



AMS EURES Zufriedenheit & Potenzial Winter 2025

Bericht





Brutto: n = 164

Netto: n = 139 Unternehmen (nach Screening)
31% Anstieg zum Vorjahr



Erhebungsmethode: CAWI (Computer Assisted Web Interviews) & CATI (Computer Assisted Telephone Interviews)



LOI: 9 Minuten

Feldphase: 1. Welle: 11.12.2025 - 20.01.2026
2. Welle: 11.02.2026 - 09.03.2026

Winter 2024: 1. Welle: 12.12.2024 - 17.01.2025
2. Welle: 13.02.2025 - 11.3.2025

Winter 2025

Bundesland:

Steiermark: 12
Kärnten: 4
Salzburg: 49
Tirol: 43
Vorarlberg: 31
Oberösterreich: 0

Unternehmensgröße:

Kleinbetrieb (bis 10 MA): 44
Mittelbetrieb (11 bis 50 MA): 83
Großbetrieb (51 bis 250 MA): 12

B-Buchungen:

ja: 13
nein: 126

Winter 2024

Bundesland:

Steiermark: 7
Kärnten: 4
Salzburg: 43
Tirol: 28
Vorarlberg: 21
Oberösterreich: 3

Unternehmensgröße:

Kleinbetrieb (bis 10 MA): 38
Mittelbetrieb (11 bis 50 MA): 62
Großbetrieb (51 bis 250 MA): 6

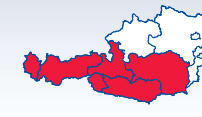
B-Buchungen:

ja: 11
nein: 95

01

Allgemeine Erfahrungen

Wie wird Personal gesucht und gab es Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung?



marketmind



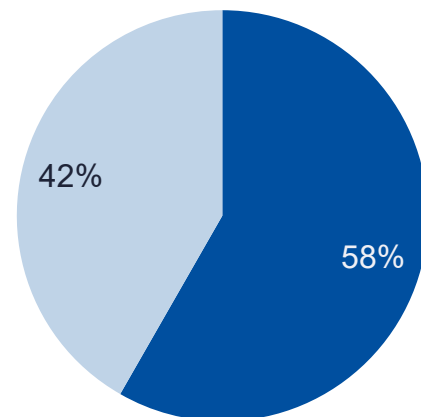
Die Schwierigkeit der Stellenbesetzung ist in den letzten 2 Jahren konstant rückläufig. Gesucht wird weiterhin am häufigsten über das AMS bzw. eJob-Room oder über persönliche Kontakte. In den letzten 2 Jahren ist die Nutzung der europaweiten Personalsuche des AMS auf 71% gestiegen. Langfristig rückläufig sind Suche über Websites und Annoncen im Internet, Social Media oder Printmedien.



mit Personalsuche über das AMS

schwer besetzbare Stellen

Prozent der Auskunftspersonen



Winter 24: 62%
Winter 23: 71%
Frühjahr 23: 83%

■ ja ■ nein

Kleinbetriebe 68%
Mittelbetriebe 70%
Großbetriebe* 92%

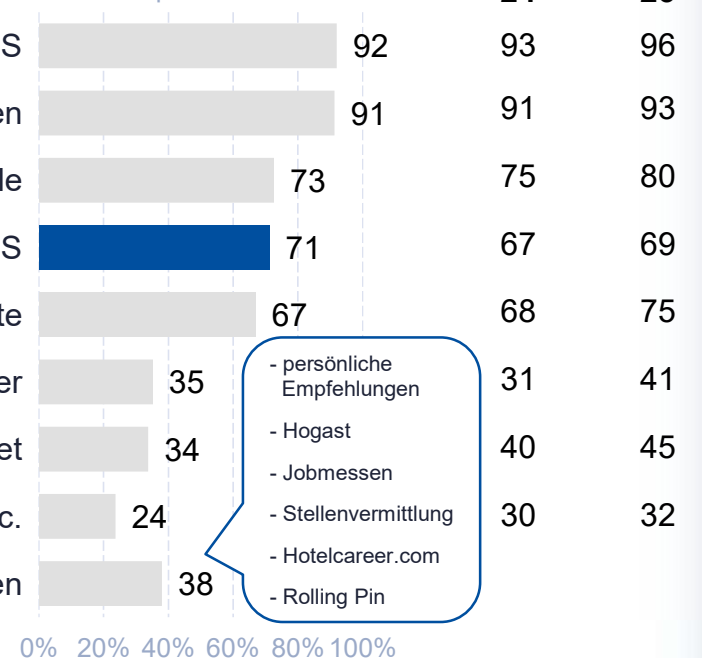
über das AMS bzw. eJob-Room des AMS	92
persönliche Kontakte bzw. Empfehlungen	91
über Social Media Kanäle	73
über die europaweite Personalsuche des AMS	71
über die eigene Website	67
private Personalvermittler/Job-Recruiter	35
Annoncen und Inserate im Internet	34
Annoncen und Zeitungsinserate in Tageszeitungen, etc.	24
andere Suchstrategien	38

Kanäle für Personalsuche

Prozent der Auskunftspersonen

EURES

Winter 24 Winter 23



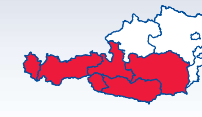
- persönliche Empfehlungen
- Hogast
- Jobmessen
- Stellenvermittlung
- Hotelcareer.com
- Rolling Pin

"Gab es darunter auch Stellen, die Sie schwer oder gar nicht besetzen konnten?" | "Es gibt unterschiedliche Wege, passende Arbeitskräfte zu finden. Welche dieser Möglichkeiten haben Sie genutzt?"

n = 139 | *kleine Stichprobe



Wie schätzen die Unternehmen die **aktuelle Personallage** ein?



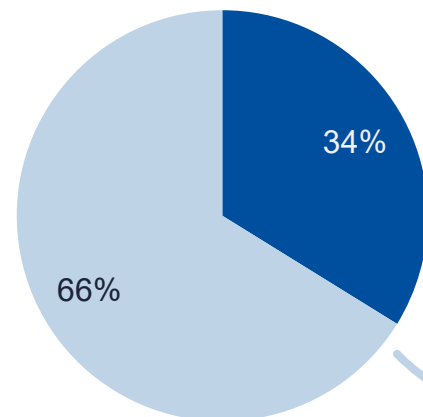
marketmind



Nur 34 % der Betriebe glauben, dass künftig genug Hilfs- und Fachkräfte in Tourismus und Gastronomie verfügbar sein werden – wenngleich ein deutlich positiver Trend über die letzten 2 Jahre erkennbar. Die Konkurrenz aus anderen Branchen als häufigster genannter Grund ist noch einmal deutlich relevanter geworden, gefolgt von hoher Arbeitsbelastung, Sprachanforderungen und gestiegenen Qualifikationsanforderungen.

zukünftig genügend Hilfs-/Fachkräfte für den Tourismus-/Gastrobereich

Prozent der Auskunftspersonen



Winter 24: 21%
Winter 23: 10%
Frühjahr 23: 17%

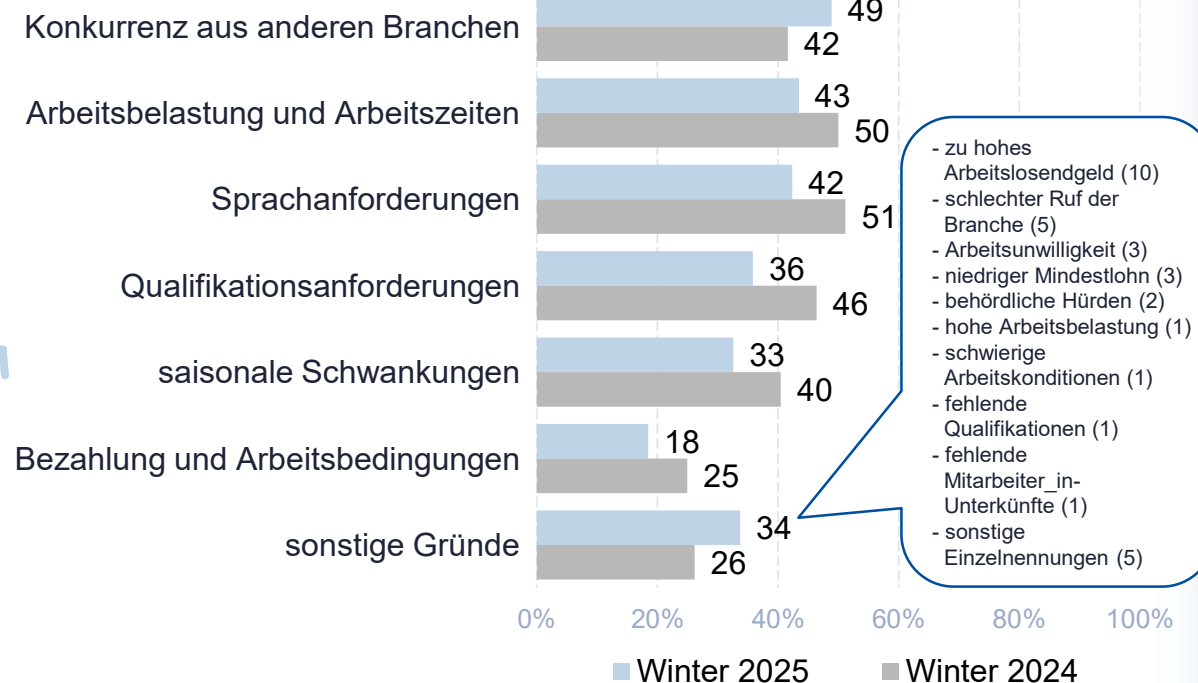
■ ja ■ nein



ohne ausreichende Hilfs- und Fachkräfte in Zukunft

Gründe für fehlende Arbeitskräfte

Prozent der Auskunftspersonen



- zu hohes Arbeitslosengeld (10)
- schlechter Ruf der Branche (5)
- Arbeitsunwilligkeit (3)
- niedriger Mindestlohn (3)
- behördliche Hürden (2)
- hohe Arbeitsbelastung (1)
- schwierige Arbeitskonditionen (1)
- fehlende Qualifikationen (1)
- fehlende Mitarbeiter_in-Unterkünfte (1)
- sonstige Einzelnennungen (5)

"Aus Ihrer Erfahrung der letzten Jahre, was meinen Sie? Glauben Sie, dass es am österreichischen Arbeitsmarkt aktuell bzw. in Zukunft genügend Hilfs- und Fachkräfte für den Tourismus- und Gastrobereich gibt?" | "Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe, warum es im Bereich Tourismus und Gastronomie nicht ausreichend Hilfs- und Fachkräfte gibt?"

n = 139; 92 (84)

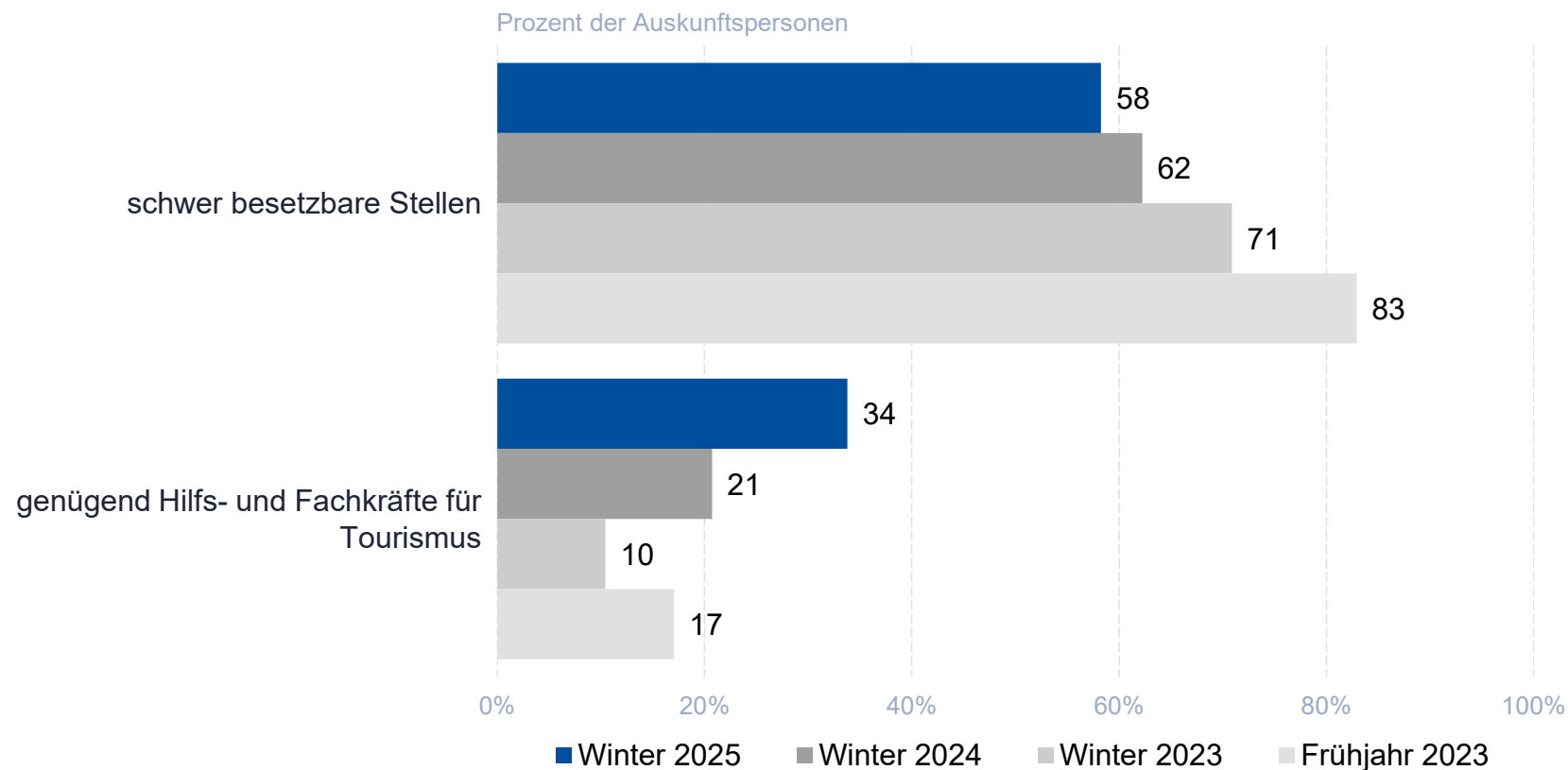
Wie **schätzen** die Unternehmen die **aktuelle Personallage** ein? Zeitvergleich



marketmind



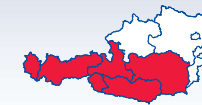
Der Anteil der Unternehmen mit Besetzungsproblemen sinkt in den letzten 2 Jahren von 83 % auf aktuell 58 %. Der Arbeitsmarkt im Tourismus entspannt sich spürbar, der Optimismus wächst. Dennoch sieht weiterhin die Mehrheit keinen ausreichenden Pool an Hilfs- und Fachkräften, trotz Anstieg von 10 % auf 34 %.



"Gab es darunter auch Stellen, die Sie schwer oder gar nicht besetzen konnten?" | "Aus Ihrer Erfahrung der letzten Jahre, was meinen Sie? Glauben Sie, dass es am österreichischen Arbeitsmarkt aktuell bzw. in Zukunft genügend Hilfs- und Fachkräfte für den Tourismus- und Gastrobereich gibt?"

n = 139 (106/134/169)

Gab es Schwierigkeiten bei der europaweiten Personalsuche und gab es Lösungsvorschläge durch das AMS?



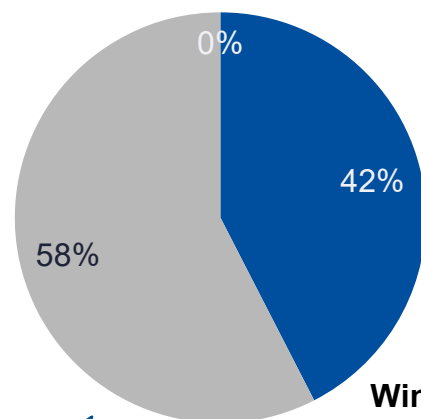
marketmind



Im Vergleich zu den beiden Vorjahren berichten weniger Unternehmen von Problemen bei der europaweiten Stellenbesetzung über das AMS. Gleichzeitig erhielten mehr Betriebe Lösungsvorschläge vom AMS. Das zeigt, dass das AMS seine Unterstützungsleistung (zumindest in der Wahrnehmung der Betriebe) verbessert hat und aktiver bei der Problemlösung hilft. Fazit: Der Trend geht in die richtige Richtung – weniger Schwierigkeiten, mehr Unterstützung.

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung bei der europaweiten Suche über AMS

Prozent der Auskunftspersonen



- ja
- nein
- wir haben kein Personal europaweit gesucht

Winter 24: 58%

Winter 23: 63%

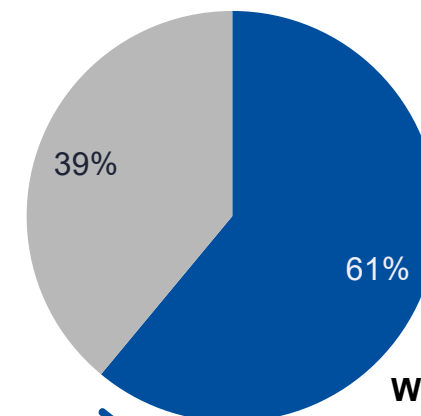
Kleinbetriebe 50%
Mittelbetriebe 37%
Großbetriebe* 50%



mit Schwierigkeiten bei der Besetzung

Lösungsvorschläge vom AMS bekommen

Prozent der Auskunftspersonen



- ja
- nein

Winter 24: 56%

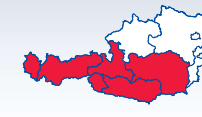
Winter 23: 51%

"Sie haben für diese Wintersaison europaweit Arbeitskräfte über das AMS gesucht - gab es bei der Besetzung der offenen Stellen Schwierigkeiten?" | "Hat Ihnen das AMS bei Besetzungsproblemen Lösungsvorschläge gemacht?"

n = 139; 59 | *kleine Stichprobe



Welche Lösungsvorschläge wurden bei Besetzungsproblemen erhalten?



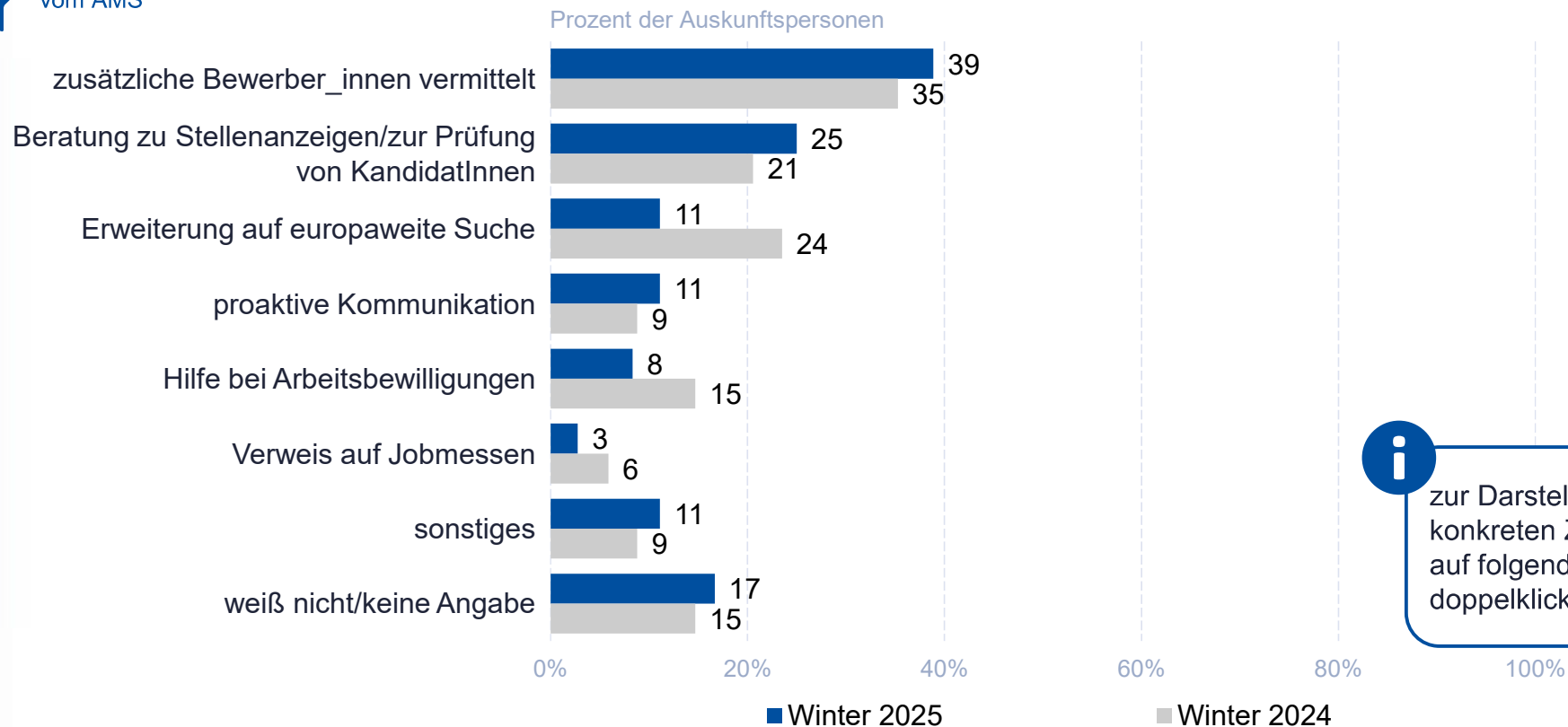
marketmind



Trotz anhaltender Besetzungsprobleme setzen Betriebe und Beraterinnen weiterhin vorwiegend auf klassische, nationale Maßnahmen wie die Vermittlung zusätzlicher Bewerberinnen oder Beratung zu Stellenanzeigen. Internationale Rekrutierung wird selten vorgeschlagen und kaum als logische Konsequenz bei Fachkräftemangel betrachtet. Es besteht deutlicher Handlungsbedarf, das Bewusstsein für internationale Möglichkeiten zu stärken und internationale Rekrutierung zu fördern.



61% mit Lösungsvorschlägen vom AMS



zur Darstellung der konkreten Zitate bitte auf folgendes Symbol doppelklicken:

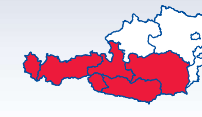


"Welche konkreten Lösungsvorschläge waren das?"

n = 36 (34)



Welche **Erwartungen** haben Unternehmen an das AMS bei Besetzungsproblemen?



marketmind



Der Anteil an Unternehmen, die sich Lösungsvorschläge bei Besetzungsproblemen wünschen, steigt seit 2 Jahren auf aktuell 74%. Es werden vor allem passendere Bewerber_innen bzw. mehr Vorschläge und mehr Druck auf Bewerber_innen erwartet.



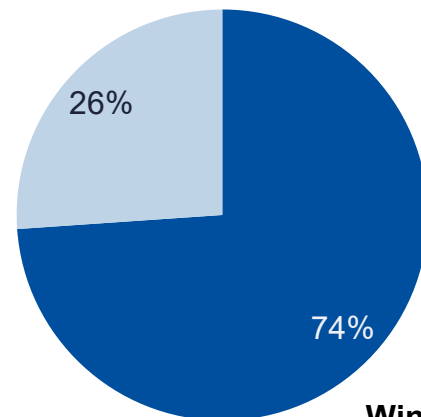
ohne erhaltene Lösungsvorschläge



mit Wunsch nach Lösungsvorschlägen

Lösungsvorschläge vom AMS gewünscht

Prozent der Auskunftspersonen



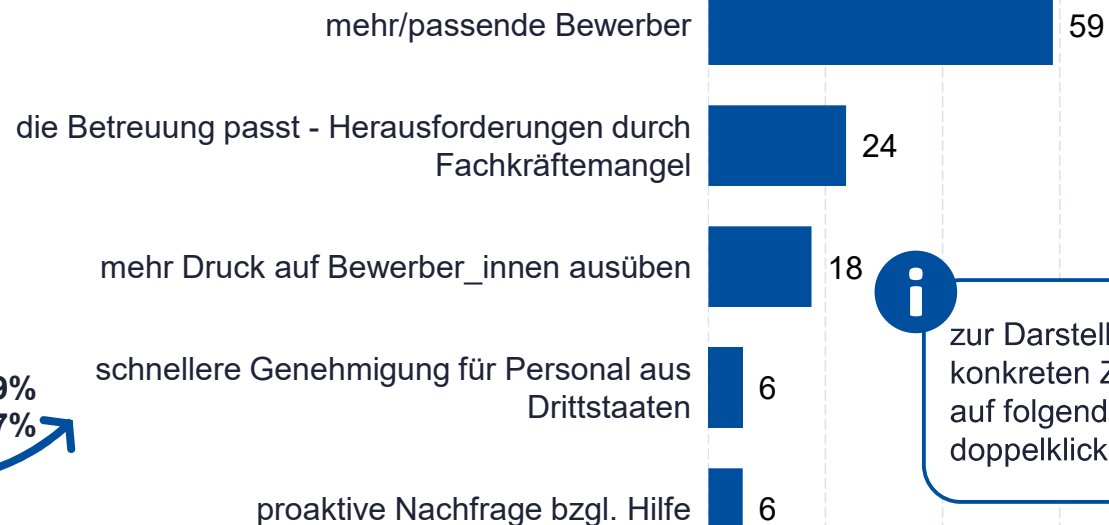
Winter 24: 59%
Winter 23: 67%

■ ja

■ nein

erwartete Lösungsvorschläge vom AMS

Prozent der Auskunftspersonen



zur Darstellung der konkreten Zitate bitte auf folgendes Symbol doppelklicken:



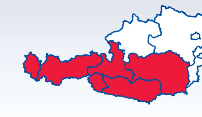
"Hätten Sie sich Lösungsvorschläge durch das AMS bei Besetzungsproblemen gewünscht?" | "Was konkret hätten Sie sich in dieser Situation vom AMS erwartet?"

n = 23; 17

02

Informationsbedarf

Werden die Unternehmen **ausreichend informiert** und welche **Themen** sollten **besprochen** werden?



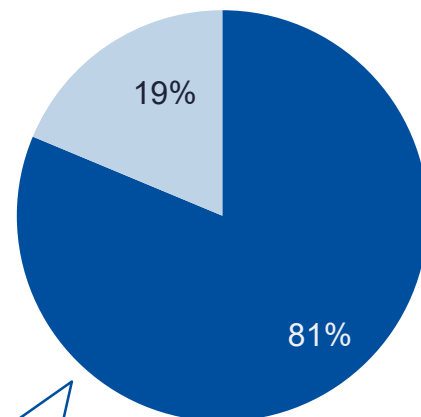
marketmind



Die Informiertheit steigt weiter, jedoch herrscht weiterhin bei Kleinbetrieben der größte Aufholbedarf. Fachkräftemangel, Arbeitgeberattraktivität bzw. Onboarding und die Vorgehensweise bzw. Besetzungschancen sind die relevantesten Themen.

Grad der Informiertheit

Prozent der Auskunftspersonen



Kleinbetriebe 77%
Mittelbetriebe 81%
Großbetriebe* 100%

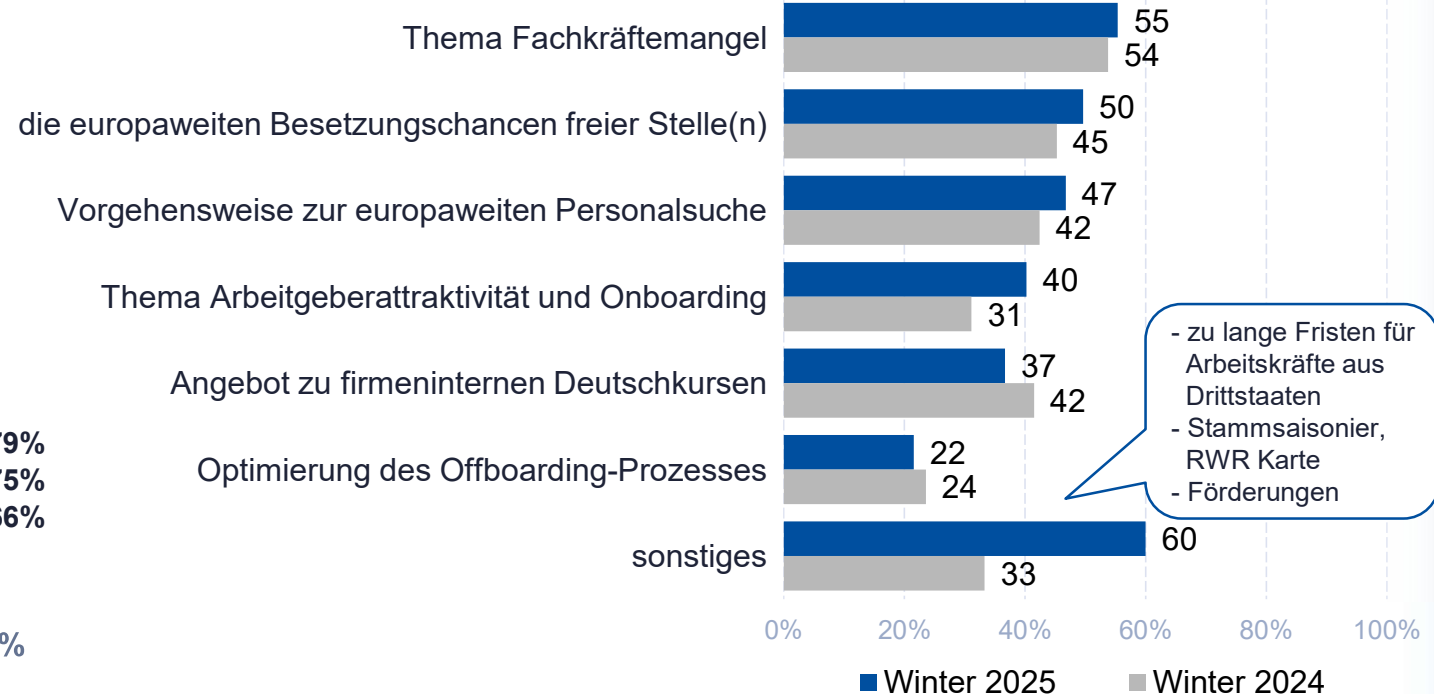
Winter 24: 79%
Winter 23: 75%
Frühjahr 23: 66%

■ ja

■ nein

Interesse an Themen

Top-Box Wert



Grad der Informiertheit vgl. CMS: **85%**

(Q1-Q4 2025), NACE Fremdenverkehr, 6 Bundesländer)

"Fühlen Sie sich ausreichend über die Angebote und Dienstleistungen im Zusammenhang mit der europaweiten Personalsuche des AMS informiert?" | "Welche der folgenden Themen möchten Sie gerne genauer mit dem AMS besprechen?"

n = 139 (106) | *kleine Stichprobe



Sind die Unternehmen an **firmeninternen Deutschkursen** interessiert und wenn ja, zu **welchem Zeitpunkt**?



marketmind

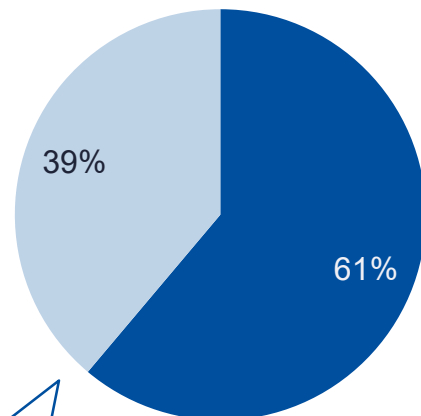


Deutschkurse bleiben grundsätzlich relevant – aber der konkrete Bedarf verschiebt sich noch stärker. Betriebe priorisieren gezielte sprachliche Unterstützung vor Arbeitsbeginn. Das Interesse an Deutschkursen während der Probezeit sinkt hingegen seit 2 Jahren konstant.

Bereitschaft, kostenlose Deutschkurse anzubieten

37% mit Interesse an Angeboten zu firmeninternen Deutschkursen

gewünschter Zeitraum für Deutschkurse



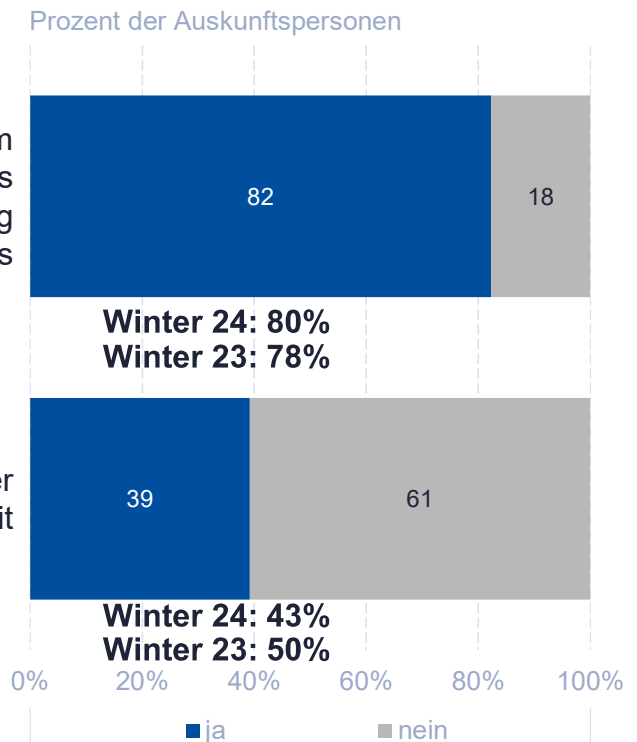
Kleinbetriebe 50%
Mittelbetriebe 63%
Großbetriebe* 92%

Winter 24: 58%
Winter 23: 70%

■ ja

■ nein

im Vorhinein im Zuge des Onboarding Prozesses



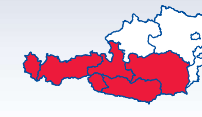
"Würden Sie in Ihrem Betrieb für besonders engagiertes Personal kostenfreie Deutschkurse auch während der Arbeitszeit (z.B. zu Randzeiten) anbieten?" "Zu welchem Zeitpunkt wären für Sie persönlich firmeninterne Deutschkurse zeitlich interessant?"

n = 139; 51 | *kleine Stichprobe

03

Klarheit des Prozesses & Berater_innen

Wurde der Prozess zu EURES ausreichend erklärt?



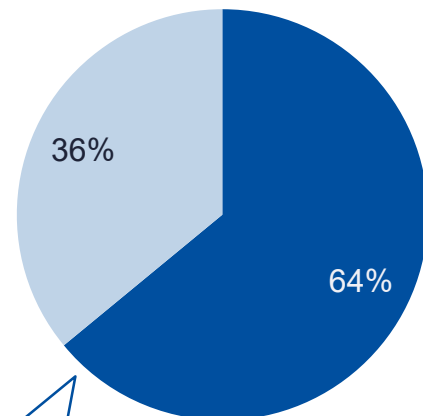
marketmind



Die europaweite Personalsuche wird von vielen Unternehmen weiterhin als Black Box erlebt. Das Vertrauen in den Prozess hängt jedoch direkt mit seiner Nachvollziehbarkeit zusammen. Wer nicht versteht, wie EURES arbeitet, kann dessen Mehrwert kaum erkennen – oder wird ihn schlicht nicht nutzen.

Prozess zur europaweiten Personalsuche erklärt

Prozent der Auskunftspersonen



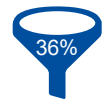
Kleinbetriebe 59%
Mittelbetriebe 64%
Großbetriebe* 83%

Winter 24: 64%

Winter 23: 62%

■ ja

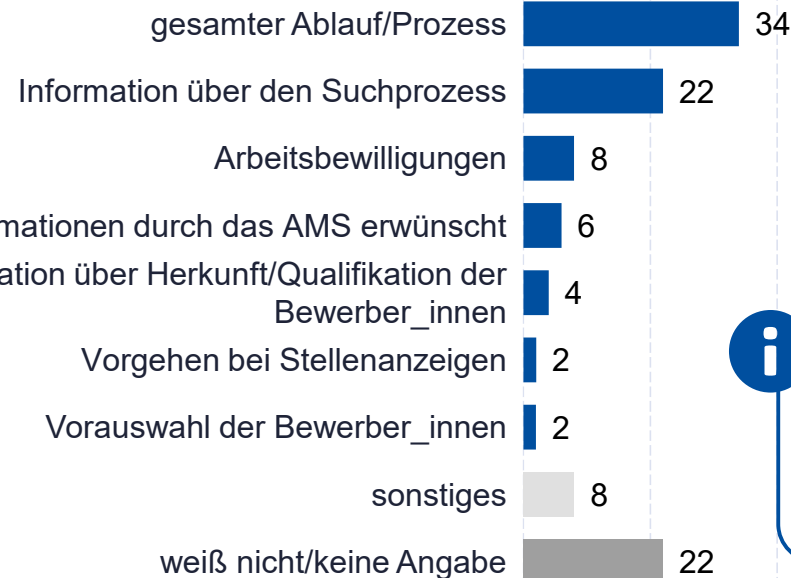
■ nein



ohne ausreichende Erklärung

Unklarheiten am Prozess

Prozent der Auskunftspersonen



zur Darstellung der konkreten Zitate bitte auf folgendes Symbol doppelklicken:

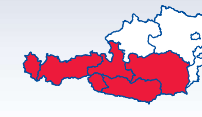


"Wurde Ihnen der Prozess zur europaweiten Personalsuche ausreichend erklärt?" "Was ist für Sie am Prozess zur europaweiten Personalsuche nicht klar? Bitte sagen Sie uns, wo Sie sich mehr Klarheit wünschen!"

n = 139; 50 | *kleine Stichprobe



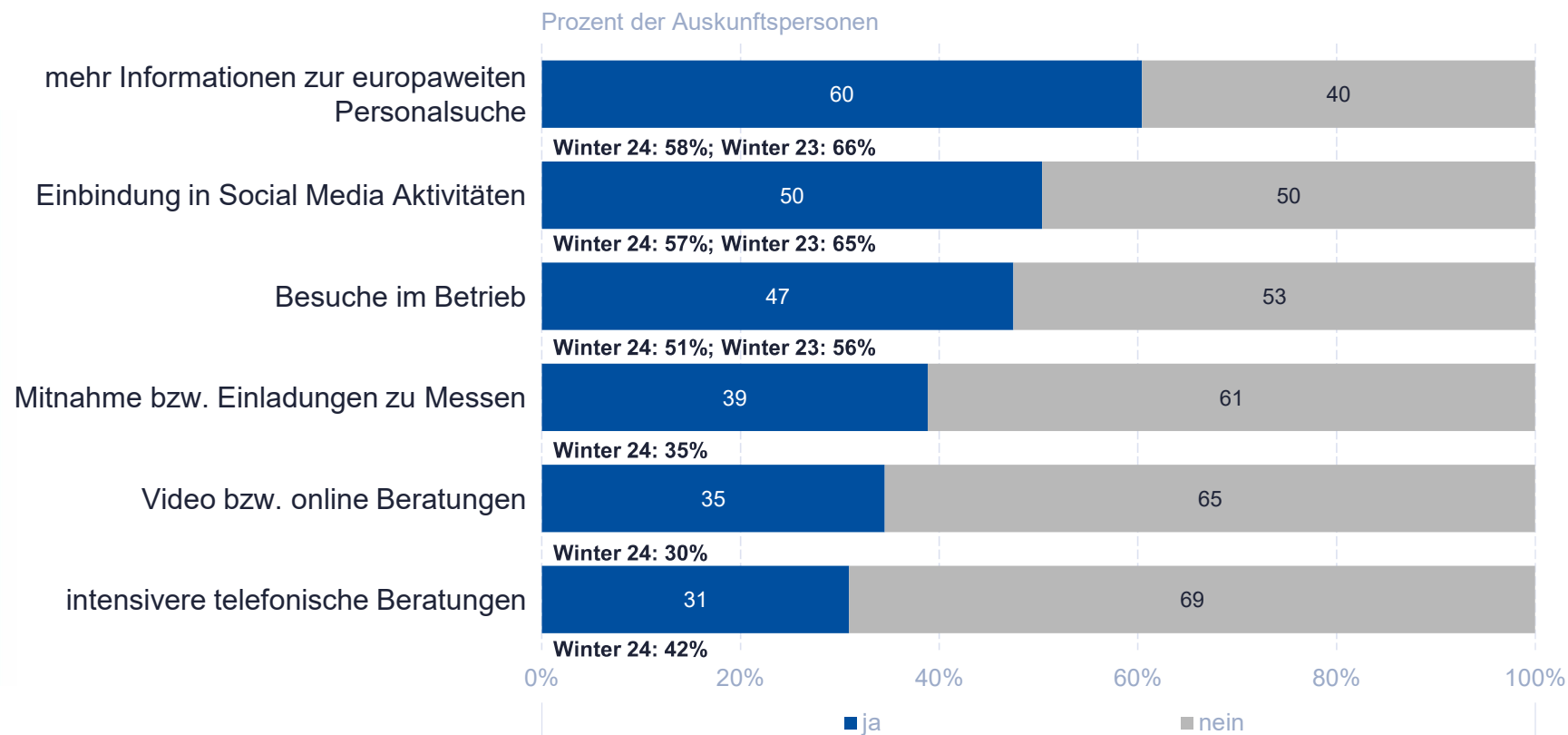
Zukünftige Unterstützung durch das AMS



marketmind



Zwar wünscht sich weiterhin ein signifikanter Anteil der Betriebe mehr Informationen zur europaweiten Personalsuche und Social-Media-Einbindung, doch das Interesse ist rückläufig. Ebenso geht das Interesse an Betriebsbesuchen und telefonischer Beratung zurück, dafür steigt das Interesse an Messeeinladungen und Videoberatungen. Die Rückgänge deuten nicht auf eine sinkende Relevanz der Themen hin – sondern vielmehr auf Ermüdung durch Wiederholung ohne Weiterentwicklung. Viele Betriebe kennen die bestehenden Angebote – empfinden sie aber offenbar als zu generisch oder wenig wirksam.



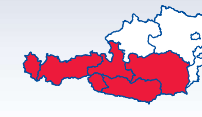
"Wie können wir Sie zukünftig besser unterstützen?"

n = 139

04

Stellenvermittlung & Erwartungen

Geschwindigkeit der Arbeitskräftevermittlung und Fit der Bewerber_innen zu dem vereinbarten Suchprofil



marketmind

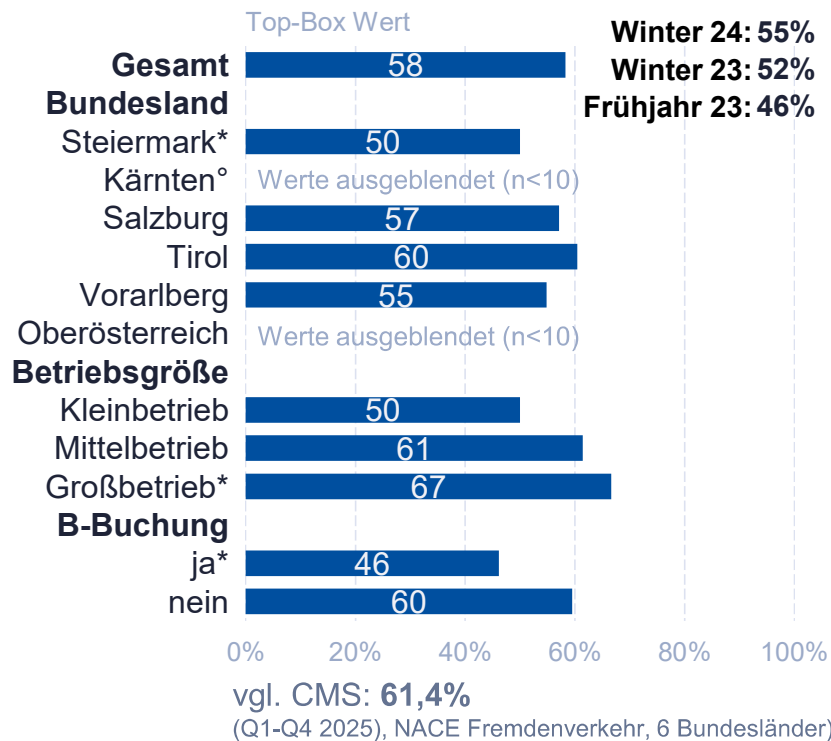


Die Zufriedenheit mit der Geschwindigkeit der Vermittlung steigt weiterhin, der Fit der Bewerbungsunterlagen bleibt konstant. Besonders kritisch weiterhin: Kleinbetriebe. Der Fit bleibt weiterhin über CMS-Niveau, zeigt aber eine bestehende Erwartungslücke. Die Lieferzeit stimmt, aber das „Paket“ passt zu oft nicht. Das wirkt sich unmittelbar auf die Glaubwürdigkeit des EURES-Angebots aus – besonders bei kleinen Betrieben, die wenig Zeit für Nachjustierungen haben. Schnelligkeit allein reicht nicht – Qualität wird zum Schlüssel für Vertrauen.

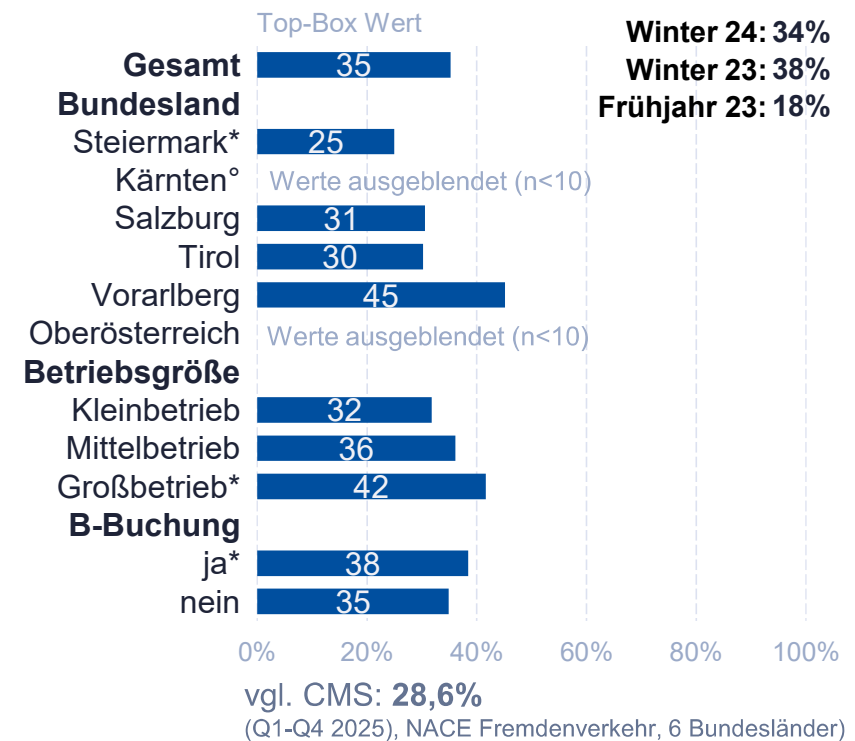
Zufriedenheit mit der Geschwindigkeit



mit vorgeschlagenen
Arbeitskräften



Fit Bewerbungsunterlagen zum Suchprofil



"Ihre AMS-Berater_in hat Ihnen für die Wintersaison 2024/2025 Arbeitskräfte aus dem europäischen Raum vorgeschlagen. Wie zufrieden sind Sie mit der Geschwindigkeit der Arbeitskräftevermittlung, also von der Bekanntgabe der offenen Stelle bis zur Übermittlung der ersten Bewerber_innenvorschläge?" | "Und wie gut haben die vorgeschlagenen Bewerbungsunterlagen dem vereinbarten Suchprofil entsprochen?"

n = 139 (12/4/49/43/31/0/44/83/12/13/126) | *kleine Stichprobe | °Werte ausgeblendet (n<10)



Wie zufrieden waren die Unternehmen mit den Bewerbungsunterlagen?



marketmind

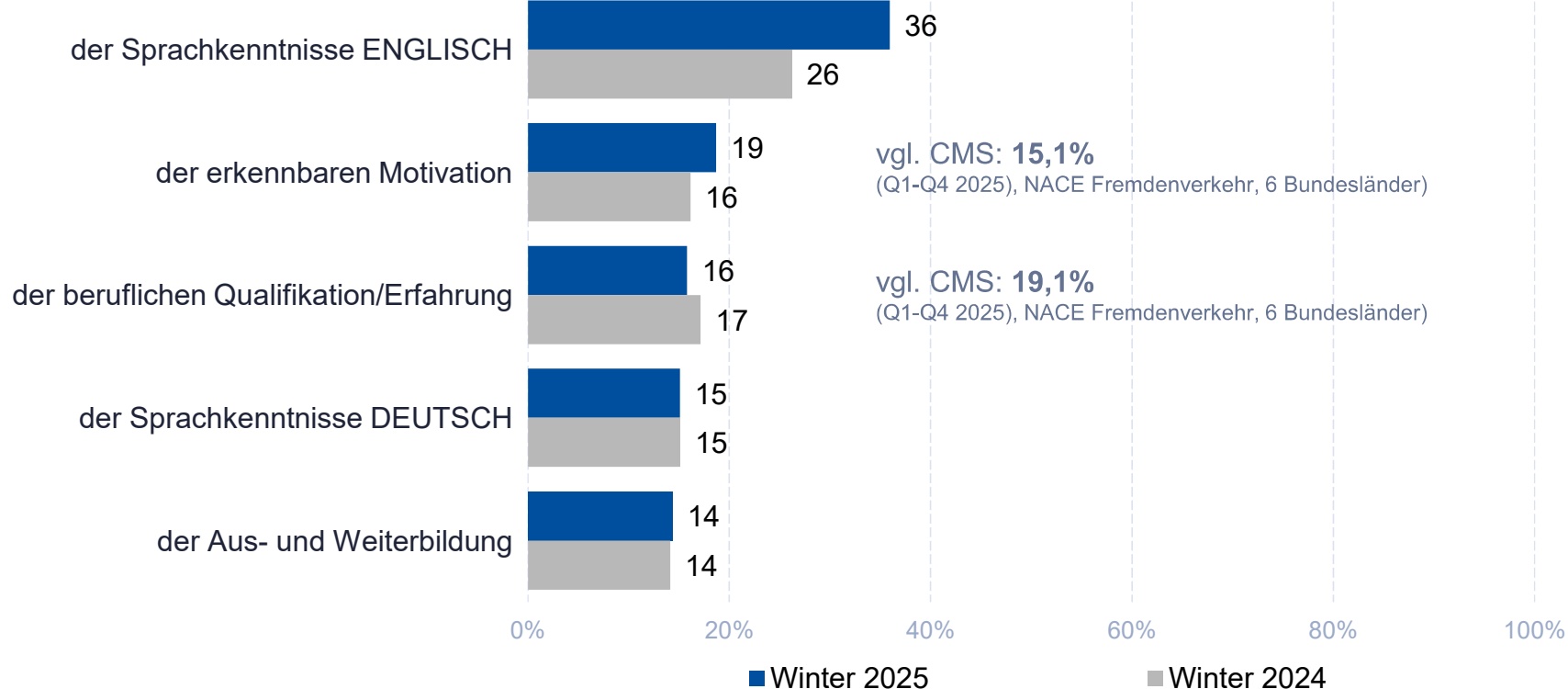


Die Zufriedenheit mit den Englischkenntnissen bzw. mit der Motivation der Bewerber_innen steigt, die Motivation übertrifft sogar das CMS-Niveau. Es gibt jedoch Aufholbedarf bei allen Kriterien, die sich weiterhin auf einem niedrigen Niveau befinden. EURES liefert – aber nicht das, was gebraucht wird. Die Qualitätslücke zwischen Betriebserwartung und tatsächlichen Profilen bleibt bestehen. Wird diese Diskrepanz nicht geschlossen, droht ein Vertrauensverlust in die europaweite Personalsuche als ernstzunehmende Lösung für Fachkräftemangel.



mit erhaltenen Bewerbungsunterlagen

Top-Box Wert



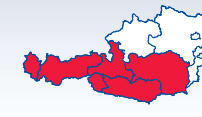
"Wie zufrieden waren Sie mit der Aussagekraft der vorgeschlagenen Bewerbungsunterlagen hinsichtlich ..."

n = 139 (99)

05

Präferenz Länder

Aus welchen Staaten wird Personal bevorzugt aufgenommen?



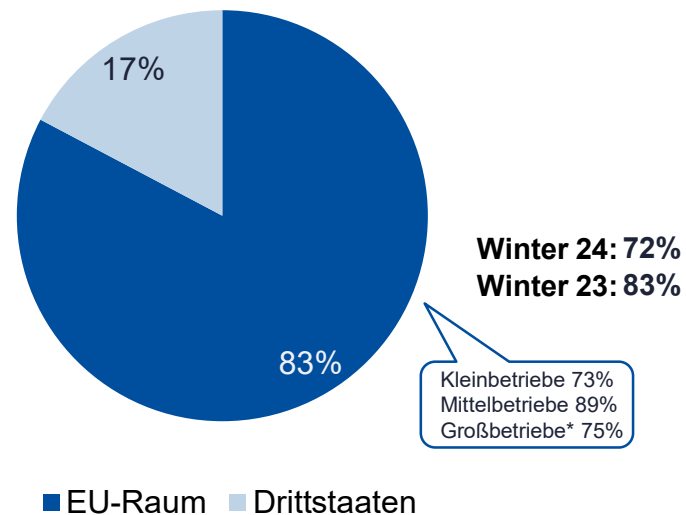
marketmind



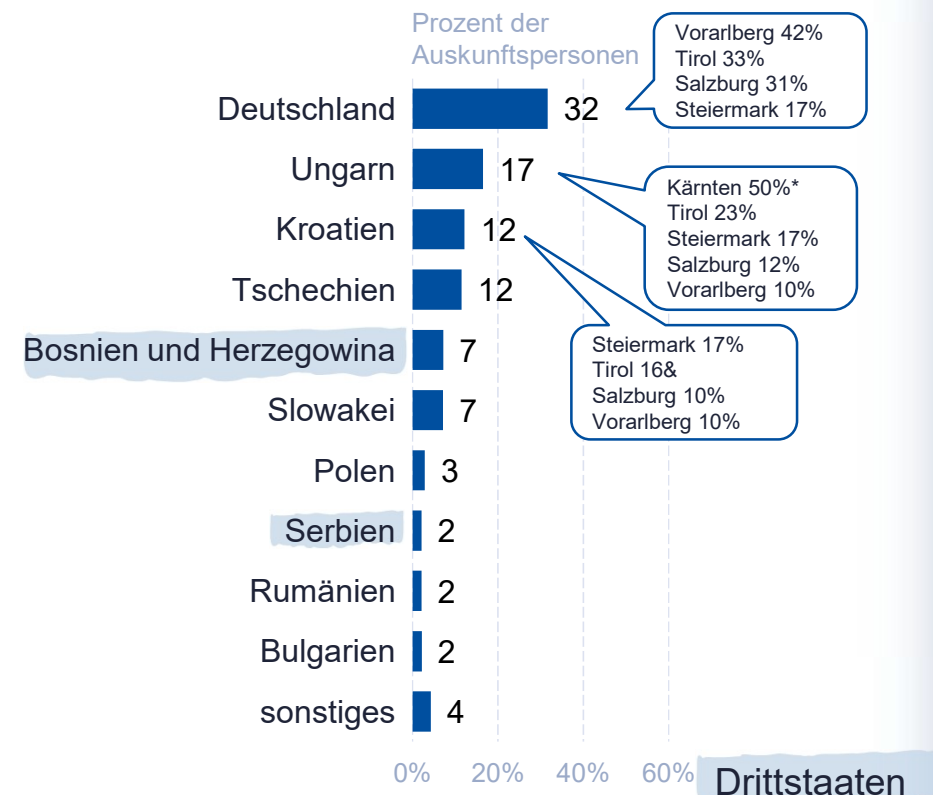
EU bleibt erste Wahl – aber Drittstaaten bleiben im strategischen Blickfeld. 83% der Betriebe bevorzugen weiterhin Personal aus dem EU-Raum – insbesondere aus DE. Die Bereitschaft zur Rekrutierung aus Drittstaaten bleibt über die letzten 2 Jahre konstant. der Drittstaat BIH bleibt unter den Top5 präferierten Ländern. Die Betriebe denken zunehmend pragmatisch: Wenn der EU-Arbeitsmarkt erschöpft ist, sind Drittstaaten längst keine Notlösung mehr – sondern Teil der strategischen Rekrutierung.

Präferenz für Personalsuche (exkl. Österreich)

Prozent der Auskunftspersonen



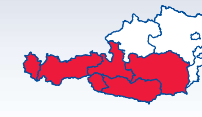
bevorzugte Länder



"Wenn Sie in Österreich keine geeigneten Arbeitskräfte finden, ziehen Sie es vor, im EU-Raum Personal zu suchen oder suchen Sie lieber in Drittstaaten nach Arbeitskräften?" | "Wenn Sie Personal aus dem Ausland aufnehmen, aus welchen Staaten bevorzugen Sie dieses?"

n = 139 | *kleine Stichprobe

Aus welchen Staaten wird Personal bevorzugt aufgenommen?



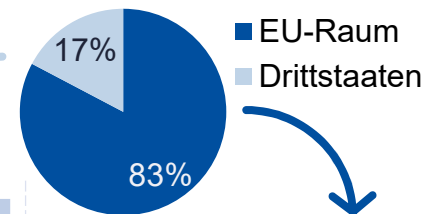
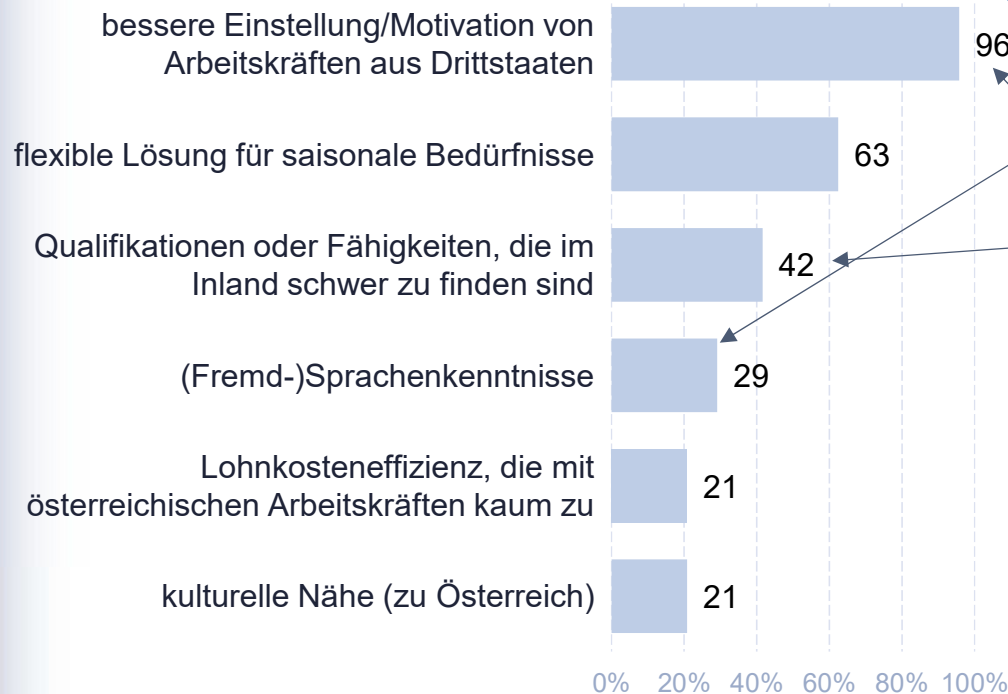
marketmind



Betriebe operieren mit zwei klar differenzierten Erwartungsmustern: Bei EU-Arbeitskräften zählt Sofort-Einsatzbarkeit durch Sprache. Bei Drittstaaten zählt Einsatzbereitschaft und Anpassungswille. Diese doppelte Erwartungslogik verlangt vom AMS eine differenziertere Beratung und passgenauere Zuweisung. Ein „One fits all“-Ansatz läuft ins Leere.

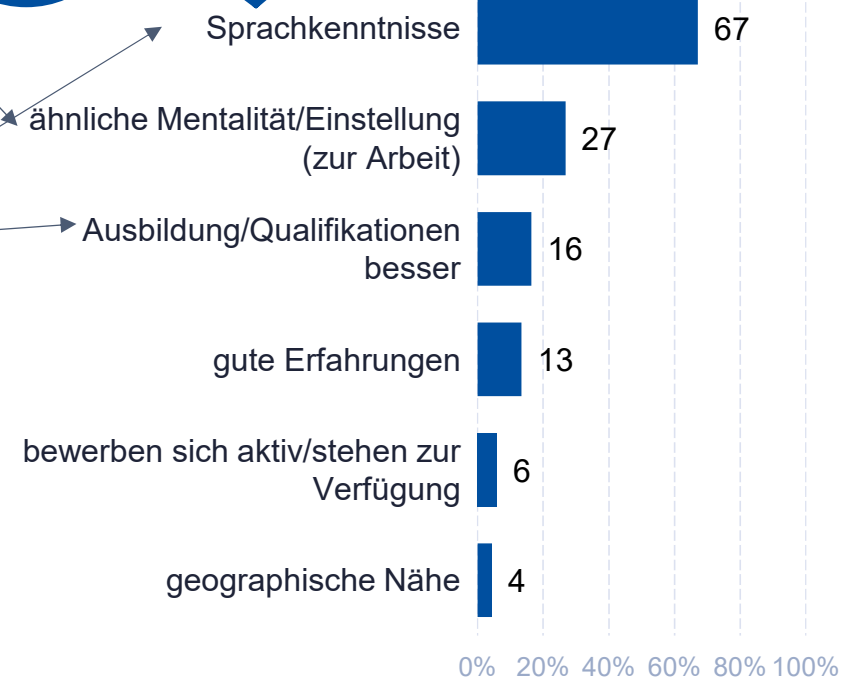
Präferenz für Arbeitskräfte aus Drittstaaten

Prozent der
Auskunftspersonen



Gründe für Arbeitskräfte aus den 2 top-gereichten Ländern

Prozent der
Auskunftspersonen

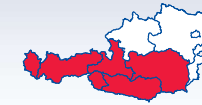


"Welche Gründe sprechen Ihrer Meinung nach für die Beschäftigung von Arbeitskräften aus Drittstaaten? Sie können auch gerne mehrere Antworten nennen!" |
"Aus welchen Gründen würden Sie Arbeitskräfte aus Deutschland/Kroatien bevorzugen?"

n = 24; 67



Aus welchen Staaten wird Personal bevorzugt aufgenommen?



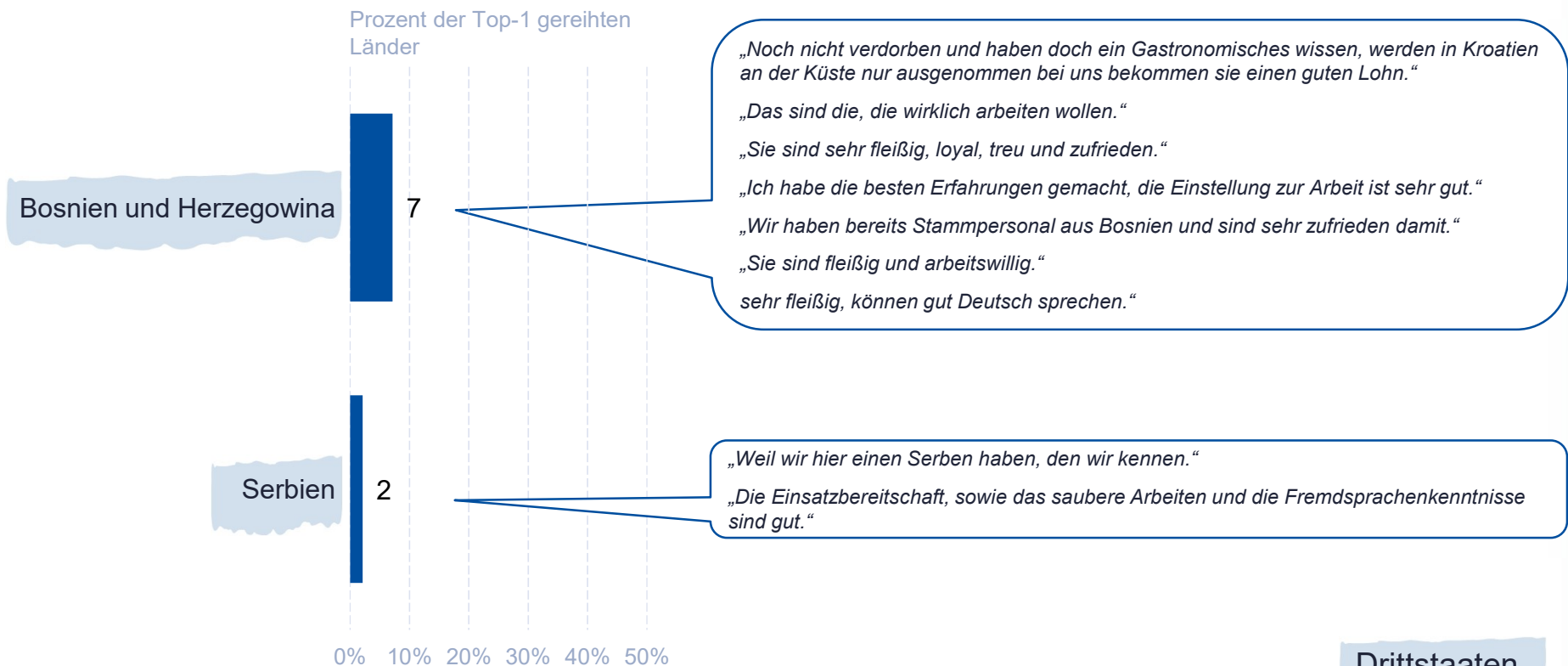
marketmind



Die Auswahl von Drittstaatenpersonal – insbesondere aus Bosnien – folgt nicht nur arbeitsmarktorientierten, sondern auch kulturell geprägten Kriterien. Die Gründe sind stark normativ geprägt: Betriebe schätzen v. a. Arbeitsfleiß und Loyalität, rasche Integration, gute Erfahrungen mit bestehendem Stammpersonal und hohe Motivation.

bevorzugte Länder

Gründe für Arbeitskräfteaus Drittstaaten

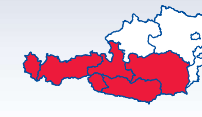


Drittstaaten

"Wenn Sie Personal aus dem Ausland aufnehmen, aus welchen Staaten bevorzugen Sie dieses?" | "Aus welchen Gründen würden Sie Arbeitskräfte aus Bosnien und Herzegowina/Serbien/Türkei bevorzugen?"

n = 139

Aus welchen Ländern werden Arbeitskräfte aus der **Vorsaison** wieder aufgenommen?



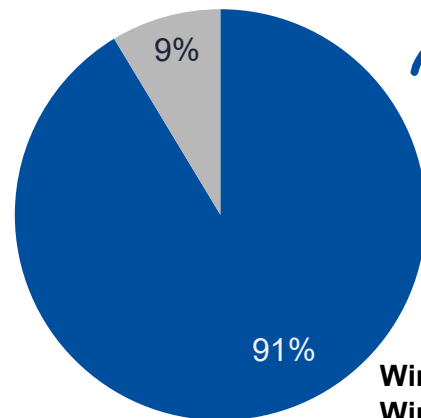
marketmind



91% der Betriebe greifen erneut auf Personal aus der Vorsaison zurück. Während Arbeitskräfte aus AT konstant bleiben, nimmt der Anteil an wieder aufgenommenen EU-Arbeitskräften zu. Trotz leichten Rückgangs der Drittstaats-Arbeitskräfte, bleibt ihre Relevanz hoch. Die Loyalität und Verlässlichkeit von Drittstaats-Arbeitskräften bleibt sichtbar – Betriebe erkennen ihren Wert nicht nur als Lückenfüller, sondern als stabile, wiedereinsatzbare Ressource. Dies verlangt aber auch nach strukturierten Rückkehroptionen und Integrationspflege.

Personal aus Vorsaison aufgenommen

Prozent der Auskunftspersonen



■ ja ■ nein

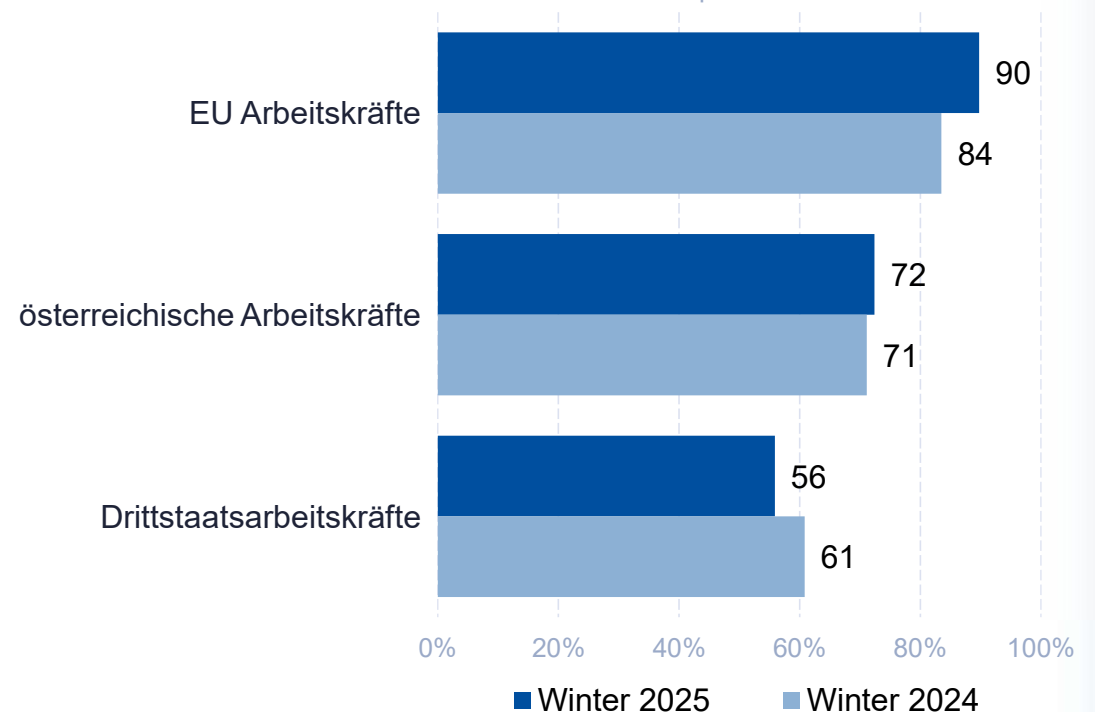
Winter 24: 92%
Winter 23: 94%



mit Personal
aus Vorsaison

Herkunft der Arbeitskräfte

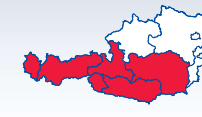
Prozent der Auskunftspersonen



"Haben Sie Personal aus der Vorsaison wieder in Ihrem Betrieb aufgenommen?" | "Und handelte es sich dabei um Arbeitskräfte aus Österreich, aus der EU oder aus Drittstaaten? (Bitte beachten Sie bei Ihrer Antwort: Es geht um die offenen Stellen ab 1.7.2025!)"

n = 139; 127 (97)

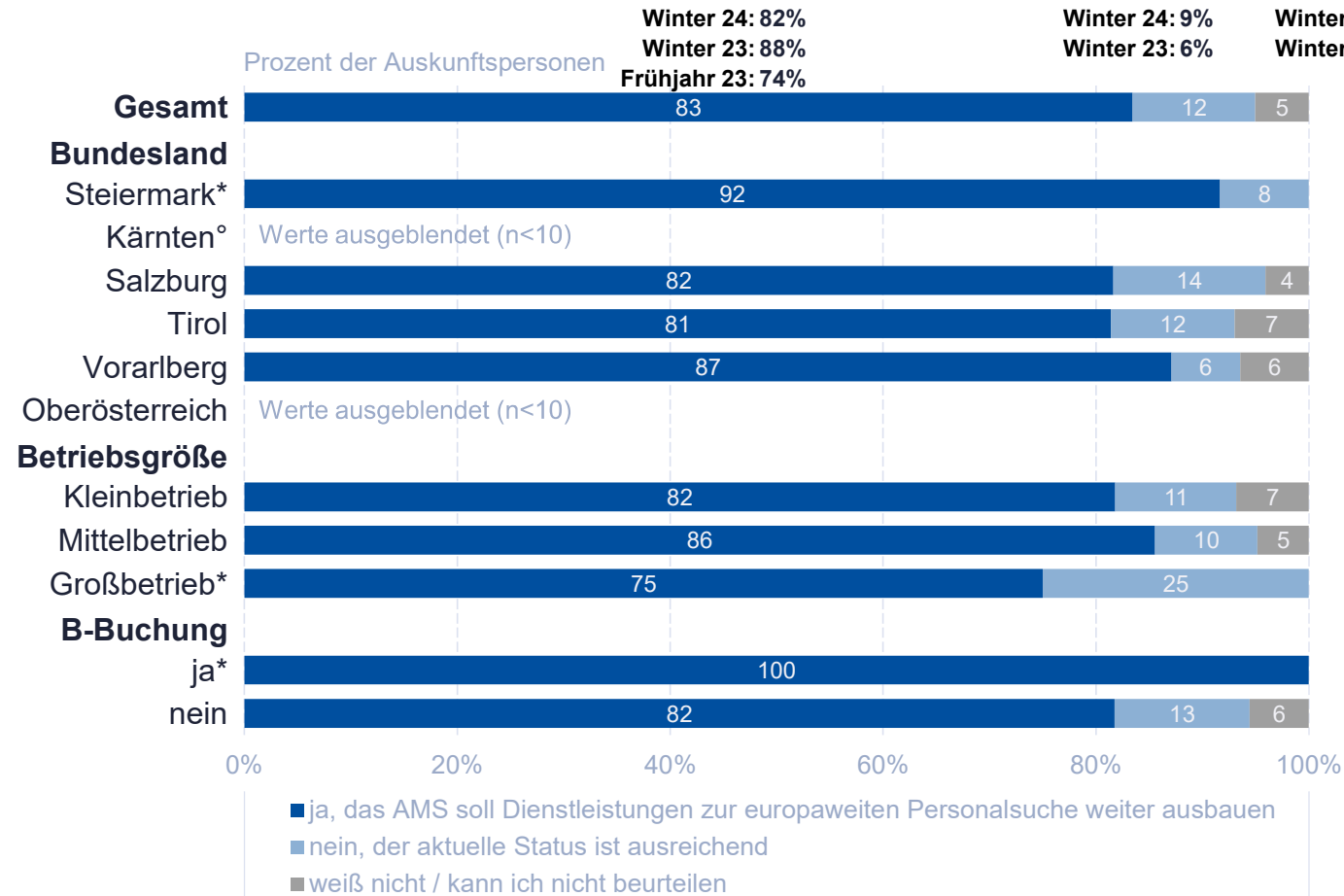
Zukünftiger Ausbau AMS EURES



marketmind



Die hohe grundsätzliche Zustimmung signalisiert: EURES hat ein solides Mandat in den Betrieben – aber auch eine hohe Erwartungshaltung. Jedoch ist die positive Grundeinstellung nicht automatisch gleichbedeutend mit wahrgenommener Relevanz oder erlebtem Nutzen. Zwischen Haltung und Handlung besteht eine Lücke.



"Und wie schätzen Sie die zukünftige europaweite Personalsuche ein. Soll diese vom AMS in Zukunft weiter ausgebaut werden?"

n = 139 (12/4/49/43/31/0/44/83/12/13/126) | *kleine Stichprobe | °Werte ausgeblendet (n<10)



07

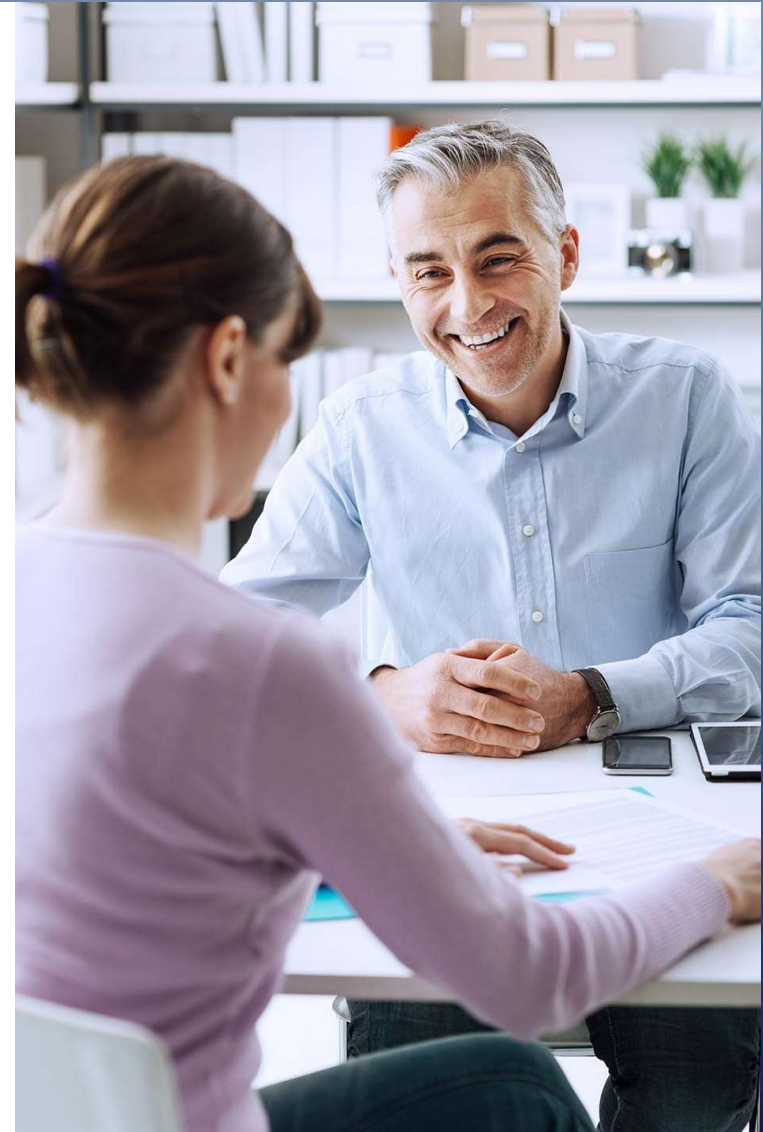
Key Findings

1

EURES bleibt Option zweiter Wahl, trotz hoher Passung zum Bedarf

71% (+4 PP) der Betriebe nutzen die europaweite Personalsuche des AMS, am häufigsten wird aber weiterhin über eJob-Room und persönliche Kontakte rekrutiert. Trotz stabiler Kanäle ist der Anteil an Betrieben mit Besetzungsproblemen rückläufig (nur noch 58%, langfristiger Rückgang). Das spricht für qualitative Verbesserungen – etwa in der Beratung oder im Matching - nicht aber für eine strategische Verlagerung der Suchmethoden.

Empfehlung: EURES als Standardlösung bei Engpässen etablieren und gezielte Positionierung über Berater_innen, Success Stories & klare Differenzierung vom nationalen Angebot.

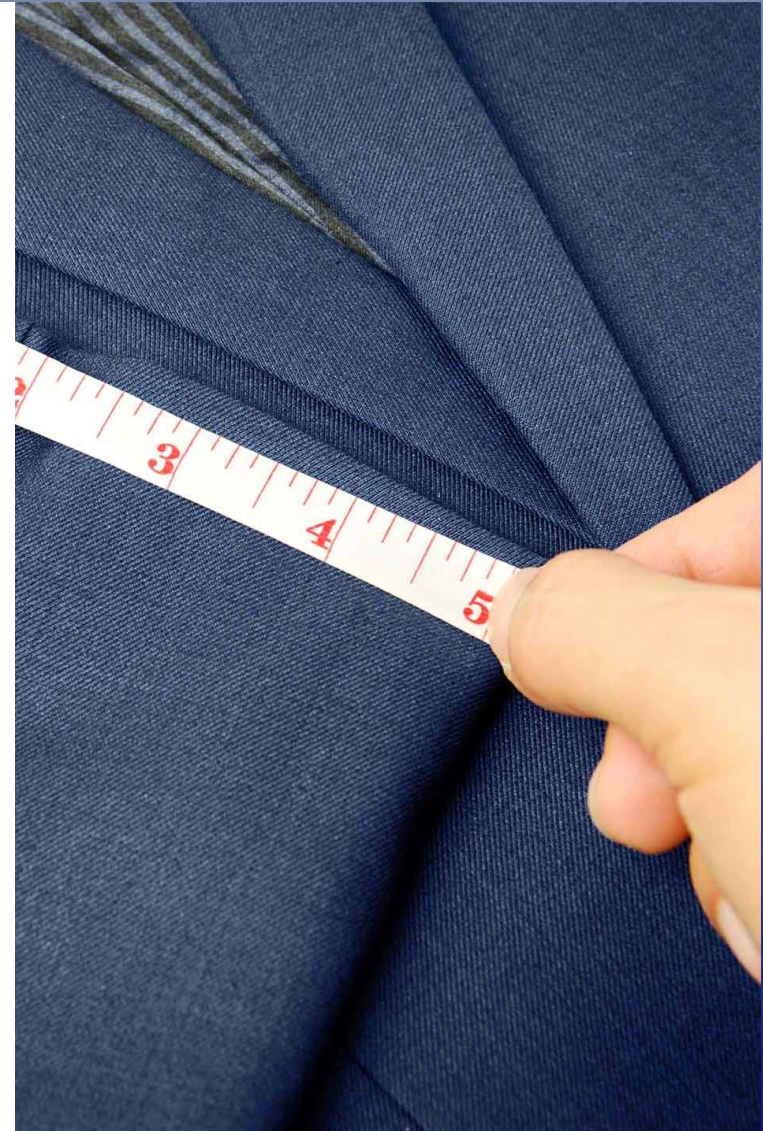


2

Passgenauigkeit und Vermittlungsgeschwindigkeit hoch, jedoch ausbaufähig, v.a. bei Kleinbetrieben

Die Vermittlung wird schneller, der inhaltliche Fit der Bewerbungen bleibt konstant. Insbesondere für Kleinbetriebe herrscht jedoch weiterhin Aufholbedarf bei Geschwindigkeit und Fit. Der Fit liegt weiterhin über CMS-Niveau liegt, die Erwartungslücke beginnt sich zu schließen, jedoch bleibt noch viel Aufholbedarf.

Empfehlung: Matching-Qualität durch gezieltere Beratung & Profilabgleich noch mehr verbessern. „Weniger, aber passender“ statt „mehr, aber beliebig“.



3

AMS wird aktiver und das wird gesehen

Immer weniger Unternehmen berichten von Problemen bei der europaweiten Stellenbesetzung über das AMS (2025: 42% vs. 2023: 63%). Gleichzeitig erhalten mehr Betriebe konkrete Lösungsvorschläge, allen voran werden zusätzliche Bewerber_innen vermittelt bzw. Ratschläge für die Gestaltung von Stellenanzeigen bzw. zur Prüfung der Bewerbungsunterlagen gegeben. Jedoch wird eine Erweiterung auf die europaweite Suche 2025 weniger oft vorgeschlagen.

Empfehlung: Erfolgsbeispiele offensiv kommunizieren, internes Feedback nutzen, um Beratungsqualität weiter zu stärken und die europaweite Suche intensiver ins Rampenlicht zu rücken bei Besetzungsproblemen.



4

Informiertheit steigt, Gesprächstiefe konstant

81% der Betriebe fühlen sich ausreichend informiert (Winter 2024: 79 %), das Interesse an vertieften Gesprächen bleibt allgemein konstant und steigt v.a. in Bezug auf Arbeitgeberattraktivität und Onboarding. Kleinbetriebe bleiben zwar mit 77% deutlich unter dem Schnitt, konnten jedoch auch gesteigert werden (Winter 2024: 71%).

Empfehlung: Dialogformate gezielter ausrichten: Fokus auf individuelle Themen wie Onboarding, Fachkräftemangel oder Sprachförderung; Mikroformate für Kleinbetriebe.



5

Sprachförderung verliert an Wirkung, Onboarding ist neue Priorität

Die Bereitschaft, kostenfreie Deutschkurse während der Arbeitszeit anzubieten, steigt auf 61% (+3 PP). Bei Kleinbetrieben ist die Zustimmung weiterhin niedriger, nimmt jedoch zu 50% (+8 PP). Der Wunsch nach Kursen während der Probezeit geht wiederholt weiter zurück (−4 PP), steigt jedoch leicht im Zuge des Onboardings (+2 PP). Die bisherige Ausgestaltung (z.B. zu arbeitszeitintensiv, zu unflexibel) scheint nicht mehr zur Realität vieler Betriebe zu passen – vor allem bei kleineren Unternehmen.

Empfehlung: Sprachangebote modularisieren und vorverlagern (z. B. Onboarding-Pakete), Barrieren bei kleinen Betrieben durch digitale, niederschwellige Formate senken.



6

EURES-Prozess bleibt Black Box, Transparenz schafft Vertrauen

Nur 64% der Unternehmen fühlen sich über den EURES-Prozess ausreichend informiert, bei Kleinbetrieben sogar nur 59%. Zu dem Vorjahr ist hier keine Verbesserung zu sehen. Oft fehlt das Verständnis, wie der gesamte Prozess der Arbeitskräftevermittlung abläuft bzw. aufgrund welcher Kriterien die Bewerber_innen gesucht werden.

Empfehlung: Prozesskommunikation vereinfachen & visualisieren („EURES in 6 Schritten“), Bewerberprofile den Suchparametern gegenüberstellen, Rückmeldeschleifen aktiv gestalten.

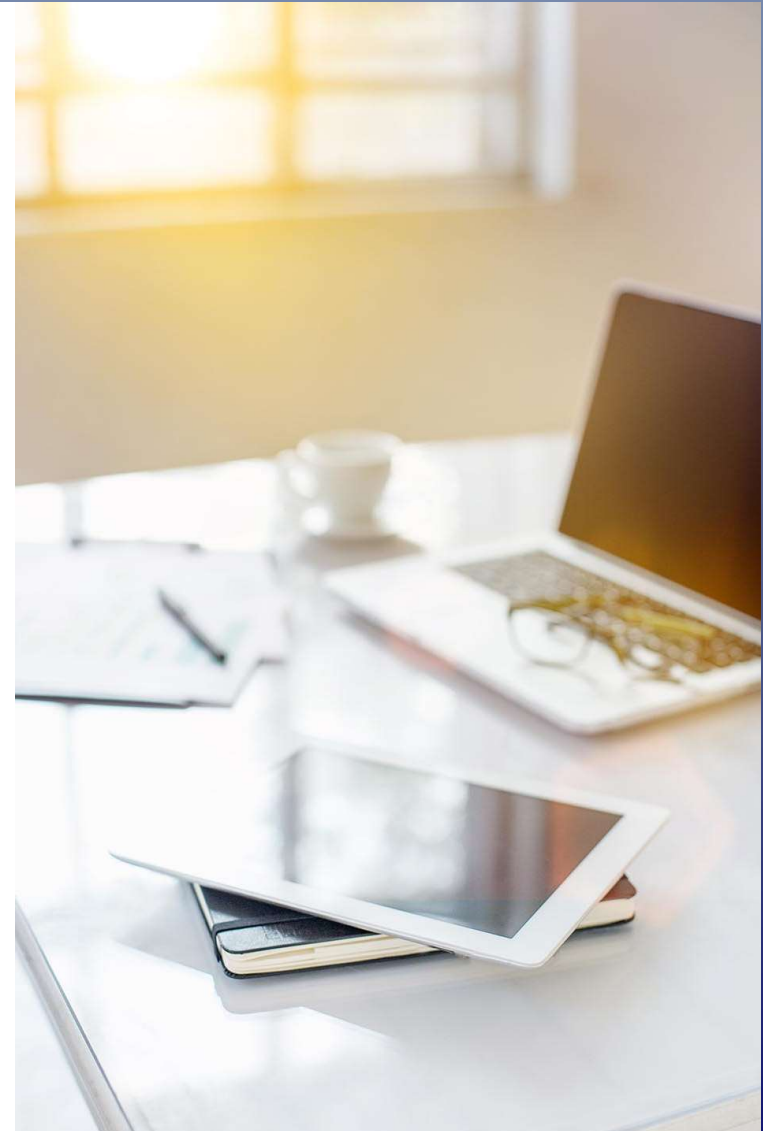


7

Bedarf bleibt, Interesse stagniert – Formate müssen nachschärfen

Trotz hoher Zustimmungswerte (z. B. 60% für mehr Informationen zur europaweiten Personalsuche) sinkt das Interesse an bestehenden Formaten, insbesondere telefonische Beratung und Social Media Einbindung. Gleichzeitig steigt das Interesse für Einladungen zu Jobmessen Videoberatungen.

Empfehlung: Weniger „Gießkanne“, mehr Zielgruppenpassung: EURES-Angebot modernisieren, weg von Standard-Infos, hin zu individuellen Videoberatungen und gezielten Messeeinladungen



8

Die EU wird wieder attraktiver, Drittstaaten bleiben aber weiterhin im Blickfeld

Die EU wird weiterhin bevorzugt von 83% der Unternehmen (konstant über die letzten 2 Jahre). Die Bereitschaft zur Rekrutierung aus Drittstaaten hat im Vergleich zum Vorjahr abgenommen, bleibt jedoch im 2-Jahresvergleich ebenfalls konstant. Drittstaatskräfte überzeugen weiterhin durch ihre Arbeitsmotivation, für EU-Arbeitskräfte sprechen Sprachkenntnisse (v.a. DE) und schnelle Einstellbarkeit ohne Arbeitsbewilligung.

Empfehlung: Drittstaaten strukturell & kommunikativ im Rekrutierungsmix behalten, vorhandene Sprachkenntnisse sorgfältig prüfen, regionale & administrative Hürden abbauen, Rückkehrkräfte systematisch fördern (Fast-Track, Betreuung, Matching)

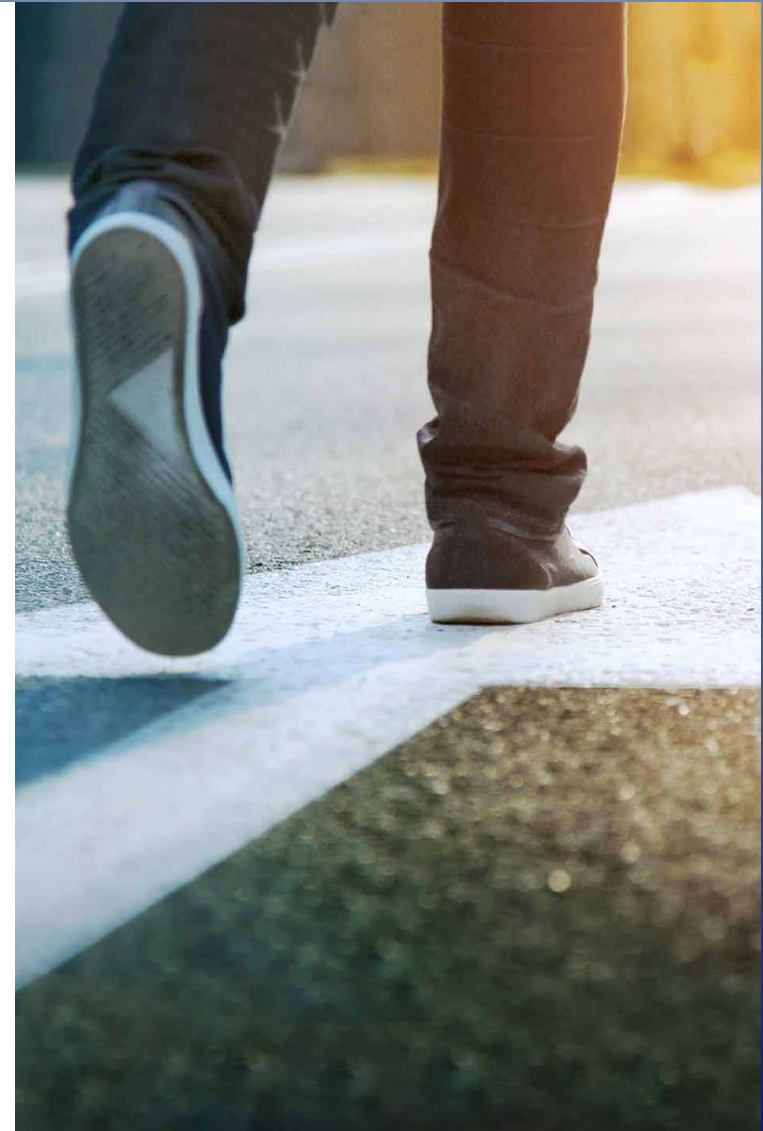


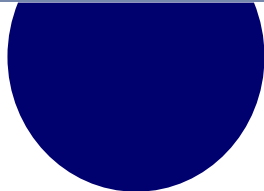
9

AMS EURES: Hohe Zustimmung, aber Bedarf an spürbarem Mehrwert

Die Zustimmung zum Ausbau der europaweiten Personalsuche bleibt hoch (83%), aber der wahrgenommene Nutzen ist nicht im gleichen Maß gestiegen. Betriebe wünschen sich differenziertere Beratung: EU-Kräfte sollen sofort einsetzbar sein, Drittstaaten gelten als entwicklungsfähig, diese Erwartungslogiken müssen im Matching berücksichtigt werden. EURES hat ein starkes Mandat, aber zu wenig Profil. Die Herausforderung liegt nun darin, aus positiver Haltung konkrete Nutzung zu machen, durch sichtbare, spürbare Mehrwerte.

Empfehlung: EURES sichtbarer positionieren, nicht nur als Prozess, sondern als Lösungspartner, Regionale Best-Practice-Räume aufbauen (z. B. Tirol, Salzburg), Marke EURES auch AMS intern stärken





Impressum

Arbeitsmarktservice
Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts
Treustraße 35-43
1200 Wien
Telefon: +43 50 904 199
Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO
24.300,00