

XXIV. GP.-NR
14498/AB
19. Juli 2013
zu 15151/J

**bmask**

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

RUDOLF HUNDSTORFER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel.: +43 1 711 00 - 0
Fax: +43 1 711 00 - 2156
rudolf.hundstorfer@bmask.gv.at
www.bmask.gv.at
DVR: 001 7001

Frau (5-fach)
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-431.004/0041-VI/2013

Wien, 17. JULI 2013

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr.15151/J des Abgeordneten Ing. Hackl u.a.** wie folgt:

Zu Frage 1 und 2:

Das AMS versucht grundsätzlich, Anfragen innerhalb von drei Tagen (nach Rücksprache mit den betroffenen Fachbereichen) zu beantworten. Im konkreten Fall ist die Antwort bedauerlicherweise unterblieben, wofür sich die Leiterin der Geschäftsstelle Vöcklabruck beim Ansprechpartner des Reinigungsunternehmens in einem Telefonat Ende Juni ausdrücklich entschuldigt und auch versucht hat, die Situation zu erklären.

Zu Frage 3:

Laut Mitteilung des AMS kommt es vor, dass BewerberInnen Vorstellungstermine aus verschiedenen Gründen nicht wahrnehmen. Jene Fälle, in denen mangelnde Arbeitswilligkeit anzunehmen ist, werden nach den klaren gesetzlichen Vorgaben überprüft und es werden zutreffendenfalls entsprechende Sanktionen verhängt.

Zu Frage 4 und 5:

Das AMS registriert allgemein Fälle, in denen eine zugewiesene zumutbare Beschäftigung nicht angetreten wird. Dabei kann es sich um eine Arbeitsverweigerung, eine Arbeitsvereitelung, mangelnde Eigeninitiative oder sonstige Gründe handeln. Das Nichterscheinen zum Vorstellungsgespräch - wie im

vorliegenden Fall - ist nur eine (zahlenmäßig nicht bekannte) Teilmenge, über die keine gesonderte Statistik geführt wird.

Zu Frage 6:

Es gibt immer wieder Vermittlungsaufträge, für die das AMS - vor allem bei sehr speziellen Anforderungsprofilen - nicht ad hoc geeignete BewerberInnen aus dem Potenzial der vorgemerkten arbeitslosen Personen vermitteln kann. In diesen Fällen wird jedoch versucht, die Möglichkeiten der Unterstützung zu erweitern und dem Unternehmen Lösungsvorschläge wie z.B. Anpassung des Anforderungsprofils an das Arbeitskräfteangebot (Vermittlung von Personen mit ähnlichen Qualifikationen) zu unterbreiten. Zudem können dem Unternehmen Förderungen, wie z.B. die Eingliederungsbeihilfe für spezielle Personengruppen, Implacementstiftung (bedarfsorientierte, maßgeschneiderte Qualifizierung potentieller künftiger MitarbeiterInnen) oder auch die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (auch für neu eingestellte MitarbeiterInnen) angeboten werden.

Zu Frage 7 und 8:

Über diese Fälle wird keine gesonderte Statistik geführt.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'H' followed by several loops and a long horizontal stroke.