

# Geschäftsbericht 2006

Arbeitsmarktservice  
Steiermark



## Inhalt

<b>Vorwort der Landesgeschäftsleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>Die Entwicklung des Arbeitsmarktes</b> .....	<b>7</b>
Beschäftigung steigt .....	7
Arbeitslosigkeit gesunken.....	10
<b>Ziele 2006</b> .....	<b>13</b>
<b>Aktivitäten und Maßnahmen Service für Arbeitsuchende</b> .....	<b>17</b>
<b>Aktivitäten und Maßnahmen Service für Unternehmen</b> .....	<b>25</b>
<b>Existenzsicherung</b> .....	<b>29</b>
<b>Berufsinformation</b> .....	<b>30</b>
<b>ServiceLine</b> .....	<b>31</b>
<b>ams.help</b> .....	<b>32</b>
<b>Qualitätsmanagement</b> ..	<b>32</b>
<b>Support</b> .....	<b>33</b>
Personal .....	33
Personalausbildung.....	33
Finanzen.....	34
<b>Organe und Ausschüsse</b> .....	<b>35</b>
<b>Tabellen</b> .....	<b>37</b>
Arbeitsmarktdaten in der Steiermark und in Österreich .....	37
Zentrale Arbeitsmarktdaten im regionalen Vergleich .....	39
Förderung und Budget .....	40



## Vorwort der Landesgeschäftsleitung

Das Jahr 2006 ist aus der Perspektive der Arbeitsmarktpolitik betrachtet als ‚turbulent‘ zu bezeichnen. Mit dem Regierungsprogramm „Unternehmen Arbeitsplatz“ war in kurzer Zeit ein zusätzlicher zweistelliger Millionenbetrag an Fördermitteln zu planen und umzusetzen.

Diesem Regierungsprogramm entsprach eine eigene Zielerwartung, nach der wir eine festgesetzte Zahl zusätzlicher Fördermaßnahmen umzusetzen hatten.

Zur Mitte des abgelaufenen Jahres begann sich dann auch in der Steiermark der Wirtschaftsmotor wieder schneller zu drehen. In den Monaten der zweiten

Jahreshälfte konnten wir einen spürbaren Rückgang in der Registerarbeitslosigkeit messen. Erfreulich ist die Tatsache, dass wir 2006 bereits ab Jahresmitte bei unseren Vorhaben auf Zielkurs lagen und letztlich alle arbeitsmarktpolitischen Ziele und die vollständige Umsetzung des Regierungsprogramms erreichen konnten.

Wir bedanken uns bei den SozialpartnervertreterInnen in den AMS-Organen, beim Land Steiermark/Ressort Arbeit, unseren Partnerorganisationen und last but not least bei allen MitarbeiterInnen im AMS Steiermark sehr herzlich für die hervorragende Unterstützung und das große Engagement in ihrem schwierigen Job.



Mag. Karl Heinz Snobe  
Landesgeschäftsführer des AMS Steiermark



Dr.<sup>in</sup>. Herta Kindermann-Wlasak  
Stv. Landesgeschäftsführerin



## Die Entwicklung des Arbeitsmarktes

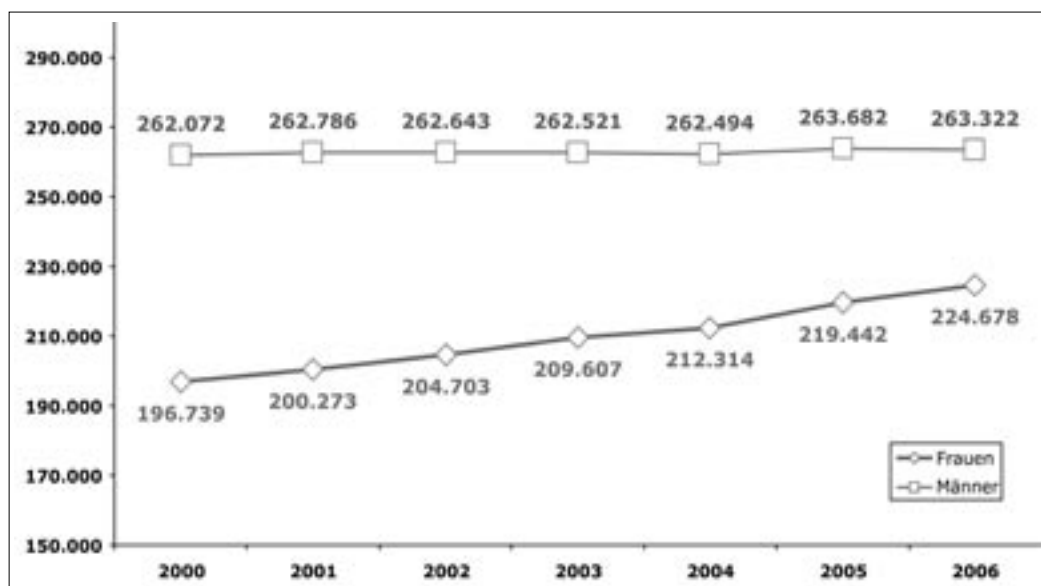
### Beschäftigung steigt

#### Anstieg des Arbeitskräftepotenzials

Wie in den letzten Jahren ist das steirische Arbeitskräftepotenzial auch im Jahr 2006 gewachsen: Gegenüber 2005 kam es zu einem Anstieg um 1,0% auf 488.000 Personen. Bei den Frauen war eine Erhöhung um 2,4%, bei den Männern ein leichter Rückgang um 0,1% festzustellen. Seit 1994 hat sich das Arbeitskräftepotenzial in der Steiermark um 39.107

(9,5%) erhöht. Diese Steigerung wurde fast ausschließlich von den Frauen getragen (Frauen +40.620 oder +22,1%, Männer +1.703 oder +0,7%). In der längerfristigen Betrachtung haben das gestiegene Angebot an Arbeitsplätzen für Frauen, die höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen und der Anstieg von Teilzeitbeschäftigten zu diesem Ergebnis geführt.

#### Arbeitskräftepotenzial nach Geschlecht in der Steiermark



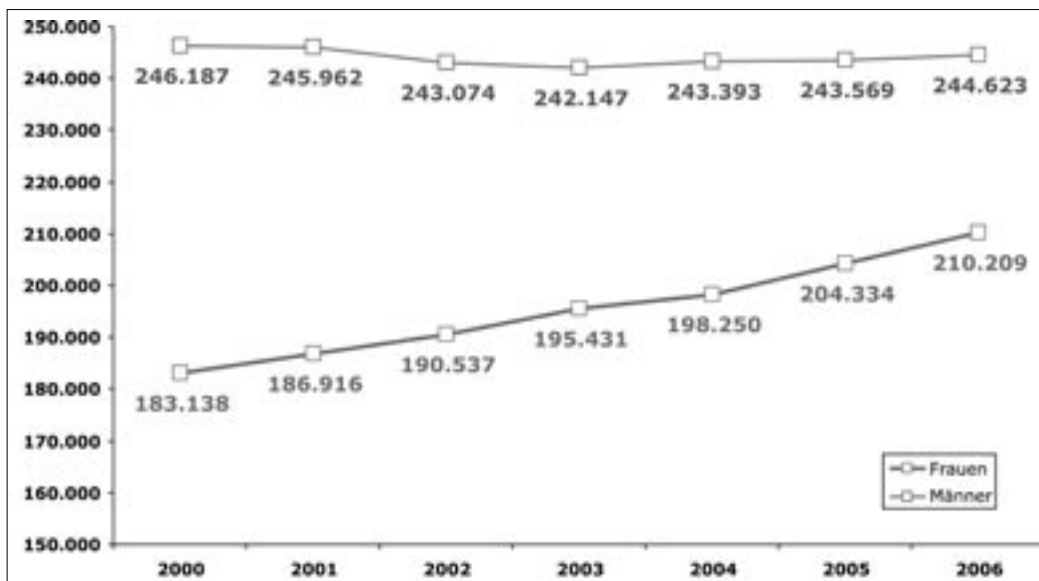
#### Anstieg der unselbstständigen Beschäftigung

Im Jahr 2006 gab es in der Steiermark durchschnittlich 454.832 unselbstständig Beschäftigte. Es wurden 6.930 oder 1,6% mehr Beschäftigungsverhältnisse registriert als 2005. Die Zunahme der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse lässt sich nicht unmittelbar auf das Beschäftigungsvolumen umlegen: Hohe Anteile von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen haben zum starken Beschäftigungsanstieg bei den Frauen beigetragen. Die Teilzeitquote der Frauen lag einer Mikrozensusauswertung aus dem Jahr 2005 zufolge

bei etwa 41,0%, d.h. dass in der Steiermark im Jahr 2005 101.600 Frauen teilzeitbeschäftigt waren (Berechnung nach dem Labour Force Konzept, Quelle: Statistik Austria).

Nicht in der Zahl der unselbstständig Beschäftigten enthalten sind die geringfügig Beschäftigten: Hier wurden im Jahresdurchschnitt 35.317 geringfügig Beschäftigte (+725 gegenüber 2005) registriert, 9.912 davon waren Männer, 25.405 Frauen.

### Entwicklung der unselbstständig Beschäftigten in der Steiermark

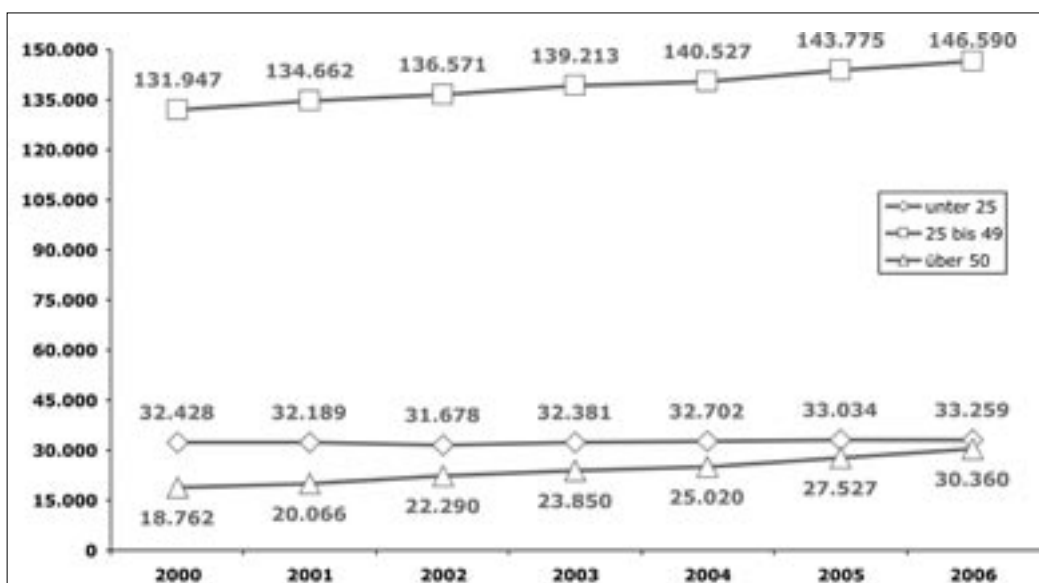


### GewinnerInnen und VerliererInnen

Die Anzahl der beschäftigten Jugendlichen blieb in der Steiermark im Vorjahresvergleich gleich hoch (Frauen +0,7%, Männer -0,7%), bei den Personen im Haupterwerbsalter stieg die Beschäftigung geringfügig mit +0,6% (+2,0% Frauen, -0,6% Männer). Dagegen ist die Beschäftigung der über 50-Jährigen aus demografischen Gründen und wegen der Erhöhung des Pensionsantrittsalters mit +7,4% stark angestiegen (Frauen: +10,3%, Männer: +5,4%).

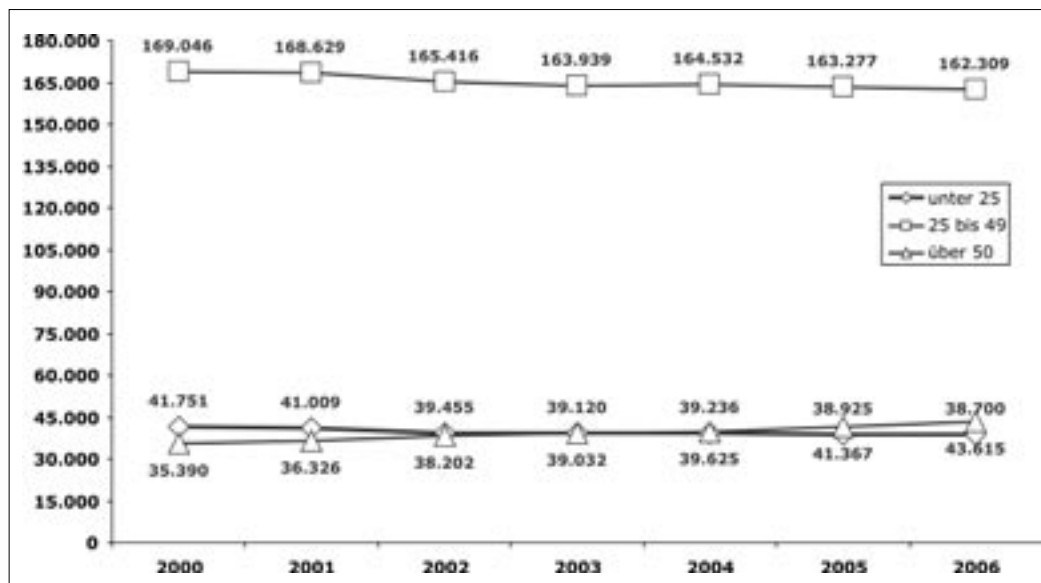
Im Bereich der Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Gesundheitswesen fanden die größten Beschäftigungszuwächse statt. Die größten Beschäftigtenrückgänge gab es in der Metallerzeugung, bei der Herstellung von Kraftfahrzeugen und im Landverkehr.

### Unselbstständig beschäftigte Frauen nach Alterskategorien





### Unselbstständig beschäftigte Männer nach Alterskategorien



### Günstige Entwicklung des Stellenangebotes

Gegenüber 2005 hat sich das dem AMS gemeldete Stellenangebot um 6.083 Stellen oder 15% erhöht. Der durchschnittliche Bestand stieg um 14,2% auf 3.772 offene Stellen. Die durchschnittliche Laufzeit sank von 31 Tagen im Jahr 2005 auf durchschnittlich 28 Tage im Jahr 2006.

Bei den Hilfsberufen, den Metall-/Elektroberufen und den Büroberufen stieg das Stellenangebot gegenüber dem Vorjahr am stärksten.

### Durchschnittsbestände, Zu- und Abgänge offene Stellen

	2005	2006
Zugang offene Stellen	40.456	46.629
Abgang offene Stellen	41.174	44.978



## Arbeitslosigkeit gesunken

### Steigende Arbeitslosigkeit bei Frauen und Männern

Der durchschnittliche Bestand an Arbeitslosen ist gegenüber dem Jahr 2005 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen gesunken. Niedrigere Vorge-

merkenstände als im Jahr 2005 waren vor allem bei den Metall-/Elektroberufen, bei den Bauberufen und bei den Handelsberufen zu verzeichnen.

### Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2005/2006

	2005	2006	Veränderung 2005 - 2006	
			Absolut	relativ
Frauen	15.108	14.469	-639	-4,2%
Männer	20.113	18.699	-1.414	-7,0%
<b>G e s a m t</b>	<b>35.221</b>	<b>33.168</b>	<b>-2.053</b>	<b>-5,8%</b>

### Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Geschlecht im Jahresdurchschnitt

Altersgruppe	2005			2006		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
15 bis unter 25 Jahre	7,8%	8,0%	7,9%	7,2%	7,1%	7,2%
25 bis unter 50 Jahre	6,7%	7,3%	7,0%	6,3%	6,9%	6,6%
50 Jahre und älter	6,8%	8,5%	7,8%	6,1%	7,8%	7,1%
<b>G e s a m t</b>	<b>6,9%</b>	<b>7,6%</b>	<b>7,3%</b>	<b>6,4%</b>	<b>7,1%</b>	<b>6,8%</b>

## Schulungsaktivitäten

Für Jugendliche, Frauen und Arbeitsuchende mit längerer Unterbrechung der Erwerbskarriere standen dem AMS im Jahr 2006 zusätzliche Mittel im Rahmen eines Sonderprogramms der Bundesregierung „Unternehmen Arbeitsplatz“ zur Verfügung.

Infolge dieses Programms ist der durchschnittliche Bestand an SchulungsteilnehmerInnen in der Steiermark gegenüber 2005 um 2.242 (+34,8%) auf 8.876 gestiegen.



Foto: © AMS / Petra Spiola

## Weniger Langzeitarbeitslose

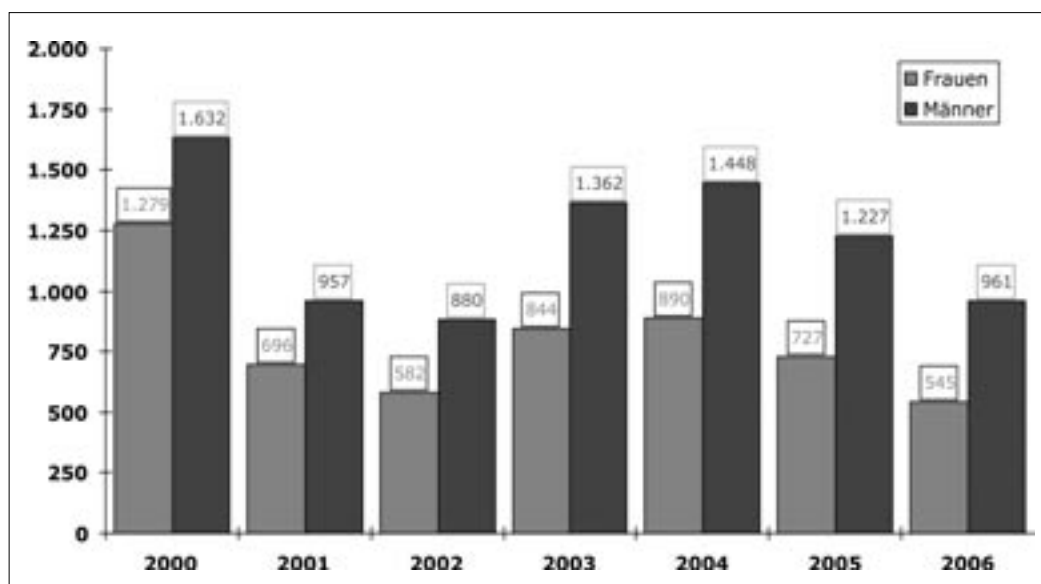
2006 waren im Durchschnitt 1.506 Personen länger als ein Jahr arbeitslos vorgemerkt, um 448 oder 22,9% weniger als im Jahr 2005. Der Anteil dieser Personengruppe am Durchschnittsbestand aller Arbeitslosen lag 2005 bei 5,5%, im Jahr 2006 waren es 4,5%. Die Anteile an Langzeitarbeitslosen betragen bei den Frauen 3,8%, bei den Männern 5,1%.

Das höchste Risiko langzeitarbeitslos zu werden bzw. zu bleiben trifft Personen über 45 Jahre.

60% aller vorgemerkten Langzeitarbeitslosen gehörten zu dieser Altersgruppe.

Das Risiko, aus dem Erwerbsleben ausgegrenzt zu bleiben, steigt mit dem Vorhandensein bestimmter Faktoren, wie fortgeschrittenes Alter, Funktionsstörungen (physische und psychische Einschränkungen) oder mangelnde Qualifikation.

## Durchschnittlicher Bestand LZAL nach Geschlecht in der Steiermark



## Leichter Anstieg bei der Neuaufnahme von Lehrlingen

Im Jahr 2006 blieb die Lage auf dem Lehrstellenmarkt weiterhin angespannt. Die Zahl der Jugendlichen, die sich im Jahr 2006 bei den regionalen Geschäftsstellen des AMS Steiermark lehrstellensuchend gemeldet haben, stieg gegenüber 2005 um 431 oder 4,7% auf 9.672 (4.784 Mädchen und 4.888 Burschen).

Der durchschnittliche Bestand an Lehrstellensuchenden ist im Vorjahresvergleich um 2 oder 0,2% auf 905 (458 Mädchen und 448 Burschen) gestiegen.

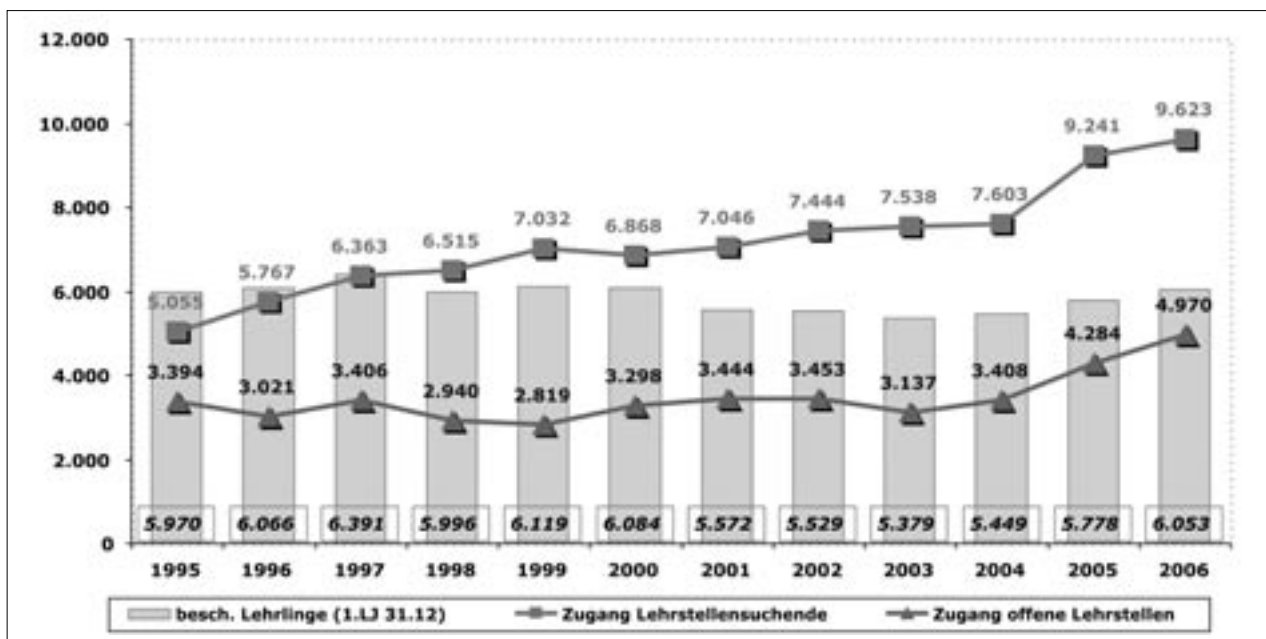
## Beschäftigte Lehrlinge in der Steiermark 2000-2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Burschen	13.564	13.052	12.652	12.353	12.304	12.620	12.896
Mädchen	6.608	6.398	6.044	5.871	6.040	6.123	6.268
<b>Gesamt</b>	<b>20.172</b>	<b>19.450</b>	<b>18.696</b>	<b>18.224</b>	<b>18.344</b>	<b>18.743</b>	<b>19.164</b>

Bei der Geschlechterverteilung der Lehrstellensuchenden gab es 2006 keine gravierenden Veränderungen. Nach wie vor ist die Situation der weiblichen Jugendlichen schwieriger: Die Mädchen stellen 49,5% aller Lehrstellensuchenden, haben aber bei den beschäftigten Lehrlingen nur einen Anteil von 32,7%.

Die längerfristige Betrachtung des Lehrstellenmarktes zeigt, dass sich die Differenz zwischen Zugängen an Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen vergrößert.

**Entwicklung der Zugänge Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen von 1995 bis 2006, Lehrlinge im 1. Lehrjahr (Stichtag 31.12.) in der Steiermark**



## Ziele 2006

Das Arbeitsprogramm des AMS Steiermark war 2006 auf acht bundesweite operative Ziele ausgerichtet. Diese Ziele beruhen auf den Vorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit, dem längerfristigen Plan des Arbeitsmarktservice, dem Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung und den Vereinbarungen mit der Europäischen Union im Zusammenhang mit der Umsetzung der Programme des Europäischen Sozialfonds. Die operativen Ziele und deren Quantifizierung durch Indikatoren wurden in

Abstimmung zwischen Bundes- und Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice festgelegt.

Neben den acht bundesweiten Zielen wurde auf Landesebene ein Landesziel sowie auf Ebene der regionalen Geschäftsstellen jeweils ein Regionalziel festgelegt.

Im Jahr 2006 hat das Arbeitsmarktservice Steiermark alle arbeitsmarktpolitischen Ziele erreicht.

## Ziele und Zielerreichung im Überblick

		Soll	Ist	Ziel- erreichung in %
Ziel: Early Intervention für Jugendliche				
Indikator: Übertritte über 6 Monate Arbeitslosigkeit				
Jugendlicher unter 25 Jahren (inkl. Lehrstellensuchende, inklusive Aktivierungsmaßnahmen)	Frauen	710	528	<b>134,5%</b>
	Männer	706	491	<b>143,8%</b>
Ziel: Early Intervention für Ältere				
Indikator: Übertritte über 6 Monate Arbeitslosigkeit	Frauen	730	621	<b>117,6%</b>
Ältere ab 50 Jahren	Männer	1.200	1.027	<b>116,8%</b>
Ziel: Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit	Frauen	2,5%	1,2%	<b>207,3%</b>
Indikator: Übertrittsquote über 12 Monate Arbeitslosigkeit	Männer	2,5%	1,1%	<b>225,0%</b>
Ziel: Integration in den Arbeitsmarkt verbessern	Frauen	3.309	4.043	<b>122,2%</b>
Indikator: Arbeitsaufnahmen von Langzeitbeschäftigungslosen (LZBL)	Männer	3.140	3.699	<b>117,8%</b>
Ziel: Einschaltung am Arbeitsmarkt erhöhen				
Indikator: Stellenbesetzungen (inkl. Lehrstellen)		38.412	40.610	<b>105,7%</b>
Indikator: Stellenakquisition bei neuen und inaktiven Betriebskunden		7.988	8.226	<b>103,0%</b>
Ziel: Position am Arbeitsmarkt verbessern / Erwerbskarriere sichern				
Indikator: Teilnahmen in Qualifikation von gering Qualifizierten im Haupterwerbsalter (25-50 Jahre)				
	Frauen mit max. mittlerer Ausbildung	6.496	9.459	<b>145,6%</b>
	Männer mit max. Pflichtschulabschluss	2.259	3.092	<b>136,9%</b>
Ziel: Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen und Älteren				
Indikator: Teilnahmen an Qualifikation von Jugendlichen unter 25 Jahren und Älteren ab 50 Jahren	Frauen	6.804	7.693	<b>113,1%</b>
	Männer	6.814	7.163	<b>105,1%</b>
Landesziel: Frauen in technisch-handwerkliche Qualifizierung				
Indikator: Zugang von Frauen in technisch-handwerkliche Qualifizierungen	Frauen	350	1.363	<b>389,4%</b>
Ziel: Wiedereinstieg erleichtern				
Indikator: Abgang in Arbeit von Wiedereinsteigerinnen innerhalb von 6 Monaten		3.052	3.440	<b>112,7%</b>
Indikator: Teilnahme in Schulung von Wiedereinsteigerinnen innerhalb von 6 Monaten	Frauen	2.195	3.672	<b>167,3%</b>

## ZIEL: Early Intervention für Jugendliche und Ältere

Mit der Zielsetzung „Early Intervention“ wird eine Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen unter 25 Jahren und Älteren über 50 Jahren erreicht. Die Zahl jener, die länger als 6 Monate arbeitslos sind, soll ein bestimmtes Niveau nicht überschreiten.

Die Ergebnisse des Jahres 2006 wiesen deutlich po-

sitive Zielabweichungen auf (Frauen: + 34,5% bei den Jugendlichen, + 17,6% bei den Älteren; Männer: + 43,8% bei den Jugendlichen, + 16,8% bei den Älteren).

Zentrale Aktivitäten zur Verkürzung der Arbeitslosigkeit waren die Vermittlung und der Einsatz von Förderungen.

## ZIEL: Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit

Mit dieser Zielsetzung soll die Dauer der Arbeitslosigkeit von Arbeitssuchenden aller Altersgruppen verkürzt werden: das Limit von 12 Monaten Arbeitslosigkeit soll von möglichst wenig Personen überschritten werden.

Das Arbeitsmarktservice Steiermark war bei der Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit im Jahr 2006 sehr erfolgreich. Die Vorgaben für das Jahr 2006 konnten sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern erfüllt werden. Nur 1,2% der arbeitslosen Frau-

en und 1,1% der Männer waren länger als 12 Monate arbeitslos; 2005 waren es noch 1,9% der arbeitslosen Frauen und 1,8% der Männer.

Entscheidend für die Senkung der Übertrittsquote in die Langzeitarbeitslosigkeit war die gezielte Betreuung und Vermittlung arbeitsloser Personen. Darüber hinaus wurde das gesamte Förderinstrumentarium des AMS zur Unterstützung bei der Erreichung dieses Zieles eingesetzt.



## ZIEL: Integration in den Arbeitsmarkt verbessern

Bei dieser Zielsetzung geht es darum, Personen in Arbeit zu bringen, die länger als 12 Monate beschäftigungslos waren.

Langzeitbeschäftigungslos sind Personen, die länger als 365 Tage beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt waren, wobei unterschiedliche Vormerkgründe (arbeitslos, in Schulung, lehrstellensuchend) verkettet

und Unterbrechungen bis einschließlich 62 Tagen ignoriert werden.

Das Ziel wird anhand der Arbeitsaufnahmen von langzeitbeschäftigungslosen Personen gemessen.

Sowohl bei den Frauen (+ 22,2%) als auch bei den Männern (+ 17,8%) wurden die Ziele erreicht.

## ZIEL: Einschaltung am Arbeitsmarkt erhöhen

Die Erreichung dieses Zieles wurde an zwei Indikatoren gemessen.

Einerseits wurden die Stellenbesetzungen (inklusive Lehrstellenbesetzungen) und andererseits die Stellenakquisition bei neuen und inaktiven Betriebskunden erfasst.

Es wurden 40.610 Stellen besetzt und damit das Ziel um 5,7% überschritten.

Bei neuen und inaktiven Betrieben wurden durch die Schwerpunktsetzung in der Vertriebssteuerung 7.988 Stellen akquiriert. Damit wurde das Ziel um 3,0% überschritten.

## ZIEL: Position am Arbeitsmarkt verbessern

Im Rahmen dieses Zieles wurde die Anzahl von gering qualifizierten Personen im Haupterwerbsalter (zwischen 25 und 50 Jahren) gemessen, die an einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS teilgenommen haben. Als Definition für „gering qualifiziert“ wurde bei den Frauen als höchste abgeschlossene Ausbildung eine mittlere Ausbildung

und bei den Männern der Pflichtschulabschluss herangezogen.

Durch verstärkte Einbeziehung der Zielgruppe in Qualifizierungsmaßnahmen konnte das Ziel sowohl bei den Frauen (+ 45,6%) als auch bei den Männern (+ 36,9%) erfüllt werden.



## **ZIEL: Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen und Älteren**

Mit dieser Zielsetzung wird die Integration von Jugendlichen unter 25 Jahren und von Personen über 50 Jahren in den Arbeitsmarkt durch Qualifizierung unterstützt. Die Erreichung dieses Ziels wird mit den Zugängen von unter 25-jährigen und von über 50-jährigen Personen in Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung gemessen.

Aufgrund der Maßnahmen und Aktivitäten des AMS Steiermark konnten die Zielvorgaben sowohl bei den Frauen (+ 13,1%) als auch bei den Männern (+ 5,1%) erfüllt werden.

## **LANDESZIEL: Frauen in technisch-handwerkliche Qualifizierung**

Mit dem Landesziel „Frauen in technisch-handwerkliche Qualifizierung“ soll das Berufswahlspektrum von Frauen erhöht werden. Dadurch können ein bestehender Fachkräftemangel in diesen Arbeitsfeldern verringert und die Erhöhung des Frauenanteils in Ausbildung und Beschäftigung im „nicht traditionellen Arbeitsfeld“ unterstützt werden.

Im Jahr 2006 nahmen 1.363 Frauen an Ausbildungen im technisch-handwerklichen Bereich teil. Dies bedeutet gegenüber 2005 eine Steigerung von mehr als 1.000 Frauen.

## **ZIEL: Wiedereinstieg erleichtern**

Mit zwei Zielsetzungen, die sich einerseits mit dem Zugang von Wiedereinsteigerinnen in Schulungsmaßnahmen und andererseits mit dem Abgang von Wiedereinsteigerinnen in Arbeit befassen, hat das AMS zwei zentrale Ansatzpunkte, die eine erfolgreiche (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt für Wiedereinsteigerinnen abbilden.

Im Jahr 2006 konnten steiermarkweit 3.672 Wiedereinsteigerinnen an Ausbildungen teilnehmen, 3.440 wurden erfolgreich auf Arbeitsplätze vermittelt.





## Aktivitäten und Maßnahmen

### Service für Arbeitsuchende (SfA)

Den Rahmen für die Aktivitäten des SfA bildeten drei landesweit festgelegte Strategien:

- Transparenz und Dynamik im Betreuungsprozess erhöhen
- Vermittlung optimieren
- Dienstleistungen kundInnen- und zielgruppenorientiert einsetzen

Der Schwerpunkt der Strategien des SfA lag im Jahr 2006 im Bereich der KundInnenorientierung (Ziel: Erhöhung der KundInnenzufriedenheit). Die Strategien setzten bei der Prozessverbesserung an, wobei besonders erfolgskritische Prozessphasen erhöhte Aufmerksamkeit erhielten.

### Transparenz und Dynamik im Betreuungsprozess erhöhen

So wurde besonders darauf geachtet, sämtliche Aktivitäten gemeinsam mit den KundInnen zu planen und in weiterer Folge auch gemeinsam zu reflektieren, so dass den KundInnen Klarheit über die Spielregeln und gewählten Maßnahmen im Betreuungsprozess vermittelt werden konnte. Dabei wurde im Jahr 2006 besonders darauf geachtet, den Inhalt der Betreuungspläne besonders deutlich und klar zu kommuni-

zieren, um die Wahrnehmung der KundInnen stärker als bisher auf dieses wichtige Instrument zu lenken.

Durch dem Einzelfall angepasste, flexible Betreuungsintervalle wurde der Dynamik im Betreuungsprozess Rechnung getragen. Verstärkt kamen auch die Informationskanäle Handy und E-Mail zum Einsatz.



## Vermittlung optimieren

Die Aktivitäten zur Optimierung der Vermittlung bauten auf zwei Aktionsfeldern auf: Zum einen wurde besonders darauf geachtet, im Zuge der Vereinbarung mit den KundInnen (Betreuungsplan) auch die Merkmale der angestrebten Beschäftigung möglichst klar und verständlich zu formulieren und die vom Kunden erfragten betreuungsrelevanten

Merkmale möglichst umfassend zu dokumentieren. Andererseits wurde die Zusammenarbeit zwischen dem Service für Unternehmen und dem Service für Arbeitskräfte in den Regionalen Geschäftsstellen in verbindlichen Standards festgeschrieben, die sowohl den Unternehmenskunden als auch den Arbeitssuchenden zugute kommen.

## Dienstleistungen kundInnen- und zielgruppenorientiert einsetzen

Die von den KundInnen wahrgenommene Qualität der Dienstleistungen (Information, Qualifizierung, Vermittlung) ist sehr stark von individuellen Erwartungen und Ausgangssituationen abhängig. Das Zusammenfassen von KundInnengruppen auf Grund bestimmter Merkmale ist für die positive

Wahrnehmung von Dienstleistungen von entscheidender Bedeutung. Diese Strategie wurde vor allem im Bereich der KundInnengruppe der WiedereinsteigerInnen erfolgreich eingesetzt, soll aber in weiterer Folge auch auf andere KundInnengruppen ausgeweitet werden.

## Förderungen für Arbeitssuchende

### Qualifizierung

Personen ohne Berufsausbildung oder Personen, die über keine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Ausbildung verfügen und daher von Ausgrenzung bedroht sind, soll durch die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme die Möglichkeit geboten werden, ihr individuelles Ausbildungsniveau zu erhöhen.

Die Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen verdeutlicht vor allem die Tatsache, dass rund 40% unserer arbeitssuchenden KundInnen ausschließlich über einen Pflichtschulabschluss verfügen.

Die Palette der angebotenen Bildungsmaßnahmen ist vielfältig und reicht von Kurzausbildungen bis

zu FacharbeiterInnenausbildungen mit Lehrabschluss.

Im Rahmen modularer Systeme können Ausbildungen nach individuellen Bedürfnissen der Kurs TeilnehmerInnen kombiniert werden, wobei sich durch Berücksichtigung von Vorkenntnissen die individuelle Ausbildungsdauer verkürzt. In diesem System kann durch die Möglichkeit von wöchentlichen Einstiegen bei freien Kapazitäten jederzeit mit einer Ausbildung begonnen werden und somit die Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz und die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit verringert werden.

## Ausbildungsmanagement

Seit Jahren sind in der Steiermark flächendeckend im Auftrag des AMS Steiermark und des Landes Steiermark die Zentren für Ausbildungsmanagement (ZAM) installiert. Sie verfügen über mehrjährige Erfahrung und Know-how im Zusammenführen von Qualifikationsbedarf und Qualifizierungsangeboten, insbesondere im Heranführen von Frauen an ein breiteres Berufsspektrum auch in technisch-handwerklichen Bereichen. Durch ihre langjährige Praxis

in der Arbeit mit ausbildungsinteressierten Frauen verfügen die ZAM über umfangreiche Kompetenzen in der frauenspezifischen Bildungsarbeit, in Didaktik, in Methodik, in Theorie und vor allem auch in der Begleitung von Frauen in Richtung (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt. Neben der Arbeit mit den Frauen stehen auch die Arbeit und der Kontakt zu regionalen Betrieben stark im Zentrum der Aktivitäten der ZAM.

## Aktivierung

Maßnahmen der „aktiven Arbeitsuche“ vermitteln Fertigkeiten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeitsuche stehen, wie das Verfassen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen, Training im Hinblick auf Bewerbungsgespräche, Entwicklung von Bewerbungsstrategien, Selbstmarketing, persönliches Telefonmarketing, Analyse von Stelleninseraten etc. Sie werden als „Gruppenmaßnah-

men“ durchgeführt, um die Dynamik der Gruppe zur Steigerung des Selbsthilfepotenzials der einzelnen TeilnehmerInnen zu nutzen. Durch die Arbeitsuche in den Aktivierungsmaßnahmen sollen ausbildungsadäquate Arbeitsplätze gefunden und durch aktive Selbstvermittlung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess unterstützt werden.



## Berufsorientierung

Berufsorientierungsmaßnahmen bieten Personen, die Schwierigkeiten bei der Festlegung beruflicher Perspektiven haben, umfassende Unterstützung an. Sie schaffen die Voraussetzungen für eine sinnvolle Weiterberatung in Bezug auf die Berufsentscheidung oder für die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen.

Maßnahmen der Berufsorientierung enthalten immer folgende Basiselemente:

- Zielorientierung
- Ist-Analyse und Auseinandersetzung mit den bisherigen beruflichen Erfahrungen
- Berufliche Möglichkeiten, Interesse und Wünsche
- Überprüfung der individuellen Wünsche, Ideen und Interessen inklusive betrieblicher Praktika
- Entscheidungsfindung und Konkretisierung der weiteren Schritte

Unmittelbares Ziel von Berufsorientierungsmaßnahmen ist die Erarbeitung eines Karriereplans unter Einbindung des Beraters/der Beraterin des Arbeitmarktservice. Der Karriereplan für die zukünftigen beruflichen Schritte ist mit dem gesamten Lebensumfeld der Person abgestimmt.

Mittelbares Ziel ist die Umsetzung des individuellen Berufswegplans, die Teilnahme an und der Abschluss einer Aus- oder Weiterbildung, das Finden eines Arbeitsplatzes oder die Gründung eines Betriebes.

Für Frauen bzw. Wiedereinsteigerinnen wird die spezielle Berufsorientierungsmaßnahme „Perspektivenerweiterung“ angeboten.

## Training

In speziell konzipierten Bildungsmaßnahmen werden soziale Problematiken bearbeitet um die Folge von Langzeitarbeitslosigkeit oder psychischer und physischer Einschränkungen zu reduzieren und wieder zu einer realistischen Selbsteinschätzung zu gelangen und den Aufbau von Arbeitshaltungen (Ausdauer, Pünktlichkeit) zu fördern. Sie erfordern daher eine

produktive Arbeitsleistung, die mehr als 50% der gesamten Maßnahmendauer betragen muss.

Ziel ist die soziale, psychische und physische Stabilisierung und der Besuch entweder einer weiterführenden Maßnahme oder das Erlangen eines Arbeitsplatzes.



Foto: © AMS / Petra Spiola

### Eingliederungsbeihilfe

Durch die Gewährung eines Zuschusses zu den Lohnkosten soll für ArbeitgeberInnen ein Anreiz geschaffen werden, vor allem langzeitbeschäftigungslose

Frauen und Männer und Wiedereinsteigerinnen zu beschäftigen.

### Eingliederungsbeihilfe – Geschützte Arbeit

Unterstützt werden ArbeitgeberInnen, die behinderte Personen, die nach dem Steiermärkischen Behindertengesetz anerkannt sind, einstellen. Die Förderung

wird gemeinsam mit dem Land Steiermark umgesetzt. Für maximal drei Jahre wird ein Zuschuss zu den Lohnkosten gewährt.

### Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sollen vorrangig die Wiedereingliederung Langzeitbeschäftigungsloser (bzw. anderer arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen) in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen. Die personenbezogene Förderdauer ist zeitlich befristet. Die Beschäftigung erfolgt bei gemeinnützigen Einrichtungen, die gemeinnützige

Beschäftigungsprojekte anbieten. Es sollen gesellschaftlich nützliche Arbeiten und Dienstleistungen durch die neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse erbracht werden. Die Ausfinanzierung soll durch andere Fördergeber oder durch Eigenerwirtschaftung erfolgen.



## Beschäftigungsgesellschaften

Beschäftigungsgesellschaften sind eine Sonderform der Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte. Voraussetzung für die Förderung einer Beschäftigungsgesellschaft ist die regionale Verankerung, die unter

anderem durch die Beteiligung einer oder mehrerer Gemeinden zum Ausdruck gebracht wird (ein Gesellschafter muss eine Gemeinde oder ein Gemeindeverband sein).

## Sozialökonomische Betriebe

In sozialökonomischen Betrieben werden Personen mit unterschiedlichsten Problemlagen – vorrangig Langzeitbeschäftigungslose – stabilisiert. Sie erwerben Anlernqualifikationen oder individuelle Höherqualifizierungen bis hin zur Zulassungsvoraussetzung für eine Lehrabschlussprüfung.

Damit sollen Personen mit persönlichen und/oder sozialen Defiziten in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden.

## Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

Bei der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung werden Arbeitsverhältnisse zwischen Maßnahmen-trägern und Zielgruppenpersonen begründet, in deren Rahmen eine Überlassung an Beschäftigerbetrie-

be erfolgt. Ziel ist die Übernahme in ein „normales“ Arbeitsverhältnis im Anschluss an die betreute Überlassung.

## Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

Spezielle arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungsaufgaben werden im Auftrag des AMS Steiermark durch externe Träger durchgeführt. Problemstellungen der extern betreuten AMS-KundIn-

nen reichen von Schulden, Haft, Wohnungslosigkeit, Migrationsproblemen, Sucht, Behinderungen (physisch und psychisch) bis zu geschlechterspezifischer Diskriminierung.



Foto: © AMS / Peter Spiola

## Kurzarbeit

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen in Betrieben und zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze eingesetzt. Die Beihilfe orientiert sich am fiktiven Arbeitslosen-

geld der von Freisetzung bedrohten Arbeitskräfte und wird in Form von Pauschalsätzen für anfallende Kurzarbeitsstunden ausbezahlt.

## Unternehmensgründung

Mit dem Unternehmensgründungsprogramm werden arbeitslose Personen, die beabsichtigen sich selbständig zu machen, bei der Umsetzung ihres Vorhabens unterstützt. Dies geschieht mit professioneller Grün-

dungsberatung durch ein vom AMS beauftragtes Beratungsunternehmen, durch Beihilfen während der Teilnahme am Programm sowie mit einer Förderung der für die Gründung notwendigen Qualifizierungen.

## Jugendausbildungssicherungsgesetz

Ziel dieses seit 1998 bestehenden Instruments ist die Integration von Lehrstellensuchenden in das Regelsystem der Berufsausbildung durch Förderung von Maßnahmen zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Dabei werden Förderungen an Bildungseinrichtungen für Lehrgänge (ursprünglich auch

für Lehrlingsstiftungen) gewährt. Seit Anfang 2002 werden die Lehrgänge des Jugendausbildungssicherungsgesetzes (JASG) vom Arbeitsmarktservice Steiermark in Kooperation mit dem Land Steiermark abgewickelt.

## Ausbildungen gemäß § 30 Berufsausbildungsgesetz

Das AMS stellt seit 2005 für Lehrstellensuchende überbetriebliche Ausbildungsplätze in Lehrwerkstät-

ten zur Verfügung. Diese Ausbildungen werden in Kooperation mit dem Land Steiermark durchgeführt.



Foto: © AMS / Petra Spiola

## Integrative Berufsausbildung

Um die Integration von benachteiligten Jugendlichen mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben zu verbessern, wurde im Jahre 2003 im Berufsausbildungsgesetz die Grundlage für die Inte-

grative Berufsausbildung geschaffen. Förderungen werden an Bildungseinrichtungen für Berufsorientierungsmaßnahmen und weiterführende Lehrgänge gewährt.

## Lehrstellenförderung

Die Förderung der Lehrausbildung durch das Arbeitsmarktservice soll vor allem die Integration von Jugendlichen unterstützen, die arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen angehören. Darüber hinaus geht es um die Förderung von Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil.

Seit September 2005 werden mit dem „Blum-Bonus“ Unternehmen bei der Beschäftigung zusätzlicher Lehrlinge unterstützt.

## AMS-Sommerwerkstatt

Die AMS-Sommerwerkstatt ist ein Berufsvorbereitungslehrgang für Lehrstellensuchende und verfolgt folgende Ziele: Die Vorbereitung der teilnehmenden Jugendlichen auf eine betriebliche Lehrstelle, die

Abklärung der Möglichkeit für einen Eintritt in einen Lehrgang nach dem Jugend-Ausbildungssicherungsgesetz (JASG) und die Erstellung von individuellen Ausbildungsplänen.





## Aktivitäten und Maßnahmen

### Service für Unternehmen (SfU)

#### Neue Qualitätsstandards in der Vermittlung

Ausgehend von den Kundenkonferenzen des Vorjahres wurde 2006 mit der Entwicklung neuer Standards im Vermittlungsprozess begonnen. Die wesentlichsten Neuerungen bestehen darin, verstärkt Vorauswahlen für Betriebe anzubieten, die Bearbeitungszeit zu reduzieren und die Suchstrategie in kürzeren Abständen gemeinsam mit den Kunden anzupassen.

Als wesentlichstes Ergebnis daraus konnte die Laufzeit offener Stellen um zwei Tage reduziert werden und liegt nun durchschnittlich bei 28 Tagen. Damit zählt das SfU Steiermark zu den schnellsten in Österreich.

#### Neukundengewinnung erfolgreich fortgesetzt

Das Ziel für 2006, den Stellenzugang von Neukunden gegenüber dem Vorjahr um 15% zu steigern, konnte erreicht werden. Insgesamt stieg die Zahl der AMS-Betriebskunden von 25.000 auf fast 28.000. Davon haben ca. 10.000 mindestens einmal jährlich dem Arbeitsmarktservice Steiermark einen Vermittlungsauftrag gegeben. Voraussetzung für diesen Erfolg war die Einführung eines Vertriebsystems wie bei

kommerziellen Betrieben. Kernstück der Vertriebsaktivitäten sind die Betriebsbesuche: Etwa ein Drittel aller aktiven Unternehmenskunden wurden 2006 besucht. Diese Kontakte werden vorwiegend dafür genutzt, um das Dienstleistungsangebot des AMS darzustellen, aber auch um die Arbeitsplätze der Unternehmen kennen zu lernen, wodurch wiederum die Treffsicherheit der Vermittlungen erhöht wird.



## Kundenzufriedenheit mit dem SfU gestiegen

Seit 2006 stehen Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragung quartalsweise zur Verfügung. Erkenntnisse daraus wurden für die Aktivitätenplanung des SfU nutzbringend eingesetzt. Über 95% unserer Kunden bewerten die Freundlichkeit der Beratung mit sehr gut und gut. Auch die Beratungskompetenz wird mit über 80% sehr gut und

gut eingeschätzt. Sehr erfreulich ist auch, dass die Gesamtzufriedenheit mit dem SfU gestiegen ist. Entwicklungspotenziale bestehen aus Kundensicht bei der Passgenauigkeit der Vermittlung und der Förderungsberatung. Diese Themen stellen daher Schwerpunkte für das Service für Unternehmen im Jahr 2007 dar.



Foto: © AMS / Petra Spiola

## Förderungen für Unternehmen

### Arbeitsstiftungen

Das AMS unterscheidet zwei Typen von Arbeitsstiftungen:

- **Implacementstiftung**

Die Implacementstiftung richtet sich an ein bzw. an mehrere personalaufnehmende Unternehmen, die ihren Arbeitskräftebedarf aufgrund von Qualifikationsdefiziten der vorgemerkten Arbeitslosen nicht abdecken können. Die Implacementstiftung unterstützt damit Unternehmen bei der arbeitsplatzbezogenen Personalrekrutierungs- und -qualifizierung.

Seit 1. März 2006 können auch Großbetriebe ihre zukünftigen MitarbeiterInnen über die Implacementstiftung unabhängig vom Beschäftigungsstand arbeitsplatzbezogen ausbilden.

In der Implacementstiftung für PflegehelferInnen wurden gemeinsam mit Unternehmen, dem Land Steiermark, dem Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung und dem Berufsförderungsinstitut PflegehelferInnen ausgebildet.

Die Schwerpunkte der ZAM Implacementstiftungen liegen bei der Ausbildung von Frauen, die am Arbeitsmarkt wegen ihres Bildungsniveaus, wegen Mobilitätseinschränkungen, Betreuungs-

pflichten, Berufslaufbahnunterbrechungen oder aus anderen Gründen benachteiligt sind. Zudem bemühen sich die ZAM um den Abbau von bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt.

Die Implacementstiftung für Ältere gibt es in Graz/Graz-Umgebung, Bruck/Mur, Mürzzuschlag und in der Region Süd (Leibnitz, Mureck, Deutschlandsberg). Die Implacementstiftung für Ältere wurde gemeinsam mit dem Land Steiermark in Auftrag gegeben und hat das Ziel, Personen über 45 Jahre durch gezielte Betreuung und spezifische Qualifikation einen optimalen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

- **Outplacementstiftung**

Die Outplacementstiftung richtet sich an ein bzw. mehrere Unternehmen innerhalb einer Region, die von einem größeren Personalabbau betroffen sind. Ziel der Outplacementstiftung ist es, freigesetzte MitarbeiterInnen durch zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen bei der Um- oder Neuorientierung bzw. bei der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes zu unterstützen.

In der Steiermark gibt es derzeit 25 Outplacementstiftungen und 7 Implacementstiftungen.

### Bauhandwerkerschule

Betrieben, die ihre Mitarbeiter während des Besuchs der Bauhandwerkerschule in einem aufrechten

Dienstverhältnis behalten, können Lohnkostenzuschüsse gewährt werden.

### Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB)

Mit der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) bearbeitet das AMS die Zielsetzung des Europäischen Sozialfonds, mit Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der präventiven Arbeitsmarktpolitik die Arbeitsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen und niedrig qualifizierten weiblichen Beschäftigten

zu erhalten und deren Beschäftigung zu sichern. Zusätzlich wurden 2006 zwei steirische Qualifizierungsverbände umgesetzt. An diesen Unternehmenszusammenschlüssen zu Schulungszwecken beteiligten sich 30 Unternehmen.

## Qualifizierungsberatung für Klein- und Mittelbetriebe

Ein wesentliches Förderangebot für steirische Unternehmen ist die Qualifizierungsberatung für Klein- und Mittelbetriebe, die von AMS und ESF gefördert wird. Ziel dieses Förderangebotes ist, Unternehmen bei ihrer Personalentwicklung strukturiert zu unter-

stützen. Vom AMS beauftragte Unternehmensberatungsinstitute unterstützen die Unternehmen mit kostenloser Beratung bei Ausarbeitung und Implementierung eines innerbetrieblichen Personalausbildungsplans.



Foto: © AMS / Petra Spiola

## Existenzsicherung

### Rasche Anweisung von finanziellen Leistungen

Ein zentrales Prozessziel des Service für Arbeitssuchende ist die rasche Antragsbearbeitung und Anweisung von Geldleistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz und dem Arbeitsmarktservicegesetz. Damit erfüllt das Arbeitsmarktservice eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung der Existenz während der Phase der Arbeitslosigkeit und der Arbeitsuche bzw. während des Besuches einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme.

Die rasche Antragsbearbeitung wird an der tatsächlichen Dauer von der Antragstellung bis zur Zahl-

barstellung der Leistung gemessen. Im Durchschnitt waren das im Jahr 2006 11,3 Tage, was sowohl eine Verbesserung gegenüber 2005 (11,4 Tage) als auch eine klare Unterschreitung des Zielwertes für die Steiermark von 13,7 bedeutet.

Die Bearbeitungsdauer von der Antragsrückgabe bis zur Zahlbarstellung betrug im Jahr 2006 im Durchschnitt 4,4 Tage (im Jahr 2005 waren es 4,6 Tage).

### Finanzielle Aufwendungen aus der Arbeitslosenversicherung in den Jahren 2004 / 2005 / 2006

	Auszahlungsbetrag in €		
	2004	2005	2006
Arbeitslosengeld	169.419.358	182.881.596	184.783.189
Notstandshilfe	98.107.098	102.642.078	102.416.875
Leistungen gem. EWR Vertrag	110.104	97.430	108.195
Pensionsvorschuss*	-731.624	-2.800.236	-2.193.333
Weiterbildungsgeld	902.823	987.030	937.639
Altersteilzeitgeld	57.000.864	51.313.661	45.587.098
Übergangsgeld	1.623.361	4.673.195	6.532.389
Arbeitsstiftung	9.167.963	6.038.503	5.467.050
<b>Summe</b>	<b>335.601.951</b>	<b>366.170.151</b>	<b>373.846.732</b>

\* Minusbeträge beim Pensionsvorschuss kamen dadurch zustande, dass von den Pensionsversicherungsträgern mehr erstattet als vom AMS ausgezahlt wurde.



## Berufsinformation

In neun BerufsInfoZentren (BIZ) bietet das Arbeitsmarktservice Steiermark eine große Auswahl an Informationsmedien über Berufe und Ausbildungswege im Selbstbedienungssystem. Außerdem können im BIZ Informationen über den Arbeitsmarkt und zukünftige Jobchancen abgeholt werden. Zur Verfügung stehen Info-Mappen und Broschüren, SAMSO-MAT, Internet-PC, der Berufsinteressentest (AIST) sowie eine große Auswahl an DVDs zu einzelnen Berufen und Berufsbereichen.

Über 87.000 BesucherInnen haben die Angebote in den BerufsInfoZentren in der Steiermark im Jahr 2006 genutzt. Rund 1.700 Informationsveranstaltungen haben in den BIZen stattgefunden.

Die BIZ-MitarbeiterInnen und BIZ-Veranstaltungsverantwortlichen haben an 90 externen Veranstaltungen und Messen teilgenommen. Außerdem wurden 3.200 schriftliche Anfragen beantwortet und 4.314 Berufsinteressentests mit anschließender Beratung durchgeführt.

### BIZ BesucherInnen 2006

Standort	Jugendliche		Erwachsene		Summe
	w	m	w	m	
Aichfeld	1.577	1.218	2.300	1.805	6.900
Deutschlandsberg	1.944	1.378	2.833	1.742	7.897
Feldbach	1.518	1.279	1.254	1.080	5.131
Graz	6.777	6.915	8.016	7.932	29.640
Hartberg	1.462	948	2.875	942	6.227
Leibnitz	4.233	2.783	2.279	1.611	10.906
Leoben	1.831	1.298	2.894	3.429	9.452
Liezen	1.512	1.241	2.702	2.688	8.143
Mürzzuschlag	760	590	819	596	2.765
<b>Summe</b>	<b>21.614</b>	<b>17.650</b>	<b>25.972</b>	<b>21.825</b>	<b>87.061</b>

### BIZ Veranstaltungen 2006

Art der Veranstaltung	Anzahl der Veranstaltungen
Informationsveranstaltung für Schulklassen	479
Informationsveranstaltung für andere Personengruppen	586
Vermittlungsvorbereitende Veranstaltungen	400
Vermittlungsanbahnende Veranstaltungen	179
Veranstaltungen für AMS Personal	202
Messen	15
Sonstiges	47
<b>Summe</b>	<b>1.908</b>

## ServiceLine

Mit 30.5.2005 hat die ServiceLine, das überregionale Call Center des AMS Steiermark, den Betrieb aufgenommen.

servicierten Geschäftsstellen Deutschlandsberg, Gleisdorf, Graz, Leibnitz, Voitsberg und der Landesgeschäftsstelle kamen Bruck/Mur und Gröbming dazu.

Im Jahr 2006 wurde die Erweiterung der ServiceLine Steiermark weiter vorangetrieben. Zu den seit 2005

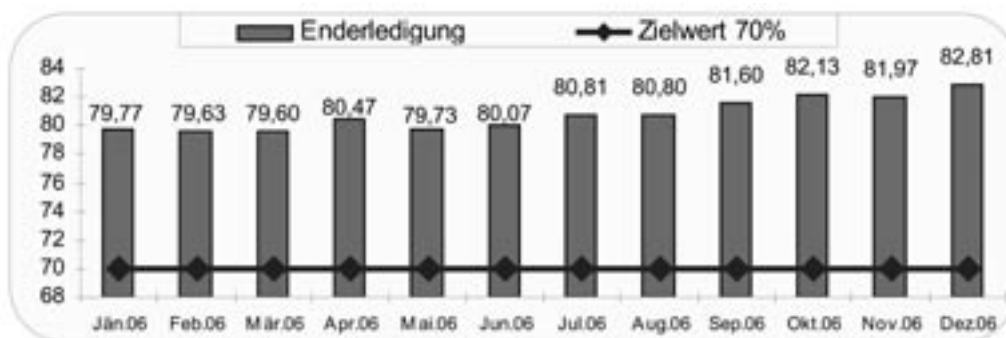
Bis Ende 2008 sollen alle steirischen Geschäftsstellen an die ServiceLine angebunden sein.

Der Erfolg der ServiceLine wird mit zwei Indikatoren gemessen:

- Die „Enderledigungsquote“ drückt das Verhältnis zwischen den eingelangten (= beantworteten) und den weiter verbundenen Gesprächen aus. So sollen

7 von 10 Anrufen in der ServiceLine (end-)erledigt werden. Im Jahr 2006 konnten 8 von 10 Anrufen in der ServiceLine enderledigt werden.

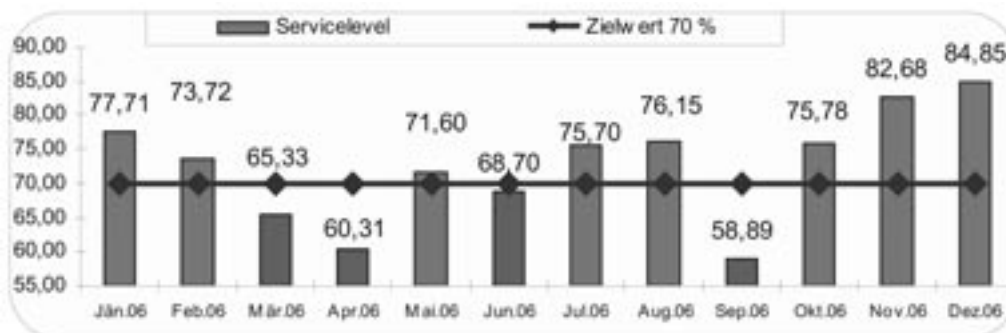
### Enderledigung 2006 (Monatsdurchschnitt)



- Der „Servicelevel“ gibt Aufschluss über die Erreichbarkeit eines Call Centers. So bedeutet ein definierter Zielwert von 70/30, dass 7 von 10

Gesprächen innerhalb von 30 Sekunden entgegengenommen werden. Im Jahr 2006 konnte ein Servicelevel von 72% erreicht werden.

### Erreichter Servicelevel 2006 (Monatsdurchschnitt)



## ams.help

ams.help regelt den Umgang mit Reaktionen von KundInnen außerhalb der üblichen Kontakte im Arbeitsmarktservice. Ziel von ams.help ist, sowohl die Zufriedenheit der KundInnen des AMS als auch die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu erhöhen und damit zur Hebung des Image des AMS in der Öffentlichkeit beizutragen.

Reaktionen von KundInnen wie Beschwerden, Wünsche, Hilfeersuchen, Anregungen und Interventionen sind wichtige Hinweise, um Verbesserungspotenziale der Organisation zu erkennen und aktiv entsprechende Maßnahmen zu setzen.

702 KundInnen-Reaktionen wurden über ams.help erfasst. Erfreulich ist, dass sich die Anzahl der KundInnen-Reaktionen von 474 (im Jahre 2005) auf 702 (2006) erhöht hat.

Der Ombudsmann fungiert als Ansprechpartner für Arbeitsuchende und Unternehmen, für Medien und externe Organisationen, aber auch als Dienstleister für Führungskräfte und MitarbeiterInnen des AMS. In den Regionalen Geschäftsstellen wird diese Funktion von den Führungskräften wahrgenommen. Die lückenlose Dokumentation aller einschlägigen Reaktionen sichert wertvolle Inputs für die Organisation.

## Qualitätsmanagement

Schwerpunkt im Qualitätsmanagement im Jahr 2006 war die Verbesserung von Prozessen. Ausgehend vom Ergebnis der Punktebewertung auf Basis des EFQM-Modells, die im Jahr 2005 durchgeführt worden ist, hat das AMS Steiermark einen Masterplan erstellt. Zentraler Inhalt war die Prozessverbesserung in den Dienstleistungen.

Im April wurde ein Projekt zur Zertifizierung nach EM ISO 9001:2000 für die Bereiche Service für Arbeitsuchende, Service für Unternehmen, ams.

help sowie den Planungs- und Steuerungsprozess gestartet.

Seit Projektbeginn besuchten mehr als 30 Führungskräfte Ausbildungen für das Qualitätsmanagementsystem ISO 9001. Im Rahmen von internen Audits erfolgt die Erhebung von Stärken und Verbesserungspotentialen sowie die Überprüfung der Normkonformität. Das externe Zertifizierungsaudit ist für Anfang April 2007 geplant.





## Support

### Personal

Für den Bereich des AMS Steiermark waren im Stellenplan 2006 insgesamt 584,70 Planstellen vorgesehen. Der Personalstand musste im Vergleich zum Jahr 2005 um 5,90 Planstellen reduziert werden.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der MitarbeiterInnen lag bei 60%.

Zwei Stellen wurden im Jahr 2006 neu besetzt. Diesen standen 14 Abgänge gegenüber.

#### Struktur der Planstellen 2006

	Männer	Frauen	Gesamt
BeamtInnen	79	115,0	<b>194,0</b>
Kollektivvertragsbedienstete	156	234,7	<b>390,7</b>
<b>Summe</b>	<b>235</b>	<b>349,7</b>	<b>584,7</b>

### Supportprozess Personalausbildung / Personalentwicklung

Der Beitrag der Personalausbildung zum Unternehmenserfolg ist die systematische Unterstützung von Lern- und Entwicklungsprozessen durch die Entwicklung und Bereitstellung bedarfsorientierter

Produkte sowie durch Beratung und Unterstützung der Führungskräfte bei der Feststellung und Analyse bereichsspezifischer Lern- und Entwicklungsbedürfnisse.

#### Grundausbildung 2006

	Männer	Frauen	Gesamt
TeilnehmerInnen	7	20	<b>27</b>
Bildungstage	382	1.288	<b>1.670</b>

#### Weiterbildung 2006

	Männer	Frauen	Gesamt
TeilnehmerInnen	241	414	<b>655</b>
Bildungstage	1.359	2.556	<b>3.915</b>

Schwerpunkte der Personalausbildung im Jahr 2006 waren:

- Fortführung der Weiterentwicklung des Führungshandelns (Führungsinstrumente und -methoden sowie Führungskräfteentwicklung im Sinne von Leadership im Rahmen eines zweijährigen Entwicklungsprogramms)
- Karriereförderung von Frauen (Einrichtung eines Lenkungsteams, spezielles Maßnahmen im Rahmen eines mehrjährigen Entwicklungsprogramms)
- Maßnahmen zur Erhöhung der KundInnenorientierung für MitarbeiterInnen des Service für Arbeitsuchende (Erhöhung der Beratungskompetenz, Professionalisierung im Umgang mit schwierigen KundInnengruppen, Vertiefung von bestehendem Fachwissen)
- Weiterführung des Qualifizierungsschwerpunktes für MitarbeiterInnen des Service für Unternehmen in Vertriebssteuerung und Verkauf und Maßnahmen zur perfekten Personalauswahl bzw. Voraus-

auswahl von möglichen BewerberInnen zu einer Stelle

- Qualifizierungen im Hinblick auf die Zertifizierung nach ISO 9001

Die Dynamik in der Organisation erfordert ein laufendes Anpassen und Weiterentwickeln der Strukturen

und Standards. Mit Begleitung von Team-/Organisationsentwicklungsprozessen, gezielten Coachings und Strategiearbeit wurde ein weiterer wesentlicher Beitrag zur Weiterentwicklung der Organisation geleistet. Besonderer Schwerpunkt im Jahr 2006 war die Organisationsentwicklung der RGS Graz.

## Finanzen

### Präliminarien – Abschluss 2006

Von der Bundesorganisation wurden die finanziellen Mittel für die personelle, organisatorische und technische Infrastruktur des AMS Steiermark zur Verfügung gestellt.

Diese Mittel stellen den Rahmen für die unternehmerischen Entscheidungen dar, welche von der Landes-

geschäftsführung in Abstimmung mit dem Landesdirektorium zu treffen sind.

Mit einer Auslastung von 103% wurde der Präliminarienrahmen vollständig ausgeschöpft und die Überschreitungsermächtigung beansprucht.

	Position	Zuteilung (€)	Ist (€)	Erfolg
I.A.	Ausstattung	65.000	66.070	101,65%
I.B.	Immobilien	186.600	178.886	95,87%
<i>I.</i>	<i>Summe Investitionen</i>	<i>251.600</i>	<i>244.956</i>	<i>97,36%</i>
II.A	Personalaufwand	20.620.600	21.639.330	104,94%
II.B.	Organe	151.000	141.057	93,42%
II.C.	Sachaufwand	4.434.100	4.343.836	97,96%
<i>II.</i>	<i>Summe Personal- und Sachaufwand</i>	<i>25.205.700</i>	<i>26.124.223</i>	<i>103,64%</i>
	<b>Gesamt</b>	<b>25.457.300</b>	<b>26.369.179</b>	<b>103,58%</b>



## Organe und Ausschüsse

Die Vollziehung der dem AMS durch das Arbeitsmarktservicegesetz übertragenen Aufgaben sieht eine maßgebliche Beteiligung und Verantwortung der Organe im Bereich der Bundes-, Landes- und regionalen Organisationen vor. Im Bereich des AMS Steiermark wurden im Jahr 2006 insgesamt 721 Einzelsitzungen der jeweiligen Landes- bzw. Regionalgremien (Landesdirektorium, Regionalbeiräte, Kontrollausschuss des Landesdirektoriums, Unterausschüsse für Leistungs- bzw. Ausländerangelegenheiten) durchgeführt.

### Das Landesdirektorium

<b>AMS</b> Mag. Karl Heinz SNOBE (Vorsitzender) Dr <sup>in</sup> . Herta KINDERMANN-WLASAK (stellv. Vorsitzende)	
<b>Arbeiterkammer</b> Mag. Horst BARWINEK Mag. Marcel KIRISITS	<b>Wirtschaftskammer</b> Mag. Peter LACKNER Mag. Ewald VERHOUNIG
<b>Österreichischer Gewerkschaftsbund</b> Wolfgang WAXENEGGER Herbert PERHAB	<b>Industriellenvereinigung</b> Mag. Gernot PAGGER Dr. Thomas KRAUTZER
<b>Betriebsrat (kooptiert)</b> Anton WALLNER Heimo REICHSTAMM	

## Regionale Organisationen

Regionale Geschäftsstelle	LeiterIn der Regionalen Geschäftsstelle	Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark	Österreichischer Gewerkschaftsbund	Wirtschaftskammer Steiermark	Industriellenvereinigung Steiermark
<b>Bruck/Mur</b>	Walter Scharler	Walter Treitler <i>Silke Feichtenhofer</i>	Heribert Haring <i>Gerhard Scheidreiter</i>	Dr. Peter Hausmann <i>Mag. Martina Romen-Kierner</i>	Mag. Josef Luipl <i>Dr. Ewald Hunstein</i>
<b>Deutschlandsberg</b>	Herbert Rumpf	Mag <sup>a</sup> . Renate Wilhelm <i>Anna Sackl</i>	Günter Krainer <i>Albert Freidl</i>	Margareta Deix <i>Herbert Naderer</i>	Ing. Ernst Kern <i>DI Michael Stahl</i>
<b>Feldbach</b>	Marianne Suppan	Harald Bachmaier <i>Carmen Schiller</i>	Reinhard Puffer <i>Karl Pfister</i>	Thomas Heuberger <i>Günther Stangl</i>	Christian Fleck <i>Bettina Wanjasek</i>
<b>Fürstentfeld</b>	Elisabeth Szammer	Elisabeth Groß <i>Günther Stessl</i>	Horst Freiburger <i>Klaus Konrad</i>	Thomas Heuberger <i>Emma Schrott</i>	Mag. Claus Repnik <i>Mag.<sup>a</sup> Claudia Schenner-Klivinyi</i>
<b>Gleisdorf</b>	Gottfried Walter	Anton Stöbel <i>Wolfgang Glaser</i>	Walter Neuhold <i>Ing. Hermann Fritz</i>	Mag. Peter Schmerda <i>Mag. Andreas Schlemmer</i>	Mag. Gerhard Klambauer <i>Petra Gauster</i>
<b>Graz</b>	Helmut Pichler	Mag <sup>a</sup> . Ursula Strohmayer <i>Mag.<sup>a</sup> Birgit Schreiber</i>	Peter Haas <i>Franz Sauer</i>	Mag. Wolfgang Schwarz <i>Kurt Egger</i>	Ing. Dr. Erich Mayer <i>Stephan M. Baron</i>
<b>Gröbming</b>	Helge Röder	Mag <sup>a</sup> . Petra Kupfner <i>Mag.<sup>a</sup> Sabine Gattringer</i>	Roswitha Glashüttner <i>Ernst Lux</i>	Helmut Baser <i>Mag.<sup>a</sup> Julia Buchegger</i>	Ing. Wilhelm Eibl <i>DI Gerhard Tomani</i>
<b>Hartberg</b>	Herbert Paierl	Josef Lichtenegger <i>Johannes Hirmann</i>	Christian Six <i>Ingrid Schenk</i>	Mag. Florian Ferl <i>Siegfried Breiner</i>	DI Hermann Povel <i>Ludmilla Priesch</i>
<b>Judenburg</b>	Günther Kaltenbacher	Manfred Rottensteiner <i>Margit Kindler</i>	Ernst Fassolder <i>Roland Rohrbacher</i>	Mag. Peter Scheriau <i>Hans-Peter Wimmer</i>	Walter Kueß <i>Ilse Ranser</i>
<b>Knittelfeld</b>	Robert Kalbschedl	Mag. Guido Zeilinger <i>Manfred Rottensteiner</i>	Heinke Ebner <i>Kurt Schaffer</i>	Mag. Michael Gassner <i>LIM Ing. Josef Herk</i>	Manfred Konrad <i>Ing. Walter Persch</i>
<b>Leibnitz</b>	Günther Prutsch	Manfred Schwindsackl <i>Maria Feirer</i>	Ewald Großsiedl <i>Werner Rath</i>	Mag. Helmut Röck <i>Mag. Josef Majcan</i>	Karlo Fink <i>DI Dr. Bernhard Ebner</i>
<b>Leoben</b>	Ing. Gerhard Tremmel	DDr. Werner Anzenberger <i>Dr. Otto Schuster</i>	Franz Tauss <i>Heribert Haring</i>	Mag. Alexander Sumnitsch <i>Ing. Herbert Scherübel</i>	Mag. Dr. Eduard Raimund <i>Karin Stadler</i>
<b>Liezen</b>	Johann Einzinger	Mag <sup>a</sup> . Petra Kupfner <i>Mag.<sup>a</sup> Sabine Gattringer</i>	Roswitha Glashüttner <i>Ernst Lux</i>	Helmut Blaser <i>Mag.<sup>a</sup> Julia Buchegger</i>	DI Gerhard Tomani <i>Mag. Heinrich Oberhuber</i>
<b>Murau</b>	Eva Lankmaier	Walter Perner <i>Richard Silhavy</i>	Heike Ebner <i>Erwin Stöller</i>	Alois Gruber <i>Anton Schwaiger</i>	Ing. Heimo Perner <i>Josef Moser</i>
<b>Mureck</b>	Anneliese Scheucher	Annemarie Fassold <i>Beatrix Eiletz</i>	Heinrich Kern <i>Josef Scheer</i>	Mag. Josef Majcan <i>Alois Kögl</i>	DI Adolf Weinhappl <i>Ing. Karl Scheucher</i>
<b>Mürzschlag</b>	Manfred Juricek	Ing. Franz Neuffer <i>Manfred Ruck</i>	Franz Tauss <i>Ing. Franz Reiterer</i>	Dr. Peter Hausmann <i>Mag.<sup>a</sup> Martina Romen-Kierner</i>	Dr. Rudolf Jurak <i>Ulrike Schöngrundner</i>
<b>Voitsberg</b>	Gottfried Schmidt	Ewald Pfeifer <i>August Ofner-Hösel</i>	Franz Halper <i>Johann Bernsteiner</i>	Gerhard Streit <i>Mag. Ewald Willibald</i>	Adolf Kraus <i>Manfred Pirker</i>
<b>Weiz</b>	Günther Reitbauer	Anton Stöbel <i>Wolfgang Glaser</i>	Walter Neuhold <i>Andreas Linke</i>	Mag. Andreas Schlemmer <i>Johann Spreitzhofer</i>	Mag. Werner Zierler <i>Mag. Hans Wolfbauer</i>
<b>ServiceLine</b> (Einrichtung gem. §18 AMSG)	Karl-Heinz Neubauer				

*Kursiv: Ersatzmitglieder*

Stand: 06.03.2007

## Arbeitsmarktdaten in der Steiermark und in Österreich im Jahresdurchschnitt 2006

Insgesamt	Steiermark			Österreich		
	Bestand/ Zugang	Veränderung		Bestand/ Zugang	Veränderung	
	2006	gegenüber 2005		2006	gegenüber 2005	
		absolut	relativ		absolut	relativ
unselbstständig Beschäftigte	454.833	6.931	+1,5%	3.280.878	50.591	+1,6%
<i>darunter AusländerInnen</i>	29.724	1.219	+4,3%	390.695	16.509	+4,4%
vorgemerkte Arbeitslose	33.168	-2.053	-5,8%	239.174	-13.481	-5,3%
<i>darunter AusländerInnen</i>	3.707	-200	-5,1%	42.191	-2.111	-4,8%
<i>15 bis unter 25 Jahre</i>	5.546	-616	-10,0%	38.095	-3.473	-8,4%
<i>50 Jahre und älter</i>	5.648	-167	-2,9%	44.899	-1.610	-3,5%
<i>Langzeitarbeitslose</i>	1.506	-448	-23,0%	8.350	-3.530	-29,7%
Arbeitslosenquote	6,8%	-0,5% Pkt.		6,8%	-0,5% Pkt.	
Zugang an Arbeitslosen	130.215	4.784	+3,8%	920.980	10.427	+1,1%
Zugang an offenen Stellen	46.629	6.083	+15,0%	335.608	37.329	+12,5%
Lehrstellensuchende	905	2	+0,2%	6.099	-56	-0,9%
Zugänge Lehrstellensuchende	9.672	431	+4,7%	64.432	3.360	+5,5%
Zugänge offene Lehrstellen	4.970	686	+16,0%	34.659	3.420	+10,9%



Frauen	Steiermark			Österreich		
	Bestand/ Zugang	Veränderung		Bestand/ Zugang	Veränderung	
	2006	gegenüber 2005		2006	gegenüber 2005	
		absolut	relativ		absolut	relativ
unselbstständig Beschäftigte	210.210	5.876	2,9%	1.515.668	26.407	1,8%
<i>darunter Ausländerinnen</i>	10.361	560	5,7%	155.758	7.024	4,7%
vorgemerkte Arbeitslose	14.469	-639	-4,2%	103.396	-5.020	-4,6%
<i>darunter Ausländerinnen</i>	1.355	12	0,9%	15.861	-271	-1,7%
<i>15 bis unter 25 Jahre</i>	2.584	-208	-7,5%	16.681	-1.501	-8,3%
<i>50 Jahre und älter</i>	1.976	-18	-0,9%	16.378	-391	-2,3%
<i>Langzeitarbeitslose</i>	545	-182	-25,1%	3.146	-1.291	-42,0%
Arbeitslosenquote	6,4%	-0,4% Pkt.		6,4%	-0,4% Pkt.	
Zugang an Arbeitslosen	56.531	4.890	9,5%	400.791	16.520	4,3%
Lehrstellensuchende	458	-1	-0,3%	2.889	-12	-0,4%
Zugänge Lehrstellensuchende	4.784	227	5,0%	30.198	2.015	7,1%

Männer	Steiermark			Österreich		
	Bestand/ Zugang	Veränderung		Bestand/ Zugang	Veränderung	
	2006	gegenüber 2005		2006	gegenüber 2005	
		absolut	relativ		absolut	relativ
unselbstständig Beschäftigte	244.624	1.055	0,4%	1.765.210	24.184	1,4%
<i>darunter Ausländer</i>	19.364	658	3,5%	234.937	9.484	4,2%
vorgemerkte Arbeitslose	18.699	-1.414	-7,0%	135.778	-8.460	-5,9%
<i>darunter Ausländer</i>	2.352	-212	-8,3%	26.330	-1.840	-6,5%
<i>15 bis unter 25 Jahre</i>	2.962	-408	-12,1%	21.414	-1.972	-8,4%
<i>50 Jahre und älter</i>	3.673	-149	-3,9%	28.522	-1.218	-4,1%
<i>Langzeitarbeitslose</i>	961	-266	-21,7%	5.204	-2.238	-30,1%
Arbeitslosenquote	7,1%	-0,5% Pkt.		7,1%	-0,5% Pkt.	
Zugang an Arbeitslosen	73.684	-106	-0,1%	520.189	-6.093	-1,2%
Lehrstellensuchende	448	4	0,8%	3.211	-44	-1,4%
Zugänge Lehrstellensuchende	4.888	204	4,4%	34.234	1.345	4,1%

## Zentrale Arbeitsmarktdaten im regionalen Vergleich

		Arbeitslose Durchschnitt 2006	Anteil arbeitsloser Jugendlicher an allen Arbeitslosen	Anteil arbeitsloser Älterer (über 50J.) an allen Arbeitslosen	Arbeitslosenquote 2006	Zugang offene Stellen 2006
Bruck/Mur	Frauen	763	20,0%	15,9%	7,0%	2.555
	Männer	916	16,2%	22,5%	6,4%	
	Gesamt	1.679	18,0%	19,5%	6,6%	
Deutschlands- berg	Frauen	723	17,3%	14,6%	6,6%	2.112
	Männer	960	16,0%	20,2%	6,5%	
	Gesamt	1.683	16,6%	17,8%	6,6%	
Feldbach	Frauen	714	21,0%	10,0%	6,0%	1.676
	Männer	1.121	17,9%	16,1%	7,0%	
	Gesamt	1.835	19,1%	13,7%	6,6%	
Fürstenfeld	Frauen	293	20,9%	12,6%	7,2%	1.180
	Männer	413	15,8%	19,5%	7,5%	
	Gesamt	707	17,9%	16,6%	7,4%	
Gleisdorf	Frauen	315	20,7%	12,8%	5,5%	1.935
	Männer	479	16,6%	18,9%	6,2%	
	Gesamt	794	18,2%	16,5%	5,9%	
Graz	Frauen	4.801	15,6%	13,6%	6,3%	17.028
	Männer	6.526	14,4%	17,3%	7,6%	
	Gesamt	11.326	14,9%	15,7%	7,0%	
Gröbming	Frauen	382	16,5%	14,7%	9,8%	2.082
	Männer	318	17,5%	16,4%	6,6%	
	Gesamt	699	17,0%	15,5%	8,0%	
Hartberg	Frauen	826	19,3%	12,7%	6,9%	1.632
	Männer	1.128	17,8%	19,8%	7,0%	
	Gesamt	1.955	18,4%	16,8%	6,9%	
Judenburg	Frauen	626	19,2%	12,1%	8,3%	1.665
	Männer	661	17,0%	19,9%	6,2%	
	Gesamt	1.287	18,1%	16,1%	7,0%	
Knittelfeld	Frauen	426	20,2%	11,4%	9,1%	1.029
	Männer	389	21,3%	16,2%	5,9%	
	Gesamt	815	20,7%	13,7%	7,2%	
Leibnitz	Frauen	1.075	18,9%	11,1%	8,0%	2.216
	Männer	1.448	15,9%	18,3%	8,0%	
	Gesamt	2.523	17,2%	15,2%	8,0%	
Leoben	Frauen	789	16,8%	16,4%	7,0%	2.097
	Männer	846	15,7%	23,5%	5,6%	
	Gesamt	1.635	16,3%	20,1%	6,2%	
Liezen	Frauen	736	16,4%	15,5%	6,9%	2.787
	Männer	747	16,0%	27,1%	5,6%	
	Gesamt	1.483	16,2%	21,3%	6,2%	
Murau	Frauen	285	21,7%	14,7%	5,8%	1.139
	Männer	440	15,4%	18,0%	6,3%	
	Gesamt	725	17,9%	16,7%	6,1%	
Mureck	Frauen	267	20,7%	11,9%	6,3%	900
	Männer	413	16,4%	19,2%	7,2%	
	Gesamt	680	18,1%	16,3%	6,8%	
Mürzzuschlag	Frauen	453	18,4%	15,7%	6,3%	1.574
	Männer	436	17,4%	27,2%	4,6%	
	Gesamt	889	17,9%	21,3%	5,3%	
Voitsberg	Frauen	614	18,9%	17,4%	6,4%	1.760
	Männer	888	13,9%	30,5%	6,9%	
	Gesamt	1.502	15,9%	25,1%	6,7%	
Weiz	Frauen	383	21,2%	12,9%	4,1%	1.262
	Männer	569	17,8%	18,5%	4,5%	
	Gesamt	952	19,2%	16,3%	4,3%	
<b>Steiermark</b>	<b>Frauen</b>	<b>14.469</b>	<b>17,9%</b>	<b>13,7%</b>	<b>6,4%</b>	46.629
	<b>Männer</b>	<b>18.699</b>	<b>15,8%</b>	<b>19,6%</b>	<b>7,1%</b>	
	<b>Gesamt</b>	<b>33.168</b>	<b>16,7%</b>	<b>17,0%</b>	<b>6,8%</b>	

## Förderung und Budget 2006

Arbeitsmarktförderungen		Mittel 2006			
		Förderfälle 2006			Budget Mittelaufwand
	Produkt	gesamt	weiblich	männlich	
Qualifizierungsmaßnahmen	• Berufliche Mobilität (Deckung des Lebensunterhaltes, Kurskosten, Kursnebenkosten)	84.426	48.569	35.857	26.950.706
	• Betriebliche Ausbildung und Mitarbeiterqualifikation, Schulung Beschäftigter	928	870	58	4.752.876
	• Schulung von Arbeitslosen – Qualifizierungsmaßnahmen	31.142	18.141	13.001	47.037.134
	• Stiftungsmaßnahmen	1.220	739	481	454.036
	• Lehrstellenförderung	4.153	1.765	2.388	7.759.195
	• Investive Maßnahmen	-	-	-	2.003.761
<b>Summe Qualifizierungsmaßnahmen</b>		<b>121.869</b>	<b>70.084</b>	<b>51.785</b>	<b>88.957.708</b>
Beschäftigungsmaßnahmen	• Entfernungsbeihilfe	1.415	877	538	1.525.911
	• Kurzarbeitsbeihilfe	126	1	125	111.142
	• Altersteilzeitbeihilfe/Solidaritätsprämie	0	0	0	0
	• Eingliederungsbeihilfe	5.216	2.855	2.361	15.825.798
	• Kombilohnbeihilfe	75	64	11	127.053
	• Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	1.209	620	589	9.090.022
	• Sozialökonomische Betriebe inkl. gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung	310	172	138	3.127.734
<b>Summe Beschäftigungsmaßnahmen</b>		<b>8.351</b>	<b>4.589</b>	<b>3.762</b>	<b>29.807.660</b>
Unterstützungsmaßnahmen	• Kinderbetreuungsbeihilfe	3.437	3.390	47	1.842.514
	• Vorstellungsbeförderung	8.002	2.779	5.223	294.415
	• Gründerbeihilfe	368	139	229	351.019
	• Unterstützungsstrukturen für Personen und Maßnahmenträger – Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	16.173	8.834	7.339	5.580.357
	• Werkverträge für Unterstützungsstrukturen und für geistige Arbeitsleistung – Unternehmensgründungsprogramm	712	300	412	606.836
	• Werkverträge für ESF - Technische Hilfe und ESF - Antizipation von Trends	-	-	-	831.901
<b>Summe Unterstützungsmaßnahmen</b>		<b>28.692</b>	<b>15.442</b>	<b>13.250</b>	<b>9.507.042</b>
<b>Gesamtsumme 2006</b>		<b>158.912</b>	<b>90.115</b>	<b>68.797</b>	<b>128.272.410</b>





Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

Arbeitsmarktservice Steiermark, Landesgeschäftsstelle,  
A-8020 Graz, Babenbergerstraße 33

Telefon (0043) 316/7081-0, Telefax (0043) 316/7081-891

E-Mail: [ams.steiermark@ams.at](mailto:ams.steiermark@ams.at) / <http://www.ams.at/stmk>

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Karl Heinz Snobe

Redaktion: Dr. Heinz Riedel, Mag<sup>a</sup>. Heidi Rautner, Mag. Dieter Mikenda,  
Mag. Marcos de Brito e Cunha, Ingrid Tauschmann

Bankverbindung: BLZ 60000, PSK 5680.009

UID Nr. ATU38908009, DVR0017086



