



Arbeitsmarktservice  
Österreich

## Zufriedenheit mit den EURES- Dienstleistungen

### Endbericht

Projektleitung AMS:

Susanne Dungal, Arian Faal, Helmut Gerl, Sabine Putz

Projektteam L&R Sozialforschung:

Ferdinand Lechner, Susanne Schelepa, Barbara Willsberger

Projektteam ÖSB Consulting:

Franziska Haydn, Ehrenfried Natter



Wien, Juni 2012

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Maria Hofstätter, Volker Eickhoff

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

ISBN 978-3-85495-...

# Inhalt

<b>1 Ziel der Studie</b>	<b>5</b>
<b>Teil 1</b>	<b>6</b>
<b>Die Befragung von betrieblichen AMS- bzw. EURES-KundInnen</b>	<b>6</b>
<b>2 Strukturanalyse betrieblicher KundInnen von AMS bzw. EURES</b>	<b>7</b>
2.1 Datengrundlage	7
2.2 Regionale Merkmale	7
2.3 Unternehmensmerkmale	9
Unternehmensgröße	9
Branchenzugehörigkeit	9
Nachgefragte Berufe	11
<b>3 Das Befragungssample</b>	<b>12</b>
<b>4 Die Personalsuche</b>	<b>13</b>
4.1 Suchprofile der befragten Unternehmen	13
4.2 Strategien der Personalsuche	14
<b>5 Die Personalsuche über EURES</b>	<b>16</b>
5.1 Bekanntheit von EURES	16
5.2 Personalsuche im Ausland über EURES	18
5.3 EURES-Angebote	20
5.4 Zufriedenheit mit den EURES-Angeboten	22
Allgemeine Informationen über den europäischen Personalmarkt sowie in konkreten Zielländern	22
Beratung	22
MY EURES	23
Europaweite Veröffentlichung des Stellenangebots und Vorauswahl der BewerberInnen	23
Vorauswahl von BewerberInnen	23
Jobbörsen /-messen	24
5.5 Gesamtzufriedenheit mit EURES-Unterstützung	24
<b>6 Perspektiven der künftigen Personalsuche</b>	<b>26</b>
6.1 Die Wahrnehmung des (Fach)arbeitskräftemangels	26
6.2 Perspektiven der Personalsuche im europäischen Ausland	28
6.3 Anforderungen der Unternehmen an BewerberInnen	31
6.4 Angebote der Unternehmen	33

<b>7</b>	<b>Unterstützung der Personalsuche von Unternehmen durch das AMS</b>	<b>34</b>
7.1	Unterstützung durch AMS bei Jobbörsen und Jobmessen	34
7.2	Eigener Auftritt auf Jobmessen und Jobbörsen	34
7.3	Unterstützungsbedarf von Nicht-EURES-KundInnen	35
<b>8</b>	<b>Empfehlungen zur Optimierung der EURES-Serviceleistungen</b>	<b>37</b>
8.1	Schärfung des EURES-Serviceprofils	37
8.2	Offensiveres Marketing der EURES-Serviceleistungen	37
8.3	Prägnantere Abklärung des Unterstützungsbedarfs von Unternehmen	38
8.4	Schwerpunkt der Vermittlungsunterstützung: Vorauswahl an BewerberInnen	38
8.5	Übertragung von Good-Practice-Ansätzen der internationalen Personalsuche in andere Regionen	39
8.6	Regional ausgerichtete Marketingoffensive	39
<b>Teil 2</b>		<b>40</b>
	<b>Internationale Personalsuche - Good Practices der LGS</b>	<b>40</b>
<b>9</b>	<b>Internationale Personalsuche der LGS 2011</b>	<b>41</b>
<b>10</b>	<b>Befragungsergebnisse - LGS</b>	<b>53</b>
<b>11</b>	<b>Darstellung der Good Practice Projekte</b>	<b>57</b>
11.1	Good Practice 1 – Jobbörse für Merkur   LGS NÖ	57
11.2	Good Practice 2 – Vom Ostseestrand ins Alpenland   LGS Sbg	60
11.3	Good Practice 3 – Jobbörse Bulgarien   LGS VlbG	63
<b>12</b>	<b>Good-Practice-Erkenntnisse</b>	<b>65</b>
<b>13</b>	<b>Idealtypischer Ablauf</b>	<b>71</b>
<b>14</b>	<b>Tabellenanhang</b>	<b>74</b>
14.1	Mangelberufsliste lt. Fachkräfteverordnung 2008 (in alphabetischer Reihenfolge)	74
14.2	Tabellen EURES-KundInnen	75
14.3	Tabellen Mangelberuf-Unternehmen	95

# 1 Ziel der Studie

Im Rahmen des EURES-Arbeitsprogramms 2011/12 wurden seitens des AMS Österreich einige Aktivitäten zur Unterstützung von Betrieben bei der europaweiten Suche nach geeignetem Personal gesetzt. Da für einige Berufe nur wenige Arbeitsuchende in Österreich vorgemerkt sind, sehen sich zahlreiche Betriebe veranlasst, auch BewerberInnen aus dem europäischen Ausland als KandidatInnen in Betracht zu ziehen. Zu diesem Zweck nehmen sie die Unterstützung durch das Service für Unternehmen unter Einbezug der EURES-Dienstleistungen in Anspruch. Das AMS Österreich hat sich zum Ziel gesetzt, diese EURES-Dienstleistungen dauernd zu optimieren. Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen der Studie eine Befragung von 200 Betrieben durchgeführt, die die Unterstützungsleistungen von EURES in Anspruch genommen haben. Sie werden zu ihrer Zufriedenheit mit dem Service und zu Möglichkeiten einer Optimierung der Angebote befragt.

Daneben nehmen Betriebe das AMS für die Suche nach Personal in sogenannten Mangelberufen in Anspruch, ohne jedoch auf die Möglichkeit zurück zu greifen, auch im europäischen Ausland zu suchen. Diese Betriebe haben demnach keinen Kontakt mit EURES, kommen aber doch als künftige potenzielle EURES-KundInnen zu betrachten. Davon ist vor allem dann auszugehen, wenn die Personalsuche in Österreich erfolglos bleibt. Auch aus dieser Gruppe der betrieblichen AMS-KundInnen wurden 200 Betriebe kontaktiert und zu ihren Kalkülen und Erwartungen bezüglich der Personalsuche im europäischen Ausland befragt. Die Antwortprofile geben wichtige Hinweise für die Schwerpunktsetzungen der künftigen EURES-Strategie des AMS Österreich.

Kontrastierend zu den Meinungsprofilen der betrieblichen KundInnen des AMS sollen auch die Erfahrungen der Landesorganisationen des AMS bei der Personalsuche im europäischen Raum in Erfahrung gebracht und hinsichtlich der künftigen Entwicklung reflektiert werden. In einem ersten Schritt wurden die 9 Landesgeschäftsstellen mittels eines kompakten Fragenbogens zu ihren bisherigen Aktivitäten der internationalen Personalsuche 2011 befragt. Die Ergebnisse wurden bei der SFU-AbteilungsleiterInnen-Tagung am 10. Mai vorgestellt.

In einem zweiten Schritt wurde in Abstimmung mit der SFU-Abteilung der BGS sowie den SFU-AbteilungsleiterInnen folgende Auswahl der zu dokumentierenden Good-Practice-Beispiele – im Sinne von Fallstudien – getroffen:

- LGS Niederösterreich: Jobbörse für Merkur
- LGS Salzburg: Vom Ostseestrand ins Alpenland
- LGS Vorarlberg: Europatag/Jobbörse Bulgarien

Im Rahmen von ExpertInneninterviews mit den für die Umsetzung verantwortlichen EURES-BeraterInnen bzw. SFU-AbteilungsleiterInnen wurden Kriterien für die erfolgreiche Durchführung dieser Good-Practice-Projekte erhoben.

## **Teil 1**

### **Die Befragung von betrieblichen AMS- bzw. EURES-KundInnen**

## **2 Strukturanalyse betrieblicher KundInnen von AMS bzw. EURES**

### **2.1 Datengrundlage**

Die Strukturanalyse der Personal suchenden Unternehmen erfolgte anhand von Daten zu EURES-KundInnen sowie zu Unternehmen, die Personal in Mangelberufen gesucht haben. Seitens der AuftraggeberInnen wurden dafür Daten der Unternehmen zur Verfügung gestellt. Insgesamt wurden 17.360 Datensätze zu den Zugängen von EURES-Stellen mit Betriebs-Kontaktdaten (im Folgenden „EURES-KundInnen“) sowie 66.928 Datensätze zu Zugängen offener Stellen in Mangelberufen mit Betriebs-Kontaktdaten übermittelt (im Folgenden „Mangelberuf-Unternehmen“). Bei den Mangelberufen handelt es sich um jene 67 Berufe aus der Fachkräfteverordnung 2008 – die bis zum Inkrafttreten der Fachkräfteverordnung 2012 am 16. Juni 2012 Gültigkeit hatte – für die unter erleichterten Bedingungen Beschäftigungsbewilligungen für qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten erteilt werden<sup>1</sup>. Die Zugänge der offenen Stellen erfolgten sowohl bei EURES- als auch bei Mangelberuf-Unternehmen jeweils im Zeitraum von 01.04.2011 bis 28.02.2012. Die vorliegenden Daten enthalten Informationen zu zentralen Unternehmensmerkmalen und den gesuchten Berufen.

Zur Analyse der Unternehmensdaten wurde folgende Vorgehensweise gewählt: Für jedes in der Datenbank enthaltene Unternehmen wurde ein Datensatz generiert, auch wenn unterschiedliche Personalanfragen bestanden. „Unterschiedlich“ bezieht sich hierbei auf den Eintrag der nachgefragten Berufe zum letztaktuellen Stichtag: Das heißt, dass ein Unternehmen, welches beispielsweise eine Buffetkraft, ein/en Zimmermädchen/Zimmerburschen und ein Chef de partie sucht, dreimal in der Datenbank vertreten ist, aber bei der nachfolgenden Auswertung nur einmal. Dieser Vorgehensweise wurde auch aufgrund der Vielzahl an Doppel- und Mehrfachnennungen gewählt, so sind beispielsweise in der EURES-Liste 11.328 Doppel- und Mehrfachnennungen zu finden und bei den Mangelberuf-Unternehmen 45.394. Zudem sind 3.275 Unternehmen in beiden Listen vertreten.

Die aktuellen Ergebnisse werden jenen der Befragung der EURES-UnternehmenskundInnen der Jahre 2006, 2007 und 2011 gegenübergestellt.

### **2.2 Regionale Merkmale**

Die Strukturanalyse der Unternehmen zeigte starke regionale Schwerpunkte auf: In der EURES-Liste kommt rund die Hälfte der Personalanfragen (51%) aus der Region Nord (Oberösterreich und Salzburg). Unternehmen aus den westlichen Bundesländern

---

<sup>1</sup> Siehe Mangelberufsliste im Anhang 14.1. Die Berufe der Mangelberufsliste 2012 sind mit Ausnahme Dipl.Krankenpfleger, -schwester (8061), Holzmaschinenarbeiter/innen (2502) und DiplomingenieurInnen soweit nicht anderweitig eingeordnet (6491) in der Mangelberufsliste 2008 enthalten. Von daher sind die Ergebnisse auch für die neue Mangelberufsliste relevant.

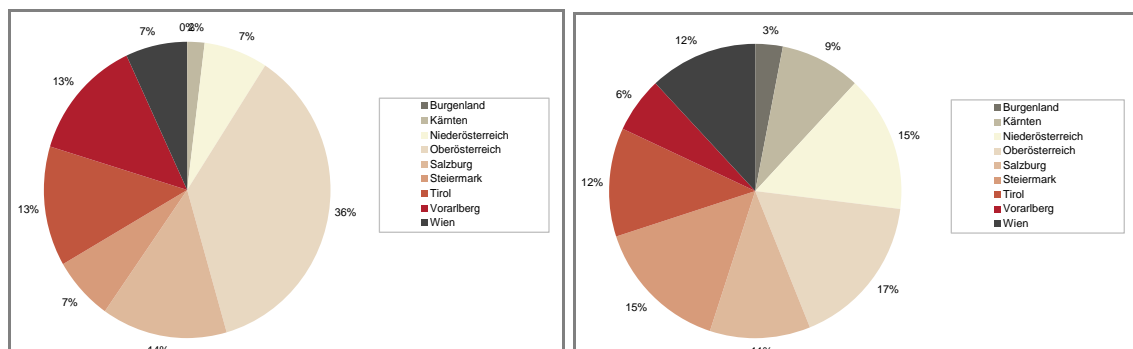
(Vorarlberg, Tirol) folgen an zweiter Stelle mit einem Anteil von 27% der Personalanfragen. Die Suche nach Arbeitskräften mittels EURES hat damit in den östlichen und südlichen Bundesländern einen deutlich geringeren Stellenwert (14% der Personalanfragen Region Ost und 8% Region Süd). Dennoch zeichnet sich im Vergleich zu den früheren Untersuchungen ein leichter Shift zu Betrieben ab, die im Osten angesiedelt sind. Hintergrund ist sicherlich die Arbeitsmarktöffnung seit 1. Mai 2011, wodurch sich das verfügbare Arbeitskräftepotenzial für österreichische Firmen in der Grenzregion doch erhöht hat.

Während also Unternehmen, die über EURES Personal suchen und somit auch verstärkt Arbeitskräfte aus dem Ausland nachfragen, eher in den westlichen und nördlichen Regionen Österreichs angesiedelt sind, stellt sich das Bild bei Unternehmen, die Arbeitskräfte für Mangelberufe suchen, anders dar: Hier steht die Region Ost mit 32% der Unternehmen an erster Stelle, gefolgt von der Region Nord mit 26% und der Region Süd mit 25%. Die westliche Region liegt hier mit nur 17% an Nennungen an letzter Stelle. Für diese Personal suchenden Unternehmen hat die Arbeitsmarktöffnung eine wesentlich größere Bedeutung, da sie offensichtlich davon ausgehen, dass Personal mit Qualifikationen in den Mangelberufen dort zu finden ist.

In der Detailbetrachtung nach Bundesländern zeigt sich, dass der größte Teil der gesamten EURES-Personalanfragen auf das Bundesland Oberösterreich entfällt (36%). Weitere 14% der Anfragen stammen von Betrieben aus Salzburg und jeweils 13% von Unternehmen aus Vorarlberg und Tirol. Auf Betriebe aus anderen Bundesländern entfallen jeweils unter 10% der Personalanfragen. Damit hat sich die regionale Verteilung im Zeitverlauf wesentlich verändert: Im Jahr 2006/2007 war die relative Mehrheit der Personalanfragen noch Betrieben der Bundesländer Vorarlberg (31%), Tirol (22%) und Salzburg (20%) zuzuordnen.

Die untenstehende Abbildung verdeutlicht jedoch auch, dass die Verteilung nach Bundesländern bei Unternehmen, die Arbeitskräfte in Mangelberufen suchen, ausgeglichener ist. An erster Stelle liegt auch hier Oberösterreich mit 17%, gefolgt von Niederösterreich und der Steiermark mit jeweils 15%. Wien und Tirol sind mit jeweils 12% vertreten und Salzburg mit 11%. Alle weiteren Bundesländer stellen einen Anteil von weniger als 10%.

**Abbildung 1: EURES-Unternehmen und Mangelberufs-Unternehmen nach Bundesland**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 6.061; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 21.513

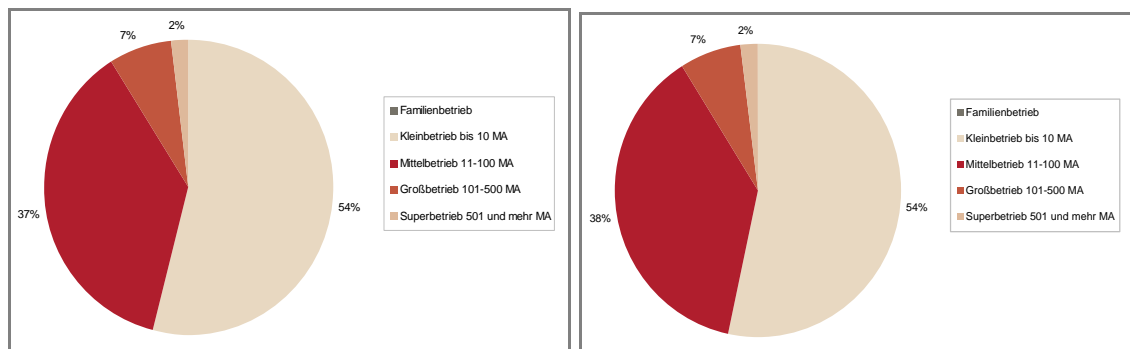


## 2.3 Unternehmensmerkmale

### Unternehmensgröße

Vor allem Kleinunternehmen (bis 10 MitarbeiterInnen) suchen Arbeitskräfte mit Unterstützung des AMS, sowohl über EURES als auch in Mangelberufen. Insgesamt 54% der Betriebe mit Personalanfragen beim AMS sind Kleinunternehmen (siehe Abbildung 2). Auf Mittelbetriebe (11 bis 100 MitarbeiterInnen) entfallen 37% bzw. 38% der Personalanfragen. Somit sind Groß- und Superbetriebe zwar in geringerer Anzahl vertreten, suchen jedoch im Regelfall eine höhere Anzahl an Arbeitskräften.

**Abbildung 2: EURES-Unternehmen und Mangelberufs-Unternehmen nach Unternehmensgröße**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 6.061; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 21.513

### Branchenzugehörigkeit

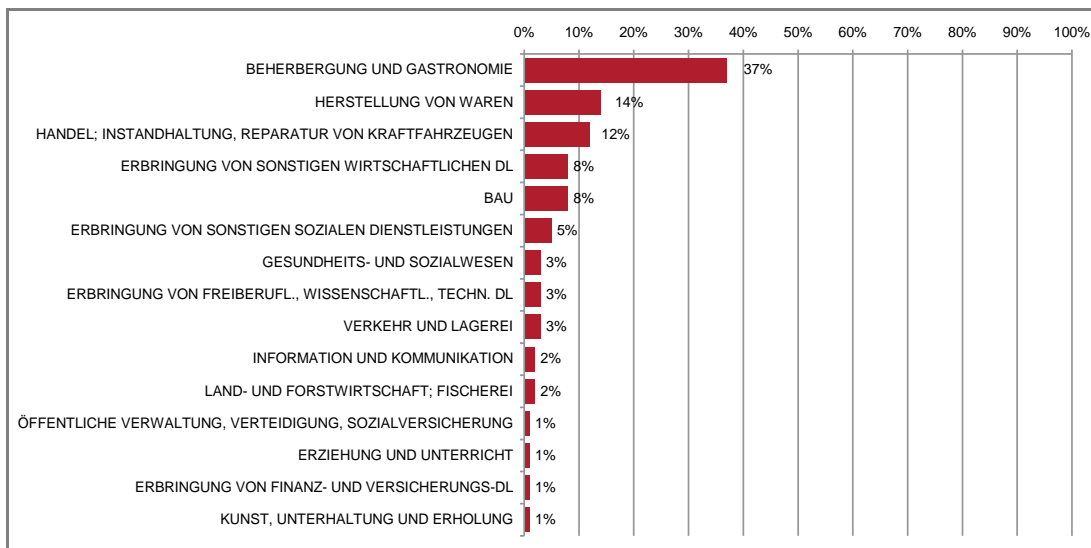
Die Personalsuche mit Hilfe von EURES nimmt in verschiedenen Branchen einen unterschiedlichen Stellenwert ein. Die größte Bedeutung haben - wie bereits in den Jahren 2006/2007 und 2011 - Personalanfragen von Betrieben des Wirtschaftsabschnittes ‚Beherbergung und Gastronomie‘ (37%). Gleichzeitig ist durch die Änderungen in der regionalen KundInnenstruktur der Anteil doch deutlich rückläufig. So waren im Jahr 2006/2007 noch etwa 60% der Nachfragen auf diese Branche zurückzuführen. Ein solch hoher Anteil findet sich nun lediglich in den westlichen Bundesländern Vorarlberg, Tirol und Salzburg mit jeweils über 50% aller Anfragen aus dieser Branche.

Von Betrieben des Wirtschaftsabschnittes ‚Herstellung von Waren‘ kommen 14% aller Personalnachfragen. Regional betrachtet entfallen in den Bundesländern Oberösterreich (19%) und Steiermark (18%) relativ viele Personalanfragen auf diese Branchen. Weitere 12% der Personalanfragen stammen von Handelsbetrieben und 8% von Betrieben der Branche ‚Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen‘.

Auf alle anderen Wirtschaftsabschnitte kommen jeweils weniger als 10% der Personalanfragen. Erwähnenswert sind einige regionale Unterschiede: So entfallen beispielsweise im Burgenland 18% der Personalanfragen auf Unternehmen des Baubereichs (gesamt: 8%). In Wien hingegen ist die Branche ‚Erbringung von sonstigen wirtschaftli-

chen Dienstleistungen' mit 29% überproportional bedeutsam (gesamt: 8%). In der Steiermark wiederum kommen mit 7% verhältnismäßig viele Personalanfragen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich (gesamt 3%).

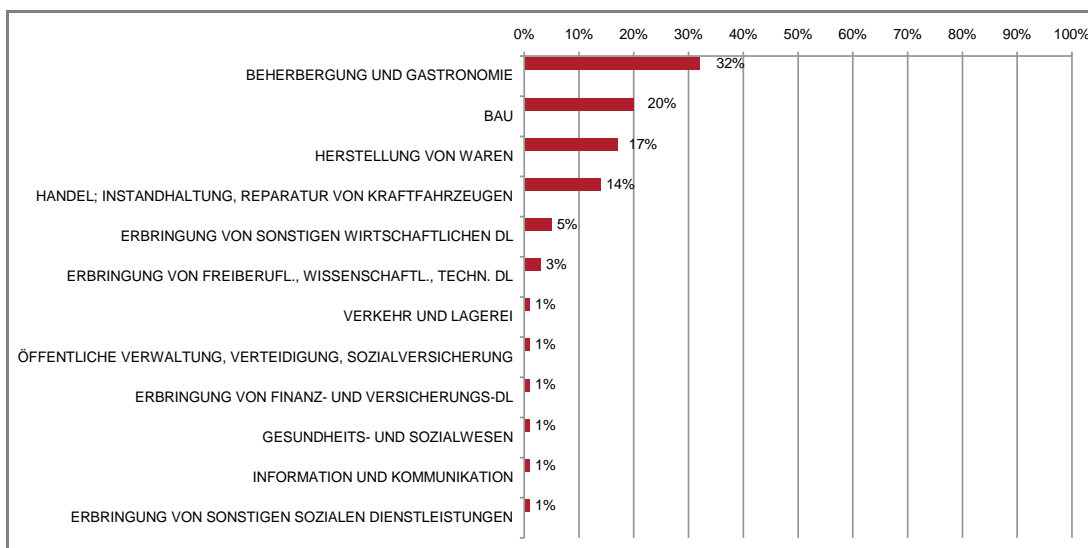
**Abbildung 3: EURES-Unternehmen: Personalanfragen nach Branche**



Quelle: L&R Datafile ,EURES-KundInnen, 2012; n = 6.061; miss = 201

Etwas weniger breit gestreut sind die Branchen jener Unternehmen, die Arbeitskräfte in Mangelberufen suchen. Auch hier stehen die Personalanfragen von Betrieben des Wirtschaftsabschnittes ‚Beherbergung und Gastronomie‘ mit 37% an erster Stelle. Interessant erscheint, dass hier auch die regionale Streuung nicht so breit ausfällt wie bei den EURES-KundInnen: So reichen die Werte von 20% in Niederösterreich bis zu knapp über 50% in Vorarlberg. An zweiter Stelle liegen Unternehmen aus dem Baubereich (20%). Dies sind vor allem Unternehmen aus dem Burgenland (34%) sowie aus Wien (24%). Weitere wichtige Wirtschaftsabschnitte von Unternehmen, die Arbeitskräfte in Mangelberufen suchen, stellen der Produktionsbereich (17%) sowie der Handel (14%) dar. Bei der Herstellung von Waren sind Betriebe aus Oberösterreich (23%) und Vorarlberg (21%) überproportional vertreten und im Bereich des Handels Niederösterreich (20%).

**Abbildung 4: Mangelberuf-Unternehmen: Personalanfragen nach Branche**



Quelle: L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 21.513, miss = 550

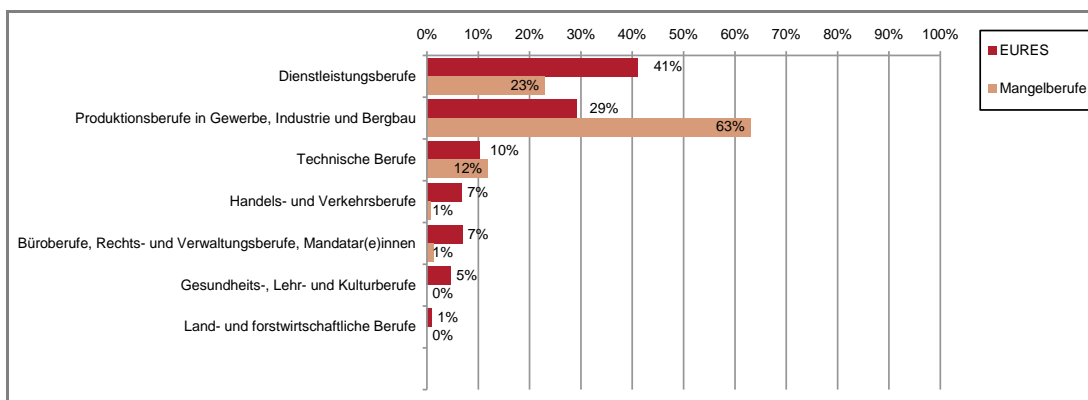
### Nachgefragte Berufe

In einem engen Zusammenhang mit der Branchenstruktur stehen die seitens der Betriebe nachgefragten Berufe, wobei hier doch beachtliche Unterschiede zwischen EURES-KundInnen und Unternehmen mit freien Stellen in Mangelberufen festzustellen sind: Während EURES-KundInnen primär Arbeitskräfte in Dienstleistungsberufen (41%) suchen, sind dies bei Mangelberuf-Unternehmen vor allem Produktionsberufe (63%). Innerhalb der Dienstleistungsberufe handelt es sich fast ausschließlich um Berufe des Bereichs Beherbergungs- und Gaststättenwesens. Damit rangiert diese Berufsgruppe zwar wie 2006/2007 deutlich an erster Stelle, gleichzeitig ist basierend auf den regionalen Veränderungen eine merklich rückläufige Tendenz festzuhalten. In den Jahren 2006/2007 entfielen noch 58% aller Nachfragen auf solche Berufe.

Seitens der EURES-KundInnen betreffen weitere 29% der Nachfragen Produktionsberufe. Hier kommt Metall- und Bauberufen der größte Stellenwert zu. Bei beiden Berufsgruppen liegt im Zeitvergleich zu den früheren Befragungen eine relativ konstante Nachfrage vor. Dasselbe gilt für Technische Berufe, mit einem Anteil von 10% an den gesamten Personalnachfragen. Alle anderen Berufsbereiche werden zu einem deutlich geringen Anteil von den Unternehmen nachgefragt.

Bei Unternehmen, die Arbeitskräfte in Mangelberufen suchen, werden neben der hohen Anzahl an Produktionsberufen auch noch Dienstleistungsberufe in quantitativ bedeutsamen Ausmaß (23%) gesucht – auch hier vor allem Berufe des Bereichs Beherbergungs- und Gaststättenwesens – sowie TechnikerInnen (12%). Alle weiteren Nennungen liegen unter einem Prozent und werden somit zu einem deutlich geringeren Ausmaß nachgefragt.

**Abbildung 5: Unternehmen: Personalanfragen nach Berufsgruppen**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 17.360; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 66.928

### 3 Das Befragungssample

Im Frühjahr 2012 wurden insgesamt 400 Unternehmen befragt, 200 davon sind EURES-KundInnen und 200 suchen Personal im Bereich der Mangelberufe<sup>2</sup>. Die KundInnendaten des AMS bildeten die Grundlage der Stichprobenziehung, die hinsichtlich zentraler Merkmale (wie Betriebsgröße, Branche und Region) an den Strukturdaten ausgerichtet wurde.

Rund die Hälfte der befragten Unternehmen gehört daher zur Klasse der Kleinbetriebe bis zu 10 MitarbeiterInnen (52%) und etwas mehr als ein Drittel (35%) gehört zur Kategorie der Mittelbetriebe zwischen 11 und 100 Beschäftigten. Großbetriebe stellen 10%, und Superbetriebe 3% des Befragungssamples. Aufgrund der geringen Gruppengrößen werden die beiden letztgenannten Subgruppen in den folgenden Auswertungen zusammengefasst. Auch die regionale Verteilung entspricht den Strukturdaten: 40% der betrieblichen KundInnen stammt aus der nördlichen Region (Oberösterreich, Salzburg), jeweils etwas mehr als ein Viertel aus dem Westen (Vorarlberg, Tirol) sowie aus dem Osten (Wien, Niederösterreich, Burgenland) und 17% aus dem Süden (Kärnten, Steiermark).

Auch hinsichtlich der Wirtschaftsklassen entsprechen die befragten Unternehmen im Wesentlichen der Verteilung der gesamten KundInnen: die häufigste Wirtschaftsbranche ist Beherbergung und Gastronomie (29% der befragten Unternehmen), gefolgt von der Herstellung von Waren (21%) sowie den Bereichen Bau (16%) und Handel (12%).

<sup>2</sup> Dabei handelt es sich um 67 Berufe aus der Mangelberufsliste der Fachkräfte-BHZÜV 2008, für die unter erleichterten Voraussetzungen für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten Beschäftigungsbewilligungen erteilt wurden. Diese Liste hatte Gültigkeit bis zum Inkrafttreten der neuen Verordnung 2012 am 16. Juni 2012 und war für den Befragungszeitraum von Relevanz..

## 4 Die Personalsuche

### 4.1 Suchprofile der befragten Unternehmen

Sowohl von den befragten EURES-KundInnen als auch den Unternehmen, die Arbeitskräfte in Mangelberufen suchen, werden an erster Stelle Hotel- und Gaststättenberufe genannt und hier besonders häufig KöchInnen.

**Tabelle 1: Gesuchte Berufsgruppen: die fünf häufigsten Nennungen**

EURES			Mangelberufe		
	Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil
<b>Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art</b>	43	22%	<b>KöchInnen, Küchengehilfinnen</b>	69	35%
<b>KöchInnen, Küchengehilfinnen</b>	22	11%	<b>MechanikerInnen</b>	22	11%
<b>TechnikerInnen</b>	14	7%	<b>SchmiedInnen, SchlosserInnen, WerkzeugmacherInnen</b>	20	10%
<b>Gesundheitsberufe</b>	10	5%	<b>ElektrikerInnen</b>	17	9%
<b>HändlerInnen</b>	9	5%	<b>SpenglerInnen, MetallverbinderIn</b>	17	9%

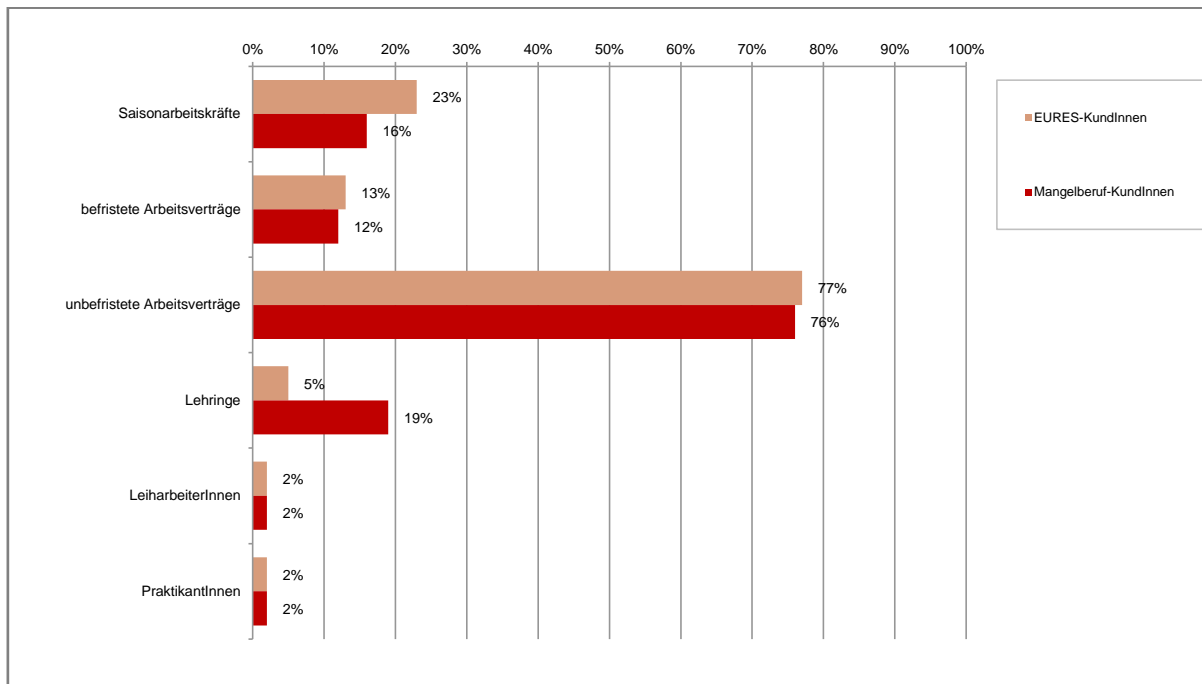
Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 200; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 200

In weiterer Folge unterscheiden sich die Nennungen der beiden Befragungssamples zu den gesuchten Berufsobergruppen jedoch deutlich: Seitens der EURES-KundInnen werden vor allem TechnikerInnen, Gesundheitsberufe und HändlerInnen genannt. Demgegenüber sind bei den Mangelberuf-Unternehmen vor allem Nennungen im Bereich der verarbeitenden Berufe zu finden, dazu zählen etwa MechanikerInnen, SchlosserInnen, WerkzeugmacherInnen, ElektrikerInnen, SpenglerInnen oder metallverarbeitende Berufe.

Beim überwiegenden Teil der angebotenen Stellen handelt es sich um Dauerdienstverhältnisse (77% bzw. 76%). Auf Saisonstellen, die entsprechend den Ergebnissen 2011 21% der Stellen ausmachten, entfallen darauf im vorliegenden Beobachtungszeitraum 23% bei den EURES-KundInnen. Dies ist wiederum in Verbindung mit den regionalen bzw. branchenmäßigen Verschiebungen in der Unternehmensstruktur zu sehen. So werden erwartungsgemäß im Bereich des Beherbergungs- und Gaststättenwesens überwiegend Saisonarbeitsplätze angeboten. Solche Stellen nehmen damit regional betrachtet vor allem in den westlichen Bundesländern einen zentralen Stellenwert ein.

Bei den Mangelberuf-Unternehmen ist der Anteil an Saisonarbeitskräften mit 16% etwas geringer, da doch anteilsmäßig weniger Personal im Bereich der Beherbergung und Gastronomie gesucht wird. Wesentlich höher ist jedoch der Anteil an Unternehmen, die Lehrlinge suchen (19%). Dies ist ein Hinweis darauf, dass Betriebe zunehmend versuchen, den künftigen Fachkräftebedarf durch Ausbildung im eigenen Betrieb zu decken. Der Großteil der befragten Unternehmen sucht jedoch Vollzeitkräfte (94% Mangelberuf-Unternehmen, 88% EURES-KundInnen).

**Abbildung 6: Angebotene Beschäftigungsformen**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 200; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 200; Erläuterung: *Saisonarbeitskräfte* sind kurzfristig beschäftigte Arbeitskräfte. Zur Deckung eines vorübergehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs kann der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ausländische Arbeitskräfte in einem bestimmten Wirtschaftszweig, in einer bestimmten Berufsgruppe oder Region mit Verordnung zulassen. Diese sog. Kontingentbewilligung ist mit sechs Monaten befristet. Im Unterschied dazu beziehen sich *befristete Arbeitsverträge* auf Arbeitsverhältnisse, die auf bestimmte Zeit (unabhängig von einer Saison) abgeschlossen sind. Sie enden automatisch mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer, ohne dass es einer besonderen Auflösungserklärung bedarf.

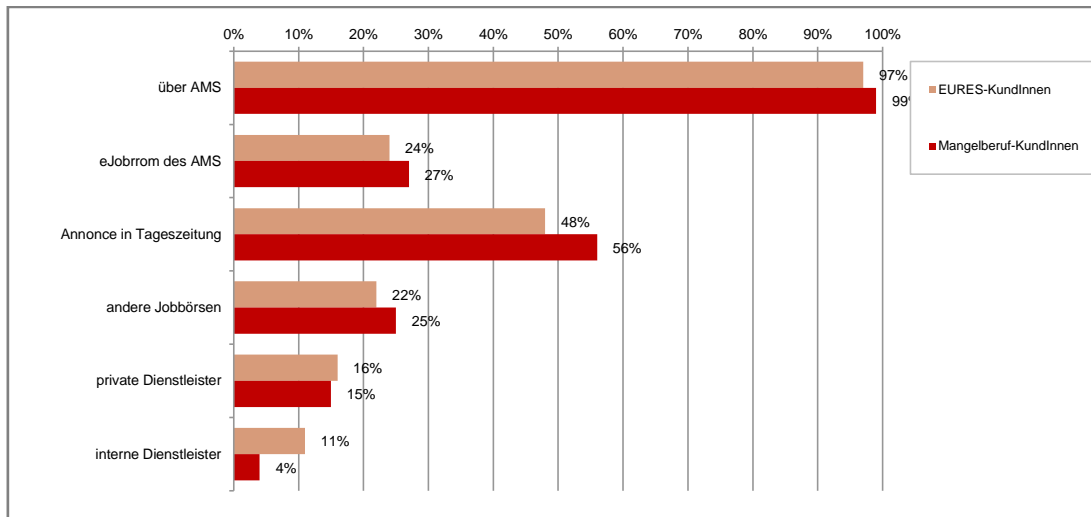
## 4.2 Strategien der Personalsuche

Unternehmen nutzen verschiedene Wege, um Arbeitskräfte zu rekrutieren. Bei der Personalsuche kommen im Durchschnitt 2,5 Suchstrategien zum Einsatz. Dieser Wert liegt doch deutlich höher als in der letzten Erhebung von 2011 (1,86), was den Schluss zulässt, dass sich die Suche nach Arbeitskräften zunehmend schwieriger gestaltet und dementsprechend mehrere Suchoptionen genutzt werden.

Die zentrale Rolle bei den Suchbemühungen der befragten Betriebe kommt dem AMS zu: 97% der EURES-KundInnen und 99% der Mangelberufs-Unternehmen geben an, (auch) über das AMS Personal zu suchen. Weiters stellen Annoncen in Tageszeitungen nach wie vor eine wichtige Suchstrategie dar, 56% der Mangelberuf-Unternehmen und 48% der EURES-KundInnen nutzen diese Art der Personalsuche. Der eJobroom des AMS wird immerhin von 24% bzw. 27% der befragten Unternehmen genutzt, was einen relativ hohen Nutzungsgrad darstellt. Weiters greifen 22% bzw. 25% der Betriebe auf andere Jobbörsen zurück. Gerade bei der Nutzung von Internetquellen ist im Zeitvergleich eine Bedeutungszunahme festzustellen, wobei insbesondere größere Betriebe diese Möglichkeit nutzen. Private Dienstleister sowie die eigene Personalabteilung werden demgegenüber vergleichsweise geringer für die Personalsuche in Anspruch

genommen. Dennoch ist auch der Anteil der privaten Personalvermittlungsfirmen im Zeitvergleich gestiegen (2006/2007: 9%; 2011: 13%), ihre Bedeutung ist bei größeren Betrieben ausgeprägter. Weiters zählen persönliche Kontakte und Mundpropaganda sowie auch die eigene Website zu genannten Suchstrategien der befragten Unternehmen.

**Abbildung 7: Suchstrategien**

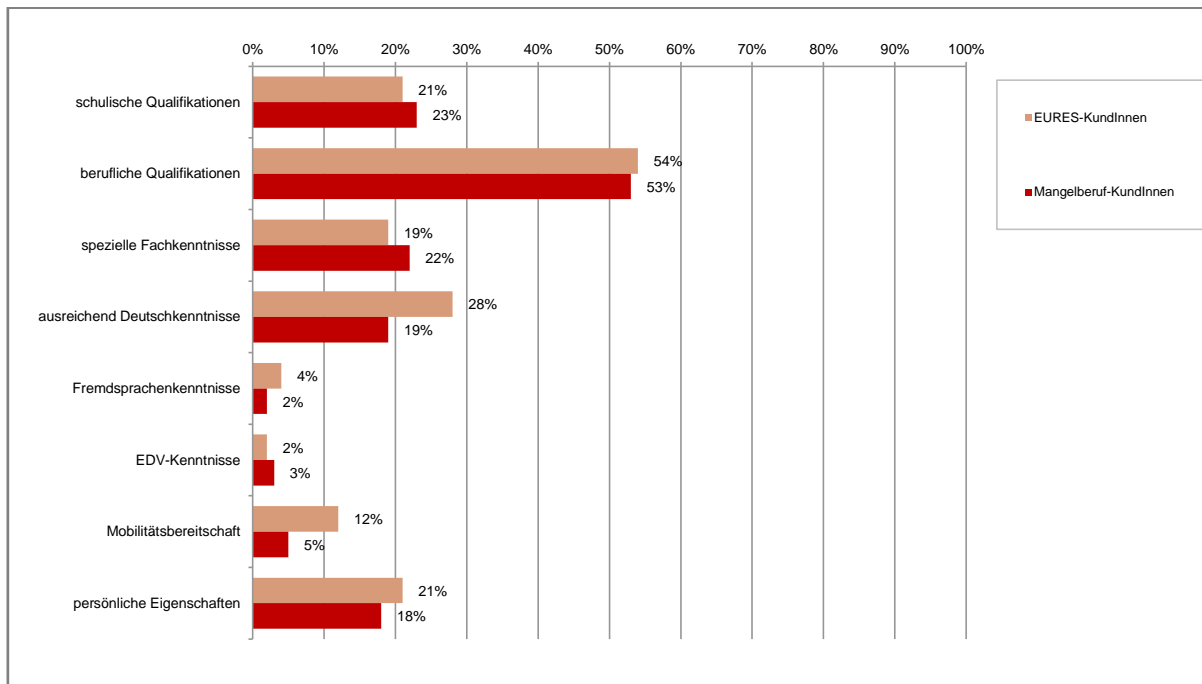


Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 200; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 200

Auf die Frage, welche Kanäle bei der Personalsuche erfolgreich sind, haben 37% der Unternehmen das AMS genannt, das somit an erster Stelle steht. Weiters zählen Inse-  
rate (21%) und Mundpropaganda bzw. persönliche Kontakte (19%) zu den erfolgrei-  
chen Suchstrategien der Unternehmen. Aber auch das Internet und entsprechende  
Jobbörsen gewinnen für die Personalsuche zunehmend an Bedeutung: Immerhin 13%  
der befragten Unternehmen haben ihr Personal auf diesem Weg gefunden. 8% der  
Betriebe erhielten über Personaldienstleister oder Leiharbeitsfirmen erfolgreich Perso-  
nal vermittelt und 7% griffen auf einen Pool an Initiativbewerbungen zurück.

Insgesamt sehen die befragten Unternehmen jedoch eine Vielzahl an Hindernissen für  
eine erfolgreiche Personalsuche, wobei hier kaum Unterschiede zwischen EURES-  
KundInnen und Mangelberuf-Unternehmen bestehen. Am schwierigsten ist es für Un-  
ternehmen Personen mit den entsprechenden beruflichen Qualifikationen und Erfah-  
rungen zu finden, mehr als die Hälfte sieht hier Probleme. Etwas mehr als ein Fünftel  
sieht auch Probleme hinsichtlich der schulischen Qualifikationen sowie der speziellen  
Fachkenntnisse, die für den Job notwendig sind. Interessant ist, dass EURES-  
KundInnen eher Probleme bei fehlenden Deutschkenntnissen sehen, was sich auf-  
grund der Erfahrungen mit ausländischen BewerberInnen ergibt. Aber auch Probleme  
hinsichtlich der Mobilitätsbereitschaft sowie der persönlichen Eigenschaften der Be-  
werberInnen wurden genannt.

**Abbildung 8: Hindernisse bei der Personalsuche**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 200; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 200

Auf die Frage nach weiteren Hindernissen wurde generell der Fachkräftemangel in Österreich genannt. So berichten Unternehmen immer wieder, dass es für gewisse Berufe keine Nachfrage an BewerberInnen gibt oder aber es an BewerberInnen mit entsprechenden Qualifikationen fehlt. Des Weiteren wird seitens der Unternehmen bemängelt, dass es BewerberInnen an Motivation fehlt und teilweise vom AMS Personen vermittelt werden, die nicht die gewünschte Arbeitsmotivation mit sich bringen. Vor allem im Gastgewerbe und bei Schichtbetrieben stellen auch die Arbeitszeiten ein Hindernis für die erfolgreiche Personalakquise dar.

## 5 Die Personalsuche über EURES

Die Gruppe der EURES-KundInnen wurde mit einem speziellen Fragenprogramm zum Angebot an EURES-Serviceleistungen und ihrer Zufriedenheit damit befragt.

### 5.1 Bekanntheit von EURES

In den letzten Jahren war hinsichtlich der Bekanntheit des Begriffs EURES eine steigende Tendenz festzustellen: So konnten 2006/2007 insgesamt nur 18% mit dem Begriff EURES etwas anfangen, 2011 lag dieser Wert bereits bei 33%. In diesem Jahr ist wieder ein leichter Rückgang zu beobachten: 27% der befragten KundInnen aus der



EURES-Datenbank gaben an, dass Ihnen EURES ein Begriff ist. Auch bei jenen Unternehmen, die nicht als EURES-KundInnen eingetragen sind, liegt der Bekanntheitsgrad bei immerhin 23%. Insgesamt kann somit zwar noch nicht von einer breiten Verankerung von EURES die Rede sein, sehr wohl ist aber festzustellen, dass die Marke ‚EURES‘ an Bekanntheit gewinnt. Und zwar auch bei jenen AMS-KundInnengruppen, die EURES bislang noch nicht in Anspruch genommen haben.

Wie bereits oben angeführt, wird EURES eher in den nördlichen und westlichen Bundesländern genutzt und dementsprechend höher ist dort auch die Bekanntheit: So liegt der Bekanntheitsgrad in Nordösterreich bei hohen 43% und in Westösterreich bei 30%, während dieser Wert etwa in Ostösterreich nur 9% beträgt.

**Abbildung 9: EURES-Unternehmen: Bekanntheit von EURES nach Region**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen – Unternehmen – Interviews‘, 2012, n = 200

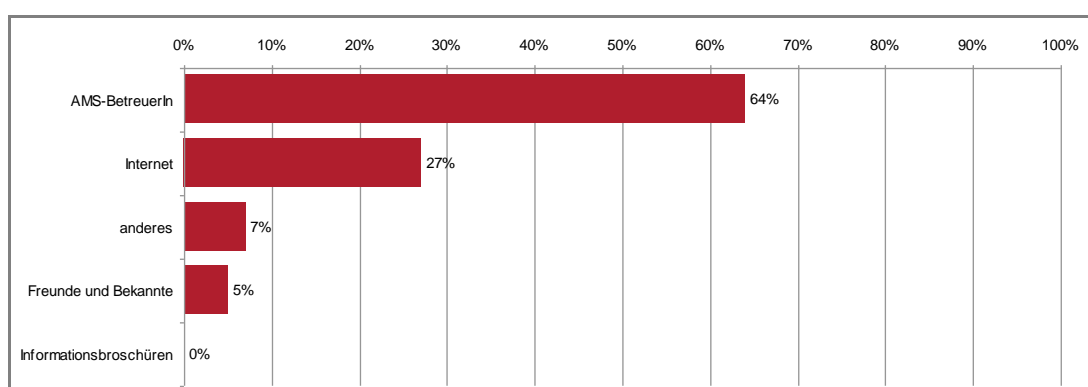
Deutliche Unterschiede in der Bekanntheit bestehen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße: je größer ein Unternehmen, desto eher ist EURES den GesprächspartnerInnen ein Begriff. Während nur etwa ein Fünftel der Ansprechpersonen in Kleinbetrieben EURES kannte, waren es in Groß- und Superbetrieben mehr als ein Drittel. Hierbei mag die mit steigender Betriebsgröße zunehmende Professionalisierung der Personalpolitik und MitarbeiterInnensuche eine Rolle spielen, die zu einer tendenziell größeren Informiertheit der damit befassten Personen führt.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass immerhin ein Drittel der befragten EURES-Unternehmen angab, in keinem anderen Land nach Personal gesucht zu haben. In diesen Fällen dürfte vom/von der AMS-BeraterIn nur en passant gefragt worden sein, ob unter Umständen auch BewerberInnen aus dem europäischen Ausland akzeptiert würden, ohne dass den betreffenden UnternehmensvertreterInnen bewusst war, dass sie bei Zustimmung als EURES-KundInnen klassifiziert würden. In diesem Zusammenhang erscheint es relevant, dass die AMS- bzw. EURES-BeraterInnen bewusster und zielgerichteter auf die bestehenden Möglichkeiten hinweisen und direkter den Konnex zu EURES herstellen.

Bei denjenigen Personen die EURES kennen, sind AMS-BeraterInnen die häufigsten Informationsquellen zu EURES (64%), also nahezu in gleichem Ausmaß wie in der Befragung 2011. Allen anderen Informationsquellen kommt eine wesentlich geringere

Bedeutung zu: Das Internet mit 27%, andere Quellen wie Jobbörsen, Kammern etc. liegen bei 7% und auch FreundInnen und Bekannte wurden von 5% genannt. Die Rolle von Informationsbroschüren ist in den letzten Jahren stark zurückgegangen, dieser Anteil sank von rund einem Drittel 2006/2007 auf lediglich 10% im Jahr 2011 und liegt nunmehr bei 0%. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass Printausgaben von Broschüren keine Relevanz mehr haben. Vor diesem Hintergrund ist die vom AMS verfolgte Umstellung auf Online-Broschüren als richtig zu bewerten.

**Abbildung 10: EURES-Unternehmen: Bekanntheit von EURES - Informationsquelle(n), Mehrfachnennungen möglich**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen – Unternehmen – Interviews‘, 2012, n = 56

## 5.2 Personalsuche im Ausland über EURES

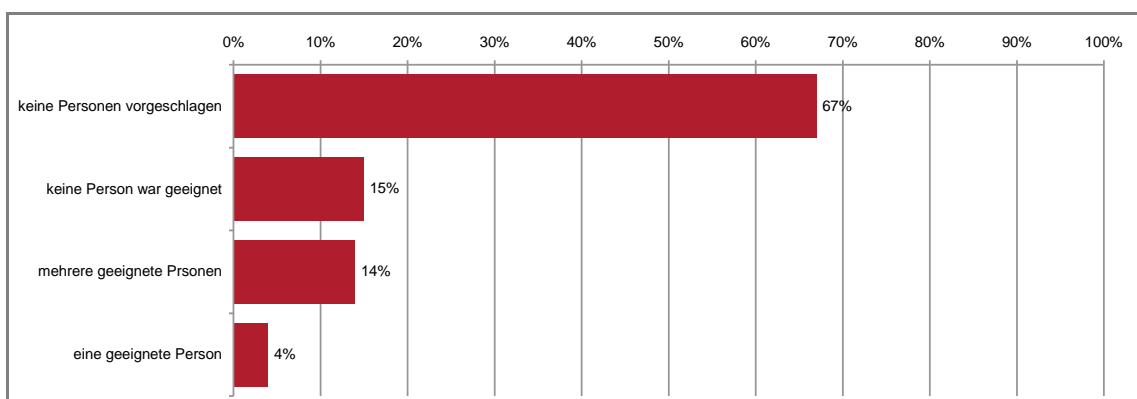
Bei der Frage nach der Art der Suchkanäle gaben zwar 97% der EURES-KundInnen an, über das AMS Personal zu suchen, jedoch nur 13% über EURES bzw. das EURES-Portal. Wie bereits oben angeführt, dürfte hier die entsprechende Informationsweitergabe hinsichtlich EURES nicht in allen Fällen reibungslos funktionieren. So gab eben auch rund ein Drittel der Unternehmen an, nicht im Ausland Personal gesucht zu haben. Wird jedoch im europäischen Ausland Personal gesucht, so zeigt sich, dass der Großteil der befragten Unternehmen kein Land bevorzugt, sondern hier die Qualifikation und die Motivation der Arbeitskräfte im Vordergrund stehen. Werden doch gewisse Länder bevorzugt, so waren dies bei 17% der Unternehmen Deutschland oder deutschsprachige Nachbarländern. Weitere 7% der Befragten nannten Ungarn als präferiertes Land und jeweils 3% nannten die Slowakei und die Tschechische Republik. Ebenfalls erwähnt wurden Länder wie Polen, Kroatien oder Rumänien, allerdings in vergleichsweise geringen Fallzahlen.

Zumeist wird im Ausland gesucht, weil die Suche nach österreichischem Personal erfolglos verlief. Dies trifft auf 45% der befragten Unternehmen zu. Demgegenüber geben nur wenige (3%) an, dass mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften Kostenvorteile erwartet werden. Auch die passgenauen Qualifikationen der BewerberInnen werden kaum als Grund für die Suche im Ausland gesehen (5%). Nur vereinzelt haben sich Unternehmen aufgrund einer Beratung durch das AMS für die Personalsu-

che im Ausland entschieden. Als weiterer Grund für die Suche nach Arbeitskräften in den Nachbarländern wurde ein grenznaher Unternehmensstandort genannt.

Dennoch zeigt sich, dass hier seitens des AMS noch mehr an Vermittlungsaktivitäten stattfinden sollte. 67% gaben eben an, dass seitens des AMS keine potentiellen Arbeitskräfte vorgeschlagen wurden, bei weiteren 15% wurden zwar BewerberInnen vorgeschlagen, allerdings wurde keine/keiner als geeignet befunden. Nur bei einem vergleichsweise geringen Anteil von insgesamt 18% konnten aus den vorgeschlagenen BewerberInnen auch geeignete Arbeitskräfte für das Unternehmen ausgewählt werden.

**Abbildung 11: EURES-Unternehmen: BewerberInnen-Vorschläge durch AMS**



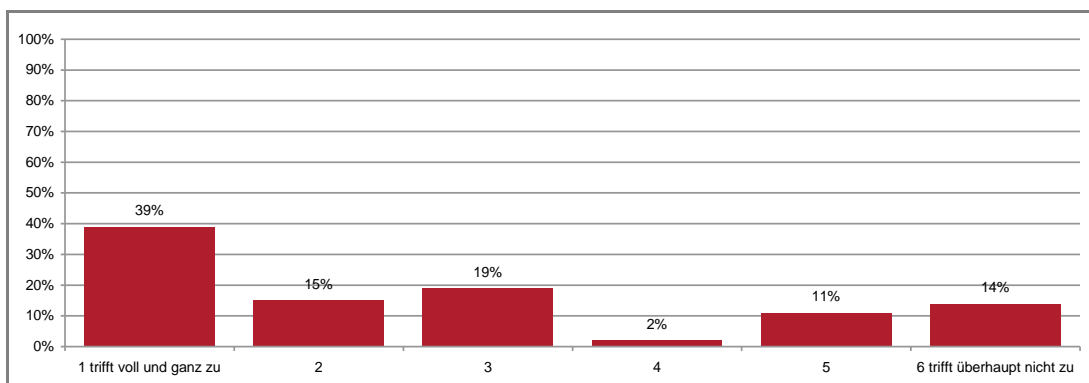
Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen – Unternehmen – Interviews‘, 2012, n = 183

Von den 200 insgesamt befragten Unternehmen haben 34% (67 Nennungen) schließlich eine oder mehrere Arbeitskräfte aus dem europäischen Ausland eingestellt. In diesem Zusammenhang ist eben zu berücksichtigen, dass davon nur knapp der Hälfte dieser Unternehmen geeignete Personen durch das AMS vorgeschlagen wurden. Sofern dies der Fall war, wurden am häufigsten BewerberInnen aus Deutschland (bei 39% von 67 Unternehmen) und Ungarn (32%) eingestellt. Rumänische BewerberInnen (11%) oder Arbeitskräfte aus den ehemaligen jugoslawischen Staaten (8%) sowie der Slowakei und der Tschechischen Republik (jeweils 8%) wurden vergleichsweise seltener genannt.

Von jenen 67 Unternehmen, die Personal aus dem Ausland einstellten, haben nur 22 eine BewerberIn eingestellt, die seitens des AMS oder EURES vermittelt wurde. Dies entspricht einem Anteil von 33%. Häufig wird seitens der Unternehmen kritisiert, dass es an geeigneten BewerberInnen gefehlt hat, vor allem hinsichtlich der erwarteten Qualifikationen und Sprachkenntnisse. Ein doch nicht geringer Anteil von 29% der befragten Unternehmen gibt aber auch dezidiert an, österreichisches Personal bevorzugt einzustellen. Jene Unternehmen, die über andere Kanäle Personal gefunden haben, waren vor allem bei der Akquise im Internet (39%), durch Mundpropaganda und persönliche Kontakte (21%) sowie über private Dienstleister (16%) erfolgreich. 21% gaben auch an, dass sie auf einen entsprechenden Pool an Initiativbewerbungen zurückgreifen konnten.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage wie der Vermittlungsprozess durch EURES oder AMS seitens der Unternehmen nun generell bewertet wird. Die Auswertung belegt, dass der überwiegende Teil der befragten Betriebe mit dem Vermittlungsprozess zufrieden ist: Auf 39% trifft dies voll und ganz zu und weitere 15% bewerten den Prozess mit der Note 2. 25% waren jedoch mit der Vermittlung überhaupt nicht oder überwiegend unzufrieden, auch hier zeigt sich, dass eine exaktere Abstimmung und umfassendere Informationsarbeit notwendig ist. Besonders zufrieden sind die KundInnen damit, dass die zeitlichen Vereinbarungen seitens des AMS oder EURES eingehalten werden: 89% stimmen hier zu. Etwas geringer fällt die Zustimmung hinsichtlich der Rücksprache bei Abweichungen vom Anforderungsprofil aus, hier sind nur 65% der Meinung, dass dies zutrifft. Zudem ist etwas mehr als ein Drittel der Meinung, dass die Vermittlung nicht dem eigenen Anforderungsprofil entspricht. Dies ist eine Kritik, die immer wieder geäußert wird und im Interesse zufriedener AMS-KundInnen erscheint es wichtig, hier genaue Abklärungsarbeit zu leisten.

**Abbildung 12: Zufriedenheit mit Vermittlungsprozess**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen – Unternehmen – Interviews‘, 2012, n = 118

### 5.3 EURES-Angebote

Die Unternehmen wurden auch nach ihren Bedarfen bei der Personalsuche im Ausland befragt, und welche Unterstützungen ihnen in der Folge auch angeboten wurden. Folgende Aspekte wurden dazu erhoben:

- allgemeine Informationen über den europäischen Personalmarkt
- konkrete Informationen über das Arbeitskräfteangebot in einem bestimmten Zielland
- Beratung im Hinblick auf die Anwerbung europäischen Personals
- Suche nach BewerberInnen mit dem MY EURES Account auf dem EURES-Portal im Internet
- Vorauswahl geeigneter BewerberInnen durch AMS oder EURES.
- Europaweite Veröffentlichung des Stellenangebots

- Möglichkeit, über das AMS bei Jobbörsen oder Jobmessen nach geeignetem Personal suchen zu lassen
- Möglichkeit, selbst bei Jobbörsen oder Jobmessen aufzutreten

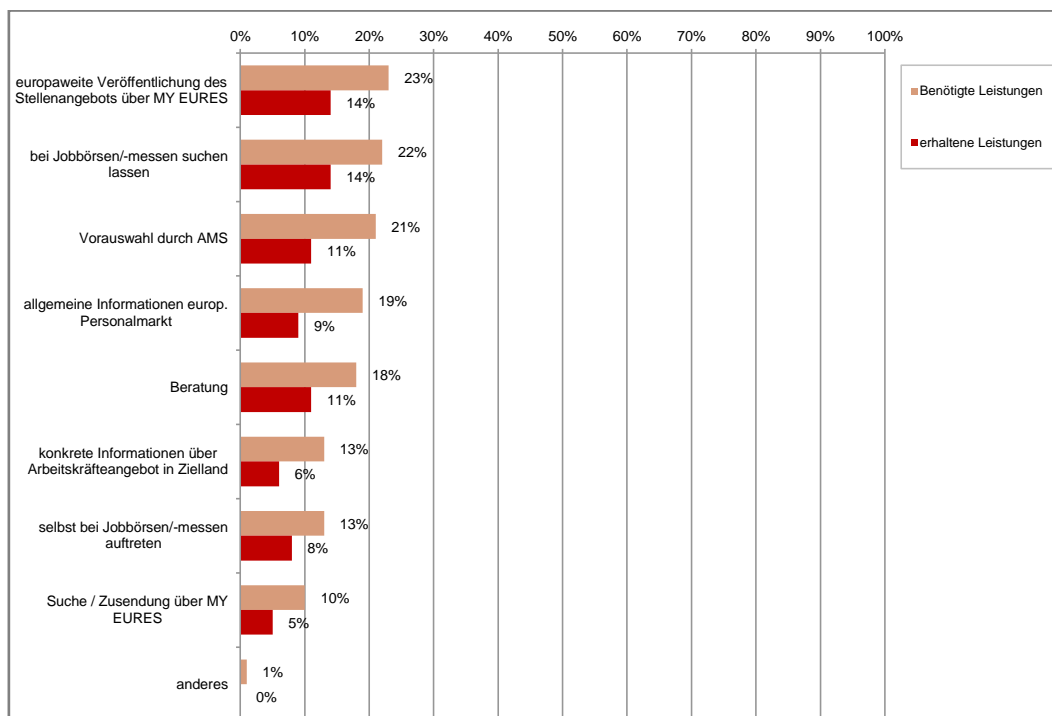
Die untenstehende Abbildung 13 zeigt die quantitative Bedeutung der einzelnen angesprochenen Bedarfe, wobei hier im Vergleich zur Befragung 2011 wieder ein Rückgang im Niveau der benötigten Leistungen zu beobachten ist. So waren die Bedarfe 2011 rund eineinhalbmal bis doppelt so häufig genannt wie vor vier Jahren. Die aktuelle Befragung entspricht hingegen wieder eher den Werten aus den Jahren 2006/07, das Verhältnis der Unterstützungsbedarfe zueinander – ihre Reihenfolge also – ist dabei jedoch weitgehend unverändert:

Die drei häufigsten Bedarfe beziehen sich auf die europaweite Veröffentlichung des Stellenangebots über MY EURES (23%, zuletzt 49%), durch das AMS bei Jobbörsen oder -messen nach BewerberInnen suchen zu lassen (22%, zuletzt 45%) und die Möglichkeit der Vorauswahl geeigneter BewerberInnen (21%, zuletzt 47%).

Mit rund einem Fünftel folgen die Wünsche nach allgemeinen Informationen über den europäischen Personalmarkt (19%, zuletzt 34%) sowie nach einer Beratung bezüglich der Anwerbung europäischen Personals (18%, zuletzt 31%).

Die beiden weiteren Leistungen der Möglichkeit, selbst bei Jobbörsen und -messen aufzutreten sowie der Suche nach BewerberInnen mithilfe des MY EURES Accounts, werden nur von 13% bzw. 10% der Unternehmen benötigt.

**Abbildung 13: EURES-Unternehmen: Unterstützungsbedarf und erhaltene Angebote bei der Personalsuche, Mehrfachnennungen möglich**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen – Unternehmen – Interviews‘, 2012, n = 198

Inwieweit werden diese Bedarfe der Betriebskunden bei der Personalsuche im Ausland nun abgedeckt? In beiden Vorgängerstudien wurde hier eine Lücke zwischen benötigten Unterstützungen und erhaltenen Angeboten festgestellt, die auch durch die aktuellen Ergebnisse bestätigt wird. Die oben stehende Abbildung verdeutlicht, dass bei keinem der Unterstützungsbedarfe der Bedarf annähernd gedeckt werden konnte, im Gegenteil, zwischen den Anteilswerten bei benötigter und erhaltender Leistung klafft jeweils eine Lücke von 5 bis 10 Prozentpunkten.

## 5.4 Zufriedenheit mit den EURES-Angeboten

In den folgenden Abschnitten werden die Bewertungen der einzelnen Angebote durch die befragten Unternehmen dargestellt. Um eine detaillierte Einschätzung wurden nur jene GesprächspartnerInnen ersucht, die entsprechende Angebote erhalten haben. Hierbei liegen wiederum relativ kleine Fallzahlen vor, sodass die Interpretation der Ergebnisse (insbesondere bezüglich des Angebots des Auftritts bei Jobbörsen, den konkreten Informationen über Zielländer sowie der Suche über MY EURES) mit entsprechender Vorsicht vorzunehmen ist.

### Allgemeine Informationen über den europäischen Personalmarkt sowie in konkreten Zielländern

Die Informationsaspekte (allgemeine sowie bezüglich spezifischer Zielländer) spielen bei Betrieben eine geringe Rolle. Die Befragten wurden um eine Bewertung dieser Angebote bezüglich verschiedener Aspekte jeweils auf einer vierstufigen Skala ersucht.

Insgesamt haben nur 9% (2011: 12%) **allgemeine Informationen zum europäischen Personalmarkt** erhalten. Der diesbezügliche Bedarf ist unter den befragten Unternehmen mit rund 19% deutlich höher zu veranschlagen.

Die Bewertung dieser allgemeinen Informationen fällt jedoch sehr positiv aus. Der Anteil der Unternehmen mit sehr hoher Zufriedenheit beträgt 63% (entspricht dem Anteil jener, die mit ‚voll und ganz zufrieden‘ und ‚sehr zufrieden‘ geantwortet haben). Nur drei Betriebe äußern Kritik in Bezug auf allgemeine Informationen.

Noch höher stellt sich die Zufriedenheit bei **konkreten Informationen zum Arbeitskräfteangebote in spezifischen Zielländern** dar. Diese Leistung wurde 6% der befragten Unternehmen angeboten (2011: 6%; 2006/2007: 9%), der Bedarf ist auch hier in durchaus größerem Ausmaß vorhanden (13%). Die Bewertungen sind jedenfalls aufgrund dieser geringen Fallzahlen (n=11) sehr vorsichtig zu interpretieren. Aber die Unternehmen äußern sich durchwegs zufrieden, 45% sogar voll und ganz zufrieden und 36% sehr zufrieden. Nur ein Unternehmen war eher unzufrieden.

### Beratung

Eine **Beratung zur Anwerbung europäischen Personals** haben 11% der befragten Unternehmen erhalten, dieser Anteil entspricht jenem der früheren Befragungen. Auch

in diesem Fall liegt der Bedarf nach Beratungen mit 18% höher als die tatsächlich angebotenen Leistungen.

Die verschiedenen Aspekte der Beratung werden wie in der vorangegangenen Erhebung sehr positiv bewertet. 47% sind voll und ganz zufrieden und 32% sehr zufrieden. Auch bei der persönlichen Beratung gaben nur zwei Unternehmen an, eher unzufrieden zu sein.

## **MY EURES**

Die Suche nach BewerberInnen mittels eines MY EURES Accounts wurde 5% der Befragten angeboten, auch dieser Anteil ist im Zeitvergleich konstant geblieben. Immerhin doppelt so viele der befragten Unternehmen haben jedoch diesbezüglich einen Bedarf geäußert. Dies belegt auch den Befund der Vorgängerstudien: Dieses Instrument ist in seinem Potential keineswegs ausgeschöpft.

Nur vier der 200 befragten EURES-KundInnen haben auch ein Suchprofil definiert, um sich Lebensläufe von BewerberInnen zuschicken zu lassen, drei davon haben auch Lebensläufe erhalten und ein Unternehmen hat selbst Anfragen an Arbeitsuchende gerichtet.

Die Bewertungen der wenigen NutzerInnen dieses Angebots fallen jedoch durchwegs gut aus: Ein Unternehmen ist voll und ganz zufrieden, 4 sehr zufrieden und eines eher zufrieden. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind diese Ergebnisse allerdings lediglich als Tendenzen zu interpretieren.

## **Europaweite Veröffentlichung des Stellenangebots und Vorauswahl der BewerberInnen**

Bezüglich der europaweiten Veröffentlichung des Stellenangebots zeigt sich eine größere Differenz zu den Ergebnissen aus dem Vorjahr: waren es damals 23% der Unternehmen, die diese Möglichkeit erhielten, sind es aktuell nur 14%. Dieser Wert entspricht den Ergebnissen der Befragung 2006/07, auch damals wurde die Veröffentlichung 13% der befragten Unternehmen angeboten. Interessant erscheint, dass der Bedarf bei 23% liegt und somit bei dem Wert, der im letzten Jahr bereits erreicht werden konnte. Hier ist also wiederum eine entsprechend offensivere Positionierung des Unterstützungsangebots notwendig.

In diesem Bereich gehen auch die Bewertungen im Vergleich zu anderen EURES-Serviceleistungen weiter auseinander, so sind zwar 74% der Unternehmen mit den Veröffentlichungen zufrieden und weitere 11% eher zufrieden, aber doch auch 15% sehr oder vollkommen unzufrieden.

## **Vorauswahl von BewerberInnen**

Ganz ähnlich stellt sich die Situation hinsichtlich der Möglichkeit der Vorauswahl von BewerberInnen dar: 11% der Unternehmen haben diese Möglichkeit angeboten bekommen, wobei 21% diesbezüglichen Bedarf geäußert haben. Auch hier sind die Zu-



friedenheitswerte etwas breiter gestreut: 38% sind voll und ganz zufrieden, 29% sehr zufrieden und 24% eher zufrieden, nur zwei Unternehmen waren unzufrieden. Generell zeigt das Antwortverhalten der befragten Betriebe, dass gerade hinsichtlich der passgenauen Vermittlung durch das AMS bzw. EURES immer wieder Kritik geäußert wird, dies aber einen relevanten Punkt für die Zufriedenheit der Unternehmen darstellt.

### **Jobbörsen /-messen**

In Bezug auf Jobbörsen beziehungsweise Jobmessen bestehen zwei Möglichkeiten für Unternehmen. Sie können zum einen VertreterInnen des AMS beauftragen, bei entsprechenden Veranstaltungen Bewerbungsunterlagen von Arbeitssuchenden einzuholen und eventuell auch eine Vorauswahl durchzuführen. Zum anderen können Betriebe auch selbst bei Jobbörsen/-messen anwesend sein, ihr Unternehmen präsentieren und ggf. auch vor Ort Bewerbungsgespräche führen.

Die **Suche nach BewerberInnen auf Jobbörsen/-messen durch das AMS** wurde 14% der befragten Unternehmen angeboten. Dieser Anteil liegt etwas unter jenen der Vorgängeruntersuchung (2011: 19%; 2006/07: 17%). Der grundsätzliche Bedarf nach dieser Form der Unterstützung besteht bei 22% der Unternehmen.

Die technischen und organisatorischen Aspekte dieser Unterstützungsleistung werden ebenfalls positiv bewertet: 28% sind voll und ganz zufrieden, 40% sehr zufrieden und 16% eher zufrieden; Insgesamt vier Unternehmen (15%) waren mit den angebotenen Leistungen zufrieden.

Die Möglichkeit, **selbst bei Jobbörsen/-messen aufzutreten** und das Unternehmen potentiellen Arbeitskräften zu präsentieren, ist für 13% befragten Betrieb eine gewünschte Unterstützung. Erhalten haben ein entsprechendes Angebot 8% der Unternehmen, was in etwa dem Anteil von 2007/2007 entspricht (6%).

Auf Basis der geringen vorliegenden Fallzahlen lassen sich die Bewertungen wiederum nur als Tendenzen interpretieren, aber auch hier zeichnen sich durchwegs hohe Zufriedenheitswerte ab: 28% sind voll und ganz zufrieden, 40% sehr zufrieden und weitere 16% eher zufrieden. Der Anteil der unzufriedenen Unternehmen liegt mit 16% vergleichsweise niedrig.

## **5.5 Gesamtzufriedenheit mit EURES-Unterstützung**

Zum Abschluss der Bewertungsfragen wurden die kontaktierten UnternehmensvertreterInnen nach ihrer Gesamtzufriedenheit mit EURES bzw. AMS gefragt. Die Auswertung erfolgt hier getrennt nach Unternehmen, die als EURES-KundInnen eingetragen sind, und Unternehmen, die Arbeitskräfte in Mangelberufen suchen, wobei die untenstehende Abbildung verdeutlicht, dass hinsichtlich der Zufriedenheiten kaum Abweichungen bestehen.

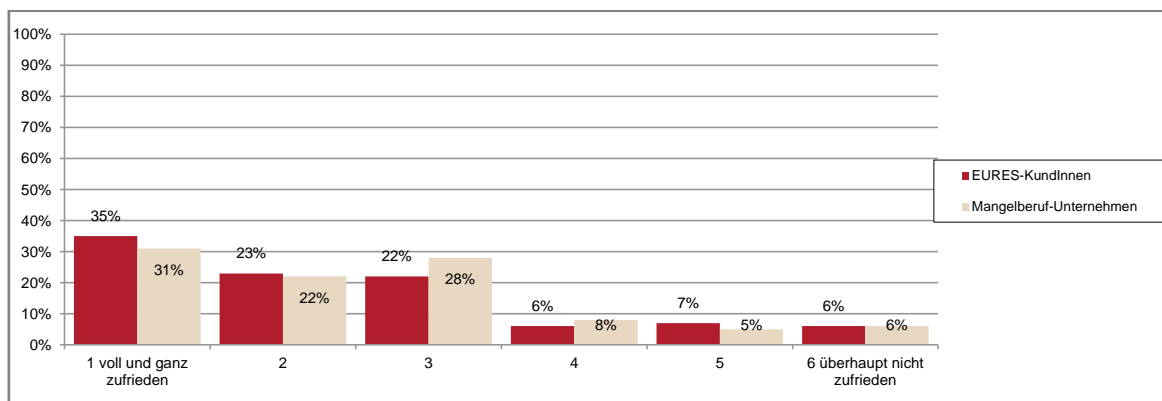
Der überwiegende Teil der Unternehmen ist insgesamt mit dem Service von EURES oder dem AMS im Hinblick auf die Personalsuche zufrieden: 35% der EURES-KundInnen und 31% der Mangelberuf-Unternehmen sind voll und ganz sowie 23% bzw. 22% sehr zufrieden. Im Vergleich dazu ist der Anteil der unzufriedenen Unter-



nehmen gering: Jeweils 19% der befragten Unternehmen gab eine Nennung ab der Note 4 (= eher unzufrieden) ab und nur jeweils 6% waren voll und ganz unzufrieden. Im Vergleich zur Befragung 2011 fällt auf, dass der Anteil der Zufriedenen nahezu gleich hoch ist. Darin dürfte sich die generelle Verbesserung des Services von EURES und AMS widerspiegeln, was wiederum auf die laufenden Bemühungen zur Optimierung der EURES-Unterstützungsangebote in den letzten Jahren zurückzuführen ist.

Die Zufriedenheitswerte der Befragung decken sich in hohem Maße mit jenen der CMS-Befragung, wobei in der vorliegenden Befragung eine leichte Tendenz zu positiverer Bewertung festzustellen ist. Für das Jahr 2011 lagen die Top-Box-Werte<sup>3</sup> der CMS-Befragung zu EURES bei 55,3%, in der vorliegenden Befragung sogar bei 58%, die Bewertung fiel also etwas positiver aus.

**Abbildung 14: Gesamtzufriedenheit**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen – Unternehmen – Interviews‘, 2012, n = 157, L&R Datafile ‚Mangelberuf-Unternehmen‘ 2012, n=194

Die guten Zufriedenheitswerte spiegeln sich auch bei der Nennung von Verbesserungsvorschlägen wider: So sind 64% der betroffenen Unternehmen der Meinung, dass keine Verbesserungen notwendig sind. 12% wünschen sich jedoch eine genauere und bessere Vermittlung von Arbeitskräften. Teilweise wurde in diesem Kontext auch angemerkt, dass seitens des AMS auch Personen mit unzureichender Motivation vermittelt werden und hier entsprechende Sanktionen zu setzen wären. Vereinzelt wurde kritisiert, dass es den BewerberInnen an den entsprechenden Qualifikationen gefehlt hat oder sie mit den Arbeitszeiten nicht einverstanden waren. In diesem Zusammenhang wird es als Aufgabe des AMS gesehen, dass BewerberInnen über die Anforderungen vorinformiert und auch dazu motiviert werden.

<sup>3</sup> Top-Bex-Werte sind der Anteil jener Befragten, die mit 1 oder 2 geantwortet haben.

## 6 Perspektiven der künftigen Personalsuche

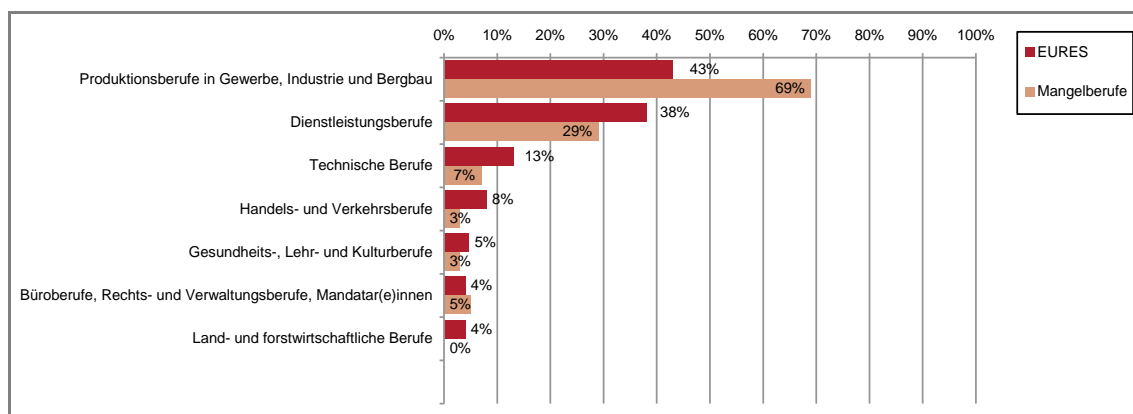
### 6.1 Die Wahrnehmung des (Fach)arbeitskräftemangels

Der Arbeitskräftemangel, vor allem im Bereich der Fachkräfte, ist ein Thema das sowohl medial als auch im Rahmen von Fachdiskussionen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Immer mehr Unternehmen berichten von Schwierigkeiten, geeignetes Personal für gewisse Fachbereiche zu finden, so auch im Rahmen der vorliegenden Befragung. 82% der EURES-KundInnen und 87% der Mangelberuf-Unternehmen schätzen, dass sie in den nächsten zwei bis drei Jahren Schwierigkeiten bei der Suche nach passenden MitarbeiterInnen haben werden.

Damit handelt es sich um zwei Gruppen von Personal suchenden Unternehmen, die in besonders hohem Ausmaß Probleme bei der Suche nach geeignetem Personal antizipieren. Entsprechend dem Manpower Talent Survey 2012<sup>4</sup> gaben in Österreich 40% der befragten Unternehmen an, daß sie Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen haben. Dieser Anteil ist demnach etwa halb so groß, wie in den Gruppen der EURES-KundInnen und jenen Unternehmen, die Arbeitskräfte in Mangelberufen suchen. Damit wird deutlich, dass die europaweite Arbeitskräftesuche eine wichtige Rolle zur Reduktion der Besetzungsprobleme darstellt.

Am häufigsten wird ein Fachkräftemangel im Bereich der Produktionsberufe konstatiert und zwar trifft dies auf 69% der Nennungen von Mangelberuf-Unternehmen zu und auf 43% der EURES-KundInnen.

Abbildung 15: Mangelberufe nach Berufsgruppen



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 162; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 168

An zweiter Stelle stehen Dienstleistungsberufe, vor allem EURES-KundInnen sehen in diesem Bereich einen Fachkräftemangel (38%). Auch technische Berufe zählen zu

<sup>4</sup> Manpower Group (2012): Talent Shortage Survey 2012. Research results.

jenen mit Arbeitskräftemangel, 13% der Nennungen der EURES-KundInnen und 7% jener der Mangelberuf-Unternehmen entfallen auf diese Berufsgruppe. Alle weiteren Gruppen betreffen jeweils weniger als 10% der Nennungen. Dazu zählen etwa Handels- und Verkehrsberufe, Gesundheitsberufe, Büroberufe oder land- und forstwirtschaftliche Berufe.

Im Rahmen der Befragung wurde auch erhoben, um welche Berufe es sich hierbei konkret handelt. Eine detaillierte Liste der genannten Berufe auf Ebene der AMS-4-Steller-Systematik ist im Anhang zu finden. In der folgenden Tabelle werden jeweils die zehn häufigsten Nennungen der insgesamt 400 befragten Betriebe aufgelistet. Es zeigt sich, dass sowohl bei den EURES-KundInnen als auch den Mangelberuf-Unternehmen vor allem bei KellnerInnen und KöchInnen Fachkräftemangel herrscht und hier auch in den nächsten zwei Jahren sich die Suche schwer gestalten wird. Weitere Nennungen – allerdings in weitaus geringerer Anzahl – betreffen seitens der EURES-KundInnen KraftfahrerInnen, Zimmerer/Zimmerinnen, KrankenpflegerInnen sowie TechnikerInnen mit höherer Ausbildung für Datenverarbeitung, ElektroinstallateurInnen und MaschinenschlosserInnen.

Im Bereich der Mangelberuf-Unternehmen werden primär noch Fachberufe wie ElektroinstallateurInnen, KraftfahrzeugmechanikerInnen, InstallateurInnen, SchlosserInnen, Zimmerer/Zimmerinnen und MaurerInnen genannt.

**Tabelle 2: Gesuchte Berufe, die zehn häufigsten Nennungen**

EURES			Mangelberufe		
	Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil
Kellner/innen	35	22%	Gaststättenköch(e)innen	43	26%
Gaststättenköch(e)innen	28	18%	Kellner/innen	30	18%
Kochgehilf(en)innen	6	4%	Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	17	10%
Fuhrwerksunternehmer/innen, Kraftfahrer/innen	5	3%	Kraftfahrzeugmechaniker/innen	15	9%
Zimmer(er)innen	5	3%	Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	11	7%
Dipl. Krankenpfleger, -schwestern	4	3%	Bau-, Blech-, Konstruktionschlosser/innen	9	5%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung	4	3%	Zimmer(er)innen	7	4%
Stubenmädchen/-burschen	4	3%	Lohn-, Gehaltsverrechner/innen	6	4%
Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	4	3%	Kochgehilf(en)innen	6	4%
Maschinenschlosser/innen	4	3%	Maurer/innen	6	4%

Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 200; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 200

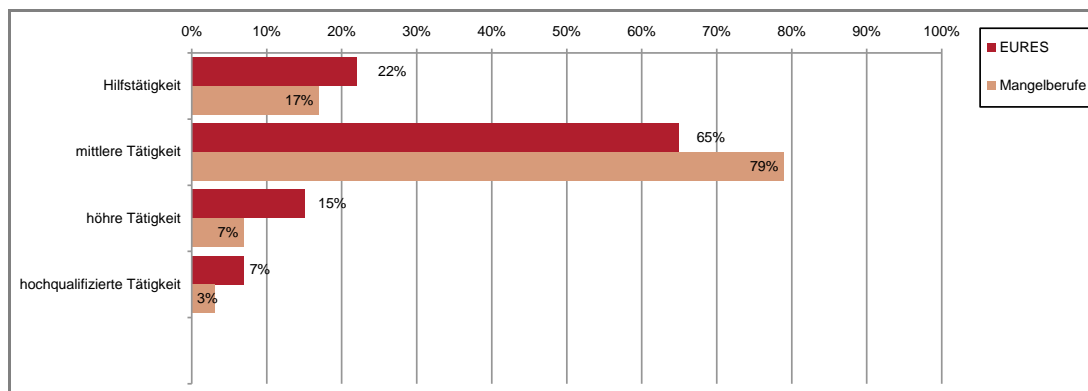
Diese Prioritätenliste von EURES- bzw. Mangelberufs-Unternehmen unterscheidet sich von der Top 10 Liste jener Berufe, die laut Manpower Talent Shortage Survey aus Sicht der österreichischen Unternehmen schwierig zu besetzen sind. Demnach handelt

es sich um folgende Berufs(gruppen): Facharbeiter, Fahrer, Verkaufsberater, Management/Executives, Techniker (in der Produktion/Konstruktion/Instandhaltung), Assistenten/Bürokräfte, IT-Mitarbeiter, Mechaniker, Ingenieure und Kundenberater. In dieser Manpower-Liste sind beispielsweise keine Hotel- und Gaststättenberufe vertreten, so wie sie in der EURES-KundInnen bzw. Mangelberufs-Unternehmen-Liste vorrangig zu finden ist. Übereinstimmungen sind am ehesten im Bereich der Techniker/Mechaniker/Ingenieure zu finden.

Im Zusammenhang mit den schwer zu besetzenden Stellen war es in der vorliegenden Befragung von EURES-KundInnen bzw. Mangelberufs-Unternehmen auch von Interesse abzufragen, bei welchen Tätigkeitsniveaus es zu Schwierigkeiten bei der Personalsuche kommt. Hierbei wurde differenziert zwischen Hilfstätigkeiten/angelernnten Tätigkeiten, mittleren Tätigkeiten/ FacharbeiterInnentätigkeit (mit Voraussetzung Lehrabschlussprüfung), höheren Tätigkeiten, wie etwa Kreditberatung, Programmierung, Sachbearbeitung sowie hochqualifizierte/führende Tätigkeiten.

Ähnlich den Angaben zu den gesuchten Berufen zeigt sich, dass vor allem Personen für FacharbeiterInnentätigkeiten gesucht werden. Seitens der Mangelberuf-Unternehmen trifft dies auf fast vier Fünftel der befragten Betriebe zu und auch bei den EURES-KundInnen sind es beinahe zwei Drittel. Im Rahmen von EURES werden aber auch von 22% der befragten Betriebe Arbeitskräfte für Hilfstätigkeiten gesucht und auch häufiger für höhere (15%) oder hochqualifizierte Tätigkeiten (7%) als bei Mangelberuf-Unternehmen.

**Abbildung 16: Schwierige Personalsuche hinsichtlich Tätigkeitsniveau, Mehrfachnennungen**



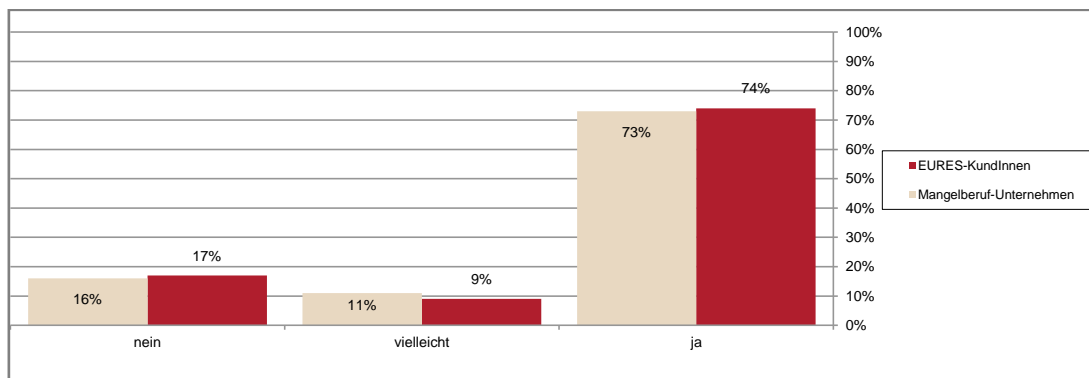
Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 162; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 168

## 6.2 Perspektiven der Personalsuche im europäischen Ausland

Nachdem sich die Personalsuche im Inland für die Unternehmen schwierig zu gestalten scheint, stellt sich natürlich die Frage nach der Bereitschaft, Personal aus dem Ausland aufzunehmen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass hier eine relativ hohe Bereitschaft von beiden interviewten Unternehmensgruppen besteht. 73% bzw. 74%

können sich vorstellen, Personal aus dem Ausland im Unternehmen einzustellen und weitere 16% bzw. 17% vielleicht. Nur 9% der befragten EURES-KundInnen und 11% der Mangelberuf-Unternehmen sprechen sich dezidiert gegen die Einstellung von MitarbeiterInnen aus dem Ausland aus.

**Abbildung 17: Personal aus dem Ausland vorstellbar**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen – Unternehmen – Interviews‘, 2012, n = 197, L&R Datafile ‚Mangelberuf-Unternehmen‘ 2012, n=198

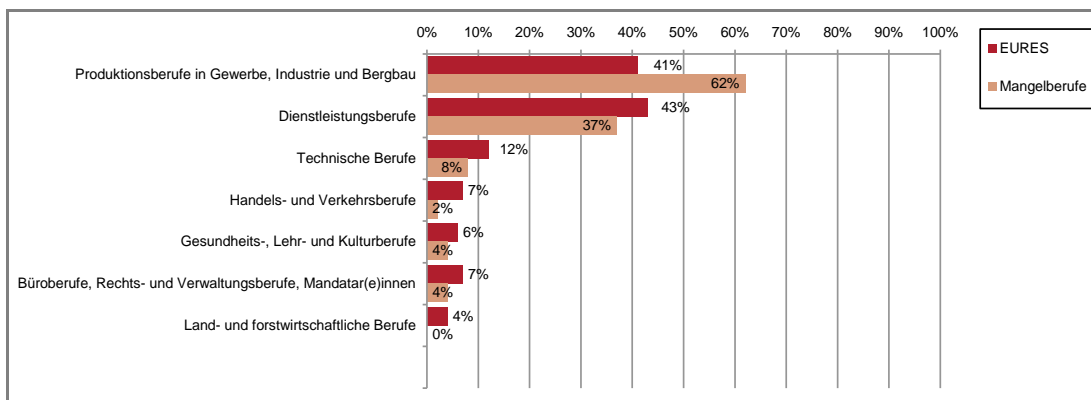
Dies wiederum ist ein deutliches Indiz dafür, dass bei den beiden AMS-KundInnen-Gruppen Seitens des Service für Unternehmen und Seitens der EURES-BeraterInnen künftig eine Strategie der Intensivierung der Vermittlung von ausländischem Personal angezeigt wäre. Allerdings geht es dabei auch darum, nicht einfach eine Beggar-my-neighbor-Strategie zu verfolgen, also ohne Rücksicht auf die Arbeitskräftenachfrage und –knappheit im Ausland nach Fachkräften für österreichische Unternehmen zu ‚fischen‘. In diesem Zusammenhang wäre eine explorative Studie zur Identifizierung geeigneter Zielländer und Kooperationsmöglichkeiten mit den dortigen PES zielführend.

Ausschlaggebend für die Suche im Ausland ist für die Unternehmen zumeist die erfolglose Personalsuche in Österreich (70% der EURES-KundInnen und 64% der Mangelberuf-KundInnen). 13% der EURES-KundInnen und 4% der Mangelberuf-KundInnen suchen auch im Ausland, weil sie ganz bestimmte Qualifikationen benötigen oder international tätig sind, zumeist ist dies im technischen Bereich der Fall. Für 26% der EURES-KundInnen und 10% der Mangelberuf-Unternehmen ist eine entsprechende Unterstützung durch das AMS oder EURES eine Voraussetzung, um aktiv im Ausland Personal zu suchen. Teilweise wird von den Unternehmen aber auch explizit angegeben, dass sie nicht über das AMS im EU-Raum suchen bzw. gesucht haben. Insgesamt können sich nur 5% der EURES-KundInnen und 10% der Mangelberuf-Unternehmen unter keinen Umständen die Einstellung von Arbeitskräften aus dem europäischen Ausland vorstellen.

Ähnlich wie bei den Nennungen zu den Mangelberufen ist die Bereitschaft, ausländisches Personal einzustellen, in den Gruppen der Produktionsberufe und Dienstleistungsberufe am höchsten. Der Vergleich der unten stehenden Abbildungen mit der Abbildung 15 belegt aber auch, dass die Bereitschaft im Bereich der Dienstleistungsberufe größer ist als in anderen Bereichen. Die Analyse der konkret genannten Berufe

zeigt, dass seitens der EURES-KundInnen vor allem KellnerInnen, KöchInnen, Kochgehilfinnen, Stubenmädchen/-burschen sowie Bürokräfte gesucht werden. Auch bei den Mangelberuf-Unternehmen stehen KöchInnen und KellnerInnen ganz oben auf der Liste der nachgefragten Berufe, hier werden jedoch auch vermehrt handwerkliche Berufe genannt, wie KraftfahrzeugmechanikerIn, ElektroinstallateurIn, InstallateurIn, SchlosserIn (Gesamtliste siehe Anhang).

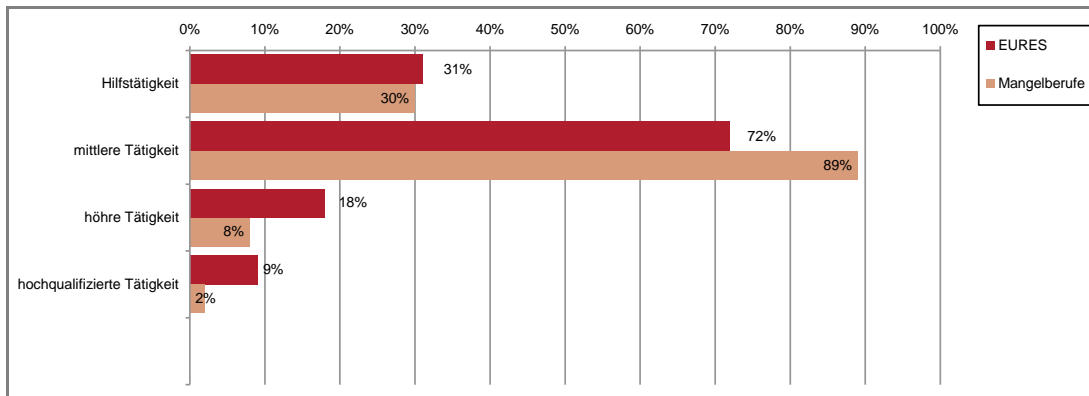
**Abbildung 18: Bereitschaft ausländisches Personal nach Berufsgruppen, Mehrfachnennungen**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 164; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 169

Hinsichtlich des Tätigkeitsniveaus belegen die Auswertungsergebnisse, dass die Unternehmen bereit sind, auf allen Niveaus ausländische Arbeitskräfte einzustellen. Im Wesentlichen entsprechen die Anteile auch jenen, die bei den gesuchten Mangelberufen genannt wurden. Auffällig erscheint nur, dass die befragten Unternehmen eher bereit sind, Personen aus dem europäischen Ausland für Hilfstätigkeiten einzustellen – hier liegen die Werte bei den EURES-KundInnen 9 Prozentpunkte über den insgesamt gesuchten Hilfstätigkeitsniveaus und bei Mangelberuf-Unternehmen 13 Prozentpunkte darüber (vergleiche Abbildung 16).

**Abbildung 19: Ausländische Arbeitskräfte hinsichtlich Tätigkeitsniveau, Mehrfachnennungen**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 167; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 169

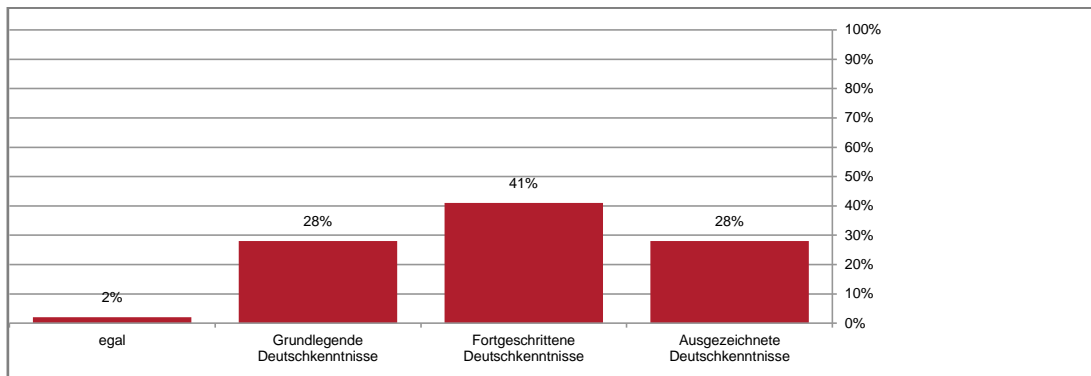
### 6.3 Anforderungen der Unternehmen an BewerberInnen

Der Großteil der interviewten Betriebe hat auch keine Präferenzen hinsichtlich des Landes aus dem die jeweilige Arbeitskraft stammen sollte. Wichtig ist den meisten, dass die Personen über die entsprechenden Qualifikationen verfügen und Sprachkenntnisse mitbringen. Seitens der EURES-KundInnen würden 26% bevorzugt Personen aus Deutschland bzw. dem deutschsprachigen Raum aufnehmen und weitere 21% Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarstaaten, wobei hier Ungarn sowie die Slowakei und die Tschechische Republik am häufigsten genannt werden. Auch bei den Mangelberuf-Unternehmen werden die östlichen Nachbarländer (15%) und Deutschland (12%) am häufigsten genannt.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, welches Level an Deutschkenntnissen die Betriebe erwarten. Die Auswertungen belegen, dass hier doch der Großteil fortgeschrittene (41%) oder sogar ausgezeichnete (28%) Deutschkenntnisse als Grundvoraussetzung für die Einstellung verlangt. Bei 28% der interviewten Unternehmen stellen zumindest Grundkenntnisse ein Einstellungskriterium dar und nur für 2% der Betriebe sind die Sprachkenntnisse nicht so wichtig.

Aber nicht nur Deutschkenntnisse sind eine wichtige Voraussetzung für einen Job, sondern beinahe die Hälfte der Unternehmen (49%) erwartet sich zusätzlich noch Englischkenntnisse von den BewerberInnen. Weitere Fremdsprachenkenntnisse, wie Italienisch, Französisch, Russisch oder andere osteuropäische Sprachen werden vergleichsweise selten genannt (5% oder weniger Nennungen). Es zeigt sich, daß die Anforderungen der Unternehmen bezüglich Deutsch- und Fremdsprachenkenntnissen relativ gehoben sind, gleichzeitig wird auch deutlich, daß nur wenige Firmen bereit sind, entsprechende Sprachkurse mitzufinanzieren (siehe unten). Vielmehr wird erwartet, daß BewerberInnen selbst dafür Sorge tragen, daß die Sprachkenntnisse den Anforderungen entsprechen.

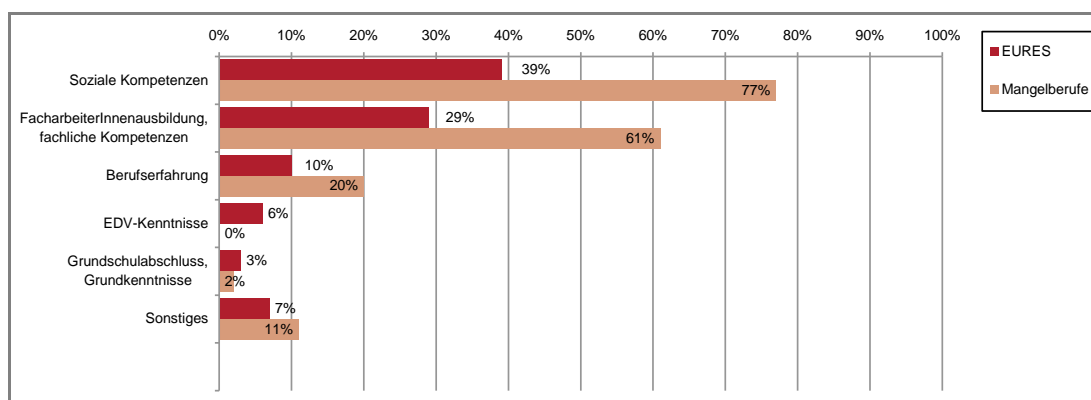
**Abbildung 20: Level an Deutschkenntnissen**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen – Unternehmen – Interviews‘, 2012, n = 163

Hinsichtlich der Qualifikationen und Anforderung an die potentiellen BewerberInnen sind den befragten Unternehmen vor allem die sozialen Kompetenzen sehr wichtig. Hierzu werden Punkte, wie Teamfähigkeit, Verlässlichkeit, Pünktlichkeit oder entsprechende Motivation gezählt. An zweiter Stelle stehen bereits die fachlichen Kompetenzen, wobei hier vor allem FacharbeiterInnenausbildungen im jeweiligen gesuchten Berufsfeld im Vordergrund stehen. Vereinzelt wurde in diesem Zusammenhang auch angemerkt, dass entsprechende Möglichkeiten zur Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen wichtig sind – dies betrifft vor allem den Gesundheitsbereich. Weitere Nennungen beziehen sich auf EDV-Kenntnisse oder aber grundsätzlich den Pflichtschulabschluss. Unter sonstige Nennungen fallen Punkte wie Reisebereitschaft oder Führungskompetenzen.

**Abbildung 21: Erwartete Qualifikationen/Anforderungen, Mehrfachnennungen**



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 153; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 167



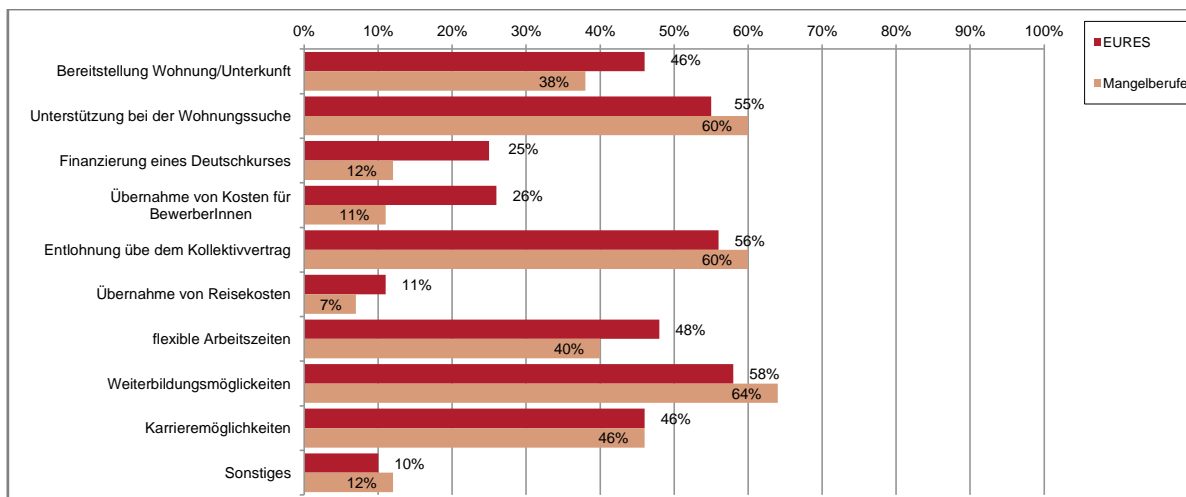
## 6.4 Angebote der Unternehmen

Unternehmen haben jedoch nicht nur Erwartungen an die potentiellen BewerberInnen, sondern würden auch entsprechende Angebote setzen, um Arbeitskräfte zu gewinnen. Am häufigsten werden hier Möglichkeiten genannt, die auch österreichischen Arbeitskräften angeboten werden, nämlich eine Entlohnung über dem Kollektivvertrag (60% bzw. 56%) sowie Weiterbildungsmöglichkeiten (58% bzw. 64%). Diese beiden Angebote Seitens der Unternehmen sind jedoch keine spezifischen Sonderleistungen, sondern durchaus übliche Angebote von Unternehmen.

Deutlich mehr als die Hälfte der befragten BetriebsvertreterInnen würde die BewerberInnen aber auch bei der Wohnungssuche unterstützen und 46% der EURES-KundInnen bzw. 38% der Mangelberuf-Unternehmen sind bereit, eine Wohnung oder Unterkunft zur Verfügung zu stellen.

Demgegenüber ist vor allem bei Mangelberuf-Unternehmen die Bereitschaft zur Finanzierung eines Deutschkurses (12%), der Übernahme von Kosten für BewerberInnen (11%) oder von Reisekosten (7%) vergleichsweise gering. Im Gegenzug sind jedoch die Erwartungen an das Niveau der Deutsch- oder Fremdsprachenkenntnisse relativ hoch. Hier liegen die Werte bei den bestehenden EURES-KundInnen mit 25%, die einen Deutschkurs finanzieren würden, sowie 26% die Kosten für die BewerberInnen übernehmen würden doch deutlich höher. Unter sonstiges fallen Nennungen wie eine Betriebskantine, Bahnkarten, Prämien oder die Unterstützung bei Amtswegen.

Abbildung 22: Angebote seitens der Unternehmen, Mehrfachnennungen



Quelle: L&R Datafile ‚EURES-KundInnen, 2012; n = 200; L&R Datafile ‚Mangelberufe‘, 2012; n = 200

## 7 Unterstützung der Personalsuche von Unternehmen durch das AMS

### 7.1 Unterstützung durch AMS bei Jobbörsen und Jobmessen

Bei der Bereitschaft, künftig das AMS bzw. EURES mit der BewerberInnensuche bei Jobmessen bzw. Jobbörsen zu beauftragen, zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen bisherigen betrieblichen EURES-KundInnen und Betrieben, die Personal in Mangelberufen suchen. Generell findet sich in beiden Gruppen ein eher kleinerer Anteil von sehr Interessierten an diesem Unterstützungsangebot (12% bzw. 13%). Ein weiteres Zehntel äußert zumindest großes Interesse und immerhin 16% geben eine eher große Bereitschaft an.

Nahezu die Hälfte der befragten Unternehmen werden das AMS bzw. EURES aber auf keinen Fall mit der BewerberInnensuche auf Jobmessen oder Jobbörsen beauftragen.

**Tabelle 3: Bereitschaft Beauftragung AMS mit Suche auf Jobmessen/-börsen im Ausland**

	EURES-KundInnen		Suche in Mangelberufen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>sehr große Bereitschaft</b>	25	13%	23	12%	48	13%
<b>große Bereitschaft</b>	21	11%	16	9%	37	10%
<b>eher große Bereitschaft</b>	34	18%	27	15%	61	16%
<b>eher niedrige Bereitschaft</b>	8	4%	17	9%	25	7%
<b>niedrige Bereitschaft</b>	19	10%	15	8%	34	9%
<b>überhaupt keine Bereitschaft</b>	79	42%	87	47%	166	45%
<b>Gesamt</b>	186	100%	185	100%	371	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

### 7.2 Eigener Auftritt auf Jobmessen und Jobbörsen

Die Bereitschaft, zum Zweck der Personalsuche selbst auf Jobmessen oder Jobbörsen zu fahren, ist wesentlich geringer ausgeprägt, als das AMS damit zu beauftragen. Auffallend ist, dass jene AMS-KundInnen, die bisher bereit waren, Personal aus dem Ausland als BewerberInnen vermittelt zu bekommen und deshalb EURES bzw. das AMS in Anspruch genommen haben, auch in weit höherem Masse gewillt sind, in Zukunft selbst bei Jobbörsen präsent zu sein, als jene Unternehmen, die Personal in Mangelberufen suchen.

Der ‚harte Kern‘ jener Unternehmen, die sehr große oder große Bereitschaft zeigten, hat bei den EURES-KundInnen einen Anteil von 17%, bei Unternehmen, die Arbeitskräfte in Mangelberufen nachfragten, bei 10%. Umgekehrt liegt der Anteil der definitiv

Uninteressierten bei 54% (EURES-KundInnen) bzw. bei 71% (Mangelberuf-Unternehmen).

**Tabelle 4: Bereitschaft selbst auf Jobmessen/-börsen im Ausland aufzutreten**

	EURES-KundInnen		Suche in Mangelberufen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>sehr große Bereitschaft</b>	19	10%	11	6%	30	8%
<b>große Bereitschaft</b>	13	7%	8	4%	21	6%
<b>eher große Bereitschaft</b>	17	9%	13	7%	30	8%
<b>eher niedrige Bereitschaft</b>	13	7%	5	3%	18	5%
<b>niedrige Bereitschaft</b>	15	8%	16	9%	31	8%
<b>überhaupt keine Bereitschaft</b>	108	54%	132	71%	240	65%
<b>Gesamt</b>	185	100%	185	100%	370	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

Vor diesem Hintergrund erweist es sich aus Sicht des AMS als sinnvoll, den Unternehmen in stärkerem Ausmaß die Möglichkeit der Unterstützung bei der Personalsuche auf Jobmessen/Jobbörsen im Ausland anzubieten. Und dabei vor allem jene Unternehmen anzusprechen, die Personal in Mangelberufen suchen, aber bislang noch nicht BewerberInnen im Ausland suchten.

Dies ist vor allem deshalb angezeigt, da die befragten Unternehmen in hohem Maße planen, in den nächsten 12 Monaten Personal einzustellen und dann wieder mit Schwierigkeiten konfrontiert sind, entsprechendes Personal zu finden.

**Tabelle 5: Wahrscheinlichkeit in den nächsten 12 Monaten Personal einzustellen**

	EURES-KundInnen		Suche in Mangelberufen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>sehr wahrscheinlich</b>	116	59%	92	46%	208	52%
<b>eher wahrscheinlich</b>	37	19%	47	24%	84	21%
<b>eher unwahrscheinlich</b>	28	14%	42	21%	70	18%
<b>sehr unwahrscheinlich</b>	14	7%	15	8%	29	7%
<b>keine Angabe/weiß nicht</b>	5	2%	4	2%	9	2%
<b>Gesamt</b>	200	100%	200	100%	400	100%

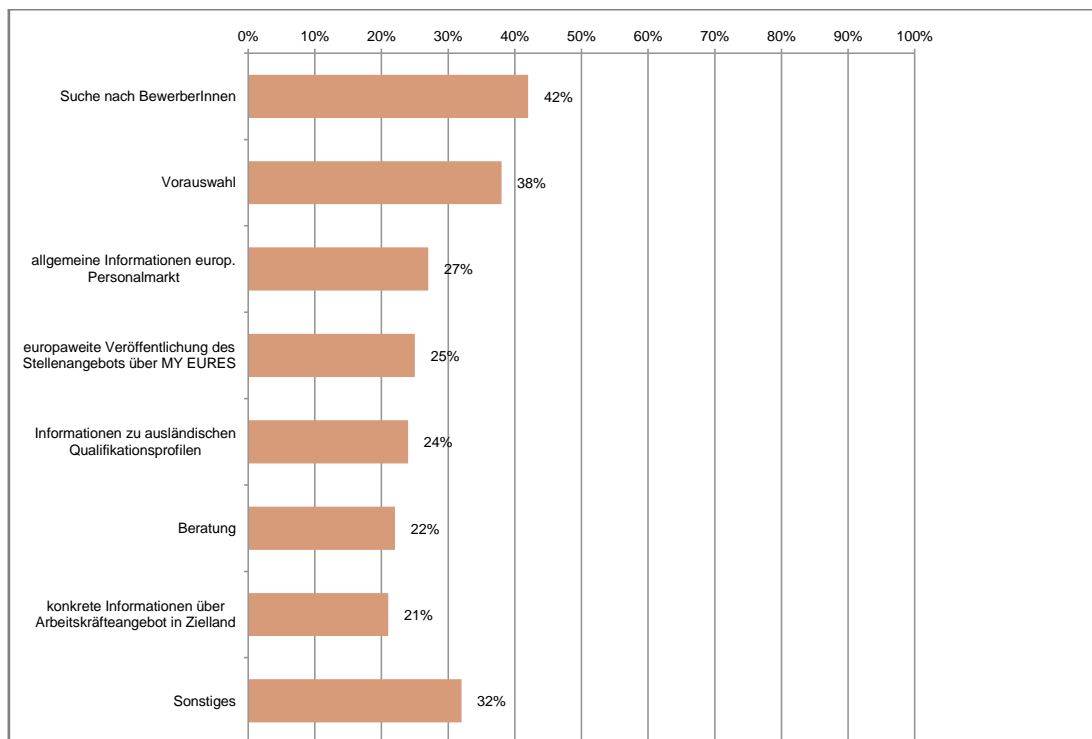
Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 'Mangelberuf-Unternehmen' 2012

### 7.3 Unterstützungsbedarf von Nicht-EURES-KundInnen

Abschließend wurden jene Unternehmen, die noch nicht als EURES-KundInnen definiert sind, über ihren Unterstützungsbedarf seitens des AMS bei der Personalsuche im Ausland befragt. Am häufigsten wird hier Unterstützung bei der Suche nach geeigneten BewerberInnen benötigt (42%) und dies zumeist gekoppelt mit einer entsprechenden

Vorauswahl (38%). 27% sind auch an allgemeinen Informationen zum europäischen Personalmarkt interessiert und 21% wollen konkrete Informationen zu bestimmten Zielländern. Immerhin rund ein Viertel hätte auch gerne Informationen zu ausländischen Qualifikationsprofilen für bestimmte Berufe. Für 25% wäre auch die europaweite Veröffentlichung des Stellenangebots über MY EURES eine interessante Unterstützungsleistung.

**Abbildung 23: Mangelberuf-Unternehmen: Unterstützungsbedarf bei der Personalsuche durch AMS/EURES, Mehrfachnennungen möglich**



Quelle: L&R Datafile ‚Mangelberuf – Unternehmen – Interviews‘, 2012, n = 169

Weitere Nennungen beziehen sich auf ganz allgemeine Informationen zu EURES und die damit verbundenen Möglichkeiten oder auch eine einfache, laufend aktualisierte Datenbank. Vereinzelt ist den Unternehmen wichtig, dass sie bei der Integration des Personals ins Unternehmen unterstützt werden oder entsprechende Fördermöglichkeiten genutzt werden könnten. Ein wesentlicher Aspekt ist für viele Unternehmen, dass die Vorselektion der BewerberInnen entsprechend den Anforderungsprofilen der Unternehmen erfolgt und hier eine fachkundige Auswahl getroffen wird.

## **8 Empfehlungen zur Optimierung der EURES-Serviceleistungen**

### **8.1 Schärfung des EURES-Serviceprofils**

Die aktuelle Befragung von EURES-KundInnen und AMS-KundInnen, die Personal in Mangelberufen suchen, hat gezeigt, dass es über Jahre nicht gelungen ist, EURES als Marke zu positionieren. Indizien dafür sind der relativ geringe Bekanntheitsgrad bzw. Wiedererkennungswert von EURES bei EURES-KundInnen und die Tatsache, dass es hinsichtlich des Bekanntheitsgrades kaum Unterschiede zwischen den beiden Befragungengruppen (EURES-KundInnen und Nicht-EURES-KundInnen) gibt. Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, dass die primären Ansprechpersonen für Personal suchende Unternehmen der/die AMS-BeraterInnen aus dem Bereich Service für Unternehmen sind. Unterstützende EURES-Dienstleistungen laufen dabei eher im Hintergrund, werden aber von den KundInnen nicht immer als solche wahrgenommen.

Vor diesem Hintergrund wäre es zielführend, EURES direkter an die Personalvermittlung anzudocken und auch das Aufgabenprofil von EURES stärker auf den Bedarf im Kontext der Personalsuche im europäischen Ausland auszurichten. Demnach wären EURES-Dienstleistungen integrierter Bestandteil des Service für Unternehmen, die vor allem dann abgerufen werden, wenn Unternehmen bereit sind, auch BewerberInnen aus dem europäischen Ausland zu akzeptieren.

In diesen Fällen zeigt sich oft ein relativ umfangreicher Informationsbedarf zum europäischen Personalmarkt und zu den Rahmenbedingungen bei der europäischen Personalsuche, wie etwa Nostrifikationen von Ausbildungsabschlüssen und Anerkennung von Berufsabschlüssen. Die Bereitstellung entsprechender Informationen über zuständige Stellen sowie gezielter Informationen zum Personalmarkt in einem bestimmten Zielland wäre Aufgabe der EURES-SpezialistInnen.

Eine Schärfung des EURES-Profiles in der skizzierten Form würde aber auch eine entsprechende Reorganisation von EURES und eine Neugestaltung der Schnittstelle von SfU und EURES erforderlich machen.

Damit verbunden wäre auch eine Homogenisierung des Anforderungsprofils an EURES-BeraterInnen. Derzeit weisen sie aufgrund ihrer Einbindung in unterschiedliche Organisationseinheiten des AMS eine große Bandbreite an Kompetenzprofilen auf. In Zukunft wäre jedoch eine Stärkung der Kompetenzen im Bereich SfU erforderlich.

### **8.2 Offensiveres Marketing der EURES-Serviceleistungen**

Die niedrige Wahrnehmungsschwelle von EURES zeigt auch, dass die EURES-Dienstleistungen bislang noch zu wenig bekannt gemacht wurden. Auch der Befund, dass nahezu ein Drittel der befragten Unternehmen als EURES-KundInnen geführt werden, obwohl sie angeben, kein Personal im europäischen Ausland gesucht zu ha-

ben, macht deutlich, dass die Positionierung von EURES bei AMS-KundInnen noch unzureichend ist.

Da sich in der Befragung gezeigt hat, dass nur höchstens ein Zehntel der Personalsuchenden Unternehmen auf keinen Fall BewerberInnen aus dem Ausland akzeptieren will und demnach diese Möglichkeit der Personalsuche im europäischen Ausland für die meisten Unternehmen eine Option darstellt, wäre es angezeigt, die Unterstützung durch EURES-Serviceleistungen verstärkt anzubieten.

Wie die Antwortprofile der Unternehmen, die Personal in Mangelberufen suchen, zeigen, stellt gerade diese Gruppe, die bislang noch nicht als EURES-KundInnen firmieren, eine wichtige Zielgruppe für die Unterstützung der Personalsuche im europäischen Ausland dar. Zum einen sind sie im hohen Maße bereit, in Zukunft Personal auch im europäischen Ausland zu suchen. In diesem Kontext wären den Unternehmen auch die Vorteile einer europaweiten Personalsuche deutlich zu machen. Des weiteren artikulieren sie einen hohen Bedarf an Unterstützung durch das AMS/EURES.

### **8.3 Prägnantere Abklärung des Unterstützungsbedarfs von Unternehmen**

Die Fragen zum Unterstützungsbedarf der Unternehmen machen deutlich, dass ein deutliches Potential für entsprechende Serviceleistungen vorhanden ist. Gleichzeitig hat sich auch gezeigt, dass der Bedarf an solchen Leistungen das Ausmaß der direkt angebotenen Unterstützungsleistungen deutlich übersteigt. Hier wäre eine klarere Abstimmung von verfügbaren EURES-Serviceleistungen und dem vorhandenen Bedarf zu treffen.

### **8.4 Schwerpunkt der Vermittlungsunterstützung: Vorauswahl an BewerberInnen**

Die Befragung der Unternehmen hat gezeigt, dass eine zentrale Anforderung an die Unterstützung durch EURES bzw. das AMS die Vorauswahl an geeigneten BewerberInnen darstellt. Dies ist auch mitunter Anlass für Unzufriedenheit, wenn Unternehmen den Eindruck haben, dass ihnen BewerberInnen geschickt werden, die wichtige Elemente des Anforderungsprofils nicht erfüllen.

Hier ist zum einen entsprechende Sorgfalt Seitens der AMS-BetreuerInnen erforderlich. Und im Fall, dass es keine BewerberInnen gibt, die alle Anforderungen erfüllen, wird von den Unternehmen erwartet, dass dies entsprechend kommuniziert und die weitere Vorgehensweise abgestimmt wird.

## **8.5 Übertragung von Good-Practice-Ansätzen der internationalen Personalsuche in andere Regionen**

Die Analyse der Erfahrungen der Landesorganisationen des AMS im Zusammenhang mit der internationalen Personalsuche hat gezeigt, dass es positive Ansätze unter Einbindung von SfU und dem EURES-Netzwerk gibt (siehe dazu Kapitel 11). Diese Ansätze wären im Hinblick auf eine Übertragung in andere Regionen zu reflektieren. Damit wäre eine stärkere Integration der EURES-BeraterInnen in den Personalvermittlungsprozess und damit auch eine verbesserte Sichtbarkeit der EURES-Serviceleistungen verbunden.

## **8.6 Regional ausgerichtete Marketingoffensive**

Der Bekanntheitsgrad von EURES weist deutliche regionale Unterschiede auf. Insbesondere im Osten Österreichs liegt dieser mit 9% deutlich unter dem Durchschnittswert von 27%. Da sich umgekehrt aber auch eine Intensivierung der Personalsuche im benachbarten östlichen Ausland abzeichnet, ist ein Anstieg des Unterstützungsbedarfs durch EURES zu erwarten.

Vor diesem Hintergrund wäre eine Informationsoffensive zur besseren Positionierung von EURES in der Ostregion zu überlegen. Um einer entsprechenden Marketinginitiative inhaltliche Substanz zu verleihen, könnten in deren Rahmen auch relevante Informationen verbreitet werden. Beispielsweise könnten Informationen zu wichtigen Anlaufstellen und deren Zuständigkeiten im Zusammenhang mit der Anerkennung von Berufsausbildungen in Österreich und den Nachbarländern oder mit der Nostrifikation von Ausbildungsabschlüssen übermittelt werden.

## **Teil 2**

### **Internationale Personalsuche - Good Practices der LGS**



## 9 Internationale Personalsuche der LGS 2011

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Aktivitäten der internationalen Personalsuche in den jeweiligen Landesgeschäftsstellen.

- Die Anzahl der Aktivitäten insgesamt variiert stark nach Landesgeschäftsstellen. Während in drei Bundesländern (Wien, Kärnten, Burgenland) im Jahr 2011 von keinen Aktivitäten berichtet wurde, reicht das Spektrum in den anderen LGS von einer bis hin zu 18 durchgeführten Aktivitäten.
- In den detaillierten Beschreibungen zu erfolgreichen Aktivitäten in 2011 wird Deutschland als wichtiges Rekrutierungsland genannt. Aber auch BewerberInnen aus der Slowakei, Polen und Bulgarien wurden gesucht.
- Aktivitäten im Hotel- und Gastgewerbe überwiegen klar. Jeweils eine Aktivität im Bereich Handel sowie für die Landwirtschaft wurde beschrieben.
- Alle sechs Bundesländer beschreiben Erfahrungen mit der Rekrutierung von Saisonkräften. Die erfolgreiche Suche von Dauerbeschäftigten wird nur in den Aktivitäten von Niederösterreich und Tirol dokumentiert.

	NÖ	ÖÖ	ST	S	T	V
<b>Aktivitäten 2011</b>	2	4	3	13	1	18
<b>Länder</b>	SLO	DE POL	SLO	DE POL	DE	DE BUL
<b>Branche</b>	u.a. Handel	HoGa Landw.	HoGa	HoGa	HoGa	HoGa
<b>Saison</b>	X	X	X	X	X	X
<b>Dauer</b>	X				X	

## Aktivität 1 – Niederösterreich: Jobbörse für Merkur

<b>Quartal/Jahr</b>	<b>4. Quartal 2011</b>
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	Verkaufspersonal bzw. Führungskräfte im Bereich Verkauf (Lebensmittel)
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	z.B. <i>Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigte</i>  Dauerbeschäftigung, Voll- und Teilzeit
<b>Rekrutierungsland</b>	Slowakei
<b>KooperationspartnerInnen</b>	z.B. <i>Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i>  Rewe Konzern (Merkur) und EURES Slowakei
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	Merkur suchte für die Eröffnung einer Filiale Arbeitskräfte und hat sich bereit erklärt eine Buslinie für slowakische Arbeitskräfte zwischen Bratislava und Wien zu führen.  Für die Rekrutierung wurde eine Jobbörse in Bratislava organisiert bei der direkt Bewerbungsgespräche von FirmenvertreterInnen geführt wurden.
<b>EURES</b>	Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form?  Nein
<b>Rekrutierung</b>	Anzahl der zu besetzenden Stellen: 75 Anzahl der ausgewählten Personen: ca. 45 Anzahl der besetzten Stellen: ca. 25
<b>Erfolgsfaktoren</b>	Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen?  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klares Anforderungsprofil und Rahmenbedingungen.</li> <li>- Attraktives Angebot</li> <li>- Klärung der Mobilität/Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes</li> <li>- Gute Vorbereitung und Vorselektion durch EURES Slowakei</li> <li>- Anbahnung der Vermittlung vor Ort</li> </ul>

## Aktivität 2 – Niederösterreich: Vermittlungsprojekt mit SK

<b>Quartal/Jahr</b>	Seit 01.05.2011
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	Vor allem Fachkräfte, jedoch auch sonstige schwer zu besetzende Stellen
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	Sämtliche (Saisonstellen genauso wie Dauerstellen)
<b>Rekrutierungsland</b>	Slowakei
<b>KooperationspartnerInnen</b>	Österreichische Unternehmen, PES Slowakei
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	Angebot für Unternehmen bei schwerer Besetzbarkeit der Stellen durch SFU-BeraterIn, danach Deskriptor „SK“ am ADG, wöchentliche Abfrage durch LGS aller ADG mit diesen Deskriptoren, Weiterleitung einer Gesamtliste der Neuaufträge bzw. der zu schließenden Stellenangeboten an PES SK.
<b>EURES</b>	<p>Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form?</p> <p>Nein</p>
<b>Rekrutierung</b>	<p>Anzahl der zu besetzenden Stellen: 180</p> <p>Anzahl der ausgewählten Personen: ? (siehe „Erfolgsfaktoren, 2. Absatz)</p> <p>Anzahl der besetzten Stellen: ? (siehe „Erfolgsfaktoren, 2. Absatz)</p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<p><b>Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen?</b></p> <p>Beständige Kommunikation mit PES SK, wöchentliche Abfrage, kein großer Aufwand für SFU BeraterIn (nur Setzen des Deskriptors „SK“ im ADG)</p> <p>Leider war es bis dato nicht möglich, die Anzahl besetzten Stellen bzw. die ausgewählten Personen aus SK messen zu können (im ADG zum Großteil nur E- oder A-Abbuchungen, jedoch keine Kennzeichnung der Nationalität der anderweitig besetzten Person).</p>

### Aktivität 3 – Oberösterreich: Erntearbeiter für die Landwirtschaft

<b>Quartal/Jahr</b>	<b>1/2012</b>
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	LandarbeiterInnen für oö Bauern
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	<i>z.B. Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigte</i> Saisonarbeit
<b>Rekrutierungsland</b>	Polen
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<i>z.B. Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i> EURES-BeraterInnen aus Niederschlesien, Landwirtschaftskammer OÖ
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	<p>Die Jobbörse wurde vom AMS OÖ initiiert und wurde in Zu- und Abstimmung mit der Landwirtschaftskammer durchgeführt.</p> <p>Veröffentlichung der Stellenangebote in Polen durch die poln. EURES-BeraterInnen zur Aufschließung von KandidatInnen. Dafür erstellten wir einen Bewerbungsbogen, den die KandidatInnen zu verwenden hatten; Übermittlung der Bewerbungen an die oö-EURES-Beraterin; Durchführung von zwei Jobbörsen in Niederschlesien Ende Jänner 2012 zu dem die poln. Kolleginnen die BewerberInnen einluden. Ein Vertreter der Landwirtschaftskammer und eine poln. landwirtschaftl. Mitarbeiterin von einem oö Bauern stellten bei den Jobbörsen die Arbeitsbedingungen vor, führten anschließend die Bewerbungsgespräche und wählten die geeigneten BewerberInnen aus.</p> <p>Entsprechend den Bedarfen der Bauern teilte der Vertreter der Landwirtschaftskammer die BewerberInnen den einzelnen Bauern zu. Die poln. KollegInnen informierten die KandidatInnen über ihre Arbeitgeber und wann und wo sie in OÖ arbeiten sollen, der Vertreter der Landwirtschaftskammer informierte die Bauern über jene KandidatInnen, die bei ihnen arbeiten sollen.</p>
<b>EURES</b>	<p>Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form?</p> <p>Oö EURES-Beraterin als Koordinatorin/Organisatorin in OÖ</p>
<b>Rekrutierung</b>	<p>Anzahl der zu besetzenden Stellen: ca. 80</p> <p>Anzahl der ausgewählten Personen: 61</p> <p>Anzahl der besetzten Stellen: bislang 5; die Arbeitsaufnahmen sollen im Laufe der nächsten Wochen/Monate erfolgen, abhängig von den Obst/Gemüsekulturen</p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<p>Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen?</p> <p>Verlässliche und kooperationsbereite Kolleginnen in Polen; Vertreter der Landwirtschaftskammer nahm stellvertretend für die Bauern teil um die passenden KandidatInnen auszuwählen und den einzelnen Bauern zuzuteilen.</p>

## Aktivität 4 – Oberösterreich: AlpArbeit

<b>Quartal/Jahr</b>	<b>4/2010</b>
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	MitarbeiterInnen für das Gastgewerbe für die Wintersaison 2010/2011
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	<i>z.B. Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigt</i>  Saisonarbeit
<b>Rekrutierungsland</b>	Deutschland
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<i>z.B. Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i> deutscher EURES-Berater, ein Vertreter der Wirtschaftskammer OÖ der gleichzeitig auch einen Gasthof führt, oö Gastgewerbebetriebe
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	Der Kollege aus Halle/Saale informierte das AMS (O)Ö über die geplante Jobbörse. SFU-MitarbeiterInnen aus OÖ informierten daraufhin Gastgewerbebetriebe über die Möglichkeit, an der Jobbörse in Halle/Saale persönlich teilzunehmen und mit den InteressentInnen Bewerbungsgespräche zu führen. – 2 Betriebe konnten dafür gewonnen werden die auch an der Jobbörse teilnahmen. Da auch die oö EURES-Beraterin und eine oö SFU-Mitarbeiterin an der Jobbörse teilnahmen, wurden auch Stellenangebote von Gastgewerberunternehmen mitgenommen, die nicht persönlich an der Jobbörse teilnehmen wollten/konnten.
<b>EURES</b>	Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form? Oö EURES-Beraterin als Koordinatorin/Organisatorin in OÖ
<b>Rekrutierung</b>	Anzahl der zu besetzenden Stellen: in Summe ca. 120 Anzahl der ausgewählten Personen: ca. 20 Anzahl der besetzten Stellen: 6
<b>Erfolgsfaktoren</b>	Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen? Persönliche Teilnahme durch die DienstgeberInnen sodass sie die KandidatInnen kennenlernen und sich von ihnen ein Bild machen konnten. Gute Organisation der Jobbörse vor Ort in Halle/Saale (z.B. jedes Unternehmen hat einen Stand, die Stände waren einheitlich gestaltet; die BewerberInnen waren auf die Jobbörse gut vorbereitet)

## Aktivität 5 – Salzburg: Von der Küste auf die Piste

<b>Quartal/Jahr</b>	III. Quartal 2011
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	Tourismus
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	z.B. <i>Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigte</i>  Saison-Arbeitskräfte, Wintersaison 2011/12
<b>Rekrutierungsland Deutschland</b>	
<b>KooperationspartnerInnen</b>	z.B. <i>Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i>  Unternehmen aus dem Hotel- und Gastgewerbe, ZAV/EURES Hamburg
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) die Unternehmen wurden über das Projekt informiert</li> <li>b) interess. AG wurden im BTR mit Desk *Hamburg* codiert (Schaffung eines pools)</li> <li>c) EURES Hamburg wurde informiert., welche Stellen zu besetzen sind</li> <li>d) Jobbörsen mit Interviews vor Ort in 4 Städten</li> <li>e) Sofortiges Faxservice an die Arbeitgeber/innen</li> <li>f) Vermittlungsgespräche AG &lt;-&gt; AN innerhalb von 14 Tagen</li> <li>g) Recall – Hinterfragung betreffend Einstellung Arbeitgeber/innen</li> </ul>
<b>EURES</b>	<p>Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form?</p> <p>1 EURES-Berater und 1 SFU Mitarbeiter AMS Bischofshofen und Tamsweg in Zusammenarbeit mit ZAV-EURES Hamburg</p> <p>Zusätzliche Kosten (außer Personalkosten) waren keine</p>
<b>Rekrutierung</b>	<p>Anzahl der zu besetzenden Stellen: 122</p> <p>Anzahl der ausgewählten Personen: 115</p> <p>Anzahl der besetzten Stellen: 66</p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<p>Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen?</p> <p>Qualität durch passgenaue Vermittlung</p>

## Aktivität 6 – Salzburg: Vom Ostseestrand ins Alpenland

<b>Quartal/Jahr</b>	<b>III. Quartal 2011</b>
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	Tourismus
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	z.B. <i>Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigt</i>  Saison-Arbeitskräfte WS 2011/12
<b>Rekrutierungsland</b>	Deutschland
<b>KooperationspartnerInnen</b>	z.B. <i>Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i> Unternehmen – Wirtschaftskammer – Arbeitsagentur-ZAV/EURES
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Information an EURES Rostock hinsichtlich AK Bedarf</li> <li>b) Studienreise mit 8 Arbeitgeber/innen und Wirtschaftskammer, AMS + EURES</li> <li>c) Jobbörse, Auswahl von Arbeitskräften in Zusammenarbeit mit den Unternehmen vor Ort</li> <li>d) Vorstellungsfahrt zur Job-Messe in St.Johann ( 2 Busse)</li> <li>e) Die Arbeitskräfte haben die Möglichkeit, die Betriebe anzusehen und Verträge abzuschließen</li> </ul>
<b>EURES</b>	<p>Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form?</p> <p>Durchgeführt mit EURES-BeraterInnen, SFU-MitarbeiterInnen sowie EURES Rostock</p> <p>Kosten: Saalmiete und Getränke für die Jobmesse in St.Johann im Pongau (€ 2.000.--) sowie ein gemeinsames Mittagessen (Arbeitsessen) für alle Akteure/innen</p>
<b>Rekrutierung</b>	<p>Anzahl der zu besetzenden Stellen: 1000</p> <p>Anzahl der ausgewählten Personen: 85</p> <p>Anzahl der besetzten Stellen: 77</p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<p>Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen?</p> <p>Vermittlung von Arbeitskräften vor Ort in der Region, persönliche Gespräche und Kontakte kennzeichneten den Erfolg dieses Projektes.</p>

## Aktivität 7 – Salzburg: Praktikanten/innen aus polnischen Tourismusschulen

<b>Quartal/Jahr</b>	<b>II. und III. Quartal 2011</b>
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	Tourismus
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	z.B. <i>Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigte</i>  Schüler/innen aus 2 Tourismusschulen in Polen/Region Niederschlesien
<b>Rekrutierungsland</b>	Polen
<b>KooperationspartnerInnen</b>	z.B. <i>Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i>  EURES Polen, 2 Tourismusschulen aus Breslau und Schweidnitz, EURES Salzburg
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Information und Anforderungsprofil an EURES Polen</li> <li>b) Kontaktaufnahme mit 2 interessierten Schulen, Auswahl der Schüler/innen durch die Schule</li> <li>c) Informationsveranstaltung in den Schulen mit den ausgewählten Schülern und Eltern</li> <li>d) Auswahl der Betriebe durch SFU und EURES</li> <li>e) Die verantwortlichen Lehrer der Tourismusschule besuchen die Region und die Betriebe</li> <li>f) Vertragsabschließung und Einstellung im Jänner 2012</li> </ul>
<b>EURES</b>	<p>Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form?</p> <p>In Zusammenarbeit mit EURES Salzburg und EURES Polen (Breslau) Personalkosten</p>
<b>Rekrutierung</b>	<p>Anzahl der zu besetzenden Stellen: 16 Anzahl der ausgewählten Personen: 16 Anzahl der besetzten Stellen: 15</p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<p>Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen?</p> <p>Sehr guter Vorbereitung durch die Schulen und Partner. Es war insofern ein spannendes Projekt, da erstmals eine Kooperation betreffend Praktikanten/innen mit einem nicht deutschsprachigen Land.</p>



## Aktivität 8 – Steiermark: Fachkräfte für den Wintertourismus aus der Slowakei

<b>Quartal/Jahr</b>	<b>3. Quartal 2011</b>
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	Fach- und Hilfskräfte für Service und Küche in der Obersteirischen Saisongastronomie
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	z.B. <i>Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigte</i> Befristete Saisonarbeitskräfte befr. DV
<b>Rekrutierungsland</b>	Slowakei
<b>KooperationspartnerInnen</b>	z.B. <i>Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i> PES der Slowakei
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	Übermittlung exemplarischer Jobprofile per eMail an die slowakische Kollegin. Bewerbungen bei der slowakischen Kollegin, Vorauswahl und Einladung zu einem Rekrutierungsgespräch vor Ort in der Slowakei (Zilina). Rekrutierungsgespräch durch steirischen EURES-Berater gemeinsam mit RGS-SFU-Kollegin (EURES-Assistentin)  Vorab wurden Bewerbungsunterlagen in deutscher Sprache dem AMS übermittelt.
<b>EURES</b>	Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form?  s.o.
<b>Rekrutierung</b>	Anzahl der zu besetzenden Stellen: >50 Anzahl der ausgewählten Personen: rd. 30 Anzahl der besetzten Stellen: 2
<b>Erfolgsfaktoren</b>	Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen?  Der Versuch ist nicht sehr erfolgreich gelaufen, aber die Vorgehensweise könnte mehr Erfolg bringen. Die Vorauswahl durch slowakische Kollegin war sehr gut, ein Rekrutierungsgespräch könnte mehrmals vor der Saison durchgeführt werden um Kontinuität reinzubringen.

## Aktivität 9 und 10 – Tirol: Projekt „Transregio“

### 1. Lehrlinge in Tourismusberufen

### 2. Fach- und Hilfskräfte in Tourismusberufen

<b>Quartal/Jahr</b>	<b>2003 - 2009</b>
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	Lehrlinge in Tourismusberufen Fach- und Hilfskräfte in Tourismusberufen
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	<i>z.B. Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigte</i> Lehrlinge: Dauer der Lehrausbildung + ev. anschl. DV Fach- und Hilfskräfte: Wintersaison
<b>Rekrutierungsland</b>	Deutschland
<b>Kooperationspartner</b>	<i>z.B. Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i> BDI Gera (Bildungsträger) und Arbeitsagenturen in Thüringen, Sachsen u. Sachsen-Anhalt sowie mehrere RGS'en in Tiroler Tourismusbezirken
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	Lehrlinge: wurden durch BDI und bei Jobbörsen über die Arbeitsbedingungen in Tirol informiert, vorausgewählt und vor allem in Tirol bei Problemen durch eine von der Arbeitsagentur finanzierte Betreuungsperson betreut Fach- und Hilfskräfte: Vorauswahl + Schulung (bei Bedarf) durch BDI, Jobbörsen vor WS
<b>EURES</b>	Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form? Finanzierung als EURES-Projekt durch Arbeitsagentur D bis Ende 2004, anschl. Fortsetzung der Kooperation ohne Projektfinanzierung
<b>Rekrutierung</b>	Anzahl der zu besetzenden Stellen: seit Jahren hoher Bedarf an Tourismuspersonal insbes. für die WS bzw. an Lehrlingen in Tourismusberufen Anzahl der ausgewählten Personen: Lehrlinge: 264 Fach- und Hilfskräfte: 740 Anzahl der besetzten Stellen: LSA: 264 ADG: 740
<b>Erfolgsfaktoren</b>	Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen? - sehr guter Partner (BDI) in D - gute Zusammenarbeit mit PES in D - Wissen der Partner über Arbeitsbedingungen im Tiroler Tourismusbereich - motivierte Arbeit- bzw. Lehrstellensuchende durch gezielte Vorauswahl in D, tw. mit Unterstützung von Jobbörsen - Vermittlung in ausgewählte Betriebe mit freier Unterkunft und Verpflegung – dadurch kein Problem der Wohnmöglichkeit wie in anderen Sparten - besonders wichtig: Betreuungsperson in Tirol für Lehrlinge und deren Dienstgeber bei Problemen aller Art

## Aktivität 11 – Vorarlberg: Busaktion Berlin

<b>Quartal/Jahr</b>	<b>4. Quartal</b>
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	Hotel- und Gastgewerbepersonal
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	<i>z.B. Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigte</i> Saisonbeschäftigung Winter
<b>Rekrutierungsland</b>	Deutschland
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<i>z.B. Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i> ZAV Berlin
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorauswahl der TeilnehmerInnen durch EURES-BeraterIn Berlin</li> <li>- Übermittlung der Bewerbungsunterlagen</li> <li>- Auswahl der BewerberInnen durch die Unternehmen anhand der Bewerbungsunterlagen</li> <li>- Ausgewählte BewerberInnen werden zu einem Bewerbungsgespräch nach Vorarlberg eingeladen. Die Anreise erfolgt gemeinsam mit dem Bus „BUSAKTION“</li> <li>- Auswahlgespräche und danach direkter Beschäftigungsbeginn</li> </ul>
<b>EURES</b>	<p>Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form?</p> <p>Ja. Übernahme der Buskosten ZAV Berlin Vermittlung vor Ort durch EURES Berater Vbg.</p>
<b>Rekrutierung</b>	<p>Anzahl der zu besetzenden Stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 100</li> </ul> <p>Anzahl der ausgewählten Personen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50</li> </ul> <p>Anzahl der besetzten Stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 35</li> </ul>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<p>Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorselektion der BewerberInnen</li> <li>- Auswahl anhand der Bewerbungsunterlagen durch die Unternehmen gemeinsam mit EURES-Berater</li> </ul>

## Aktivität 12 – Vorarlberg: Jobbörse Bulgarien (Pilot mit WKV)

<b>Quartal/Jahr</b>	<b>4. Quartal</b>
<b>Gesuchte Berufsgruppe</b>	Hotel- und Gastgewerbepersonal
<b>Art der Beschäftigung, Arbeitsverhältnis</b>	<i>z.B. Befristung (Saisonarbeitskräfte, ErntehelferInnen), (unbefristete) Dauerbeschäftigt</i> Saisonbeschäftigung Winter
<b>Rekrutierungsland</b>	Bulgarien
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<i>z.B. Unternehmen, Wirtschaftskammer, ausländisches PES</i> WKV
<b>Kurze Beschreibung der Vorgangsweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Europatag in Burgas mit Jobbörse</li> <li>- Offene Stellen von Vbg. wurden im Vorfeld zur EURES-Beraterin nach Bulgarien übermittelt.</li> <li>- Veröffentlichung in den Medien in Bulgarien</li> <li>- Interessierte BewerberInnen konnten sich im Rahmen der Jobbörse genau über die Arbeitsstellen informieren. Information durch Vertreter der WKV, RGSL und EURES-Berater.</li> <li>- Bewerbungsunterlagen von passenden BewerberInnen direkt an die HOGA Betriebe in VBG. übermittelt.</li> </ul>
<b>EURES</b>	<p>Wurde die Aktivität im Rahmen von EURES (EURES BeraterInnen, EURES Mittel etc.) durchgeführt? Wenn ja, in welcher Form?</p> <p>EURES-Österreich, Übernahme der Reisekosten</p>
<b>Rekrutierung</b>	<p>Anzahl der zu besetzenden Stellen: 150</p> <p>Anzahl der ausgewählten Personen: 35</p> <p>Anzahl der besetzten Stellen: 30</p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<p>Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach ausschlaggebend für den Erfolg? Warum ist die Umsetzung gut gelaufen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kooperation mit der EURES-BeraterIn vor Ort (Bulgarien)</li> <li>- Veröffentlichung der Stellen in Bulgarien (Potentialansprache)</li> <li>- Kooperation mit WKV</li> </ul>

## 10 Befragungsergebnisse - LGS

### Frage 1:

Wie oft wurden im Jahr 2011 Aktivitäten zur internationalen Personalsuche in Ihrer Landesorganisation umgesetzt?

WN	0
NÖ	2
OÖ	4
SLZB	13 (alle Tourismus)
KT	nie
BGL	
Tirol	2011 nur Teilnahme an Jobbörse „AlpArbeit“ in Halle, da die Auswirkung der AM-Öffnung abgewartet wurde; weilers gibt es seit Jahren gut funktionierende Kooperationen einzelner RGS'en im Tourismusbereich insbes. mit Deutschland ohne Veranstaltungen bzw. Jobbörsen vor Ort
VLBG	18
STMK	Suche nach Tourismus-Arbeits-/Fachkräften in 1. Schweden / 2. Finnland / 3. Slowakei trotz guter Vorbereitung durch die jeweiligen PES bzw. trotz vorhergehender positiver Einschätzung der jeweiligen KollegInnen verliefen die Aktivitäten im Wesentlichen ergebnislos, ausbaubar war lediglich der Versuch in der Slowakei.

### Frage 2:

Lernen aus guten Erfahrungen:

WN	0
NÖ	2
OÖ	2
SLZB	3
KT	0
BGL	
Tirol	2
VLBG	2
STMK	1

**Frage 3:****Welche Lernerfahrungen konnten Sie aus den weniger erfolgreichen Aktivitäten der internationalen Personalsuche mitnehmen?**

WN	Keine
NÖ	<p>EURES Stellendatenbank unterstützt nicht die Vermittlung und ist weder mit den AMS Datenbanken noch mit der EURES BewerberInnendatenbank vernetzt.</p> <p>Damit muss mehr oder weniger alles „händisch“ abgewickelt werden, was den Aufwand und die Kommunikation deutlich erhöht bzw. erschwert.</p> <p>Darüber hinaus treten dadurch Kommunikationsverluste auf.</p> <p>Unsere RGS identifizieren sich daher auch eher weniger mit den EURES Vermittlungen.</p> <p>Dazu kommen noch die bekannten Hemmnisse, wie z.B. Sprachen und unterschiedliche Ausbildungssysteme, die Mobilität.</p> <p>Weiters ist vielen Betrieben der Aufwand zu hoch bzw. sie sehen nicht unmittelbar den Vorteil, den sie z.B. durch Teilnahmen an internationalen Jobbörsen haben. D.h. sie warten noch eher auf die inländischen BewerberInnen.</p>
OÖ	<p>Bevor es zum Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt möchte der Dienstgeber seine/n künftige/n MitarbeiterIn persönlich kennenlernen. Am relativ einfachsten und kostengünstigsten ist dies für den Dienstgeber zu realisieren in dem er an einer Jobbörse teilnimmt zu der gezielt die passenden BewerberInnen eingeladen werden.</p> <p>Im Vorfeld ist mit dem Unternehmen offen zu sagen, welche Faktoren es beachten soll/muss um bei der Jobbörse erfolgreich zu sein (Angaben zur Entlohnung, Hilfe bei der Unterkunft, soziale Betreuung, Sprachkenntnisse). – Die MitarbeiterInnen-Rekrutierung im Ausland ist keine Möglichkeit an „billige“ Arbeitskräfte zu kommen: den Unternehmen muss klar sein/werden, dass sie hier im Wettbewerb um die künftigen MitarbeiterInnen mit Unternehmen aus anderen Ländern stehen.</p>
SLZB	<p>Die weniger erfolgreichen Projekte waren weitere Länder wie Spanien und Slowakei.</p> <p>Der Grund war die mangelnden Sprachkenntnisse. Gerade in Länder mit hoher Arbeitslosigkeit ist das Sprachproblem eine große Hürde.</p> <p>Vorschlag: Finanzieren eines Deutschkurses durch das AMS für 14 Tage unmittelbar vor Beginn der Arbeitsaufnahme mit überwiegendem lernen des Sprachgebrauches für seine/ihre Tätigkeit</p>
KT	<p>Keine Erfahrungen 2011 (siehe Punkt 1)</p> <p>2010 und davor: Schlechte Erfahrungen mit Sommersaison-Jobbörsen (gemeinsam mit Wirtschaftskammer) in Deutschland. Wenige Vermittlungsaktivitäten, Kooperationsbereitschaft der heimischen Betriebe mangelhaft.</p>
BGL	

Tirol	<p>1) wenn die Partner vor Ort nicht entsprechend agieren (wichtig ist z.B. die Freiwilligkeit der Teilnahme an Jobbörsen oder deren intensive Bewerbung im Vorfeld), dann kann aus einer erfolgreichen Veranstaltung im Folgejahr eine weit weniger erfolgreiche werden. Zudem ändert sich auch der Arbeitsmarkt z.T. sehr rasch und so kann sich die Situation von der Planung bis zur Umsetzung einer Aktivität völlig verändern (siehe Jobbörse „AlpArbeit“ Halle 2010 und 2011).</p> <p>2) die EURES- bzw. PES-Akteure sollten sich idealerweise persönlich kennen, damit die Zusammenarbeit reibungslos und offen funktioniert</p> <p>3) die Akteure der ausl. PES sollten die Anforderungen bzw. Arbeitsbedingungen im Beschäftigungsland kennen bzw. idealerweise gesehen haben</p> <p>4) ein großer Teil für Erfolg oder Misserfolg einer Aktivität hängt von den handelnden Personen (PES bzw. EURES) und deren internen Vorgaben ab (z.B. politisch/strategisch)</p> <p>5) ein kurzfristiges, bedarfsgerechtes Handeln war bisher aufgrund der starren EURES-Vorgaben (Planung 1 ½ Jahre im Voraus!) nicht immer möglich bzw. konnte dann tw. nicht über EURES finanziert werden.</p>
VLBG	<p>Fehlende Deutschkenntnisse</p> <p>Noch kein intensiver/persönlicher Kontakt zu den EURES-BeraterInnen im Herkunftsland</p> <p>Keine Auswahl der BewerberInnen im Herkunftsland erfolgt</p>
STMK	<p>Die Deutschkenntnisse von potentiellen BewerberInnen in den meisten europäischen Ländern sind zu gering. Die Einschätzung der InteressentInnen, wie gut die Deutschkenntnissen sein sollten, sind nicht real.</p>

#### Frage 4:

**Bitte um Ihre persönliche Einschätzung: Welche Mangelberufe können Sie in Ihrem Bundesland für das Jahr 2012 identifizieren? (Branchen, Berufe, Qualifikationsstufen)**

WN	<p>MetallfacharbeiterInnen:</p> <p>GleisbauarbeiterInnen</p> <p>„Steiger“ für Fassadenreinigung von Hochhäusern, Wartungsarbeiten an Windrädern etc.</p> <p>ElektrofacharbeiterInnen</p> <p>KöchlInnen</p> <p>AugenoptikerInnen</p>
NÖ	<p>Regional und betriebsspezifisch differenziert in den Bereichen Tourismus, Bau- und Baunebengewerbe, Pflege, qualifiziertes Personal in der Industrie wie auch im Gewerbe hauptsächlich in den Sparten Elektro und Metall.</p>
OÖ	<p>TechnikerInnen</p> <p>MitarbeiterInnen für die Wintersaison 2012/2013 im Gastgewerbe</p> <p>InformatikerInnen</p>
SLZB	<p>Fachkräfte: Alle handwerklichen Berufe (wie ElektrikerInnen, Installateure/innen, Zimmer/innen ...)</p>

	Lehrlinge im Tourismus
KT	FacharbeiterInnen in den Branchen Metall, Holz, KfZ, Gastronomie. Insbesondere: FräserInnen, SchlosserInnen, FräserInnen, SchweißerInnen, SpenglerInnen, DachdeckerInnen, TischlerInnen, CuC-FräserInnen, Köche/Köchinnen, DreherInnen, KFZ-MechanikerInnen, LKW-MechanikerInnen, KFZ-SpenglerInnen
BGL	
Tirol	Mangelberufe werden, lt. Strategietagung im Okt. 2011, Ö-weit von der BGS erhoben und den Landesorganisationen bzw. EURES-Akteuren zur weiteren Planung möglicher Aktivitäten zur Verfügung gestellt! Die Frage 4 sollte daher von der BGS beantwortet werden.
VLBG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hotel- und Gastgewerbepersonal (Fremdenverkehr)</li> <li>- Metall- und Elektroberufe</li> <li>- TechnikerInnen</li> <li>- Gesundheitsberufe</li> </ul>
STMK	Gastronomie, diplomiertes – akademisches Gesundheitspersonal, klassische Metall/Elektro, bzw. Bauhauptgewerbe Fachkräfte



# 11 Darstellung der Good Practice Projekte

## 11.1 Good Practice 1 – Jobbörse für Merkur | LGS NÖ

<b>Zeitraum</b>	4. Quartal 2011
<b>Berufsgruppe</b>	Dauerbeschäftigte (Voll- und Teilzeit), Verkaufspersonal bzw. Führungskräfte im Bereich Verkauf (Lebensmittel)
<b>Rekrutierungsland</b>	Slowakei, Bratislava
<b>Beteiligte Akteure/innen</b>	AT: SFU Abtl. & Betriebsbetreuerin der LGS NÖ, EURES-Beraterin des LGS NÖ, 4 RecruiterInnen des Rewe Konzern (Merkur) SK: EURES Slowakei/Bratislava

### Vorgangsweise

Merkur suchte für die Eröffnung einer Filiale in Wien rund 75 Arbeitskräfte. Da dieser Bedarf durch den lokalen Arbeitsmarkt nicht zu decken war, schlug das SFU des AMS NÖ dem Unternehmen eine grenzüberschreitende Personalsuche vor. Merkur/Rewe erklärte sich hierfür bereit, eine tägliche Buslinie für slowakische Arbeitskräfte zwischen Bratislava und Wien zu führen.

Zu Beginn des Vermittlungsprojekts wurde EURES Slowakei kontaktiert und die Organisation einer eigenen Jobbörse für Merkur/Rewe vereinbart. Merkur wurde aufgefordert, genaue Anforderungsprofile zu formulieren (Kassa, Frischkost, Regal etc.). Diese wurden vom AMS NÖ an die slowakische EURES-Beraterin übermittelt, die den Rekrutierungsprozess vor Ort einleitete. Ein Termin für die Jobbörse wurde vereinbart. Die slowakische EURES-Beraterin zeichnete für die Vorauswahl verantwortlich und lud den Anforderungen entsprechende BewerberInnen mit ausreichend Deutschkenntnissen zur Jobbörse ein. Gemeinsam mit den PersonalistInnen der Merkur/Rewe-Zentrale begleiteten zwei AMS-MitarbeiterInnen die Jobbörse und führten Jobinterviews durch. Die AMS-MitarbeiterInnen standen auch bezüglich Fragen zu Sozialversicherungen, Arbeitsrecht etc. zur Verfügung. An der gut organisierten Jobbörse waren schließlich mehr als 50 BewerberInnen anwesend. Die weiteren Rekrutierungsschritte wurden durch das Unternehmen intern gesetzt. Das AMS unterstützte jedoch die Kommunikation zwischen Unternehmen und BewerberInnen.

<b>EURES</b>	Herstellung des Kontakts über EURES Netzwerk der EURES-Beraterin LGS NÖ, Kontakt zu EURES Slowakei, das die Vorauswahl und die Organisation der Jobbörse übernommen hat.
<b>Finanzierung</b>	Keine EURES Aktivität, Reisekosten Teil der laufenden Kosten des SFU NÖ, Finanzierung der Jobbörse durch PES/EURES Slowakei
<b>Rekrutierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der zu besetzenden Stellen: 75</li> <li>• Anzahl der ausgewählten Personen: ca. 45</li> <li>• Anzahl der besetzten Stellen: ca. 25</li> </ul>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klares Anforderungsprofil und Rahmenbedingungen</li> <li>• Attraktives Angebot (Buslinie: Klärung der Mobilität/Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes)</li> <li>• Gute Vorbereitung und Vorselektion durch EURES Slowakei</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anbahnung der Vermittlung vor Ort</li></ul>
<b>Erfolgskritische Faktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unkonkreter, unternehmensinterner Rekrutierungsprozess nach Jobbörse</li></ul>

### Rolle und Kooperation der beteiligten Beteiligten Akteure/innen – „Jobbörse für Merkur“

	AMS	Unternehmen	PES-SK
<b>Planung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herstellung des Kontakts durch EURES-Beraterin NÖ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unternehmen wendet sich mit großem Bedarf an AMS/SFU</li> </ul>	
<b>Vorbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anforderungsprofile überprüfen und an Slowakische EURES-Beraterin übermitteln</li> <li>Mitorganisation des Termins, Mitgestaltung des Ablaufs, Kommunikation des Ablaufs mit Unternehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedarf melden und detaillierte Anforderungsprofile erstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorschläge der Termine und örtliche Organisation der Jobbörse</li> <li>Vorauswahl der BewerberInnen anhand von Lebensläufen, eventuell Telefongespräche zu Abklärung der Deutschkenntnisse</li> </ul>
<b>Durchführung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung bei den Bewerbungsgesprächen</li> <li>Informationen zu Arbeitssituation &amp; -recht in Österreich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Präsentation des Unternehmens</li> <li>Durchführung von Bewerbungsgesprächen anhand von Leitfäden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begleitung und Betreuung während der Jobbörse</li> </ul>
<b>Nachbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung bei der Kommunikation (Unternehmen-BewerberIn)</li> <li>Nachverfolgung der Vermittlung, erfolgte Arbeitsaufnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einladung der ausgewählten BewerberInnen zu weiteren Vorstellungsgesprächen</li> </ul>	

## 11.2 Good Practice 2 – Vom Ostseestrand ins Alpenland | LGS Sbg

<b>Zeitraum</b>	3. Quartal 2011
<b>Berufsgruppe</b>	Saison-Fachkräfte im Tourismus, Hotel- und Gastgewerbe, Winter
<b>Rekrutierungsland</b>	Deutschland, Mecklenburg-Vorpommern (v.a. Rostock, Rügen)
<b>Beteiligte Akteure/innen</b>	AT: EURES-Beraterin Bischofshofen, RGS Bischofshofen (SFU), Wirtschaftskammer Salzburg, HOGA-Betriebe der Region Bischofshofen D: Arbeitsagentur-ZAV/EURES Rostock (teilw. Rügen)

### Vorgangsweise

Die Aktivität „Vom Ostseestrand ins Alpenland“ zeichnet sich dadurch aus, dass sowohl in Deutschland eine Jobbörse, wie in Österreich eine Jobmesse veranstaltet wird. Die vorselektierten BewerberInnen werden mittels zweier Busse nach St. Johann gebracht, wo sie gemeinsam mit einheimischen Fachkräften auf an der Jobmesse teilnehmende Betriebe stoßen.

Diese Aktivität findet seit 2003 jedes Jahr mit ähnlichem Ablauf statt. Die EURES-Beraterin spricht sich intern mit ihren AMS-KollegInnen in Bezug auf den konkreten Bedarf der Unternehmen an Saisonkräften sowie zur genauen Kooperation mit den Unternehmen durch das SFU ab. Die Bewerbung der Jobbörse in Deutschland und Vorselektion der BewerberInnen wird von EURES Rostock übernommen. Die Bedarfserhebung in Österreich, die Organisation der Jobmesse sowie der Unterkünfte in Österreich und die Einbindung der relevanten Unternehmen wird von EURES/AMS Bischofshofen durchgeführt.

Zu den Jobbörsen (jeweils ein Tag in Rostock und in Rügen) reist die EURES-Beraterin gemeinsam mit einer weiteren Kollegin vom SFU Bischofshofen. Dort beteiligen sie sich gemeinsam mit den mitreisenden Unternehmen, deren Reise durch die WK organisiert wird, an den Gesprächen mit den BewerberInnen. Nach der Jobbörse am Vormittag, finden am Nachmittag Nachgespräche zwischen den beteiligten AkteurlInnen statt, um die BewerberInnen für die Busfahrt auszuwählen. Zur Jobmesse in St. Johann werden auch einheimische Arbeitssuchende im Bereich Tourismus sowie an Arbeitskräften interessierte Unternehmen eingeladen. Neben Gesprächen, haben die Arbeitskräfte die Möglichkeit, Betriebe zu besichtigen und Verträge abzuschließen. Am Nachmittag werden noch nicht fündig gewordene BewerberInnen an Betriebe weitervermittelt, die nicht anwesend waren, so dass es zu einer fast 100% Vermittlungsquote der nach Österreich geladenen BewerberInnen kommt. Nach der Jobmesse reisen die BewerberInnen nach Deutschland zurück, wo sie noch vor Saisonstart in Rostock an einem 3tägigen Seminar zur Vorbereitung auf den österreichischen Arbeitskontext teilnehmen.

<b>EURES</b>	Die Aktivität wird auf beiden Seiten von EURES-BeraterInnen durchgeführt.
<b>Finanzierung</b>	EURES D: Kosten für Jobbörse in D, Buskosten, Unterkunft in AT, Seminar in Rostock EURES/AMS Ö: Saalmiete und Getränke für die Jobmesse in St.Johann im Pongau (€ 2.000) sowie ein gemeinsames Mittagessen (Arbeitsessen) für alle Akteure/innen
<b>Rekrutierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der zu besetzenden Stellen: 200</li> <li>• Anzahl der besetzten Stellen: ca. 100</li> </ul>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliche Gespräche und Kontakte</li> <li>• Kontinuierlicher Verbesserungsprozess über die Jahre der Durchführung</li> </ul>

### Rolle und Kooperation der beteiligten Akteure/innen – „Vom Ostseestrand ins Alpenland“

	AMS	AMS - AA	Unternehmen	EURES/ZAV	KooperationspartnerInnen
<b>Planung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfserhebung der Betriebe nach Arbeitskräften aus EU</li> <li>• Planungsgespräche mit SFU (konkreter Bedarf)</li> <li>• Kontaktaustausch innerhalb der EURES-BeraterInnen AT</li> <li>• Information der LGS / EURES-Management, Vormerkung im EURES Aktivitätenplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktaufnahme</li> <li>• Evaluierungs- und Vorgespräche zu Bedarf und Potential an Fachkräften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarf melden und detaillierte Anforderungsprofile erstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information der deutschen Arbeitsagentur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbeziehung der WK in die Projektplanung</li> <li>• Gemeinsame Besprechungen, Präsentation und Abstimmung der geplanten Aktivitäten</li> </ul>
<b>Vorbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit SFU für die Kooperation und Information von Betrieben</li> <li>• Information und Sensibilisierung der Betriebe, konkrete Bedarfsklärung</li> <li>• Einladung der Betriebe zur Studienreise, Vormerkung und Einladung der interessierten Betriebe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terminvereinbarung für Jobbörse/ Jobmesse</li> <li>• Diskussion des Ablaufs der Jobbörse</li> <li>• Übermittlung des konkreter Bedarf an Arbeitskräften nach Berufen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbung</li> <li>• Zusammenarbeit mit Arbeitsagentur um an gewünschte Anzahl BewerberInnen zu kommen</li> <li>• Einladung der TN nach von AMS gewünschten Berufen, Vorselektion der BewerberInnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation der Studienreise/ Programm</li> <li>• Bewerbung der Jobmesse in AT, D</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation der Jobmesse und der Unterkünfte für BewerberInnen, Vorbereitung der Stände</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation der angemeldeten TN nach Berufen</li> </ul>	
<b>Durchführung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an Jobbörse D</li> <li>• Informationen zu Leben &amp; Arbeiten in AT an die TN der Jobbörsen in D/ AT</li> <li>• TN ohne Zusage werden an nicht anwesende Betriebe weitervermittelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviews/Gespräche in D</li> <li>• Nachgespräche vor Ort zur Auswahl der qualifizierten BewerberInnen für Bus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobbörse D: Durchführung von Interviews, ev. Einstellungszusagen</li> <li>• Jobbörse AT: Fragen der BewerberInnen, Betriebsbesichtigung, Einstellungszusagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung der BewerberInnen bei Jobbörse</li> <li>• Prüfung der BewerberInnen auf Leistungsanspruch, Einladung zur Busfahrt</li> <li>• Begleitung nach AT</li> </ul>	
<b>Finalisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbuchung der Bewerbungen aus EU/EWR an Aufträge zur Stellenbesetzungen in ADG-Bewegungszeile. Vor Arbeitsantritt: Abbuchung der BewerberInnen mit "B".</li> </ul>				
<b>Nachbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berichtlegung (u.a. Tourismusbericht), Dokumentation Vermittlungszahlen</li> <li>• Beitrag für Newsletter an Unternehmen</li> </ul>				

### 11.3 Good Practice 3 – Jobbörse Bulgarien | LGS VlbG

<b>Zeitraum</b>	4. Quartal 2011
<b>Berufsgruppe</b>	Saison-Fachkräfte im Tourismus, Hotel- und Gastgewerbe, Wintersaison
<b>Rekrutierungsland</b>	Bulgarien, Burgas
<b>Beteiligte Akteure/innen</b>	AT: Tourismus Job Center Vorarlberg/EURES Vorarlberg, RGSL, WKV BG: EURES-Beraterin Bulgarien

#### Vorgangsweise

EURES Bulgarien veranstaltete in Burgas einen Europatag mit Jobbörse, an dem neben anderen PES-VertreterInnen auch EURES Vorarlberg teilnahm. Die zu besetzenden Stellen in Vorarlberg (Jobprofile) wurden der bulgarischen EURES-Beraterin im Vorfeld übermittelt, die auch explizit die Vorarlberger Beteiligung am Europatag bewarb.

Neben dem EURES-Berater nahmen der Geschäftsstellenleiter sowie der GF der Sparte Tourismus der WKV teil. Interessierte BewerberInnen konnten sich im Rahmen der Jobbörse genau über die Arbeitsstellen informieren. Gemeinsam wurden 80 BewerberInnen u.a. in Bezug auf ihre Sprachkenntnisse interviewt.

Der EURES-Berater vermittelte direkt auf der Jobbörse telefonische Gespräche zwischen den heimischen Betrieben und den vielversprechendsten BewerberInnen. Die Bewerbungsunterlagen weiterer BewerberInnen wurden wieder zurück in Vorarlberg selektiert und Unterlagen von passenden BewerberInnen direkt an die HOGA Betriebe in Vorarlberg weitervermittelt. Die Betriebe hatten innerhalb einer Woche eine Entscheidung zu treffen und die jeweiligen Bewilligungsanträge zu stellen.

Rund um die Jobbörse hatten die österreichischen VertreterInnen, die Möglichkeit lokale Betriebe – organisiert von EURES Bulgarien – zu besichtigen.

<b>EURES</b>	Die Aktivität wurde auf beiden Seiten von EURES-BeraterInnen durchgeführt.
<b>Finanzierung</b>	EURES Ö: Reisekosten Der Europatag/die Jobbörse wurde von Bulgarien organisiert und finanziert
<b>Rekrutierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der zu besetzenden Stellen: 150</li> <li>• Anzahl der ausgewählten Personen: 38</li> <li>• Anzahl der besetzten Stellen: 30</li> </ul>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperation mit der EURES-BeraterIn vor Ort (Bulgarien)</li> <li>• Veröffentlichung der Stellen in Bulgarien</li> <li>• Kooperation mit WKV</li> </ul>
<b>Erfolgskritische Faktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weitere Länder als werbende Ländern, keine rein auf den Vorarlberger Arbeitsmarkt fokussierte Veranstaltung</li> </ul>

### Rolle und Kooperation der beteiligten Akteure/innen – „Jobbörse Bulgarien“

	<b>AMS/EURES</b>	<b>Unternehmen</b>	<b>PES-BG</b>	<b>KooperationspartnerInnen</b>
<b>Planung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im August Stellenprofile/ Bedarf an EU Arbeitskräften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedarf melden und detaillierte Anforderungsprofile erstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(informelle) Kontaktaufnahme mit EURES-Managerin BG</li> </ul>	
<b>Vorbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wichtigste Jobprofile (House-keeping, Service, Küche) an EURES-Managerin</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorauswahl (laufende Abstimmung mit AT)</li> <li>Spezielle Bewerbung für österreichischen Tourismus</li> <li>Vorbereitung der Europatags</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abstimmung zwischen AMS und Sozialpartnern</li> </ul>
<b>Durchführung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung von Interviews, Kontaktaufnahme mit Betrieben am Europatag, Einholung von Bewerbungsunterlagen, Besichtigung von Betrieben vor Ort</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>teilw. Telefonische Einstellgespräche und mündliche Zusage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung des Europatags</li> <li>Durchführung von Betriebsbesichtigungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vertreter der WKV fährt zur Jobbörse mit, Durchführung von Interviews</li> </ul>
<b>Finalisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weitervermittlungen der BewerberInnen anhand der Bewerbungsunterlagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einstellgespräche und Zusage innerhalb einer Woche und Bewilligungsanträge</li> </ul>		
<b>Nachbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Event. Betreuung der Arbeitskräfte bei Problemen, Weitervermittlung</li> </ul>			



## 12 Good-Practice-Erkenntnisse

### Motivation zur internationalen Personalsuche

- Fachkräftemangel
- Internationale Personalsuche als zusätzliche Serviceleistung für Unternehmen

### Abschätzung des Bedarfs/Planung

- Gerade im Tourismus lässt sich der jährliche, wiederkehrende Bedarf aus den Erfahrungswerten des Vorjahrs relativ konkret abschätzen, ebenso der Bedarf, der sich nicht mit heimischen Arbeitskräften abdecken lassen kann. Daraus ergeben sich jährlich zu wiederholende Aktivitäten und nachhaltige Kooperationsbeziehung.
- Anders ist das in akut auftretenden Bedarfen, wie im Fall der Filialeneröffnung von Merkur. Hier muss spontan und rasch auf die Anfrage reagiert werden, eine längerfristige Planung (auch über EURES) ist nicht möglich.

### Auswahl der ausländischen KooperationspartnerInnen

- Kontakte mit Ländern mit vorhandenem Arbeitskräftepotential: Für die Rekrutierung von Wintersaison-Arbeitskräften empfiehlt es sich, KooperationspartnerInnen in Ländern zu suchen, die Spitzen in der Sommersaison haben (z.B. Ostdeutschland). Weiteres Thema ist hierbei die vorhandene Sprachkompetenz der BewerberInnen, wobei hier wieder Deutschland der Vorzug gegeben wird. Darüber hinaus gibt es in österreichischen Nachbarländern, wie der Slowakei, Ungarn, der Tschechischen Republik BewerberInnen mit ausreichend Deutschkenntnissen.
- Kooperationen durch das EURES-Netzwerk: Bei der Kontaktaufnahme werden bereits bekannte EURES-BeraterInnen bevorzugt (aus Vernetzungstreffen, Weiterbildungsaktivitäten). Austausch zu Kontakten findet auch über das österreichische EURES-Netzwerk statt.
- Kompetenz in der Branche: Bevorzugt werden EURES-BeraterInnen, die SpezialistInnen in der jeweiligen Branche sind.
- Wissen über lokale Arbeitsbedingungen: EURES-BeraterInnen sollten über die Arbeitsbedingungen im zukünftigen Arbeitsland Bescheid wissen. Diese können über Studienbesuche oder Vernetzungstreffen kommuniziert werden.
- Qualität der Ausbildung und Betriebe im Herkunftsland: Weisen die in der Herkunftsregion vertretenen Betriebe (z.B. Hotels) eine gute Qualität auf, kann mit hoher Wahrscheinlichkeit auch von einer entsprechenden Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen ausgegangen werden. Insofern kann es für die österreichischen EURES-BeraterInnen durchaus von Interesse sein, auf Studienreisen die Betriebe im Rekrutierungsland zu besichtigen.

### Neue Rekrutierungsländer

- Vor allem die derzeit gute wirtschaftliche Situation in Deutschland, führt dazu, dass das Österreich zur Verfügung stehende Arbeitskräftepotential aus Deutsch-

land im Einbrechen begriffen ist. Das führt wiederum dazu, dass sich die interviewten EURES-BeraterInnen nach neuen KooperationspartnerInnen umschaufen. Als Nachteile werden insb. angeführt: nicht ausreichend vorhandene Sprachkenntnisse, aber auch die hohen Erwartungen der aufnehmenden Betriebe.

- Derzeit erwähnte neue Rekrutierungsländer sind Griechenland, Spanien etc., wiederum Länder, die sich durch eine starke Sommersaison auszeichnen. Arbeitskräfte aus Bulgarien und Rumänien brauchen derzeit noch eine arbeitsmarktbehördliche Genehmigung.

### **Kooperation zwischen den Arbeitsverwaltungen**

- Persönlicher Kontakt, gute Kommunikation
- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit des Partner-EURES/PES an die eigenen Bedürfnisse: Um eine gute Zusammenarbeit zu ermöglichen, müssen die ausländischen PES auf die Wünsche des AMS/ der personalsuchenden Betriebe (Ablauf der Veranstaltung, gesuchte Berufsgruppen) eingehen können.
- Wissen über die Organisation/die Abläufe des Partner-PES
- Vertrauensverhältnis: z.B. Wintersaisonkräfte nicht für die Sommersaison abgeworben werden, da diese dann vor Ort gebraucht werden (so z.B. Arbeitskräfte aus Burgas, Bulgarien)
- EURES-Netzwerk: Durch das EURES-Netzwerk lassen sich Kontakte zu verschiedenen Ländern schnell realisieren. Die richtigen AnsprechpartnerInnen sind schnell gefunden. Auf diversen Vernetzungstreffen oder internationalen Weiterbildungen entsteht Raum für informellen Austausch und etwaige Planungsgespräche.

### **Kooperation mit weiteren Akteure/innen**

- Kooperation Wirtschaftskammer: Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer wird von den EURES-BeraterInnen bei den Aktivitäten auf überbetrieblicher Ebene als besonders wichtig bewertet. Über die Beteiligung der Wirtschaftskammer können die Unternehmen erreicht und in die Aktivitäten eingebunden werden. Die Wirtschaftskammer organisiert bspw. die Studienreisen Unternehmen, die an den Jobbörsen im Ausland teilnehmen. Die Reise- und Aufenthaltskosten werden hierbei entweder von den Unternehmen selbst oder von der Wirtschaftskammer übernommen.
- Kooperation mit Unternehmen: Bei überbetrieblichen Aktivitäten müssen die EURES/PES-BeraterInnen teilweise Sensibilisierungs- und Überzeugungsarbeit bei Betrieben ohne Rekrutierungserfahrung von ausländischen Arbeitskräften leisten.

### **Jobbörsen als State of the Art – Rekrutierungsweg**

- Die Durchführung von Jobbörsen ist, wie die Good Practice Beispiele zeigen, der State of the Art Rekrutierungsweg, um mit einem möglichst geringen Aufwand eine große Anzahl von Personen zu erfassen. Durch ein möglichst standardisiertes Vorgehen lassen sich die geeigneten BewerberInnen auswählen. Es gibt nun die

Möglichkeit einer Jobbörse im Ausland, einer Jobbörse im Inland oder die Möglichkeit diese zu kombinieren.

■ O-Ton einer EURES-Beraterin:

*„Weil man eben bei Jobbörsen sehr viele Leute erfassen kann und weil die Leute in einem Bus anreisen. So sind sie bei einer Messe in einer entsprechenden Anzahl vertreten. Was viel einfacher ist, als wie ich es früher gemacht habe mit den Bewerbungen. Da habe ich zwar Bewerbungen mitgenommen, aber ich hab nie überprüfen können, ob der Arbeitgeber den Bewerber kontaktiert. Das ist einfach total umständlich. Und da ist einfach wirklich klar, man macht die Jobbörse im Ausland, man spricht vor insgesamt 100 Leuten, 50 Personen werden zur Jobmesse zu uns gefahren. Dort sprech' ich nochmals vor 80 Leuten über alles. Das macht die Messe wirklich erfolgreich, weil die Quantität passt und die Qualität passt.“*

- Durch das strukturierte, mehrstufige Verfahren lassen sich etwaige Verluste, wie am Beispiel in NÖ zu erkennen ist, verhindern, da den TeilnehmerInnen von Anfang an das weitere Vorgehen klar kommuniziert wird. Ist eine fixe Einstellungszusage direkt an der Jobmesse nicht möglich, dann sollte fixiert werden, wann und wo der Prozess fortgesetzt wird. Z.B. die Ankündigung des nächsten Bewerbungsschrittes nach der ersten Jobbörse.
- Jobbörsen können nun für eine Region speziell stattfinden, wie das zum Beispiel der Fall war bei „Vom Ostseestrand ins Alpenland“ oder aber auch für mehrere Länder gleichzeitig organisiert werden (siehe Europatag Burgas). Die Möglichkeit einer exklusiven Veranstaltung ist für die österreichischen EURES-BeraterInnen angenehmer, da keine Konkurrenz um die besten BewerberInnen entsteht.

### **EURES-Beratung an Informationsschnittstellen**

Ein Schwerpunkt der Arbeit der EURES-BeraterInnen bei Aktivitäten der internationalen Personalsuche liegt in der Kommunikation und Weitergabe von Informationen.

- Informationsarbeit an ausländisches EURES/PES: Um eine passende Vorauswahl von BewerberInnen für Jobbörsen etc. treffen zu können, müssen die EURES-BeraterInnen nicht nur die genauen Jobprofile kennen und über Branchenwissen verfügen, sondern auch Kenntnisse über die österreichische Arbeitssituation aufweisen. Studienreisen bieten EURES-BeraterInnen die Möglichkeit sich ein persönliches Bild von lokalen Betrieben und Arbeitsbedingungen zu machen.
- Informationsarbeit an Betriebe: Die Betriebe werden über die Möglichkeit der internationalen Personalsuche aufgeklärt und sensibilisiert. Die EURES-BeraterInnen informieren sie über die Teilnahme an Jobbörsen und über die an die Betriebe gestellten Anforderungen (Jobprofile, Präsentation des Unternehmens etc.) im Rekrutierungsprozess.
- Informationsarbeit an BewerberInnen: Die BewerberInnen werden auf den Jobbörsen über die Arbeitsbedingungen in Österreich informiert, dazu gehören allgemeine Hinweise zum Arbeitskräftebedarf und Informationen zu Arbeitsbedingungen, Sozialrecht und Versicherungen. Für den Erfolg der Aktivitäten und damit für die Auswahl der passenden BewerberInnen ist ausreichend Informationsarbeit über Leben und Arbeiten in Österreich eine wesentliche Voraussetzung. Auch um Abbrüche und Anfangsschwierigkeiten zu vermeiden sollten BewerberInnen ausreichend über ihre Arbeitssituation in Österreich aufgeklärt werden (z.B. Anforde-

rungen an den Tätigkeitsbereich in der Wintersaison im Hotel- und Gastgewerbe wie Stressresistenz etc.)

### **Fehlende Sprachkenntnisse als Vermittlungshindernisse**

Da zunehmend Alternativen zu Deutschland als Rekrutierungsland für Aktivitäten internationaler Personalsuche gesucht werden, werden in den Bewerbungsprozessen Deutschkenntnisse vermehrt zum Thema. Diese gilt es bereits in der Auswahl möglicher KooperationspartnerInnen zu beachten. In bestimmten Regionen Europas verfügen die Personen soziohistorisch oder geographisch bedingt vermehrt über die für die Arbeitsaufnahme in Österreich notwendigen Deutschkenntnisse. So streut der Anteil der SchülerInnen, die in der Schule Deutsch lernen, innerhalb der europäischen Länder sehr stark. In Ungarn, Polen, der Tschechischen Republik, der Slowakei oder Slowenien lernen zwischen 44 und 69% aller SchülerInnen Deutsch. In Griechenland sind es nur 3% und in Spanien 1% (Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2012).

Im Rahmen des Matchingprozesses ist es für die EURES-BeraterInnen ein wesentlicher Schritt die entsprechenden Deutschkenntnisse nachzuweisen. Bei schriftlichen Bewerbungen ist dies im Regelfall schwerer abzuklären. So empfiehlt sich ein persönliches bzw. ein Telefongespräch. Es gilt zu beachten, dass Deutschkenntnisse je nach Jobprofil unterschiedlich vorausgesetzt werden.

### **(Kurz)Qualifizierungen**

In den beschriebenen Vermittlungsaktivitäten mit Deutschland findet noch im Herkunftsland vor Beschäftigungsantritt eine kurze Qualifizierungsmaßnahme statt. Diese soll die deutschen BewerberInnen auf österreichische Besonderheiten v.a. in Bezug auf lokale Speisen und Getränke vorbereiten. Diese Weiterbildungen werden von österreichischen TrainerInnen durchgeführt, jedoch von den deutschen Arbeitsagenturen finanziert. Mit dem Einstieg in das Beschäftigungsverhältnis zu Saisonstart ist meist die Zeit für Weiterbildungen vor Ort in Österreich zu knapp. Dennoch werden die Unternehmen auf die Möglichkeit von Qualifizierungsförderungen z.B. im Rahmen von Qualifizierungsverbänden oder von betriebsinternen Seminaren hingewiesen.

### **Schwierigkeiten nach Antritt des Beschäftigungsverhältnisses**

Folgende Schwierigkeiten nach Beschäftigungsantritt können zu einem Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses führen.

- Fehlendes Bewusstsein der Arbeitsanforderungen der BewerberInnen (bessere Aufklärung)
- Mangelnde Chemie zwischen BewerberInnen, MitarbeiterInnen, Führungskräften (Weitervermittlung in anderen Betrieb)
- Heimweh
- Mangelhafte Unterkünfte versus zu große Erwartungen an Unterkünfte (bessere Aufklärung, Gespräche mit UnternehmerInnen, wenn bereits Unternehmen bei ausländischen Jobbörsen dabei sind, können diese am besten Aufklärungsarbeit leisten)

AMS bietet sich als Gesprächspartner bei Problemen an, v.a. wenn BewerberInnen in einen anderen Betrieb wechseln wollen. Betreuung beim Einstieg gibt es nur für

PraktikantInnen oder Lehrlinge. Eine standardisierte Begleitung ist aufgrund der individuellen Unterschiede der Betriebe nur sehr schwer möglich.

### **Von Anlaufschwierigkeiten zur Nachhaltigkeit der Aktivität**

Das Beispiel aus Salzburg zeigt, dass Aktivitäten durchaus längere Anlaufzeiten haben können, aber wenn sie jährlich wiederholt werden, sich erfolgreich weiterentwickeln und eine eigene Dynamik entwickeln können. Das mag einerseits daran liegen, dass sich die Prozesse erst einspielen müssen, die Zusammenarbeit harmonisiert aber auch die Betriebe sensibilisiert werden müssen. Gerade die Unternehmen in der Salzburger Aktivität nahmen anfangs nur zögerlich teil, um aber in weiterer Folge Vermittlungsleistungen als nahezu selbstverständlich zu erleben. Wird eine Aktivität einige Zeit erfolgreich durchgeführt, kann sich eine Eigendynamik entwickeln. In dem Vorarlberger Beispiel treten rund 80% der BewerberInnen in der nächsten Saison wieder ein Dienstverhältnis beim Dienstgeber aus dem Vorjahr an. Andererseits vermitteln die ausländischen EURES-PartnerInnen eigenständig an Betriebe in Österreich. Eine weitere Möglichkeit ist, dass sich Unternehmen direkt an die ausländischen EURES-BeraterInnen wenden. Uneins sind sich jedoch die interviewten BeraterInnen, ob solche Entwicklungen gewünscht sind, da sich damit die laufenden Vermittlungen der eigenen Kontrolle entziehen.

### **Einschätzung hinsichtlich Mindestanforderungen**

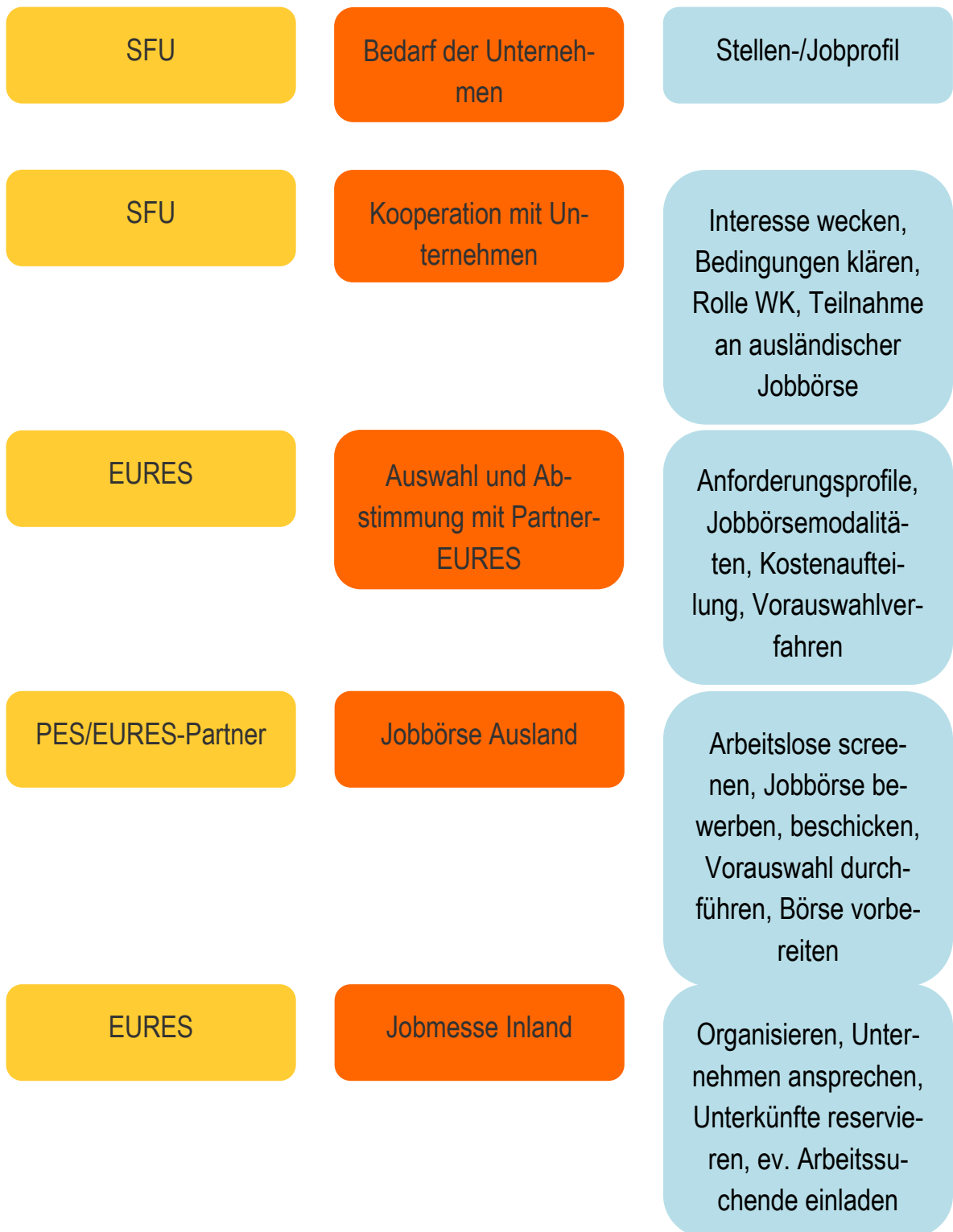
Bei den gegenständlichen Good-Practice-Beispielen handelt es sich überwiegend um internationale Vermittlung geringqualifizierter Arbeitskräfte im Handel und Tourismus (hier ausschließlich auf Saisoniers). Bei der zukünftigen Recrutierung von Fachkräften insb. in sehr ausdifferenzierten technischen Berufen, aus dem nicht deutschsprachigen Ausland steigen die Anforderungen hinsichtlich Verständigung auf den richtigen Beruf und die erforderliche Qualifikation sowie insb. hinsichtlich Screening und Vorauswahl der TeilnehmerInnen durch das Partner-PES – mit Auswirkungen auf Arbeitsteilung und Kommunikation zwischen den PES bzw. innerhalb dieser. Außerdem hat die dauerhafte Verlagerung des Lebensmittelpunktes im Falle von Dauerarbeitskräften zahlreiche zusätzliche Fragen und Problemstellungen zur Folge, die juristischer, steuerlicher, sozialversicherungsrechtlicher, aber auch persönlicher Natur sind und höhere Ansprüche an ein „Welcome Service“ stellen. Dabei sollten Kriterien und Standards des Social Responsibility zur Anwendung kommen.

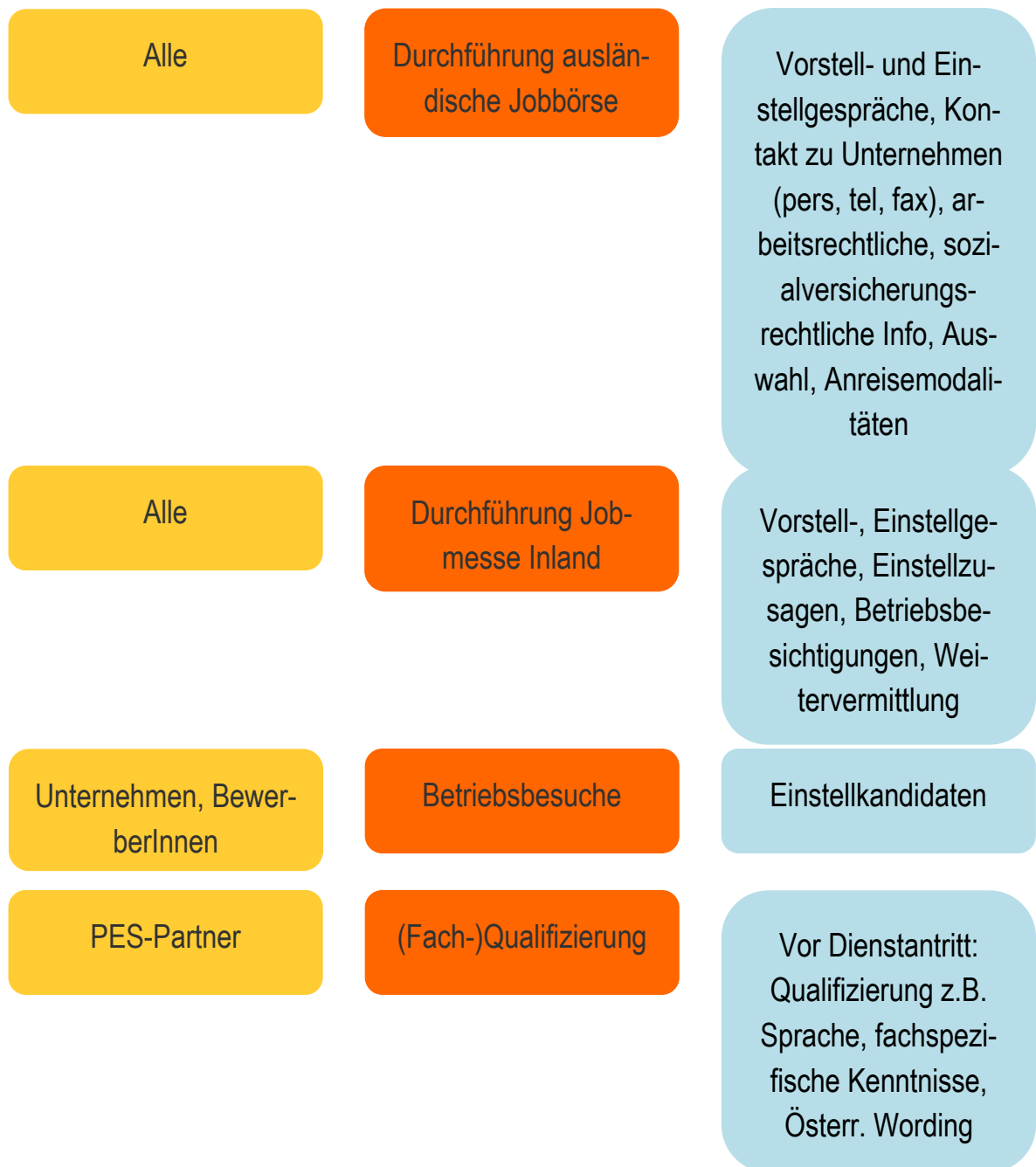
Ausgehend von den Erfahrungen der drei Good Practices lassen sich für die zukünftige internationale Personalsuche erste spezifische Mindestanforderungen ableiten:

- Allgemeine Abstimmung über Konzeption und Durchführung der Personalsuche zwischen den EURES-BeraterInnen beider PES
- Inhaltlich, fachliche Abstimmung über Arbeitsprofile, Anforderungen etc. zwischen branchenkundigen SFU-MitarbeiterInnen beider PES
- Klare Verständigung (Vereinbarung) über Art und Weise der Durchführung der Vorauswahl interessierter BewerberInnen durch das Partner-PES.
- Involvierung der Wirtschaftskammer (Außenhandelsstellen) empfehlenswert
- Kriterien für die Auswahl des ausländischen PES: nachgefragte Arbeitskräfte verfügbar, gute Kontakte zwischen den EURES-BeraterInnen, gegenseitige Kenntnis der Arbeitsmarktlage und der Struktur, Organisation der PES

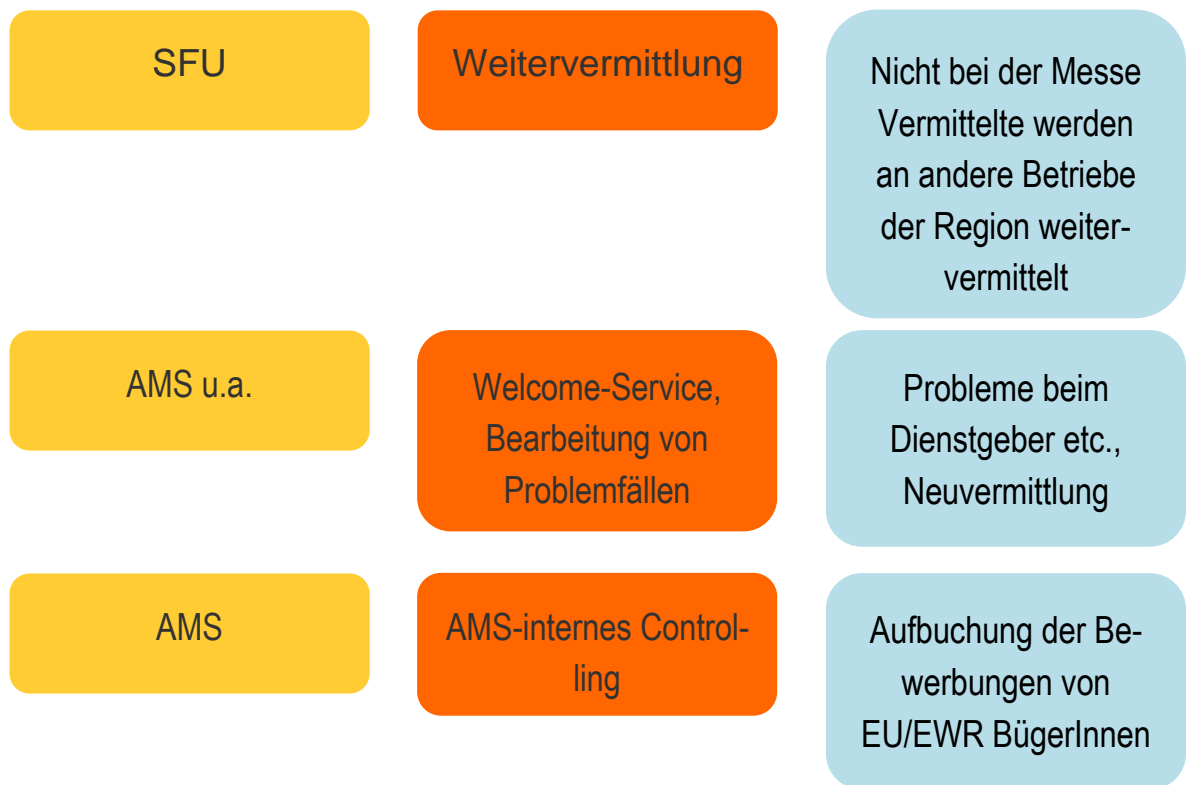
- Nutzung von Supportstrukturen: zur Organisation der Jobbörsen, zur Vorauswahl der BewerberInnen, zur Schulung der ausgewählten Personen, für das Welcome-Service etc.

## 13 Idealtypischer Ablauf









## 14 Tabellenanhang

### 14.1 Mangelberufsliste lt. Fachkräfteverordnung 2008 (in alphabetischer Reihenfolge)

Augenoptiker/innen
Bau- und Möbeltischler/innen
Baugeräte- und Kranführer/innen
Baumaschinentechner/innen
Bauschlosser/innen
Bauspengler/innen
Bautechniker/innen mit höherer Ausbildung
Bautechniker/innen mit mittlerer Ausbildung
Bautischler/innen
Betonbauer/innen
Boden- und Estrichleger/innen
Dachdecker/innen
Datentechniker/innen mit höherer Ausbildung
Datentechniker/innen mit mittlerer Ausbildung
Dreher/innen
Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen
Elektrotechniker/innen
Entwicklungs- und Verfahrenstechniker/innen
Fahrzeugfertiger/in
Fleischer/innen
Flughafenarbeiter/innen und Dispatcher/innen
Fräser/innen
Gaststättenköch(e)innen
Glaser/innen
GWH-Installateur(e)innen
Heizungstechniker/innen
Heizungstechniker/innen mit höherer Ausbildung
Heizungstechniker/innen mit mittlerer Ausbildung
Isolierer/innen
Kaffee- und andere Nahrungsmittelhersteller/innen
Kalkulanten/innen
Kraftfahrzeugmechaniker/innen
Kunstschmied(e)innen
Kunststoffverarbeiter/innen
Lackierer/innen
Landmaschinenbauer/innen
Landmaschinentechner/innen
Lohn- und Gehaltsverrechner/innen
Lüftungspengler/innen
Maschinenbauingenieur(e)innen mit höherer Ausbildung
Maschinenbauingenieur(e)innen mit mittlerer Ausbildung
Maschinenbautechniker/innen
Maschinenschlosser/innen
Maurer/innen
Möbeltischler/innen
Pflaster(er)innen
Platten- und Fliesenleger/innen
Projekt- und Servicetechniker/innen
Reifenmonteur(e)innen
Schlosser/innen

Schmied(e)innen
Schwarzdecker/innen
Schweißer/innen
Servicestationsarbeiter/innen
Servicetechniker/innen mit höherer Ausbildung
Servicetechniker/innen mit mittlerer Ausbildung
Starkstromtechniker/innen mit höherer Ausbildung
Starkstromtechniker/innen mit mittlerer Ausbildung
Steinmetze und –bildhauer/innen
Stukkateur(e)innen
Tiefbauer/innen
Triebfahrzeugführer/innen
Verkaufstechniker/innen
Versicherungsvermittler und –vertreter/innen
Werkstoffprüfer/innen
Werkzeug- und Schnittmacher/innen
Zimmer(er)innen

## 14.2 Tabellen EURES-KundInnen

**Tabelle 6: Bundesland**

	Anzahl	Anteil
<b>Oberösterreich</b>	61	31%
<b>Salzburg</b>	36	18%
<b>Tirol</b>	28	14%
<b>Vorarlberg</b>	25	13%
<b>Wien</b>	17	9%
<b>Steiermark</b>	14	7%
<b>Niederösterreich</b>	13	7%
<b>Kärnten</b>	6	3%
<b>Gesamt</b>	200	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 7: Betriebsgröße**

	Anzahl	Anteil
<b>Kleinbetrieb (bis 10)</b>	102	51%
<b>Mittelbetrieb (11 bis 100)</b>	64	32%
<b>Großbetrieb (101 bis 500)</b>	25	13%
<b>Superbetrieb (501+)</b>	9	5%
<b>Gesamt</b>	200	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 8: Branche**

	Anzahl	Anteil
Beherbergung und Gastronomie	56	29%
Herstellung von Waren	46	24%
Handel, Instandhaltung, Reparatur von KfZ	19	10%
Bau	19	10%
Erbringung von sonst. Wirtschaftlichen Dienstleistungen	13	7%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	8	4%
Gesundheits- und Sozialwesen	8	4%
Verkehr und Lagerei	8	4%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungswesen	4	2%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen Dienstleistungen	4	2%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3	2%
Land- und Forstwirtschaft	3	2%
Erziehung und Unterricht	2	1%
Gesamt	193	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 9: Gesuchter Beruf (4-Steller)**

	Anzahl	Anteil
Kellner/innen	33	17%
Gaststättenköch(e)innen	11	6%
Kochgehilf(en)innen	7	4%
Stubenmädchen/-burschen	7	4%
Sonstige Händler/innen und Verkäufer/innen	7	4%
Kraftfahrzeugmechaniker/innen	7	4%
Sonstige Techniker/innen für Datenverarbeitung	5	3%
Dipl. Krankenpfleger, -schwestern	4	2%
Friseur(e)innen, Maskenbildner/innen	4	2%
Forstarbeiter/innen	4	2%
Nicht diplomierte Krankenpfleger/innen und verwandte Berufe	3	2%
Tätige Betriebsinhaber/innen, Direktor(en)innen, Geschäftsleitung	3	2%
Diplomingenieur(e)innen für Maschinenbau	3	2%
Geschirreiniger/innen, Esszeugputzer/innen	3	2%
Fuhrwerksunternehmer/innen, Kraftfahrer/innen	3	2%
Bahnberufe anderer Art	3	2%
Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	3	2%
Dreher/innen	3	2%
Zimmer(er)innen	3	2%
Maurer/innen	3	2%
Erzieher/innen	2	1%
Sonstige medizinische Fachkräfte (m./w.)	2	1%
Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	2	1%
Kosmetiker/innen, Hand-, Fußpfleger/innen	2	1%
Büffet-, Schankkräfte (m./w.), Küchenansager/innen	2	1%
Magazin-, Lagerarbeiter, Verloader, Warenzusteller (m./w.)	2	1%
Bäcker/innen	2	1%
Bautischler/innen	2	1%
Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	2	1%
Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	2	1%
Sonstige Spengler/innen	2	1%
Maschinenschlosser/innen	2	1%
Naturblumenbinder/innen	2	1%
Intendant(en)innen und verwandte leitende Berufe	1	1%
Konservator(en)innen, Restaurator(en)innen	1	1%
Fürsorger/innen, Sozialarbeiter/innen	1	1%
Ärzt(e)innen	1	1%
Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	1	1%
Bank-, Sparkassen-, Privatversicherungsfachleute (m./w.)	1	1%
Buchhalter/innen	1	1%
Wirtschaftstrehänder/innen	1	1%
Sonstige Techniker/innen, soweit nicht anderweitig eingeordnet	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.), soweit nicht	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für technisch Berufe	1	1%
Diplomingenieur(e)innen für Schwachstrom- und Nachricht-	1	1%

tente		
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinen	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Bauwesen	1	1%
Portier(e)innen, Wächter/innen	1	1%
Badewärter/innen	1	1%
Sonstige Reinigungsberufe	1	1%
Reinigungskräfte (m./w.)	1	1%
Haushaltsköch(e)innen	1	1%
Wirtschaftler/innen, andere Hotel-, Gaststättenfachleute	1	1%
Hoteliers (m./w.), Gastwirt(e)innen und verwandte leitende	1	1%
Transportarbeiter/innen	1	1%
Reise-, Fremdenverkehrsfachleute (m./w.)	1	1%
Handelsvertreter/innen	1	1%
Tankstellenwart(e)innen	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Textil- und Bekleidung	1	1%
Hilfsarbeiter/innen (Helfer/innen)	1	1%
Warensortierer, -nachseher, -adjustierer, -verpacker (m./w.)	1	1%
Kaffeemittel-, andere Nahrungsmittelhersteller/innen	1	1%
Sonstige Fleischverarbeiter/innen (ohne Konservenhersteller)	1	1%
Fleischer/innen	1	1%
Sonstige grafische Drucker/innen	1	1%
Buchbinder/innen, Buchbinderhelfer/innen	1	1%
Orthopädienschuhmacher/innen	1	1%
Schuhmacher/innen	1	1%
Tapezierer/innen, Polster(er)innen	1	1%
Wäscheschneider/innen, -näher/innen	1	1%
Sticker/innen	1	1%
Weber/innen, Webstuhleinrichter/innen	1	1%
Möbeltischler/innen	1	1%
Bau- und Möbeltischler/innen	1	1%
Sägewerker/innen	1	1%
Sonstige Elektroberufe	1	1%
Elektromechaniker/innen	1	1%
Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	1	1%
Metalldrucker/innen	1	1%
Oberflächenschleifer/innen	1	1%
Fräser/innen	1	1%
Bau-, Blech-, Konstruktions Schlosser/innen	1	1%
Bauhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen, Erdarbeiter/innen	1	1%
Lackierer/innen	1	1%
Kunststein-, Betonwarenerzeuger/innen	1	1%
Steinmetz(en)innen, Steinbildhauer/innen	1	1%
Gärtnergehilf(en)innen	1	1%
Landarbeiter/innen	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 10: Gesuchte Berufsobergruppe**

	Anzahl	Anteil
Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art	43	22%
Köch(e)innen, Küchengehilf(en)innen	22	11%
Gesundheitsberufe	10	5%
Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen	9	5%
Techniker/innen, soweit nicht anderweitig eingeordnet	7	4%
Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	7	4%
Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verwandte Beru	7	4%
Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher/i	7	4%
Landverkehrsberufe	6	3%
Maschineneinrichter/innen, Berufe der maschinellen Metallberufe	6	3%
Bauberufe	6	3%
Holzverarbeiter/innen	5	3%
Elektriker/innen	5	3%
Spengler/innen, Rohrinstallateur(e)innen, Metallverbinder/i	5	3%
Hilfsberufe allgemeiner Art	4	2%
Nahrungs- und Genussmittelhersteller/innen	4	2%
Ackerbau-, Tierzucht-, Gartenbauberufe	4	2%
Tätige Betriebsinhaber/innen, Direktor(en)innen, Geschäftsleitung	3	2%
Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	3	2%
Forstarbeiter/innen, Jagd-, Fischerberufe	3	2%
Lehrer/innen, Erzieher/innen ohne Turn-, Sportlehrer/innen	2	1%
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	2	1%
Schuhmacher/innen, Schuharbeiter/innen	2	1%
Übrige Metallwarenmacher/innen, Metalloberflächenveredler/i	2	1%
Bauberufe	2	1%
Steinarbeiter/innen und verwandte Berufe	2	1%
Darstellende Künstler/innen, Musiker/innen	1	1%
Bildende Künste und verwandte Berufe	1	1%
Fürsorger/innen, Sozialarbeiter/innen	1	1%
Buchhalter/innen, Kassier(e)innen und verwandte Berufe	1	1%
Jurist(en)innen, Wirtschaftsberater/innen	1	1%
Techniker/innen für Chemie, Physik, Chemiker, Physiker (m./	1	1%
Architekt(en)innen, Techniker/innen für Bauwesen, Vermessun	1	1%
Techniker/innen für Montanistik	1	1%
Übrige Dienstleistungsberufe	1	1%
Reinigungsberufe anderer Art	1	1%
Rauchfangkehrer/innen, Gebäudereiniger/innen	1	1%
Hoteliere (m./w.), Gastwirt(e)innen und verwandte leitende	1	1%

Transportarbeiter/innen	1	1%
Speditions-, Fremdenverkehrsfachleute (m./w.)	1	1%
Handelsvertreter/innen, Werbefachleute, Vermittler/innen und	1	1%
Nahrungs- und Genussmittelhersteller/innen	1	1%
Grafische Berufe	1	1%
Holzstoff-, Papierhersteller/innen, Papierverarbeiter/innen	1	1%
Bekleidungshersteller/innen, andere Textilverarbeiter/innen	1	1%
Bekleidungshersteller/innen, andere Textilverarbeiter/innen	1	1%
Textilberufe	1	1%
Textilberufe	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 11: Angebotene Beschäftigungsform**

		Anzahl	Anteil
Saisonarbeitskräfte	ja	45	23%
	nein	155	78%
befristete Arbeitsverträge	ja	26	13%
	nein	174	87%
unbefristete Arbeitsverträge	ja	153	77%
	nein	47	24%
Lehrlinge	ja	10	5%
	nein	190	95%
LeiharbeiterInnen	ja	3	2%
	nein	197	99%
PraktikantInnen	ja	4	2%
	nein	196	98%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 12: Arbeitszeitausmaß bei Saisonarbeitskräften oder (un)befristeten Arbeitskräften**

	Anzahl	Anteil
Vollzeit	169	88%
egal	11	6%
Teilzeit	11	6%
<b>Gesamt</b>	<b>191</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012



**Tabelle 13: Hindernisse bei Personalsuche**

		Anzahl	Anteil
schulische Qualifikationen	ja	42	21%
	nein	158	79%
berufliche Qualifikationen oder Erfahrung	ja	107	54%
	nein	93	47%
spezielle Fachkenntnisse	ja	37	19%
	nein	163	82%
ausreichend Deutschkenntnisse	ja	55	28%
	nein	145	73%
entsprechende Fremdsprachenkenntnisse	ja	7	4%
	nein	193	97%
entsprechende EDV-Kenntnisse	ja	3	2%
	nein	197	99%
entsprechende Mobilitätsbereitschaft	ja	23	12%
	nein	177	89%
persönliche Eigenschaften	ja	42	21%
	nein	158	79%
Hindernisse bei anderen Suchkriterien	ja	52	26%
	nein	148	74%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 14: Nennungen Hindernisse bei anderen Suchkriterien**

	Anzahl	Anteil
Motivation, Arbeitswille	21	35%
Arbeitskräftemangel	16	27%
Sonstiges	14	23%
Arbeitszeiten/Wochenendarbeit	7	12%
fehlende Berufszulassung, Nostrifikation	4	7%
Gesamt	60	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 15: Suchkanäle für Personal**

		Anzahl	Anteil
AMS	ja	194	97%
	nein	6	3%
EURES bzw. EURES-Portal	ja	25	13%
	nein	175	88%
E-Jobbörse des AMS	ja	48	24%
	nein	152	76%
Annonce in Tageszeitung	ja	96	48%
	nein	104	52%
andere Jobbörsen	ja	43	22%
	nein	157	79%
private Dienstleister	ja	31	16%
	nein	169	85%
Interne Dienstleister	ja	22	11%
	nein	178	89%
Sonstiges	ja	51	26%
	nein	149	75%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 16: Sonstige Suchkanäle**

	Anzahl	Anteil
eigene Website	19	35%
persönliche Kontakte	17	31%
Sonstiges	9	16%
Annoncen	9	16%
Mundpropaganda	9	16%
Gesamt	55	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 17: Bevorzugte Länder für Personalsuche**

	Anzahl	Anteil
kein bevorzugtes Land, Qualifikation und Arbeitswille wichtig	72	36%
in keinem Land gesucht	67	34%
Deutschland, deutschsprachiger Raum	34	17%
Ungarn	13	7%
Sonstiges	11	6%
Slowakei	6	3%
Tschechische Republik	6	3%
Polen	4	2%
Schweiz	3	2%
Kroatien	3	2%
Rumänien	3	2%
keine Angabe/weiß nicht'	2	1%
Türkei	1	1%
Gesamt	198	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 18: Anlass für Personalsuche über AMS/EURES im europäischen Ausland**

		Anzahl	Anteil
Suche nach österreichischem Personal erfolglos	ja	90	45%
	nein	110	55%
Bedarf an bestimmten Qualifikationen, nur bestimmte ausländische Arbeitskräfte	ja	10	5%
	nein	190	95%
Kostenvorteile	ja	6	3%
	nein	194	97%
Sonstiges	ja	85	43%
	nein	115	58%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 19: Nennungen andere Gründe für Personalsuche im europäischen Ausland**

	Anzahl	Anteil
Unternehmen ist Suche im Ausland durch AMS nicht bekannt	41	48%
keine gezielte Suche im Ausland	14	16%
sonstiges	11	13%
größeres Pool an Arbeitskräften	11	13%
Grenznähe des Unternehmens od. internationales Unternehmen	8	9%
Beratung durch das AMS	6	7%
<b>Gesamt</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 20: Bekanntheit von EURES**

	Anzahl	Anteil
nein	144	73%
ja	54	27%
<b>Gesamt</b>	<b>198</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 21: Informationsquellen zu EURES**

		Anzahl	Anteil
<b>AMS-BeraterIn</b>	ja	36	64%
	nein	20	36%
<b>Internet</b>	ja	15	27%
	nein	41	73%
<b>Informationsbroschüre</b>	ja	0	0%
	nein	56	100%
<b>FreundInnen/Bekannte</b>	ja	3	5%
	nein	53	95%
<b>Sonstiges</b>	ja	4	7%
	nein	52	93%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 22: BewerberInnen aus dem europäischen Ausland vom AMS vorgeschlagen**

	Anzahl	Anteil
Nein, mir wurden weder geeignete noch nicht geeignete Pers	122	61%
Ja, aber keine Person war geeignet	28	14%
Ja, mehrere geeignete Personen	25	13%
Weiß nicht/keine Angabe	17	9%
Ja, eine geeignete Person	8	4%
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 23: Beschäftigung von BewerberInnen aus dem europäischen Ausland**

	Anzahl	Anteil
nein	130	66%
ja	67	34%
<b>Gesamt</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 24: Beschäftigte aus folgenden Ländern**

	Anzahl	Anteil
Deutschland	26	39%
Ungarn	21	32%
Rumänien	7	11%
Sonstige	5	8%
ehem. Jugoslawien	5	8%
Slowakei	5	8%
Tschechische Republik	5	8%
Sonstige EU-Länder	4	6%
Polen	4	6%
Slowenien	2	3%
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 25: BewerberIn über AMS**

	Anzahl	Anteil
nein	40	65%
ja	22	35%
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 26: Wenn nein: Auf welchem Weg BewerberIn gefunden**

	Anzahl	Anteil
Internet	15	39%
Initiativbewerbungen	8	21%
Mundpropaganda, persönliche Kontakte	8	21%
private Dienstleister (Leiharbeitsfirmen, Headhunter, etc.)	6	16%
Sonstiges	3	8%
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 27: Wenn nein: Gründe**

	Anzahl	Anteil
keine (geeigneten) BewerberInnen	67	57%
bevorzogene Aufnahme von ÖsterreicherInnen	34	29%
Sonstiges	9	8%
fehlende Qualifikationen, Erfahrung	8	7%
fehlende Sprachkenntnisse	7	6%
<b>Gesamt</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 28: Zeitliche Vereinbarungen gehalten**

	Anzahl	Anteil
trifft voll und ganz zu	74	58%
trifft zu	18	14%
trifft eher zu	21	17%
trifft eher nicht zu	4	3%
trifft fast gar nicht zu	2	2%
trifft überhaupt nicht zu	8	6%
<b>Gesamt</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 29: Bei Abweichungen Rücksprache**

	Anzahl	Anteil
trifft voll und ganz zu	44	39%
trifft zu	14	13%
trifft eher zu	15	13%
trifft eher nicht zu	9	8%
trifft fast gar nicht zu	8	7%
trifft überhaupt nicht zu	22	20%
<b>Gesamt</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 30: Vermittlung gemäß Anforderungen**

	Anzahl	Anteil
trifft voll und ganz zu	38	44%
trifft zu	7	8%
trifft eher zu	10	12%
trifft eher nicht zu	8	9%
trifft fast gar nicht zu	9	10%
trifft überhaupt nicht zu	15	17%
<b>Gesamt</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 31: Vermittlungsprozess zufriedenstellen**

	Anzahl	Anteil
trifft voll und ganz zu	46	39%
trifft zu	18	15%
trifft eher zu	22	19%
trifft eher nicht zu	3	2%
trifft fast gar nicht zu	13	11%
trifft überhaupt nicht zu	16	14%
<b>Gesamt</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 32: Benötigte Leistungen für Personalsuche**

		Anzahl	Anteil
allgemeine Infos über europäischen Personalmarkt	ja	37	19%
	nein	163	82%
konkrete Infos über Arbeitskräfteangebot in Zielländern	ja	25	13%
	nein	175	88%
Beratung zu Anwerbung von europäischem Personal	ja	35	18%
	nein	165	83%
Personalsuche auf EURES-Portal	ja	19	10%
	nein	181	91%
Vorauswahl geeigneter BewerberInnen	ja	41	21%
	nein	159	80%
europaweite Veröffentlichung des Stellenangebots	ja	46	23%
	nein	154	77%
über das AMS bei Jobbörsen/-messen nach Personal suchen zu lassen	ja	43	22%
	nein	157	79%
selbst bei Jobbörsen/-messen aufzutreten	ja	25	13%
	nein	175	88%
Sonstiges	ja	2	1%
	nein	198	99%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 33: Vom AMS angebotene Leistungen für Personalsuche**

		Anzahl	Anteil
allgemeine Infos über europäischen Personalmarkt	ja	18	9%
	nein	182	91%
konkrete Infos über Arbeitskräfteangebot in Zielländern	ja	12	6%
	nein	187	94%
Beratung zu Anwerbung von europäischem Personal	ja	21	11%
	nein	178	89%
Personalsuche auf EURES-Portal	ja	9	5%
	nein	190	95%
Vorauswahl geeigneter BewerberInnen	ja	22	11%
	nein	177	89%
europaweite Veröffentlichung des Stellenangebots	ja	28	14%
	nein	171	86%
über das AMS bei Jobbörsen/-messen nach Personal suchen zu lassen	ja	27	14%
	nein	172	86%
selbst bei Jobbörsen/-messen aufzutreten	ja	16	8%
	nein	183	92%
Sonstiges	ja		
	nein	200	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 34: Zufriedenheit mit angebotenen Leistungen für Personalsuche**

		Anzahl	Anteil
allgemeine Infos über europäischen Personalmarkt	voll und ganz zufrieden	6	38%
	sehr zufrieden	4	25%
	eher zufrieden	3	19%
	eher unzufrieden	2	13%
	sehr unzufrieden		
	voll und ganz unzufrieden	1	6%
konkrete Infos über Arbeitskräfteangebot in Zielländern	voll und ganz zufrieden	5	45%
	sehr zufrieden	4	36%
	eher zufrieden	1	9%
	eher unzufrieden	1	9%
	sehr unzufrieden		
	voll und ganz unzufrieden		
Beratung zu Anwerbung von europäischem Personal	voll und ganz zufrieden	9	47%
	sehr zufrieden	6	32%
	eher zufrieden	2	11%
	eher unzufrieden	2	11%
	sehr unzufrieden		
	voll und ganz unzufrieden		
Personalsuche auf EURES-Portal	voll und ganz zufrieden	1	17%
	sehr zufrieden	4	67%
	eher zufrieden	1	17%
	eher unzufrieden		
	sehr unzufrieden		
	voll und ganz unzufrieden		
Vorauswahl geeigneter BewerberInnen	voll und ganz zufrieden	8	38%
	sehr zufrieden	6	29%
	eher zufrieden	5	24%
	eher unzufrieden	1	5%
	sehr unzufrieden	1	5%
	voll und ganz unzufrieden		
europaweite Veröffentlichung des Stellenangebots	voll und ganz zufrieden	12	44%
	sehr zufrieden	8	30%
	eher zufrieden	3	11%
	eher unzufrieden		
	sehr unzufrieden	1	4%
	voll und ganz unzufrieden	3	11%
über das AMS bei Jobbörsen/-messen nach Personal suchen zu lassen	voll und ganz zufrieden	7	28%
	sehr zufrieden	10	40%
	eher zufrieden	4	16%
	eher unzufrieden		
	sehr unzufrieden	1	4%
	voll und ganz unzufrieden	3	12%
selbst bei Jobbörsen/-messen aufzutreten	voll und ganz zufrieden	1	7%
	sehr zufrieden	5	36%
	eher zufrieden	4	29%
	eher unzufrieden		
	sehr unzufrieden	2	14%
	voll und ganz unzufrieden	2	14%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 35: Suchprofil auf My EURES Account definiert**

	Anzahl	Anteil
nein	27	87%
ja	4	13%
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 36: My EURES Account**

		Anzahl	Anteil
Lebensläufe per e-mail erhalten	ja	3	60%
	nein	2	40%
My EUERS Lebensläufe gesucht und angesehen	ja		
	nein	4	100%
Anfragen an Arbeitsuchende gerichtet	ja	1	20%
	nein	4	80%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 37: Zufriedenheit mit Service von EURES/AMS**

	Anzahl	Anteil
voll und ganz zufrieden	55	35%
sehr zufrieden	36	23%
eher zufrieden	35	22%
eher unzufrieden	10	6%
sehr unzufrieden	11	7%
voll und ganz unzufrieden	10	6%
Gesamt	157	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 38: Verbesserungsvorschläge**

	Anzahl	Anteil
keine Verbesserungen notwendig'	99	64%
genauere und bessere Vermittlung	19	12%
Sonstiges	16	10%
keine Vermittlungen	14	9%
Arbeitsunwillige Personen nicht weiter fördern	13	8%
BewerberInnen motivieren	4	3%
inhaltliche/technische Schwierigkeiten mit EURES	2	1%
Gesamt	154	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 39: Schwierigkeiten bei Personalsuche in Zukunft**

	Anzahl	Anteil
in einem oder mehreren Berufen	150	82%
bei keinen Berufen	32	18%
Gesamt	182	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012



**Tabelle 40: Mangelberufe**

	Anzahl	Anteil
Kellner/innen	35	22%
Gaststättenköch(e)innen	28	18%
Kochgehilf(en)innen	6	4%
Fuhrwerksunternehmer/innen, Kraftfahrer/innen	5	3%
Zimmer(er)innen	5	3%
Dipl. Krankenpfleger, -schwestern	4	3%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung	4	3%
Stubenmädchen/-burschen	4	3%
Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	4	3%
Maschinenschlosser/innen	4	3%
Maurer/innen	4	3%
Techniker/innen mit Hochschulbildung (DI) ohne Angabe eines	3	2%
Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	3	2%
Diplomingenieur(e)innen für Maschinenbau	3	2%
Hotelportier(e)innen	3	2%
Wirtschaftler/innen, andere Hotel-, Gaststättenfachleute, He	3	2%
Elektromaschinenbauer/innen	3	2%
Kraftfahrzeugmechaniker/innen	3	2%
Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	3	2%
Sonstige Schlosser/innen	3	2%
Forstarbeiter/innen	3	2%
Nicht diplomierte Krankenpfleger/innen und verwandte Berufe	2	1%
Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	2	1%
Tätige Betriebsinhaber/innen, Direktor(en)innen, Geschäftsleitung	2	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.), soweit nicht	2	1%
Sonstige Techniker/innen für Datenverarbeitung	2	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinen	2	1%
Kosmetiker/innen, Hand-, Fußpfleger/innen	2	1%
Friseur(e)innen, Maskenbildner/innen	2	1%
Reinigungskräfte (m./w.)	2	1%
Haushaltsköch(e)innen	2	1%
Transportarbeiter/innen	2	1%
Sonstige Händler/innen und Verkäufer/innen	2	1%
Bediener/innen anderer Güterbewegungsgeräte	2	1%
Fleischer/innen	2	1%
Bäcker/innen	2	1%
Sonstige grafische Drucker/innen	2	1%
Elektromechaniker/innen	2	1%
Sonstige Spengler/innen	2	1%
Sonstige Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	2	1%
Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	2	1%
Naturblumenbinder/innen	2	1%
Konservator(en)innen, Restaurator(en)innen	1	1%
Fürsorger/innen, Sozialarbeiter/innen	1	1%
Sonstige medizinisch technische Fachkräfte (m./w.)	1	1%
Industrie-, Gewerbekaufleute (m./w.), Kontorist(en)innen	1	1%
Verwaltungsfachbedienstete (m./w.) des öffentlichen Dienste	1	1%
Techniker/innen mit sonstigen Ausbildungen ohne Angabe eine	1	1%
Sonstige Techniker/innen für Textiltechnik	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Textiltechnik	1	1%
Sonstige Techniker/innen für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Schwachstrom	1	1%
Sonstige Techniker/innen für Bauwesen	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Bauwesen	1	1%
Sonstige Dienstleistungsberufe	1	1%
Friseur-, Kosmetikhilfskräfte (m./w.) und verwandte Berufe	1	1%
Hoteldiener/innen und verwandte Berufe	1	1%
Versicherungsvermittler/innen, -vertreter/innen	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Lebens- und Genußmittel	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Schuhen	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Textil- und Bekleidung	1	1%
Warensortierer, -nachseher, -adjustierer, -verpacker (m./w.)	1	1%
Kranführer/innen, Aufzugsmaschinist(en)innen	1	1%
Molker/innen, Käser/innen	1	1%
Kunststoffverarbeiter/innen	1	1%
Chemiearbeiter/innen	1	1%
Buchbinder/innen, Buchbinderhelfer/innen	1	1%
Schuhmacher/innen	1	1%
Tapezierer/innen, Polster(er)innen	1	1%

Oberbekleidungsarbeiter/innen (Kleidernäher/innen)	1	1%
Herrenschneider/innen	1	1%
Wäscheschneider/innen, -näher/innen	1	1%
Weber/innen, Webstuhleinrichter/innen	1	1%
Holzbildhauer/innen, -schnitzer/innen und verwandte Berufe	1	1%
Bau- und Möbeltischler/innen	1	1%
Bautischler/innen	1	1%
Sägewerker/innen	1	1%
Sonstige Elektroberufe	1	1%
Elektroinstallateur-, Fernmeldemonteurhelfer/innen	1	1%
Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	1	1%
Sonstige Metallwarenmacher/innen, -montierer/innen	1	1%
Feinmechanikerhelfer/innen	1	1%
Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	1	1%
Rohrinstallateur(monteur)helfer/innen	1	1%
Metalldrucker/innen	1	1%
Dreher/innen	1	1%
Automaten-, Maschineneinrichter/innen, -einsteller/innen	1	1%
Bauhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen, Erdarbeiter/innen	1	1%
Lackierer/innen	1	1%
Maler/innen, Anstreicher/innen	1	1%
Sonstige Glas(be)arbeiter/innen	1	1%
Glasschleifer/innen, -schneider/innen, -polierer/innen	1	1%
Hafner/innen, Töpfer/innen, Ofensetzer/innen	1	1%
Kunststein-, Betonwarenerzeuger/innen	1	1%
Steinschleifer/innen, andere Steinbearbeiter/innen	1	1%
Steinmetz(en)innen, Steinbildhauer/innen	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung für Forstwirtschaft,	1	1%
Gartenbauer/innen, Gärtner/innen	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 41: Tätigkeitsniveaus bei Mangelberufen**

		Anzahl	Anteil
Hilfstätigkeit	ja	43	22%
	nein	157	79%
mittlere Tätigkeit	ja	129	65%
	nein	71	36%
höhere Tätigkeit'	ja	29	15%
	nein	171	86%
hochqualifizierte Tätigkeit	ja	14	7%
	nein	186	93%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 42: Personal aus dem Ausland vorstellbar**

	Anzahl	Anteil
ja	147	75%
nein	33	17%
vielleicht	17	9%
<b>Gesamt</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 43: Berufe mit Personal aus dem Ausland**

	Anzahl	Anteil
Kellner/innen	40	24%
Gaststättenköch(e)innen	30	18%
Kochgehilf(en)innen	12	7%
Stubenmädchen/-burschen	7	4%
Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	6	4%
Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	6	4%
Dipl. Krankenpfleger, -schwestern	5	3%
Reinigungskräfte (m./w.)	5	3%
Sonstige Händler/innen und Verkäufer/innen	5	3%
Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	5	3%
Zimmer(er)innen	5	3%
Techniker/innen mit Hochschulbildung (DI) ohne Angabe eines	4	2%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung	4	2%
Kraftfahrzeugmechaniker/innen	4	2%
Sonstige Schlosser/innen	4	2%
Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	3	2%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinen	3	2%
Friseur(e)innen, Maskenbildner/innen	3	2%
Hotelportier(e)innen	3	2%
Fleischer/innen	3	2%
Maschinenschlosser/innen	3	2%
Nicht diplomierte Krankenpfleger/innen und verwandte Berufe	2	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.), soweit nicht	2	1%
Diplomingenieur(e)innen für Maschinenbau	2	1%
Sonstige Dienstleistungsberufe	2	1%
Hoteldiener/innen und verwandte Berufe	2	1%
Wirtschaftler/innen, andere Hotel-, Gaststättenfachleute	2	1%
Reise-, Fremdenverkehrsfachleute (m./w.)	2	1%
Fuhrwerksunternehmer/innen, Kraftfahrer/innen	2	1%
Bäcker/innen	2	1%
Sonstige grafische Drucker/innen	2	1%
Sonstige Elektroberufe	2	1%
Elektromaschinenbauer/innen	2	1%
Sonstige Spengler/innen	2	1%
Sonstige Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	2	1%
Maurer/innen	2	1%
Forstarbeiter/innen	2	1%
Naturblumenbinder/innen	2	1%
9112	1	1%
Konservator(en)innen, Restaurator(en)innen	1	1%
Hochschullehrer/innen	1	1%
Fürsorger/innen, Sozialarbeiter/innen	1	1%
Sonstige medizinisch technische Fachkräfte (m./w.)	1	1%
Zahnärzt(e)innen	1	1%
Korrespondent(en)innen, Bürosekretär(e)innen	1	1%
Industrie-, Gewerbekaufleute (m./w.), Kontorist(en)innen	1	1%
Tätige Betriebsinhaber/innen, Direktor(en)innen, Geschäftsleitung	1	1%
7231	1	1%
Verwaltungsfachbedienstete (m./w.) des öffentlichen Dienste	1	1%
Techniker/innen mit sonstigen Ausbildungen ohne Angabe eine	1	1%
Sonstige Techniker/innen für Datenverarbeitung	1	1%
Sonstige Techniker/innen für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Schwachstrom	1	1%
Sonstige Techniker/innen für Bauwesen	1	1%
Diplomingenieur(e)innen für Bauwesen	1	1%
Portier(e)innen, Wächter/innen	1	1%
Friseur-, Kosmetikhilfskräfte (m./w.) und verwandte Berufe	1	1%
Kosmetiker/innen, Hand-, Fußpfleger/innen	1	1%
Geschirreiniger/innen, Eßzeugputzer/innen	1	1%
Haushaltsköch(e)innen	1	1%
Büffet-, Schankkräfte (m./w.), Küchenansager/innen	1	1%
Transportarbeiter/innen	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Papier- und Schreibwaren	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Lebens- und Genußmittel	1	1%
Hilfsarbeiter/innen (Helfer/innen)	1	1%
Bediener/innen anderer Güterbewegungsgeräte	1	1%
Maschinist(en)innen, Wärter/innen an Kraftmaschinen	1	1%
Süßwarenhersteller/innen	1	1%
Kunststoffverarbeiter/innen	1	1%

Chemiearbeiter/innen	1	1%
Sonstige Papierverarbeiter/innen	1	1%
Buchbinder/innen, Buchbinderhelfer/innen	1	1%
Schuhmacher/innen	1	1%
Sonstige Textilverarbeiter/innen	1	1%
Tapezierer/innen, Polster(er)innen	1	1%
Wäscheschneider/innen, -näher/innen	1	1%
Sticker/innen	1	1%
Weber/innen, Webstuhleinrichter/innen	1	1%
Holzbildhauer/innen, -schnitzer/innen und verwandte Berufe	1	1%
Bau- und Möbeltischler/innen	1	1%
Bautischler/innen	1	1%
Sägewerker/innen	1	1%
Kabel-, Isolierdrahtmacher/innen	1	1%
Elektromechaniker/innen	1	1%
Feinmechanikerhelfer/innen	1	1%
Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	1	1%
Rohrinstallateur(monteur)helfer/innen	1	1%
Metalldrucker/innen	1	1%
Dreher/innen	1	1%
Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	1	1%
Bauhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen, Erdarbeiter/innen	1	1%
Lackierer/innen	1	1%
Maler/innen, Anstreicher/innen	1	1%
Sonstige Glas(be)arbeiter/innen	1	1%
Kunststein-, Betonwarenerzeuger/innen	1	1%
Steinschleifer/innen, andere Steinbearbeiter/innen	1	1%
Steinmetz(en)innen, Steinbildhauer/innen	1	1%
Gartenbauer/innen, Gärtner/innen	1	1%
DI (m./w.) für Landwirtschaft, Wein- und Gartenbau	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>164</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 44: Tätigkeitsniveaus bei Personal aus dem Ausland**

		Anzahl	Anteil
Hilfstätigkeit	ja	51	31%
	nein	116	69%
mittlere Tätigkeit	ja	120	72%
	nein	47	28%
höhere Tätigkeit'	ja	30	18%
	nein	137	82%
hochqualifizierte Tätigkeit	ja	15	9%
	nein	152	91%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 45: bevorzugte Länder**

		Anzahl	Anteil
Test	kein bevorzugtes Land, Qualifikation und Arbeitswille wichtig	74	52%
	Deutschland, deutschsprachiger Raum	37	26%
	Ungarn	12	9%
	Sonstiges	11	8%
	in keinem Land gesucht	10	7%
	Slowakei	8	6%
	Tschechische Republik	7	5%
	Schweiz	5	4%
	Türkei	2	1%
	Rumänien	2	1%
	keine Angabe/weiß nicht'	2	1%
	Kroatien	1	1%
	Polen	1	1%
	<b>Gesamt</b>	<b>141</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 46: Level an Deutschkenntnissen**

	Anzahl	Anteil
Fortgeschrittene Deutschkenntnisse	68	42%
Ausgezeichnete Deutschkenntnisse	46	28%
Grundlegende Deutschkenntnisse	46	28%
egal	3	2%
<b>Gesamt</b>	<b>163</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 47: erwartete Fremdsprachenkenntnisse**

	Anzahl	Anteil
Englisch	75	49%
keine	71	47%
Italienisch	8	5%
Französisch	6	4%
Russisch	5	3%
Sonstige osteuropäische Sprachen	4	3%
Serbo-Kroatisch	3	2%
Sonstiges	2	1%
Türkisch	2	1%
<b>Gesamt</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 48: erwartete sonstige Qualifikationen**

	Anzahl	Anteil
Soziale Kompetenzen	60	39%
FacharbeiterInnen Ausbildung, fachliche Qualifikationen)	45	29%
Keine	34	22%
Berufserfahrung	16	10%
Sonstiges	11	7%
EDV-Kenntnisse	9	6%
Pflichtschulabschluss, Grundkenntnisse	5	3%
<b>Gesamt</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 49: Angebote seitens Unternehmen Tabellen**

		Anzahl	Anteil
Bereitstellung Wohnung/Unterkunft	ja	77	46%
	nein	90	54%
Unterstützung bei der Wohnungssuche	ja	92	55%
	nein	75	45%
Finanzierung eines Deutschkurses	ja	41	25%
	nein	126	75%
Übernahme von (Reise-)Kosten für Vorstellungsgespräch	ja	43	26%
	nein	124	74%
Entlohnung über dem Kollektivvertrag	ja	94	56%
	nein	73	44%
Übernahme von Reise- oder Umzugskosten	ja	18	11%
	nein	149	89%
flexible Arbeitszeiten	ja	80	48%
	nein	87	52%
Weiterbildungsmöglichkeiten	ja	97	58%
	nein	70	42%
Karrieremöglichkeiten	ja	77	46%
	nein	90	54%
Sonstiges	ja	17	10%
	nein	150	90%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 50: Bedingungen für Aufnahme von Personal aus europäischem Ausland**

		Anzahl	Anteil
erfolgreiche Suche nach österreichischem Personal	ja	117	59%
	nein	83	42%
Bedarf an bestimmten Qualifikationen, die nur ausländische Arbeitskräfte mitbringen	ja	21	11%
	nein	179	90%
Unterstützung bei Personalsuche im Ausland durch AMS oder EURES	ja	44	22%
	nein	156	78%
Sonstiges	ja	30	15%
	nein	170	85%
kann ich mir unter keinen Umständen vorstellen	ja	8	4%
	nein	192	96%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 51: Bereitschaft Beauftragung AMS mit Suche auf Jobmessen/börsen im Ausland**

	Anzahl	Anteil
sehr große Bereitschaft	25	13%
große Bereitschaft	21	11%
eher große Bereitschaft	34	18%
eher niedrige Bereitschaft	8	4%
niedrige Bereitschaft	19	10%
überhaupt keine Bereitschaft	79	42%
Gesamt	186	100%

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 52: Bereitschaft selbst auf Jobmessen/-börsen m Ausland aufzutreten**

	Anzahl	Anteil
sehr große Bereitschaft	19	10%
große Bereitschaft	13	7%
eher große Bereitschaft	17	9%
eher niedrige Bereitschaft	13	7%
niedrige Bereitschaft	15	8%
überhaupt keine Bereitschaft	108	58%
<b>Gesamt</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

**Tabelle 53: Wahrscheinlichkeit in den nächsten 12 Monaten Personal einzustellen**

	Anzahl	Anteil
sehr wahrscheinlich	116	60%
eher wahrscheinlich	37	19%
eher unwahrscheinlich	28	14%
sehr unwahrscheinlich	14	7%
<b>Gesamt</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'EURES-KundInnen', 2012

## 14.3 Tabellen Mangelberuf-Unternehmen

**Tabelle 54: Bundesland**

	Anzahl	Anteil
Oberösterreich	32	16%
Niederösterreich	32	16%
Steiermark	30	15%
Wien	24	12%
Tirol	24	12%
Salzburg	23	12%
Kärnten	17	9%
Vorarlberg	12	6%
Burgenland	6	3%
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 55: Betriebsgröße**

	Anzahl	Anteil
Kleinbetrieb (bis 10)	106	53%
Mittelbetrieb (11 bis 100)	75	38%
Großbetrieb (101 bis 500)	16	8%
Superbetrieb (501+)	3	2%
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 56: Branche**

	Anzahl	Anteil
Beherbergung und Gastronomie	63	32%
Bau	43	22%
Herstellung von Waren	36	18%
Handel, Instandhaltung, Reparatur von KfZ	32	16%
Erbringung von sonst. Wirtschaftlichen Dienstleistungen	12	6%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen Dienstleistungen	8	4%
Energieversorgung	2	1%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1	1%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1	1%
Gesundheits- und Sozialwesen	1	1%
Gesamt	199	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 57: gesuchter Beruf (4-Steller)**

	Anzahl	Anteil
Gaststättenköch(e)innen	69	35%
Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	17	9%
Kraftfahrzeugmechaniker/innen	15	8%
Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	15	8%
Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	10	5%
Lohn-, Gehaltsverrechner/innen	8	4%
Zimmer(er)innen	8	4%
Bau- und Möbeltischler/innen	6	3%
Augenoptiker/innen	4	2%
Sonstige Schlosser/innen	4	2%
Sonstige Techniker/innen, soweit nicht anderweitig einge- ord	3	2%
Sonstige Grobmechaniker/innen	3	2%
Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	3	2%
Glaser/innen	3	2%
Maurer/innen	3	2%
Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	2	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschi- nen	2	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Bauwe- sen	2	1%
Bautischler/innen	2	1%
Bauspengler/innen	2	1%
Maschinenschlosser/innen	2	1%
Lackierer/innen	2	1%
Platten-, Fliesenleger/innen	2	1%
Dachdecker/innen	2	1%
Steinmetz(en)innen, Steinbildhauer/innen	2	1%
Diplomingenieur(e)innen für Bauwesen	1	1%
Flugsicherungs-, andere Luftverkehrsberufe	1	1%
Kranführer/innen, Aufzugsmaschinist(en)innen	1	1%
Fleischer/innen	1	1%
Sonstige Gummiarbeiter/innen	1	1%
Möbeltischler/innen	1	1%
Dreher/innen	1	1%
Landmaschinenbauer/innen	1	1%
Sonstige Bodenleger/innen	1	1%
Gesamt	200	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012



**Tabelle 58: gesuchte Berufsobergruppe**

	Anzahl	Anteil
Köch(e)innen, Küchengehilf(en)innen	69	35%
Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher/i	22	11%
Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	20	10%
Elektriker/innen	17	9%
Spengler/innen, Rohrinstallateur(e)innen, Metallverbinder/i	17	9%
Bauberufe	11	6%
Bauberufe	10	5%
Holzverarbeiter/innen	9	5%
Buchhalter/innen, Kassier(e)innen und verwandte Berufe	8	4%
Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	4	2%
Techniker/innen, soweit nicht anderweitig eingeordnet	3	2%
Architekt(en)innen, Techniker/innen für Bauwesen, Vermessung	3	2%
Steinarbeiter/innen und verwandte Berufe	2	1%
Luftverkehrsberufe	1	1%
Maschinist(en)innen, Heizer/innen	1	1%
Nahrungs- und Genussmittelhersteller/innen	1	1%
Chemie-, Gummiarbeiter/innen, Kunststoffverarbeiter/innen	1	1%
Maschineneinrichter/innen, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 59: gesuchtes Personal**

		Anzahl	Anteil
Saisonarbeitskräfte	ja	31	16%
	nein	169	85%
befristete Arbeitsverträge	ja	24	12%
	nein	176	88%
unbefristete Arbeitsverträge	ja	151	76%
	nein	49	25%
Lehrlinge	ja	38	19%
	nein	162	81%
LeiharbeiterInnen	ja	3	2%
	nein	197	99%
PraktikantInnen	ja	3	2%
	nein	197	99%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 60: Arbeitszeitausmaß bei Saisonarbeitskräften oder (un)befristeten Arbeitskräften**

	Anzahl	Anteil
Vollzeit	175	94%
egal	8	4%
Teilzeit	4	2%
<b>Gesamt</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 61: Hindernisse bei Personalsuche**

		Anzahl	Anteil
schulische Qualifikationen	ja	46	23%
	nein	154	77%
berufliche Qualifikationen oder Erfahrung	ja	106	53%
	nein	94	47%
spezielle Fachkenntnisse	ja	44	22%
	nein	156	78%
ausreichend Deutschkenntnisse	ja	38	19%
	nein	162	81%
entsprechende Fremdsprachenkenntnisse	ja	4	2%
	nein	196	98%
entsprechende EDV-Kenntnisse	ja	5	3%
	nein	195	98%
entsprechende Mobilitätsbereitschaft	ja	9	5%
	nein	191	96%
persönliche Eigenschaften	ja	35	18%
	nein	165	83%
Hindernisse bei anderen Suchkriterien	ja	82	41%
	nein	118	59%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 62: Andere Hindernisse**

	Anzahl	Anteil
zu wenig BewerberInnen, keine Nachfrage für den Beruf	42	51%
motivierter BewerberInnen zu finden	14	17%
AMS vermittelt tw. unmotivierte Personen	9	11%
sonstiges	6	7%
Arbeitszeiten	6	7%
keine Hindernisse	4	5%
überzogene Gehaltsvorstellungen	3	4%
spezifische Qualifikationen	3	4%
Gesamt	82	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 63: Fachkräftemangel in Österreich**

	Anzahl	Anteil
trifft voll und ganz zu	99	51%
trifft zu	26	13%
trifft eher zu	39	20%
trifft eher nicht zu	15	8%
trifft überhaupt nicht zu	8	4%
trifft fast gar nicht zu	6	3%
Gesamt	193	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 64: Suchkanäle für Personal**

		Anzahl	Anteil
AMS	ja	198	99%
	nein	2	1%
E-Jobbörse des AMS	ja	54	27%
	nein	146	73%
Annonce in Tageszeitung	ja	112	56%
	nein	88	44%
andere Jobbörsen	ja	50	25%
	nein	150	75%
private Dienstleister	ja	30	15%
	nein	170	85%
Interne Dienstleister	ja	8	4%
	nein	192	96%
Sonstiges	ja	52	26%
	nein	148	74%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 65: sonstige Suchkanäle**

	Anzahl	Anteil
Mundpropaganda	26	45%
eigene Website	18	31%
Sonstiges	12	21%
sonstige Annoncen	2	3%
persönliche Kontakte	2	3%
Gesamt	58	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 66: Schließlich Beschäftigung von BewerberInnen?**

	Anzahl	Anteil
ja	150	75%
nein	49	25%
Gesamt	199	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 67: Erfolgreiche Suchkanäle**

	Anzahl	Anteil
AMS	55	37%
Inserate	31	21%
Mundpropaganda, persönliche Kontakte	28	19%
Internet, Jobbörsen	19	13%
Personaldienstleister, Leiharbeitsfirmen	12	8%
Initiativbewerbungen	11	7%
Sonstiges	10	7%
weiß nicht	9	6%
Gesamt	149	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 68: Beschäftigte aus folgende Ländern**

	Anzahl	Anteil
Österreich	115	80%
Ungarn	20	14%
Deutschland	14	10%
Sonstige	7	5%
ehem. Jugoslawien	7	5%
Slowakei	7	5%
Sonstige EU-Länder	2	1%
Polen	2	1%
Slowenien	2	1%
Gesamt	144	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 69: BewerberIn über AMS**

	Anzahl	Anteil
nein	79	55%
ja	64	45%
Gesamt	143	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 70: Wenn nein: Gründe**

	Anzahl	Anteil
keine (geeigneten) BewerberInnen	35	70%
mangelnde Qualifikationen	15	30%
fehlende Motivation	3	6%
Sonstiges	3	6%
Arbeitszeiten	1	2%
Gesamt	50	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 71: Zufriedenheit mit Service von AMS**

	Anzahl	Anteil
voll und ganz zufrieden	60	31%
sehr zufrieden	42	22%
eher zufrieden	55	28%
eher unzufrieden	15	8%
sehr unzufrieden	10	5%
voll und ganz unzufrieden	12	6%
Gesamt	194	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 72: Schwierigkeiten bei Personalsuche in Zukunft**

	Anzahl	Anteil
in einem oder mehreren Berufen	168	87%
bei keinen Berufen	26	13%
Gesamt	194	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 73: Mangelberufe**

	Anzahl	Anteil
Gaststättenköch(e)innen	43	26%
Kellner/innen	30	18%
Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	17	10%
Kraftfahrzeugmechaniker/innen	15	9%
Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	11	7%
Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	9	5%
Zimmer(er)innen	7	4%
Lohn-, Gehaltsverrechner/innen	6	4%
Kochgehilf(en)innen	6	4%
Maurer/innen	6	4%
Bau- und Möbeltischler/innen	5	3%
Elektromechaniker/innen	5	3%
Maschinenschlosser/innen	5	3%
Bauspengler/innen	4	2%
Buchhalter/innen	3	2%
Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	3	2%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinen	3	2%
Sonstige Techniker/innen für Bauwesen	3	2%
Bautischler/innen	3	2%
Sonstige Elektroberufe	3	2%
Elektromaschinenbauer/innen	3	2%
Glaser/innen	3	2%
Steinmetz(en)innen, Steinbildhauer/innen	3	2%
Sonstige Techniker/innen für Hütten- und Gießereiwesen	2	1%
Reinigungskräfte (m./w.)	2	1%
Hoteldiener/innen und verwandte Berufe	2	1%
Stubenmädchen/-burschen	2	1%
Büffet-, Schankkräfte (m./w.), Küchenansager/innen	2	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Lebens- und Genussmitteln	2	1%
Kunststoffverarbeiter/innen	2	1%
Sonstige Metallwarenmacher/innen, -montierer/innen	2	1%
Rohrinstallateur(monteur)helfer/innen	2	1%
Sonstige Spengler/innen	2	1%
Karosserie-, Kühlerspengler/innen	2	1%
Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	2	1%
Sonstige Schlosser/innen	2	1%
Lackierer/innen	2	1%
Platten-, Fliesenleger/innen	2	1%
Dachdecker/innen	2	1%
Sonstige Berufe des Gesundheits- und Sanitätshilfsdienstes	1	1%
Masseur(e)innen	1	1%
Dipl. Krankenpfleger, -schwestern	1	1%
Ärzt(e)innen	1	1%
Magazin-, Lagerfachleute (m./w.), Expedient(en)innen	1	1%
Industrie-, Gewerkefachleute (m./w.), Kontorist(en)innen	1	1%
Fakturist(en)innen, Abrechner/innen	1	1%
Kassenverwalter/innen	1	1%
Technische Zeichner/innen	1	1%
Diplomingenieur(e)innen, soweit nicht anderweitig eingeordnet	1	1%
Kosmetiker/innen, Hand-, Fußpfleger/innen	1	1%
Geschirreiniger/innen, Eßzeugputzer/innen	1	1%
Hotelportier(e)innen	1	1%
Fuhrwerksunternehmer/innen, Kraftfahrer/innen	1	1%
Sonstige Händler/innen und Verkäufer/innen	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Fahrzeugen	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Eisen- und Metallware	1	1%
Magazin-, Lagerarbeiter, Verlager, Wareneinsteller (m./w.)	1	1%
Maschinist(en)innen, Wärter/innen an Kraftmaschinen	1	1%
Molker/innen, Käser/innen	1	1%
Fleischer/innen	1	1%
Sonstige Gummiarbeiter/innen	1	1%
Tapezierer/innen, Polster(er)innen	1	1%
Weber/innen, Webstuhleinrichter/innen	1	1%
Sonstige Tischler/innen	1	1%
Möbeltischler/innen	1	1%
Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	1	1%
Augenoptiker/innen	1	1%
Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	1	1%
Sonstige Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	1	1%

Metallsäger/innen, -schneider/innen	1	1%
Fräser/innen	1	1%
Dreher/innen	1	1%
Bauhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen, Erdarbeiter/innen	1	1%
Sonstige Bodenleger/innen	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>168</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 74: Tätigkeitsniveaus bei Mangelberufen**

		Anzahl	Anteil
Hilfstätigkeit	ja	33	17%
	nein	167	84%
mittlere Tätigkeit	ja	157	79%
	nein	43	22%
höhere Tätigkeit'	ja	13	7%
	nein	187	94%
hochqualifizierte Tätigkeit	ja	6	3%
	nein	194	97%
keine Angabe/weiß nicht	ja	1	1%
	nein	199	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 75: Personal aus dem Ausland vorstellbar**

	Anzahl	Anteil
ja	145	73%
nein	31	16%
vielleicht	22	11%
<b>Gesamt</b>	<b>198</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 76: Berufe mit Personal aus dem Ausland**

	Anzahl	Anteil
Gaststättenköch(e)innen	48	28%
Kellner/innen	31	18%
Kraftfahrzeugmechaniker/innen	14	8%
Kochgehilf(en)innen	13	8%
Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	13	8%
Stubenmädchen/-burschen	11	7%
Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	11	7%
Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	11	7%
Bau- und Möbeltischler/innen	6	4%
Zimmer(er)innen	5	3%
Maurer/innen	5	3%
Elektromechaniker/innen	4	2%
Bauspengler/innen	4	2%
Dipl. Krankenpfleger, -schwestern	3	2%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinen	3	2%
Reinigungskräfte (m./w.)	3	2%
Elektromaschinenbauer/innen	3	2%
Maschinenschlosser/innen	3	2%
Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	2	1%
Lohn-, Gehaltsverrechner/innen	2	1%
Buchhalter/innen	2	1%
Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	2	1%
Sonstige Techniker/innen für Bauwesen	2	1%
Sonstige Techniker/innen für Hütten- und Gießereiwesen	2	1%
Kosmetiker/innen, Hand-, Fußpfleger/innen	2	1%
Geschirreiniger/innen, Eßzeugputzer/innen	2	1%
Hotelportier(e)innen	2	1%
Büffet-, Schankkräfte (m./w.), Küchenansager/innen	2	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Lebens- und Genussmitteln	2	1%
Möbeltischler/innen	2	1%
Bautischler/innen	2	1%
Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	2	1%
Rohrinstallateur(monteur)helfer/innen	2	1%
Karosserie-, Kühlerspengler/innen	2	1%
Sonstige Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	2	1%
Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	2	1%
Schlosserhelfer/innen	2	1%
Sonstige Schlosser/innen	2	1%
Glaser/innen	2	1%
Lackierer/innen	2	1%
Dachdecker/innen	2	1%
Steinmetz(en)innen, Steinbildhauer/innen	2	1%
Bühnen-, Filmausstatter/innen, Raumgestalter/innen	1	1%
Sonstige Berufe des Gesundheits- und Sanitätshilfsdienstes	1	1%
Nicht diplomierte Krankenpfleger/innen und verwandte Berufe	1	1%
Masseur(e)innen	1	1%
Ärzt(e)innen	1	1%
Magazin-, Lagerfachleute (m./w.), Expedient(en)innen	1	1%
Industrie-, Gewerbeaufleute (m./w.), Kontorist(en)innen	1	1%
Fakturist(en)innen, Abrechner/innen	1	1%
Kassenverwalter/innen	1	1%
Wirtschaftsverwalter/innen	1	1%
Technische Zeichner/innen	1	1%
Techniker/innen mit sonstigen Ausbildungen ohne Angabe eine	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.), soweit nicht	1	1%
Diplomingenieur(e)innen, soweit nicht anderweitig eingeordnet	1	1%
Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Bauwesen	1	1%
Sonstige Dienstleistungsberufe	1	1%
Haushälter/innen und verwandte Berufe	1	1%
Haushaltsköch(e)innen	1	1%
Hoteliers (m./w.), Gastwirt(e)innen und verwandte leitende	1	1%
Fuhrwerksunternehmer/innen, Kraftfahrer/innen	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Fahrzeugen	1	1%
Händler/innen und Verkäufer/innen von Eisen- und Metallware	1	1%
Magazin-, Lagerarbeiter, Verloader, Wareneinsteller (m./w.)	1	1%
Maschinist(en)innen, Wärter/innen an Kraftmaschinen	1	1%
Molker/innen, Käser/innen	1	1%
Sonstige Fleischverarbeiter/innen (ohne Konservenhersteller	1	1%
Fleischer/innen	1	1%

Kunststoffverarbeiter/innen	1	1%
Tapezierer/innen, Polster(er)innen	1	1%
Sonstige Tischler/innen	1	1%
Elektroinstallateur-, Fernmeldemonteurhelfer/innen	1	1%
Sonstige Metallwarenmacher/innen, -montierer/innen	1	1%
Augenoptiker/innen	1	1%
Feinmechaniker/innen	1	1%
Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	1	1%
Spenglerhelfer/innen	1	1%
Sonstige Spengler/innen	1	1%
Fräser/innen	1	1%
Dreher/innen	1	1%
Automaten-, Maschineneinrichter/innen, -einsteller/innen	1	1%
Bauhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen, Erdarbeiter/innen	1	1%
Sonstige Bodenleger/innen	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 77: Tätigkeitsniveaus bei Personal aus dem Ausland**

		Anzahl	Anteil
Hilfstätigkeit	ja	50	30%
	nein	119	70%
mittlere Tätigkeit	ja	151	89%
	nein	18	11%
höhere Tätigkeit'	ja	13	8%
	nein	156	92%
hochqualifizierte Tätigkeit	ja	4	2%
	nein	165	98%
keine Angabe/weiß nicht	ja	1	1%
	nein	168	99%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 78: bevorzugte Länder**

	Anzahl	Anteil
Sprachkenntnisse wichtig	58	35%
kein bevorzugtes Land	58	35%
Qualifikation wichtig	26	16%
östl. Nachbarländer	24	15%
Deutschland	20	12%
Sonstiges	8	5%
<b>Gesamt</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 79: wichtigste Anforderungen**

	Anzahl	Anteil
Soziale Kompetenzen	129	77%
FacharbeiterInnenausbildung, fachliche Qualifikationen	102	61%
Deutschkenntnisse	91	54%
Berufserfahrung	34	20%
Sonstiges	19	11%
Pflichtschulabschluss, Grundkenntnisse	4	2%
<b>Gesamt</b>	<b>167</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012



**Tabelle 80: Angebote seitens Unternehmen**

		Anzahl	Anteil
Bereitstellung Wohnung/Unterkunft	ja	64	38%
	nein	105	62%
Unterstützung bei der Wohnungssuche	ja	102	60%
	nein	67	40%
Finanzierung eines Deutschkurses	ja	21	12%
	nein	148	88%
Übernahme von (Reise-)Kosten für Vorstellungsgespräch	ja	18	11%
	nein	151	89%
Entlohnung über dem Kollektivvertrag	ja	102	60%
	nein	67	40%
Übernahme von Reise- oder Umzugskosten	ja	11	7%
	nein	158	93%
flexible Arbeitszeiten	ja	68	40%
	nein	1012	60%
Weiterbildungsmöglichkeiten	ja	108	64%
	nein	61	36%
Karrieremöglichkeiten	ja	78	46%
	nein	91	54%
Sonstiges	ja	21	12%
	nein	1489	88%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 81: Bedingungen für Aufnahme von Personal aus europäischem Ausland**

		Anzahl	Anteil
erfolgreiche Suche nach österreichischem Personal	ja	108	64%
	nein	61	36%
Bedarf an bestimmten Qualifikationen, die nur ausländische Arbeitskräfte mitbringen	ja	7	4%
	nein	162	96%
Unterstützung bei Personalsuche im Ausland durch AMS oder EURES	ja	17	10%
	nein	152	90%
Sonstiges	ja	54	32%
	nein	115	68%
kann ich mir unter keinen Umständen vorstellen	ja	17	10%
	nein	152	90%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 82: andere Bedingungen für Einstellung Personal aus dem europäischen Ausland über AMS/EURES**

	Anzahl	Anteil
nicht über AMS im EU-Raum gesucht	23	43%
offen für unterschiedliche Möglichkeiten	15	28%
Sonstiges	8	15%
Deutschkenntnisse als Voraussetzung	6	11%
Bei Personalengpässen	2	4%
Gesamt	54	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 83: Unterstützungsleistungen des AMS/EURES bei der Suche nach Personal aus europäischem Ausland**

		Anzahl	Anteil
allgemeine Infos zu europäischem Personalmarkt	ja	46	27%
	nein	123	73%
konkrete Infos über Arbeitskräfteangebot in Zielländern	ja	36	21%
	nein	133	79%
Informationen zu ausländischen Qualifikationsprofilen in diesem Beruf	ja	40	24%
	nein	129	76%
Beratung zur Anwerbung von europäischen Personal	ja	38	22%
	nein	131	78%
Suche nach BewerberInnen	ja	71	42%
	nein	98	58%
Europaweite Veröffentlichung des Stellenangebots	ja	42	25%
	nein	127	75%
Vorauswahl geeigneter BewerberInnen	ja	64	38%
	nein	105	62%
Sonstiges	ja	54	32%
	nein	115	68%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 84: Bereitschaft Beauftragung AMS mit Suche auf Jobmessen/-börsen m Ausland**

	Anzahl	Anteil
sehr große Bereitschaft	23	12%
große Bereitschaft	16	9%
eher große Bereitschaft	27	15%
eher niedrige Bereitschaft	17	9%
niedrige Bereitschaft	15	8%
überhaupt keine Bereitschaft	87	47%
Gesamt	185	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 85: Bereitschaft selbst auf Jobmessen/-börsen m Ausland aufzutreten**

	Anzahl	Anteil
sehr große Bereitschaft	11	6%
große Bereitschaft	8	4%
eher große Bereitschaft	13	7%
eher niedrige Bereitschaft	5	3%
niedrige Bereitschaft	16	9%
überhaupt keine Bereitschaft	132	71%
Gesamt	185	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012

**Tabelle 86: Wahrscheinlichkeit in den nächsten 12 Monaten Personal einzustellen**

	Anzahl	Anteil
sehr wahrscheinlich	92	47%
eher wahrscheinlich	47	24%
eher unwahrscheinlich	42	21%
sehr unwahrscheinlich	15	8%
Gesamt	196	100%

Quelle: L&R Datafile 'Mangelberuf-Unternehmen', 2012