ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Holtgrewe, Ursula; Lindorfer, Martina; Vana, Irina

Research Report

Digitale Bewerbungen im Dreieck - was folgt daraus für Arbeitsuchende, das AMS und die Betriebe? Schlussfolgerungen aus einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Niederösterreich

AMS info, No. 513

Provided in Cooperation with:
Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Holtgrewe, Ursula; Lindorfer, Martina; Vana, Irina (2021) : Digitale Bewerbungen im Dreieck - was folgt daraus für Arbeitsuchende, das AMS und die Betriebe? Schlussfolgerungen aus einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Niederösterreich, AMS info, No. 513, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/256832

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

AMS info 513

Ursula Holtgrewe, Martina Lindorfer, Irina Vana

Digitale Bewerbungen im Dreieck – was folgt daraus für Arbeitsuchende, das AMS und die Betriebe?

Schlussfolgerungen aus einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Niederösterreich

1 Einleitung

In der vorliegenden Studie im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Niederösterreich, die vom Zentrum für Soziale Innovation (ZSI)[1] umgesetzt wurde, wurden Veränderungen von Bewerbungsprozessen in unterschiedlichen Branchen und Betrieben in Niederösterreich analysiert.[2] Die Studienautorinnen gehen der Frage nach, wie sich verschiedene Trends der Digitalisierung in Bewerbungsverfahren und bei der Personalauswahl in Niederösterreich branchen- und betriebsspezifisch niederschlagen. Von dieser Analyse ausgehend wird anschließend gefragt, wie die Unterstützungs- und Beratungsangebote des AMS Niederösterreich auf diese Trends eingehen und wie diese zukünftig angepasst werden können.

Der Literaturüberblick im Rahmen dieser Studie bietet eine Übersicht zu aktuellen Herausforderungen für Arbeitsuchende im Bewerbungsprozess sowie zu den in der Literatur vorgestellten Trends. Dabei liegt der Fokus auf den Effekten digitaler Bewerbungsverfahren. Bei der Darstellung digitaler Techniken der Rekrutierung, die in der Literatur besprochen werden, folgen die Autorinnen der Abfolge von Bewerbungsprozessen.

Die im fachspezifischen und wissenschaftlichen Diskurs thematisierten Trends werden in einem zweiten Teil den Ergebnissen der empirischen Erhebung unter 30 niederösterreichischen Betrieben bzw. Personalverantwortlichen gegenübergestellt. Diese wurden zur Praxis der Ausschreibung von zu besetzenden Stellen, zur Verwaltungspraxis von Bewerbungen, zu den Anforderungen, die sie an BewerberInnen und deren Unterlagen stellen, und zu den Auswahlverfahren, die sie anwenden, befragt. Zudem wurden die Interviewten darum gebeten, die von ihnen erwarteten Trends in ihrer Branche und ihrem Betrieb hinsichtlich der Anwendung computergestützter Verfahren im Bewerbungsprozess zu beschreiben.

Ergänzend zu den Interviews mit VertreterInnen der Betriebe wurden Interviews mit AMS-BeraterInnen geführt. Der Fokus lag dabei insbesondere auf der Frage, welchen Schulungsbedarf die MitarbeiterInnen des AMS bei den KlientInnen sehen und welchen Anpassungsbedarf sie für die beim AMS etablierten Prozesse angesichts der von ihnen beobachteten Bewerbungspraxis und der Trends in Niederösterreich wahrnehmen. Es folgt eine Analyse von AMS-Schulungs- und Informationsunterlagen hinsichtlich der Frage, inwieweit diese auf aktuelle Trends in Bewerbungsverfahren eingehen. Das abschließende Fazit zieht schließlich Bilanz zu der zentralen Frage, welche neuen Anforderungen an BewerberInnen in Niederösterreich aufgrund von Digitalisierungsprozessen in Bewerbungsprozessen wahrzunehmen sind.

2 Stellen und Jobs suchen

Verbreitet sind Stellenausschreibungen mittels unterschiedlicher Plattformen, die je nach zu besetzender Position ausgewählt werden. Für Lehrlinge und junge Zielgruppen denkt man neben Facebook auch über Instagram, Tiktok usw. nach. Neue Plattformen, die versprechen, den Bewerbungsprozess zu vereinfachen, werden eher zusätzlich und bislang eher testweise genutzt. Als durchaus wichtig für den Einfach- bis Mittelqualifiziertenbereich haben sich die regionalen Jobplattformen erwiesen. Teils sind auch berufsspezifische Plattformen von Bedeutung (etwa LKW-FahrerInnen oder im Sozialsektor). Für lokale Jobs im Einfachqualifiziertenbereich sind Aushänge vor Ort und Printanzeigen in der lokalen und regionalen Presse weiterhin gängig.

Da sich die Plattformen ein Stück vom AMS-eJob-Room unterscheiden, wird es sinnvoll sein, mit Arbeitsuchenden auch deren Nutzung zu trainieren. Grundlegende Suchstrategien, die Logik von Schlagworten und Suchbegriffen usw. muss man erlernen und üben. »Herumspielen« damit und Erfahrungsaustausch können für BeraterInnen wie Arbeitsuchende eine durchaus brauchbare Form der Wissensbeschaffung sein. Hingegen lässt sich beobachten, dass die »Tipps« zur Bewerbung, die man auf beruflichen Plattformen findet, nicht immer und nicht für jede und jeden hilfreich sind, weil sie wenig mit der realen Situation der AMS-KundInnen zu tun haben.

1 www.zsi.at.

2 Holtgrewe, Ursula / Lindorfer, Martina / Vana Irina (2020): Bewerbungsprozesse im Wandel. Alte und neue Anforderungen an BewerberInnen in Niederösterreich. Wien. Download der Langfassung zu dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13311.

3 Social Media

Auch aus den oben genannten Gründen sind Facebook und Co. bzw. digitale Netzwerke, die nicht ausschließlich beruflich genutzt werden, als Werkzeuge der Jobsuche nicht zu unterschätzen. Ganz unterschiedliche Stellen werden hier ausgeschrieben. Betriebe können dort, wo sie direkt Anzeigen schalten, die Zielgruppe etwaiger KandidatInnen mit den Instrumenten des Marketings gut eingrenzen – allerdings gibt es hier ein Diskriminierungsrisiko, wenn man etwa Stellenangebote nur Frauen oder Männern anzeigen lässt.[3] Per Zielgruppendefinition auf Social Media rechtliche Gleichstellungsregelungen zu umgehen wird also für Betriebe keine gute Idee sein. Jedoch ist die gezielte Streuung von Stellenangeboten vorerst eine Sache großer Unternehmen.

Alternativ oder komplementär dazu nutzen kleine wie große Unternehmen die sozialen Netzwerke ihrer eigenen Belegschaften. Sich im Bekanntenkreis gerade auch über den engeren Kreis der Freunde und Freundinnen hinaus umzuhören ist also eine altehrwürdige, aber auch im digitalen Sozialleben aussichtsreiche Form der Jobsuche. Bei der Arbeitsuche auf Social Media ist es ratsam, die Suche und Orientierung zu üben und zu trainieren. Den vorsichtigen Umgang mit Privatsphäre-Einstellungen sollte man desgleichen lernen.

Social Media werden nämlich als Informationsquelle über BewerberInnen durchaus genutzt. In den PersonalerInneninterviews ist jedoch deutlich geworden, dass man dort eher nach Ausschlusskriterien vorgeht. »Extreme Dinge«, Hassposts, Waffenbilder oder »esoterisch schwingende Bilder« werden als mögliche Ausschlusskriterien genannt. Auch Indiskretionen gegenüber ehemaligen oder derzeitigen Arbeitgebern können einen Ablehnungsgrund darstellen, so etwa, wenn der private Account von Bewerbenden sicherheitsbedenkliche Informationen zum Betrieb wiedergibt. Das bedeutet, dass Arbeitsuchende gut beraten sind, ihre Social-Media-Auftritte eher so anzupassen, dass ein Risiko eines Ausschlusses vermieden wird, und weniger auf positive Optimierung zu setzen. Verweise auf positiv bewertete Interessen und Aktivitäten sind im Lebenslauf besser aufgehoben und leichter auffindbar. Dazu gehört eine sinnvolle Einstellung der Privatsphäre. Wenn ungewöhnliche Hobbies und Interessen aus bestimmten Gründen öffentlich sichtbar und im Internet auffindbar sind, sollte man darauf gefasst sein, danach im Bewerbungsgespräch gefragt zu werden und darauf anschlussfähige Antworten geben zu können. Die Angst, mit einem unvorteilhaften Partyfoto in Social Media dauerhaft die Karriere zu gefährden, dürfte hingegen übertrieben sein.

4 Bewerbungsformulare

Auch in Niederösterreich findet sich der Trend zur Bewerbung per Formular direkt auf der Homepage. Das spart den Betrieben Verwaltungsaufwand und erleichtert die Einhaltung der DSGVO. Wie insbesondere die AMS-BeraterInnen bemerken, kann das für BewerberInnen eine Hürde sein. Wer wenig gebildet ist, schlecht (Schrift-)Deutsch kann, sich auf Webites oder auch in Papierformularen nicht gut zurechtfindet und mit Anforderungen von Bürokratien schlecht umgehen kann, wird hier auf Schwierigkeiten stoßen. Das kann auch Menschen betreffen, die in analogen, auf persönlichen Kontakten und Empfehlungen basierenden Arbeitsmärkten gut zurechtkommen, aber wegen Umzügen, gesundheitlichen Problemen, persönlichen Krisen oder dergleichen ihre bewährten Suchstrategien nicht weiterverfolgen können. In der Tat werden Betriebe abgebrochene Bewerbungsversuche nicht schnell bemerken, solange es eine hinreichende Zahl von BewerberInnen gibt, die die Hürden bewältigen. Wie gesehen bieten aber einige Betriebe auch alternative, »analoge« Formen der Bewerbung mit persönlicher Kontaktaufnahme an. Auch Kooperationen mit Betrieben, Arbeitserprobungen oder dergleichen wirken hier bereits komplementär (siehe den Fall des Sicherheitsdienstleisters) und können formale Hürden umgehen.

Über die Grundkenntnisse hinaus, wie man Dateien erstellt, Daten eingibt und Dateien hochlädt, brauchen Arbeitsuchende eine gewisse Navigationskompetenz, ein Verständnis dafür, was aus welchen Gründen wo gefragt oder wo zu suchen ist. Auch an den Umgang mit variierenden Berufsbezeichnungen und Bezeichnungen von Bildungsabschlüssen ist zu denken. Sie müssen die Bedeutung von Datenschutz und Privatsphäre so verstehen, dass sie an den richtigen Stellen vorsichtig sind und auch wissen, dass eine Bewerbung es per Definition erfordert, bestimmte Daten zur Verfügung zu stellen. Hier gibt es sicherlich wachsenden Trainings- und Unterstützungsbedarf, der Zeit und persönliche Betreuung erfordert.

Ein Teil dieser Anforderungen ist freilich genauso an die Gestaltung von Bewerbungsplattformen und Formularen zu stellen, die, auch wenn sie Arbeitsuchende duzen und versuchen, das »Menschliche« in den Vordergrund zu rücken, keineswegs immer benutzungsfreundlich und transparent gestaltet sind.

5 Bewerbungsunterlagen allgemein

Vorerst wird bei Bewerbungsunterlagen allgemein nichts grundlegend Neues verlangt. Gegebenenfalls werden die Unterlagen, wie eben geschildert, auf Homepages hochgeladen, statt per Mail geschickt. Motivationsschreiben verlieren am ehesten bei einfachqualifizierten Jobs an Bedeutung, allenfalls auch bei sehr gesuchten Fachkräften. Es ist sogar möglich, dass je nach Arbeitsmarktsituation paradoxerweise die Anforderungen an Motivationsschreiben und Lebensläufe steigen. Viele PersonalerInnen wollen darin signalisiert bekommen, dass man sich mit dem je konkreten Stellenangebot auseinandergesetzt habe. Hier könnte auch ein Hindernis für die Verbreitung von One-Klick- und Smartphone-Bewerbungen liegen. Selbst wenn man einen Lebenslauf und ein Motivationsschreiben oder ein paar Textbausteine dafür auf einer Plattform hinterlegt hat, entsteht bei jeder neuen Bewerbung der Aufwand, diese anzupassen.

Nicht wenige PersonalerInnen schätzen Informationen über Hobbies, Freiwilligenarbeit und Ähnliches ebenso wie Fotos auch aus allgemeinem Interesse, gut gemeinter zwischenmenschlicher Neugier und als Anknüpfungspunkt im Gespräch. Bei der Nennung von Soft Skills im Lebenslauf wird empfohlen, diese nicht einfach zu behaupten, sondern möglichst konkret (aber knapp) darzustellen, warum eine Bewerberin bzw. ein Bewerber diese

3 Vgl. Kapitel 3.4 in der Langfassung.

mitbringt. Bestimmte Hobbies und freiwilliges Engagement können diese Funktion erfüllen. Fotos sind weiterhin gern gesehen, aber sollten ebenso angemessen und qualitativ gut sein. Nicht überall werden sie verbindlich erwartet.

Es ist freilich nicht ausgeschlossen, dass diese Informationen (auch unbeabsichtigt) diskriminierende Nebenwirkungen haben, indem sie soziale Ähnlichkeit oder Nähe signalisieren. Seit längerem Einheimische, die bei der Freiwilligem Feuerwehr- oder der Blasmusik mitwirken, können gegebenenfalls anschlussfähigere Signale setzen als zum Beispiel engagierte MigrantInnen, die ihre Soft Skills unsichtbar, so etwa bei der Unterstützung von Familienangehörigen, unter Beweis stellen.[4] Andererseits geht es häufig nicht um fixe Kriterien, sondern um die Abstimmung von Erwartungen. Nicht so vertraute Signale können durchaus im Gespräch interpretiert werden. Man denke an den Rat der Sicherheits-Recruiterin, auch als Mann Eltern- oder Betreuungszeiten zur Geltung zu bringen. Arbeitsuchende tun also gut daran, auf Nachfragen vorbereitet zu sein und Beispiele und Erfahrungen in petto zu haben, die ihre sozialen Kompetenzen belegen.

Die berüchtigten »Lücken im Lebenslauf« oder auch die Interpretation kurzer Beschäftigungsverhältnisse sind weiterhin ein Problem, insbesondere dann, wenn KandidatInnen mit diskontinuierlichen Berufsverläufen schon bei der Vorauswahl aussortiert werden. Das ist in der Tat gängige Praxis, auch ohne algorithmische Unterstützung der Vorauswahl, und damit entfällt auch die Chance, ungünstige Deutungen kommunikativ zurechtzurücken.

Mit Videobewerbungen gibt es zurzeit erste Experimente in »jüngeren« Berufsfeldern, sie werden aber keineswegs flächendeckend eingesetzt. Ob sie zum Trend werden, ist ungewiss. Wichtiger dürfte es sein, die zunächst coronabedingte Verbreitung von Vorstellungsgesprächen per Video aufzugreifen und Arbeitsuchenden, die darin weniger geübt sind, Sicherheit zu vermitteln. Das geht mitunter auch mit der Anforderung einher, geeignete Hardware und Internet-Zugänge mit adäquater Bandbreite beim AMS zur Verfügung zu stellen. Unterbrochene Verbindungen, verpixelte Bilder usw. sind zwar für geübte NutzerInnen kein Problem, weil sie im virtuellen Arbeitsalltag immer wieder vorkommen. Bei einem Vorstellungsgespräch will man so etwas dennoch vermeiden. Die Betriebsbefragung legt jedoch nahe, dass die Anforderungen und Erwartungen an das digitale Auftreten und auch die Beurteilungs- und Auswahlverfahren sich bislang nicht allzu weit von denen der analogen Welt entfernt haben.

6 Algorithmen in der Personalauswahl

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz oder Matching- und Auswahlalgorithmen in der Personalauswahl ist in den befragten Betrieben noch äußerst begrenzt. Die Annahme der AMS-BeraterInnen, dass dies quasi üblich sei, können wir nicht bestätigen. Lediglich das in dieser Studie untersuchte Bauunternehmen setzt diese bei überwiegend internationalen Stellenbesetzungen ein. Personalberatungen und das eine oder andere Infrastrukturunternehmen testen und beobachten den Markt. Am wahrscheinlichsten und lohnendsten wird ihr Einsatz zur Unterstützung der Auswahl bei großen Bewerbungszahlen sein. Die in Kapitel 3.5 der Langfassung zu dieser Studie beschriebenen Risiken statistischer Diskriminierung durch Algorithmen, die vergangene Personalentscheidungen oder bestehende Belegschaftsprofile als Ausgangspunkt nehmen, sollen hier keinesfalls bestritten werden. Jedoch dürfte diese Facette der Digitalisierung von Bewerbungsverfahren zurzeit keine sehr eigenständigen Effekte haben. Unternehmen und PersonalerInnen selbst behalten sich Entscheidungen über die Auswahl weitgehend vor. Der gegenwärtige inkrementelle Einsatz digitaler Unterstützung wird sich absehbar auch in die nähere Zukunft fortsetzen.

Auch Tests und berufliche Eignungsdiagnostik bleiben auf den bisherigen Pfaden. Sie werden lediglich online durchgeführt und ausgewertet – und auch BewerberInnen können sich online über Tests und Bewertungskriterien informieren. Da diese Arbeitsstile und Persönlichkeitsmerkmale vergleichsweise grobkörnig erfassen, ist allerdings der Erkenntnisgewinn für die Unternehmen gering und wird bisher auch eher als Zusatzinformation gehandhabt. Auf KI-unterstützten Sprachanalysen basierende Verfahren werden zwar von Personalberatungen getestet, aber sind einstweilen wenig relevant.

Zurzeit kann man wohl sagen, dass die Auswirkungen digitaler Bewerbungsverfahren, wie sie sich in dieser Untersuchung darstellen, sich nicht sehr von denen formalisierter und verschriftlichter Verfahren unterscheiden. Wer sich mit dem Schriftlichen schwertut, braucht Unterstützung, und wer in der Computer- und Internet-Nutzung ungeübt ist, braucht nicht nur Grundkenntnisse, sondern auch Navigationskompetenzen und die Fähigkeit, die Perspektiven eines Unternehmens ein Stück weit zu übernehmen.

7 Fazit

Insgesamt bleibt, wie wir sehen, tatsächlich eine Lücke zwischen den in der Literatur beschriebenen technischen Möglichkeiten und der betrieblichen Praxis. Auf disruptive Weise werden digitale Verfahren in den Betrieben jedenfalls nicht eingesetzt. Meist werden sie in etablierte Routinen der Ausschreibung, Suche, Auswahl und Abwicklung eingepasst.

Wir haben gesehen, dass einige Entwicklungen durchaus vom Mangel an KandidatInnen in bestimmten Arbeitsmärkten wie Technologie, Gastgewebe und Pflege beeinflusst sind. Wo KandidatInnen knapp sind, will man die Hürden für Bewerbungen nicht zu hoch ansetzen. Gleichzeitig aber suchen PersonalerInnen weiterhin nach möglichst reichhaltigen Informationen und Signalen, um die wechselseitige Unsicherheit beim Eingehen eines neuen Arbeitsvertrags zu reduzieren.

Zu bedenken ist weiters,[5] dass viele, gerade regionale Unternehmen weiterhin informelle Rekrutierungspfade wählen. Persönliche Empfehlungen und Kontakte gelten somit weiterhin als erfolgsversprechend. Im Unterschied zu der zitierten Untersuchung beobachten wir, dass informelle und digitale Verfahren

4 Vgl. Erkurt 2020.

5 Auch im Lichte der Studie von Eichmann / Eibl 2018.

auch parallel und überlappend eingesetzt werden, wenn etwa das in dieser Studie untersuchte Unternehmen »Handel2« für vorbeikommende BewerberInnen und auch für Jobmessen persönlich abgegebene Bewerbungen per App einscannt.

Wie die Covid-19-Krise diese Veränderungen beeinflusst, ist noch nicht abzusehen. Wenn sich Arbeitsmärkte durch erhöhte Arbeitslosigkeit dauerhaft wieder zu »Käufermärkten« für Arbeitskraft zurückentwickeln, wird bei der Rekrutierung die Auswahl gegenüber der Suche wieder an Bedeutung gewinnen. Dann könnten die Hürden für Geringqualifizierte und schwer vermittelbare Personen ohne schmerzhafte Folgen für Betriebe (weiter) ansteigen und Exklusionstendenzen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft weiter verschärfen.

Nach Einschätzung einiger PersonalerInnen, hat sich damit auch die Notwenigkeit für Arbeitgeber sich als »Gute Arbeitgeber« (Kultur) zu präsentieren geändert. Die derzeitige Krise, inklusive rückläufiger Rekrutierungstätigkeiten von Unternehmen, könnte daher den weiteren Einsatz von Social Media verlangsamt haben. Andererseits haben bestimmte Verfahren, die in der Krise erstmals zum Einsatz gekommen sind, an Bedeutung gewonnen, so etwa Bewerbungsgespräche per Videokonferenz. Dies ist gerade im qualifizierten, bereits digitalisierten Bereich von Büro- und WissensarbeiterInnen leichter zu organisieren und erlaubt zudem eine Delokalisierung der Rekrutierung.

8 Literatur

Eichmann, Hubert / Eibl, Julia (2018): Betriebliche Personalrekrutierung in Niederösterreich aus Sicht von Personalverantwortlichen, (ehemaligen) Arbeitslosen und ArbeitsmarktexpertInnen. Studie im Kontext langanhaltender Arbeitslosigkeit. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich, Wien: FORBA, Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13322.

Erkurt, Melisa (2020): Generation haram Warum Schule lernen muss, allen eine Stimme zu geben. Verlag Zsolnay. Wien.

Holtgrewe, Ursula / Lindorfer, Martina / Vana, Irina (2020): Bewerbungsprozesse im Wandel – Alte und neue Anforderungen an BewerberInnen in Niederösterreich. Studie im Auftrag des AMS Niederösterreich. Studie des ZSI – Zentrum für Soziale Innovation (www.zsi.at) im Auftrag des AMS Niederösterreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13311.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorinnen

ZSI – Zentrum für Soziale Innovation
Linke Wienzeile 246
1150 Wien
Tel.: 01 4950442-0
E-Mail: institut@zsi.at
Internet: www.zsi.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,– (inkl. MwSt., zuzügl. Versandspesen).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P.b.b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Mai 2021 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn