

2592/AB XX.GP

BEANTWORTUNG

der Parlamentarischen Anfrage der Abgeordneten

Öllinger, Freundinnen und Freunde

betreffend Stellenausschreibung durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

Nr. 2613/J

Frage 1:

Ist Ihnen diese Ausschreibungspraxis bekannt bzw. wie beurteilen Sie diese?

Antwort:

Obwohl mir Ihre Beispiele nicht vorliegen, möchte ich auf Ihre Fragen eingehen:

Das Arbeitsmarktservice ist verpflichtet, einen Ausgleich zwischen den Interessen der ArbeitgeberInnen und der Arbeitsuchenden herzustellen. Zu diesem Zweck hat das Arbeitsmarktservice, Aufträge zur Besetzung offener Stellen oder Ausbildungsstellen und über die Arbeitsbedingungen entgegenzunehmen und zu akquirieren und entsprechende Aufzeichnungen zu führen. Um diese gemeldeten offenen Stellen rasch geeigneten Arbeitsuchenden anbieten zu können, werden die bekanntgegebenen Anforderungen der Unternehmen möglichst vollständig und konkret in der AMS-EDV dokumentiert und größtenteils in Form von Stelleninseraten in Printmedien veröffentlicht.

Das Arbeitsmarktservice hat bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften einerseits diesen Gesetzesauftrag zu erfüllen und andererseits einer Diskriminie-

rung entgegenzuwirken. Das Arbeitsmarktservice bietet aber nunmehr ihre Dienstleistungen im freien Wettbewerb an, um primär die Aufträge für ihre beiden Kundengruppen zu vereinbaren und auszugleichen. Daher hat das Arbeitsmarktservice a priori auch die Wünsche der ArbeitgeberInnen zur Kenntnis zu nehmen

Das Arbeitsmarktservice hat darüberhinaus auch keine Möglichkeit, auf die Entscheidungen der Betriebe zur Besetzung der offenen Stellen - abgesehen von finanziellen Anreizen für bestimmte benachteiligte Personengruppen - Einfluß zu nehmen. Sowohl im Interesse der Betriebe als auch im Interesse der Arbeitsuchenden ist das Arbeitsmarktservice daher bemüht, keinen für die jeweilige offene Stelle in Frage kommenden Arbeitsuchenden auszuschließen, sondern im Gegenteil, die jeweiligen Gesprächspartner davon zu überzeugen, daß sie durch eine Einschränkung mitunter gegen ihre eigenen Interessen verstoßen, da sie einen Verzicht auf Personalressourcen bedeuten kann.

Falls die potentiellen DienstgeberInnen aber auf derartigen Aufnahmekriterien bestehen, würde es der Serviceverpflichtung auch gegenüber den Arbeitsuchenden zuwiderlaufen, diese einschränkenden Kriterien in Veröffentlichungen nicht aufzunehmen, zumal sie Enttäuschungen und unnötige Bewerbungen vermeiden helfen. Es bleibt jedem / jeder Arbeitsuchenden unbenommen, sich trotzdem zu bewerben und auch das Arbeitsmarktservice greift bei der Vermittlung auf Stellen zurück, auch wenn die Anforderungen nicht komplett entsprechen. Umgekehrt aber wäre es nicht günstig, würde den BewerberInnen ein falsches Bild über die Anforderungen des Betriebes vermittelt werden.

Ziel des Arbeitsmarktservice ist es auch, die Betriebe dazu zu motivieren, offene Stellen nach tätigkeitsrelevanten und qualifikatorischen Merkmalen zu beschreiben und alle anderen Kriterien hintanzustellen.

Frage 2:

Das Kriterium „nur gebürtige/r Inländer/in“ diskriminiert alle österreichischen StaatsbürgerInnen, die ihren Geburtsort nicht in Österreich haben. Ähnliches gilt für das Erfordernis „Deutsch als Muttersprache“. Warum wird ein derartiges Kriterium in den Stellenausschreibungen des AMS überhaupt verwendet?

und

Frage 3:

Gilt das Kriterium „nur gebürtige Inländer/in“ auch für jene österreichischen Staatsbürgerinnen, deren Eltern wegen Verfolgung durch das NS-Regime emigrieren mußten und diese Personen deshalb Österreich nicht als Geburtsort haben?

Antwort;

Einschränkende Wünsche in Stellenausschreibungen des Arbeitsmarktservice drücken Wünsche von Kundinnen des Arbeitsmarktservice an ihre künftigen Arbeitskräfte aus. Sie haben mit den Wünschen des Arbeitsmarktservice nichts zu tun. Sie drücken bestenfalls eine gesellschaftspolitische Haltung der DienstgeberInnen aus, die zu beeinflussen jedenfalls nicht gesetzliche Aufgabe des Arbeitsmarktservice ist. Da das Arbeitsmarktservice selbst überdies lediglich zwischen Personen mit österreichischer und ohne österreichischer Staatsbürgerschaft unterscheidet, wobei für letztere das Ausländerbeschäftigungsgesetz oder die einschlägigen EU-Richtlinien zur Anwendung kommen, ist auch kein derartiges Kriterium standardmäßig in der Vermittlung vorgesehen. Siehe auch Antwort zu Frage 1.

Frage 4

Die Einengung der Stellenausschreibung auf „österreichische Staatsbürger/innen“ benachteiligt nicht nur ausländische Arbeitsuchende im allgemeinen, sondern im besonderen auch die am Arbeitsmarkt völlig gleichgestellten EU-Staatsbürger/innen im besonderen. Wie beurteilen Sie den Ausschluß gleichgestellter EU-BürgerInnen in den Stellenausschreibungen einer öffentlichen Arbeitsvermittlung?

Antwort;

Siehe Antworten zu den Fragen 1, 2 und 3. Es liegt auch an Ihnen, die Europa-Freundlichkeit in der österreichischen Bevölkerung zu heben.

Frage 5:

Die altersmäßige Einschränkung von Stellenwünschen erfolgt bei bestimmten Berufen nach den von uns vorliegenden Informationen durch die EDV-vorgefertigte Stellenmaske des AMS, geht also in den einschränkenden Merkmalen über den Stel-

lenwunsch selbst hinaus. Entspricht diese Praxis den Tatsachen und wie beurteilen Sie sie?

Antwort:

Dies entspricht nicht den Tatsachen. Den jeweiligen Anforderungen der Unternehmen entsprechend kann bei der Beschreibung einer gemeldeten offenen Stelle in der AMS-EDV ein Rahmenwert für das Alter von BewerberInnen eingegeben werden. Die MitarbeiterInnen des AMS sind in Gesprächen mit Unternehmerinnen bei der Auftragsentgegennahme bemüht, diesen Rahmen möglichst weit anzulegen, um dann einen Abgleich mit geeigneten vorgemerkten Arbeitsuchenden durchführen zu können. keinesfalls werden bei der EDV-Eingabe einer offenen Stelle nach Berufsarten oder Berufsgruppen vorprogrammierte Alterseinschränkungen automatisch angelegt.

Frage 6:

Welche Maßnahmen halten Sie (das AMS) für geeignet und notwendig, um die geschilderten Diskriminierungen bei Stellenausschreibung bzw. -vermittlung durch die öffentliche Arbeitsvermittlung abzubauen?

Antwort:

Die von Ihnen aufgezeigten einschränkenden Wünsche in Stelleninseraten stellen quantitativ die Ausnahme dar. Daher kann festgehalten werden, daß das Arbeitsmarktservice sehr effektiv den geäußerten Diskriminierungen entgegenwirkt. Dies wird auch dadurch möglich, daß laufend entsprechende Schulungen für MitarbeiterInnen durchgeführt werden.