

II-717 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen
des Nationalrates XVII. Gesetzgebungsperiode

REPUBLIK ÖSTERREICH

**BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES**

Zl. 30.037/11-III/B/5/87

1010 Wien, den **14. MAI 1987**
Stubenring 1
Telefon (0222) 75 00
Telex 111145 oder 111780
P.S.K. Kto.Nr. 5070.004
Auskunft
-

Klappe -- Durchwahl

230/AB

1987 -05- 18

zu 257 II

B e a n t w o r t u n g

der Anfrage des Abgeordneten Dr. Schwimmer und Kollegen betreffend Verbesserung der Effizienz der Arbeitsmarktverwaltung (257/J) vom 27. März 1987

Zu Frage 1: "Wie hat sich der Anteil der erfolgreichen Vermittlung durch die Arbeitsämter an der Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen in den letzten sieben Jahren entwickelt?"

nehme ich wie folgt Stellung:

Es liegen über einen Zeitraum von sieben Jahren keine Daten vor, die eine realistische Beantwortung der Frage nach dieser Entwicklung erlauben. Verlässliche Aussagen sind erst seit dem Zeitpunkt der Implementierung des EDV-Systems in der Arbeitsmarktverwaltung möglich, d.h. im wesentlichen seit 1984.

Vorweg muß betont werden, daß die folgenden Ergebnisse nur einen - wenngleich wesentlichen - Teil der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter umfassen. Aufgabe der Arbeitsmarktverwaltung ist nämlich auch das Bereitstellen von (öffentlich zugänglichen) Arbeitsmarkt-Anzeigern, Stellenlisten bzw. die Tätigkeit im Bereich des "Offenen Kundenempfanges" (OKE), in dem bereits Vermittlungstätigkeit stattfindet. Teilweise geschieht dies im Interesse der Kunden unter Wahrung ihrer Anonymität. Demnach spiegeln die skizzierten

- 2 -

Daten nur einen Ausschnitt der gesamten Vermittlungstätigkeit im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung wider.

Außerdem erscheint es sinnvoll, die Vermittlung durch die Arbeitsämter mit den den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen in Beziehung zu setzen und nicht an der Zahl der Vorgemerkten zu messen.

Eine Analyse des Zeitraumes seit 1984¹⁾ führt zu folgenden Ergebnissen über die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter, die gleichsam als Teil der Gesamteffizienz Arbeitsmarktverwaltung betrachtet werden müssen, da - wie vorhin erwähnt - die Arbeitsmarktverwaltung auch indirekt bei der Besetzung offener Stellen mitwirkt.

Bemerkenswert ist vor allem die enorm rasche Besetzung bzw. der rasche Abgang der gemeldeten offenen Stellen: 37 % waren bereits nach einer Woche besetzt (bzw. abgegangen), nur 12 % der Stellen waren älter als 10 Wochen. Die durchschnittliche Laufzeit der offenen Stellen lag bei 32 Tagen. Für den gesamten Zeitraum wurde ein Median von 13,9 errechnet, d.h. daß (im Durchschnitt) 50 % aller Stellen bereits nach 14 Tagen besetzt (bzw. abgegangen) waren. Wenngleich sich der Abgangsprozeß im Analysezeitraum etwas verlangsamte, so blieb dennoch die Dynamik ungebrochen: Auch im ersten Halbjahr 1986 waren lediglich 13,6 % der abgehenden offenen Stellen älter als 10 Wochen.

Die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter konzentrierte sich auf bestimmte Berufsobergruppen: Über 50 % der abgegangenen offenen Stellen waren für Berufe aus einer der vier großen Berufsgruppen:

1) Untersuchungszeitraum: 1.1.1984 bis 30.6.1986

- 3 -

Bauberufe, Metallarbeiter und Elektriker, Hilfsberufe allgemeiner Art, Hotel-, Gaststätten- und Küchenberufe.

Zu Frage 2: "Welchen Umstand erachten Sie dafür maßgebend, daß der Erfolg der Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter so zu wünschen übrig läßt?"

nehme ich wie folgt Stellung:

Dieser pauschalen Formulierung, daß der Erfolg der Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter zu wünschen übrig läßt, kann ich in keiner Weise zustimmen, da die Daten über die Besetzungsdauer der offenen Stellen dagegen sprechen.

Dennoch möchte ich nicht verhehlen, daß es auch strukturelle Probleme bei der Besetzung offener Stellen gibt. Allein die Stellenandrangsziffer - es kamen im März 1987 auf eine gemeldete offene Stelle 8 Arbeitslose, wobei diese branchen- bzw. berufsspezifisch oft noch höher liegt - weist darauf hin, daß selbst bei sofortiger Besetzung aller offenen Stellen ein Arbeitsplatzdefizit bliebe. Bei einer Relation von 26.600 offenen Stellen zu 204.000 Vorgemerkten im März 1987 wäre das ein Arbeitsplatzdefizit von rd. 177.400, das auch die effizienteste Vermittlungstätigkeit nicht wesentlich verringern könnte.

Ein wichtiges Problem bei der Vermittlungstätigkeit sind sicherlich Diskrepanzen zwischen den Anforderungen bei der Arbeitskräftenachfrage und den vorgemerkten Arbeitslosen. Vereinfacht ausgedrückt bedeutet dies, daß die Qualifikationsstruktur der Vorgemerkten nicht exakt mit den Anforderungen der angebotenen

- 4 -

Stellen übereinstimmt. Dabei nehmen jedoch nicht berufsspezifische Qualifikationsmängel den wichtigsten Stellenwert ein, sondern "extrafunktionale" Anforderungen, zum Teil persönlichkeitspezifische Merkmale, die von den Unternehmern gefordert werden. Es lassen sich deutlich gestiegene Qualifikationsanforderungen von seiten der Unternehmer in jeder Hinsicht registrieren, die die Vermittlungsschwierigkeiten zum Teil erklären.

In manchen Fällen sind auch unklare Anforderungen bei Vermittlungsaufträgen ausschlaggebend dafür, daß Vermittlungen scheitern bzw. eine kurzfristige Besetzung nicht möglich ist.

Erst nach wiederholten Rückfragen bei den Betrieben werden Qualifikationsanforderungen, Gehaltsangaben etc. präzisiert. Dies verzögert die Vermittlung.

Ein weiteres grundlegendes Problem sehe ich in der Segmentierung des Arbeitsmarktes generell. Einerseits werden attraktive Stellen, die rasch besetzt werden könnten, den Arbeitsämtern nicht angeboten, da die Betriebe auf andere Personalsuchverfahren zurückgreifen (Personalberatungsfirmen, betriebsinterne Besetzung), andererseits entwickelt sich die Struktur der vorgemerkten Arbeitslosen in Richtung eines steigenden Anteils von Langzeitarbeitslosen, die auf dem Arbeitsmarkt immer geringer werdende Beschäftigungschancen vorfinden. Allein der Anteil der schwer vermittelbaren Personen an allen Vorgemerkten betrug im März 1987 ca. 25 %.

Hier wird die Ausschließung eines nennenswerten Teils der österreichischen Bevölkerung von Erwerbstätigkeit und Lebenschancen sichtbar. Ich kann und will diese Entwicklung nicht einfach hinnehmen, doch bin ich gerade dabei auf die Mithilfe der Unternehmungen

- 5 -

angewiesen, diese Arbeitskräfte auch zu beschäftigen.

Einen zusätzlichen Aspekt, der den Erfolg der Arbeitsvermittlung beeinträchtigt, sehe ich in dem Umstand, daß die Beschäftigten der Arbeitsmarktverwaltung durch die hohe Zahl an Vorgemerkten einer enormen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind. Eine effiziente Beratung und Vermittlung ist bei bis zu 600 Arbeitslosen, die ein Berater betreuen muß, nicht immer gewährleistet. Trotz automationsunterstützter Vermittlungsverfahren erfordert die Besetzung einer Stelle eine intensive Kontaktaufnahme und Beratung von Arbeitgebern bzw. vorgemerkten Arbeitslosen, die jedoch bei der derzeitigen Personalsituation der Arbeitsmarktverwaltung leider zu kurz kommen muß.

Zu Frage 3: "Wie wollen Sie die Effizienz der Arbeitsämter bei der Arbeitsvermittlung verbessern?"

nehme ich wie folgt Stellung:

Zu den wichtigsten effizienzsteigernden Maßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung, die bereits seit längerer Zeit durchgeführt werden, zählen Ausbildungs-, Schulungs-, und Weiterbildungsmaßnahmen, die durch eine Höherqualifizierung der vorgemerkten Arbeitskräfte zu einer Verbesserung der Vermittlungschancen führen können. Hierbei wird notwendig sein, den Qualifikationsbedarf der Unternehmen exakter als bisher zu erfassen. Ansatzweise ist dies in einer vom ÖIBF und IBW im Auftrag des Ressorts durchgeführten Studie über den Qualifikationsbedarf der Wirtschaft bereits geschehen. Die Fortführung von Arbeitsmarktausbildungs-Maßnahmen, die Arbeitslose an die Anforderungen der Wirtschaft

- 6 -

heranführen können, muß daher auch in Zukunft als wichtiges Instrument für eine effiziente Arbeitsvermittlung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik angesehen werden.

Eine weitere Maßnahme ist die Verbesserung der "traditionellen" Vermittlungsaktivitäten. So ist z.B. häufig zu bemerken, daß die Anforderungsprofile bzw. Beschreibungen der gemeldeten offenen Stellen unzureichend sind. In den meisten Fällen werden keine Gehaltsangaben gemacht und die Qualifikationsanforderungen werden nur unzureichend beschrieben. Es wird daher notwendig sein, in Zusammenarbeit mit den Unternehmungen eine Verbesserung der Beschreibung der gemeldeten offenen Stellen zu erreichen, um ein effizientes automationsunterstütztes "matching" zwischen offenen Stellen und Arbeitskräften durchführen zu können. Eine weitergehende Personalselektion analog zu Personalberatungsfirmen, wie sie von manchen gefordert wird, kann jedoch nicht die Aufgabe der Arbeitsmarktverwaltung sein.

Bereits daraus wird ersichtlich, daß von der Arbeitsmarktverwaltung ein intensiverer Kontakt zur Wirtschaft nicht nur im Hinblick auf die Verbesserung der Stellenbeschreibungen, sondern auch durch eine verstärkte Akquisitionstätigkeit neuer Stellen und durch eine intensivere Information und Beratung der Betriebe über die Tätigkeit der Arbeitsmarktverwaltung gesucht werden muß. In Anbetracht der Relation der offenen Stellen zu den vorgemerkten Arbeitskräften kann eine effiziente Vermittlung aber nur dann erreicht werden, wenn es gelingt, die Betriebe zu überzeugen, die Arbeitsmarktverwaltung bei Einstellungsüberlegungen in Anspruch zu nehmen.

- 7 -

Außerdem sind "unkonventionelle" Methoden der Arbeitsvermittlung in Erprobung, bei denen das Arbeitsamt bemüht ist, den direkten Kontakt zwischen Unternehmern und Arbeitslosen herzustellen.

Besonders wichtig erscheint mir, das automationsunterstützte Arbeitsmarktservice weiter auszubauen und auch die Betriebe stärker darüber zu informieren. Durch die computergestützte Abstimmung der Anforderungen der gemeldeten Stellen mit den Arbeitskräften z.B. in beruflicher und geografischer Hinsicht, wird es in Zukunft möglich werden, immer rascher auf die Arbeitskräfte-nachfrage zu reagieren.

Auch in der Arbeitsorganisation und Arbeitsablaufplanung in den Arbeitsämtern sind Veränderungen geplant, die eine möglichst rasche, flexible und unbürokratische Betreuung aller Kunden der Arbeitsmarktverwaltung gewährleisten sollen.

Im Zuge der Ausweitung der Tätigkeit der Arbeitsmarktverwaltung muß jedoch auf einen angemessenen Personaleinsatz Bedacht genommen werden. Außerdem wird der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter der Arbeitsmarktverwaltung sowohl in fachlicher als auch psychologisch-pädagogischer Hinsicht ein großer Stellenwert beigemessen werden müssen. Die besten Vorschläge und Ideen nützen jedoch nichts, wenn dafür kein Personal zur Verfügung gestellt werden kann.

Zu Frage 4: "Welche Maßnahmen, insbesondere zur Objektivierung der Personalaufnahme und zur Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter werden Sie auf dem Personalsektor der Arbeitsämter setzen?"

nehme ich wie folgt Stellung:

- 8 -

Im Arbeitsmarktförderungsgesetz, das die gesetzliche Grundlage für die Tätigkeit des Arbeitsmarktservices bildet, wird im § 8 und § 15 ausdrücklich festgelegt, daß für die Durchführung der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung jene Personen heranzuziehen sind, die sowohl die persönliche Eignung als auch die fachliche Voraussetzung für diese Tätigkeit besitzen. Zugleich wird bestimmt, daß das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die fachliche Ausbildung und Fortbildung der Personen durch geeignete Schulungsmaßnahmen zu sorgen hat.

Abgesehen von diesem gesetzlichen Auftrag, der durchwegs beachtet und erfüllt wird, ist mir die Auswahl und Ausbildung der Mitarbeiter der Arbeitsmarktverwaltung immer als eine besonders wichtige Aufgabe erschienen. Der Erfolg der Arbeitsmarktpolitik, die Wirksamkeit aller arbeitsmarktpolitischen Programme und Maßnahmen hängt entscheidend und primär von Eignung, Qualifikation und Motivation jener Mitarbeiter ab, die sie umsetzen und realisieren müssen. Die Entwicklung von differenzierten Programmen und Aktionen, die Weiterentwicklung der Organisation der Dienststellen sowie der umfassende Einsatz der EDV im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung sind nur notwendige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik: Die entscheidende Größe bleibt dabei immer die Umsetzung durch die Mitarbeiter bei den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern.

In diesem Sinne wurde und wird bereits bei der Personalauswahl und -aufnahme in jedem Fall darauf geachtet, daß der neue Mitarbeiter oder die neue Mit-

- 9 -

arbeiterin neben dem Interesse an der Arbeit auch die für eine erfolgreiche Programmerfüllung notwendigen Fähigkeiten aufweist. Zur Absicherung und Objektivierung des Auswahlverfahrens werden im allgemeinen die Bewerber durch Mitarbeiter der Psychologischen Dienste der Landesarbeitsämter eingehend getestet und dieses Testergebnis als Entscheidungskriterium bei der Auswahl mitberücksichtigt. Die Personalauswahl im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung ist daher durchaus als eine objektive und auf die zukünftige Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters hin angelegte Form der Selektion anzusehen.

Nach der Aufnahme werden die Mitarbeiter bereits nach kurzer Zeit in ein mehrstufiges Schulungsprogramm einbezogen. Dieses beinhaltet eine einführende Basis-schulung, eine umfangreiche und praxisnahe mehrwöchige Arbeitsplatzschulung im zukünftigen Tätigkeitsbereich sowie eine umfassende Grundausbildung in allen wichtigen Aufgabenbereichen der Arbeitsmarktverwaltung auch als Voraussetzung für die Ablegung der Dienstprüfung. Aufgrund der Altersstruktur der Bediensteten bei den Arbeitsämtern hat in den letzten Jahren ein sehr starker Personalaustausch stattgefunden, der einen sehr umfangreichen Schulungsbedarf nötig machte. Dabei muß gesehen werden, daß die schwierige Personalsituation im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung auch die Schulungsmöglichkeiten beschränkt. Bei der gegebenen hohen und weiterhin steigenden Arbeitslosigkeit und dem daraus resultierenden Problemdruck können bei den unzureichenden personellen Kapazitäten der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter nur in sehr begrenztem

- 10 -

Umfang Mitarbeiter zur Schulung abgestellt werden, ohne das ordnungsgemäße Funktionieren des Dienstbetriebes insgesamt zu gefährden.

Um daher allenfalls auftretende Mängel auszugleichen und um die laufende Auseinandersetzung mit neuen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen und Maßnahmen sicherzustellen, wird derzeit ein zusätzliches Weiterbildungsprogramm entwickelt. Damit wird angestrebt, daß alle Mitarbeiter der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter in einer möglichst umfassenden und kontinuierlichen Weise über inhaltliche und technische Neuerungen informiert werden. Der Umfang und die Intensität dieser Weiterbildung wird freilich wiederum wesentlich von den personellen Kapazitäten der Arbeitsmarktverwaltung bestimmt. Die derzeitigen unzureichenden personellen Ressourcen der Arbeitsmarktverwaltung begrenzen somit auch die Möglichkeit zur Verbesserung der Qualifikation dieser Mitarbeiter.

Zu Frage 5: "Wie erklären Sie sich den Umstand, daß in Wien derzeit ca. 650 Tischler arbeitslos sind, bei Firmen, die Tischler suchen, jedoch höchstens ein bis zwei Arbeitsuchende pro Monat vorsprechen?"

nehme ich wie folgt Stellung:

Dieses konkrete Beispiel gibt mir Gelegenheit, die vorhin allgemein angeführten Probleme bei der Vermittlung anhand eines Arbeitsamtes zu präzisieren.

Anfang April 1987 waren beim Arbeitsamt Bau-Holz in Wien insgesamt 404 arbeitsuchende Facharbeiter aus den

- 11 -

holzverarbeitenden Berufen gemeldet. Darunter befanden sich 56 Bautischler, 134 Möbeltischler und 214 Bau- und Möbeltischler. Zählt man dazu noch die Zahl der Tischlerhelfer mit 103, so ergibt sich eine Gesamtzahl von 507 vorgemerkten Arbeitskräften. Die von den anfragenden Abgeordneten angegebene Zahl von 650 Tischlern scheint mir also zu hoch gegriffen zu sein. In den Wintermonaten lag zwar die Zahl der vorgemerkten Bautischler etwas höher, doch konnten diese Arbeitskräfte bedingt durch die vorhandenen Wiedereinstellungszusagen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Von den derzeit 404 vorgemerkten Facharbeitern weisen jedoch 127 Personen Vermittlungseinschränkungen infolge körperlicher und psychischer Behinderung bzw. soziale und geografische Mobilitätsbeschränkungen auf. Allein die Hälfte davon sind körperlich behinderte Arbeitskräfte. Außerdem war rund die Hälfte aller Vorgemerkten bereits länger als 6 Monate arbeitslos, wodurch sich die Vermittlungschancen ebenfalls beträchtlich reduzieren.

Diesen vorgemerkten Arbeitskräften standen insgesamt 116 offene Stellen gegenüber, davon 48 Stellen für Bautischler, 29 Stellen für Möbeltischler und 39 Stellen für Bau- und Möbeltischler. Im März konnten von den Bediensteten des Arbeitsamtes Bau-Holz jedoch nur 40 Zuweisungen getätigt werden, insgesamt wurden 5 Einstellungen zugesagt. Diese Zahlen, wobei damit noch nichts über die tatsächliche Vermittlung ausgesagt wird, da auch der anonyme Kundenempfang berücksichtigt werden muß, liegen also bereits über den in der Anfrage genannten Zahlen; diese Situation ist jedoch nicht befriedigend, und ich will die Gründe dafür näher erläutern:

- 12 -

Dazu muß man wissen, daß in den Wintermonaten - bedingt durch die Saisonarbeitslosigkeit im Baugewerbe - die Berater des Arbeitsamtes Bau-Holz im Durchschnitt 6.500 Arbeitslose betreuen müssen. Auf jeden einzelnen Mitarbeiter entfallen somit 400 Kunden, auf die Berater des geschlossenen Kundenempfanges, die die eigentliche Betreuungsarbeit leisten, sogar 600 Vorge-merkte. Der Arbeitseinsatz der Mitarbeiter in dieser Spitzenzeit ist auf die Betreuung und materielle Existenzsicherung der vorgemerkten Bauarbeiter konzentriert, die anderen Berufsgruppen werden dadurch gezwungenermaßen etwas vernachlässigt.

Andererseits wäre es wenig zielführend, alle Vorge-merkten den offenen Stellen zuzuweisen, da damit weder den Unternehmern noch den Arbeitslosen gedient ist. Das Arbeitsamt trifft stattdessen bei den Zuweisungen eine Vorauswahl, um eine geeignete Arbeitskraft für die entsprechende offene Stelle zu vermitteln. Würde das Arbeitsamt jeder Stelle 10 Vorgemerkte zuweisen, von denen die Hälfte von vornherein nur geringe Vermittlungschancen aufweist, so blieben mit Sicherheit die Klagen der Unternehmer über die unpassende Zuweisung nicht aus. Die Berater finden sich in der unangenehmen Lage, zwar Zuweisungen durchführen zu müssen, wissen aber genau, daß viele Arbeitskräfte von den Betrieben ohnehin nicht beschäftigt werden.

In diesem Zusammenhang muß ich daher einen Teil der Verantwortung für die schlechte Beschäftigungssituation an die Unternehmen zurückgeben. Es zeigt sich nicht nur eine äußerst geringe Bereitschaft der Betriebe, schwer vermittelbare Arbeitskräfte einzu-

- 13 -

stellen bzw. die Voraussetzungen dafür zu schaffen, sondern es werden auch die Qualifikationsansprüche hoch angesetzt aber gleichzeitig die Entlohnung nicht darauf abgestimmt, sodaß der so oft gehörte Vorwurf des Facharbeitermangels von den Betrieben selbst mitproduziert wird. Als häufigste Nichteinstellungsgründe, sieht man von persönlichkeitspezifischen Merkmalen ab, werden mangelnde fachliche Qualifikation, fehlende Berufspraxis und zusätzliche Qualifikationen (z. B. Führerschein) angegeben. Dabei stellt sich die Frage, wo sonst als in der österreichischen Wirtschaft sollten gerade jugendliche Lehrabgänger ihre Berufspraxis bzw. eine Vertiefung der fachlichen Kenntnisse erwerben?

Selbstverständlich stellen berufliche Qualifikationsdefizite ein ernstes gesamtwirtschaftliches Problem dar, dem auch durch Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung entgegengewirkt wird. Ihre berufliche Erstausbildung erhalten aber alle Facharbeiter im Rahmen des dualen Ausbildungssystems zu einem wichtigen Teil in der betrieblichen Ausbildung. Ich glaube daher, wie dies auch die Ergebnisse der Qualifizierungsstudie nahelegen, daß die Betriebe wieder in verstärktem Ausmaß für eine bessere Qualifikation ihrer Arbeitskräfte Sorge tragen müssen, um letztlich dadurch den Arbeitskräften auch in Zukunft eine bessere Vermittlungschance auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

- 14 -

Zu Frage 6: "Durch welche Maßnahmen gedenken Sie daher insbesondere den Mißstand zu beseitigen, daß Unternehmen keine Arbeitskräfte vermittelt erhalten, obwohl im nachgefragten Bereich eine große Anzahl von Arbeitslosen gemeldet ist?"

nehme ich wie folgt Stellung:

Wie aus der Beantwortung von Frage 5 ersichtlich, werden Arbeitskräfte vermittelt, doch entstehen daraus nur wenige Dienstverhältnisse. Da häufig Qualifikationsdefizite verantwortlich sind, führt das Arbeitsamt Bau-Holz laufend Nachschulkurse für Tischler durch, um Arbeitskräfte dieser Branche vermittlungsfähig auszubilden. Der letzte Kurs wurde am 10.11.1986 bis 12.12.1986 geführt, ein weiterer wird vom 27.4.1987 bis 22.5.1987 abgehalten. Weiters wurden in diesem Jahr 7 Anträge zur Durchführung eines Führerschein-Kurses sowie 8 Anträge zur Erlangung eines Staplerführerscheines eingebracht. Die Möglichkeit der betrieblichen Einstellförderung wird vom Arbeitsamt Bau-Holz den Unternehmen laufend angeboten.

Das Arbeitsamt Bau-Holz hat außerdem als eines der ersten in Österreich ein regelmäßiges Vermittlungstreffen in den Räumen des Arbeitsamtes eingerichtet, um eine direkte Kontaktnahme zwischen Unternehmern und vorgemerkten Arbeitskräften zu ermöglichen. Diese Maßnahme stößt insbesondere bei Vertretern der Wirtschaft auf großes Interesse, die Reaktionen waren auf beiden Seiten durchwegs positiv.

- 15 -

Zu Frage 7: "In welchen Abständen erfolgen derzeit, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Bundesländern, durchschnittlich die Wiederbestellungen vorgemerakter Arbeitsloser zu Vermittlungsversuchen und beabsichtigen Sie, diese Intervalle zu verkürzen?"

nehme ich wie folgt Stellung:

In der Regel kann davon ausgegangen werden, daß einmal pro Monat ein Kontakt mit den vorgemerkten Arbeitslosen gegeben ist. In Abhängigkeit von der Verfügbarkeit offener Stellen bei einzelnen Arbeitsämtern bzw. den Vermittlungschancen, die bei einzelnen Arbeitskräften bestehen, kann dieses Wiederbestellungsintervall auch deutlich kürzer liegen. Manche Arbeitsämter fixieren einen weiteren Vorstellungstermin nach einer erfolgten Zuweisung innerhalb von 14 Tagen, um weitere Vermittlungsbemühungen einzuleiten. Insbesondere bei Problemfällen, die eine intensive Betreuung benötigen, wird diese Vorgangsweise gewählt.

Sollte der Zeitraum der Kontaktaufnahme bzw. Wiederbestellung länger als einen Monat betragen, so wird vom zuständigen Berater eine Begründung für diese Vorgangsweise gegeben. Bei Vermittlungsversuchen durch die Arbeitsämter ist aber auch zu bedenken, daß diese nicht nur im persönlichen Kontakt mit den Kunden erfolgen. Einerseits frequentieren viele Arbeitsuchende den offenen Kundenempfang bzw. nehmen dafür vorgesehene Stellenlisten zur Arbeitsuche in Anspruch. Andererseits werden auch in postalischer Form Vermittlungsbemühungen durchgeführt, um eine möglichst rasche Besetzung zu gewährleisten. Bei Einlangen einer

- 16 -

offenen Stelle werden an die dafür in Frage kommenden Arbeitssuchenden die entsprechenden Vorstellungskarten versendet. Die Formen der Vermittlungsbemühungen gestalten sich also sehr vielfältig, das Intervall der individuellen Kontaktaufnahme ist von Einzelfall zu Einzelfall unterschiedlich.

An eine einheitliche Regelung im Sinne einer Verkürzung des Wiederbestellungsintervalls ist nicht gedacht, da dies einerseits nicht zielführend ist und zu einer unnötigen Erhöhung des Arbeitsaufwandes der Berater führen würde, andererseits den meisten Arbeitslosen auch bei einem zwangsweise vorgeschriebenen z.B. 14-tägigen Kontakt keine Stelle vermittelt werden könnte.

Zu Frage 8: "Welche Maßnahmen werden Sie setzen, um zur Erreichung einer praxisnäheren und effizienteren Vermittlungstätigkeit die Kontakte mit den arbeitskräftesuchenden Dienstgebern zu intensivieren?"

nehme ich wie folgt Stellung:

Das Arbeitsmarktservice sieht seit jeher seine Aufgabe sowohl in der Betreuung und Hilfe für Arbeitssuchende als auch für die Dienstgeber, die offene Stellen anbieten bzw. Arbeitskräfte suchen. Die Verbesserung und Intensivierung der Kontakte zu den Dienstgebern ist ein entscheidender Faktor für die Erhöhung des Einschaltungsgrades der Arbeitsmarktverwaltung in das Arbeitsmarktgeschehen und damit für den Erfolg der Arbeit der Arbeitsmarktverwaltung insgesamt.

- 17 -

In diesem Sinn werden auch grundsätzlich die Interessenvertreter der Arbeitgeber auf allen Ebenen in die Planung und Durchführung der Arbeitsmarktpolitik einbezogen (Beirat für Arbeitsmarktpolitik, Vermittlungs- und Verwaltungsausschüsse).

Daneben wird gerade in jüngster Zeit in vielfältiger Form versucht, Arbeitgeber möglichst direkt und unmittelbar anzusprechen. Im Rahmen der Beschäftigungs- und Qualifizierungsoffensive, die von der Arbeitsmarktverwaltung gestartet wurde, wurden laufend enge Kontakte mit Arbeitgebern zur Feststellung der Qualifikationsbedürfnisse und -erfordernisse der Wirtschaft gepflegt. Im Zuge dieser Aktivitäten wurden die Arbeitsämter auch erlaßmäßig angewiesen, im Zusammenhang mit der Akquisition, Entgegennahme, Überwachung und laufenden Betreuung offener Stellen die Gespräche mit den Auftraggebern zu intensivieren, um so möglichst frühzeitig allfällige Besetzungsschwierigkeiten abzuklären und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Da mir die Verbesserung der Kontakte zwischen den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung und den Arbeitgebern ein besonderes Anliegen ist, werde ich darüber hinaus persönlich auf Länderebene in einer organisierten Form den Kontakt mit den regionalen Arbeitgebern sowie deren Interessenvertretungen suchen. Entsprechende Enqueten sind bereits konkret in Oberösterreich und Niederösterreich geplant und werden in den kommenden Monaten auch für die anderen Bundesländer vereinbart werden.

- 18 -

Ergänzend dazu werden in einer Reihe von Bezirken von den Arbeitsämtern und unter Einbeziehung von Vertretern der Landesarbeitsämter und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ähnliche Veranstaltungen auf lokaler Ebene organisiert und durchgeführt werden, um so in einer möglichst unmittelbaren Form die Kontakte zwischen den Arbeitsämtern und den Betrieben zu verbessern.

Mit diesen bereits anlaufenden Aktivitäten wird zweifellos ein wichtiger Schritt für eine noch bessere und engere Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung und den Betrieben auf regionaler und lokaler Ebene gesetzt.

Der Bundesminister:

