

Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben

der Bundesministerin Korinna Schumann



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
(BMASGPK), Stubenring 1, 1010 Wien

Fotonachweis: Cover: © istock.com/Mayuree Tipnoysanga

Druck: BMASGPK, Stubenring 1, 1010 Wien

Wien, 2026. Stand: 28. August 2026

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 und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Im Falle von Zitierungen (im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten) ist als Quellenangabe anzugeben: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) (Hg.); Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben der Bundesministerin Korinna Schumann, 2026.

Vorwort



Bundesministerin
Korinna Schumann
© Stefan Joham

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein starker Arbeitsmarkt ist das Fundament für Wohlstand, soziale Sicherheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Um dieses Fundament zu sichern, benötigt es klare Prioritäten und entschlossenes Handeln. Die nachfolgenden Zielvorgaben geben dafür die strategische Richtung vor.

Unsere Zeit ist geprägt von vielfältigen sich überlagernden Krisen. Geopolitische Konflikte, protektionistische Tendenzen in der internationalen Handelspolitik, die immer spürbarer werdenden Folgen der Klimakrise sowie der demografische Wandel und die digitale Transformation verändern wirtschaftliche Rahmenbedingungen grundlegend. Diese Entwicklungen wirken sich direkt auf Beschäftigung, Qualifikationsanforderungen und betriebliche Strukturen aus.

Eine aktive und vorausschauende Arbeitsmarktpolitik ist daher von zentraler Bedeutung. Sie unterstützt Menschen dabei, ihre Chancen auf nachhaltige Beschäftigung zu sichern, stärkt Unternehmen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit und trägt damit wesentlich zum sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft bei.

Der Qualifizierung von Arbeitssuchenden als auch von Beschäftigten kommt im Kontext dieser vielfältigen Herausforderungen eine Schlüsselrolle zu. Zielgerichtete Aus- und Weiterbildungsangebote sowie nachhaltige Vermittlung in zukunftsfähige Branchen sind wesentliche Voraussetzungen, um den Fachkräftebedarf zu decken und individuelle Erwerbsbiografien langfristig zu sichern.

Um das Arbeitsmarktservice zu ermächtigen diese Aufgaben erfolgreich umzusetzen ist es entscheidend die erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen, auch in budgetär schwierigen Zeiten, sicherzustellen. Ein leistungsfähiges Arbeitsmarktservice ist die Grundlage dafür, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auch wirksam umgesetzt werden können.

Korinna Schumann
Bundesministerin

Inhalt

Vorwort	3
Rahmenbedingungen	5
Rückblick: Arbeitsmarktentwicklung seit 2020	5
Ausblick: Arbeitsmarktentwicklung bis 2031	7
Arbeitsmarktpolitische Ausrichtung	10
Schwerpunkte und konkrete Zielvorgaben	12
Mit Beratung und Vermittlung Arbeitslosigkeit beenden.....	12
Arbeitskräfte durch aktive Arbeitsmarktpolitik zukunftsfit machen	13
Dem Fachkräftemangel durch Qualifizierung entgegenwirken	14
Kompetenzorientierung ausbauen	15
Mit vorausschauender Arbeitsmarktpolitik Arbeitslosigkeit und deren Verfestigung verhindern.....	16
Unternehmen bei der Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs unterstützen	17
Anwerbung und Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte nach arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Prioritäten umsetzen	17
Zielgruppen mit spezifischen Dienstleistungen unterstützen.....	18
Ältere in den Arbeitsmarkt integrieren.....	19
Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren und verhindern	20
Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen fördern.....	21
Gleichstellung stärken – arbeitslose Frauen gezielt fördern	22
Migrant:innen, insbesondere Personen mit Fluchterfahrung, unterstützen	24
Perspektiven für Jugendliche und junge Erwachsene aufzeigen	25
Organisation und Prozesse weiterentwickeln.....	27
Organisationsentwicklung vorantreiben.....	27
Digitalisierung die sowohl Mitarbeiter:innen als auch Kundinnen und Kunden unterstützt.....	28
Steuerung und Personalmanagement effektiv und effizient gestalten.....	28
Vorausschauendes Krisenmanagement betreiben	29
Abkürzungen.....	31

Rahmenbedingungen

Die Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erfordert eine enge Orientierung an wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und belastbaren Prognosen. Nur dann können Maßnahmen treffsicher wirken und vorausschauend dazu beitragen, den Arbeitsmarkt der Zukunft nicht nur zu verwalten, sondern aktiv zu gestalten.

Rückblick: Arbeitsmarktentwicklung seit 2020

Im Jahr 2020 hat die österreichische Wirtschaft aufgrund der Corona-Pandemie-Lockdowns sowie der gestörten globalen Lieferketten einen starken Einbruch erfahren. Eine wirtschaftliche Erholung erfolgte bereits 2021. Im Jahr 2022 lag die Zahl der Erwerbstätigen in Österreich schließlich bereits über dem Vorkrisenniveau.

Aufgrund der allgemeinen Konjunkturabschwächung und der damit verbundenen schwachen internationalen Nachfrage ist die österreichische Konjunktur im Jahr 2023 massiv eingebrochen. Anhaltend hohe Zinsen, eine hohe Inflation und hohe Energiepreise haben auch im Jahr 2025 nur zu einer moderaten Erholung geführt.

Mit einem Beschäftigungswachstum von +2,8 % zwischen 2019 und 2025 liegt Österreich im europäischen Mittelfeld, noch vor Deutschland.

Trotz schrumpfender Wirtschaft ist die Beschäftigung 2023 und 2024 weiter angestiegen, wenn auch langsamer als im EU-Durchschnitt. Leichte Beschäftigungsrückgänge in einzelnen Branchen wie dem Bau und dem Handel standen zum Teil deutlichen Beschäftigungsanstiegen in anderen Branchen, beispielsweise dem Bereich Gesundheit/Soziales und dem Bereich wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, gegenüber. Insgesamt lag die Zahl der Beschäftigten 2025 um +1,0 % höher als 2022. Die Erwerbstätigenquote lag 2025 mit 74,3 % auf dem bisherigen Höchstwert. Bei einem steigenden Arbeitskräfteangebot stieg jedoch parallel auch die Arbeitslosigkeit an (+22,2 % im Zeitraum 2022 bis 2025 nach international vergleichbaren Zahlen auf Befragungsbasis).

Reales BIP Wachstum	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Österreich	+1,8	-6,3	+4,9	+5,3	-0,8	-0,7	+0,6
EU 27	+1,9	-5,6	+6,4	+3,5	0,4	+1,1	+1,5
Deutschland	+1,0	-4,1	+3,9	+1,8	+0,9	+0,5	+0,2

Entwicklung der (unselbstständig und selbstständig) Beschäftigten 15-64 Jahre							Veränderung
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025/2022
Österreich	4.280.000	4.185.000	4.232.000	4.357.000	4.394.000	4.395.000	4.399.000 +2,8%
EU 27	193.332.000	189.754.000	192.571.000	196.945.000	199.013.000	200.748.000	201.792.000 +4,4%
Deutschland	40.058.000	39.111.000	39.503.000	40.402.000	40.816.000	40.924.000	40.815.000 +1,9%

Entwicklung der Arbeitslosigkeit 15-74 Jahre							Veränderung
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025/2022
Österreich	220.000	272.000	284.000	221.000	241.000	244.000	270.000 +22,7%
EU 27	14.460.000	15.135.000	14.987.000	13.318.000	13.185.000	13.149.000	13.276.000 -8,2%
Deutschland	1.250.000	1.512.000	1.517.000	1.355.000	1.342.000	1.490.000	1.667.000 +33,2%

Tabelle 1 Kennzahlen Arbeitsmarktentwicklung 2018 bis 2025, Quelle: Eurostat

Ausblick: Arbeitsmarktentwicklung bis 2031

In den kommenden Jahren wird der Arbeitsmarkt voraussichtlich nur eine moderate wirtschaftliche Erholung erfahren: Die Wirtschaftsinstitut prognostizieren in ihren Mittelfrist- und Konjunkturprognose vom Juni bzw. April 2026 ein Wirtschaftswachstum von knapp unter +1 % im Jahr 2026 und jeweils knapp über +1 % in den Jahren 2027 bis 2031.

Im Jahr 2025 war das Wirtschaftswachstum leicht positiv (+0,6 %), die Aktivbeschäftigung stieg gegenüber dem Vorjahr leicht an (+0,2 %), die Arbeitslosigkeit stieg deutlich (+6,6 % Registerarbeitslosigkeit).

Ab 2026 ist entsprechend der WIFO-Prognose von einer etwas stärker steigenden Beschäftigung auszugehen (insgesamt +3,1 % im Fünfjahreszeitraum bis 2031), die Arbeitslosenquote wird in Folge wieder zurückgehen.

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
BIP-Wachstum	+0,9	+1,1	+1,2	+1,1	+1,1	1,0
Unselbstständige Aktivbeschäftigung	3.922.700	3.950.700	3.977.900	4.003.000	4.024.400	4.044.700
Vorgemerkte Arbeitslose	322.500	313.500	293.800	279.500	262.400	245.500
Arbeitslosenquote (Registerquote AMS)	7,5	7,3	6,8	6,4	6,0	5,7
Arbeitslosenquote (Eurostat)	5,9	5,6	5,3	5,2	5,0	4,8
*Ohne Personen in Elternkarenz sowie ohne Präsenzdienler mit aufrechtem Dienstverhältnis						

Tabelle 2 WIFO Mittelfristprognose bis 2031, Quelle: WIFO Konjunkturprognose Update Juni 2026 (Jahre 2026 und 2027)/Mittelfristprognose Update April 2026 (Jahre 2028 bis 2031)

Laut EU-Frühjahrsprognose vom Mai 2026 liegt Österreich, sowohl was die Beschäftigungsentwicklung als auch was die Entwicklung der international vergleichbaren Arbeitslosenquote betrifft, im europäischen Mittelfeld.

Reales BIP-Wachstum	2025	2026	2027
Österreich	+0,6%	+0,6%	+0,9%
EU 27	+1,5%	+1,1%	+1,4%
Deutschland	+0,2%	+0,6%	+0,9%

Entwicklung der Gesamtbeschäftigung (VGR)	2025	2026	2027	Veränderung 2027/2025
Österreich	4.572.900	4.579.500	4.595.500	+0,5%
EU 27	220.096.500	220.821.100	221.637.900	+0,7%
Deutschland	45.830.000	45.774.200	45.814.500	-0,0%

Entwicklung der International vergleichbaren Arbeitslosenquote	2025	2026	2027	Veränderung 2027/2025
Österreich	5,7%	5,7%	5,6%	-0,1
EU 27	6,0%	6,0%	6,0%	0,0
Deutschland	3,9%	4,0%	3,9%	0,0

Tabelle 3 EU Prognose Arbeitsmarktentwicklung 2025 bis 2027, Quellen: Eurostat Database, EU Kommission Frühjahrsprognose Mai 2026, AMECO Datenbank

Österreich steht jedoch – wie viele andere EU-Mitgliedstaaten – vor einer großen demografischen Herausforderung. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird aufgrund niedriger Geburtenraten mittel- und langfristig zurückgehen, während die Zahl der über 64-Jährigen weiter steigt. Die schrittweise Anhebung des Pensionsalters für Frauen von 60 auf 65 Jahre wirkt diesem Rückgang bereits entgegen. Dennoch werden weitere Maßnahmen notwendig sein, um das im Inland vorhandene Arbeitskräftepotenzial vollständig auszuschöpfen.

Es wird von zentraler Bedeutung sein, die Beschäftigungsquote älterer Menschen weiter zu erhöhen. Dazu müssen auch Unternehmen stärker bereit sein, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen. Gleichzeitig wird es eine bessere Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt brauchen. Eine schnellere Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, effiziente Deutschförderung und eine gezielte Vermittlung können Schritte in diese Richtung sein. Auch die stärkere Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt kann dazu beitragen, das Erwerbspersonenpotenzial noch besser zu nutzen.

Arbeitsmarktpolitische Ausrichtung

In einer Arbeitswelt, die von dem Aufeinandertreffen von demografischem Wandel sowie digitaler und grüner Transformation geprägt ist, kommt Qualifizierung und nachhaltiger Vermittlung eine Schlüsselrolle zu. Sie tragen dazu bei den Fachkräftebedarf zu decken und langfristige Beschäftigungsperspektiven zu schaffen, wodurch der Strukturwandel aktiv und sozial ausgewogen gestaltet wird.

Der österreichische Arbeitsmarkt wird in den kommenden Jahren von drei bedeutenden Transformationen geprägt sein. Neben dem demografischen Wandel beobachten wir eine rasante Entwicklung im Bereich der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz (KI), während der voranschreitende Klimawandel tiefgreifende Anpassungen unausweichlich macht. Diese Transformationen bergen Chancen für den Arbeitsmarkt, zugleich drohen sie allerdings auch, ohne entsprechende politische Steuerung bestehende Ungleichgewichte zu verschärfen. Eine besondere Herausforderung stellen Veränderungen für Personen mit geringer formaler Bildung, langzeitarbeitslose Personen sowie für ältere Arbeitsuchende dar. Um die Herausforderungen dieser Umwälzungen zu bewältigen und gleichzeitig die sich bietenden Chancen zu ergreifen, ist es wichtig, dass die österreichische Arbeitsmarktpolitik, neben ihrer klassischen Kernaufgabe, der Unterstützung einer raschen und nachhaltigen Vermittlung, einen noch stärkeren Fokus auf Aus- und Weiterbildungen in zukunftssträchtigen Berufen legt.

Die Unterstützung bei der Aufnahme nachhaltiger Beschäftigung ist ein zentrales Element wirksamer Arbeitsmarktpolitik. Für die einzelne Person bedeutet nachhaltige Beschäftigung sowohl finanzielle Sicherheit als auch soziale Teilhabe, berufliche Perspektiven und Stabilität im Lebensverlauf. Eine nachhaltige Beschäftigung fördert die Motivation und verringert das Risiko von sozialer Ausgrenzung. Auf gesellschaftlicher Ebene stärkt sie den sozialen Zusammenhalt, reduziert Armutsrisiken und staatliche Transferabhängigkeit und schafft Vertrauen in die Leistungsfähigkeit von Wirtschaft und Staat. Zusätzlich stellen stabile Beschäftigungsverhältnisse die Basis einer zukunftsfähigen und resilienten Volkswirtschaft dar: Sie stärken die Kaufkraft, stabilisieren die Einnahmen der Sozialversicherungssysteme und tragen zu Produktivität und Innovationsfähigkeit bei. Eine Arbeitsmarktpolitik, die konsequent auf nachhaltige Beschäftigung ausgerichtet ist, leistet damit einen wesentlichen

Beitrag zu sozialer Stabilität, wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und gesellschaftlicher Resilienz.

Um sicherzustellen, dass nachhaltige Beschäftigung auch in einem Arbeitsmarkt möglich ist, der vom demografischen Wandel sowie der digitalen und grünen Transformation geprägt ist, kommen Qualifikationen und kontinuierlicher Weiterbildung eine zentrale Bedeutung zu. Technologischer Wandel, Dekarbonisierung und neue Produktions- und Arbeitsweisen verändern Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen in nahezu allen Branchen. Zeitgleich werden in den kommenden Jahren viele gut ausgebildete Personen ihren wohlverdienten Ruhestand antreten. Dabei gilt es, durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sicherzustellen, dass gut ausgebildete junge Fachkräfte nachfolgen und in deren Fußstapfen treten. Die passende Qualifikation entscheidet darüber, ob Arbeitskräfte diesen Wandel aktiv mitgestalten und ihre Beschäftigungsperspektiven sichern können. Gezielte Aus- und Weiterbildungsstrategien sind entscheidend, um Transformationsprozesse inklusiv zu gestalten und strukturelle Brüche, Fachkräfteengpässe und Verdrängungseffekte abzufedern. Volkswirtschaftlich ermöglichen sie es, Produktivitätspotenziale neuer Technologien zu heben, Innovationsfähigkeit zu stärken und den Übergang zu einer digitalen und klimaneutralen Wirtschaft erfolgreich zu gestalten.

Daher ist es eine Voraussetzung, sowohl für arbeitslose als auch für beschäftigte Personen passende Bildungsangebote anzubieten, die an ihren individuellen Voraussetzungen, Kompetenzen und Interessen anknüpfen. Qualifizierung muss flexibel, praxisorientiert, modular und insbesondere bei länger andauernden Maßnahmen möglichst existenzsichernd gestaltet sein, um eine längerfristige Teilnahme zu ermöglichen und die gewünschte Wirkung zu entfalten. Die Ausrichtung auf betriebliche Anforderungen und Branchen der Zukunft wie Pflege, Technik, Umwelt und Digitalisierung ist dabei essenziell. Maßnahmen zur Höherqualifizierung, beispielsweise im Rahmen der Nachholung eines Lehrabschlusses, sind zentral für den beruflichen Aufstieg und für eine nachhaltige Beschäftigungsintegration. Für wirkungsvolle Qualifizierungsmaßnahmen ist es entscheidend, arbeitslose Personen dort abzuholen, wo sie stehen und stufenweise Qualifizierungen, die von Basiskompetenzen, über Teilqualifikationen und Fachhelfer:innen-Ausbildungen bis zum Lehrabschlussniveau reichen, anzubieten.

Schwerpunkte und konkrete Zielvorgaben

Um auf die vielfältigen Herausforderungen am österreichischen Arbeitsmarkt wirksam reagieren zu können, ist es entscheidend das Arbeitsmarktservice (AMS) in seinem gesamten Aufgabenportfolio weiterzuentwickeln. Dies umfasst neben dem Service für Arbeitskräfte (SfA), das Service für Unternehmen (SfU), die Berufsberatung in den BerufsInfoZentren (BIZ) als auch die Information der Öffentlichkeit. Nur durch eine konsequente Weiterentwicklung und eine vertiefte Zusammenarbeit aller Bereiche kann die hohe Qualität der Aufgabenerfüllung in allen Bereichen, von Beratung über Vermittlung und Qualifizierung bis zur Information weiter gesteigert werden und das AMS seinem Motto – „Wir verbinden Mensch und Arbeit“ – gerecht werden.

Alle Aktivitäten des AMS sind an der Zielsetzung auszurichten, Beschäftigungschancen zu erhöhen, Arbeitslosigkeit zu senken und den bestehenden Fachkräftebedarf zu decken. Gleichzeitig sind arbeitsmarktpolitische Angebote weiterzuentwickeln und an den Bedarf des Arbeitsmarktes anzupassen. Das AMS als Organisation soll kontinuierlich an der Verbesserung der organisatorischen Strukturen arbeiten und seine Stellung als zentraler Akteur am Arbeitsmarkt weiter ausbauen um künftigen Herausforderungen gerecht zu werden.

Mit Beratung und Vermittlung Arbeitslosigkeit beenden

Beratung und Vermittlung gehören zu den Kernaufgaben des AMS. Kundinnen und Kunden des AMS sollen aktiv bei der Stellensuche unterstützt werden und nach Möglichkeit und Verfügbarkeit im Sinne einer nachhaltigen Vermittlung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen vermittelt werden. Im Vermittlungsprozess sollen Möglichkeiten und Chancen aufgezeigt, sowie durch den Einsatz und die Weiterentwicklung des Kompetenzmatchings die Passgenauigkeit der Vermittlung weiter erhöht werden. Digitale Tools sind strategisch einzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln, um die Vermittlung nachhaltiger und effizienter zu machen.

Die Betreuung durch das AMS soll auf Effektivität, Nachhaltigkeit und Treffsicherheit beruhen. Dazu gehört, dass Beratungsgespräche, im Sinne einer Early Intervention, möglichst bald nach der Vormerkung stattfinden, der Fokus auf vollzeitnahe und dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse gelegt wird und Kompetenzen sowie regionale Mobilitätsbereitschaft der Arbeitsuchenden in die Beratung einbezogen werden.

Gleichzeitig ist die Qualität der individuellen Beratung zu stärken. Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen, gesundheitlichen Einschränkungen oder fehlender formaler Bildung erfordert eine vertiefte, ressourcenorientierte Beratung, die sich nicht auf kurzfristige Arbeitsvermittlung beschränkt, sondern mittelfristige Entwicklungspfade eröffnet. Dazu braucht es gut geschulte Berater:innen und eine vorausschauende Planung der Förderlandschaft. Die Zusammenarbeit zwischen dem Service für Arbeitsuchende (SfA), dem Service für Unternehmen (SfU) und den Berufsinfozentren (BIZ) soll ausgebaut und weiterentwickelt werden. Dadurch können arbeitslose Personen sowie personalsuchende Betriebe noch besser unterstützt und Matchingprozesse effizienter gestaltet werden.

Durch die Vollziehung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes sichert das AMS die Existenz von Arbeitsuchenden und Schulungsteilnehmer:innen. Es informiert die Kundinnen und Kunden über ihre Rechte und Pflichten und hält Vereinbarungen schriftlich in der Betreuungsvereinbarung fest. Die Kundinnen und Kunden werden über Sanktionsbestimmungen und Konsequenzen bei Nichteinhalten der Bestimmungen informiert. Das AMS nimmt seine Rolle bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und bei der Verhinderung von Leistungsmissbrauch wahr.

Arbeitskräfte durch aktive Arbeitsmarktpolitik zukunftsfit machen

Formale Qualifikationen sind ein entscheidender Faktor für die Vermittlungs- und Beschäftigungschancen am österreichischen Arbeitsmarkt. Ziel- und bedarfsgerecht ausgerichteten Aus- und Weiterbildungsförderungen unterschiedlichster Art sind im Rahmen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik daher weiterhin oberste Priorität einzuräumen. Insbesondere bei längerfristigen Aus- und Weiterbildungen ist nach Möglichkeit darauf zu achten, dass eine existenzsichernde finanzielle Unterstützung der Teilnehmer:innen die Teilnahme und die Absolvierung ermöglicht. Zukunftsorientierte Qualifizierungsschwerpunkte sollen in Bereichen mit hohem Personalbedarf, wie etwa in der Elektronik, in den digitalen Technologien, in den Metallberufen, den Pflege-, Sozial- und Betreuungsberufen sowie im Bereich

Umwelt und Nachhaltigkeit, gesetzt werden. Damit leistet das AMS einen Beitrag zur Beseitigung des Fach- bzw. Arbeitskräftemangels und unterstützt die grüne und digitale Transformation.

Dem Fachkräftemangel durch Qualifizierung entgegenwirken

In manchen Branchen und Regionen besteht eine Diskrepanz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage (qualifikatorischer und regionaler Mismatch) weshalb das Potential hochwertiger und nachhaltiger Beschäftigungsverhältnisse nicht ausgeschöpft werden kann. Neben dem Zusammenführen von Arbeitssuchenden und Betrieben im Zuge der Vermittlung ist es entscheidend, dass das AMS dem Arbeits- und Fachkräftemangel mit passgenauen, nachhaltigen und möglichst den Wünschen der Arbeitssuchenden folgenden Schulungen begegnet. Pilotprojekte entsprechend der von der Bundesregierung verabschiedeten Industriestrategie sowie der in Erarbeitung befindlichen Fachkräftestrategie sollen entwickelt und umgesetzt werden.

Das arbeitsmarktgerecht weiterzuentwickelnde Fachkräftestipendium und das Pflegestipendium bieten arbeitslosen Personen die Chance, sich für längere Fachausbildungen in stark nachgefragten Berufen zu entscheiden und diese auch abzuschließen.

Arbeitsplatznahe Maßnahmen, wie die arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) oder die in enger Kooperation mit personalsuchenden Betrieben umgesetzten Implacementstiftungen, helfen dabei Arbeitssuchende und Betriebe zusammenzuführen und nachhaltige Beschäftigungen zu fördern.

Auch für Beschäftigte wurden mit der Einführung der Weiterbildungsbeihilfe bzw. Weiterbildungsteilzeit neue Akzente gesetzt. Durch eine dem Fachkräftestipendium entsprechende Mindesthöhe der existenzsichernden Beihilfe sollen vor allem beschäftigte Personen mit relativ niedrigen Erwerbseinkommen stärker zu arbeitsmarktrelevanten Weiterbildungsaktivitäten motiviert werden. Bei Personen mit einem Bruttoeinkommen, das die Hälfte der Höchstbeitragsgrundlage übersteigt, ist der:die Arbeitgeber:in zu einer Mitfinanzierung verpflichtet.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Bereitschaft und Möglichkeit, längere Ausbildungspfade in Angriff zu nehmen und erfolgreich absolvieren zu können, ist das Ausmaß der materiellen Existenzsicherung während der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme. Hier gilt es gemeinsam dafür Sorge zu tragen, die finanziellen Rahmenbedingungen für die

Betroffenen nach Möglichkeit zu gewährleisten und weitere Verbesserungen in diesem Bereich anzustreben und zu unterstützen. Für den arbeitsmarktpolitischen Erfolg von Qualifizierungsmaßnahmen ist eine ganzheitliche Unterstützung entscheidend: Dazu gehören eine fundierte Beratung im Vorfeld sowie bedarfsgerechte Begleitung und die verlässliche Sicherung der materiellen Existenz der Teilnehmenden während der Teilnahme. Nur so kann sichergestellt werden, dass Teilnehmende nicht nur an Maßnahmen teilnehmen, sondern diese auch erfolgreich abschließen können.

Kompetenzorientierung ausbauen

Wiederkehrende Phasen der Arbeitslosigkeit sollen durch aufeinander aufbauende modulare Schulungselemente stärker zur Qualifizierung genutzt werden, um eine stufenweise Höherqualifizierung in Richtung Lehrabschluss zu ermöglichen. Insgesamt sollen deshalb die Curricula zur fachlichen Weiterbildung weiterhin modularisiert angeboten und noch stärker auf den Erwerb von Fachkompetenzen ausgerichtet werden, wie dies im Rahmen der Maßnahme Kompetenz mit System (KmS) bereits geschieht.

Kompetenzorientierte, präzise auf den individuellen Bedarf abstimmbare Qualifizierungsmodelle kommen den Lernpotenzialen von bildungsbenachteiligten Menschen entgegen. Damit können insbesondere für Personen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf Drop-Outs reduziert und der Arbeitsmarkterfolg erhöht werden. Einen wichtigen Stellenwert haben dabei auch arbeitsmarktrelevante Basisqualifizierungen (Vermittlung von Deutschkenntnissen, Kulturtechniken oder digitalen Grundlagen), die gezielt auch im Vorfeld von oder begleitend zur Absolvierung von fachlichen Aus- und Weiterbildungen – zum Beispiel im Rahmen von ausschließlich oder überwiegend vom AMS beauftragten Ausbildungszentren – eingesetzt werden können.

Die Bereitstellung digitalisierter Schulungsangebote durch den Einsatz von Blended Learning und E-Learning-Tools soll die Modernisierung, Kompetenzorientierung und Qualitätssteigerung des Qualifizierungsangebots unterstützen. Die Anwendung der fortschreitenden Möglichkeiten adaptiver Lernsysteme soll proaktiv dazu genutzt werden, auf individuelle Bedürfnisse von Lernenden einzugehen und auf diese Weise auch unterschiedliche Benachteiligungen wirksam ausgleichen.

Das den AMS-Mitarbeitenden bereits zugängliche Portal für Schulungen und Weiterbildungen ist möglichst rasch in den Vollbetrieb zu überführen und den Kundinnen und Kunden des AMS zugänglich zu machen. Die damit erstmals erreichte Übersicht über die Angebote

für beide Seiten ermöglicht eine schnellere und passgenauere Angebotswahl und verbessert wesentlich die Steuerung der Kursauslastung. Dadurch wird eine deutliche Effizienzsteigerung bei gleichzeitiger Erhöhung der Effektivität der Maßnahmen in der Arbeitsmarktförderung erwartet.

Arbeitsmarktpolitische Programme der Beschäftigungsförderung sind in einer möglichst nachhaltig wirksamen Form zur Vermeidung von Ausgrenzungsprozessen am Arbeitsmarkt und zur möglichst lückenlosen Erwerbsintegration bis zum Pensionsantritt einzusetzen. Für Menschen mit sehr deutlichen und oft mehrfach bedingten Produktivitätseinschränkungen sind im Rahmen von projektbezogenen Beschäftigungsförderungen adäquate Angebote (z. B. in Form von individuell gestaltbaren Stufenmodellen) bereitzustellen, um eine möglichst nachhaltig wirksame Erwerbsintegration zu erreichen. Nicht zuletzt im Interesse der Finanzierbarkeit von gemeinwohlorientierten Projekten dieser Art wäre jedenfalls auch eine größtmögliche Nutzung von Synergiepotenzialen mit anderen Politikbereichen anzustreben. Insbesondere betrifft dies die Umweltpolitik, etwa im Bereich der Kreislaufwirtschaft.

Mit vorausschauender Arbeitsmarktpolitik Arbeitslosigkeit und deren Verfestigung verhindern

Durch den Einsatz und kontinuierlichen Ausbau präventiver Maßnahmen soll der Entstehung von Arbeitslosigkeit vorgebeugt und die Arbeitsmarktchancen von niedrig qualifizierten Beschäftigten erhöht werden. Wesentliche Instrumente der präventiven Arbeitsmarktpolitik wie Arbeitsstiftungen, Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und Beratung für Betriebe sind frühzeitig bzw. zeitnah einzusetzen, um die beste Wirkung zu erzielen. Vor allem in Krisenzeiten ist es wichtig, dass diese Angebote schnell, bedarfsgerecht und aufeinander abgestimmt angeboten werden können, damit Arbeitslosigkeit verhindert wird oder Betroffenen neue Perspektiven eröffnet werden.

Kann das Entstehen der Arbeitslosigkeit nicht verhindert werden, ist es Aufgabe des AMS nach dem Prinzip der Early Intervention so früh wie möglich Aktivitäten zu setzen, um der Verfestigung der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Gleichzeitig sind Kundinnen und Kunden des AMS auf die Bedeutung von Eigeninitiative und die vielfältigen Selbstbedienungsangebote aufmerksam zu machen.

Unternehmen bei der Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs unterstützen

Die Hauptaufgabe des Service für Unternehmen (SfU) des AMS ist es durch die Akquirierung möglichst vieler Stellen die Übersicht am Arbeitsmarkt zu erhöhen und Unternehmen bei der Besetzung offener Stellen zu unterstützen.

Durch den verstärkten Einsatz kompetenzorientierter Vermittlung, anstelle der klassischen Vermittlung auf Basis von Berufstiteln, soll die Stellenbesetzung rascher und passgenauer werden. Die Beratung und Unterstützung von Betrieben hat einen hohen Stellenwert in der Arbeit des AMS. Durch zielgerichtete Unterstützung für Unternehmen kann das AMS auf ein gelingendes Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinwirken. Dabei soll sichergestellt werden, dass in Förderungsvergaben und -prüfungen das Augenmerk auf die Einhaltung arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen gelegt wird. Kooperationen mit Betrieben sind (beispielsweise auch für Arbeitstrainings und für Ausbildungen, die zum Teil in den Unternehmen absolviert werden), von Bedeutung, damit Personen, die Schwierigkeiten haben am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, höhere Chancen auf eine Beschäftigungsintegration erhalten. Weiters sind Unternehmen für die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in handwerklich-technischen Bereichen zu motivieren und hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle beratend zu unterstützen. Betriebe sind zudem auf das Potenzial älterer Arbeitskräfte sowie auf die Chance innerbetrieblicher Höherqualifizierungen von Personen mit niedrigen Qualifikationen aufmerksam zu machen.

Über das EURES-Netzwerk kann die Personalsuche der Unternehmen auf die europäische Ebene ausgeweitet werden. Dabei bieten EURES-Berater:innen Unterstützung bei der Personalsuche, ergänzend werden Informationen und Dienstleistungen zur Stellenbesetzung auf der EURES-Plattform, die gegenwärtig modernisiert wird, in Selbstbedienung angeboten.

Anwerbung und Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte nach arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Prioritäten umsetzen

In Branchen, die von einem Fachkräftemangel betroffen sind, stellen ausländische Arbeitskräfte ein zusätzliches Arbeitskräftepotential dar. Es ist eine zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, den Zugang zu existenzsichernder Beschäftigung zu ordnungsgemäßen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Unter diesen Prämissen ist die Strategie zur Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten an klaren arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Prioritäten auszurichten. Dabei sind vorrangig alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um den zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere im unqualifizierten Bereich, aus dem in Österreich verfügbaren Arbeitskräftepotenzial abzudecken und offene Stellen vorrangig inländischen und bereits integrierten ausländischen Arbeitskräften sowie freizügigkeitsberechtigten EU-Bürger:innen zugänglich zu machen. Dem AMS kommt bei der Arbeitsmarktprüfung im Rahmen der Zulassungsverfahren nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz eine entscheidende Rolle zu.

Gleichzeitig ist in Übereinstimmung mit dem Regierungsprogramm sicherzustellen, dass die Arbeitsmigration aus Drittstaaten durch eine gezielte Fachkräfte- und Qualifizierungsoffensive auf jene Fach- und Schlüsselkräfte konzentriert wird, die am Arbeitsmarkt dringend benötigt werden. Dazu zählen allen voran der Pflegebereich, aber auch die IT-Branche und eine Reihe von qualifizierten handwerklichen bzw. technischen Berufen. Ergänzend zu den letzten Reformen im Bereich der Arbeitsmigration sind daher die Maßnahmen zur Digitalisierung des Rot-Weiß-Rot-Karten-Verfahrens im Rahmen des Projekts „Easy Access Austria“ zügig fortzusetzen, die Indikatoren und Kriterien für die Arbeitsmigration, insbesondere im Rahmen der Mangelberufsliste, gemeinsam mit den Sozialpartnern an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen und die Arbeiten zur Verbesserung der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen im Einvernehmen mit allen daran beteiligten Institutionen zu intensivieren. Um die Zulassungsverfahren tatsächlich zu vereinfachen und zu beschleunigen, ist die Zusammenarbeit aller wichtigen Stakeholder weiter zu verbessern.

Zielgruppen mit spezifischen Dienstleistungen unterstützen

Eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik strebt die nachhaltige Integration und Teilhabe aller arbeitsfähigen Menschen im erwerbsfähigen Alter ins Erwerbsleben an. Die entschlossene Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit, die gezielte Förderung von Aus- und Weiterbildung sowie die bedarfsorientierte Unterstützung von benachteiligten Personengruppen sind dabei tragende Säulen. In diesem Sinn ist es besonders wichtig, dass Jugendlichen Perspektiven geboten werden und ältere Arbeitskräfte länger und gesund im Erwerbsleben bleiben können. Die Unterstützung von Frauen und die Forcierung der Gleichstellung am Arbeitsmarkt sind zentrale Themen der Arbeitsmarktpolitik. Im Fokus steht auch die Inklusion von Personen mit Behinderungen und die Beschäftigungsintegration von Migrant:innen, insbesondere von Personen mit Fluchterfahrung.

Bei der Unterstützung dieser Zielgruppen ist besonders darauf Bedacht zu nehmen, dass für niedrig qualifizierte Personen durch entsprechende Angebote Perspektiven auf eine nachhaltige, existenzsichernde Beschäftigung geschaffen werden und Personen, die dem Arbeitsmarkt (bisher oder vorübergehend) nicht zur Verfügung stehen, Möglichkeiten zur Teilhabe eröffnet werden. Auch geringfügig beschäftigte Personen sind beim Wechsel in ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis zu unterstützen. Für die effektive Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung und Vermittlung der Zielgruppenpersonen sind eine sorgfältige Abstimmung und ein verstärktes Zusammenwirken der verschiedenen Angebote und Akteur:innen erforderlich.

Ältere in den Arbeitsmarkt integrieren

Die Arbeitsmarktintegration älterer Menschen gewinnt im Zuge des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels stark an Bedeutung. Die Beschäftigungsquote Älterer ist in Österreich in den vergangenen Jahren angestiegen, aktuell aber immer noch geringer als in vielen anderen EU-Ländern. Mit der Anhebung des gesetzlichen Frauenpensionsantrittsalters von 2024 bis 2033 steigt zwar die Beschäftigung von Frauen über 60 Jahren, allerdings zugleich auch das Risiko, im Falle von Arbeitslosigkeit nicht mehr in den Arbeitsmarkt (zurück) zu finden. Deshalb sind verstärkte Bemühungen erforderlich, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitsuchender zu erhalten und ihre Rückkehr in den Arbeitsmarkt aktiv zu unterstützen. Eine zentrale Aufgabe des AMS ist daher die Weiterentwicklung eines umfassenden Maßnahmenmixes, um die Erwerbstätigkeit Älterer zu unterstützen und Betriebe durch Information, Sensibilisierung und Anreize für die Beschäftigung dieser Zielgruppe zu gewinnen und diskriminierendes Verhalten zu vermeiden. Durch geförderte Beschäftigungsmodelle, wie sie auch im Rahmen der Aktion 55+ umgesetzt werden, soll für betroffene Personen der Lebensunterhalt gesichert und der Übergang in eine möglichst nachhaltige, ungeforderte Beschäftigungsperspektive bis zur Pension ermöglicht werden. Diese Programme sollen auch einen Beitrag zum sozial-ökologischen Umbau leisten. Im Hinblick auf den langfristigen Erhalt der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit setzt das AMS weiterhin auf bewährte Kooperationen wie etwa jener mit dem Präventionsprogramm fit2work - einem freiwilligen, kostenlosen Beratungsangebot, das Betroffenen bei der Erfassung ihrer aktuellen gesundheitlichen Situation hilft und sie bei der Entwicklung einer beruflichen Perspektive unterstützt.

Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren und verhindern

Die Gruppe der Langzeitarbeitslosen überschneidet sich zu einem beachtlichen Teil mit der Gruppe der älteren Arbeitslosen und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Insbesondere für Personen mit mehreren Vermittlungshemmnissen ist das Risiko sehr groß, dass sich die Arbeitslosigkeit verfestigt. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinken die Chancen für eine erfolgreiche Rückkehr in eine Beschäftigung. So gibt es für beim AMS gemeldete Personen ab 55 Jahren, ab dem dritten Jahr der Vormerkung nur noch eine geringe Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme ohne öffentliche Förderung.

Die Senkung und Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit bleibt daher eine wichtige Aufgabe des AMS. Mit der Einführung des neuen Organisationsprozesses sollen, durch eine individualisierte Betreuung ab Beginn der Arbeitslosigkeit, möglichst frühzeitig sämtliche geeigneten Vermittlungs- und Integrationsaktivitäten gesetzt werden, um damit Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern.

Viele Betroffene verfügen über geringe oder veraltete Qualifikationen, sind gesundheitlich eingeschränkt oder mehrfach benachteiligt. Der Wiedereinstieg gelingt oft nur mit intensiver und längerfristiger individueller Betreuung und Begleitung. In diesem Kontext kommt Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowie sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten eine zentrale Rolle zu. Sie schaffen geschützte Rahmenbedingungen und bieten die nötige Unterstützung für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt. Damit ermöglichen solche Maßnahmen Arbeits- und Lernerfahrungen und leisten einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Integration. Diese Angebote gilt es weiterzuentwickeln und noch stärker mit dem ersten Arbeitsmarkt zu verknüpfen.

Zugleich braucht es einen verbesserten Zugang zu Unterstützungsangeboten für bildungsbenachteiligte Personen. Gerade jene Menschen, die sich in einem Umfeld struktureller Arbeitslosigkeit befinden oder mit psychosozialen Problemlagen konfrontiert sind, benötigen mehrstufige, integrierte Förderangebote. Diese müssen individuelle Betreuung mit Kompetenzaufbau und sozialer Stabilisierung verbinden. Schulungsmaßnahmen müssen zudem stärker auf bildungsferne Zielgruppen abgestimmt werden. Maßnahmen für diese Zielgruppe sollten niederschwellig und lebensnah sein und von digitaler Grundbildung über begleitendes Coaching bis zur Arbeitsintegration reichen.

Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen fördern

Rund 21 % der beim AMS vorgemerkten Personen haben gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen, wobei wiederum rund 20 % davon Menschen mit festgestellter Behinderung sind. Barrieren, Vorurteile aber auch mangelndes Wissen über die Fähig- und Fertigkeiten erschweren die Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe. In einer inklusiven Gesellschaft ist es essenziell, die Teilhabe aller Personen am Erwerbsleben zu fördern. Menschen mit vermittlungsrelevanten gesundheitlichen Einschränkungen bilden daher, auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, eine wichtige Zielgruppe des AMS. Initiativen zum gleichberechtigten Zugang zu Angeboten und Maßnahmen sind weiterzuentwickeln und die Bemühungen zur Arbeitsmarktintegration dieser wachsenden Zielgruppe, gerade auch für Menschen mit behördlich festgestellten Behinderungen, sind zu verstärken.

In einer alternden Gesellschaft ist die Zusammenarbeit aller Akteur:innen entscheidend, um diese Zielgruppe nachhaltig ins Erwerbsleben einzubinden. fit2work dient dabei als Bindeglied zwischen verschiedenen öffentlichen Institutionen an der Schnittstelle von Arbeit und Gesundheit, wodurch ein eng abgestimmtes Zusammenwirken der relevanten Akteur:innen verbessert und die Wirksamkeit der Unterstützungsangebote für eine erfolgreiche berufliche (Re-)Integration, im Falle von gesundheitlichen Einschränkungen, gesteigert werden kann.

Unternehmen und deren Belegschaften sollen für die Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen gezielt sensibilisiert und zur Schaffung einer gesundheitsförderlichen Arbeitswelt motiviert werden, dies schließt auch präventive Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung ein. Dazu sollen Kooperationen mit zuständigen Akteur:innen vertieft werden (z.B. SMS, SV-Träger). Zum langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit erwerbstätiger und arbeitsloser Personen sind vor allem in Zusammenarbeit mit der Sozialversicherung Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Personen und Betriebe zur Vermeidung von krankheitsbedingt frühzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kontinuierlich weiterzuentwickeln, um (noch) gezielt(er) und vor allem frühzeitig umfassende Interventionsmöglichkeiten bei gesundheitlichen Problemen anbieten zu können.

Die Reintegration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen nach einer längeren Phase der Arbeitsunfähigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt gelingt nach wie vor nur eingeschränkt. Zur Wiedererlangung bzw. Festigung der Arbeitsfähigkeit und für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben können neben medizinischen Behandlungen Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung in den (bisherigen) Beruf bis hin zu Maßnahmen der beruflichen Neuorientierung durch Umschulungen und Weiterbildungen

beitragen. Das AMS soll zukünftig eine noch größere Rolle bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt spielen. Die wichtige Schnittstelle zwischen Arbeit und Gesundheit zu bearbeiten, insbesondere Kompetenzfragen zu klären, Doppelgleisigkeiten abzubauen und generell flexiblere Möglichkeiten der Feststellung der Arbeitsfähigkeit zu schaffen, ist in diesem Zusammenhang von zentraler Bedeutung. Seitens der Bundesregierung werden Maßnahmen und Reformen daher insbesondere an dieser „Schnittstelle Rehabilitation“ angestrebt. In einer Arbeitsgruppe sollen die bestehenden Prozesse, die Personen durchlaufen, analysiert und weiterentwickelt werden. Verhandlungen mit den zuständigen Akteur:innen sind einzuleiten. Das AMS soll laut Regierungsprogramm als zentrale Anlaufstelle für die berufliche Rehabilitation etabliert werden.

Die Initiative „Arbeitsfähig bis 25“ ist weiter fortzuführen und ihre Umsetzung im AMS kontinuierlich zu verbessern. Im Rahmen verfügbarer Ressourcen sind bauliche und fachliche Anpassungen an die Erfordernisse junger Menschen mit Behinderungen – insbesondere in Ausbildungswerkstätten der überbetrieblichen Lehre – vorzusehen. Zukünftig soll zudem ein besonderer Fokus auf der Weiterentwicklung und Optimierung der Schnittstellen zu den Angeboten des Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) – insbesondere zum Jugendcoaching – liegen, um eine noch effektivere Zusammenarbeit sicherzustellen.

Gleichstellung stärken – arbeitslose Frauen gezielt fördern

Ein zukunftsfähiger Arbeitsmarkt braucht die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen. In Bezug auf die Verteilung der Erwerbseinkommen punktet Österreich mit hohen Durchschnittslöhnen, aber auch einem der höchsten Gender Pay Gaps: Mit 17,6 Prozent Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen liegt Österreich EU-weit auf dem drittschlechtesten Platz. Ein Teil der Begründung liegt in der ausgeprägten horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt, die sich etwa durch den hohen Anteil an Frauen im Einzelhandel, in der Pflege oder in der Reinigung deutlich macht. Obwohl sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten stetig erhöht hat, bestehen weiterhin strukturelle Benachteiligungen. Unzureichende Strukturen, beispielsweise in Bezug auf Kinderbetreuung in Kombination mit einer traditionellen Verteilung von Betreuungsverpflichtungen führen insbesondere bei jungen Frauen häufig zu Teilzeitbeschäftigung. Zusätzlich führt dies dazu, dass Frauen ein deutlich höheres Risiko tragen, arbeitslos zu werden, dauerhaft in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu verbleiben oder beruflich unterhalb des erreichten Qualifikationsniveaus wiedereinzusteigen. Diese strukturellen Hindernisse verschärfen sich insbesondere nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen, bei alleinerziehenden Frauen oder bei geringer formaler Qualifikation.

Daher ist es eine zentrale arbeitsmarktpolitische Aufgabe, arbeitslose Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung durch gezielte Maßnahmen bei ihrer Rückkehr in eine nachhaltige und existenzsichernde Beschäftigung zu unterstützen. Dies erfordert ein bedarfsgerechtes und flexibles Unterstützungsangebot, das individuelle Lebensumstände berücksichtigt. Der Zugang zu Qualifizierungen muss gendersensibel ausgestaltet sein und auf Berufsbereiche mit Entwicklungspotenzial und guten Einkommensperspektiven abzielen, insbesondere in den Bereichen Digitalisierung, Technik und Umwelt (FiT-Programm). Dabei ist es auch wichtig, Frauen als Fachkräfte auszubilden und mehr Betriebe für die Ausbildung von Frauen in nicht-traditionellen Berufen zu gewinnen. Für eine erfolgreiche Beschäftigung in Zukunftsbereichen ist es zentral, dass Frauen eine Ausbildung in einem professionellen und menschlichen Umfeld, frei von Diskriminierung, starten und auch abschließen können. In diesem Sinn soll das AMS Betriebe bei der Personal- und Ausbildungsplanung, insbesondere hinsichtlich der Geschlechterdimension, beraten. Frauen und Mädchen müssen bei der Berufswahl verstärkt unterstützt und ermutigt werden, Ausbildungen abseits traditioneller Pfade einzuschlagen. Geschlechtergerechtes, zeitgemäß aufbereitetes und über mehrere Kanäle zugängliches Infomaterial bildet dafür die Basis.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die mangelnde Kinderbetreuungsinfrastruktur bleibt für viele arbeitslose Mütter eine massive Barriere für die Arbeitsaufnahme. In Zusammenarbeit mit Ländern, Gemeinden und Betrieben braucht es flächendeckend leistbare, verlässliche und vollzeitermöglichende Betreuungslösungen. Arbeitsmarktpolitisch ist entscheidend, Wiedereinsteigerinnen bei der Rückkehr ins Erwerbsleben aktiv mit einem vielfältigen Unterstützungsangebot zu begleiten und auf die Auswirkungen von Teilzeit auf Einkommen und Pensionen hinzuweisen. Die spezifische, intensive Wiedereinstiegsberatung in den regionalen Geschäftsstellen ist dabei ein wichtiger Baustein. Auch arbeitsmarktferne Frauen in der sogenannten Stillen Reserve dürfen nicht aus den Augen verloren werden. Um diese Zielgruppe zu erreichen benötigt es niederschwellige leicht zugängliche Beratungsangebote, die sie an das AMS heranführen, auf eine Beschäftigung vorbereiten und bei der Beschäftigungsintegration unterstützen.

Mit der schrittweisen Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen auf 65 Jahre bis 2033 weitet sich der Kreis der Kundinnen und Kunden des AMS in den kommenden Jahren auf Frauen über 60 Jahre aus. Bei der Entwicklung und Bereitstellung von arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Ältere ist der geschlechterspezifische Aspekt unbedingt mitzudenken, um ältere arbeitslose Frauen bei der Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit Altersarbeitslosigkeit zu unterstützen. Betriebe sind auf die Vorteile erfahrener Arbeitskräfte hinzuweisen und zur Beschäftigung älterer Frauen zu motivieren.

Grundsätzlich gilt es, das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm abzusichern, um damit bundesweit Angebote flächendeckend sicherzustellen und somit allen Frauen unabhängig von ihrem Wohnort Zugang zu qualitätsvollen Unterstützungsleistungen zu ermöglichen. Die Frauen- und Mädchenberatungsstellen (Frauenberufszentren, youngFBZ) leisten in diesem Zusammenhang einen unverzichtbaren Beitrag: Mit ihrem hohen fachlichen Anspruch, ihrer langjährigen Erfahrung und ihrer regionalen Verankerung tragen sie entscheidend zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von Frauen bei. Um diesen hohen Qualitätsstandard dauerhaft gewährleisten zu können, ist die Sicherung und Stärkung der bestehenden frauenspezifischen Förderstrukturen von zentraler Bedeutung.

Um diesen Zielsetzungen Nachdruck zu verleihen, ist ein klarer budgetpolitischer Rahmen notwendig. Der Anteil der Fördermittel für Frauen soll deshalb auch zukünftig größer als ihr Anteil an der Gruppe der Arbeitslosen sein. Konkret soll das AMS weiterhin zumindest 4 Prozentpunkte mehr an Fördermitteln für Frauen einsetzen, als ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit entspricht.

Migrant:innen, insbesondere Personen mit Fluchterfahrung, unterstützen

Ausländische Arbeitskräfte sind deutlich überdurchschnittlich in Branchen mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko bzw. hoher Saisonarbeitslosigkeit bei gleichzeitig geringeren Einkommensmöglichkeiten beschäftigt. Sie sind oft mit wiederkehrenden Arbeitslosigkeitsepisoden und instabilen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert, was wiederum in überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenzahlen resultiert.

Mit zielgerichteten Angeboten und spezifischen Aus- und Weiterbildungen sorgt das AMS dafür, dass dieser Personengruppe der Zugang zu existenzsichernder Beschäftigung und nachhaltiger Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird. In diesem Zusammenhang soll besonderes Augenmerk auf Frauen mit Migrationshintergrund gelegt werden. Frauen kommt eine besondere Vorbildwirkung für ihre Kinder und spätere Generationen zu – sind sie in Beschäftigung, werden auch ihre Kinder mit der Wichtigkeit des Arbeitslebens vertraut. Gleichzeitig ist die Bedeutung von Erwerbsarbeit hinsichtlich finanzieller Unabhängigkeit, Armutsprävention, Pension und gesellschaftlicher Integration in der Beratung zu thematisieren.

Das AMS nimmt eine zentrale Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen, insbesondere Personen mit Fluchterfahrung, ein. Die große Zahl der beim AMS vorgemerkten Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten und Vertriebenen, die oftmals erhebliche

Sprach- und Qualifikationsdefizite aufweisen, erfordert eine Intensivierung der Integrationsbemühungen in den kommenden Jahren. Das AMS strebt weiterhin an, diese Personengruppe umfassend bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, wobei für eine erfolgreiche Betreuung und Vermittlung sowie für den Verbleib in einer Beschäftigung ausreichende Deutschkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung sind. Das AMS setzt für diese Zielgruppe verstärkt auf Begleitungs- und Ausbildungsmaßnahmen, entwickelt Konzepte, insbesondere für junge Menschen mit Fluchthintergrund, weiter und evaluiert erfolgreiche ganztägige Angebote wie das Jugendcollege. Zusätzlich sind auch Projekte zu überregionalen Vermittlungs-, Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten, insbesondere in qualitativ hochwertiger Projektform, zu nutzen, um die Zielgruppe in den Arbeitsmarkt zu integrieren und gleichzeitig den Arbeitskräftebedarf in den Bundesländern zu decken.

Um diese Zielgruppe bestmöglich zu betreuen ist auch die koordinierte Zusammenarbeit mit den weiteren beteiligten Stakeholdern wie dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) und den Ländern, welche für die Existenzsicherung im Rahmen der Sozialhilfe zuständig sind, weiter zu optimieren. Nur durch einen strukturierten Austausch relevanter Daten zwischen den beteiligten Organisationen können wirkungsvolle Maßnahmen gesetzt werden und ihr volles Potential entfalten.

Perspektiven für Jugendliche und junge Erwachsene aufzeigen

Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten ist es von zentraler Bedeutung, Jugendlichen und jungen Erwachsenen verlässliche und zukunftsfähige Ausbildungsperspektiven zu eröffnen. Eine qualifizierte Ausbildung bildet die Grundlage, um nachhaltig am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und eigenständige berufliche Perspektiven zu entwickeln. Die gesetzliche Ausbildungspflicht sowie die Initiative „AusBildung bis 18“ (AB18) leisten hierfür einen wichtigen Beitrag. Als zentraler Akteur in der Umsetzung der Ausbildungspflicht unterstützt das AMS Jugendliche und junge Erwachsene mit bedarfsorientierten qualifizierenden Angeboten sowie zielgruppengerechter Beratung und Betreuung. Im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung ist das vielfältige Angebot der BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS in Zukunft verstärkt in den Blickpunkt zu rücken und durch ein modernes Erscheinungsbild sowie innovative Formate für junge Menschen attraktiv zu gestalten. Die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den BIZen und den Schulen soll konsequent weiterentwickelt und intensiviert werden. Ziel bleibt es, allen Jugendlichen eine Ausbildung über die Pflichtschule hinaus zu ermöglichen, um ihre nachhaltige Arbeitsmarktintegration und ein existenzsicherndes Einkommen sicherzustellen.

Die nachhaltige Integration von Jugendlichen in betriebliche Lehrverhältnisse ist weiterhin konsequent zu fördern. Zugleich ist es jedoch von wesentlicher Bedeutung, ein hinreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen sowie an auf diese Ausbildungen vorbereitenden Plätzen in der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) bzw. für diese sicherzustellen, um benachteiligten Jugendlichen sowie jungen Menschen aus aktuell strukturschwachen Regionen den Zugang zu einer hochwertigen und chancengerechten Berufsausbildung zu ermöglichen. Der zunehmende Bedarf an psychosozialer Begleitung und das steigende Durchschnittsalter der Teilnehmenden stellen Herausforderungen dar, denen mit passenden Konzepten und Angeboten begegnet werden muss. Um das Angebot weiterhin nahe am aktuellen und zukünftigen Bedarf zu gestalten, ist im Regierungsprogramm eine Evaluierung und eine Weiterentwicklung der ÜBA vorgesehen.

Durch Flucht- und Migrationsbewegungen steigt die Zahl junger Erwachsener zwischen 18 und 25 Jahren, die gezielte Qualifizierungsangebote benötigen, um erfolgreich in Ausbildung und Arbeitsmarkt zu starten. Gleichzeitig erhöht sich das Einstiegsalter in eine Berufsausbildung, da immer mehr vorbereitende Maßnahmen genutzt werden. Daher gilt es, das Angebot an passgenauen Qualifizierungsprogrammen für diese Altersgruppe deutlich auszubauen und damit nachhaltige Perspektiven für eine erfolgreiche berufliche Zukunft zu eröffnen.

Um die arbeitsmarktpolitische Teilhabe aller jungen Menschen zu gewährleisten, ist die flächendeckende Bereitstellung niederschwelliger AMS-Angebote unerlässlich – insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Heterogenität der Zielgruppe, etwa durch Flucht- und Migrationshintergrund oder unzureichende Basisbildung nach dem Pflichtschulabschluss. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kommt dem Service für Unternehmen eine zentrale Rolle zu: Es gilt, die langjährige Erfahrung und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Unternehmen zu nutzen, um das Bewusstsein der Betriebe für die Potenziale von Jugendlichen mit Förderbedarf zu stärken und Unternehmen gezielt zur Unterstützung junger Talente zu motivieren. So können nicht nur langfristig Fachkräfte gesichert, sondern auch jungen Menschen wertvolle Chancen auf eine nachhaltige berufliche Perspektive eröffnet werden.

Organisation und Prozesse weiterentwickeln

Angesichts der wachsenden Komplexität der Aufgaben des AMS ist eine laufende Weiterentwicklung der organisatorischen Strukturen und Prozesse unerlässlich. Digitalisierungsmaßnahmen leisten dabei einen wesentlichen Beitrag, indem sie die Servicequalität für Kundinnen und Kunden verbessern und gleichzeitig Mitarbeiter:innen in ihrer täglichen Arbeit entlasten.

Organisationsentwicklung vorantreiben

Damit das AMS den genannten Anforderungen gerecht werden kann, ist eine kontinuierliche organisationale Weiterentwicklung unabdingbar. Die neue Organisationsstruktur in den regionalen Geschäftsstellen ist auf die intensive Betreuung der Kundinnen und Kunden bereits ab Beginn der Vormerkung sowie auf die Steigerung der Effizienz und Effektivität dieser Betreuung zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Die Qualität der Dienstleistungserbringung ist in diesem Zusammenhang bedeutend, wobei die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden regelmäßig erhoben und beobachtet wird.

Prozesse sind zu harmonisieren und Ressourcen bedarfsgerecht einzusetzen, damit einheitliche Dienstleistungsstandards österreichweit gesichert werden können. Die strategische Steuerung auf Bundes- und Landesebene muss gewährleisten, dass Arbeitsuchende in allen Regionen vergleichbare Unterstützungsleistungen und Betreuungsqualität erhalten. Überregionale Kooperationen auf Ebene der Landesorganisationen müssen ausgebaut und evaluiert werden, um Ressourcen optimal einzusetzen.

Der Zugang zum und die Kommunikation mit dem AMS soll durch die Bereitstellung digitaler Anwendungen vereinfacht und laufend verbessert werden. Benutzerfreundliche Neuentwicklungen, wie beispielsweise die Plattform MeinAMS für Arbeitsuchende ermöglichen den Zugang via ID Austria und bieten damit einen einfachen Zugang für Kundinnen und Kunden des AMS. Während für Unternehmen gegenwärtig noch das eAMS für Unternehmen in Betrieb ist soll auch dieses umgestellt werden, um auch für Unternehmen einen einfacheren und effizienteren Zugang zu den Onlineservices des AMS anzubieten. Solche Weiterentwicklungen ermöglichen, dass Anliegen von Kundinnen und Kunden rasch und effizient bearbeitet, und der Zugang zu den Dienstleistungen einfach und transparent gestaltet werden. Digitale Anwendungen sollten dort eingesetzt werden, wo sie Prozesse und die Kommunikation vereinfachen. Kundinnen und Kunden des AMS stehen in allen regionalen Geschäftsstellen PCs zur Verfügung um die vielfältigen digitalen Services in Anspruch

nehmen zu können. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass Personen mit unzureichenden digitalen Fertigkeiten von keinen Leistungen ausgeschlossen werden. Zu diesem Zweck ist persönliche Betreuung bei Bedarf sicherzustellen. Insbesondere für Personen mit hohem Unterstützungsbedarf bleibt der persönliche Kontakt weiterhin eine wesentliche Säule in der Dienstleistungserbringung des AMS.

Digitalisierung die sowohl Mitarbeiter:innen als auch Kundinnen und Kunden unterstützt

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz bieten die Chance administrative und repetitive Tätigkeiten erheblich zu reduzieren. Durch technische Weiterentwicklungen sollen Mitarbeiter:innen von administrativen Aufgaben entlastet werden und das Augenmerk verstärkt hin zu der Beratung und Betreuung von arbeitssuchenden Personen und Unternehmen verschoben werden.

Um sicherzustellen, dass diese Chancen ergriffen werden können, ist es entscheidend transparente Prozesse zu entwickeln und Stakeholder frühzeitig in die Digitalisierungsvorhaben einzubinden. Die Weiterentwicklung von digitalen Angeboten muss stets die Perspektive von Kundinnen und Kunden in den Vordergrund stellen. Digitale Angebote müssen intuitiv bedienbar, barrierefrei und auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden zugeschnitten sein. Wichtig ist es dabei die tatsächlichen digitalen Kompetenzen und vorhandenen technischen Ressourcen der Kundinnen und Kunden zu berücksichtigen. Die konsequente Weiterentwicklung der technischen Infrastruktur soll dabei helfen, die vorhandenen Daten besser zu nutzen, die Arbeitsprozesse zu optimieren und Berater:innen bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Die Voraussetzungen dafür sind datenschutzkonforme, einheitliche und klare Vorgaben und Regelungen. Die Digitalisierungsinitiative soll prioritär die Neuentwicklung von IT-Services umfassen die direkt von Kundinnen und Kunden genutzt werden.

Steuerung und Personalmanagement effektiv und effizient gestalten

Durch die Weiterentwicklung der Steuerungs- und Managementinstrumente soll das AMS die Strategien noch besser an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden ausrichten. Das AMS arbeitet kontinuierlich daran, seine Steuerungssysteme zu verbessern, um effektiver und effizienter auf die Bedürfnisse der Menschen und des Arbeitsmarktes reagieren zu können. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf der Vereinfachung und Präzisierung der Steuerungselemente sowie auf einem gezielten Ressourcenmanagement.

Ein wesentlicher Entwicklungsschritt in der Steuerung sollte in der Fokussierung auf weniger, dafür aussagekräftige Indikatoren liegen. Ziel ist es, nicht die Quantität von Kennzahlen in den Vordergrund zu stellen, sondern deren Relevanz und Aussagekraft für die tatsächliche Zielerreichung. Dies ermöglicht eine klare strategische Steuerung, die sowohl Transparenz schafft als auch die Wirksamkeit der eingesetzten Maßnahmen besser abbildet.

Das AMS überprüft sein Maßnahmenangebot hinsichtlich Effektivität wie auch hinsichtlich Durchführungsqualität, Lerninhalte und Didaktik mit dem Ziel die Qualität und Nachhaltigkeit der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sicherzustellen. Zudem setzt das AMS auf eine enge Zusammenarbeit mit Partner:innen und Stakeholdern um die Qualität der Dienstleistungen zu verbessern und Schnittstellen effizient zu gestalten. Die Einbindung von Kundinnen und Kunden sowie von Berater:innen in die Entwicklung neuer Prozesse und Projekte ist dabei ebenso zentral wie der Austausch mit anderen Organisationen im In- und Ausland.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden. Durch innovative Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie eine moderne Personalentwicklung soll die Organisation gut auf die zukünftigen Herausforderungen vorbereitet sein.

Ein wichtiger Fokus liegt auch auf nachhaltiger Entwicklung. Das AMS strebt an, soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit stärker in seine Strategien und Prozesse zu integrieren. Ziel ist es, bis 2030 den CO₂-Fußabdruck deutlich zu reduzieren und bis 2040 klimaneutral zu sein. Mit Initiativen zur nachhaltigen Infrastruktur, Mobilität und Bewusstseinsbildung soll die Organisation umweltfreundlicher und zukunftsfähiger werden.

Vorausschauendes Krisenmanagement betreiben

Angesichts vermehrt auftretender multipler Krisensituationen und der damit verbundenen steigenden Eintrittswahrscheinlichkeit systembedrohlicher Ereignisse (z.B. Blackout, Pandemie, umfassende wirtschaftliche Krisensituation, usw.) sind auch geeignete Vorkehrungen im Sinne eines umfassenden Krisen- und Risikomanagements zu treffen. Aufbauend auf den Erfahrungen im Zusammenhang mit der Covid 19-Epidemie wäre eine entsprechend vorausschauende Planungs- und Handlungsstrategie zu entwickeln. In diesem Zusammenhang sind insbesondere auch vorbereitende Maßnahmen für die allenfalls wieder entstehende Notwendigkeit eines massenweisen Einsatzes des Instruments der Kurzarbeitsbeihilfe zu setzen. Oberstes Ziel ist dabei ein möglichst

reaktionsschneller und zielgerichteter sowie vorrangig auf arbeitsmarktpolitische Wirkungen ausgerichteter Budget- und Ressourceneinsatz.

Abkürzungen

AB18	AusBildung bis 18
AMS	Arbeitsmarktservice
AQUA	Arbeitsplatznahe Qualifizierung
BIZ	BerufsInfoZentrum
EURES	European Employment Service (Europäische Arbeitsvermittlung)
FBZ	Frauenberufszentrum
FiT	Frauen in Handwerk und Technik
KI	Künstliche Intelligenz
KmS	Kompetenz mit System
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds
RWR-Karte	Rot-Weiß-Rot-Karte
SfA	Service für Arbeitskräfte
SfU	Service für Unternehmen
SMS	Sozialministeriumsservice
youngFBZ	Frauenberufszentrum für junge Frauen



“

Ein starker Arbeitsmarkt ist
das Fundament für Wohlstand,
soziale Sicherheit und
gesellschaftlichen Zusammenhalt.