unterstützen.

Infoblätter zur digitalen Nutzung (Antragstellung, Begehrensstellung, ...) und mit Hinweis auf die Benefits des MeinAMS in einfacher Sprache mit anschaulichen Screenshots sollen die Kund_innen zusätzlich animieren und bestärken, die digitalen Serviceangebote des AMS mit deren Vorteilen zukünftig verstärkt zu nutzen.

5.1.4. Steigerung der Lehrstellenaufnahmen durch Hebung des Potenzials an Lehrstellensuchenden

Verantwortung: Controlling und strategisches Management (CSM/BIZ) & Service für Arbeitskräfte (SfA)

Ausgangssituation:

Die Aufnahme betrieblicher Lehrstellen ist derzeit durch strukturelle und systemische Faktoren begrenzt. Obwohl ein grundsätzlich ausreichendes Potenzial an Jugendlichen vorhanden wäre, wird dieses für die duale Ausbildung nicht vollständig genutzt. Bestehende Kooperationen mit Schulen stellen eine wichtige Basis dar, führen jedoch noch nicht in ausreichendem Maß zu verbindlichen Übergängen in Lehrverhältnisse. Relevante Zielgruppen, wie AHS-Maturant_innen und Schulabbrecher_innen, werden bislang nur punktuell erreicht, während Schüler_innen der 8. Schulstufe häufig noch nicht systematisch für die Lehre als gleichwertigen Bildungsweg sensibilisiert sind.

Zusätzlich besteht Handlungsbedarf im Zuge der Vermittlung Lehrstellensuchender bei der Besetzung offener, betrieblicher Lehrstellen. Beratungsqualität, Prozessverbindlichkeit sowie die regionale Verfügbarkeit von Informations- und Veranstaltungsformaten sind uneinheitlich. Die BerufsInfoZentren (BIZ) leisten einen zentralen Beitrag zur beruflichen Orientierung, weisen jedoch weiteres Potenzial auf, die Beratung stärker auf eine passgenaue Abstimmung zwischen individuellen Interessen, Kompetenzen und dem regionalen Lehrstellenangebot auszurichten.

Ziel:

Ziel ist es, die Aufnahme von potenziellen Lehrstellensuchenden in AMS-Vormerkung zu erhöhen und bislang nicht ausgeschöpfte Potentiale systematisch für die duale Ausbildung zu gewinnen. Durch verstärkte Informations- und Aktivierungsmaßnahmen sollen Jugendliche frühzeitig, bedarfsgerecht und realistisch an betriebliche Lehrstellen herangeführt werden. Im Fokus stehen Schüler_innen einjähriger Schulen (PTS, WIMO), AHS-Maturant_innen, Schulabbrecher_innen aus AHS, BHS und BMS sowie Schüler_innen der 8. Schulstufe im 9. Pflichtschuljahr.

Parallel dazu wird eine Optimierung der Vermittlungsprozesse angestrebt. Ein strukturierter Realitätscheck im BIZ, eine qualitative Weiterentwicklung der Beratung sowie eine höhere Verbindlichkeit in der Kommunikation sollen die Passung zwischen Jugendlichen und betrieblichen Anforderungen verbessern. Ziel ist es, beständige und verlässliche Übergänge in Lehrverhältnisse zu schaffen und offene Lehrstellen nachhaltig zu besetzen.

Inhalt:

Die Zusammenarbeit mit zentralen Bildungs- und Steuerungsakteur_innen (Polytechnische Schulen, einjährige WIMO, KOST, Bildungsdirektion, Land Kärnten) wird intensiviert, um Übergänge in die Lehrausbildung strukturierter vorzubereiten und Jugendliche frühzeitig zu aktivieren. Ergänzend werden zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen für AHS-Maturant_innen und Schulabbrecher_innen sowie Workshops für Schüler_innen im 9. Schuljahr angeboten, um Berufsorientierung und Selbsteinschätzung zu fördern.

Zur Verbesserung der Vermittlung werden die BIZ-Beratungen qualitativ weiterentwickelt und stärker entscheidungsorientiert ausgerichtet. Bewerbungsworkshops, Jobbörsen und eigene Erstinformationsveranstaltungen begleiten Jugendliche gezielt in Richtung konkreter Bewerbungs- und Vermittlungsschritte. Ergänzend werden Powerwochen im Herbst – in Anlehnung an bewährte Modelle anderer Bundesländer – als gebündelte Matching-Formate umgesetzt.

Die Begleitung der Lehrstellensuchenden erfolgt durch engmaschigere Terminintervalle und ein konsequentes „Dranbleiben“ im Beratungs- und Vermittlungsprozess. Insbesondere bei Jugendlichen unter 18 Jahren wird – sofern sinnvoll und datenschutzkonform – das soziale Umfeld, insbesondere die Eltern, unterstützend einbezogen, um Verbindlichkeit und Stabilität im Prozess zu erhöhen.

Beratungstermine werden gezielt und effizient genutzt, indem Abklärungen in Form persönlicher Termine stattfinden. Anderwärtige Rückmeldungen (beispielsweise zu Bewerbungsrückmeldungen, Kurseinstiegen oder Kontaktaufnahme zu BBEs) erfolgen durch Telefontermine. Gleichzeitig werden die Schnittstellen zum BerufsInfoZentrum, zur Förderung (FÖR) sowie zum SfU weiter ausgebaut und klar abgestimmt. Dadurch wird ein durchgängiger, koordinierter Vermittlungsprozess sichergestellt und die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Bereichen nachhaltig gestärkt.

5.1.5. Anpassung der Förderstrukturen an die arbeitsmarktpolitischen und budgetären Rahmenbedingungen

Verantwortung: Förderung (FÖR)

Ausgangssituation:

Die Herausforderungen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Förderungen) sind gegenwärtig durch zwei Faktoren gekennzeichnet, zum einen durch eine sukzessive Reduzierung der finanziellen Ressourcen (Förderbudget), zum anderen durch einen sich ebenso sukzessiv ändernden Arbeitsmarkt, der vor allem in Kärnten durch eine fortschreitende Abnahme des Arbeitskräftepotenzials gekennzeichnet ist.

Ziel:

Ziel ist die Neugestaltung der Förderlandschaft ab 2027, die einerseits angepasst an die zu erwartenden budgetären aber auch personellen Ressourcen ist, andererseits den oben beschriebenen Änderungen am Arbeitsmarkt strategisch Rechnung trägt. Vor allem die bestmögliche Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials muss im Fokus stehen. Ziel muss es also sein, trotz rückläufiger Ressourcen weiterhin eine erfolgreiche aktive Arbeitsmarktpolitik in Kärnten gewährleisten zu können.

Inhalt:

- Grundsätzlich muss geklärt werden, mit welchen Förderstrategien bzw. Förderprogrammen (Qualifizierungs-, Beschäftigungs-, Unterstützungsbeihilfen) den derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt bestmöglich begegnet werden kann.
- Sämtliche Förderprogramme sind somit auf ihren arbeitsmarktpolitischen Nutzen hin zu überprüfen.
- Ebenso sind sämtliche Projekte auf ihren arbeitsmarktpolitischen Erfolg hin zu hinterfragen.
- Auch ist die Dimensionierung und Verteilung der regionalen Budgets und der Projektlandschaft abzuklären.
- Die mögliche Übernahme von ausgelagerten Dienstleistungen durch das AMS selbst ist zu diskutieren.
- Es muss auch geklärt werden, für welche arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen das Förderbudget zukünftig zur Verfügung stehen soll (Segmentierung?) und welche Förderprogramme in welcher Dimension für welche Zielgruppe zum Einsatz kommen sollen.
- Um diese Fragen zu klären und die Neugestaltung der Förderprogramme auf einer breiten Konsensebene stattfinden zu lassen, wird 2026 ein umfassender Planungsprozess unter Einbindung der Regionalstellen und der Fachabteilungen der LGS gestartet.

5.1.6. Verbesserung der internen Kommunikation und Information im AMS Kärnten

Verantwortung: Büro LGF (Öffentlichkeitsarbeit)

Ausgangssituation:

Zahlreiche Rückmeldungen von Kolleg_innen im Rahmen des Projektes „Entlastung schaffen“, aus Kulturfrühstücken und der Weiterbildungsbefragung im Jahr 2025 machen deutlich, dass es in Sachen interne Kommunikation und Informationsweitergabe im AMS Kärnten Defizite gibt. Beispiele hierfür sind Doppelgleisigkeiten und unstrukturierte Informationsweitergabe (Stichwort: E-Mail-Flut) aber auch Kommunikationslücken, mangelnde oder späte Weitergabe von Informationen. All das führt zu Unsicherheiten und Effizienzverlust. Das Thema „interne Kommunikation und Informationsweitergabe“ betrifft alle Organisationseinheiten des AMS Kärnten, Führungskräfte wie Mitarbeitende aus allen Fach- und Arbeitsbereichen.

Ziel:

Verbesserung der internen Kommunikation, der Informationsweitergabe und Infoflüsse im AMS Kärnten: RGSen, SEL und LGS. Durch eine klare, strukturierte und verlässliche interne Kommunikation sollen Mitarbeiter_innen und Führungskräfte mehr Sicherheit und Orientierung im Arbeitsalltag gewinnen. Langfristig soll eine offene, vertrauensvolle und zeitgerechte Kommunikationskultur etabliert werden, in der Fragen, Rückmeldungen und Entscheidungen transparent behandelt werden.

Inhalt:

- **Gesamtbild:** Zusammenführen, Analyse und Bewertung der Inputs und Rückmeldungen aus dem Projekt „Entlastung schaffen“, aus Kulturfrühstücken und Weiterbildungsbefragung durch ein LGS-Team.
- **Mehr Struktur:** Ist-Analyse bestehender Info- und Kommunikationskanäle (Kommunikation von LGS in RGS/SEL; von RGS/SEL in LGS) sowie gegebenenfalls Optimierung der Kanäle durch bessere Abstimmung, Vorgaben bzgl. Inhalte etc.
- **Mehr Klarheit:** Evaluierung und Überarbeitung der bestehenden Regelung für den E-Mail-Versand (Betreff-Struktur, derzeit LGS -> RGS) und in Folge Ausrollung auf alle Organisationseinheiten.
- **Partizipation:** Analyse von bestehenden Kommunikationsabläufen in den unterschiedlichen Organisationseinheiten (RGSen, SEL), u.a. durch vor Ort Besuche samt Austausch über die bestehende Kommunikation innerhalb der OE und mit der LGS. Was funktioniert gut? Wo gibt es Handlungsbedarf? Unterschiede? Good Practice? Ideen?
- **Zusammenfassung:** Definition eines Prozesses mit Zuständigkeiten, Channels und Verantwortlichkeiten.
- **Leitgedanken & Orientierung:** Erarbeitung eines Informations- und Kommunikationsleitfadens mit Verschriftlichung von (Mindest-)Standards für eine Vereinheitlichung der Kommunikationsabläufe in allen Organisationseinheiten des AMS Kärnten.
- **Schlüsselthemen:** Transparenz und Feedback-Kultur – Diskussion zum Umgang mit diesen Themen und Verankerung im Informations- und Kommunikationsleitfaden.
- **#wir gemeinsam:** Das Projekt baut auf die Zusammenarbeit und Abstimmung mit Projektteilnehmenden aus den LGS-Abteilungen (inkl. SEL) und Kernteam-Mitgliedern von „Entlastung schaffen“ sowie auf den Austausch mit und den Einbezug der Kolleg_innen aus den RGSen. Wenngleich Kommunikations- und Informationsbedürfnisse sehr individuell sein mögen, so betrifft Unternehmenskommunikation uns alle.

5.1.7. Generationenwechsel (Schlüsselfunktionen)

Verantwortung: Landesgeschäftsführung (LGF) & Personal (PER)

Ausgangssituation:

Im AMS Kärnten findet aktuell ein intensiver Generationenwechsel statt. Mehr als 50% der Top-Führungskräfte werden bis 2030 altersbedingt ausscheiden. Bereits jetzt wird versucht, Übergaben durch eine frühzeitige Auswahl von Nachfolger_innen zu sichern, allerdings erfolgen das „Wann“ und „Wie“ der Wissensweitergabe kaum systematisch oder zentral gesteuert.

Zusätzlich erschweren eingeschränkte Verfügbarkeiten angehender Pensionist_innen (z. B. durch Krankenstände oder Resturlaube) einen geplanten Erfahrungstransfer. Da kein strukturiertes Wissensmanagement etabliert ist, besteht die Gefahr, dass wertvolles Fach- und Erfahrungswissen verloren geht – insbesondere in Schlüssel- und Führungsfunktionen.

Ziel:

Ziel ist es, den Generationenwechsel im AMS Kärnten aktiv und systematisch zu gestalten und den Verlust von erfolgskritischem Wissen zu vermeiden. Konkret sollen:

- Fach- und Erfahrungswissen von Schlüsselpersonen rechtzeitig gesichert und zugänglich gemacht werden,
- Übergaben bei Pensionierungen besser planbar und transparenter gestaltet werden,
- Nachfolger_innen sowie betroffene Fachbereiche frühzeitig unterstützt werden,
- die organisationale Lernfähigkeit und Kontinuität nachhaltig gestärkt werden.

Inhalt:

- Definition von Schlüsselpersonen.
- Einführung eines einfachen Ampelsystems (auf Excel-Basis), das sichtbar macht, wann Führungskräfte und Schlüsselpersonen in Pension gehen oder längere Abwesenheiten bevorstehen.
- Bei „Gelb-Status“ (z. B. ca. ein Jahr vor dem geplanten Ausscheiden) Durchführung eines strukturierten, moderierten Interviews zur Erhebung von Fach- und Erfahrungswissen.
- Einsatz von Storytelling-Methoden, um neben formellem Wissen auch implizites Erfahrungswissen zu sichern.
- Aufzeichnung der Interviews (Video oder Ton) und Bereitstellung für die jeweiligen Fachbereiche zur weiteren Nutzung.
- Pilotierung der Interview-Maßnahme zunächst mit Führungskräften und Mitarbeitenden der LGS in Schlüsselfunktionen; freiwillige Teilnahme der RGSen.
- Organisation, Dokumentation und Ablage der Inhalte durch die PER.
- Klärung organisatorischer Rahmenbedingungen (Speicherort, Zugriffsrechte, Definition von Schlüsselpersonen).

Diese Maßnahmen ermöglichen einen frühzeitigen, effizienten und praxisnahen Wissenstransfer und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass kritisches Wissen rechtzeitig gesichert wird.

5.1.8. Vom Verwalten zum Gestalten – Stärkung der Eigenverantwortung im AMS Kärnten

Verantwortung: Stv. Landesgeschäftsführerin (stv. LGF) & Personal (PER)

Ausgangssituation:

Im Zuge des Entlastungsprojekts 2025 wurde deutlich, dass die Herausforderungen am Arbeitsmarkt zunehmen, während die verfügbaren Ressourcen knapper werden und die Rahmenbedingungen für Berater_innen immer komplexer sind. Diese Entwicklungen führen zu einer steigenden Belastung im Arbeitsalltag, die nicht nachhaltig durch zusätzliche oder verschärfte Vorgaben reduziert werden können. Im Gegenteil: Weitere Regelungen erhöhen die Komplexität und verstärken die Belastung.

Eine wirksame Entlastung kann daher nur erreicht werden, indem die Antwortfähigkeit der Organisation insgesamt gestärkt wird. Das bedeutet, Entscheidungen näher an der Praxis zu ermöglichen und dort zu treffen, wo das notwendige Fachwissen und die Erfahrung vorhanden sind. Durch mehr Eigenverantwortung, klar definierte Gestaltungsspielräume und transparente, laufende Information auf allen Ebenen wird Entlastung nachhaltig unterstützt und die Handlungsfähigkeit der Organisation gestärkt.

Ziel:

Ziel des Projekts ist die nachhaltige Stärkung von Eigeninitiative und Eigenverantwortung auf allen Ebenen der Organisation – bei Führungskräften, Mitarbeitenden, in Teams, in der Beratung sowie auch bei Kund_innen. Konkret sollen:

- das Bewusstsein gestärkt werden, dass jeder Arbeitsplatz wesentlich zum Gesamterfolg beiträgt und als sinnvoll, wertvoll und wirksam erlebt wird,
- Führungskompetenzen weiterentwickelt werden, die auf Vertrauen, Zielorientierung, Reflexion und Empowerment basieren,
- organisatorische Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Aufgaben bestmöglich und eigenverantwortlich zu erfüllen,
- Selbstkompetenz, Gestaltungskraft und Veränderungsbereitschaft langfristig gefördert werden.

Inhalt:

1. Klärung des Rahmens: Was heißt Eigenverantwortung konkret?

- Workshop mit Führungskräften und Mitarbeitenden zur gemeinsamen Definition von „Eigenverantwortung“ im jeweiligen Arbeitskontext und Ableitung klarer Handlungsprinzipien (z. B. Entscheidungsräume, Verantwortungsgrenzen, Umgang mit Fehlern) als Orientierungsrahmen („So leben wir Eigenverantwortung“).

2. Rollenklärung & Entscheidungsräume

- Analyse typischer Arbeits- und Entscheidungssituationen (Beratung, Teamarbeit, Schnittstellen).
- Gemeinsame Festlegung: Welche Entscheidungen treffen Mitarbeitende eigenständig? Entwicklung einfacher Entscheidungshilfen (z. B. Entscheidungsleitfragen oder Entscheidungsstufenmodelle).

3. Führungskräfte-Entwicklung: Führen durch Ermöglichen

- Entwicklung eines modularen Weiterbildungsformats für Führungskräfte („Leading by Empowerment“) mit folgenden Inhalten: Vertrauen statt Kontrolle – Steuerung über Ziele und Wir-

kung, Umgang mit Unsicherheit, Fehlern und unterschiedlichen Reifegraden im Team.

4. Stärkung der Selbstkompetenz der Mitarbeitenden

- Entwicklung kurzer, praxisnaher Lernformate für Mitarbeitende – mögliche Themenschwerpunkte: Selbstorganisation und Priorisierung, verantwortungsbewusste Entscheidungsfindung, konstruktiver Umgang mit Fehlern und Rückmeldungen.

5. Kulturarbeit: Lernen aus Erfahrungen

- Sichtbarmachen von guten Beispielen gelebter Eigenverantwortung („Best Practices“).
- Förderung einer offenen Feedback- und Lernkultur – auch über Hierarchieebenen hinweg.

5.1.9. Optimierung der internen Weiterbildung

Verantwortung: Personalausbildung (PAUS)

Ausgangssituation:

Die Weiterbildung im AMS Kärnten soll sich künftig stärker an der strategischen Ausrichtung der Organisation orientieren. Bisherige Maßnahmen sind zwar systematisch mit den übergeordneten Zielen verknüpft, führen aber zu einer heterogenen Umsetzung mit eingeschränkter Wirkung.

Ziel/Inhalt:

Die Optimierung des Weiterbildungsprozesses im Jahr 2026 sowie die konsequente Anbindung an die strategischen Zielvorgaben des AMS Kärnten sollen folgende Effekte erzielen:

- **Für Kund_innen:** Sicherstellung einer bestmöglichen Beratungsqualität durch qualifizierte und kompetente Mitarbeiter_innen.
- **Für Mitarbeiter_innen:** Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten, die eine adäquate und zukunftsorientierte Tätigkeit fördern und zur langfristigen Erhaltung der Arbeitsfähigkeit beitragen.
- **Für das AMS Kärnten:** Etablierung eines professionellen, strategisch ausgerichteten Weiterbildungsprogramms als zentraler Hebel zur Zielerreichung.

Die Bündelung aller Abteilungen und Ressourcen schafft Synergien und Verbindlichkeit, reduziert Doppelgleisigkeiten und erhöht die Effizienz im gesamten Prozess.

5.1.10. Aktivitäten des AMS Kärnten zu den Nachhaltigkeitszielen (UN-SDGs)

Verantwortung: Büro LGF (QM)

Ausgangssituation:

Das AMS Kärnten hat im Jahr 2025 seinen vierten Nachhaltigkeitsbericht 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 AMS Kärnten setzt basierend auf den Ergebnissen des CO₂-Fußabdrucks 2024 und der bisherigen Green-Team-Meetings im Jahr 2026 die folgenden Schwerpunkte:

- Die gemeinsam #nachhaltig-Kampagne zur Bewusstseinsbildung bei MA wird fortgesetzt (Sticker, Poster, Newsletter, Kalender, ...).
- Der AMS Climate Day, ein Weiterbildungsangebot des AMS Österreich, wird im Mai 2026 in Villach stattfinden. Das QM des AMS Kärnten ist an der Organisation maßgeblich beteiligt.
- Ein jährlich stattfindendes Treffen des Green Teams (22.04.2026) unter der Leitung der QK (Think Tank und Maßnahmenumsetzung auf RGS- bzw. Abteilungsebene) wird anlassbezogen durch Online-Meetings ergänzt.
- CFE-Zertifizierung: Die Möglichkeit, den AMS-Standort Klagenfurt als fahrradfreundlichen Arbeitgeber zertifizieren zu lassen wird überprüft und gegebenenfalls werden ergänzende Maßnahmen implementiert.
- Die „Mission Green“ zur Reduktion mobilitätsbezogener THG-Emissionen durch Digitalisierung wird in Kooperation mit allen Fachabteilungen weiterverfolgt.
- Im ersten Quartal 2026 wird der **5. Nachhaltigkeitsbericht des AMS Kärnten** veröffentlicht.
- Anstelle des Company Carbon Footprints werden, wie schon im Vorjahr, ökologisch relevante Kennzahlen herangezogen, um einen mehrjährigen Trend abzubilden und Maßnahmen evaluieren zu können.

5.2. Weitere Schwerpunkte und Aktivitäten der LGS-Abteilungen

5.2.1. Zentralisierung der Exekutionen

Verantwortung: Service für Arbeitskräfte (SfA)

Ausgangssituation:

Exekutionen erfordern ein sehr genaues Arbeiten. Das Fach Exekutionen wird in der GSA nicht mehr unterrichtet, sodass neue Ersts-service-Mitarbeiter_innen vor Ort eingeschult werden müssen. Auch der Generationenwechsel führt zu Herausforderungen im Wissenstransfer und in der Qualität der Bearbeitung.

Die Exekutionen sind bereits Großteils digitalisiert und in die Applikation überführt, wodurch ein ortsunabhängiges Arbeiten ohne Kund_innenkontakt ermöglicht wird. Viele Bundesländer haben bereits Fachzentren für Exekutionen eingerichtet und damit sehr gute Erfahrungen gemacht.

Ziel:

- Die zentrale Abwicklung von Exekutionsvormerkungen und -einleitungen für das Bundesland Kärnten in der RGS Hermagor sichert und stärkt langfristig den Standort der RGS Hermagor.
- Einschulungen und Wissenstransfer konzentrieren sich zukünftig auf eine RGS. Durch Expert_innen-Wissen an einem Standort wird die Bearbeitungsqualität gesteigert und a la longue

gesichert. Die Bündelung des Know-hows führt zur Vereinheitlichung und zur Prozessoptimierung.

- Das Fachzentrum für Exekutionen in der RGS Hermagor entlastet die Geschäftsstellen im gesamten Bundesland Kärnten.

Inhalt:

Das Projekt „Exekutionen zentral“ startet im Februar 2026 unter der Leitung des SfA. Ein detailliertes Vorgespräch mit der RGS Hermagor fand bereits im Dezember 2025 statt, ebenso die Datenerhebung über den Personalbedarf für das Exe-Fachzentrum.

Im ersten Halbjahr 2026 gilt es, den Good-Practice-Transfer mit den LO Niederösterreich, Oberösterreich und Steiermark als Unterstützung für die Organisation des Fachzentrums zu nutzen.

Die Schulungen für die Kolleg_innen in der RGS Hermagor werden in der Folge durch die SfA-Fachabteilung durchgeführt. Parallel werden alle Kärntner RGSen im Bereich der Eigen-Exekutionen und FZ-Abzweigungen, die bei den RGSen verbleiben, zielgerichtet von der SfA-Fachabteilung geschult, um auch in diesem Bereich eine verbesserte gute Bearbeitungsqualität sicherzustellen.

Mit den Kooperationsvereinbarungen zwischen den einzelnen RGSen und der RGS Hermagor ist ab Oktober 2026 die sukzessive Übernahme der Exekutionsagenden durch die RGS Hermagor – je nach RGS-Größe 1-2 RGSen pro Monat – geplant. Diese schrittweise Übernahme soll mit Ende Februar 2027 abgeschlossen und das Fachzentrum mit 1.3.2027 in der RGS Hermagor im Vollbetrieb sein.

5.2.2. Lernpartnerschaften mit der Bundesagentur für Arbeit

Verantwortung: Büro LGF (Qualitätsmanagement)

Ausgangssituation:

Das AMS Kärnten hat im Juni 2021 Lernpartnerschaften mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. mit den Regionaldirektionen Bayern und Sachsen-Anhalt-Thüringen (SAT) geschlossen. Diese Partnerschaften wurden in den folgenden Jahren weiter vertieft. So wurden z.B. Lernpartnerschaften auf RGS-Ebene gestartet, um Good-Practice zu recherchieren:

- RGS Klagenfurt und Agentur für Arbeit Deggendorf
- RGS Völkermarkt und Agentur für Arbeit Weilheim
- RGS Spittal/Drau und Agentur für Arbeit Schweinfurt
- RGS Villach und Agentur für Arbeit Bamberg/Coburg

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 2026 von den Fachabteilungen und Expert_innen des AMS Kärnten fortgesetzt, u.a. mit dem neuen Format „Digital Lounges“. Themen sind z.B.:

- Arbeitnehmerorientierte Vermittlungsarbeit: „Verbindliche Ausrichtung der Vermittlungsarbeit mit höherer Kontaktdichte, stringenterer Gesprächsführung im AMS und guten Maßnahmenangeboten“.

- „Kampagnenwochen-Woche der Arbeitgeber“.
- „Das Zielsystem des AMS inkl. Balanced Scorecard im Vergleich zum Steuerungssystem der BA“.
- Führungsverständnis / Leadership: externer Referent.

Die Lernpartnerschaften der RGSen Klagenfurt, Völkermarkt, Villach und Spittal/Drau mit den bayrischen Agenturen für Arbeit werden im Jahr 2026 vertieft (u.a. durch weitere Workshops vor Ort in den Geschäftsstellen).

Meilensteine der Partnerschaften:

- | | |
|-----------------------------|---|
| 3. bis 5. März 2026: | Hospitation des Arbeitgeberservice der RD Bayern in der LGS Kärnten und in der RGS Klagenfurt |
| Ab März 2026: | Start der Digital Lounges mit der RD Bayern – ein digitales Format, um voneinander zu lernen |
| 1. bis 3. Juni 2026: | Partnerschaftstreffen mit der Regionaldirektion Bayern in Kärnten |
| 15. bis 16. September 2026: | Partnerschaftstreffen mit der Regionaldirektion SAT in Kärnten |

5.2.3. Nestor Gold-Gütesiegel

Verantwortung: Büro LGF (Qualitätsmanagement) und Personal (PER)

Ausgangssituation:

Mit dem Nestor Gold-Gütesiegel werden Unternehmen vom Sozialministerium ausgezeichnet, die in den Bereichen Altersgerechtigkeit, Generationenmanagement und Lebensphasenorientierung die höchsten Standards erreicht haben, um ihre Vorbildfunktion sichtbar zu machen. Das AMS Kärnten hat in diesen Bereichen bereits sehr hohe Standards erreicht, durch eine Nestor Gold-Zertifizierung soll dies bestätigt und anerkannt werden. Außerdem kann das Generationenmanagement des AMS Kärnten durch den Nestor Gold-Zertifizierungsprozess weiter optimiert werden.

Ziel:

Das AMS Kärnten strebt das Nestor Gold-Gütesiegel an, um:

- das Generationenmanagement zu optimieren,
- die Potentiale aller Generationen bestmöglich zu nutzen,
- den Wissenstransfer und -erhalt zu sichern,
- die Zufriedenheit der Mitarbeitenden weiter zu erhöhen.

Inhalt:

- Der Status Quo des Generationenmanagements im AMS Kärnten wurde am 3. Februar im Rahmen eines Workshops unter Mitwirkung von LGF, QM, GBB, BRV, Abt.-PER erhoben (mit externer Moderation bzw. Begleitung). Damit wurde der Nestor Gold-Zertifizierungsprozess gestartet.
- Darauf aufbauend wird ein Maßnahmenplan zur weiteren Optimierung des Generationenmanagements im AMS Kärnten erstellt. Dieser Plan wird vom Sozialministerium geprüft und mit einer Nestor Gold-Anerkennungsurkunde gewürdigt.
- Rasche Umsetzung des Maßnahmenplans.

- Im Herbst 2026 ist das Nestor Gold-Assessment zur Erlangung des Nestor Gold-Gütesiegels geplant.

5.2.4. Schulklassenbetreuung im BIZ Kärnten wirksam weiterentwickeln

Verantwortung: Controlling und strategisches Management (CSM/BIZ)

Ausgangssituation:

Die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Kärnten verfügen über langjährige Erfahrung in der Berufsorientierung und Informationsarbeit. Mit der Betreuung von Schulklassen wurde in den letzten Jahrzehnten ein zunehmend wichtiger Wirkungsbereich erschlossen, da Schüler_innen frühzeitig für Berufs- und Ausbildungswahl sensibilisiert werden sollen.

Erste Praxiserfahrungen zeigen ein breites Spektrum an Erwartungen seitens Schulen, Lehrkräfte und Schüler_innen. Gleichzeitig besteht die Herausforderung, die Angebote inhaltlich, methodisch und zeitlich stärker zu strukturieren. Die Ergebnisse des Forschungsprojekts „Wirksamkeit der Schulklassenbetreuung durch die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Kärnten“ verdeutlichen, dass die bisherige Arbeit wichtige Impulse setzt, aber in Hinblick auf Wirksamkeit, Zielgruppenorientierung und Nachhaltigkeit weiterentwickelt werden muss.

Ziel:

Ziel ist die Entwicklung einer einheitlichen, strategisch abgestimmten Vorgehensweise für die Schulklassenbetreuung durch die BIZ in Kärnten sowie die Verbesserung der Passung von Angeboten zu Schulstufe, Entwicklungsstand und individuellen Bedürfnissen der Schüler_innen. Fokussiert werden soll auf die Schärfung der Zielgruppenansprache (z.B. nach Alter, Schulform, Migrationshintergrund, Gender-Aspekten, Trends am Arbeitsmarkt, Berufsbereichen). Ebenso erfolgen die Erweiterung und Professionalisierung der eingesetzten Methoden, Medien und didaktischen Zugänge. Schüler_innen sollen in ihrer Selbstreflexion im Hinblick auf Interessen, Fähigkeiten und Berufsentscheidungen gestärkt werden. Auch die Förderung der Eigenverantwortung von Jugendlichen bei der Gestaltung ihres Bildungs- und Berufswegs stellt einen wichtigen Aspekt dar.

Inhalt:

Auf Basis des Forschungsergebnisses wird im Februar ein Strategieworkshop durchgeführt, in dem die zentralen Befunde präsentiert und priorisierte Entwicklungsfelder gemeinsam bearbeitet werden. Ziel ist es, eine einheitliche Strategie für die Weiterentwicklung der BIZ-Schulklassenbetreuung zu erarbeiten – sowohl im Hinblick auf Zielgruppenansprache, Methodenwahl und zeitliche Struktur als auch auf Inhalte, Programme und den didaktischen Zugang. Dabei soll gewährleistet werden, dass Schüler_innen nicht nur erreicht, sondern auch nachhaltig in ihrem Prozess der Berufs- und Ausbildungswahl angestoßen werden. Sie sollen die Wichtigkeit dieses Themas sowie ihre eigene Rolle darin verstehen und erkennen, wie bedeutsam ihre individuellen Fähigkeiten und Interessen sind. Ebenso soll deutlich werden, dass sie selbst die Entscheidungen für ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg treffen müssen – und dadurch aktiv ihre Zukunft gestalten können.

Diese gemeinsam mit allen Beteiligten des BerufsInfoZentrum Kärntens erarbeitete Strategie soll die Grundlage für eine themenspezifische Weiterbildung sein, in der die BIZ-Berater_innen praxisnah, methodisch fundiert und zielgruppengerecht für die Umsetzung geschult werden.

5.2.5. Forschungsprojekte des AMS Kärnten:

Fachkräfte sichern, Integration fördern, Arbeitslosigkeit reduzieren – Wirkungsanalyse und Evaluation der Fachkräfteintensivausbildung (FIA)

Verantwortung: Controlling und strategisches Management (CSM) & BGS (ABI)

Ausgangssituation:

In Zeiten des raschen technologischen Wandels und der demografischen Entwicklung stehen gering qualifizierte Arbeitskräfte vor besonderen Herausforderungen. Um den Verbleib im Erwerbsleben langfristig zu sichern und das Einkommen zu erhöhen, ist eine kontinuierliche Weiterbildung notwendig. Das Forschungsprojekt untersucht Best-Practice-Beispiele der Qualifizierungsförderung, die gezielt Geringqualifizierte unterstützen und Maßnahmen der Fachkräfteintensivausbildung (FIA), ein Förderangebot zur Erlangung des Lehrabschlusses. Ziel ist es, sowohl erfolgreiche Modelle zu identifizieren als auch die Zufriedenheit, die wahrgenommene Qualität sowie bestehende Barrieren unter den teilnehmenden Personen und Betrieben zu erfassen, um eine ganzheitliche Bewertung der Maßnahme (FIA) zu ermöglichen. Zudem soll der Beitrag der Fachkräfteintensivausbildung zur Fachkräftesicherung herausgearbeitet werden.

Ziel:

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes bieten eine fundierte Grundlage für die Weiterentwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen. Die gewonnenen Erkenntnisse können zur Gestaltung zukunftsfähiger Bildungsangebote beitragen, um die langfristige Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt zu sichern.

Inhalt:

Die Analyse kombiniert quantitative und qualitative Ansätze, um ein möglichst vollständiges Bild der Wirksamkeit der Maßnahme zu erhalten. Dazu gehören eine IST-Analyse der vorhandenen Programmdaten, eine kontrollgruppenbasierte Wirkungsanalyse als zentrales Element sowie eine Befragung von teilnehmenden Personen und Betrieben. Zusätzlich fließen Ergebnisse aus vorhandenen Studien zu ähnlichen Förderinstrumenten ein. Eine Best-Practice Recherche soll andere erfolgreiche Programme (in Deutschland im Rahmen der Lernpartnerschaft mit der BA) untersuchen. Um die wirksamsten Ansätze zu identifizieren, werden die Programme hinsichtlich der folgender Erfolgsfaktoren bewertet:

- Steigerung/Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit
- Nachhaltigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen
- Praxisorientierung und Anwendbarkeit/Umsetzbarkeit im Arbeitsalltag
- Finanzierung und Fördermöglichkeiten
- Akzeptanz bei Unternehmen und Beschäftigte

Auswirkungen des neuen Kärntner Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetzes auf den Arbeitsmarkt in den Bezirken Kärntens

Verantwortung: Controlling und strategisches Management (CSM)

Ausgangssituation:

Kinderbildung und Kinderbetreuung ist nach wie vor ein großes Thema, wenn es um den Wiedereinstieg

von Betreuungspersonen in den Arbeitsmarkt geht. Fehlende Kinderbildungs- bzw. Kinderbetreuungsplätze stellen nach wie vor erhebliche Arbeitsaufnahmehemmnisse dar.

Ziel:

Mit dieser Studie soll eine erste fundierte Basis zu den Auswirkungen des neuen Kärntner Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetzes erarbeitet werden. Die Studie soll Grundlagen für den zukünftigen benötigten Personaleinsatz im Bereich Pädagogik liefern sowie Handlungsempfehlungen für die wirtschaftspolitischen Akteure zur Maßnahmenplanung und Ausrichtung infrastruktureller Maßnahmen und Fördermöglichkeiten herausarbeiten.

Inhalt:

Die Fragestellungen konzentrieren sich darauf, ob die Gesetzesnovelle zu mehr Bildungs- und Betreuungsplätzen führt und ob Gemeinden am Arbeitsort davon profitieren. Ebenso werden die Entwicklung der Ausbildungsplätze für pädagogisches und unterstützendes Personal sowie Unterschiede im Bedarf dieser Berufsgruppen analysiert. Ein weiterer Schwerpunkt geht der Frage nach, wie viele ausgebildete Fachkräfte tatsächlich in den Beruf einsteigen und ob Auswahlprozesse für Auszubildende angepasst werden sollen. Zusätzlich wird untersucht, wie sich die Zahl der betreuten Kinder nach Alter im Verhältnis zur demografischen Entwicklung verändert. Mit Blick auf die geplante Reduktion der Gruppengrößen bis 2028 steht der zukünftige zusätzliche Personalbedarf im Fokus. Abschließend wird geprüft, ob die Gesetzesnovelle die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie verbessert, zu früheren und höheren Erwerbsumfängen insbesondere bei Frauen führt und ob ein Kind nun unabhängig vom Erwerbsstatus der Betreuungsperson aufgenommen werden kann.

5.2.6. Gleichstellungsindex – Gemeinsam. Strategisch. Zukunftsweisend.

Verantwortung: Controlling und strategisches Management (CSM/GBA)

Ausgangssituation:

Der Städtebund-AK-Gleichstellungsindex misst das Ausmaß der Gleichstellung in „Österreichs Städten und Gemeinden“ anhand 23 ausgewählter Indikatoren. Die Indikatoren in diesem Index werden zu neun Dimensionen zusammengefasst. Jede Gemeinde (2.092 Gemeinden und 23 Wiener Gemeindebezirke) erhält einen Gesamtindexwert, der – entlang dieser ausgewählten Indikatoren – zwischen 0 (zeigt den Handlungsbedarf) und 100 (Gleichstellung erreicht) liegt. Die betrachteten Dimensionen reichen dabei von Kinderbetreuung, Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen über Gesundheit, Gewaltschutz und Mobilität bis hin zu demografischen Entwicklungen und Repräsentation in Kommunalpolitik und Wirtschaft. Einzigartig an diesem Index ist, dass er nicht wie andere Indizes (z. B. Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt) nur kärntenweite Daten zur Verfügung stellt, sondern tatsächlich Daten auf Gemeindeebene liefert. Im Jahr 2021 wurde dieser Index das erste Mal publiziert. Mit der zweiten Veröffentlichung im Jahr 2025 ist nun die Weiterentwicklung der Gleichstellung in den einzelnen Städten gut eruierbar. Es kann nachvollzogen werden, in welchen Gemeinden es eine Weiterentwicklung gegeben hat und wo es Handlungsbedarf gibt. Anhand der Daten wird regionale Gleichstellung sichtbar und bietet eine solide Grundlage, um regionale Gleichstellungsarbeit zu leisten.

Ziel:

In Kärnten hat das AMS gemeinsam mit dem Land, Referat für Frauen und Gleichstellung, auch schon in der Vergangenheit aktiv Veranstaltungen (Zukunftswerkstatt, Kampagne: Mobil für Gleichstellung etc.) zum Thema Gleichstellung angeboten. Ein Ergebnis aus dieser kärntenweiten Zukunftswerkstatt war, dass bei den Teilnehmenden das Bewusstsein zum Thema Gleichstellung vorhanden ist, allerdings be-

nötigt es zusätzliche Menschen, die sich um das Thema „kümmern“ und immer wieder aufgreifen. Diesen Wunsch wollen wir, das AMS Kärnten und das Land Kärnten, aufgreifen, um gemeinsam die Gleichstellung in den Regionen voranzubringen. Wir wollen zeigen, dass dieses Gleichstellungstool eine gute Ausgangsbasis für die Weiterentwicklung der Gleichstellung in den Gemeinden bietet.

Inhalt:

Das AMS Kärnten plant für das Jahr 2026 eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Land Kärnten, Städtebund, AK und ÖGB, in der der Gleichstellungsindex vorgestellt wird.

5.2.7. Neubau RGS Villach und SEL Kärnten

Verantwortung: Finanzen- und Infrastrukturmanagement (FIM)

Ausgangssituation:

Die RGS Villach und die SEL Kärnten sind derzeit in zwei verschiedenen Gebäuden in Villach untergebracht. Seit 2025 wird der Neu- bzw. Umbau eines ehemaligen Geschäftsgebäudes durch den Generalunternehmer MID Bau durchgeführt, um beide Organisationseinheiten in einem Gebäude zu vereinen.

Ziel:

Die Planung und Kooperation mit dem Generalunternehmer wird der große Schwerpunkt der FIM Kärnten für das Jahr 2026 sein, damit die einzelnen Organisationseinheiten die bestmögliche Ausstattung erhalten. Hierbei sollen alle betroffenen Organisationseinheiten der LGS Kärnten, der RGS Villach und der SEL Kärnten mit ihren Bedürfnissen miteinbezogen werden, um möglichst optimale Kompromisse zu erarbeiten.

Inhalt:

Die Umsetzung wird von Mag. Peter Guggenberger mit Unterstützung von Erwin Steindorfer bis zur geplanten Übersiedlung im Sommer 2026 geleitet. Nach der Übersiedlung sind noch die ehemaligen Gebäude der RGS Villach und der SEL Kärnten für die Rückgabe an die Vermieter zu adaptieren.

5.2.8. Changemanagement – Kommunikation als Schlüssel für echte Chancen

Verantwortung: Leitung der Serviceline (SEL)

Ausgangssituation:

Das Jahr 2026 bringt große Herausforderungen für die SEL: Ein Wechsel in der SEL-Leitung und die Übersiedlung in ein neues Gebäude (zusammen mit der RGS Villach) stehen bevor. Diese großen Veränderungsprozesse sollen gut bewältigt werden.

Ziel:

Damit der Wandel bzw. die Veränderungen erfolgreich und nachhaltig gut gelingen, ist ein starker Fokus auf die Kommunikation mit dem gesamten Team und die aktive Miteinbeziehung der MA unbedingt notwendig. Eventuell auftretende Widerstände und Ängste sollen erkannt und abgebaut werden.

Inhalt:

Eine externe Trainerin, Frau Dr. Sabine Varetza, wird diese Veränderungsprozesse mittels zwei Workshops (Frühjahr und Herbst 2026 - mit dem gesamten Team) begleiten.

6. Ressourcen

6.1. Präliminarien

	2026 in €	2025 in €	Veränderung in €
I Investitionen	252.000	75.000	177.000
IA Ausstattung	72.000	55.000	17.000
IB Immobilien	180.000	20.000	160.000
II Sach- und Personal- aufwand	39.296.500	39.388.700	-92.200
IIA Personal	32.503.700	32.826.800	-323.100
IIB Organe	372.500	394.800	-22.300
IIC Sachaufwand	6.420.300	6.167.100	253.200
Gesamt	39.548.500	39.463.700	84.800

6.2. Personal (Stellenplan)

	Soll-2026	Ist-2025	Veränderung
LGS Kärnten	78,52	70,36	8,16
Serviceline (SEL)	21,97	24,22	-2,25
Feldkirchen	11,46	14,29	-2,83
Hermagor	6,44	8,79	-2,35
Klagenfurt	84,92	86,92	-2,00
Spittal/Drau	29,66	33,69	-4,03
St. Veit	21,77	22,68	-0,91
Villach	61,90	65,70	-3,80
Völkermarkt	20,03	21,77	-1,74
Wolfsberg	19,97	23,30	-3,33
Summe RGS (ohne SEL)	256,15	277,14	-20,99
Summe AMS Kärnten	356,64	371,72	-15,08

Im **Soll 2026 der LGS Kärnten** sind dispoible Planstellen und GSA-Trainer_innenstunden enthalten