Arbeitsmarktservice Österreich
ABI / Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2015 für das Bundesland Vorarlberg

Texte des AMS-Qualifikations-Barometers mit Darstellung des regionalisierten Stellenaufkommens für Vorarlberg

Download: AMS-Forschungsnetzwerk
http://www.ams-forschungsnetzwerk.at

Wien, Januar 2017

Direkteinstieg ins AMS-Qualifikationsbarometer:
http://www.ams.or.at/qualifikationsbarometer

Arbeitsmarktservice Österreich
ABI / Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:
Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle,
Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation,
Sabine Putz, René Sturm
A-1200 Wien

Redaktion:
3s Unternehmensberatung (Claudia Plaimauer, Andrea Wegscheider)
A-1040 Wien

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 1

Trends in Vorarlberg 5

Das wirtschaftliche Umfeld 6
Wirtschafts- und Produktivitätsniveau 6
Wirtschaftsstruktur 7
Beschäftigung und wichtige Berufsbereiche 7
Innovative Branchen und Bereiche 7
Beschäftigung, Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklung 8
Nachfragetrends nach Berufsbereichen 10

Arbeitsmarkt- und Kompetenztrends nach Berufsbereichen 11

1. Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik 12

1.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz 15
1.2. Berufsobergruppe Bautechnik, Hochbau, Tiefbau 17
1.3. Berufsobergruppe Gebäudetechnik 23
1.4. Berufsobergruppe Innenausbau, Raumausstattung 26
1.5. Berufsobergruppe Planungswesen, Architektur 29
1.6. Berufsobergruppe Tischlerei, Holz- und Sägetechnik 33

2. Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein 38

2.1. Berufsobergruppe Bergbau, Rohstoffe 40
2.2. Berufsobergruppe Glas 42
2.3. Berufsobergruppe Keramik, Stein 45

3. Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit 49

3.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Büro 53
3.2. Berufsobergruppe Bank-, Finanz- und Versicherungswesen 55
3.3. Berufsobergruppe Bundesheer, Öffentliche Sicherheit 59
3.4. Berufsobergruppe Industrie- und Gewerbekaufleute 65
3.5. Berufsobergruppe Management, Organisation 69
3.6. Berufsobergruppe Marketing, Werbung, Public Relations 73
3.7. Berufsobergruppe Private Sicherheits- und Wachdienste 77
3.8. Berufsobergruppe Recht 81
3.9. Berufsobergruppe Sekretariat, Kaufmännische Assistenz 84
3.10. Berufsobergruppe Wirtschaft und Technik 88
3.11. Berufsobergruppe Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen 92

4. Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe 96

4.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Lebensmittel, Biotechnologie, Chemie 98
4.2. Berufsobergruppe Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion 100
4.3. Berufsobergruppe Lebensmittelherstellung 103

5. Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT 108

5.1. Berufsobergruppe Automatisierungs- und Anlagentechnik 111
5.2. Berufsobergruppe Datenbanken 113
5.3. Berufsobergruppe EDV- und Netzwerktechnik 116
5.4. Berufsobergruppe Elektroinstallation, Betriebselektrik 119
5.5. Berufsobergruppe Elektromechanik, Elektromaschinen 122
5.6. Berufsobergruppe Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik 125
5.7. Berufsobergruppe IT-Analyse und -Organisation 128
5.8. Berufsobergruppe IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb 131
5.9. Berufsobergruppe Softwaretechnik, Programmierung 135
5.10. Berufsobergruppe Telekommunikation, Nachrichtentechnik 138

6. Handel, Transport, Verkehr 142
6.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Handel, Kassa 145
6.2. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Transport, Verkehr, Lager 147
6.3. Berufsobergruppe Bahn-, Luft- und Schiffsverkehr 150
6.4. Berufsobergruppe Einzelhandel 154
6.5. Berufsobergruppe Lager, Logistik 158
6.6. Berufsobergruppe Transport, Zustellung 161
6.7. Berufsobergruppe Verkaufsaußendienst, Verkaufsvermittlung 164
6.8. Berufsobergruppe Vertrieb, Beratung, Einkauf 167

7. Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft 171
7.1. Berufsobergruppe Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei 174
7.2. Berufsobergruppe Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung 177
7.3. Berufsobergruppe Obst-, Wein- und Gartenbau 181

8. Maschinenbau, Kfz, Metall 185
8.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Kfz, Metall 188
8.2. Berufsobergruppe Kfz-Mechanik und -Service 190
8.3. Berufsobergruppe Maschinen- und Anlagenbau 194
8.4. Berufsobergruppe Metallbearbeitung 197
8.5. Berufsobergruppe Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen 201

9. Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk 205
9.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Kunst, Druck, Papier 207
9.2. Berufsobergruppe Bildende Kunst, Fotografie 209
9.3. Berufsobergruppe Darstellende Kunst, Musik 212
9.4. Berufsobergruppe Druck, Druckvorstufe, Papier 215
9.5. Berufsobergruppe Grafik, Design 218
9.6. Berufsobergruppe Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck 222
9.7. Berufsobergruppe Printmedien, Neue Medien 224
9.8. Berufsobergruppe Rundfunk, Film und Fernsehen 228

10. Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe 232
10.1. Berufsobergruppe Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe 234
10.2. Berufsobergruppe Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung 237
10.3. Berufsobergruppe Reinigung 240

11. Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege 245
11.1. Berufsobergruppe Ärztliche Berufe 248
11.2. Berufsobergruppe Gehobene medizinisch-technische Dienste 252
11.3. Berufsobergruppe Gesundheits- und Krankenpflege, Hebammen 256
11.4. Berufsobergruppe Gewerbliche und technische Gesundheitsberufe 261
11.5. Berufsobergruppe Handel mit Gesundheitsprodukten 264
11.6. Berufsobergruppe Kindererziehung und -betreuung 268
11.7. Berufsobergruppe Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage 272
11.8. Berufsobergruppe Religiöse Dienste, Seelsorge, Bestattung 277
11.9. Berufsobergruppe Schönheitspflege, Kosmetik 281
11.10. Berufsobergruppe Sozial- und Gesundheitsmanagement 287
11.11. Berufsobergruppe Soziale Betreuung, Beratung, Therapie 289

12. Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder 295
12.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Textil 297
12.2. Berufsobergruppe Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung 299
12.3. Berufsobergruppe Ledererzeugung und -verarbeitung 303

13. Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit 307
13.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit ... 310
13.2. Berufsobergruppe Hotelempfang, Etage 313
13.3. Berufsobergruppe Hotelverwaltung, Gaststättenleitung 317
13.4. Berufsobergruppe Küchen- und Servicefachkräfte 321
13.5. Berufsobergruppe Reise- und Freizeitgestaltung 325

13.6. Berufsobergruppe Sport, Sportunterricht 329

14. Umwelt 334

14.1. Berufsobergruppe Energietechnik, erneuerbare Energie 337
14.2. Berufsobergruppe Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung 341
14.3. Berufsobergruppe Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik 344
14.4. Berufsobergruppe Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit 348

15. Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung 353

15.1. Berufsobergruppe Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften 356
15.2. Berufsobergruppe Naturwissenschaften, Medizinische Forschung 359
15.3. Berufsobergruppe Schule, Weiterbildung, Hochschule 364
15.4. Berufsobergruppe Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften 370
15.5. Berufsobergruppe Technische Forschung und Entwicklung 373

Arbeitskräfteangebot 378

Entwicklung der Bevölkerung 379
Arbeitskräftepotenzial 381
Qualifikationspotenzial 384

Quellenverzeichnis 387

Tabellenverzeichnis 491

Anhang: Stellenaufkommen 2015 und 2014 Daten für Gesamtösterreich sowie für Vorarlberg 495

Teil 1: Stellenaufkommen nach Bundesländern 496
Teil 2: Stellenaufkommen nach Berufsbereichen 497
Teil 3: Stellenaufkommen nach Berufsobergruppen 499

Einleitung

Das AMS-Qualifikations-Barometer als Quelle für den AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2015

Das AMS beauftragte im Jänner 2002 das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und die 3s Unternehmensberatung GmbH (3s) ein Online-System zu entwickeln, das einen strukturierten und damit raschen Überblick über zentrale Aspekte des Qualifikationsbedarfs in Österreich gibt. Die Inhalte sollten sich nicht, wie es in den gängigen Arbeitsmarktuntersuchungen oft üblich ist, nur auf die Makroebene einer Branche beziehen, sondern tatsächlich auch Aussagen über den Bedarf an bestimmten Kompetenzen auf der Ebene der unterschiedlichen Berufsobergruppen treffen.

Mit dem AMS-Qualifikations-Barometer steht einem breiten Publikum nun seit März 2003 auf der AMS-Homepage (http://www.ams.at unter „Berufsinfo & Weiterbildung" / „Berufe, Gehälter, Chancen"; Direkteinstieg http://www.ams.at/qualifikationsbarometer) ein solches Informationssystem zur Verfügung. Die zentralen Inhalte dieses elektronischen Darstellungsinstruments werden seit 2004 auch in einer Printversion als „AMS-Qualifikationsstrukturbericht" veröffentlicht.

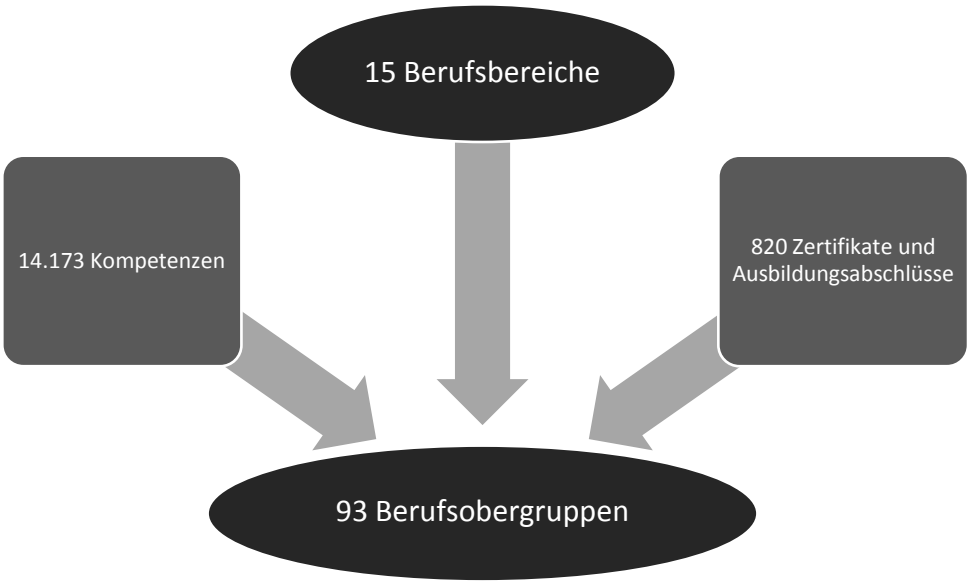
Der vorliegende „AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2015 für das Bundesland Vorarlberg" stellt eine Sonderausgabe dieser Veröffentlichung dar: Das in den Tabellen zu Berufsbereichen und Berufsobergruppen ausgewiesene Stellenaufkommen (siehe Spalte „Offene Stellen") gibt die Daten des Bundeslands Vorarlberg wieder, die redaktionelle Einschätzung der Beschäftigungslage (siehe Spalte „Beschäftigte") entspricht jedoch dem gesamtösterreichischen Trend. Auch die Texte zu Arbeitsmarkt- und Kompetenztrends stellen die Situation auf Bundes- und nicht auf Länderebene dar.

Ziel des AMS-Qualifikations-Barometers ist es, Aussagen über den aktuellen und absehbaren Qualifikationsbedarf zu sammeln, zu strukturieren und einer breiten Öffentlichkeit via Internet zugänglich zu machen. Dabei stand von Anfang an im Vordergrund, bestehende Daten zu nutzen und zusammenzuführen, bei Bedarf jedoch auch z.B. durch Interviews mit ExpertInnen zu ergänzen. Datengrundlage für das AMS-Qualifikations-Barometer ist sowohl quantitatives als auch qualitatives Quellenmaterial (siehe Quellenverzeichnis, p. 387 ff.). Konkret sind dies:

- Sekundärstatistische Daten (v.a. Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, der Statistik Austria, des AMS Österreich);
- Studien und Prognosen zum österreichischen Qualifikationsbedarf und Arbeitsmarkt (regionaler und überregionaler Art);
- Vom AMS in Auftrag gegebene Analysen von Stelleninseraten; diese basieren auf der Beobachtung und Auswertung der wichtigsten österreichischen Printmedien (84 Tages- und Wochenzeitungen);
- Interviews mit ExpertInnen für unterschiedliche Berufsbereiche (Personalverantwortliche führender Unternehmen, PersonalberaterInnen, LeiterInnen von Ausbildungsinstitutionen, VertreterInnen von Berufsverbänden und Berufsorganisationen);
- Fachpublikationen/Fachzeitschriften, relevante Artikel in Branchenzeitschriften und dem Internet u.ä.

Mit der vorliegenden Aktualisierung des Qualifikations-Barometers wurden diesmal auch die regionalen Informationen sowie die in einem eigenen Abschnitt behandelte unterschiedliche Situation von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt redaktionell überarbeitet. Die Seiten zu „Green Jobs" und „Green Skills" entsprechen allerdings noch dem Redaktionsstand von 2013. Da diese Seiten aber bereits in den Qualifikationsstrukturberichten für 2013 enthalten sind, wurden sie in die vorliegende Ausgabe für 2015 nicht nochmals aufgenommen.

Struktur der Darstellung



Die Informationen zu Arbeitsmarkt- und Kompetenztrends sind auf eine Berufsstruktur bezogen, die die Arbeitswelt in 15 Berufsbereiche gliedert, welche wiederum in 93 Berufsobergruppen unterteilt sind. Den Berufsobergruppen sind jene Berufe zugeordnet, die in diesem Tätigkeitsfeld von vorrangiger Bedeutung am Arbeitsmarkt sind. Berufsobergruppen sind durch die Zuordnung eines charakteristischen Sets persönlicher und fachlicher Anforderungen (sog. Kompetenzprofile) inhaltlich näher beschrieben. Diese Profile umfassen fachliche und überfachliche Kompetenzen sowie Zertifikate und Ausbildungsabschlüsse.

Arbeitsmarkttrends werden für Berufsbereiche und Berufsobergruppen in Texten beschrieben, aber auch in Tabellen dargestellt. Auf Ebene der Berufsobergruppen werden überdies detaillierte Trendaussagen zu den Anforderungen gemacht. Der Zeithorizont dieser Prognosen reicht bis zum Jahr 2020.

Die Einschätzung zukünftiger Entwicklungen wurde von ArbeitsmarktforscherInnen von 3s und ibw auf Basis der ausgewerteten Studien sowie der durchgeführten ExpertInneninterviews getroffen; diese Einschätzung wird durch den tabellarisch aufbereiteten Arbeitsmarktbedarf der letzten beiden Jahre (2014, 2015) ergänzt. Dabei kann es fallweise zu einer Abweichung von der redaktionellen Einschätzung der Trends kommen. Mögliche Ursachen dafür sind:

- Die Einschätzung von Trends weist in die Zukunft, während das ausgewiesene Stellenaufkommen immer eine punktuelle Bestandsaufnahme darstellt.
- Die Rekrutierung von Personal erfolgt nicht ausschließlich über Stellenanzeigen bzw. Meldungen beim AMS.
- Eine hohe Fluktuation bei manchen Berufen führt zu einem erhöhten Stellenaufkommen, das jedoch nicht dem tatsächlichen Arbeitsmarktbedarf entspricht.

Legende zu den Tabellen

Die Tabellen fassen redaktionell getroffene Trendeinschätzungen für Berufsobergruppen, Berufsbereiche und Kompetenzen in prägnanter und übersichtlicher Form zusammen. Die prognostizierte Nachfrageentwicklung wird durch folgende Symbole ausgedrückt:

↑↑	steigend
↑	tendenziell steigend
⟷	gleichbleibend
↓	tendenziell sinkend
↓↓	sinkend

Trendeinschätzungen erhalten durch die Angabe der relativen Wichtigkeit quantitative Aussagekraft. Ausgedrückt wird dies mittels „Beschäftigte derzeit" bei Berufen und Berufsobergruppen bzw. mittels „Bedeutung am Arbeitsmarkt" bei Kompetenzen. Dafür sind die folgenden Symbole in Verwendung:

■	niedrig
■■	mittel
■■■	hoch

„Beschäftigte derzeit" gibt an, wie groß der Anteil der Beschäftigten eines Berufs in der jeweiligen Berufsobergruppe ist (bzw. in den Tabellen „Berufsfelder": wie groß der Anteil des Berufsfelds im jeweiligen Berufsbereich ist).

Die redaktionelle Einschätzung des „Trends" wird durch die Einschätzung des Beschäftigtenstands quantitativ relativiert. So kann z.B. die Kombination ↑↑ und ●○○ (Steigende Tendenz, wenige Beschäftigte) bei einem Beruf darauf hinweisen, dass die Nachfrage nach diesem Beruf zahlenmäßig geringer ist als bei einem anderen mit nur tendenziell steigender Nachfrage, aber hohem Beschäftigtenanteil in der Berufsobergruppe (Kombination: ↑ und ●●●). Dies gilt analog auch für die Bewertungen der Berufsobergruppen im Berufsbereich.

Mit „Bedeutung am Arbeitsmarkt" wird die relative Wichtigkeit der jeweiligen Kompetenz im Anforderungsprofil der entsprechenden Berufsobergruppe bewertet. Auch hier wird die Einschätzung der Nachfrage durch die „Bedeutung am Arbeitsmarkt" quantitativ relativiert: Z.B. ist eine Kompetenz mit der Bewertung ↑↑ und ●○○ (Steigende Tendenz, geringe Bedeutung am Arbeitsmarkt) quantitativ weniger nachgefragt als eine Kompetenz mit nur tendenziell steigender Nachfrage, aber großer „Bedeutung am Arbeitsmarkt" (Kombination: ↑ und ●●●).

Die Tabellen weisen überdies in der Spalte „Offene Stellen" für 2014 und 2015 das Stellenaufkommen für Berufe und Berufsobergruppen in absoluten Zahlen aus. Unter „AMS" werden die beim österreichischen Arbeitsmarktservice gemeldeten Stellenvakanzen verzeichnet; „Printmedien" nennt die Nachfrage, die GfK Austria in den vom AMS beauftragten Inseratenanalysen erhoben hat.

Die Reihung der Tabellenzeilen richtet sich einerseits nach dem Trend und andererseits nach dem Beschäftigtenstand.

Trends in Vorarlberg

Das wirtschaftliche Umfeld
Die **Vorarlberger Wirtschaftsstruktur** zeichnet sich durch besonders hohe Anteile des industriell-gewerblichen Sektors, der Landwirtschaft und des Tourismus aus. Im dritten Quartal 2015 wurde eine positive Arbeitsmarktentwicklung verzeichnet. Hohe Umsatzzuwächse wurden v.a. im Einzelhandel verbucht. In der Bauproduktion gab es hingegen Einbußen, für die hauptsächlich der Hochbau verantwortlich ist.

Die Dynamik unterschied sich 2014 zwischen den **Bundesländern** deutlich. So konnten die westlichen Bundesländer tendenziell eine überdurchschnittliche Konjunkturentwicklung verzeichnen. Während die Wirtschaftsentwicklung in der Ostregion (NUTS-1-Klassifikation), trotz der österreichweiten Bestwerte im Burgenland, stagnierte (- 0,1 %), nahm sie in der Süd- (+ 0,4 %) und Westregion leicht zu (+ 0,5 %). Dies ist u.a. auf die unterschiedlichen Entwicklungen in der Sachgütererzeugung zurückzuführen. Zudem schlagen sich die Produktionseinbußen in der Informations- und Telekommunikationsbranche in größerem Ausmaß auf die Gesamtrechnung der Ostregion nieder, als dies für die Süd- und Westregion der Fall ist, da die erstgenannte hier anteilsmäßig stärker ist.

Nach der deutlichen **Konjunkturabschwächung** in den Vorjahren kam das Wachstum der Wirtschaftsleistung in **Österreich** 2014 fast zum Erliegen. Das BIP expandierte um nur noch 0,4 %, während das Wachstum im EU-Durchschnitt 1,4 % betrug. In der zweiten Jahreshälfte stagnierte Österreichs Wirtschaft faktisch.

Wirtschafts- und Produktivitätsniveau
Das Vorarlberger Bruttoregionalprodukt pro EinwohnerIn liegt mit 106 % **über dem Österreichdurchschnitt**, was – gemeinsam mit Salzburg – Rang zwei unter den österreichischen Bundesländern bedeutet. Zwischen 2011 und 2013 konnte mit + 6,1 % ein stärkeres Wachstum als in Gesamtösterreich (+ 4,6 %) verzeichnet werden. Auch die Produktivität Vorarlbergs (BRP pro Erwerbstätiger/Erwerbstätigem) ist überdurchschnittlich hoch: 2013 lag sie im Vergleich zum Österreichschnitt bei 107%. Zudem liegt die Kaufkraft (Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte je Einwohner) der VorarlbergerInnen mit 22.700 Euro relativ weit über dem Österreichdurchschnitt von 21.900 Euro. Nur die NiederösterreicherInnen weisen mit 22.800 Euro eine noch höhere Kaufkraft auf (Stand: 2013).

Zwischen den **Regionen Vorarlbergs** sind beim Wirtschaftsniveau enorme Unterschiede zu beobachten. Dabei fällt auf, dass die Region Bludenz-Bregenzer Wald mit einem Bruttoregionalprodukt pro EinwohnerIn von rund 118 % im Vergleich zum österreichischen Durchschnittswert deutlich besser abschneidet als die Region Rheintal-Bodenseegebiet. Hier liegt das Bruttoregionalprodukt pro EinwohnerIn bei rund 102 %. Zwischen 2011 und 2013 war einen Anstieg von 6,4 % zu verzeichnen.

Wirtschaftsstruktur
Die **Industrie** und der Dienstleistungsbereich, letzterer insbesondere in Form der **Tourismuswirtschaft**, prägen die Vorarlberger Wirtschaftsstruktur. Der Anteil des gewerblich-industriellen Sektors an der Bruttowertschöpfung liegt mit 38,9 % deutlich höher als im gesamtösterreichischen Vergleich (28,3 %). Der Dienstleistungssektor liegt hingegen mit einem Wertschöpfungsanteil von 60,4 % unter dem österreichischen Vergleichswert von 70,3 %. Auch der primäre Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) bleibt mit 0,6 % unter dem österreichischen Durchschnitt (1,4 %). Innerhalb der einzelnen Sektoren weist Vorarlberg einige Unterschiede im Vergleich mit Gesamtösterreich auf: Im Bereich der wissenschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen ist die Bruttowertschöpfung in Vorarlberg wesentlich geringer als in Gesamtösterreich (6,4 % zu 9,5 %). Selbiges gilt für die Informations- und Kommunikationsbranche (1,3 % zu 3,4 %). In der Beherbergung und Gastronomie liegt die Bruttowertschöpfung Vorarlbergs jedoch über dem Österreichniveau (7 % zu 5 %).

Siehe dazu auch: Arbeitsmarktprofil Vorarlberg 2015 (http://www.arbeitsmarktprofile.at/7/index.html)

Beschäftigung und wichtige Berufsbereiche
Auch in Bezug auf die **Beschäftigung** zeigt sich die Dominanz des industriellen bzw. produzierenden Bereichs. Mit einem Anteil von 34,6 % der Beschäftigten ist auch diesbezüglich die Industrie vergleichsweise stärker vertreten als in Gesamtösterreich (25 %). Im Gegenzug liegt der ausgewiesene Beschäftigtenanteil für den Dienstleistungsbereich mit 62,4 % unter den 71,8 % in Österreich (Stand: 2014).

Ein Vergleich der Wirtschaftsklassen (NACE 08) zeigt, dass am meisten Beschäftigte in produzierenden Betrieben („Herstellung von Waren") tätig sind: Gut ein Viertel aller Beschäftigten Vorarlbergs (26,3 %) bzw. 41.092 Personen sind diesem Bereich zuzuordnen. In der Beherbergung und Gastronomie arbeiten hingegen lediglich 6,9 % bzw. 10.814 Beschäftigte – fast ebenso viele wie im Gesundheits- und Sozialwesen (6,9 % bzw. 10.726 Personen) und dem Bauwesen (6,7 % bzw. 10.528 Personen). Dazwischen befinden sich die Verwaltung („Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung") mit 14 % bzw. 21.980 Beschäftigten und der Handel („Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen") mit 13,8 % bzw. 21.618 Beschäftigten (Stand: 2015).

Den mit Abstand höchsten Beschäftigungszuwachs im Vergleich zum Vorjahr (2014) gab es in der Warenherstellung (+ 919 Beschäftigte). Auf Platz zwei und drei kommen die Verwaltung (+ 480 Beschäftigte) und der Handel (+ 313 Beschäftigte). Dagegen wurde der größte Beschäftigungsrückgang in der Branche „Erziehung und Unterricht" verzeichnet (- 167 Beschäftigte).

Die **größten Unternehmen** im Produktionsbereich sind dem Bau- und Einrichtungssektor und der Maschinenproduktion zuzurechnen. Bei den Dienstleistungsbetrieben sind die zehn größten Betriebe in unterschiedlichen Branchen wie dem Handel, dem Transportwesen, dem Bank- und Kreditwesen, der Gastronomie, dem Sozialwesen oder der öffentlichen Verwaltung zu finden.

Innovative Branchen und Bereiche
Vorarlberg hat mit fast 80 % den österreichweit höchsten betrieblichen Anteil an der Finanzierung von Forschung und Entwicklung. Dies zeigt sich auch in der höchsten Innovationsquote (41,7), die die Anzahl der angemeldeten Patente pro 100.000 EinwohnerInnen ausdrückt.

Welche Branchen und Sektoren Vorarlbergs Innovationen initiieren, zeigt sich z.B. am von Land und Wirtschaftskammer vergebenen Innovationspreis. Dieser prämierte in den Jahren 2014 bzw. 2012 beispielsweise Projekte in der Automobilausstattung (Einsatz von

nachhaltigen Materialien im Automobilinnenbereich), der Zahntechnik (Verarbeitung von Cobalt-Chromlegierungen), im Textilbereich (klebbare Stumpfhosen), Möbelbau (innovatives Auszugssystem), dem Energiebereich (vollautomatisches Pelletssystem), dem Bausektor (Holzhybrid-Bausystem) oder im Grafiksektor (3D-Visualisierung).

Beschäftigung, Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklung
Die Zahl der **unselbstständig Beschäftigten** verzeichnete in Vorarlberg im Jahresdurchschnitt 2015 einen Anstieg um 1,7 % auf 156.503 Personen, wobei das Plus bei den Frauen (+ 1,9 %) größer war als bei den Männern (+ 1,4 %). Die Vorarlberger Beschäftigung stieg – im Hinblick auf Gesamtösterreich (+ 0,9 %) – überdurchschnittlich stark. Darüber hinaus waren von Jänner bis April 2015 in Vorarlberg durchschnittlich rund 16.400 Personen geringfügig beschäftigt.

Durchschnittlich betrug 2015 die **Arbeitslosigkeit** in Vorarlberg 6,1 % bzw. 10.243 Personen (9,1 % österreichweit), was eine Zunahme gegenüber dem Vorjahr um 4,2 % bedeutet. Diese Zunahme war im angegebenen Zeitraum die drittniedrigste unter den österreichischen Bundesländern (Tirol: + 2,6 %; Kärnten: + 4,1 %).

Betrachtet man lediglich die Vorarlberger Frauen, so beträgt Arbeitslosenplus 2,3 %; bei den Männern fällt es hingegen mit 5,9 % wesentlich höher aus. Auffällig stark nahm zudem die Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen zu (+ 10,5 %). Überdurchschnittlich stark nahm die Arbeitslosigkeit auch unter Personen mit Migrationshintergrund (+ 6,7 %) bzw. AusländerInnen (+ 8 %) zu.

Seit **Anfang 2016** ist eine **Stabilisierung des Vorarlberger Arbeitsmarktes** erkennbar. Zwar spielen hier auch die üblichen saisonbedingten Schwankungen eine Rolle, doch konnte im März – nicht nur gegenüber den Vormonaten, sondern auch gegenüber dem Vorjahr – ein Rückgang der Arbeitslosigkeit um - 1,1 % verzeichnet werden. Im Vergleich zu Gesamtösterreich (+ 2,4 %; insgesamt 438.654 Personen) entwickelte sich die Arbeitslosigkeit in Vorarlberg wesentlich besser. Insgesamt waren im März 12.250 Personen in Vorarlberg auf Arbeitssuche. Nicht alle Branchen haben sich hinsichtlich der Arbeitslosenzahlen positiv entwickelt: Während in Büro- (- 100), Bau- (- 87) und Metallberufen (- 50) ein Rückgang zu verzeichnen war, stieg die Arbeitslosigkeit unter Friseur- (+ 46), Handels- (+ 34), Reinigungs- (+ 33) und Bekleidungsberufen (+ 31).

Strukturwandel in der Vorarlberger Wirtschaft
Längerfristige Trends bildet eine Prognose des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung – WIFO aus dem Jahr 2014 ab, die den Zeitraum 2013 bis 2020 abdeckt. Im Rahmen der Studie wird vorausgesagt, dass sich der Strukturwandel in den kommenden Jahren fortsetzen und dieser den **Beschäftigungsanteil im Dienstleistungsbereich** in Vorarlberg von 64,2 % auf 65,7 % weiter steigen lassen wird. Die unselbstständige Beschäftigung wird laut der Studie zwischen 2013 und 2020 um insgesamt 12.700 auf 160.000 Personen (+ 1,2 % pro Jahr) steigen, wobei etwa 30 % Teilzeitbeschäftigung betreffen. Generell begünstigt der gesamtwirtschaftliche Strukturwandel Branchen mit hohem Teilzeit-Anteil.

Auch bezüglich beschäftigungsrelevanter Sektoren und Bereiche können die weiter oben getroffenen kurzfristigen Aussagen um die langfristige Perspektive der Studie erweitert werden: Maßgeblich getrieben wird die Wachstumsdynamik laut der WIFO-Prognose vom Dienstleistungsbereich, wo im Zeitraum 2013 bis 2020 voraussichtlich + 10.700 Beschäftigungsverhältnisse (+ 1,5 % p.a.) geschaffen werden. Aber auch im Sachgüterbereich (ÖNACE-Abschnitte A bis F) wird mit einem überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs gerechnet: Mit einem Plus von 0,5 % p.a. bzw. 2.100 Personen steht Vorarlberg – gemeinsam mit Oberösterreich – das österreichweit größte Wachstum in diesem Wirtschaftssektor bevor. Als besonders dynamische Wachstumsbereiche wurden in Vorarlberg die Dienstleistungs-Teilbranchen „Informationstechnologie und -dienstleistungen" (+ 4,4% p.a.) sowie die „Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung

inklusive Werbung" (+ 3,2% p.a.) identifiziert. Das in absoluten Zahlen stärkste Wachstum wird sich im Gesundheits- und Sozialwesen vollziehen, wo bis 2020 voraussichtlich 3.000 zusätzliche Stellen entstehen. Die Beschäftigungsentwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen ist wesentlich von der Nachfrage der öffentlichen Hand bestimmt. In der Prognose wird von einem steigenden Anteil der Ausgaben für Gesundheits- und Sozialleistungen ausgegangen, der den Erfahrungen der Vergangenheit entspricht. Nach derzeitigem Erkenntnisstand wird die Beschäftigung nur in der Textil- und Bekleidungsbranche sowie im sonstigen produzierenden Bereich zurückgehen.

Beschäftigungstrends bei Frauen
Absolut betrachtet wird die Beschäftigung von Frauen laut besagter WIFO-Studie bis 2020 um insgesamt 7.600 steigen, das entspricht einem jährlichen Beschäftigungswachstum von rund 1,6 %. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung erhöht sich bis 2020 auf 45,9 %, liegt damit aber weiterhin deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt. Mit ein Grund hierfür ist der überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsanteil der Sachgütererzeugung, die Männern mehr Beschäftigungsmöglichkeiten bietet als Frauen. Weibliche Beschäftigte profitieren hingegen von der starken Dynamik des Dienstleistungssektors, der vielen Frauen Beschäftigung bietet. Arbeitsplätze für Frauen entstehen also in erster Linie durch den strukturellen Wandel. Die größten absoluten Beschäftigungszuwächse für Frauen entstehen im Gesundheitswesen (+ 2.400) und im Einzelhandel (+ 1.000). Bedeutende neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen auch in der Beherbergung und Gastronomie (+ 900). Zu Beschäftigungsverlusten kommt es für Frauen in den Branchen der Sachgüterproduktion, insbesondere in der Textilbranche (- 200).

Qualifikationsniveau
Der Vorarlberger Arbeitsmarkt wird von einer starken Fokussierung auf Berufe, die typischerweise eine mittlere Qualifikation (ISCO-Skill-Level 2 + 3) voraussetzen, geprägt. Während im Österreichdurschnitt 71,7 % der Beschäftigten diesen Qualifikationslevels zugeordnet werden können, beträgt der Anteil in Vorarlberg 74,4 %. Dieser Anteil wird sich bis 2020 – trotz eines Beschäftigungszuwachs von 1 % p.a. – leicht verringern. Der Grund hierfür liegt im Trend zur **Höherqualifizierung**, welcher sich auch in den nächsten Jahren fortsetzen wird: Die stärkste Beschäftigungsdynamik wird nach der WIFO-Studie für Berufe auf akademischem Niveau und für Berufe, zu deren Ausübung typischerweise die Matura erforderlich ist prognostiziert. Vor allem bei technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Berufen auf akademischem Niveau bzw. sonstigen akademischen und verwandten Berufen sind hohe Beschäftigungszuwächse zu erwarten (+ 3,8 % bzw. + 3,2 % p.a.). Aber auch die Anzahl der Gesundheitsfachkräfte wird sich markant erhöhen (+ 3,2 %). Im mittleren Qualifikationssegment entwickeln sich die Betreuungs- und Dienstleistungsberufe in der Gastronomie besonders dynamisch (+ 2,4 % bzw. + 2,1 % p.a.). Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Arbeitskräfte zeigen sich in den Dienstleistungshilfsberufen (+ 1,2 % p.a.). Allgemein geht das WIFO bei Tätigkeiten, welche ein niedriges Qualifikationsniveau erfordern, von einem leichten Beschäftigungsrückgang (- 0,1 % p.a.) aus.

Von den zusätzlichen 12.700 Beschäftigungsverhältnissen, die für Vorarlberg zwischen 2013 und 2020 prognostiziert werden, entfallen 1.100 auf die Berufe mit Leitungsfunktion und weitere 1.700 auf technische Fachkräfte. Relativ starke Rückgänge wird es bei (Hilfs-)Berufen mit Fokus auf die Bedienung von (mobilen) Anlagen und Maschinen sowie Montage oder Fahrzeugführung geben (insgesamt - 1.300 Beschäftigungsverhältnisse).

Nachfragetrends nach Berufsbereichen

Nachfrage der Berufsbereiche basierend auf der Inseratenanalyse (Vorarlberg)1

Berufsbereiche	Offene Stellen			
	2015		Veränderung gegenüber 2014	
	Printmedien	AMS	Printmedien	AMS
Handel, Transport, Verkehr	5.084*	4.719	-535*	+380
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	3.012*	6.285	+79*	+442
Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit	2.726*	1.980	-168*	-170
Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik	1.201*	2.954	+403*	+260
Maschinenbau, Kfz, Metall	732*	2.868	-526*	-33

*** Daten für diesen Berufsbereich mit Vorbehalt.**

Quelle: AMS-Qualifikations-Barometer. Berufsbereiche mit den meisten offenen Stellen im Bundesland.

Die mit Abstand größte Aufwärtsdynamik wird von den befragten Unternehmen ZerspanungstechnikerInnen (2,64) vorhergesagt. Ein weiterer Beruf des Bereichs „Maschinen, Kfz und Metall" findet sich mit SchlosserIn (im Metallbereich) (2,42) auf Platz 3. Ansonsten wird v.a. Berufen der Baubranche eine positive Beschäftigungsdynamik prognostiziert: Unter den TOP 10 befinden sich mit MaurerInnen (2,44), Zimmerern/Zimmerinnen (2,27) und TischlerInnen (2,25) insgesamt drei Berufe der Branche „Bau, Baunebengewerbe und Holz". Von einer negativen Beschäftigungsentwicklung gehen am meisten Unternehmen bei Kindergartenpädagogen/-pädagoginnen (1,33), Bankkaufmännern/-frauen (1,65) und Bürokaufmännern/-frauen (1,66) aus. Davon abgesehen wird bei einigen (Aus-)Hilfsberufen ein Bedarfsrückgang erwartet.

Dynamische Berufe laut AMS-Großbetriebsmonitoring (Vorarlberg)2

	Berufe	Dynamik
1.	ZerspanungstechnikerIn	2,64 ↑
2.	MaurerIn	2,44 ↑
3.	SchlosserIn im Metallbereich	2,42 ↑
4.	Dipl. Gesundheits- und KrankenpflegerIn	2,29 ↑
5.	Zimmerer/Zimmerin	2,27 ↑
6.	TischlerIn	2,25 ↑
7.	Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn	2,18 ↑
8.	Koch/Köchin	2,14 ↑
9.	Restaurantfachmann/-frau	2,11 ↑
10.	BerufskraftfahrerIn in der Güterbeförderung	2,09 ↑

Quelle: AMS-Betriebsbefragung 2013/14, Vorarlberg. Dynamik > 2 dynamische, < 2 stagnierende Entwicklung. AMS-Qualifikations-Barometer, Trend-Bewertung für Gesamt-Österreich. Berufe mit mindestens 10 Nennungen.

Arbeitsmarkt- und Kompetenztrends nach Berufsbereichen

1. Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik

Arbeitsmarkttrends

Konjunktur im Baubereich sehr gedämpft

Für 2016 erwarten BranchenexpertInnen eine leicht steigende Bauproduktion. Insbesondere vom Tiefbau gehen positive Impulse aus. Der Arbeitsmarkt im Baubereich bleibt jedoch voraussichtlich weiter angespannt, es ist mit einem weiteren leichten Anstieg der Arbeitslosenzahlen zu rechnen.

Arbeitslosigkeit und Beschäftigtenzahlen steigen
Obwohl die Arbeitslosigkeit seit 2011 steigt, nehmen auch die Beschäftigtenzahlen stetig zu. Grund für diese Entwicklung ist eine **Ausweitung des Beschäftigungsangebots**, z.B. durch die verstärkte Teilnahme von ausländischen Arbeitskräften und Frauen am Arbeitsmarkt. ArbeitsmarktexpertInnen gehen davon aus, dass sich diese Entwicklung noch fortsetzen wird: Eine Studie des Forschungsinstituts Synthesis im Auftrag des AMS vom März 2015 rechnet mit einem weiteren **leichten Anstieg der Beschäftigtenzahlen im Baubereich**, konkret um 5.300 auf 252.000 bis zum Jahr 2019. Die Studie prognostiziert jedoch auch einen weiteren **Anstieg der Arbeitslosenzahlen**.

Hochbau, Bautechnik
Innerhalb des Prognosezeitraums bis 2019 wird eine leicht positive Entwicklung in der Berufsobergruppe „Hochbau, Bautechnik" erwartet, denn Österreich hat **aufgrund der Bevölkerungsentwicklung steigenden Bedarf an Wohnraum**. Positive Impulse werden z.B. von Fördermodellen, wie dem 2016 neu ausgeschriebenen Handwerkerbonus, ausgehen. Die Entwicklung der Bautätigkeit im Hochbau ist generell stark von politischen Entscheidungen abhängig, denn Konjunkturprogramme und Investitionen in den sozialen Wohnbau, Wohnbaubewilligungen, Förderungen und Infrastrukturinvestitionen beeinflussen das Wachstum in dieser Berufsobergruppe entscheidend. Hinsichtlich der Arbeitsmarktentwicklung wird im Beobachtungszeitraum bis 2019 tendenziell mit **leicht steigenden Beschäftigungszahlen** gerechnet.

Bautechnik, Gebäudetechnik
In der Gebäudetechnik gibt es einen starken Trend zum ökologischen Bauen, der im Beobachtungszeitraum voraussichtlich weiter zunehmen wird. Auch für den **Sanierungsbereich** ergeben sich viele **Herausforderungen**, da nachträgliche Ein- und Umbauten oft aufwendig zu planen und umzusetzen sind. GebäudetechnikerInnen und Sonnenschutztechnikerinnen können daher voraussichtlich mit steigenden Beschäftigungsmöglichkeiten rechnen.

Innenausbau, Raumausstattung
Die Berufsobergruppe „Innenausbau, Raumausstattung" umfasst die Baunebengewerbe, das sind jene Gewerbe, die sich mit dem Ausbau von Bauwerken beschäftigen. Für Kleinbetriebe, die in dieser Berufsobergruppe typisch sind, ist es teilweise schwierig, im verschärften Wettbewerb zu bestehen. Hinsichtlich der Beschäftigung klagen viele Unternehmen über einen **Mangel an Fachkräften**. Zahlenmäßig erwarten ArbeitsmarktexpertInnen, dass der Beschäftigungsstand von 2015 im Prognosezeitraum bis 2019 gehalten werden kann.

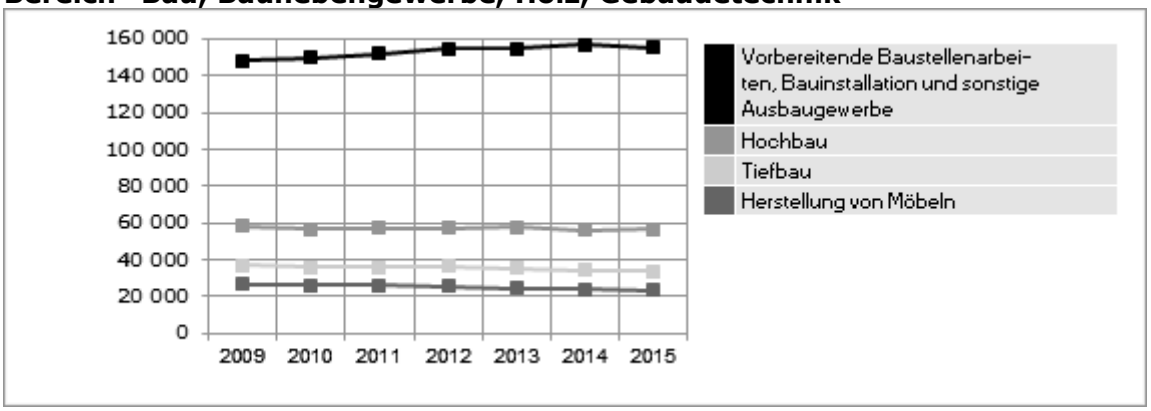
Tiefbau, Straßenerhaltung
Die Entwicklung im Tiefbau ist generell sehr stark von Entscheidungen über **öffentliche Infrastrukturinvestitionen** abhängig. Für 2016 erwarten BranchenexpertInnen eine positive Entwicklung, da Ausbauarbeiten bei der Bahn und auch Großprojekte im Straßenbau anstehen. Im Beobachtungszeitraum bis 2019 wird eine **stabile Beschäftigungsentwicklung** erwartet, der Beschäftigtenstand von 2015 wird in etwa gehalten werden können.

Planungswesen, Architektur
*Die Situation am Arbeitsmarkt gestaltet sich für **ArchitektInnen** und **VerkehrsplanerInnen** insbesondere in der **Phase des Berufseinstiegs schwierig**, da es eine große Zahl an BewerberInnen für offene Stellen gibt. Innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 wird damit gerechnet, dass die Beschäftigtenzahlen in dieser Berufsobergruppe stabil bleiben werden.*

Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz
Generell zeigt sich in dieser Berufsobergruppe immer wieder, dass **gering qualifizierte Arbeitskräfte** besonders **stark von Beschäftigungsschwankungen betroffen** sind, da Arbeitsverhältnisse überdurchschnittlich oft unterbrochen, beendet, aber auch neu begründet werden. ArbeitsmarktexpertInnen sind der Ansicht, dass die Beschäftigung in dieser Berufsobergruppe innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 rückläufig sein wird. Die **hohe Beschäftigungsdynamik** wird voraussichtlich anhalten.

Tischlerei, Holz- und Sägetechnik
Die Holzwirtschaft hat sich von den Auswirkungen der Wirtschaftskrise 2009, die sowohl zu einem Einbruch der Produktions- als auch der Beschäftigtenzahlen geführt hat, noch nicht erholt. Innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 wird eine positive Arbeitsmarktentwicklung für **Zimmereifachleute** und **HolztechnikerInnen** prognostiziert. Hingegen müssen sich einige Beschäftigte dieser Berufsobergruppe, z.B. **TischlerInnen**, auf tendenziell rückläufige Beschäftigungsmöglichkeiten einstellen.

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 1.1: Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik3

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Bautechnik, Hochbau, Tiefbau	↑	■■	645*	442	1.165	1.033
Innenausbau, Raumausstattung	↔	■■	109*	138	800	807
Gebäudetechnik	↔	■	39	13	57	53
Planungswesen, Architektur	↔	■	13	26	14	14
Tischlerei, Holz- und Sägetechnik	↔	■	350	108	561	548
Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz	↓	■	44	69	357	239

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

1.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz

1.1.1. Arbeitsmarkttrends

Konjunkturbedingt rückläufige Beschäftigungsaussichten

Infolge der Wirtschaftskrise kam es durch die anhaltend schwache Konjunktur im Bauwesen und in der Holzwirtschaft zu einer stetigen Verringerung der Beschäftigungsmöglichkeiten in den Anlern- und Hilfsberufen. Hilfstätigkeiten sind zwar sowohl am Bau als auch in der Holzwirtschaft nach wie vor notwendig, werden aber häufiger von höher qualifizierten Personen „miterledigt". Innerhalb des Beobachtungszeitraums bis 2019 wird der Personalstand in den Anlern- und Hilfsberufen daher voraussichtlich weiter abnehmen.

Trend zur Erledigung durch höher Qualifizierte
Im Unterschied zu anderen Berufsbereichen sind in der Bauwirtschaft viele **Tätigkeiten nicht maschinell ausführbar** – Hilfskräfte sind daher für manche Arbeiten unersetzlich. Allerdings ist auch auf der Baustelle ein **Trend zur Höherqualifizierung** und Spezialisierung festzustellen. Unternehmen erwarten zunehmend, dass FacharbeiterInnen auch die Tätigkeiten von Hilfskräften übernehmen und diese dadurch ersetzen. Wenig optimistisch gestaltet sich die Situation für **BauhelferInnen**. Sie stellen die **größte Berufsuntergruppe** in den Anlern- und Hilfsberufen im Bereich „Bau, Holz" und müssen sich darauf einstellen, dass ihre Arbeit zunehmend **von Fachkräften**, z.B. MaurerInnen, **übernommen** wird. Innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2019 müssen sie daher mit tendenziell rückläufigen Beschäftigungsaussichten rechnen.

Stärkere Konkurrenz unter gering qualifizierten Arbeitskräften
Mit der **Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes** für Arbeitskräfte aus Osteuropa seit 2011 ist es im Baubereich zu einem zusätzlichen Personalangebot durch ausländische Arbeitskräfte gekommen. Die befürchtete **Konkurrenz um Arbeitsplätze für Geringqualifizierte** ist bei den Bauhilfsberufen damit teilweise eingetreten.

Förderwesen beeinflusst Beschäftigungsmöglichkeiten
GerüsterInnen erwartet im Betrachtungszeitraum bis 2019 voraussichtlich eine – im Vergleich zu 2015 – leicht rückläufige Beschäftigungsnachfrage. Zwar werden sie im Sanierungsbereich gebraucht, da z.B. bei **Fassadendämmungen** und **Fenstertausch** oft Gerüste errichtet werden müssen. Allerdings ist derzeit noch offen, wie viele Sanierungsvorhaben im Prognosezeitraum bis 2019 umgesetzt werden können. Sanierungen werden oft mit Hilfe von **Förderungen** realisiert, die nun Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand zum Opfer fallen könnten. BranchenexpertInnen befürchten, dass es im Falle von Einsparungen bei Förderungen innerhalb des Beobachtungszeitraumes zu einer deutlichen Abnahme von Sanierungsprojekten kommen könnte.

Witterungsbedingte Schwankungen
Alle Beschäftigten dieser Berufsobergruppe müssen sich auf **saisonale Nachfrageschwankungen** einstellen. Da es in Österreich kaum möglich ist, BauhelferInnen und GerüsterInnen ganzjährig zu beschäftigen, müssen Personen in diesen Berufen witterungsbedingt mit Saison-Arbeitslosigkeit rechnen. Wie Erhebungen der Statistik Austria zeigen, sind Personen mit niedriger Qualifikation deutlich öfter arbeitslos als höher Qualifizierte.

Tabelle 1.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz4

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BauhelferIn	↓	■■	17	43	269	185
GerüsterIn	↓	■	-	-	17	7
Hilfskraft der Holzverarbeitung (m/w)	↓	■	26	13	24	24
Hilfskraft im Baunebengewerbe (m/w)	↓	■	-	13	47	23

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

1.1.2. Kompetenztrends

Körperliche Belastbarkeit ist Voraussetzung, Fachkennnisse sind ein Plus

Die Beschäftigungsaussichten in dieser Berufsobergruppe sind für jene Personen am günstigsten, die neben körperlichen Voraussetzungen auch Fachkenntnisse, z.B. in Bauerrichtung oder im Bedienen von Baumaschinen mitbringen. Soft Skills, wie die Fähigkeit zur Zusammenarbeit, können die tendenziell rückläufigen Arbeitsmarktchancen verbessern.

Spezialkenntnisse bringen Vorteile
Bauerrichtungskenntnisse, Know-how im Gerüstbau sowie gutes branchenspezifisches Produkt- und Materialwissen (z.B. Kenntnisse in der Handhabung von Baustoffen und Werkzeugen) stellen in dieser Berufsobergruppe generell wichtige Qualifikationen dar. Zusätzliche Fertigkeiten, z.B. Schweißen, Bohren etc., erhöhen die Beschäftigungsaussichten. **Spezialwissen im Asphalt- und Baustoffbereich**, im **Trockenausbau** oder in der **Althaussanierung** sind gefragte Zusatzkompetenzen. Auch mit dem Führerschein der Gruppe B sowie mit **Lenkberechtigungen für Arbeitsmaschinen** und Sonderkraftfahrzeuge können die Arbeitsmarktchancen erhöht werden. Für die Tätigkeit von GerüsterInnen sind Schwindelfreiheit und Trittsicherheit unabdingbare Voraussetzungen.

Entsorgungskenntnisse gefragt
Da Verletzungen der **Umweltschutzauflagen** für Bauunternehmen hohe Kosten (z.B. in Form von Strafzahlungen) verursachen können, wird von Bauhilfskräften zunehmend **Müllentsorgungs- und Umweltschutzwissen** verlangt (etwa über die fachgerechte Entsorgung von Bauschutt und gefährlichen Materialien).

Flexibilität und Toleranz am Bau
Die Beschäftigung von BauhelferInnen erfolgt immer öfter über Arbeitskräftevermittlungsunternehmen, was Flexibilität in örtlicher Hinsicht (z.B. Reisebereitschaft) sowie ein gewisses Maß an **Selbstorganisation** erfordert. Um eine reibungslose **Zusammenarbeit auf der Baustelle** sicher zu stellen, sind Teamfähigkeit

und – aufgrund multinationaler Arbeitsteams – interkulturelle Kompetenz gefragt. Bauprojekte werden sehr bedarfsorientiert organisiert, daher stellt Flexibilität eine wichtige Voraussetzung dar.

Berufserfahrung erhöht die Vermittlungschancen
Gute Chancen haben in der Berufsobergruppe „Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz" vor allem jene Personen, die bereits Berufserfahrung mitbringen und sich dabei als zuverlässig erwiesen haben. **Baustellenerfahrung** stellt jedenfalls einen Vorteil dar, umso mehr, wenn formale Ausbildungsabschlüsse fehlen.

Tabelle 1.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz5

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Baustellenreinigung	↑	■■
Berufserfahrung	↑	■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■
Müllentsorgung	↑	■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■
Bauerrichtungskenntnisse	↔	■■
Bausanierungskenntnisse	↔	■■
Gerüstbau	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Reisebereitschaft	↑	■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Gleichgewichtsgefühl	↔	■■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

1.2. Berufsobergruppe Bautechnik, Hochbau, Tiefbau

1.2.1. Arbeitsmarkttrends

Konjunkturdelle im Hochbau, unsichere Entwicklung im Tiefbau

2015 kam es zu einem Produktionsrückgang um 1 % im Hochbau, und auch die Beschäftigtenzahlen verzeichneten einen Rückgang um etwa 2 %. Für 2016 erwarteten BranchenexpertInnen zwar ein leichtes Produktionswachstum im Hochbau, das jedoch zu gering ausfallen dürfte, um auch beschäftigungswirksam zu werden; für den Tiefbau hingegen eine Trendwende, da Bahnausbau und Straßenbauinvestitionen sowie Infrastrukturprojekte realisiert werden sollen.

Rückläufige Sanierung, dynamischer Wohnungsneubau

Die Entwicklung im Hochbau verläuft sehr unterschiedlich: Während die Aufträge im Sanierungsbereich rückläufig sind, erwarteten BranchenexpertInnen für 2016 eine Trendwende im **Neubaubereich.** Die steigende Anzahl der **Baubewilligungen** bestätigt diese Tendenz, wobei generell nicht alle bewilligten Projekte realisiert werden.

Aufgrund der wachsenden Bevölkerung und des steigenden Wohnraumbedarfs – insbesondere in den Ballungsräumen – wird innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 mit einer weiteren **Zunahme der Neubautätigkeit** gerechnet. Demgegenüber wird erwartet, dass die Zahl der Sanierungs- und Adaptierungsprojekte vorerst rückläufig bleibt, wenn nicht durch neue Fördersysteme Anreize gesetzt werden.

Wechselhafte Beschäftigungsentwicklung
Die Sparten **Hochbau und Bautechnik** sind die größten im Baubereich. Nach einem deutlichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen im Jahr 2009 entwickelte sich die Beschäftigung wechselhaft. 2014 wurde ein weiterer leichter Rückgang um 1,4 % verzeichnet, der sich 2015 mit etwa 2 % noch verstärkte. Zusätzlich stiegen die Arbeitslosenzahlen deutlich und erreichten 2015 einen neuerlichen Höchststand. Innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2019 wird die Beschäftigung zwar voraussichtlich wieder leicht steigen, aufgrund des stärker steigenden Arbeitskräfteangebots ist jedoch ebenfalls mit einem weiteren Zuwachs an Arbeitslosen zu rechnen.

Tiefbau: abhängig von öffentlichen Aufträgen
Die weitere Entwicklung im Tiefbau ist stark von Entscheidungen über **öffentliche Infrastrukturinvestitionen** abhängig, denn Tiefbau-Projekte werden hauptsächlich von der öffentlichen Hand vergeben. Im Jahr 2013 betrug der Anteil der öffentlichen Ausgaben an den Gesamtinvestitionskosten 61,3 %. Im Beobachtungszeitraum bis 2019 wird von BranchenexpertInnen aufgrund anstehender Großprojekte eine Zunahme der Tiefbautätigkeit erwartet. Neben Bahn- und Straßenausbauinvestitionen steht auch der Ausbau des Breitbandnetzes an, der ebenfalls Bauinvestitionen auslösen wird.

Insgesamt sind knapp 36.000 Personen in rund 1000 Unternehmen verschiedener **Tiefbausparten** beschäftigt (Stand 2013). Innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 erwarten ArbeitsmarktexpertInnen, dass sich die Personalnachfrage in den meisten Tiefbau-Berufen stabilisieren wird. **StraßenbauarbeiterInnen** können innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 mit stabilen Beschäftigungsmöglichkeiten rechnen. Pflasterer und Pflasterinnen sowie StraßenbauarbeiterInnen müssen sich während der Wintermonate auf **saisonale Arbeitslosigkeit** einstellen.

Kostenanstieg im Tiefbau
Im Tiefbau müssen Rohstoffe (wie z.B. Stahl für Bauteile) oft zugekauft werden, **schwankende Rohstoffpreise** erschweren die Kalkulation und treiben die Baukosten, z.B. für Brücken, teilweise erheblich in die Höhe. Da Länder und Gemeinden selbst unter hohem Kostendruck stehen, kommt es im Infrastrukturbereich zudem häufig zu Einsparungen bzw. Verzögerungen. Zusätzlich zur allgemein schwierigen wirtschaftlichen Lage hat sich der Wettbewerb durch die **verstärkte Konkurrenz** deutscher Unternehmen verhärtet.

Fachkräftemangel spitzt sich zu
BranchenexpertInnen, die im Rahmen von regelmäßig organisierten AMS-Veranstaltungen über künftige Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends diskutieren, sind der Ansicht, dass es innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 zu einem **Mangel an Baufachkräften** kommen wird. Insbesondere **BaupolierInnen**, die als mittlere Führungskräfte eine wichtige Aufgabe auf der Baustelle erfüllen, sind zunehmend gefragt. Ebenso klagt bereits die Hälfte aller Dachdeckereien und Spenglereien über fehlendes, qualifiziertes Personal. **DachdeckerInnen und BauspenglerInnen** können daher eine steigende Nachfrage verzeichnen. Lehrlinge haben in diesen Berufen gute Chancen auf eine Lehrstelle und auf günstige Beschäftigungsaussichten nach der Ausbildung.

Die Nachfrage nach **MaurerInnen, SicherheitstechnikerInnen, FertigteilhausbauerInnen und SchalungsbauerInnen** wird BranchenexpertInnen zufolge in den Jahren bis 2019 insgesamt in etwa gleich bleiben. Für **Bautechnische ZeichnerInnen** wird die Nachfrage hingegen weiterhin als abnehmend eingeschätzt, da deren Tätigkeiten immer öfter von anderen Berufen dieses Feldes übernommen werden. Auch **FassaderInnen und BaumonteurInnen** müssen mit einem rückläufigen Arbeitsplatzangebot rechnen.

Bautechnik: Kombination von Fachkenntnissen und Soft Skills gefragt
In den bautechnischen Berufen werden AbsolventInnen einer HTL oder einer technischen Universität bzw. Fachhochschule gesucht, da die **Kombination aus technisch-fachlichen und wirtschaftlich-organisatorischen Qualifikationen** an Bedeutung gewinnt. Neben fachlichem Know-how und technischem Verständnis steigern daher auch gute Kenntnisse in den Bereichen **Bauabwicklung und Finanzierung** (z.B. Baukalkulation und Bauabrechnung) die Beschäftigungsmöglichkeiten. Kenntnisse aus dem **Facility Management**, der Verwaltung und Bewirtschaftung von Gebäuden, stellen ebenfalls gefragte Zusatzqualifikationen dar, da häufig eine Betreuung von Gebäuden nach deren Fertigstellung verlangt wird. Im Arbeitsalltag ist es zudem immer wichtiger geworden, im Team zu arbeiten.

Tabelle 1.2.1: Berufe in Bautechnik, Hochbau, Tiefbau6

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BauspenglerIn	↑	■■	31	15	96	122
BaupolierIn	↑	■	44	41	21	13
DachdeckerIn	↑	■	17	26	136	136
GemeindearbeiterIn	↔	■■	-	-	-	-
MaurerIn	↔	■■	67	41	279	324
StraßenbauarbeiterIn	↔	■■	k.A.	-	50	5
BauleiterIn	↔	■	91	104	34	40
BautechnikerIn	↔	■	182	65	46	36
FertigteilhausbauerIn	↔	■	-	-	-	-
Kran- und BaumaschinenführerIn	↔	■	65	52	98	59
Pflasterer/Pflasterin	↔	■	k.A.	-	35	31
SchalungsbauerIn	↔	■	13	-	96	47
Straßenerhaltungsfachmann/-frau	↔	■	-	30	1	2
TiefbauerIn	↔	■	29	28	107	72
VermessungstechnikerIn	↔	■	-	-	13	4
BaumonteurIn	↓	■	39	26	32	14
BautechnischeR ZeichnerIn	↓	■	26	13	22	33
BetonfertigungstechnikerIn	↓	■	-	-	17	5
EisenbiegerIn	↓	■	-	-	6	2
FassaderIn	↓	■	-	-	76	88

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

1.2.2. Kompetenztrends

Technische Fachkenntnisse ☐ ökologisches Bauen ☐ Schlüsselqualifikationen

Die Tätigkeiten im Hochbau und in der Bautechnik verlangen technisches Verständnis, körperliche Belastbarkeit und handwerkliches Geschick. Sanierungs- und Gebäudetechnikkenntnisse werden immer wichtiger. Im Tiefbau und in der Straßenerhaltung variieren die geforderten Qualifikationen je nach Beschäftigungsniveau. Schlüsselqualifikationen wie Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit gewinnen an Bedeutung.

Neue Vorschriften erfordern neue Kenntnisse
Viele **Richtlinien** und Vorschriften (z.B. zu Brandschutz, Erdbebensicherheit, Barrierefreiheit etc.) sind in den vergangenen zehn Jahren deutlich strenger geworden.

Neue gesetzliche Auflagen erfordern die Bereitschaft zur Weiterbildung, um so auf dem neuesten Wissensstand zu bleiben. Das Wissen um die **Einhaltung von berufsspezifischen Rechtsgrundlagen** ist von steigender Bedeutung.

Energieausweis und ökologisches Bauen
Die EU hat 2006 in ihrer **EU-Gebäuderichtlinie** energietechnische Mindeststandards für Neubauten und bei Gebäudesanierungen vorgeschrieben, die in einem **„Energieausweis für Gebäude"** dokumentiert werden müssen. Durch Spezialisierungen und Zusatzausbildungen, die die neuen Auflagen abdecken und den aktuellen Trends entsprechen, können Arbeitskräfte ihre Beschäftigungschancen deutlich steigern. **Auf Baustellen** hat sich das **Umweltbewusstsein** aufgrund der Verschärfung rechtlicher Vorgaben gesteigert. BranchenexpertInnen, die im Rahmen von regelmäßig organisierten AMS-Veranstaltungen über Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends diskutieren, sind der Ansicht, dass **ökologisches Bauen** zukünftig noch stark an Bedeutung gewinnen wird. MitarbeiterInnen, die ein entsprechendes ökologisches Bewusstsein sowie Fachkenntnisse (z.B. über ökologische Materialien und deren Verarbeitung) mitbringen, werden daher zunehmend nachgefragt. Gesucht sind auch Personen mit Abfallwirtschaftskenntnissen, Entsorgungskenntnissen sowie Know-how über Umweltschutzmaßnahmen im Baubereich.

Unfallverhütung und Sicherheit
ExpertInnen schätzen, dass das Thema **„Sicherheit am Bau"** noch mehr an Bedeutung gewinnen wird. Daher wird auch von MitarbeiterInnen erwartet, dass sie ein gewisses **Sicherheitsbewusstsein** mitbringen. Im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen sind Beschäftigte im Baubereich einem besonders hohen Unfall- und Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Insbesondere dort, wo verschiedene Arbeiten auf einer Baustelle aufeinander abgestimmt werden müssen, sind Kenntnisse in **Unfallverhütung** und die **Einhaltung von Sicherheitsmaßnahmen** besonders erwünscht.

Kombination von Fachkenntnissen und Soft Skills
In den bautechnischen Berufen werden AbsolventInnen einer HTL oder einer technischen Universität bzw. Fachhochschule gesucht, da die **Kombination aus technisch-fachlichen und wirtschaftlich-organisatorischen Qualifikationen** an Bedeutung gewinnt. Neben fachlichem Know-how und technischem Verständnis steigern daher auch gute Kenntnisse in den Bereichen Bauabwicklung und Finanzierung (z.B. Baukalkulation und Bauabrechnung) die Beschäftigungsmöglichkeiten. Kenntnisse aus dem **Facility Management**, der Verwaltung und Bewirtschaftung von Gebäuden, stellen ebenfalls gesuchte Zusatzqualifikationen dar, da häufig eine Betreuung von Gebäuden nach deren Fertigstellung nachgefragt wird. Im Arbeitsalltag wird es immer wichtiger gut im Team zusammen zu arbeiten.

Tiefbau-Spezialisierung von Vorteil
In allen Berufsuntergruppen ist **körperliche Belastbarkeit** (Kraft, Ausdauer, Arbeit bei allen Witterungsbedingungen) gefordert. Auch Einsatzbereitschaft, d.h. Flexibilität und Reisebereitschaft, sind oft Voraussetzung für eine Beschäftigung. Ebenso werden von Arbeitsuchenden **gute Bauerrichtungskenntnisse im Tief- und Straßenbau** sowie versiertes Bedienen von speziellen Maschinen und Anlagen (z.B. Vortriebsmaschinen, Förderbänder) erwartet. Lenkberechtigungen für Arbeitsmaschinen und Sonderkraftfahrzeuge (z.B. Baugeräte und Kräne), Schweißtechnik- und Spezialkenntnisse in den Bereichen Asphalt-, Beton- und Schalungsbau erhöhen die Beschäftigungsaussichten. Neue Baustoffe und Arbeitsabläufe erfordern zudem die **Bereitschaft zur Weiterbildung**, um mit den Entwicklungen in diesen Bereichen stets Schritt halten zu können.

Wirtschaftliche Zusatzqualifikationen bringen Vorteile
Fachkräfte, die über die Fachkompetenzen hinaus auch kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse mitbringen, sind in der Berufsobergruppe besonders gefragt. **Baukalkulations- und Bauabrechnungskenntnisse** sind daher von Vorteil.

Ebenso kann die Kombination von fachlich-technischen und organisatorischen Fertigkeiten (z.B. Logistikkenntnisse) die Arbeitsplatzchancen steigern.

FassaderInnen, MaurerInnen und SchalungsbauerInnen sollten über **körperliche Belastbarkeit**, d.h. Körperkraft und Ausdauer, verfügen. Zusätzlich werden Bauerrichtungskenntnisse, wie z.B. gute Baustoffkenntnisse und der sichere Umgang mit Dämm- und Isoliermaterialien erwartet. **BauspenglerInnen** sollten ebenfalls über gutes Bauerrichtungs-Know-how in ihrem Fachgebiet der Bauspenglerei und Bauschlosserei verfügen. Mit **Schweiß-Kenntnissen** können sie ihre Beschäftigungsaussichten verbessern. Für **DachdeckerInnen und BauspenglerInnen** sind Trittsicherheit und Schwindelfreiheit wichtige Voraussetzungen.

Spezialkenntnisse werden wichtiger
Bauplanungssoftwarekenntnisse sind nicht mehr nur für BautechnikerInnen und Bautechnische ZeichnerInnen wichtig, sondern werden zunehmend in allen Berufen dieses Feldes benötigt.
StraßenbauarbeiterInnen, Pflasterer und Pflasterinnen sowie Straßenerhaltungsfachleute sollten neben **branchenspezifischen Produkt- und Materialkenntnissen** (z.B. **Baustoffe, Asphalt** etc.) auch eine gewisse Unempfindlichkeit der Haut mitbringen, da es im Berufsalltag zu einer erheblichen Staub- und Hitzebelastung kommt. Zusätzlich wird das Thema **„Sicherheit am Bau"** immer wichtiger. Daher wird auch bei MitarbeiterInnen ein gewisses **Sicherheitsbewusstsein** vorausgesetzt.

Tabelle 1.2.2: Kompetenzen in Bautechnik, Hochbau, Tiefbau7

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Bauerrichtungskenntnisse	↑	■■■
Bausanierungskenntnisse	↑	■■
Dämm- und Isolierkenntnisse	↑	■■
Abfallwirtschaftskenntnisse	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■
Gebäudetechnik-Kenntnisse	↑	■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑	■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■
Bauabwicklungskenntnisse	↔	■■
Baukalkulation und Bauabrechnung	↔	■■
Bauplanungskenntnisse	↔	■
Schweiß-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Teamfähigkeit	↑	■■
Einsatzbereitschaft	↑	■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Selbstständige Arbeitsweise	↑	■
Sicherheitsbewusstsein	↑	■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Systematische Arbeitsweise	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■■
Trittsicherheit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

1.3. Berufsobergruppe Gebäudetechnik

1.3.1. Arbeitsmarkttrends

Leichter Aufschwung in Sicht

2015 stagnierte die Baukonjunktur, für 2016 wurde wieder ein leichtes Wachstum erwartet. Relativ stabil sieht es hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation in der Berufsobergruppe „Gebäudetechnik" aus: Hier können die Beschäftigtenzahlen innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2019 voraussichtlich gehalten werden.

Starker Trend zu ökologischem Bauen

Im Rahmen von AMS-organisierten BranchenexpertInnen-Diskussionen wurde wiederholt darauf verwiesen, dass **nachhaltiges und ökologisches Bauen** zukunftsträchtige Bereiche und große Herausforderungen für die Branche darstellen. Als wichtigste Themen in den nächsten Jahren werden „Erneuerbare Energie", „Vermeidung sommerlicher Überhitzung", „Gebäudesanierung" und „Energieausweis" gesehen.

Am Neubausektor liegen energiesparendes Bauen, Maßnahmen zur **Wärmedämmung** und die Nutzung von Solarenergie sowie die Verwendung natürlicher Baustoffe im Trend. **Niedrigenergie- und Passivhäuser**, die so gut wärmegedämmt sind, dass sie keine Heizungsanlage im herkömmlichen Sinn mehr benötigen, sind zunehmend gefragt. Zusätzlich verstärken die steigenden Energiepreise das Interesse an diesem Häusertypus. Zwar liegen die Errichtungskosten hier höher, dafür sparen die BewohnerInnen aber bei den Heizkosten. **Neue ökologische Bauweisen** erobern auch den mehrgeschossigen Wohn- und Bürobau. Im Sanierungsbereich werden ebenfalls vermehrt ökologische Materialien und Verarbeitungstechniken eingesetzt.
Durch die steigenden Energiepreise ist ein verstärktes Interesse an **Niedrigenergiebauweisen** zu beobachten. **GebäudetechnikerInnen**, die Erfahrung mit dieser Bauweise besitzen, werden daher besonders gesucht. Ebenfalls stark im Kommen ist die **zentrale Steuerung verschiedener Komponenten der Haustechnik**, wie Raumtemperatur, Multimediaeinrichtungen, Alarmanlage und Beleuchtung.

SonnenschutztechnikerInnen können davon profitieren, dass immer mehr Menschen **Maßnahmen gegen die sommerliche Überhitzung** von Räumen setzen. Sie beraten über geeignete **Verschattungsmaßnahmen** und deren **Steuerung**, planen die oft maßgefertigten Systeme und begleiten die Umsetzung bis zur Montage und Programmierung.

Sanierungsbereich als Herausforderung für Gebäudetechnik
Wichtige Impulse für die Berufsobergruppe gehen von **Renovierungs- und Sanierungsprojekten** im privaten und öffentlichen Bereich aus. Das Potenzial der Gebäudesanierungen ist ExpertInnen zufolge in Österreich groß, bislang wurde aber nur ein Teil der möglichen Projekte tatsächlich realisiert. Wenn neue Fördermittel für die **thermische Sanierung** bereit gestellt werden, sind in diesem Zusammenhang auch positive Beschäftigungsimpulse für GebäudetechnikerInnen zu erwarten. Sie werden zur **Beurteilung der vorhandenen Gebäudesubstanz** bei Sanierungsprojekten zugezogen, begleiten und betreuen aber oftmals auch die Entwicklung und Umsetzung bautechnischer Sanierungsprojekte.

Tabelle 1.3.1: Berufe in Gebäudetechnik8

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
GebäudetechnikerIn	↔	■■	26	13	28	34
SicherheitstechnikerIn	↔	■	-	-	9	9
SonnenschutztechnikerIn	↔	■	13	-	20	10

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch	mittel	niedrig
				■■■	■■	■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

1.3.2. Kompetenztrends

Technische Fachkenntnisse in Kombination mit Soft Skills gefragt

Die Tätigkeiten in der Berufsobergruppe „Gebäudetechnik" verlangen technisches Verständnis und handwerkliches Geschick. Sehr gute Bauplanungs-, Sanierungs- und Gebäudetechnikkenntnisse werden immer wichtiger. Soft Skills wie Teamfähigkeit runden das Anforderungsprofil ab und steigern die Arbeitsmarktchancen.

Gesamtheitlicher Zugang wichtig
Bei Bauprojekten hat sich die Komplexität aufgrund technischer Neuerungen und Verschärfung rechtlicher Vorgaben gesteigert. Das verlangt einen gesamtheitlichen Zugang, der die verschiedenen Systeme der Gebäudetechnik, wie Heizungs- und Klimatechnik, Gebäudeleittechnik, Wasserversorgung und -entsorgung bzw. -aufbereitung umfassend berücksichtigt. Personen mit sehr guten Kenntnissen in Bauplanung, Gebäudetechnik und Bauabwicklung sind daher verstärkt gefragt.

Baubiologie und ökologisches Bauen
Neue gesetzliche Auflagen erfordern die Bereitschaft zur Weiterbildung, um so auf dem neuesten Wissensstand zu bleiben. Die **baubiologischen Richtlinien** sind in den vergangenen zehn Jahren deutlich **strenger** geworden. Die EU hat 2006 in ihrer **EU-Gebäuderichtlinie** energietechnische Mindeststandards für Neubauten und bei Gebäudesanierungen vorgeschrieben, die in einem **„Energieausweis für Gebäude"** dokumentiert werden müssen. Durch Spezialisierungen und Zusatzausbildungen, die die neuen Auflagen abdecken und den aktuellen Trends entsprechen, können Arbeitskräfte ihre Beschäftigungschancen deutlich steigern. BranchenexpertInnen, die im Rahmen von regelmäßig organisierten AMS-Veranstaltungen über Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends diskutieren, sind der Ansicht, dass **ökologisches Bauen** zukünftig noch stark an Bedeutung gewinnen wird. MitarbeiterInnen, die ein entsprechendes ökologisches Bewusstsein sowie Fachkenntnisse (z.B. über ökologische Materialien und deren Verarbeitung) mitbringen, werden daher zunehmend nachgefragt.

Spezialkenntnisse sind ein Plus
GebäudetechnikerInnen sollten grundsätzlich über Kenntnisse in den Bereichen **Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik,** Sicherheitstechnik, Brandschutz, Gestaltung von Schaltanlagen, Automatisierungstechnik und Kommunikation (Bussysteme) u.a. verfügen. Auch **EDV-Kenntnisse** werden von GebäudetechnikerInnen zunehmend verlangt: Sie sollten Ausschreibungsprogramme, Office-Software, SAP und CAD sicher anwenden können. **SonnenschutztechnikerInnen** müssen über Schutzmaßnahmen gegen sommerliche Überhitzung von Räumen Bescheid wissen. Ebenso sollten Sie sich mit Verschattungssystemen im Innen- und Außenbereich auskennen. Von ihnen werden umfassende Kenntnisse von der **Planung** über die **KundInnenbetreuung** bis hin zur **Montage** erwartet.

Kombination von Fachkenntnissen und Soft Skills gefragt
In den bautechnischen Berufen werden AbsolventInnen einer HTL oder einer technischen Universität bzw. Fachhochschule gesucht, da die **Kombination aus technisch-fachlichen und wirtschaftlich-organisatorischen Qualifikationen** an Bedeutung gewinnt. Neben fachlichem Know-how und technischem Verständnis steigern daher auch gute Kenntnisse in den Bereichen **Bauabwicklung und Finanzierung** (z.B. Baukalkulation und Bauabrechnung) die Beschäftigungsmöglichkeiten. Kenntnisse aus dem **Facility Management**, der Verwaltung und Bewirtschaftung von Gebäuden, stellen ebenfalls gefragte Zusatzqualifikationen dar, da häufig eine Betreuung von Gebäuden nach deren Fertigstellung verlangt wird. Im Arbeitsalltag ist es zudem immer wichtiger geworden, im Team zu arbeiten.

Tabelle 1.3.2: Kompetenzen in Gebäudetechnik9

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Gebäudetechnik-Kenntnisse	↑	■■■
Baukalkulation und Bauabrechnung	↑	■■
Bausanierungskenntnisse	↑	■■
Dämm- und Isolierkenntnisse	↑	■■
Abfallwirtschaftskenntnisse	↑	■
Betriebswirtschaftliche Branchensoftware Bauwesen	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑	■
Bauplanungskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Selbstständige Arbeitsweise	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Zuverlässigkeit	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Sicherheitsbewusstsein	↑	■
Technisches Verständnis	↔	■■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Trittsicherheit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

1.4. Berufsobergruppe Innenausbau, Raumausstattung

1.4.1. Arbeitsmarkttrends

Baunebengewerbe sind Konjunkturstütze

Die Konjunktur im Baubereich wirkt meist mit einiger Verzögerung auf die Baunebengewerbe. Es wird daher davon ausgegangen, dass sich die Intensivierung der Bautätigkeit im Wohnungsneubau auch günstig auf die Baunebengewerbe auswirken wird. Innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 werden leicht steigende Produktionswerte und eine in etwa gleich bleibende Beschäftigung prognostiziert.

Baunebengewerbe stehen vor vielfältigen Herausforderungen
Die Berufsobergruppe „Innenausbau, Raumausstattung" umfasst die Baunebengewerbe, das sind jene Gewerbe, die sich mit dem Ausbau von Bauwerken beschäftigen. Aufgrund ihrer kleinbetrieblichen Organisation **haben zahlreiche Unternehmen** mit strukturellen Problemen (niedrige Eigenkapitalquote, niedrige Erträge, geringe Innovationsbereitschaft etc.) zu kämpfen. Dazu kommen noch **Konkurrenz- und Preisdruck** und das Problem der **Schwarzarbeit**, d.h. die Erbringung der Arbeit gegen Entgelt, aber ohne ordnungsgemäße Meldung und Bezahlung der Abgaben. Die größte Berufsuntergruppe sind die InstallationstechnikerInnen mit knapp 26.000 Beschäftigten (Stand 2014).

Fachkräftemangel nimmt weiter zu

Der **Fachkräftemangel** fordert die Berufsobergruppe zunehmend heraus. So gaben bei einer Befragung der KMU-Forschung Austria im Frühjahr 2012 42 % der Installationsbetriebe und 33 % der Malereibetriebe an, auf der Suche nach Fachkräften zu sein. Bei einer neuerlichen Befragung im Frühjahr 2013 erklärten 26 % der Betriebe, dass der Fachkräftemangel ihre Geschäftsentwicklung beeinträchtige. Diese **Entwicklung wird sich** innerhalb des Beobachtungszeitraums bis 2019 weiter **zuspitzen**. Lehrlinge werden daher verstärkt gesucht und verfügen nach der Lehre über gute Berufschancen. In Vorarlberg, Kärnten und Oberösterreich ist der Fachkräftemangel am stärksten ausgeprägt.

Sanierung und Renovierung setzen positive Impulse
Die österreichischen Gewerbebetriebe setzen angesichts des **Trends** zum Heimwerken von AmateurInnen (DIY – Do it yourself) und der Konkurrenz von Einpersonenunternehmen (EPU) aus Osteuropa insbesondere auf die Betonung ihrer handwerklichen Professionalität und versuchen mit **Service- und KundInnenorientierung** zu punkten. Allgemein kann diese Berufsobergruppe davon profitieren, dass immer mehr Menschen Wert auf eine individuelle und zugleich professionelle Gestaltung ihres unmittelbaren Lebensraums legen. Hoffnungsbereiche der Branche sind die Althaussanierung, der Renovierungssektor sowie der Ausbau von Dachböden.

Badeboom und Barrierefreiheit
Der **Wellness-Trend** führt dazu, dass Neugestaltungen oder Sanierungsarbeiten im Badebereich anhaltend in Auftrag gegeben werden. Davon können **InstallationstechnikerInnen** profitieren, deren Beschäftigungsaussichten in den Jahren bis 2019 als günstig eingeschätzt werden. Die demografische Entwicklung einer alternden Bevölkerung führt dazu, dass viele **Wohnräume barrierefrei umgestaltet** werden. Davon können einige Berufsuntergruppen, z.B. Platten- und FliesenlegerInnen sowie BodenlegerInnen, profitieren. Ihre Beschäftigungschancen im Beobachtungszeitraum bis 2019 werden daher als stabil eingeschätzt.

Das zentral gesteuerte Haus
Durch die steigenden Energiepreise ist ein verstärktes Interesse an **Niedrigenergiebauweisen** zu beobachten. InstallationstechnikerInnen, die Erfahrung mit dieser Bauweise besitzen, werden daher besonders gesucht. Allgemein gibt es einen Trend zu Komplettangeboten im Hausbau („schlüsselfertige Übergabe"): Dabei sollen alle Arbeiten von einer Hand koordiniert werden – mit Qualitäts-, Termin- und Kostengarantie. Ebenfalls stark im Kommen ist die **zentrale Steuerung verschiedener Komponenten der Haustechnik**, wie Raumtemperatur, Multimediaeinrichtungen, Alarmanlage und Beleuchtung.

Tabelle 1.4.1: Berufe in Innenausbau, Raumausstattung10

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
InstallationstechnikerIn	↑	■■	52	69	348	319
MalerIn und BeschichtungstechnikerIn	↔	■■	13	15	197	174
BodenlegerIn	↔	■	25	12	80	88
IsoliermonteurIn	↔	■	17	15	15	13
Platten- und FliesenlegerIn	↔	■	-	13	79	130
StuckateurIn und TrockenausbauerIn	↔	■	k.A.	13	67	70
TapeziererIn	↔	■	-	-	14	13

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

1.4.2. Kompetenztrends

Fachkompetenz und Serviceorientierung sind unerlässlich

Neben umfassenden Fachkenntnissen haben in dieser Berufsobergruppe Service- und KundInnenorientierung an Bedeutung gewonnen. Durch professionelle fachliche Beratung und Umsetzung spezifischer KundInnenwünsche gelingt es vielen Unternehmen dieser Berufsobergruppe, die Qualität ihres Handwerks von selbst durchgeführten Heimwerker-Arbeiten sowie von der ausländischen Konkurrenz abzuheben.

Ausbauen und Gestalten im Kontakt mit den KundInnen
Besonders im PrivatkundInnenbereich haben Service- und Zusatzleistungen wie Farb- oder Stilberatung Einzug gehalten. KundInnenbetreuungs- und Einrichtungsberatungskenntnisse stellen daher wünschenswerte Zusatzkompetenzen für die Berufe im Innenausbau dar. Wer kreative Ideen für die Raumgestaltung oder für die Einrichtung mitbringt, Farbkonzepte erstellen kann, Kenntnisse im Anfertigen von Skizzen und Einrichtungsplänen nach KundInnenwünschen hat oder Know-how in Badplanung und -gestaltung mitbringt, hat Vorteile am Arbeitsmarkt. Zusätzlich tritt auch der Serviceaspekt im Handwerk immer mehr in den Vordergrund, z.B. legen KundInnen verstärkt Wert auf **gute Beratung und sauberes Arbeiten**. Auch persönliche Einstellungen und Werte wie Freundlichkeit und Zuverlässigkeit (z.B. Pünktlichkeit) sind im Handwerksbereich unerlässlich geworden.

Von InstallationstechnikerInnen wird umfassendes **Wissen von der Planung bis zur Montage** erwartet. Spezialkenntnisse in den neuesten Schweißtechniken und Zusatzkompetenzen in Elektrotechnik, Haustechnik (Lüftungssysteme, Regelungstechnik und Steuerung) sowie Niedrigenergiebau stellen einen Vorteil am Arbeitsmarkt dar.

Von StuckateurInnen und TrockenausbauerInnen werden Genauigkeit und handwerkliches Geschick (z.B. beim Anfertigen und Anbringen von Gipsverzierungen) erwartet. Restaurierungs- und Dekorationstechniken können die Arbeitsmarktchancen steigern. IsoliermonteurInnen sollten umfassendes Wissen über Isolationstechniken mitbringen, etwa das Isolieren stromführender Drähte sowie Kühl- und Wärmeisolierung. Spezialkenntnisse in Umwelttechnik, Elektronik- und Elektrotechnik erhöhen die Beschäftigungssaussichten.

Tabelle 1.4.2: Kompetenzen in Innenausbau, Raumausstattung11

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Bausanierungskenntnisse	↑	■■
Einrichtungsberatung	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↑	■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■
Bauerrichtungskenntnisse	↔	■■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Innenausbau-Kenntnisse	↔	■■■
Bauplanungskenntnisse	↔	■■
Dämm- und Isolierkenntnisse	↔	■■
Schweiß-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Zuverlässigkeit	↑	■■
Freundlichkeit	↑	■
Teamfähigkeit	↑	■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Systematische Arbeitsweise	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■■
Gleichgewichtsgefühl	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

1.5. Berufsobergruppe Planungswesen, Architektur

1.5.1. Arbeitsmarkttrends

Großer Arbeitsmarktdruck in Planungswesen, Architektur

Für die Bauwirtschaft wird ab 2016 eine leicht positive Entwicklung prognostiziert. Von einem „Bauboom" kann aber weiterhin keine Rede sein. Die Situation am Arbeitsmarkt gestaltet sich für PlanerInnen insbesondere in der Phase des Berufseinstiegs schwierig, da es eine große Zahl an BewerberInnen für offene Stellen gibt.

Baukonjunktur
Während die Bauproduktion in Europa in den vergangenen Jahren zulegte, blieb sie in Österreich rückläufig. Dieser Rückgang ist v.a. auf den schwächelnden Hochbau

zurückzuführen, welcher knapp drei Viertel des Gesamtvolumens ausmacht. Die künftige Entwicklung der österreichischen Bauwirtschaft wird jedoch als leicht positiv bewertet: Das WIFO prognostiziert zwischen 2015 und 2019 ein jährliches Wachstum der Bautätigkeit von 1,25 %.

Alles aus einer Hand
Allgemein gibt es einen Trend zu Komplettangeboten im Hausbau („schlüsselfertige Übergabe"): Dabei sollen alle Arbeiten von einer Hand koordiniert werden – mit Qualitäts-, Termin- und Kostengarantie. Von ArchitektInnen wird dabei oft die Gesamtprojektsteuerung erwartet.

Beschäftigungschancen für ArchitektInnen
Die hohe Zahl an Architekturstudierenden wird u.a. darauf zurückgeführt, dass das Berufsbild oftmals idealisiert dargestellt wird. So wird in den Medien z.B. häufiger über große, prestigeträchtige Bauprojekte berichtet als über alltäglichere Planungstätigkeiten für den Wohnungs- oder Industriebau. Die Drop-out-Quote im Studium ist relativ hoch. ArchitekturabsolventInnen sind zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn – u.a. aufgrund der derzeitigen Wirtschaftslage und der Projektorientierung in der Branche – verbreitet mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen und relativ niedriger Bezahlung konfrontiert. Festanstellungen sind fast schon die Ausnahme. Zudem wird von einem Trend zu einer „aufgezwungenen" Selbständigkeit, z.B. in Form von Ein-Personen-Unternehmen oder kleinen Teams, berichtet. Selbstständige ArchitektInnen müssen mit einer unsicheren Einkommenssituation, unklaren Karrierechancen und hoher Arbeitsbelastung zurechtkommen.

Planungswesen und Vermessung
VerkehrsplanerInnen können mit einer relativ geringen, aber stabilen Beschäftigungsnachfrage rechnen, die Zahl der Arbeitsplätze ist begrenzt. Diese finden sich in erster Linie in der öffentlichen Verwaltung sowie an facheinschlägigen Universitätsinstituten. Die Beschäftigungssituation stellt sich v.a. beim Berufseinstieg schwierig dar. Kontakte (z.B. aus Ferialpraktika oder Projektarbeiten) können bei der Jobsuche entscheidend sein.

KulturtechnikerInnen sind am Arbeitsmarkt **gefragte Fachkräfte**, wie das AbsolventInnen-Tracking der BOKU (Universität für Bodenkultur Wien) zeigt. Fast ein Drittel der AbsolventInnen des Studiengangs „Kulturtechnik und Wasserwirtschaft" hat nach dem Studienabschluss keine Wartezeit bis zur Erstbeschäftigung, wobei unter den Diplom- und Master-AbsolventInnen der Anteil der Personen ohne Wartezeit höher ist als unter den Bachelor-AbsolventInnen. Ein Jahr nach Studienabschluss betrug die Erwerbsquote sowohl bei Bachelor-, Master-, als auch Diplom-AbsolventInnen jeweils 100 %. Im Zeitraum von 2004/05 bis 2010/11 haben 461 Personen, darunter knapp 27 % Frauen, die **Studienrichtung „Kulturtechnik und Wasserwirtschaft"** abgeschlossen. In Relation zu den Bereichen Bau und Architektur ist der Anteil der Beschäftigten am Arbeitsmarkt also klein. Die Zahl der Arbeitsplätze ist begrenzt. Zum Teil sind auch AbsolventInnen verwandter Bachelor- oder Masterstudien der BOKU im Bereich Kulturtechnik/Wasserwirtschaft tätig oder z.B. auch BauingenieurInnen. 1.559 Studienabschlüsse der Hauptstudienrichtung Bodenkultur gab es 2013/14.

Beschäftigungsmöglichkeiten für KulturtechnikerInnen bestehen im öffentlichen Sektor (z.B. Bundesministerien, Landesregierungen, Ämter und Behörden auf Bezirks- und Gemeindeebene, Infrastrukturträger), bei Ingenieur- und Planungsbüros, in der Wasserwirtschaft, bei Baubetrieben, Consultingfirmen sowie in der Forschung und Entwicklung. Auch eine **selbstständige Tätigkeit** als IngenieurkonsulentIn, SachverständigeR oder in der Projektausführung ist eine Perspektive, die aber eine **untergeordnete Rolle** spielt. So sind weniger als 2 % der AbsolventInnen des Studiums Kulturtechnik und Wasserwirtschaft drei Jahre nach ihrem Abschluss selbstständig.

Keine Berührungsängste zu anderen Forschungsbereichen

Beschäftigte der Berufsobergruppe „Planungswesen, Architektur" greifen in ihrer Arbeit auf viele Forschungsleistungen aus anderen Disziplinen zu: ArchitektInnen z.B. auf Leistungen der Werkstoffforschung, VerkehrsplanerInnen auf Entwicklungen der Telematik und auf IT-Ergebnisse (z.B. bei GPS-Systemen).

Tabelle 1.5.1: Berufe in Planungswesen, Architektur12

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
ArchitektIn	↔	■■■	13	13	13	10
KulturtechnikerIn	↔	■	-	-	1	2
RaumplanerIn	↔	■	-	13	-	2
VerkehrsplanerIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

1.5.2. Kompetenztrends

Bauplanungs-, Kalkulations- und Beratungskenntnisse gefragt

Neben sehr guten architektonischen Entwurfskenntnissen und Bauplanungskenntnissen wird zunehmend erwartet, dass ArchitektInnen und VerkehrsplanerInnen auch die wirtschaftliche und rechtliche Seite von Bauvorhaben entsprechend berücksichtigen. Zusätzlich sind Soft Skills wie selbstständige Arbeitsweise und KundInnenbetreuungskenntnisse gefragt. Der Nachhaltigkeitsgedanke gewinnt im privaten und öffentlichen Planungsbereich an Bedeutung.

Vom kreativen Entwurf zur Realisierung
Ohne räumliches Vorstellungsvermögen geht in dieser Berufsobergruppe gar nichts. Entworfen wird aber heute zumeist nicht mehr mit Papier und Bleistift sondern mit spezieller Planungssoftware. CAD-Kenntnisse werden daher unbedingt verlangt. Für originelle Entwürfe, die sich vom Mitbewerb unterscheiden, ist Kreativität wichtig. Bauabwicklungskenntnisse sind notwendig, um die Umsetzungsphase von Bauprojekten kompetent begleiten zu können.

Wirtschaftliche Zusatzqualifikationen bringen Vorteile
BewerberInnen, die über die Fachkompetenzen hinaus auch kaufmännisches und betriebswirtschaftliches Wissen mitbringen, sind bei ArbeitgeberInnen sehr gefragt. Baukalkulations- und Bauabrechnungskenntnisse sind daher ein Plus am Arbeitsmarkt. Ebenso können Projektmanagement-Kenntnisse den Ausschlag für eine/n BewerberIn geben.

Spezialisierung von Vorteil

Die Ausgangsposition am Arbeitsmarkt lässt sich verbessern, indem man sich – am besten schon in der Studienzeit – entweder innerhalb der Architektur oder auf ein verwandtes Fachgebiet spezialisiert (z.B. Innenarchitektur, Holzbau, 3D-Visualisierung, Baumanagement oder ökologisches Bauen).

KundInnenbetreuung und Einrichtungsberatung
Um KundInnen im Laufe eines gesamten Bauprojekts individuell begleiten und beraten zu können, sind KundInnenbetreuungskenntnisse von Vorteil. Oft ist die Inneneinrichtung bereits im Planungsprozess Thema. Von ArchitektInnen werden daher auch gute Raumausstattungs- und Einrichtungskenntnisse verlangt.

Das **Kompetenzprofil** von KulturtechnikerInnen umfasst – laut Bachelor- und Master-Curricula „Kulturtechnik und Wasserwirtschaft" – die Bereiche „Wasser und Boden" (z.B. Hydrologie, wasserwirtschaftliche Planung, Wasserbau, Wasser- und Bodenwasserwirtschaft, Siedlungswasserbau, Industriewasserwirtschaft), „Bautechnik" (z.B. Geotechnik, konstruktiver Ingenieurbau) und „Landmanagement, Verkehrswesen und Geodatenmanagement" (z.B. Entwicklung und Dokumentation von Landnutzung, Infrastruktur). **Ökologische Aspekte** haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen und das traditionelle Tätigkeitsfeld zum Teil auch erweitert. Dazu zählen z.B. die Gewässerökologie und der Gewässerschutz, die Abfallwirtschaft, ressourcenschonendes Bauen oder die nachhaltige Raumentwicklung.

Tabelle 1.5.2: Kompetenzen in Planungswesen, Architektur13

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Arbeit mit Plänen, Skizzen und Modellen	↑	■■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Baukalkulation und Bauabrechnung	↑	■■
Gebäudetechnik-Kenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Ökologische Baustoffe	↑	■■
Einrichtungsberatung	↑	■
Architektonische Entwurfskenntnisse	↔	■■■
Architektur und Raumplanung	↔	■■■
Bauabwicklungskenntnisse	↔	■■■
Bauplanungskenntnisse	↔	■■■
CAD-Kenntnisse	↔	■■■
Bauerrichtungskenntnisse	↔	■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■
Raumausstattungskenntnisse	↔	■■
Raumplanungskenntnisse	↔	■■
Vermessungstechnik-Kenntnisse	↔	■■
Verkehrstechnik-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Kreativität	↔	■■
Selbstständige Arbeitsweise	↔	■■
Systematische Arbeitsweise	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

1.6. Berufsobergruppe Tischlerei, Holz- und Sägetechnik

1.6.1. Arbeitsmarkttrends

Produktion steigt, Beschäftigungsaussichten stabil

Im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise erfuhr die Berufsobergruppe „Tischlerei, Holz- und Sägetechnik" 2009 einen deutlichen Rückgang im Exportumsatz sowie in der Beschäftigung, von dem sie sich noch immer nicht gänzlich erholt hat. Innerhalb des Beobachtungszeitraums bis 2019 rechnen BranchenexpertInnen jedoch mit einer leicht positiven Entwicklung der Produktionszahlen und einer im Vergleich zu 2015 stabilen Arbeitsmarktsituation.

Holzindustrie als vielfältiger Wirtschaftsbereich
In Österreich wird der Rohstoff Holz traditionell für viele Produkte und Anwendungen genutzt. Etwa 26.200 Arbeitskräfte und mehr als 800 Lehrlinge sind in **1.360 Betrieben**

der österreichischen Holzindustrie beschäftigt (Stand 2014). Die meisten dieser Unternehmen sind **Sägewerke** (ca. 950), das weitere Unternehmensspektrum reicht von **Holzproduzenten für den Baubereich** und der **Plattenindustrie** bis hin zur **Möbelherstellung**.

Höhere Wertschöpfung durch Weiterverarbeitung
Bei den österreichischen Sägewerken handelt es sich oft um Familienbetriebe, die in den letzten zehn Jahren **große strukturelle Veränderungen** bewältigen mussten. Ein positiver Trend zeichnet sich durch die Weiterverarbeitung des Holzes ab: Durch Veredelung des Ausgangsprodukts lassen sich eine größere Wertschöpfung und höhere Erträge erzielen. Davon können gut ausgebildete Fachkräfte, wie z.B. HolztechnikerInnen, profitieren, die Holz zu hochwertigen Produkten weiter verarbeiten.

Beschäftigungsaussichten unterschiedlich
2014 erreichte die Beschäftigung in der Holzindustrie mit 26.200 Beschäftigten einen neuen Tiefstand. Innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2019 wird für die Berufsobergruppe „Tischlerei, Holz- und Sägetechnik" mit einem in etwa **gleichbleibenden Beschäftigtenstand** (ausgehend vom Niveau 2014) gerechnet.
HolztechnikerInnen finden anhaltend **gute Bedingungen** vor. Die besten Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen in den waldreichen Bundesländern Steiermark, Niederösterreich und Tirol. Bei den industriellen wie auch gewerblichen Tischlereien wird bis 2019 ein leichter Beschäftigungsrückgang erwartet. Zimmereien hingegen können ihren Personalstand voraussichtlich halten, eventuell sogar leicht steigern. Als ausgewiesene ExpertInnen für das Bauen mit Holz profitieren sie vom Umdenkprozess in Richtung **nachhaltiges und ökologisches Bauen**.

Die holzgestaltenden Gewerbebetriebe sind mit schwierigen Rahmenbedingungen konfrontiert. Der **Preisdruck** sowie der zunehmende **Import von industriell gefertigten Produkten aus dem asiatischen Raum** haben im Inland zu vielen Betriebsschließungen geführt. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für **KunsttischlerInnen** sowie **Vergolder- und StaffiererInnen** stagnieren nun auf sehr niedrigem Niveau. Ähnlich gestaltet sich die Situation im **Boots- und Schiffbau**. **FassbinderInnen** hingegen haben von der positiven Entwicklung im österreichischen Weinbau profitiert. Auch wenn die Zahl der Beschäftigten insgesamt sehr niedrig ist, so ist doch von einer steten Nachfrage nach FassbinderInnen auszugehen. **DrechslerInnen** können ebenfalls mit stabilen Beschäftigungsaussichten rechnen.

Holz als Exportschlager
Deutlich **mehr als die Hälfte der österreichischen Holzprodukte**, v.a. Nadelschnittholz und Holzwerkstoffe (z.B. Platten), **werden exportiert**, wobei die wichtigsten Abnehmer andere EU-Länder sind. Die Exporte gehen vorwiegend nach Italien und Deutschland. Zusätzlich werden österreichischen Holzprodukte auch aus Asien und den USA nachgefragt.

Spezialisierung bringt Wettbewerbsvorteile
In Österreich arbeiten knapp 30.000 MitarbeiterInnen in 6.700 Tischlereibetrieben, davon über 2.700 Lehrlinge (Stand 2014). 1.700 Zimmereien bieten ca. 9.100 MitarbeiterInnen Beschäftigung. Allgemein ist in den meist kleinen oder mittleren Handwerksbetrieben dieser Berufsobergruppe ein deutlicher **Trend zu Spezialisierungen** feststellbar. In Industriebetrieben arbeiten TischlerInnen oft in der Serienproduktion. Der Anteil an öffentlichen Aufträgen beträgt in der Tischlerei ca. 10 %. Seit Beginn der Wirtschaftskrise 2009 kämpfen Tischlereibetriebe mit Auftragsrückgängen. Ziemlich konstant entwickelten sich seither nur die Geschäftsbereiche **Althaussanierung und Reparatur**.

Tabelle 1.6.1: Berufe in Tischlerei, Holz- und Sägetechnik14

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Zimmerer/Zimmerin	↑	■■	31	39	152	135
HolztechnikerIn	↑	■	-	-	8	2
DrechslerIn	↔	■	-	-	-	-
FassbinderIn	↔	■	-	-	-	-
KunsttischlerIn	↔	■	-	-	-	-
ModellbauerIn	↔	■	-	-	-	-
PlatzmeisterIn	↔	■	-	-	1	8
TischlerIn	↓	■■	319	69	400	403
Boot- und SchiffbauerIn	↓	■	-	-	-	-
VergolderIn und StaffiererIn	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

1.6.2. Kompetenztrends

Kenntnisse in Holzbearbeitung und Veredelungstechniken gefragt

Besonders in Groß- und Mittelbetrieben besteht anhaltender Bedarf an qualifizierten Personen, die Kenntnisse im Bedienen elektronisch gesteuerter Anlagen, v.a. in computerisierter numerischer Steuerung (CNC – Computerized Numerical Control) mitbringen. Auch im gewerblichen Bereich haben Fachkräfte, v.a. Zimmerleute, gute Beschäftigungsaussichten.

Holzbearbeitungs- und CAD-Kenntnisse wichtig
TischlerInnen und Zimmerleute sollten gute Werkstoffbearbeitungsfertigkeiten, wie z.B. Schneiden, Leimen, Fräsen sowie **Wissen um Materialauswahl** und Herstellung von Materialverbindungen, mitbringen. Know-how im rechnergestützten Konstruieren (CAD – Computer Aided Design) ermöglichen das Zeichnen von Plänen oder Werkstücken unter Zuhilfenahme spezieller Softwareprogramme. CAD-Kenntnisse sind in der Tischlerei und Herstellung von Holzprodukten bereits Standard geworden.

Zusatzkenntnisse erhöhen Beschäftigungsaussichten
HolztechnikerInnen sollten neben guten Holzbe- und -verarbeitungsfertigkeiten, wie Fräsen, Hobeln, Leimen, Schneiden und Trocknen, auch verschiedene **Oberflächenbehandlungs- und Veredelungstechniken** wie Polieren, Schleifen etc. beherrschen. Logistikkenntnisse, wie z.B. über die fachgerechte Lagerhaltung des Holzes, und Erfahrung im Fuhrpark-Management, erhöhen die Beschäftigungschancen. Um die Qualität der Produktion sicherstellen zu können, kommt in vielen Betrieben den Qualitätsmanagement-Kenntnissen eine große Bedeutung zu. Zudem steigern der Führerschein der Gruppe B oder Lenkberechtigungen für Arbeitsmaschinen und

Sonderkraftfahrzeuge (z.B. Staplerschein) die Arbeitsmarktchancen. Der moderne Produktionsablauf erfordert dagegen immer **weniger körperliche Belastbarkeit**.

Werkstoff Holz für die Baubranche
Neben Holzverarbeitungskenntnissen werden Bauökologie und Design für HolztechnikerInnen, TischlerInnen und Zimmereifachleute immer wichtiger. Da Holz in Kombination mit anderen Baustoffen eine enge **Zusammenarbeit mit der Baubranche** ermöglicht, sind zusätzlich Verarbeitungskenntnisse von Verbundstoffen wie Glas, Kunststoff und Metall für BewerberInnen von Vorteil. Marketing-, PR- und Vertriebskenntnisse können die Beschäftigungsaussichten steigern, da diese Zusatzkompetenzen die Vermarktung erleichtern und daher sehr gefragt sind.

Mit Design- und Materialkenntnissen zu innovativen Produkten
Designkenntnisse sowie biologische Oberflächenbearbeitungs- und Holzveredelungskenntnisse erweisen sich in dieser Berufsobergruppe als Vorteil. In der Herstellung einiger traditionell aus Holz gefertigter Produkte (z.B. Modellbau, Boots- und Schiffbau) werden mittlerweile oft **Materialverbindungen aus Holz, Metall und Kunststoff** eingesetzt. Personen mit Kenntnissen in der Herstellung und Verarbeitung von **Kunststoff, Kunstharz oder Kunstschaumstoff** finden daher z.B. im Boots- oder Schiffbau sowie im Modellbau günstige Arbeitsmarktaussichten vor.

Fremdsprachenkenntnisse für den Export
Aufgrund der starken **Exportorientierung** der Berufsobergruppe erwarten einige Unternehmen, dass potenzielle MitarbeiterInnen über Fremdsprachenkenntnisse (z.B. Englisch, Italienisch, slawische Sprachen) verfügen. Schlüsselqualifikationen wie Einsatzbereitschaft, Flexibilität, Problemlösungsfähigkeit, Projektmanagement-Kenntnisse und Teamfähigkeit sind ebenfalls gefragt.

Serviceorientierung wird bedeutender
Während die handwerklichen Tätigkeiten durch verstärkten Maschineneinsatz eher rückläufig sind, gewinnen diverse **Dienstleistungen** immer mehr an Bedeutung. Viele Betriebe dehnen ihre Angebote auf Restaurationsarbeiten, **Maßanfertigungen** und **Montage** aus, weshalb Spezialkenntnisse und kundInnenorientierte Gestaltungs- und Beratungsleistungen (z.B. Einrichtungsberatung) sowie künstlerische Kreativität einen größeren Stellenwert einnehmen.

CNC-Kenntnisse besonders wichtig
Wer Kenntnisse in der Bedienung von Maschinen, insbesondere CNC-gesteuerte Maschinen, mitbringt, ist im modernen Produktionsablauf besser einsetzbar. Ein neuer Trend ist, dass Personen mit **Elektromechanik-Kenntnissen**, besonders **Mechatronikkenntnissen**, **in der Holzindustrie zunehmend gefragt** sind. Dabei geht es darum, an elektronisch gesteuerten Anlagen innovative technische Lösungen durch enge Verknüpfung mechanischer, elektronischer und datenverarbeitender Komponenten zu erzielen.

Tabelle 1.6.2: Kompetenzen in Tischlerei, Holz- und Sägetechnik15

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■■
Holzverarbeitungskenntnisse	↑	■■■
Arbeit mit Konstruktionsplänen	↑	■■
CAD-Kenntnisse	↑	■■
Einrichtungsberatung	↑	■■
Logistik-Kenntnisse	↑	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Marketing-Kenntnisse	↑	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Vertriebskenntnisse	↑	■
Innenausbau-Kenntnisse	↔	■■
Fuhrpark-Management	↔	■
Künstlerische Restaurierungskenntnisse	↔	■
Kunsthandwerkliche Kenntnisse	↓	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kreativität	↑	■
Serviceorientierung	↑	■
Auge-Hand-Koordination	↔	■■
Systematische Arbeitsweise	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↓	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

2. Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein

Arbeitsmarkttrends

Konstante Beschäftigungsentwicklung erwartet

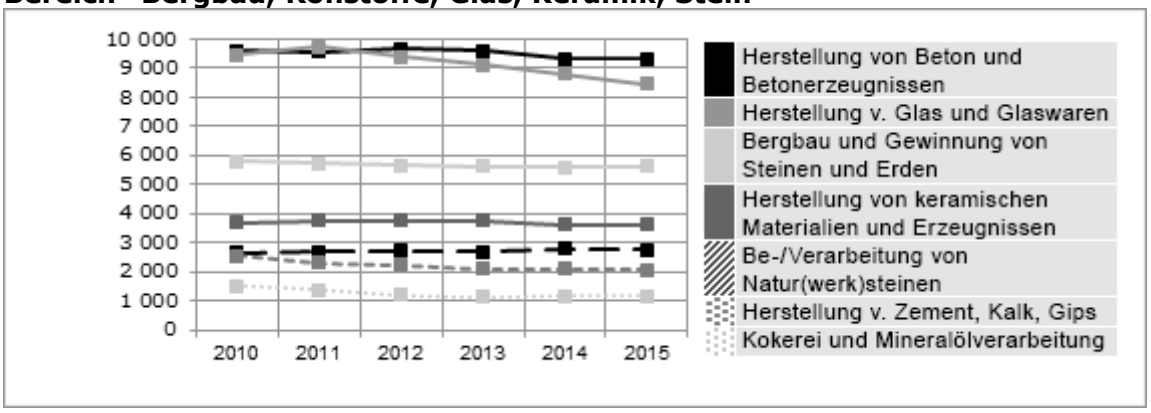
In einigen Berufsobergruppen kam es im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise zu einem Stellenabbau. Während sich im Prognosezeitraum bis 2019 der Arbeitsmarkt für den Großteil der Fachkräfte, trotz schwieriger wirtschaftlicher Situation, stabilisiert, müssen Hilfskräfte in den nächsten drei Jahren mit einer rückläufigen Beschäftigung rechnen.

Erdöl: Niedriger Weltmarktpreis wirkt auf Beschäftigung
Aufgrund der niedrigen Weltmarktpreise für Erdöl und Erdgas wird, Informationen von BranchenkennerInnen zufolge, der große österreichische Öl- und Gaskonzern, die OMV AG, im Betrachtungszeitraum die **Suche und Förderung** vorerst **einschränken** und Neubesetzungen nur intern vornehmen. Daher ist bis 2019 mit einem stabilen Bedarf an Personal im Segment der Erdöl- Erdgasgewinnung zu rechnen. Verursacht durch die Wirtschafts- und Finanzkrise, ging in den österreichischen **Bergbau- und Rohstoffbetrieben** die **Produktion zurück**. In den letzten zwei Jahren stiegen die Umsatzzahlen zwar wieder leicht an, stagnierten jedoch ab Mitte 2014. Die Stagnation ist durch den Abwärtstrend am Weltmarkt und die Auftragsschwankungen der Abnehmerbranchen, wie z.B. im Bausektor, zu erklären. Im Beobachtungszeitraum sind die Betriebe des Bergbaus wenig optimistisch.

Glas: Stabile Arbeitsmarktprognose
Im Teilbereich „Glas" kam es durch die Wirtschafts- und Finanzkrise zu einer heterogenen Entwicklung des industriellen und gewerblichen Sektors. Während Industriebetriebe von Auftrags- und Beschäftigungsrückgängen betroffen waren, konnten die gewerblichen Unternehmen ihre Erlöse steigern. Grund für den guten wirtschaftlichen Verlauf im Gewerbe war ein Investitionsschub seitens der **privaten Haushalte**, die zwischen 2008 und 2012 ihre Ersparnisse vorzüglich für die Gestaltung des eigenen **Wohnraums** ausgaben. Seit rund drei Jahren flaut dieser **Trend** jedoch wieder **merklich ab**, wodurch im Betrachtungszeitraum rückläufige Umsatzzahlen zu erwarten sind. Im industriellen Segment ist bis 2019 von einer stabilen Auftragslage auszugehen. Insgesamt ist in der Berufsobergruppe in den nächsten drei Jahren mit einem **gleichbleibenden Personalstand** zu rechnen.

Schwierige Situation bei Keramik und Stein
Auch die Berufsobergruppe „Keramik, Stein" umfasst sowohl industrielle als auch gewerbliche Betriebe. Der **größte Anteil** an Unternehmen ist – mit rund 1.370 Betrieben (770 Steinmetz- und 600 Hafnerbetriebe) – im **Gewerbe** angesiedelt. Während gewerbliche Betriebe dieser Berufsobergruppe sowohl für **PrivatkundInnen** als auch für andere Branchen produzieren, ist der Hauptauftraggeber für den industriellen Sektor der **Baubereich.** In den letzten drei Jahren stagnierte die wirtschaftliche Situation in der Stein- und keramischen Industrie, wodurch auch die Beschäftigungszahlen zurückgingen. Im Beobachtungszeitraum wird die konjunkturelle Entwicklung sehr stark von den **Aufträgen der öffentlichen Hand** geprägt sein. Die Geschäftssituation der gewerblichen Betriebe gestaltete sich in den letzten zehn Jahren heterogen: Das Investitionsverhalten von PrivatkonsumentInnen und heimische Modetrends nahmen Einfluss auf die Umsatzzahlen. Im gewerblichen Segment ist im Prognosezeitraum mit einer allgemein **stabilen Auftrags- und Personalsituation** zu rechnen.

Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 2.1: Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein16

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Glas	↔	■■	-	-	40	48
Bergbau, Rohstoffe	↔	■	-	-	2	2
Keramik, Stein	↔	■	-	-	40	36

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

2.1. Berufsobergruppe Bergbau, Rohstoffe

2.1.1. Arbeitsmarkttrends

Trotz niedriger Weltmarktpreise stabile Beschäftigungsaussichten

Die Berufsobergruppe „Bergbau und Rohstoffe" ist aufgrund ihrer internationalen wirtschaftlichen Ausrichtung sehr stark mit dem – derzeit angespannten – globalen Rohstoffmarkt verbunden. Die weitere Entwicklung österreichischer Betriebe wird daher in den nächsten drei Jahren vom Verlauf des Weltmarktes abhängig sein. Bis 2019 werden für die Branche gleichbleibende Umsatz- und Personalzahlen erwartet.

Die österreichische Rohstoffbranche
Das österreichische Rohstoffvorkommen umfasst Erze, metallische Roh- und Grundstoffe (Eisen, Aluminium, Zink u.a.), Energierohstoffe (Erdöl, Erdgas, Steinkohle) und sonstige mineralische Roh- und Grundstoffe (Kies, Salz, Ton u.a.). Die Berufsobergruppe „Bergbau und Rohstoffe" zählte 2014 **885 Betriebsstätten** mit rund **4.600 MitarbeiterInnen**. Die meisten davon sind in der Förderung von Erdöl und Naturgas, Salz, Kalkstein und Eisenerz zu finden. Die Wertschöpfung ist etwas anders gelagert: Sand und Kies stellten 2014 mit 25,7 Millionen Tonnen Fördermenge den größten Produktionszweig dar. Auch die Segmente, Kalkstein (22,7 Mio. Tonnen), Dolomit (4,5 Mio. Tonnen) sowie Salz mit (3,8 Mio. Tonnen) trugen wesentlich zur Wertschöpfung bei. Die Energierohstoffe Erdöl und Erdgas haben als beschäftigungsintensivste Sektoren einen Anteil von nur 2,4 % an der gesamten Produktion österreichischer Rohstoffe.

Stagnation im Sektor Erdöl und Erdgas
Erdöl ist in Österreich ein wichtiger Rohstoff mit vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten: z.B. als Kraftstoff für Verkehrs- und Transportmittel oder in der chemischen Industrie. Da Erdöl jedoch **hohen preislichen Schwankungen** unterworfen ist, hat sich der Rohstoff **Erdgas** in den letzten zehn Jahren als ein beliebter Energieträger in Österreich etabliert. Sowohl Erdgas als auch Erdöl sind in Österreich jedoch nur in geringen Mengen vorhanden und müssen daher importiert werden: Der nationale Verbrauch, der durch die Zunahme des Verkehrs mit Personenkraftwagen stetig ansteigt, kann nur 8 % bzw. 18 % des heimischen Erdöl- und Erdgasvorkommens decken. Aufgrund des hohen Erdölpreises der letzten zwei Jahre hat die OMV AG z.B. in Großbritannien und Neuseeland Fördergebiete angekauft und Bohraktivitäten in Namibia und Gabun, Norwegen und Kurdistan intensiviert. Für die Ausführung derartiger Projekte hat sie zusätzlich MitarbeiterInnen eingestellt - vor allem FH- und UniversitätsabsolventInnen mit technischem aber auch wirtschaftlichem Know-how. 2014 ist der **Ölpreis wieder gesunken**, weshalb weniger Personal aufgenommen wurde. Im Beobachtungszeitraum ist daher von einer konstanten Beschäftigungsentwicklung von **TechnikerInnen im Bergbau** auszugehen.

Zunehmend schwierige Situation im Bergbau
Österreichische Abbauprodukte des Bergbaus finden nicht nur am heimischen Markt, sondern auch **global Absatz**. In den Jahren 2009 bis 2012 bekam die Branche die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise stark zu spüren: Es kam sowohl zu Umsatzeinbußen als auch zu einem geringfügigen Beschäftigungsrückgang. Aufgrund der gesteigerten Exporttätigkeit und Binnennachfrage verbesserte sich von 2013 bis Mitte 2014 die Geschäftssituation der Betriebe. Die daraufhin einsetzende – und bis heute anhaltende – Stagnation der Weltwirtschaft, die auch ein **Sinken der Rohstoffpreise** zur Folge hatte, stellt den österreichischen Bergbau vor neue Herausforderungen. Daher wurden in den letzten zwei Jahren in einigen Teilbereichen **Investitionsprogramme** zur Steigerung der Qualität, des Ausbringens (Verteilung der Produktion) und der Energieeffizienz gestartet. Diese konnten die Absätze bislang jedoch nicht wie erwartet steigern. Zusätzlich rechnen Bergbauunternehmen im Prognosezeitraum damit, dass aufgrund fehlender Impulse aus den nachgelagerten Industriebranchen die Umsätze

stagnieren werden. Bis 2019 erwarten ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich jedoch eine **stabile Beschäftigung** für Fachkräfte. Mögliche konjunkturelle Schwankungen könnten auch mit dem Einsatz von Leiharbeitskräften abgefedert werden.

In der Berufsobergruppe „Bergbau und Rohstoffe" gibt es nur einen geringen Anteil an **weiblichem Personal**. Dieser dürfte nach Einschätzung von WirtschaftsforscherInnen bis 2019 konstant bleiben.

Tabelle 2.1.1: Berufe in Bergbau, Rohstoffe17

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Hilfskraft im Bergbau (m/w)	↔	■■	-	-	2	2
TechnikerIn im Bergwesen	↔	■■	-	-	-	-
HüttenwerksschlosserIn	↔	■	-	-	-	-
SprengbefugteR	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

2.1.2. Kompetenztrends

Technisches Know-how und spezifische Baukenntnisse erwünscht

Durch den verstärkten Einsatz von Maschinen in der Berufsobergruppe „Bergbau, Rohstoffe" nehmen körperlich anstrengende Tätigkeiten immer mehr ab. Zunehmend gefragt sind Personen mit technischem Wissen bzw. speziellen Kenntnissen des Bauwesens. Nach wie vor unumgänglich sind Bergbaukenntnisse, Teamfähigkeit und Sorgfalt.

Körperliche Arbeit nimmt ab

In den Bergbauberufen haben sich die Tätigkeiten und damit die Anforderungen an die Beschäftigten entscheidend gewandelt. Während schwere physische Arbeiten durch den **Einsatz von Maschinen** zunehmend verdrängt werden, gewinnen Qualifikationen an der Schnittstelle zu anderen Fachgebieten immer stärker an Bedeutung. Dies betrifft insbesondere Bauplanungs- und Bauabwicklungskenntnisse, vor allem für die Errichtung neuer bzw. die Optimierung bestehender Lagerstätten, CAD-Kenntnisse (technisches Zeichnen und Konstruieren am Computer) sowie Spreng- und Vermessungstechnikkenntnisse. Unabdingbar für eine Tätigkeit in dieser Berufsobergruppe ist nach wie vor Bergbau-Know-how, etwa in der Tagebautechnik oder im Untertagebau, sowie Wissen in Geologie und Hüttenwesen.

Umweltbewusstsein gefragt

Technisches Verständnis, Teamfähigkeit und Verantwortungsgefühl sind im Bergbau Voraussetzung. Von Sprengbefugten wird zudem besondere Sorgfalt erwartet. Aufgrund

des wachsenden Umweltbewusstseins verbessern **Spezialwissen in der Umwelttechnik** sowie Qualitätssicherungskenntnisse die Beschäftigungsaussichten in der gesamten Berufsobergruppe. Durch immer strengere Auflagen der Behörden kann Wissen in der Sicherheitstechnik (Unfallverhütung und Arbeitsschutz) die Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen.

Höhere Qualifikationen bevorzugt
In der gesamten Berufsobergruppe sind im Prognosezeitraum generell Fachkräfte mit Lehrabschluss, AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren und höheren Schule oder Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss besonders gefragt.

Tabelle 2.1.2: Kompetenzen in Bergbau, Rohstoffe18

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■■
CAD-Kenntnisse	↑	■■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Raumplanungskenntnisse	↑	■
Sicherheitsüberwachungskenntnisse	↑	■
Vermessungstechnik-Kenntnisse	↑	■
Bergbau-Kenntnisse	↔	■■■
Hüttenwesen-Kenntnisse	↔	■■■
Geologie	↔	■■
Energietechnik-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Teamfähigkeit	↔	■■■
Technisches Verständnis	↔	■■■
Reisebereitschaft	↔	■■
Zuverlässigkeit	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↓	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

2.2. Berufsobergruppe Glas

2.2.1. Arbeitsmarkttrends

Konstante Beschäftigung erwartet

Die Berufsobergruppe „Glas" ist als Zulieferbranche sehr stark mit dem Bausektor verbunden. Analog zur Entwicklung im Bau kam es im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise auch in der Glasbranche zu Umsatz- und Beschäftigungsrückgängen. Während bis 2019 in der Industrie die Konjunktur voraussichtlich anziehen wird, ist im Glasgewerbe mit wirtschaftlichen Herausforderungen zu rechnen. Generell ist im Betrachtungszeitraum jedoch von einem gleichbleibenden Personalstand auszugehen.

Heterogene Entwicklung in der Glasindustrie
Die Glasindustrie besteht aus Glasbe- und -verarbeitenden Unternehmen, die im Ausland gefertigtes Glas zu Isolier-, Verbundsicherheitsglas sowie Einscheibensicherheitsglas und Solargläser veredeln. In Glashütten werden verschiedene Glasprodukte, wie z.B. Verpackungsglas, Spezialgläser für die Automobilindustrie, Glasdämmwolle, aber auch hochwertiger Kristallschmuck erzeugt. Gablonzerbetriebe stellen Glasmodeschmuck und Glasaccessoires her.

Der Großteil an industriellen GlasproduzentInnen arbeitet sehr stark mit der **Baubranche** zusammen, wodurch der wirtschaftliche Erfolg dieser Betriebe von der konjunkturellen Entwicklung im Bau abhängig ist. Seit 2008 sinken vor allem die internationalen Bauinvestitionen. Damit war auch die Glasindustrie insgesamt von Auftragsrückgängen und einem Personalabbau betroffen: Zwischen 2010 und 2013 gingen die Erlöse zurück, 2014 konnten die Betriebe wieder ein leichtes Plus in der Produktion (1,6 %) verzeichnen. Die Zahl der MitarbeiterInnen sank jedoch weiter. Für die **Zulieferbetriebe des Bausektors** (Glasbe- und -verarbeitenden Industrie sowie Wirtschaftsglas) scheint die konjunkturelle Talfahrt mit 2016 beendet zu sein. Es ist zwar davon auszugehen, dass diese Betriebe, aufgrund der starken internationalen Konkurrenz, in den nächsten drei Jahren mit weiteren wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sein werden. Mögliche Umsatzeinbußen können aber voraussichtlich durch verstärkte Investitionen in die **thermische Sanierung** von Gebäuden ausgeglichen werden. Insgesamt wird daher bis 2019 für die Branche eine **stabile Auftragslage** erwartet.

Jene Produktionsbereiche, die **nicht** mit dem **Bausektor zusammenhängen** – wie Verpackungs- und Beleuchtungsglas, Tableware oder Modeschmuck – konnten seit 2013 wirtschaftlich bereits wieder zulegen. In diesen Betrieben ist im Beobachtungszeitraum weiterhin von einer positiven konjunkturellen Entwicklung auszugehen. Vereinzelt werden dabei **spezialisierte GlaserInnen** nachgefragt, die über (Produktions-)Kenntnisse in der Fotovoltaik sowie Solarenergie verfügen. Insgesamt ist jedoch in diesem Segment mit einem **gleichbleibenden Beschäftigtenstand** zu rechnen.

Glasgewerbe wenig optimistisch
Gewerbliche Glaserbetriebe produzieren zum Großteil für **private Haushalte**, aber auch für Immobilienverwaltungen, öffentliche Auftraggeber sowie die Baubranche. Während der Wirtschafts- und Finanzkrise zählte das Glasgewerbe zu den wenigen Gewinnern: Die ÖsterreicherInnen veranlagten ihre Gelder weniger in Finanzprodukte, sondern **investierten** ihre Ersparnisse in den eigenen **Wohnbereich**, wie z.B. in die Fassaden- und Wohnraumgestaltung oder in Wohnaccessoires, wie Glasschalen, Vasen u.a. Das Glasgewerbe konnte dadurch bis 2012 hohe Umsätze verbuchen. BranchenkennerInnen geben jedoch an, dass in den letzten drei Jahre die Investitionsfreude der privaten KonsumentInnen spürbar nachlässt. Zusätzlich verschlechtern Auftragsrückgänge weiterer AbnehmerInnen, wie z.B. der öffentlichen Hand oder der Baubranche, die wirtschaftliche Situation. Im Prognosezeitraum ist jedoch kein **Personalabbau** von GlaserInnen zu erwarten. Durch die sinkende Nachfrage nach handwerklich gefertigten Gläsern und der vermehrt maschinellen Herstellung von Glas ist im Betrachtungszeitraum für GlasbläserInnen, GlasinstrumentenerzeugerInnen, HohlglasveredlerInnen und KristallschleiftechnikerInnen von **sinkenden Beschäftigungschancen** auszugehen.

Tabelle 2.2.1: Berufe in Glas19

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
GlaserIn	↔	■■■	-	-	37	44
FeinoptikerIn	↔	■	-	-	-	-
GlasbläserIn und GlasinstrumentenerzeugerIn	↓	■	-	-	-	-
GlasmacherIn	↓	■	-	-	3	4
HohlglasveredlerIn	↓	■	-	-	-	-
KristallschleiftechnikerIn	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

2.2.2. Kompetenztrends

Vertiefte Produkt- und Materialkenntnisse sind ein Muss

In dieser Berufsobergruppe werden grundsätzlich sehr gute Kenntnisse über die Zusammensetzung und Eigenschaften des Werkstoffs Glas erwartet. Die meisten Tätigkeiten sind körperlich belastend und setzen daher eine gute physische Verfassung voraus. Zunehmend gewinnt die Bedienung neuer und komplexer Maschinen an Bedeutung.

Technisches sowie handwerkliches Wissen gefragt

Zusätzlich zu den ausgezeichneten Produkt- und Materialkenntnissen wird in der Glasbe- und -verarbeitung Know-how über den **Produktionsprozesse** immer wichtiger. Beschäftigte in großen Industriebetrieben bedienen Produktionsanlagen und überwachen Arbeitsabläufe. Vor allem KristallschleiftechnikerInnen benötigen Kenntnisse über die hochpräzisen Prozesse der Kristallproduktion. Bei der Herstellung ihrer Produkte müssen sie jedoch die **High-tech** Produktions- und Fertigungsverfahren mit **handwerklichen Fertigkeiten** kombinieren können.

Umfassende Anforderungen an GlaserInnen

Auch für GlaserInnen reichen handwerkliche Fähigkeiten alleine nicht mehr aus, um sich am Markt erfolgreich zu positionieren. Ihr Einsatzgebiet hat sich in den letzten 25 Jahren stark verändert. GlaserInnen beschäftigen sich schon lange nicht mehr nur mit Fensterverglasungen, sondern vielmehr mit **technischen Facetten**, die bei der Glasverarbeitung in Handwerks- und Industriebetrieben unumgänglich sind. Der 2010 verordnete **Modullehrberuf Glasbautechnik** knüpft an diese Entwicklung an und bildet neue Fachkräfte für Planung und Konstruktion im Glasbereich aus. Durch die steigende Serviceorientierung im Handwerk wird der Fähigkeit, im Rahmen von Montagearbeiten mit KundInnen kommunizieren zu können, immer mehr Bedeutung beigemessen. Technische Fertigkeiten sowie Managementkompetenzen (u.a. für die Verpackungsglasbranche) vermittelt der Fachhochschul-**Bachelorstudiengang Verpackungstechnologie**, der im Wintersemester 2015/2016 gestartet hat.

Da Glas zu 100 % wiederverwertet werden kann, wird es für alle Beschäftigten dieser Berufsobergruppe wichtiger, über **Recycling- und Abfallwirtschaftskenntnisse** zu verfügen.

Tabelle 2.2.2: Kompetenzen in Glas20

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■
Abfallwirtschaftskenntnisse	↑	■
Recycling	↑	■
Bereichsübergreifende Werkstoffbe- und -verarbeitungskenntnisse	↔	■■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Kunsthandwerkliche Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Serviceorientierung	↑	■
Handwerkliches Geschick	↔	■■■
Besondere Handgeschicklichkeit	↔	■■
Fingerfertigkeit	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Systematische Arbeitsweise	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

2.3. Berufsobergruppe Keramik, Stein

2.3.1. Arbeitsmarkttrends

Trotz schwacher Konjunktur gleichbleibende Beschäftigungsaussichten

Die wirtschaftliche Entwicklung in der Stein- und keramischen Industrie wird im Prognosezeitraum vor allem von Aufträgen der öffentlichen Hand abhängen. Steinmetzbetriebe konnten innerhalb der Wirtschafts- und Finanzkrise sogar zulegen, für diese zeigen sich jedoch im Betrachtungszeitraum erste wirtschaftliche Folgen und Herausforderungen. Bis 2019 ist im gewerblichen Sektor dennoch von einem stabilen konjunkturellen Verlauf auszugehen.

Industrie: Hoffnungsträger Wohnbau
Das industrielle Segment der Berufsobergruppe „Keramik und Stein" ist als Zulieferer sehr stark mit dem **Bausektor** verwoben. Dieser und damit auch die Stein- und keramische Industrie war seit der Wirtschafts- und Finanzkrise von Umsatzeinbußen und einem Beschäftigungsabbau betroffen. Trotz großer Bauprojekte (Fußgängerzonen, Tunnelbauprojekte, Neubau des Rapid Stadions)verzeichnete die stein- und keramische Industrie 2015 insgesamt ein **kaum wahrnehmbares Wachstum** von 0,26 %. Zu wirtschaftlichen Rückgängen kam es vor allem in der Naturwerksteinindustrie (-10,6 %) und in der feinkeramischen Industrie (-7,7 %). Das leicht positive Branchenergebnis ist

jedoch dem Wachstum der Geschäftsbereiche Beton (+6,6 %), Transportbeton (+5,3 %) und Ziegel (+4,2%) zu verdanken. ExpertInnen der Wirtschaftskammer geben sich für Prognosen zurückhaltend. 2016 sowie im Betrachtungszeitraum werden die weitere wirtschaftliche Entwicklung und der Beschäftigungsstand der Stein- und keramischen Industrie stark davon abhängen, ob die **öffentliche Hand Wohnraumprojekte** beauftragen wird.

SteinmetzInnen mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert
Der globale konjunkturelle Einbruch 2008 hatte eine verbesserte **Auftragslage** für heimische Steinmetzbetriebe zur Folge: KonsumentInnen investierten ihr Geld verstärkt in den eigenen Wohnraum bzw. in die Gartengestaltung. Laut Aussagen von ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich war der Zenit der Investitionsfreudigkeit seitens Privater mit 2014 scheinbar erreicht, seit 2015 sinken die Aufträge in der Branche. Im Beobachtungszeitraum werden daher jene Betriebe am Markt besonders punkten können, die **betriebliche Innovationen** (z.B. vermehrter Einsatz technischer Arbeitsmittel) vornehmen und/oder **spezielle Leistungen**, wie z.B. Restaurierungsarbeiten, anbieten. Eine zunehmend schwierige Arbeitsmarktsituation wird in den nächsten drei Jahren auch für SteinmetzInnen, die in der Grabpflege tätig sind, erwartet: Urnenbegräbnisse gewinnen an gesellschaftlicher Bedeutung, der Ankauf von Familiengräbern mit künstlerisch gestalteten Steinmetzarbeiten nimmt dagegen ab. Insgesamt ist im Beobachtungszeitraum jedoch mit einem **stabilen Beschäftigungsstand** zu rechnen.

Die **Ausbildung** von SteinmetzInnen wurde vor sechs Jahren **modernisiert**, was jedoch bislang zu keiner Erhöhung der Lehrlingszahlen führte. BrancheninsiderInnen sehen darin dennoch eine Attraktivierung des Lehrberufs, da traditionelles Handwerk in Verbindung mit modernen technischen Produktionsmethoden und künstlerischen Tätigkeiten vermittelt wird.

Anhaltende Nachfrage nach hochwertigen Hafnerprodukten
Da in Österreich zunehmend auf Heizen mit erneuerbaren Energiequellen Wert gelegt wird, verstärkte sich in den letzten zehn Jahren die Nachfrage nach Kachelöfen. Damit konnten sich qualitativ hochwertige Hafnerbetriebe am heimischen Markt etablieren. BrancheninsiderInnen prognostizieren daher, dass sich die Auftragslage bis 2019 leicht verbessern und die **Arbeitsmarktsituation** voraussichtlich **stabilisieren** wird. Der Bau von Kachelöfen unterliegt jedoch auch gewissen **Modetrends**. KonsumentInnen ziehen Öfen und Kamine mit einer Verkleidung aus Verputz oder Steinen vor, wodurch die Nachfrage nach klassischen Kacheln zurückgeht. Daher kam es in den letzten zehn Jahren zu einem **Rückgang an industriellen Kachelerzeugern** und einem Abbau von KeramikerInnen. Große Mengen an keramischen Zier- und Gebrauchsgegenständen werden in Österreich nur mehr in einem einzigen österreichischen Industriebetrieb produziert (Stand: Mai 2016). Künstlerisch gestaltete Kacheln fertigen nur einige wenige gewerbliche Unternehmen an. Im Beobachtungszeitraum wird jedoch **kein weiterer Beschäftigungsrückgang** an **KeramikerInnen** zu erwarten sein.

Tabelle 2.3.1: Berufe in Keramik, Stein21

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
SteinmetzIn	↔	■■	-	-	37	25
BildhauerIn	↔	■	-	-	-	-
HafnerIn	↔	■	-	-	3	11
KeramikerIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

2.3.2. Kompetenztrends

Technisches Verständnis zunehmend gefragt

Personen, die in der Berufsobergruppe „Keramik, Stein" tätig sein möchten, müssen über exzellente Werkstoffkenntnisse verfügen. Einen hohen Stellenwert wird im Prognosezeitraum auch der Einsatz von Maschinen und Anlagen einnehmen. Von SteinmetzInnen werden zukünftig verstärkt Computerkenntnisse erwartet.

Für alle Beschäftigten dieser Berufsobergruppe ist umfassendes Know-how über die **Be- und Verarbeitung** von **Werkstoffen**, wie z.B. Beton, Ziegel, Gips, Stein, Keramik, Porzellan oder Ton, Voraussetzung. Weiterbildungen über neue Materialien und deren Zusammensetzung sind darüber hinaus besonders wichtig. **Handwerkliche Fähigkeiten** haben vor allem in den Berufen HafnerIn, KeramikerIn sowie SteinmetzIn eine hohe Bedeutung. Diese werden jedoch zunehmend maschinell ausgeführt, wodurch Wissen über die Bedienung und Instandhaltung von **Maschinen und Anlagen** immer stärker gefragt ist.

SteinmetzInnen: computer-aided design im Vormarsch
SteinmetzInnen arbeiten am Bau, in der Denkmalpflege und in der Grabmal- oder Gartengestaltung. Je nachdem in welchem Geschäftsbereich sie tätig sind, spielen **künstlerische, handwerkliche** oder **technische Aspekte** eine stärkere Rolle. Im technischen Bereich, wie z.B. am Bau, bearbeiten SteinmetzInnen Steine vorrangig maschinell. Speziell ausgebildete Fachkräfte in der Denkmalpflege verleihen alten Figuren wieder ihren historischen Glanz, wofür handwerkliches Geschick gefordert ist. Im Bereich der Gestaltung sind KundInnenberatung und ein gutes Gefühl für Ästhetik besonders gewünscht.

Die Konstruktion von Steinmetzprodukten wird zunehmend am Computer ausgeführt. Personen, die über Kenntnisse computerunterstützter **Konstruktions- und Zeichenprogramme** (CAD-Programme) verfügen, haben dabei erhöhte Berufschancen. Für das Design bzw. im Herstellungsprozess müssen sie weiters mit **3-D-Computerprogrammen** bzw. **CNC-Maschinen** (computer-gesteuerte Maschinen) umgehen können. Dies gilt auch für BildhauerInnen, für die kunsthandwerkliche bzw.

künstlerische Kenntnisse alleine nicht mehr ausreichen, um am Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.

Handwerkliche und technische Kompetenzen in der Hafnerei wichtig
HafnerInnen stellen keramische Kachelöfen, Kachelherde, Backöfen, Elektronachtspeicher und offene Kamine her. Kachelöfen und -herde sowie offene Kamine werden nach individuellen Wünschen und Bedürfnissen von KundInnen geplant. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, nimmt zusätzlich zu den handwerklichen Fähigkeiten die **Beratung** einen wichtigen Stellenwert ein. Weiters stellen HafnerInnen bei der Planung Heizlastberechnungen an, die die Bauart, die Lage, den Luftraum wie auch die Durchlasswerte des Hauses berücksichtigen. Daher sind in diesem Beruf auch Kenntnisse in der **heizungstechnischen Berechnung** sowie in der Anfertigung technischer Entwürfe gefragt. Während im Keramikgewerbe nach wie vor handwerkliches Geschick unumgänglich ist, werden von Beschäftigten in der Keramikindustrie Kenntnisse im Umgang mit Formgebungsmaschinen, mit der keramische Rohlinge erzeugt werden, erwartet.

Tabelle 2.3.2: Kompetenzen in Keramik, Stein22

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■■
CAD-Kenntnisse	↑	■■
Kunsthandwerkliche Kenntnisse	↑	■■
Einrichtungsberatung	↑	■
Energietechnik-Kenntnisse	↑	■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■■
Bereichsübergreifende Werkstoffbe- und -verarbeitungskenntnisse	↔	■■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Werkstoffkunde	↔	■■■
Künstlerische Restaurierungskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Handwerkliches Geschick	↔	■■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

3. Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit

Arbeitsmarkttrends

Positive Entwicklungen in einigen Berufsgruppen ☐ weiterer Beschäftigungsrückgang bei Banken

Von der Dynamik der unternehmensbezogenen Dienstleistungen profitieren im Prognosezeitraum bis 2020 besonders Berufe in der Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung und Werbung sowie Berufe in IT- und Forschungsnähe. Schnittstellenkompetenzen zwischen Wirtschaft und Technik werden stark nachgefragt, für kaufmännische Berufe und Büroberufe sind die Arbeitsmarktaussichten insgesamt stabil. Ein weiterer Stellenabbau ist hingegen im Bankensektor zu erwarten. Im Sicherheitsbereich wird sich der Positivtrend der privaten Sicherheits- und Wachdienste voraussichtlich fortsetzen. Auch bei der Polizei gibt es Neuaufnahmen. Das Bundesheer erhält wieder mehr Mittel und plant eine Personalaufstockung für Auslandseinsätze.

Auch 2015 wuchs die österreichische Wirtschaft nur schwach (+ 0,9 %). Für 2016 und 2017 wird zwar eine leichte Konjunkturbelebung erwartet, mit einem prognostizierten BIP-Wachstum von ca. + 1,5 % wächst die Wirtschaft aber auch mittelfristig nur mäßig. Vor diesem Hintergrund bleibt die **Arbeitsmarktsituation angespannt**. Das Wachstum wird vorerst zu schwach ausfallen, um die Arbeitslosigkeit wirksam zurückzudrängen. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten wird aber im Beobachtungszeitraum bis 2020 voraussichtlich um ca. + 0,9 % jährlich zulegen. Der Beschäftigungsanstieg wird vom Dienstleistungssektor (+ 1,2 % p.a.) getragen. Zu den **Dienstleistungsbranchen** mit den absolut stärksten Zuwächsen zählen das Gesundheits- und Sozialwesen, der Bereich Erziehung und Unterricht sowie der Einzelhandel. Dynamisch werden sich auch die unternehmensbezogenen Dienstleistungen entwickeln – insbesondere für die Informationstechnologie und -dienstleistungen, die Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung und Werbung, die Überlassung von Arbeitskräften und die Forschung werden starke Zuwächse erwartet. Für die **Sachgütererzeugung** wird der Beschäftigungsanstieg – mit prognostizierten + 0,2 % jährlich – allerdings wesentlich niedriger ausfallen. Absolut betrachtet werden das Bauwesen, die Metallerzeugung, der Maschinenbau sowie die Chemie und Erdölverarbeitung am stärksten wachsen.

Höhere Qualifikation senkt Arbeitslosigkeitsrisiko
Unabhängig von der Konjunkturentwicklung werden höher qualifizierte Arbeitskräfte stärker nachgefragt und sind weniger von Arbeitslosigkeit bedroht als geringer qualifizierte. Insbesondere für **Büro-Hilfsberufe** besteht daher beruflicher Qualifikationsbedarf, um die Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Denn: Durch den zunehmenden IT-Einsatz und Tätigkeitsverschiebungen haben sich die Berufsbilder im Bürobereich gewandelt und professionalisiert. Modernes Office Management bedeutet beispielsweise neben den klassischen Sekretariatsaufgaben mehr Eigenverantwortung im Rahmen der Büroleitung und neue Aufgaben zur aktiven Unterstützung des Managements.

Der Bereich **Management und Organisation** ist von unterschiedlichen Trends geprägt. Einerseits stiegen die Unternehmensgründungen, andererseits sank in den vergangenen Jahren die Anzahl der Beschäftigten in Führungspositionen. Während der Frauenanteil unter den GründerInnen steigt, sind Führungspositionen nach wie vor überwiegend von Männern besetzt. Der Anteil an **Ein-Personen-Unternehmen (EPU)** unter den Neugründungen ist hoch. EPU in diesem Berufsbereich sind vor allem in der Kreativwirtschaft und im Consulting stark vertreten, auch unter den Informationstechnologie- und Buchhaltungsbetrieben ist der EPU-Anteil hoch. 2015 ging die Zahl der **Firmeninsolvenzen** zurück.

Besonders in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten ist der Beratungsbedarf von Unternehmen erhöht. Der Bereich der **Wirtschaftsberatung und**

Unternehmensdienstleistungen zeichnet sich vermehrt durch ein fachübergreifendes, integriertes Beratungsverständnis aus. Einige Berufe wie jene der WirtschaftsprüferInnen, SteuerberaterInnen und ControllerInnen werden dabei stark nachgefragt. Unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung zählt die erfolgreiche Rekrutierung und auch das Halten von Fach- und Führungskräften zu den wichtigsten Herausforderungen von Unternehmen. Kompetente HR-ManagerInnen können daher mit guten Arbeitsmarktchancen rechnen.

Das Consulting und das Personalwesen sind Tätigkeitsgebiete, die auch von **RechtswissenschafterInnen** zunehmend als Optionen wahrgenommen werden. Die restriktive Personalpolitik der öffentlichen Verwaltung und die – aufgrund zunehmender AbsolventInnenzahlen – verstärkte Konkurrenz um die RechtsanwaltsanwärterInnen-Stellen verweisen sie zunehmend auf Einsatzgebiete in der Privatwirtschaft. In diesem Feld konkurrieren JuristInnen wiederum mit AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien. Zusätzliche wirtschaftliche und wirtschaftsrechtliche Qualifikationen sind daher von Vorteil.

Auch die Kommunikationsbranche besitzt eine hohe Anziehungskraft. Die **Werbewirtschaft** hat sich in den vergangenen Jahren gut entwickelt, die Werbeunternehmen beurteilen die Geschäftsentwicklung aktuell (für das laufende Jahr 2016) aber zurückhaltend. Die konjunktursensible Kommunikationsbranche wird im Zuge des leichten Wirtschaftsaufschwungs wieder positive Impulse erhalten. Von einem Zuwachs der Beschäftigung im Beobachtungszeitraum bis 2020 ist auszugehen, ExpertInnen im Bereich der Online-Kommunikation werden davon am stärksten profitieren.

In der **Industrie** sind hoch qualifizierte Arbeitskräfte kontinuierlich stark gefragt. Besonders die **Kombination von wirtschaftlichen und technischen Kenntnissen** bietet am Arbeitsmarkt sehr gute Beschäftigungschancen. Der sektorale Strukturwandel, d.h. die Verschiebung der Wertschöpfung in Richtung Dienstleistungen, setzt sich fort. Die produktionsnahen Dienstleistungen wie z.B. Forschung und Entwicklung, Planung und Organisation gewinnen daher auch an Bedeutung. Die Beschäftigungsaussichten für **Industrie- und Gewerbekaufleute** sind insgesamt stabil, Zuwächse sind bei den BuchhalterInnen und Speditionskaufleuten zu erwarten.

Die **Banken** konnten nach dem Verlustjahr 2013 wieder Gewinne erzielen. Der Strukturwandel im Bankensektor und das herausfordernde Branchenumfeld werden sich allerdings weiterhin negativ auf den Beschäftigungsstand auswirken. Im **Versicherungsbereich** zeigt sich die Arbeitsmarktsituation positiver. Die unselbstständige Beschäftigung legte auch 2015 leicht zu.

Positive Entwicklung bei privaten Sicherheits- und Wachdiensten
Private Sicherheitsdienstleistungen haben aufgrund des Trends zur Privatisierung und des gesteigerten Sicherheitsbewusstseins in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Die zunehmende Auslagerung von Sicherheitsaufgaben aus dem Bereich der Exekutive und die **verstärkte Nachfrage nach privaten Sicherheitsdienstleistungen** haben in der Berufsobergruppe „Private Sicherheits- und Wachdienste" in den letzten Jahren zu positiven Beschäftigungsimpulsen geführt. Auch innerhalb des Betrachtungszeitraumes bis 2020 ist in diesem Bereich mit **guten Beschäftigungschancen** zu rechnen.

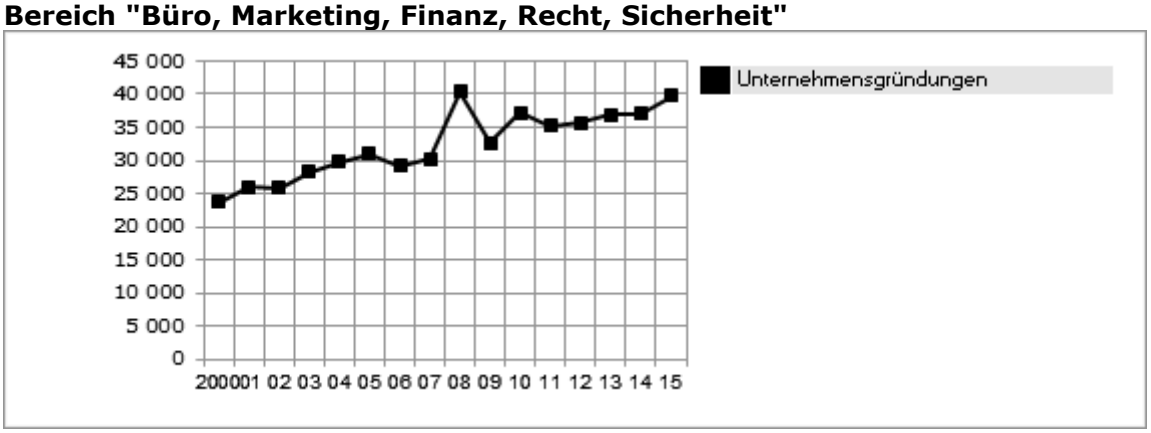
Wieder mehr Budget für das Bundesheer
In einer bundesweiten Volksbefragung wurde 2013 entschieden, dass das österreichische Wehrsystem als Mischsystem aus BerufssoldatInnen, MilizsoldatInnen und Wehrpflichtigen weitergeführt wird. Dennoch befindet sich das Bundesheer in einem strukturellen Wandel: In den vergangenen Jahren wurde das Bundesheer-Budget stark reduziert, Stellen abgebaut und kleinere Kasernen zu größeren Standorten zusammengefasst. 2016 gibt es wieder mehr Mittel für das Bundesheer, die

schwerpunktmäßig in Infrastruktur und Ausrüstung investiert werden sollen. Zudem soll sich das Bundesheer zukünftig verstärkt auf internationale Einsätze konzentrieren. Innerhalb des Betrachtungszeitraums gibt es daher einen erhöhten Bedarf an Kräften für internationale Operationen/Kaderpräsenzeinheiten (KIOP/KPE).

Bundespolizei plant weitere Neuaufnahmen
Die Bundespolizei hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 2.000 neue Arbeitsplätze zu schaffen. Für **2016** sind rund **1.500 Neuaufnahmen** vorgesehen. Insbesondere aufgrund der **Flüchtlingssituation** – z.B. für den Einsatz an den Grenzübergängen – werden neue PolizistInnen aufgenommen. Auch unter Berücksichtigung der rund 700 zu erwartenden Pensionierungen wird sich das Beschäftigungsniveau daher erhöhen. Große Nachfrage nach PolizistInnen gibt es vor allem im Großraum Wien.

Weitere Berufe im Bereich der öffentlichen Sicherheit
In der **Berufsfeuerwehr** werden aufgrund des großen Interesses und der geringen Fluktuation nur noch **Frauen aktiv angeworben**. Für **Straßenaufsichtsorgane** erwarten ExpertInnen im Prognosezeitraum bis 2020 eine gleich bleibende Anzahl an Beschäftigten. Die **Justizwache** wird aufgrund der Schaffung **neuer Werkstätten in den Gefängnissen** weiteres Personal mit abgeschlossener Ausbildung aufnehmen.

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit"



Quelle: WKO Gründungsstatistik. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 3.1: Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit23

...in der Berufsobergruppe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Bundesheer, Öffentliche Sicherheit	↑	■	-	-	55	113
Management, Organisation	↑	■	384	542	246	239
Marketing, Werbung, Public Relations	↑	■	663	495	78	84
Private Sicherheits- und Wachdienste	↑	■	57*	119	257	213
Recht	↑	■	65	143	21	24
Sekretariat, Kaufmännische Assistenz	↑	■	597	646	615	680
Wirtschaft und Technik	↑	■	249*	260	213	212
Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen	↑	■	159*	169	124	69
Anlern- und Hilfsberufe Büro	↔	■	56	13	18	30
Industrie- und Gewerbekaufleute	↔	■	405	328	189	269
Bank-, Finanz- und Versicherungswesen	↓	■	86	173	164	217

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Büro

3.1.1. Arbeitsmarkttrends

Bürohilfsberufe als Einstieg in den Arbeitsmarkt

Hilfstätigkeiten im Bürobereich bestehen weiter, sind aber auch dem allgemeinen Trend der Professionalisierung unterworfen. Daher steigen die Qualifikationsanforderungen. Bürohilfskräfte nutzen ihre Position oft als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt.

In der Büroarbeit ist die strikte Unterteilung in Hilfs-, Sekretariats- und kaufmännische Tätigkeiten oft nicht mehr gültig. Viele einfachere Aufgaben wurden durch technische Entwicklungen einerseits obsolet, andererseits verändern Informations- und Kommunikationstechnologien auch die Arbeitsprozesse in Büros und Verwaltungen.

Berufsbilder haben sich **verändert**, z.B. umfasst das Aufgabengebiet von SekretärInnen auch oft die Unterstützung der Bereiche Management oder Verkauf. Entwicklungen in der IT, Tätigkeitsverschiebungen und die **zunehmende Professionalisierung** stellen auch höhere Anforderungen an Bürohilfsberufe. In vielen Büroberufen wird entweder langjährige Berufspraxis oder eine abgeschlossene Lehre bzw. eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule vorausgesetzt. Da das Angebot an besser qualifizierten Personen stetig zunimmt (z.B. durch den Einsatz von StudentInnen), besteht für gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen Aufholbedarf in der beruflichen Weiterqualifizierung.

Arbeitsmarktbedarf generell vorhanden
Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen haben Hilfstätigkeiten im Bürobereich bereits in den vergangenen Jahren ausgelagert bzw. werden diese von den Beschäftigten mit übernommen. Hingegen werden vor allem große Unternehmen auch zukünftig weiterhin Bedarf an Bürohilfskräften für verschiedenste Aufgaben und Routinetätigkeiten haben und auf Schreibkräfte, BotInnen, TelefonistInnen oder Dateneingabe- und Kopierpersonal zurückgreifen. Das Berufsfeld „Bürohilfsberufe" ist weiblich dominiert: Rund drei Viertel der Beschäftigten sind Frauen.

Prekäre und atypische Arbeitsverhältnisse, wie beispielsweise Teilzeitarbeit, geringfügige oder befristete Beschäftigung, werden zunehmen. Es ist damit zu rechnen, dass sich das schon überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeitsrisiko unter gering qualifizierten Arbeitskräften in den nächsten Jahren noch weiter erhöhen wird.

Tabelle 3.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Büro24

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Bürohilfskraft (m/w)	↔	■■	13	-	4	4
Schreibkraft (m/w)	↔	■	-	-	2	3
TelefonistIn	↔	■	43	13	12	23

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.1.2. Kompetenztrends

Erhöhte Anforderungen an Hilfskräfte

Die Kernaufgaben der Bürohilfsberufe verlangen Ordnungsliebe und Genauigkeit. Kommunikationsfähigkeiten wie auch gute Deutschkenntnisse sind heute in jedem Geschäftsumfeld unverzichtbar. Ein erweitertes Aufgabenspektrum erfordert auch IT- oder Englischkenntnisse.

Zum einen verrichten Beschäftigte in den Berufen dieses Berufsfeldes **einfache Bürotätigkeiten**, für die kein fachspezifisches Wissen erforderlich ist, wie z.B. Organisation der Ablage, Sortierung des Schriftverkehrs, Erstellung von Kopien, Botendienste oder Postversand (Kuvertieren und Frankieren). Gute Deutschkenntnisse sowie Schreib- und Lesefähigkeiten sind eine notwendige Voraussetzung. Die Organisation der Ablage oder das Einsortieren der Korrespondenz, von Akten oder anderen Dokumenten verlangt Genauigkeit und Ordnungsliebe.

Zum anderen zeigt sich die Tendenz zu mehr eigenständigem Arbeiten. Zur Übernahme von qualifizierteren administrativen Tätigkeiten oder Aufgaben im Bereich der Bürokommunikation ist eine **selbstständige Arbeitsweise** eine wichtige Voraussetzung. Für diese Tätigkeitsbereiche werden von den Unternehmen in der Regel **Büroarbeitskenntnisse**, die über einfache Bürotätigkeiten hinausgehen, gefordert. Neben gutem Auftreten, Verlässlichkeit, Diskretion und Belastbarkeit sind auch Team- und Kommunikationsfähigkeiten wesentliche Komponenten des Anforderungsprofils von Bürohilfskräften.

Die Tätigkeitsbereiche, die in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen werden, sind vor allem die Telefonauskunft und die Pflege von Datenbanken. Computer- und Englisch-Kenntnisse zu vertiefen, ist ein Schlüssel für höher qualifizierte Tätigkeiten und ermöglicht dadurch auch die Verbesserung der beruflichen Perspektiven.

Verstärkt nachgefragt wird Bürohilfspersonal mit Fremdsprachen-Kenntnissen. Neben Englisch stellen z.B. Kenntnisse einer osteuropäischen Sprache einen Vorteil am Arbeitsmarkt dar.

Tabelle 3.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Büro25

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Büroarbeitskenntnisse	↑	■■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
MS Office Anwendungskenntnisse	↑	■■
Telefonierkompetenz	↑	■■
Datenpflege	↑	■
Englisch	↑	■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
B2 - Gute Deutschkenntnisse	↔	■■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Lernbereitschaft	↑↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Selbstständige Arbeitsweise	↑	■
Gutes Auftreten	↔	■■■
Teamfähigkeit	↔	■■■
Zuverlässigkeit	↔	■■■
Diskretion	↔	■■
Einsatzbereitschaft	↔	■■
Freundlichkeit	↔	■■
Organisationstalent	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

3.2. Berufsobergruppe Bank-, Finanz- und Versicherungswesen

3.2.1. Arbeitsmarkttrends

Das Branchenumfeld bleibt herausfordernd

Im Bankensektor sind weitere Umstrukturierungen, Sparmaßnahmen und Personalabbau zu erwarten. Positiver sind die Aussichten im Versicherungsbereich: Im Prognosezeitraum bis 2020 wird sich der Arbeitsmarkt voraussichtlich positiv entwickeln. Die fortschreitende Digitalisierung stellt das Bank-, Finanz- und Versicherungswesen vor Herausforderungen, bietet aber auch neue Chancen.

2013 haben die österreichischen Banken gemeinsam einen Milliardenverlust verbucht. Der historische Verlust von 1,04 Mrd. Euro bedeutet einen Einschnitt. Selbst im Krisenjahr 2008 konnten die Institute knapp, aber positiv bilanzieren. Verantwortlich für das Verlustjahr 2013 waren der Österreichischen Nationalbank (OeNB) zufolge die Verluste der Hypo Alpe Adria und Firmenwertabschreibungen der Bank Austria. **2014 und 2015** verbuchten die heimischen **Kreditinstitute positive Jahresergebnisse**. Das Jahresergebnis 2014 fiel schwach aus, 2015 waren die Gewinne deutlich höher (2014: 623,1 Mio. Euro; 2015: 5,2 Mrd. Euro). Die Hypo Alpe Adria fällt als Bad Bank aus der Bankenstatistik heraus – sie firmiert seit November 2014 als Heta Asset Resolution AG.

Bei der Bank Austria, die bereits in den vergangenen Jahren Filialen geschlossen und Stellen abgebaut hat, werden die Umstrukturierungen und Sparmaßnahmen fortgeführt.

Auch insgesamt agieren die österreichischen Banken weiterhin in einem **herausfordernden Umfeld**: Dazu zählt aktuell insbesondere das **niedrige Zinsniveau**, das sich negativ auf das Kreditgeschäft auswirkt. Auch regulatorische Rahmenbedingungen, z.B. hinsichtlich Eigenkapitalausstattung und Liquidität, erhöhen laut BranchenexpertInnen den Spardruck für Banken. Bereits Anfang der 2000er-Jahre hat der **Strukturwandel der österreichischen Banken** begonnen. In den Jahren vor der Krise (2008) kam es in Österreich zu Filialschließungen, die Beschäftigung blieb aber relativ konstant. In Folge der Krise, also nach 2008, wurden im Zuge von Sparmaßnahmen auch Personalkosten gespart und Stellen abgebaut. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern verfügt Österreich dennoch über eine hohe Bankendichte, d.h. relativ viele Finanzinstitute und Filialen bezogen auf die EinwohnerInnen. Und das bedeutet für die Banken, vereinfacht ausgedrückt, weniger Ertrag im Vergleich zu den Kosten. Zudem gibt es neue **Wettbewerber** auf dem Markt: So genannte **Fintechs** (Finanztechnologie-Unternehmen) bieten Finanzdienstleistungen (z.B. mobiles Bezahlen, Finanzprodukte oder auch Beratungsdienstleistungen) online bzw. per App an. Die Angebote der Fintechs werden zunehmend genutzt, auch weil sie im Vergleich zu traditionellen Banken oft günstiger sind. Die Strategien der Banken gehen (dem World Retail Banking Report 2016 zufolge) vielfach in Richtung Zusammenarbeit mit und Investitionen in Fintechs.

Die rasante **Digitalisierung** und die Möglichkeiten, die mobile Geräte und Anwendungen heute bieten, haben das Entstehen von Fintechs begünstigt. Die österreichischen Banken haben in den vergangenen Jahren verstärkt in **Online- und Mobile-Banking-Angebote** investiert. Mehr als 60 % der ÖsterreicherInnen nutzen Internet-Banking, bei den 25- bis 34-Jährigen sind es fast drei Viertel (Stand: 2015). Die Zunahme des Online- und Mobile-Bankings führt allerdings zu weniger direktem KundInnenkontakt in den Filialen – auch das wirkt sich auf die Zahl der MitarbeiterInnen in Banken negativ aus.

69.600 Menschen waren im Jahr 2015 in Kreditinstituten beschäftigt, rund 1.200 weniger als im Vorjahr bzw. - 1,7 %. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten war auch 2014 rückläufig (- 1.515 Arbeitsplätze bzw. - 2,1 %). Der Negativtrend hat sich im 1. Quartal 2016 fortgesetzt. Ein weiterer **Beschäftigungsrückgang** ist zu erwarten.

Die fortschreitende Digitalisierung stellt auch die **Versicherungen** vor eine Herausforderung. BranchenexpertInnen sehen im **Online-Vertrieb** viel Potenzial, aber auch erhöhten Wettbewerb, etwa auf Vergleichsportalen. Wirtschaftlich besonders herausfordernd ist auch für die Versicherungsbranche das niedrige Zinsniveau. Verdeutlichen lässt sich dies am Beispiel einer konventionellen Lebensversicherung: Die Zinsen älterer Verträge mit einem vergleichsweise hohen Garantiezinssatz (z.B. von ca. 4 %) sind in einer Niedrigzinsphase für Versicherer schwieriger zu erwirtschaften. Die klassische Lebensversicherung wird von einigen Branchenkennern bereits als „Auslaufmodell" bezeichnet. Aktuellen Prognosen zufolge werden die **Prämieneinnahmen** der Lebensversicherungen 2016 ein Minus (ca. - 2,7 %) verzeichnen. Dennoch entwickelten sich die Lebensversicherungen 2014 und 2015 – auch entgegen dem Trend der letzten Jahre – positiv. Die Prämienvolumina der privaten Krankenversicherung sowie der Schaden-Unfallversicherung verzeichneten Steigerungen. Insgesamt sind 2015 die Prämieneinnahmen der österreichischen Versicherungswirtschaft gestiegen – um + 1,7 % auf 17,4 Mrd. Euro. Die gesamten **Versicherungsleistungen** des Jahres 2015 beliefen sich auf 15,4 Mrd. Euro (+ 9,2 % im Vergleich zum Vorjahr). Im Zentrum der Versicherungswirtschaft steht auch weiterhin die Privatvorsorge in Form von Lebens-, Kranken- und Unfallversicherungen sowie Altersvorsorge. **Impulse** werden von der privaten Gesundheits- und Pflegevorsorge erwartet. Eine kleinere, aber innovative Sparte, die auf bestimmte Zielgruppen fokussiert, sind sogenannte „Small Protection Products". Dazu zählen beispielsweise Ski- oder Golfversicherungen.

Die unselbstständige **Beschäftigung** in der Branche „Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)" stieg 2014 und 2015 leicht an (+ 0,8 % bzw. + 0,2 %). Auch die Anzahl der angestellten VersicherungsmaklerInnen legte sowohl 2014 als auch 2015 zu (+ 0,7 % bzw. + 2,4 %). Im Jahresdurchschnitt 2015 waren 6.887 Personen als VersicherungsmaklerInnen beschäftigt. Die Arbeitsmarktaussichten für den Versicherungsbereich sind – in Verbindung mit dem positiven Geschäftsverlauf und auf Basis der Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre – auch im Beobachtungszeitraum bis 2020 positiv zu bewerten.

Tabelle 3.2.1: Berufe in Bank-, Finanz- und Versicherungswesen26

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
BörsenhändlerIn	↑	■	-	-	-	-
RisikomanagerIn im Finanz- und Bankwesen	↑	■	-	-	-	-
VersicherungsberaterIn	↑	■	29	14	64	61
Versicherungskaufmann/-frau	↑	■	18	28	35	42
Finanz- und AnlageberaterIn	↔	■	13	52	3	6
Bankkaufmann/-frau	↓	■■	-	40	51	93
BankangestellteR im bankinternen Bereich	↓	■	26	39	11	15

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.2.2. Kompetenztrends

Verkäuferische und analytische Skills gefragt

Kommunikative Kompetenzen für die Akquise und den Verkauf sind im Bank-, Finanz- und Versicherungssektor unabdingbar. Fachlich sind fundierte Produktkenntnisse für die professionelle KundInnenberatung eine zentrale Voraussetzung. E-Services gewinnen weiter an Bedeutung. Im Back Office und an der Börse sind analytische Skills besonders gefragt.

Im Bank- und Versicherungswesen hat ein großer Teil der Beschäftigten eine **schulische Ausbildung** absolviert (z.B. BHS, BMS). Aber auch eine abgeschlossene **Lehre** zum/zur Bankkaufmann/-frau (2015: 627 Lehrlinge), Versicherungskaufmann/-frau (2015: 660 Lehrlinge) oder Finanzdienstleistungskaufmann/-frau (2015: 46 Lehrlinge) ermöglicht den Zugang zu Tätigkeiten im Bank-, Finanz- und Versicherungswesen. BörsenhändlerInnen wiederum haben oft ein **Studium** – ggf. plus vertiefende Weiterbildungen – absolviert.

Die **Anforderungen an die MitarbeiterInnen** variieren nach Größe der Bank oder des Versicherungsunternehmens und nach Einsatzbereich: Während in kleineren Filialen eher GeneralistInnen mit einem möglichst breiten Kompetenzprofil gesucht werden, wird in großen Banken und Versicherungsunternehmen, im Back Office (d.h. im bankinternen Bereich), in Spezialinstituten oder auch an der Börse vor allem Personal mit fachlich spezialisierten Kenntnissen nachgefragt.

Kommunikationsfähigkeiten und Produktkenntnisse
Ob im Privat- und GeschäftskundInnenverkehr, am Bankschalter oder im Versicherungsaußendienst: Das Kompetenzprofil von MitarbeiterInnen mit Schwerpunkt **KundInnenbetreuung** zeichnet sich vor allem durch die Kombination von guter Fach- und Produktkompetenz mit ausgeprägten kommunikativen Fähigkeiten, Stärke in der Akquise und im Verkauf aus. Letzteres ist besonders in Berufen bzw. Stellen mit leistungsorientierten Gehaltsanteilen eine wichtige Anforderung.

Die **KundInnenakquisition und -betreuung** ist auch für selbstständige VersicherungsmaklerInnen, Finanz- und AnlageberaterInnen eine vorrangige Anforderung. Der Erfolg ist dabei immer von einem guten Eigenmarketing sowie einer entsprechenden Nutzung sozialer Netzwerke abhängig. Daneben wird aber der Nachweis von fachspezifischen Aus- und Weiterbildungen bzw. Zertifikaten zunehmend nachgefragt, um die Qualität der Beratung sicherzustellen.

Um **PrivatkundInnen** kompetent beraten zu können, sind fundierte Kenntnisse verschiedener Anlageprodukte (z.B. Aktien, Bausparen, Fonds, Wertpapiere) eine wichtige Voraussetzung. In Zeiten niedriger Zinsen sinkt das Interesse der ÖsterreicherInnen am Sparbuch. Dennoch zählt es neben dem Bausparvertrag nach wie vor zu den beliebtesten Formen der Geldanlage. Wertpapiere, Fonds und Anleihen haben in den vergangenen zehn Jahren an Beliebtheit gewonnen. Immobilien werden zunehmend als attraktiv wahrgenommen, auch in Hinblick auf die Altersvorsorge. Oft gewählte Vorsorgeprodukte sind z.B. die private Pensionsversicherung, die Pensionsvorsorge mit staatlicher Förderung und die klassische Lebensversicherung. Das niedrige Zinsniveau lässt wiederum die Kreditnachfrage der privaten Haushalte steigen.

KundInnen erledigen Routinegeschäfte zunehmend selbstständig über **Online-Banking**. Insbesondere wenn Online-Banking bisher noch nicht genutzt wurde oder Probleme auftreten, ist auch hier Beratungskompetenz seitens der Bankangestellten gefragt.

Im **FirmenkundInnengeschäft** gibt es unterschiedliche **Beratungs- und Serviceschwerpunkte**. Einer der wichtigsten Bereiche ist die Finanzierung, z.B. Investitions- und Betriebsmittelkredite oder auch Leasing. Auch Cash Management und Zahlungsverkehr – in diesem Zusammenhang spielen E-Services eine besonders wichtige Rolle – sind zentrale Themen. Bankangestellte sind meist auf einen Bereich oder mehrere Bereiche spezialisiert. Schwerpunktthemen sind weiters internationale Geschäfte, (betriebliche) Veranlagung und Vorsorge, Unternehmensgründung und -übernahmen, Investment Banking oder auch Immobilien. Fachlich gefragt sind demnach u.a. detaillierte Produktkenntnisse im Finanzierungs- und Veranlagungsbereich, Kenntnisse der E-Services sowie des Investmentbankings.

Im **Back Office** sind darüber hinaus wirtschaftsbezogene Englisch-Kenntnisse, Rechnungswesen- und Controlling-Kenntnisse, Kenntnisse regulatorischer und gesetzlicher Rahmenbedingungen (z.B. Basel III) zentral. Besonders nachgefragt sind analytische Kompetenzen, Statistik, Finanz- und Wirtschaftsmathematik (z.B.) zur Markt- und Datenanalyse oder im Rahmen von Simulationsrechnungen sowie Risikomanagement.

Für den **Börsenhandel** stehen fundierte Markt-, Produkt- und Branchenkenntnisse, ausgeprägte analytische Skills zur Einschätzung von Kursverläufen, Handelssysteme zum

Abschluss von Börsengeschäften (z.B. Xetra) und auch rechtliche Kenntnisse (z.B. Finanzrecht, Börsengesetz) im Zentrum.

Tabelle 3.2.2: Kompetenzen in Bank-, Finanz- und Versicherungswesen27

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■■
E-Business-Kenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Investmentbanking-Kenntnisse	↑	■■
NeukundInnenakquisition	↑	■■
Verkäuferische Kenntnisse	↑	■■
Finanzmathematik	↑	■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑	■
Risk-Management	↑	■
Statistik-Kenntnisse	↑	■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↔	■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↔	■■
Finanzierungsberatung	↔	■■
Rechnungswesen-Kenntnisse	↔	■■
Versicherungskenntnisse	↔	■■
Aktien- und Finanzmarktanalyse	↔	■
Börsenhandel	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Analytische Fähigkeiten	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Gutes Auftreten	↔	■■■
Zahlenverständnis	↔	■■■
Diskretion	↔	■■
Lernbereitschaft	↔	■■
Serviceorientierung	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

3.3. Berufsobergruppe Bundesheer, Öffentliche Sicherheit

3.3.1. Arbeitsmarkttrends

Erhöhte Nachfrage nach PolizistInnen und Kaderpräsenzeinheiten beim Heer

Nach jahrelangem Sparkurs, Umstrukturierungen und Personalreduktion bekommt das Bundesheer wieder mehr Mittel. Die geplante Aufstockung der Kaderpräsenzeinheiten lässt die Nachfrage nach SoldatInnen für internationale Einsätze im Beobachtungszeitraum bis 2020 ansteigen. Auch bei der Polizei sind Neuaufnahmen geplant. Für eine weitere Berufsuntergruppe ist ein Beschäftigungsanstieg zu erwarten: In der Justizwache entstehen neue Arbeitsplätze.

Schwerpunktbildung beim Bundesheer
Neben sogenannten einsatzwahrscheinlichen **Inlandsaufgaben**, wie der militärischen Landesverteidigung, der Hilfe bei Naturkatastrophen und Unglücksfällen sowie dem Schutz von EinwohnerInnen und Einrichtungen, sehen die Aufgaben des Bundesheeres weiterhin eine **verstärkte Orientierung auf internationale Einsätze** vor. Derzeit (2016) sind ca. 940 SoldatInnen im Auslandseinsatz, mehr als die Hälfte von ihnen im Einsatzgebiet Kosovo. Das Strukturpaket, das im Herbst 2014 vom damaligen Bundesminister Klug präsentiert wurde, sieht weiters vor, dass das Bundesheer **Schwerpunkte** in den Bereichen Infanterie (Einsatztruppe zu Fuß mit Handwaffen), Spezialeinsatzkräfte, Pioniere (Brückenbau, Errichtung von Sperren etc. bei Einsätzen) und ABC-Abwehr (atomare, biologische und chemische Kampfstoffe) setzt.

Insgesamt werden rund **15.690 BerufssoldatInnen** im Bundesheer beschäftigt – davon befinden sich 1.414 im Ausbildungsdienst – und 8.322 Zivilbedienstete (Stand: 2014).

Nach Einsparungen und Umstrukturierungen wieder mehr Budget für das Bundesheer
In den vergangenen Jahren hat das Bundesheer seinen Personalstand reduziert und wesentliche Umstrukturierungen vorgenommen. Personalabbau wurde auch dadurch erzielt, dass pensionsbedingte Abgänge nicht ersetzt und die Aufnahmequoten gesenkt wurden. Die Reduktion an Posten schlug sich allerdings weniger auf die Einsatzorganisation (Truppe) als auf die Verwaltung nieder. Im Zuge der Umstrukturierungen wurden Kasernen zugunsten größerer Standorte geschlossen, in denen Personal, Ausrüstung und Geräte zusammengeführt wurden. Ende April 2016 wurde der rigide Sparkurs beendet. Der von der Regierung beschlossene Finanzrahmen bis 2020 sieht für das Bundesheer ein **zusätzliches Budget** in der Höhe von 1,3 Mrd. Euro vor. Genutzt werden soll es schwerpunktmäßig für die Aufstockung der Kaderpräsenzeinheiten (von 2.200 auf 6.000 SoldatInnen), für Infrastruktur und neue Ausrüstung. Grenzsicherung und Terrorbekämpfung sind zwei wesentliche Begründungen für die zusätzlichen Budgetmittel. Aufgrund dieser neuen Entwicklung wird sich der Nachwuchsbedarf beim Bundesheer im Beobachtungszeitraum bis 2020 voraussichtlich nicht reduzieren, für **Kräfte für internationale Operationen – Kaderpräsenzeinheiten** (KIOP – KPE) ist eine **steigende Nachfrage** zu erwarten.

Frauen beim Bundesheer
Seit 1998 steht der SoldatInnenberuf auch Frauen offen. Derzeit sind **393 Soldatinnen** beim Bundesheer beschäftigt, davon 66 in Offiziersrängen, 148 führen einen Unteroffiziersgrad (Stand: April 2016). Das Verteidigungsministerium strebt an, den **Frauenanteil** zu **erhöhen** – von derzeit unter 3 % auf 10 %. Frauen können innerhalb des Betrachtungszeitraumes bis 2020 daher mit guten Beschäftigungschancen in der Einsatzorganisation (Truppe) rechnen.

Förderung von LeistungssportlerInnen
Das Bundesheer bietet jährlich rund **300 SportlerInnen** eine finanzielle Basis für ihre sportliche Karriere. Die Aufgabe der Bundesheer-LeistungssportlerInnen ist die erfolgreiche Teilnahme an internationalen Sportwettkämpfen als RepräsentantInnen Österreichs. Nach Beendigung der aktiven SportlerInnenlaufbahn steht ihnen eine Karriere als BerufssoldatIn offen, sie können aber auch während oder nach dem Dienstverhältnis beim Bundesheer eine spezielle Berufsförderung in Anspruch nehmen.

Neue Stellen bei der Bundespolizei
2016 verfügt das Innenministerium über rund 28.000 Exekutivplanstellen. Mehr als 1.000 Polizeiinspektionen sind Anlaufstellen für alle Angelegenheiten der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit wie z.B. erste allgemeine Hilfeleistung und Gefahrenabwehr, Kriminalitätsbekämpfung sowie Prävention. Die Regierung hat sich auf 2.000 Neuaufnahmen für die Polizei bis 2020 geeinigt. Im Jahr **2016** ist die Aufnahme von ca. **1.500 PolizistInnen** geplant. Rund 700 Pensionierungen stehen dem gegenüber. Auf

Wien entfallen die meisten Neuaufnahmen (bei ca. 200 Pensionierungen): Von den insgesamt 450 Aufnahmen sind ca. 300 für den Exekutivdienst und 150 für „Ausgleichsmaßnahmen Schengen (AGM)" (u.a. Grenzkontrollen, grenzüberschreitende Zusammenarbeit) vorgesehen. Unter anderem besteht bzw. bestand Personalbedarf an den Grenzen aufgrund der erhöhten Anzahl ankommender Flüchtlinge.

Dienststellenstrukturanpassung
Durch die 2014 beschlossene Dienststellenstrukturanpassung wurden zahlreiche Polizeistationen im gesamten Land zusammengelegt. In der Bundeshauptstadt ist dieser Prozess 2015 eingeleitet worden. Personal wird dabei aber nicht abgebaut, kleinere Posten werden zu Gunsten **größerer Polizeistationen errichtet**, um den administrativen Aufwand zu reduzieren. Im Zuge dessen ist angedacht, dass darin die SpezialistInnen aller Teilbereiche – etwa aus dem Kriminal- oder Verkehrsdienst – untergebracht werden. Ein weiterer Nutzen der Anpassung soll in der besseren Organisation von Dienstzeiten und in der Erhöhung der **Präsenz von Polizeistreifen** bestehen.

Justizwache
Derzeit sind in den 27 österreichischen Justizanstalten rund 3.200 JustizwachebeamtInnen zur Erfüllung der Aufgaben des Strafvollzugs beschäftigt. Aufgrund des 2014 beschlossenen Sicherheitspakts der Regierung entstehen in der **Justizwache neue Arbeitsplätze:** Ein Pilotprojekt des Bundesministeriums für Justiz sieht vor, **mehr Werkstätten in den Gefängnissen** zu eröffnen, um InsassInnen eine vernünftige Beschäftigung zu ermöglichen. Für die Tätigkeit in den Werkstätten werden Personen mit abgeschlossener Ausbildung aufgenommen. Personen mit Fachausbildung im Handwerk, z.B. TischlerInnen und SchlosserInnen, oder Köche/Köchinnen finden in Justizanstalten gute Beschäftigungschancen vor.

Niedriger Frauenanteil, eine Erhöhung wird angestrebt
Im Exekutivdienst, d.h. bei den PolizistInnen und JustizwachebeamtInnen, sind nur 14,2 % der Beschäftigten weiblich (Stand: 2014). Der Frauenanteil hat sich im Vergleich zu 2013 geringfügig erhöht. Das Bundesministerium für Inneres will eine Erhöhung der Quote erreichen. Auch die Vollzugsdirektion ist bestrebt, den Anteil der Justizwachebeamtinnen zu erhöhen. Frauen können daher im Prognosezeitraum bis 2020 mit **guten Beschäftigungschancen** rechnen.

Feuerwehr
Gefragt sind Frauen auch bei der Berufsfeuerwehr, die nur in Wien, Graz, Linz, Innsbruck, Salzburg und Klagenfurt stationiert ist. Von diesen Städten abgesehen basiert die Arbeit der Feuerwehr in Österreich auf Freiwilligkeit. In der Wiener Feuerwehr befinden sich derzeit unter den 1.800 Einsatzkräften nur sehr wenige Frauen, weshalb man für die jährlichen 50 bis 70 BewerberInnen der Feuerwehrschule – die kaum AbbrecherInnen zu verzeichnen hat – nur **Frauen aktiv anwirbt**. Voraussetzung für die Aufnahme ist eine **abgeschlossene Ausbildung**, idealerweise im technischen Bereich. Die Feuerwehrausbildung bietet mittlerweile auch die Möglichkeit sich als TaucherIn, HöhenretterIn und SchiffsführerIn zu spezialisieren. In der Berufsfeuerwehr ist im Beobachtungszeitraum von einer **stabilen Beschäftigungslage** auszugehen. Gleiches gilt auch für **Straßenaufsichtsorgane**, die vor allem in der Parkraumüberwachung eingesetzt werden.

Tabelle 3.3.1: Berufe in Bundesheer, Öffentliche Sicherheit28

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
SoldatIn in einer Kaderpräsenzeinheit	↑↑	■	-	-	4	5
PolizistIn	↑	■■	-	-	47	104
Justizwachebeamter/-beamtin	↑	■	-	-	-	3
BerufssoldatIn	↔	■■	-	-	2	1
Berufsfeuerwehrmann/-frau	↔	■	-	-	-	-
Straßenaufsichtsorgan (m/w)	↔	■	-	-	2	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.3.2. Kompetenztrends

IT-Kenntnisse und interkulturelle Kompetenz gefragt

Seit der Ausbildungsreform 2014 haben Grundwehrdiener die Möglichkeit, aus einem von vier Wahlmodulen zu wählen – z.B. „Cybersicherheit". Interkulturelle Kompetenz gewinnt aufgrund der Auslandseinsätze im Bundesheer an Bedeutung und ist auch für die Justizwache und die Polizei zentral. Zudem sind Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit sowie Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeit besonders gefragt.

Neuer Wehrdienst: Modulare Ausbildung
Mit einer bundesweiten Volksbefragung 2013 wurde entschieden, dass das österreichische Wehrsystem als Mischsystem aus BerufssoldatInnen, MilizsoldatInnen und Wehrpflichtigen weitergeführt wird. Im gleichen Jahr wurde von einer regierungsübergreifenden Arbeitsgruppe an der **Reform der Wehrdienstausbildung** gearbeitet, die seit Juli 2014 umgesetzt wird. Die beiden **Pflichtmodule** „Allgemeine Fähigkeiten" und „Militärische Fähigkeiten" absolvieren alle Grundwehrdiener, die darin einen Schwerpunkt entweder auf eine sportliche oder sprachliche Ausbildung, eine Basisführungsausbildung oder eine Schießausbildung legen können. Anschließend können sich die Rekruten auf eins von vier **Wahlmodulen** spezialisieren. Das Modul **„Schutz und Hilfe"** umfasst Inlandsaufgaben wie den Schutz von Infrastruktur, Grenzüberwachung, öffentliche Ordnung und Katastrophenhilfe. Im Modul **„Cybersicherheit"** steht die IT- und Netzwerksicherheit gegenüber gezielten Angriffen aus dem Internet im Fokus. Im dritten Modul **„Militärisches Berufspraktikum"** können Wehrdienstleistende einen bereits erlernten Beruf vertiefen – etwa in der Logistik oder in der Gastronomie. In der **„Militärischen Spezialisierung"** soll ein Kontingent an Zeitsoldaten u.a. für das Ausland ausgebildet werden.

Besonders Personen, die eine **technische Berufsausbildung** mitbringen, haben Beschäftigungschancen beim Bundesheer, da sie entsprechend ihrer Ausbildung – auch nach der Absolvierung des „Militärischen Berufspraktikums" – in verschiedenen Spezialbereichen eingesetzt werden können.

EDV-Kenntnisse
Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien ist eine wesentliche Voraussetzung für ein leistungsfähiges Bundesheer. Daher sind EDV-Kenntnisse – auch über das Wahlmodul „Cybersicherheit" hinaus – sowie Know-how im Bereich der Nachrichten- und Telekommunikationstechnik erwünschte Fähigkeiten.

Interkulturelle Workshops für Auslandseinsätze beim Heer
Da internationale Aufgaben zunehmend an Bedeutung gewinnen, wird eine **hohe Einsatzbereitschaft**, d.h. Flexibilität, Mobilität und die Bereitschaft für Auslandseinsätze erwartet. Dabei ist es erforderlich, auch in Krisensituationen unter hohem physischen und psychischen Druck bestehen zu können. Auch das Wissen über die fremde Umgebung und Kultur wird verstärkt gefordert. Deshalb veranstaltet das Bundesheer Workshops, in denen Bedienstete im **Umgang mit anderen Kulturen** geschult werden. Erfahrungen im Krisenmanagement und **Erste-Hilfe-Kenntnisse** stellen ebenso gefragte Zusatzqualifikationen dar. Durch die verstärkte Orientierung auf Auslandseinsätze werden außerdem Fremdsprachen-Kenntnisse immer wichtiger. Bei internationalen Einsätzen ist Englisch die Arbeitssprache, weshalb Englisch-Kenntnisse für „Kräfte für internationale Operationen" (KIOP/KPE) unabdingbar sind.

Teamfähigkeit und **Problemlösungskompetenz**, d.h. die Fähigkeit zu strategischem sowie vernetztem Denken, gewinnen verstärkt an Bedeutung. Auch **Führungsqualitäten** sowie kommunikative und organisatorische Kompetenzen sind in diesem Berufsfeld wichtig, v.a. für Personen, die eine Laufbahn als BerufsoffizierIn ansteuern.

Polizei, Feuerwehr und Justizwache: Belastbarkeit und kommunikative Fähigkeiten sind zentral
Für den Polizei- und den Feuerwehrdienst sowie den Dienst in der Justizwache müssen Beschäftigte **körperlich** und **psychisch belastbar** sein und ein hohes Maß an Frustrationstoleranz besitzen, da sie mit Extremsituationen konfrontiert werden. In der täglichen Praxis sind, neben einem sicheren Auftreten und einer raschen Beurteilung von Gefahrensituationen, auch kommunikative Kompetenzen, **Einfühlungsvermögen** und die Fähigkeit Konflikte zu lösen, unumgänglich.

Die **aktuelle Flüchtlingssituation** erfordert sowohl von PolizistInnen (z.B. im Grenzeinsatz) als auch von SoldatInnen, die im Rahmen des Assistenzeinsatzes Hilfeleistungen erbringen, besondere Einsatzbereitschaft, physische und psychische Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz. Neben Englisch sind weitere Fremdsprachen-Kenntnisse, insbesondere Arabisch, zur Kommunikation mit den Schutzsuchenden besonders gefragt.

Für die **Aufnahme in den Polizeidienst** werden **Zulassungskriterien** wie das Mindestalter von 18 Jahren, die österreichische Staatsbürgerschaft sowie ein einwandfreies Leumundszeugnis vorausgesetzt. Männliche Bewerber müssen ihren Präsenz- oder Zivildienst abgeleistet haben. Ähnliche Zulassungskriterien gelten auch für die Aufnahme in den Justizvollzug und die Berufsfeuerwehr. Die körperliche und psychische Eignung für den jeweiligen Beruf wird durch Aufnahmeverfahren festgestellt. Bei BewerberInnen für den Polizeiberuf sind zudem gute **Deutschkenntnisse** gefragt.

Kenntnisse in den Bereichen **Sicherheitsüberwachung**, **Katastrophen- und Zivilschutz** sowie Wissen über **berufsspezifische Rechtsgrundlagen** stellen wichtige Qualifikationsanforderungen für die Berufsausübung im Berufsfeld dar. Diese werden im Rahmen der Grundausbildung vermittelt. PolizistInnen und Berufsfeuerwehrleute benötigen zur Berufsausübung den Führerschein der Klasse B, gute Schwimm- und Erste-Hilfe-Kenntnisse.

Für Berufsfeuerwehrleute werden, aufgrund der modernen Technologien sowohl im Branddienst, bei technischen Hilfseinsätzen als auch bei Schadstoffeinsätzen, ein hohes Maß an **praktisch-technischem Verständnis** vorausgesetzt, daher werden Personen mit einer technisch-handwerklichen Berufsausbildung bei der Aufnahme bevorzugt.

Für JustizwachebeamtInnen werden **Fremdsprachen-Kenntnisse**, v.a. Englisch, zur Kommunikation mit InsassInnen mit nicht-deutscher Muttersprache immer wichtiger. Auch für PolizistInnen stellt die Kenntnis weiterer Sprachen (z.B. osteuropäische Sprachen) je nach Einsatzgebiet eine wünschenswerte Zusatzqualifikation dar.

Zudem wird sowohl von JustizwachebeamtInnen als auch von PolizistInnen **interkulturelle Kompetenz** verstärkt gefordert. Aufgrund des zunehmenden Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnologien spielen **EDV-Anwendungskenntnisse** eine zentralere Rolle.

Vertrauenswürdigkeit und körperliche Belastbarkeit sind neben dem Umgang mit Konfliktsituationen die wichtigsten Anforderungen an **Straßenaufsichtsorgane**, die mit der Parkraumüberwachung betraut sind. Für die Mautüberwachung, die Begleitung von Schwertransporten oder die straßenbauliche Überwachung müssen fachspezifische Kenntnisse nachgewiesen werden, die in einem Kurs erworben werden können. Der Führerschein B ist eine grundlegende Voraussetzung, um in der Überwachung des fließenden Verkehrs tätig sein zu können.

Tabelle 3.3.2: Kompetenzen in Bundesheer, Öffentliche Sicherheit[29]

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Englisch	↑	■■■
Katastrophen- und Zivilschutzkenntnisse	↑	■■
Nachrichten- und Telekommunikationstechnik-Kenntnisse	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Deutschkenntnisse	↔	■■■
Erste Hilfe	↔	■■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■■
Sicherheitsüberwachungskenntnisse	↔	■■■
Militärische Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Einsatzbereitschaft	↑	■■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Teamfähigkeit	↔	■■■
Führungsqualitäten	↔	■■
Hohes Einfühlungsvermögen	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

3.4. Berufsobergruppe Industrie- und Gewerbekaufleute

3.4.1. Arbeitsmarkttrends

Insgesamt stabile Beschäftigungsaussichten

In Verbindung mit der erwarteten leichten Konjunkturerholung im Beobachtungszeitraum bis 2020 wird auch die Nachfrage nach Arbeitskräften mittelfristig etwas ansteigen. Insgesamt haben Industrie- und Gewerbekaufleute stabile Arbeitsmarktchancen. Speditionskaufleute und BuchhalterInnen werden im Beobachtungszeitraum stärker nachgefragt.

Die Arbeitgeber für Industrie- und Gewerbekaufleute sind in den **unterschiedlichsten Branchen** angesiedelt und decken alle Betriebsgrößen von Klein- über Mittel- bis Großunternehmen ab. Die **schwache bis mäßige Konjunktur** belastet den Arbeitsmarkt und zeigt in Teilbereichen negative Auswirkungen auf Umsatz und Beschäftigung – aber **nicht alle Branchen sind gleichermaßen betroffen**.

Während die österreichischen **Dienstleistungsunternehmen** 2015 ein Umsatzplus von 1,1 % erzielten, verbuchte der **Handel** ein nominelles Minus von 0,6 %, was allerdings ein reales Plus von 0,8 % bedeutet. Analog zu den Umsatzentwicklungen wuchs die Beschäftigung im Handel nur minimal, nämlich um + 0,1 %. Im Dienstleistungsbereich lag der Beschäftigungszuwachs mit + 1,3 % höher. Im Detail erzielte nur der Großhandel ein leichtes Beschäftigungsplus. Leicht rückläufig war die Beschäftigung im Kfz-Handel, im Einzelhandel blieb die Beschäftigung auf Vorjahresniveau. Dass es 2015 keinen Beschäftigungsanstieg im Einzelhandel gab, steht auch in Zusammenhang mit der Insolvenz der Supermarktkette Zielpunkt. Bei den Dienstleistungen konnte – in Verbindung mit den Rekord-Nächtigungszahlen im Tourismus 2015 – die Beherbergung und Gastronomie den stärksten Umsatz- und auch einen vergleichsweise hohen Beschäftigungszuwachs verzeichnen.

Der Produzierende Bereich erreichte 2015 zwar ein leichtes Umsatzplus, die unselbstständige Beschäftigung ging hingegen leicht zurück. In Teilbereichen der Sachgütererzeugung konnten aber Beschäftigungszuwächse erzielt werden – z.B. in der Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen, in der Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, in der Metallerzeugung und -bearbeitung oder im Maschinenbau. Die mittelfristig verbesserten Konjunkturaussichten werden die Arbeitskräftenachfrage wieder etwas beschleunigen. Gut qualifizierte Industrie- und Gewerbekaufleute haben aber auch aktuell stabile Beschäftigungsperspektiven.

Österreich als Industrieland
In Österreich sind die meisten Industrieunternehmen in der Herstellung von Metallerzeugnissen, Nahrungs- und Futtermitteln sowie Möbeln tätig (jeweils über 3.000 Unternehmen). Besonders **beschäftigungsintensive Bereiche** – mit jeweils zwischen 60.000 und 80.000 Beschäftigten – sind der Maschinenbau, die Herstellung von Metallerzeugnissen sowie die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln. Regional betrachtet sind Oberösterreich und Niederösterreich führende Industriestandorte, am wenigsten Betriebe sind im Burgenland angesiedelt. Industriekaufleute haben – auch unabhängig von kurzfristigen Arbeitsmarktentwicklungen – stabile Beschäftigungsaussichten und sind aufgrund ihres Qualifikationsprofils gegenüber geringer qualifizierten Arbeitskräften im Vorteil.

Speditionen gewinnen 2016 an Fahrt
Eng verflochten mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung – und insbesondere der Exportwirtschaft bzw. den Entwicklungen in der Industrie und im Handel – ist die Geschäftslage der Speditionen. 2016 ist in Zusammenhang mit besseren

Konjunkturaussichten und u.a. einem leichten Aufschwung der Exportmärkte eine stärkere Transportnachfrage zu erwarten. Die österreichischen Spediteure verzeichneten **seit 2010 kontinuierliche Beschäftigungszuwächse**. Dieser Trend wird sich im Prognosezeitraum voraussichtlich fortsetzen. 2014 waren rund 23.650 Beschäftigte (WKO Beschäftigungsstatistik, inklusive geringfügig Beschäftigte) in Speditionen tätig, der Anteil der Angestellten betrug rund 66 %. Regional betrachtet gibt es in Oberösterreich die meisten Beschäftigungsverhältnisse, gefolgt von Niederösterreich und Wien.

Buchhaltungsbetriebe: Umsatzplus und Beschäftigungswachstum 2014
Die heimischen Buchhaltungsbetriebe bilanzierten 2014 sowohl hinsichtlich Umsatz als auch Beschäftigung positiv und erwarten eine gute Entwicklung im Beobachtungszeitraum bis 2020. Im Dezember 2015 waren laut Mitgliederstatistik des WKO-Fachverbandes UBIT ca. 5.300 aktive Mitglieder der Berufsgruppe Buchhaltungsberufe erfasst. Der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen unter den Mitgliedern im Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie ist relativ hoch und liegt aktuell bei ca. 80 %. Neben einer selbstständigen Tätigkeit bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten für BuchhalterInnen bei Buchhaltungsbetrieben, Steuerberatungskanzleien, WirtschaftstreuhänderInnen sowie in kleineren, mittleren und großen Unternehmen, die ihre Buchhaltung selbst durchführen.

Wohnungsmarkt stabilisiert sich, allerdings auf hohem Niveau
Die gestiegene Nachfrage nach Wohnimmobilien (z.B. auch als Geld- oder Vorsorgeanlage) führte in den vergangenen Jahren vor allem in Ballungs- und Tourismuszentren zu spürbaren Preisanstiegen. Nach ungewöhnlich starken Preisauftrieben in den Jahren 2011 bis 2013 verläuft der Preisanstieg aktuell flacher. BranchenexpertInnen rechnen mit einer gemäßigteren Preisentwicklung bzw. mit einer Stabilisierung der Preise auf hohem Niveau. 2015 entwickelte sich der österreichische Immobilienmarkt positiv. Mit mehr als 110.000 Immobilienverkäufen wurde 2015 ein Rekord erreicht. Um + 16,6 % mehr Immobilien als im Vorjahr wurden verkauft. Das aktuell niedrige Zinsniveau begünstigt die positive Immobilienmarktentwicklung.

Vor dem Hintergrund des Trends zu Single- und Zwei-Personen-Haushalten steigt generell der **Bedarf an Mietwohnungen**. Vor allem bei kleineren Wohnungen mit Mieten bis 700 Euro übersteigt die Nachfrage das Angebot – im Gegensatz zu Mietwohnungen im höheren Preissegment. In diesem Bereich gibt es ein größeres Angebot. ImmobilienmaklerInnen sehen sich zusehends mit einem steigenden Qualitätsbewusstsein und steigenden Ausstattungsansprüchen ihrer KundInnen konfrontiert. ImmobilienmaklerInnen konnten in den vergangenen Jahren von der steigenden Nachfrage profitieren, die **Beschäftigung** im Bereich „Vermittlung von Grundstücken, Gebäuden" ist 2015 um + 3,8 % angestiegen und lag bei rund 5.900 unselbstständig Beschäftigten. In der – gemessen an der Beschäftigtenzahl – größeren Wirtschaftsklasse „Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden für Dritte" (2015: 10.033 unselbstständig Beschäftigte) zeigte sich jedoch eine negative Beschäftigungsentwicklung: 2015 waren deutlich weniger Personen in der Verwaltung von Grundstücken und Gebäuden beschäftigt als 2014 (- 23,9 %).

Tabelle 3.4.1: Berufe in Industrie- und Gewerbekaufleute30

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BuchhalterIn	↑	■■	273	143	137	167
Großhandelskaufmann/-frau	↔	■	59	51	37	74
Immobilienkaufmann/-frau	↔	■	71	134	4	20
Industriekaufmann/-frau	↔	■	-	-	11	8

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.4.2. Kompetenztrends

Genau mit Zahlen, serviceorientiert im KundInnenkontakt

Büroarbeits- und Rechnungswesen-Kenntnisse sowie der professionelle Umgang mit Software – von MS Excel bis SAP – sind wichtige Kompetenzen für die ganze Berufsobergruppe. Elektronische Geschäfts- und Verwaltungsprozesse gewinnen an Bedeutung. Eine systematische und genaue Arbeitsweise ist im Umgang mit Zahlen eine der wichtigsten überfachlichen Kompetenzen. Serviceorientierung zählt im persönlichen Kontakt mit KundInnen.

Alle fünf Berufe der Berufsobergruppe können im Rahmen einer **Lehre** erlernt werden. Großhandelskaufmann/-frau ist der zahlenmäßig größte Lehrberuf mit 1.369 Lehrlingen im Jahr 2015. Das Geschlechterverhältnis ist fast ausgeglichen, der Frauenanteil beträgt 51,4 %. Die zweit- und drittgrößte Gruppe sind die Speditionskaufleute bzw. die Industriekaufleute mit 753 bzw. 594 Lehrlingen im Jahr 2015. Bei den Speditionskaufleuten überwiegen die männlichen Lehrlinge (60,8 %), bei den Industriekaufleuten sind die Frauen deutlich in der Überzahl (79 %). Immobilienkaufleute sowie Finanz- und RechnungswesenassistentInnen sind mit 132 bzw. 146 Lehrlingen kleinere Lehrberufe.

Für den **erfolgreichen Einstieg in eine Lehrausbildung** ist eine möglichst frühe Bewerbung vorteilhaft. Die Aufnahmeverfahren für Lehrstellen werden vor allem bei Großunternehmen oft schon sehr früh durchgeführt – meist zu Beginn des letzten Schuljahres. Bei einer Bewerbung für eine Lehrstelle sind der persönliche Eindruck, Engagement und das Interesse für den Lehrberuf ebenso wichtig wie schulische Leistungen.

Gutes Zahlenverständnis und Büroanwendungssoftware, insbesondere MS Excel, gelten auch für Lehrlinge als Grundvoraussetzung. Viele nutzen die Möglichkeit der Lehre mit Matura, was zu besseren Arbeitsmarktchancen führt und den Zugang zu FH- oder Universitätsstudien eröffnet. Auch berufsbildende Schulen, z.B. Handelsakademien oder Höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe, können den Einstieg in das Berufsfeld ermöglichen. Speziell den **BuchhalterInnen** steht nach erfolgreicher Absolvierung der entsprechenden Prüfung auch die Möglichkeit einer **selbstständigen Berufsausübung**

offen. Mit dem Bilanzbuchhaltungsgesetz (2006) wurden der einheitliche Beruf **„BilanzbuchhalterIn"** und die Teilberufe „**BuchhalterIn" und „PersonalverrechnerIn"** geschaffen, wobei der Beruf „BilanzbuchhalterIn" über umfassendere Berufsberechtigungen verfügt. Die bisherigen selbstständigen Berufe „GewerblicheR BuchhalterIn" und „SelbstständigeR BuchhalterIn" laufen aus, d.h. es können keine Berufsberechtigungen in diesen Berufen mehr erworben werden.

Für **Großhandels-, Industrie- und Speditionskaufleute** sind – neben sehr guten Deutschkenntnissen – Englisch-Kenntnisse aufgrund des internationalen Geschäftsumfeldes unabdingbar, osteuropäische Sprachen stellen eine interessante Zusatzqualifikation dar. Logistik- und Transportabwicklungskenntnisse, E-Business-Kenntnisse sowie SAP-Kenntnisse werden zunehmend wichtiger.

In der **Buchhaltung** gewinnen E-Government-Anwendungen an Bedeutung. Dazu zählen z.B. FinanzOnline und ELDA, der elektronische Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern. Je nach Tätigkeitsfeld benötigen BuchhalterInnen **vertiefte Kenntnisse**, beispielweise in den Bereichen Debitoren-, Kreditoren-, Anlagen- oder Bilanzbuchhaltung.

Rechnungswesen- und Büroarbeitskenntnisse zählen zu den wichtigsten fachlichen Basis-Kompetenzen für Industrie- und Gewerbekaufleute. Hinsichtlich **überfachlicher Kompetenzen** sind Engagement und kommunikative Kompetenzen sowie Serviceorientierung im KundInnenkontakt und Verkauf, Zuverlässigkeit und Genauigkeit (z.B.) im Rahmen der Buchhaltung oder Rechnungslegung und -kontrolle besonders wichtig. Auch die Bereitschaft zu flexiblen Arbeitszeiten gewinnt weiter an Bedeutung. Das **Mitdenken größerer unternehmensrelevanter Zusammenhänge** kann helfen, Kosten zu sparen, Abläufe effizienter zu gestalten und die KundInnenzufriedenheit zu erhöhen. So sollten z.B. Großhandels-, Industrie- und Speditionskaufleute den gesamten Ablauf – vom Angebot bis zur Abwicklung – begleiten können.

Breites Anforderungsprofil bei Immobilienkaufleuten
Immobilienkaufleute sind vor allem für den Verkauf, die Vermietung und Akquisition von Grundstücken, Häusern und Wohnungen verantwortlich. Gutes Auftreten und **verkäuferische Fähigkeiten** sind daher zentrale Kompetenzen. QuereinsteigerInnen, die fundierte Verkaufserfahrung auch aus anderen Bereichen nachweisen können (z.B. Versicherungsberatung, Vertrieb), konkurrieren mit Immobilienkaufleuten um vorhandene Arbeitsplätze. Die Anzahl der QuereinsteigerInnen ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen, das Berufsfeld Immobilienwirtschaft und -management professionalisiert sich zunehmend. Das zeigen auch Aus- und Weiterbildungsangebote auf Fachhochschulebene sowie neue Universitätslehrgänge.

Englisch-Kenntnisse stellen – auch für den osteuropäischen Immobilienmarkt – eine Voraussetzung dar. Die Zusammenarbeit mit Treuhandunternehmen und Bankinstituten und entsprechende Branchenkenntnis ist zum Teil erforderlich. Wirtschaftliche Kompetenzen wie Portfoliomanagement und Rechnungswesen-Kenntnisse haben einen bedeutenden Stellenwert, ebenso wie Miet- und Immobilienrecht. Durch die zunehmende Professionalisierung der Immobilienbranche wird eine höherwertige Aus- und Weiterbildung immer wichtiger.

Tabelle 3.4.2: Kompetenzen in Industrie- und Gewerbekaufleute31

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
MS Office Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware-Kenntnisse	↑	■■
E-Business-Kenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Logistik-Kenntnisse	↑	■■
SAP-Kenntnisse	↑	■■
Transportabwicklungskenntnisse	↑	■■
Vertriebskenntnisse	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Büroarbeitskenntnisse	↔	■■■
Rechnungswesen-Kenntnisse	↔	■■■
Englisch	↔	■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Verkäuferische Kenntnisse	↔	■■
Fuhrpark-Management	↔	■
Gebäudemanagement-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Systematische Arbeitsweise	↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑	■■
Zuverlässigkeit	↔	■■■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■
Organisationstalent	↔	■■
Diskretion	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

3.5. Berufsobergruppe Management, Organisation

3.5.1. Arbeitsmarkttrends

Unternehmensgründungen stiegen, die Zahl der Beschäftigten in Führungspositionen ging zurück

2015 haben mehr Personen den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt als im Jahr davor. Der EPU-Anteil ist hoch, der Frauenanteil unter den UnternehmensgründerInnen steigt. Die Firmeninsolvenzen gingen 2015 zurück. Rückläufig entwickelte sich im Vergleich zu 2010 aber auch die Zahl der Beschäftigten in Führungspositionen.

Anteil der Gründerinnen steigt

2015 wurden rund 39.738 Unternehmen neu gegründet – um + 7,2 % mehr als 2014. In den Sparten Gewerbe und Handwerk (56,6 %), gefolgt von Handel (19,8 %) und Information/Consulting (13,6 %) gab es die meisten Unternehmensneugründungen. Der Anteil von Einzelunternehmen an Unternehmensneugründungen liegt bei über 80 %. Der Frauenanteil ist bereits in den vergangenen Jahren angestiegen, 2015 wurden fast 60 % der neuen Einzelunternehmen von Frauen gegründet.

Nach dem ersten Jahr bestehen rund 95 % der Neugründungen, knapp 80 % überleben die ersten drei Jahre, 68 % die ersten fünf Jahre und über 60 % bestehen noch nach sieben Jahren. 2015 gab es im Vergleich zum Vorjahr einen **Rückgang der Unternehmensinsolvenzen** (- 5 %). Die Verbindlichkeiten sanken von 2,9 Mrd. Euro auf 2,4 Mrd. Euro. Gestiegen ist allerdings die Zahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen: 21.800 Menschen waren im Jahr 2015 von Insolvenzen betroffen, um + 4,3 % mehr als im Vorjahr. Der Anstieg steht in Verbindung mit der Großinsolvenz Zielpunkt – 2.700 MitarbeiterInnen der Supermarktkette waren betroffen. In den Branchen Baugewerbe, unternehmensbezogene Dienstleistungen und Gastgewerbe gab es 2015 die meisten Insolvenzfälle, dies steht aber auch in Zusammenhang mit der großen Anzahl an Unternehmen in diesen Branchen. Mit Ausnahme von Wien wurden 2015 in allen anderen Bundesländern weniger Insolvenzen eröffnet als 2014.

HR-Management
Für viele Unternehmen zählt die erfolgreiche Rekrutierung und auch das Halten von Fachkräften, ExpertInnen und Führungskräften zu den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen. Um neue MitarbeiterInnen zu gewinnen, setzen viele Unternehmen vermehrt auf unterschiedliche Rekrutierungskanäle – die Nutzung von Social Media und Unternehmensnetzwerken nimmt zu. Die Direktansprache durch Headhunter gewinnt vor allem bei der Suche nach Spitzenkräften an Bedeutung. Bezüglich MitarbeiterInnenbindung sind Themen wie Unternehmenskultur, Betriebsklima, Work-Life-Balance und damit verbunden die Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch Lebenslanges Lernen von besonderer Bedeutung.

Rund 10 % der Beschäftigten in Führungspositionen
Dem aktuellen Österreichischen Führungskräfte Monitor zufolge (SORA Institut im Auftrag der AK Oberösterreich, Juli 2015) ist die **Zahl der Führungskräfte** im Vergleich zu 2010 deutlich **zurückgegangen**. 2010 waren rund 14 % der Beschäftigten in einer leitenden Position tätig, 2015 sind es rund 10 %. Die höchsten Anteile an Führungspositionen sind in der öffentlichen Verwaltung (23 %) und im Geld- und Kreditwesen (17 %) zu finden. Rund 12 % macht der Anteil der Führungskräfte in den Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen, Bauwesen sowie Groß- und Einzelhandel aus.

Führungskräfte sind überwiegend älter und männlich
Zwei Drittel der Führungskräfte sind männlich, fast die Hälfte ist älter als 45 Jahre, 91 % haben keinen Migrationshintergrund und 92 % sind vollzeitbeschäftigt. Frauen sind in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Das Thema **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** wird in Österreich intensiv diskutiert und hat u.a. zu einer Quote für Aufsichtsräte staatsnaher Unternehmen – d.h. Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber – geführt. Das bis 2018 gesetzte Ziel, ein Frauenanteil von 35 %, gilt als erreicht (2014 waren 105 der 290 vom Bund entsendeten AufsichtsrätInnen Frauen). Eine weitere Initiative in Richtung Gleichstellung in Führungspositionen ist der Österreichische Corporate Governance Kodex für börsennotierte Unternehmen.

Tabelle 3.5.1: Berufe in Management, Organisation[32]

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BetriebswirtIn	↑	■	58	134	63	64
Compliance-ManagerIn	↑	■	-	-	-	-
FinanzmanagerIn	↑	■	26	39	10	14
Human-Resource-ManagerIn	↑	■	-	78	22	25
ProjektassistentIn	↑	■	13	-	1	3
ProjektmanagerIn	↑	■	13	26	46	45
SalesmanagerIn	↑	■	143	65	29	31
Betriebs- und UnternehmensleiterIn	↔	■	104	147	9	4
Kultur- und EventmanagerIn	↔	■	-	-	2	5
VerwaltungsmanagerIn	↔	■	26	52	64	48

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.5.2. Kompetenztrends

Komplexes Anforderungsprofil von Betriebswirtschaft bis Zielorientierung

Der Druck auf ManagerInnen und Führungskräfte, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Führungskompetenz zu beweisen und Geschäftserfolge zu erzielen, hat sich durch die aktuelle Konjunkturschwäche weiter erhöht. Fundierte fachliche Kenntnisse werden bei Führungskräften vorausgesetzt, starke soziale Kompetenzen verschaffen aber entscheidende Vorteile.

Die aktuell herausfordernde gesamtwirtschaftliche Situation, die zunehmende Internationalisierung und Flexibilisierung vieler Geschäftsbereiche sowie technologische Entwicklungen, schaffen für die Tätigkeit von MangerInnen ein sehr **komplexes Umfeld**.

Besonders in wirtschaftlich angespannten Phasen sind Krisen- und Sanierungsmanagement sowie Veränderungsmanagement besonders gefragt. Internationale Erfahrung, verhandlungssichere Englisch-Kenntnisse und örtliche Flexibilität werden in einem internationalen Geschäftsumfeld in der Regel vorausgesetzt. In Zukunft an Bedeutung gewinnen wird in diesem Zusammenhang **interkulturelle Kompetenz**. Fundierte IT-Kenntnisse gelten als Grundvoraussetzung, auch um **digitale Geschäftsprozesse** erfolgreich implementieren und die Relevanz digitaler Trends für das jeweilige Geschäftsfeld einschätzen zu können.

Zu den zentralen **Hard Skills** für Führungskräfte zählen – neben den relevanten Fachkenntnissen – Branchenkenntnisse, betriebswirtschaftliches Know-how, Projektmanagement- und Personalmanagement-Kenntnisse. Weiter an Bedeutung gewinnt das **Wissensmanagement**. Wissen wird vielfach als „vierter Produktionsfaktor" (neben den „Klassikern" Arbeit, Kapital, Boden) gesehen. Wenn das Wissen einzelner

MitarbeiterInnen unternehmensweit zur Verfügung gestellt und genutzt werden kann, ist dies ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Auch **Datenanalysen** und fundierte Kenntnisse von **Management-Instrumenten** – z.B. MitarbeiterInnenbefragung, strategische Planung, KundInnenmanagement, Balanced Scorecard („ausgewogenes Kennzahlensystem") und Benchmarking – sind wichtig.

Überfachlich zählen Führungskompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten im Umgang mit MitarbeiterInnen, Präsentationsfähigkeiten, Verhandlungsstärke und Networking-Skills im Kontakt mit KundInnen und Geschäftspartnern. Entscheidungsfähigkeit, Zielorientierung, Schnittstellenfähigkeiten sind für erfolgsorientierte Geschäftsprozesse wesentlich, unternehmerisches Denken und Innovationsstärke sind gefragt, wenn es um die Erschließung neuer Märkte oder die Entwicklung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen geht.

Hohes Qualifikationsniveau
Das Ausbildungsniveau in der Berufsobergruppe „Management und Organisation" ist generell sehr hoch. **Weiterbildung** wird als ausgesprochen wichtig eingeschätzt. Wichtige Weiterbildungsthemen sind aktuell Leadership und Management, Organisationsentwicklung bzw. Change Management sowie Kommunikation.

In vielen Unternehmen bekommt **Projektmanagement** einen immer höheren Stellenwert. Eine einschlägige Zertifizierung (z.B. IPMA-Zertifizierung) ist für die beruflichen Chancen ein Vorteil. Vielfach wird aber für das erfolgreiche Managen von Projekten fundierte Praxiserfahrung als wesentlich erachtet.

Vor allem in größeren Betrieben werden **Human-Resource**-Abteilungen in Zukunft unternehmensintern eine stärker strategische und operative Schlüsselposition einnehmen. Aktuelle Themen sind Führungskräftetraining und -entwicklung, Talentmanagement, Potenzialanalysen, Personal Controlling sowie Gender Mainstreaming, Diversity Management, Corporate Social Responsibility (CSR), Work-Life-Balance und Productive Aging.

Tabelle 3.5.2: Kompetenzen in Management, Organisation33

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Englisch	↑	■■■
Management-Kenntnisse	↑	■■■
Datenanalyse (Statistik-Kenntnisse)	↑	■■
E-Business-Kenntnisse	↑	■■
Wissensmanagement	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware-Kenntnisse	↔	■■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↔	■■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Marketing-Kenntnisse	↔	■■
Personalmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Rechnungswesen-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Führungsqualitäten	↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■■
Flexibilität	↑	■■
Innovatives Denken	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Einsatzbereitschaft	↔	■■
Entscheidungsfähigkeit	↔	■■
Networking Skills	↔	■■
Verhandlungsstärke	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

3.6. Berufsobergruppe Marketing, Werbung, Public Relations

3.6.1. Arbeitsmarkttrends

Mittelfristig positive Entwicklung der Werbewirtschaft zu erwarten

Unternehmen der Werbebranche haben für das Geschäftsjahr 2016 zurückhaltende Erwartungen. In Verbindung mit einem leichten Konjunkturaufschwung wird die Beschäftigung aber mittelfristig ansteigen. Ein Großteil der Werbeausgaben entfällt nach wie vor auf klassische Werbung, der Online-Bereich ist aber ein wachsender Bestandteil im Kommunikationsmix.

Branchenstruktur durch kleine Betriebe und Ein-Personen-Unternehmen geprägt

In der österreichischen Werbewirtschaft waren 2015 rund 24.680 Unternehmen aktiv. Der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen (EPU) liegt bei ca. 65 %. Ca. 28.180 Personen

sind in der Branche unselbstständig beschäftigt (Stand 2014, basierend auf den Mitgliederzahlen des Fachverbandes Werbung und Marktkommunikation, inklusive geringfügig Beschäftigte). **Starke Berufszweige** der Branche sind Werbeagenturen, Werbegrafik-DesignerInnen und PR-BeraterInnen. Die höchste Dichte an Unternehmen der Werbebranche gibt es in Wien, gefolgt von Niederösterreich und Oberösterreich. In Vorarlberg und im Burgenland sind eher wenige Unternehmen angesiedelt.

Gedämpfter Optimismus in der Werbebranche
Laut aktuellem Werbeklimaindex des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) melden rund 30 % der österreichischen Werbeunternehmen eine aktuell unzureichende Nachfrage. Für das erste Halbjahr 2016 wird eine zaghafte Entwicklung erwartet, nur 17 % der Unternehmen rechnen mit einer Verbesserung der Geschäftslage. Die **konjunktursensible Kommunikationswirtschaft** wird 2016 voraussichtlich nur schwach wachsen. Dementsprechend planen auch nur wenige Unternehmen (13 %), neue MitarbeiterInnen aufzunehmen. In Verbindung mit der verbesserten Konjunktur ist wieder mit einem leichten Beschäftigungsanstieg zu rechnen, und auch die Zahl der EPU wird vermutlich zunehmen.

Presse hat den größten Werbeanteil, der Trend geht aber zu digitalen Medien
Klassische Presse-, TV- und Hörfunkwerbung erreicht gemeinsam einen Werbeanteil von knapp über 72 %, gemessen an den Bruttowerbewerten (Presse: 42,1 %; TV: 24,6 %; Hörfunk: 5,6 %; Stand: März 2016). Der **Online-Bereich** ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen, der Werbeanteil lag im März 2016 bei 5,5 %. Die restlichen Anteile entfallen auf die Bereiche Direktmarketing (11 %), Außenwerbung (6 %) und Kino (0,2 %). Der Print-Bereich, vor allem Tageszeitungen, Illustrierte/Magazine und Fachzeitschriften, entwickelt sich tendenziell rückläufig. Besonders starke Wachstumswerte erzielt aktuell der Bereich **Digital-Out-of-Home (DOOH)**, d.h. digitale Außenwerbung (z.B. Werbung auf Bildschirmen in Bahnhöfen oder Einkaufszentren). Digitale Medien werden im Werbe-Mix vieler Unternehmen weiter an Bedeutung gewinnen, ebenso die direkte Ansprache bzw. Interaktion von Unternehmen mit KonsumentInnen (Direktmarketing). Die sinnvolle Kombination und Vernetzung verschiedener Werbemöglichkeiten kennzeichnet aber eine erfolgreiche Strategie.

Das Berufsfeld ist bei **jungen ArbeitnehmerInnen und AbsolventInnen** sehr beliebt. Bevorzugt aufgenommen werden BewerberInnen mit Berufserfahrung oder mit Zusatzqualifikation. Marketing-Interessierten kann empfohlen werden, sich auch um Positionen im Bereich Vertrieb/Sales zu bewerben, da in diesem Bereich die BewerberInnendichte oft niedriger ist.

Online und Content werden wichtiger – auch im PR-Bereich
Der Bedarf an Vertrauensaufbau und Informationsvermittlung im Rahmen von PR-Maßnahmen nimmt gerade in wirtschaftlich schwierigen Phasen zu. Auch in der Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation werden Online-Kommunikation, insbesondere Social Media und der Mobile-Bereich, Suchmaschinenmarketing, Content (d.h. informierende, nützliche oder auch unterhaltende Inhalte), visuelle Inhalte – insbesondere Videos – und Storytelling weiter an Bedeutung gewinnen.

Tabelle 3.6.1: Berufe in Marketing, Werbung, Public Relations34

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Customer-Relationship-ManagerIn	↑	■	-	-	2	-
Marketing-AssistentIn	↑	■	598	391	22	31
MarketingmanagerIn	↑	■	-	39	9	13
PR-BeraterIn	↑	■	26	39	5	-
ProduktmanagerIn	↑	■	39	26	40	40

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.6.2. Kompetenztrends

Online-Kommunikation gewinnt weiter an Bedeutung

Kreativität ist eine wichtige Voraussetzung für viele Berufe, fachliche Kompetenzen werden besonders in der praktischen Berufserfahrung geschärft. Zusatzkenntnisse sind in Hinblick auf Online-Kommunikation und Projektmanagement gefragt. Besonders wichtig ist es, die aktuellen Trends und Entwicklungen im Blick zu haben.

Die zentralen Kompetenzen im Berufsfeld sind einerseits **Kreativität und Innovationsfähigkeit** zur Entwicklung von erfolgreichen Werbe-, PR- und Marketingmaßnahmen, andererseits deren strukturierte **Koordination und Organisation**. Der kreative Bereich umfasst z.B. Kompetenzen in den Bereichen Text, Layout, Grafik und Design. Gleichzeitig werden **Projektmanagement-Kenntnisse** und wirtschaftliches Know-how immer wichtiger. Um als ProjektverantwortlicheR verschiedene Werbe-, PR- bzw. Marketingmaßnahmen zu steuern und zu koordinieren sind eine strukturierte Arbeitsweise und vernetztes Denken besonders wichtig. Das verfügbare Budget und der Zeitplan müssen dabei immer im Auge behalten werden. **Kommunikationsstärke** ist für alle Berufe zentral – sei es im KundInnenkontakt, bei Präsentationen, in der Zusammenarbeit mit Agenturen und Freelancern oder in der Kommunikation mit JournalistInnen.

Online-Kommunikation
Die Online-Kommunikation gewinnt in (fast) allen Bereichen des Berufsfeldes weiter an Bedeutung. Zu zentralen und stark nachgefragten Kompetenzen zählen **Social-Media-Expertise** und **Suchmaschinenoptimierung** (d.h. Maßnahmen zur Verbesserung des Suchmaschinenrankings) sowie **Keyword Advertising** (Suchwortvermarktung). Dabei geht es um die Platzierung von kommerziellen Anzeigen in Suchmaschinen.

„Content is King" – dieser Slogan fasst einen weiteren Trend gut zusammen. In Abgrenzung zu rein werblichen Darstellungsformen geht es beim **Content Marketing** darum, der jeweiligen Zielgruppe nützliche, informierende oder unterhaltende Inhalte mit Mehrwert zur Verfügung zu stellen.

In kleineren Unternehmen werden eher GeneralistInnen gesucht, die mehrere Kommunikationsbereiche abdecken können, in größeren eher spezialisierte Kräfte. In jedem Fall von Vorteil ist eine **selbstständige Arbeitsweise** wie auch **vernetztes Denken**. Für die Tätigkeitsfelder Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung ist eine facheinschlägige Ausbildung für den Berufseinstieg nicht unbedingt erforderlich. Wichtig ist aber **Praxiserfahrung**, z.B. kann ein Praktikum in einer Agentur oder auch im Journalismus den Berufseinstieg erleichtern. In den vergangenen Jahren haben sich allerdings eine Vielzahl von **FH-Studienrichtungen** etabliert, die auf die Arbeitsmarktbedürfnisse abgestimmt sind und für den Berufseinstieg theoretisch und praktisch vorbereiten. Zum Teil sind die FH-Studiengänge auf bestimmte Bereiche spezialisiert, z.B. auf Content-Strategie oder Bio-Marketing.

Vernetzung und Datenanalyse im Marketing
Zu den wichtigsten Fähigkeiten zählen das Knüpfen von KundInnenkontakten, die KundInnenakquisition und das **Networking**. Um größere Aufträge an Land zu ziehen, sind Verhandlungskompetenz und die Fähigkeit zur überzeugenden Präsentation kreativer Ideen ausschlaggebend sowie ein Gespür für gesellschaftliche Trends. Gesucht werden weiters Personen, die Kompetenzen in der Datenauswertung und Dateninterpretation mitbringen. Da die statistische Datenanalyse stark an Bedeutung gewinnt, können analytische Kompetenzen einen Vorteil am Arbeitsmarkt bringen. Notwendige Eigenschaften sind zudem problemlösungsorientiertes Arbeiten sowie Stressresistenz und Frustrationstoleranz.

Über die genannten Kompetenzen hinaus werden bei **AssistentInnen** auch sehr gute MS-Office-Kenntnisse vorausgesetzt, Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Grafikbüros und Agenturen ist ein Vorteil. **Englisch** ist im internationalen Kontext eine Grundvoraussetzung. **ProduktmanagerInnen** sollten über Kenntnisse in Marktanalysen und im Costumer-Relationship-Management sowie über Strategieentwicklungskompetenzen verfügen. In einigen Tätigkeitsbereichen sind auch Design-Kenntnisse wichtig. Die Fähigkeit, ein durchgängiges Konzept über mehrere Phasen – von der Idee bis zur Markteinführung – zu begleiten, ist im Produktmanagement von zentraler Wichtigkeit.

Im **PR-Bereich** ist es nicht nur wichtig, die Informationen für JournalistInnen optimal aufbereiten zu können. Auch der Aufbau und die Pflege von persönlichen **Netzwerken und Kontakten** ist von besonderer Bedeutung.

Tabelle 3.6.2: Kompetenzen in Marketing, Werbung, Public Relations35

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
E-Marketing	↑↑	■■
Marketing-Kenntnisse	↑	■■■
Customer Relationship Management	↑	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↔	■■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↔	■■■
Englisch	↔	■■
Grafik-, Web-Design- und Bildbearbeitungssoftware-Kenntnisse	↔	■
Produktmanagement	↔	■
Statistik-Kenntnisse	↔	■
Vertriebskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Analytische Fähigkeiten	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Networking Skills	↑	■■
Kommunikationsstärke	↔	■■■
Kreativität	↔	■■■
Einsatzbereitschaft	↔	■■
Frustrationstoleranz	↔	■■
Problemlösungsfähigkeit	↔	■■
Systematische Arbeitsweise	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

3.7. Berufsobergruppe Private Sicherheits- und Wachdienste

3.7.1. Arbeitsmarkttrends

Beschäftigungszuwächse in der privaten Sicherheit

Der wachsende Bedarf an Sicherheitsmaßnahmen sowie die Auslagerung von Sicherheitsaufgaben aus dem öffentlichen Bereich führten in den letzten zehn Jahren zu einem Aufschwung der privaten Sicherheitsbranche und damit zu einem kontinuierlichen Anstieg der Beschäftigten. Für den Beobachtungszeitraum bis 2020 wird für Sicherheitsorgane eine gute Arbeitsmarktsituation erwartet.

Sicherheitsbranche wächst
In den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Sicherheitsfirmen und damit verbunden die Zahl der dort Beschäftigten kontinuierlich gestiegen. Derzeit sind rund 390 Wach- und Sicherheitsunternehmen tätig. Die Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria verzeichnete für das Jahr 2013 ein Umsatzplus von fast 7 % im Vergleich zum Vorjahr. Die unselbstständige Beschäftigung bei den privaten Sicherheits- und Wachdiensten legte

in den vergangenen drei Jahren wiederholt zu (2013: + 1,7 %; 2014: + 4,3 %; 2015: + 5,1 %). Im Jahresdurchschnitt 2015 waren 9.735 Personen unselbstständig beschäftigt. Laut BranchenexpertInnen wachsen derzeit Umsätze und Beschäftigung der Branche. Diese positive Entwicklung wird sich im Prognosezeitraum voraussichtlich weiter fortsetzten.

Positive Impulse erhielt die Sicherheitsbranche in den vergangenen zehn Jahren unter anderem durch die **Privatisierung öffentlicher Sicherheitsdienstleistungen**. So werden beispielsweise die Durchführung von Passagier- und Gepäckkontrollen an Flughäfen, die Kurzparkzonenüberwachung oder die Mautkontrolle im LKW-Bereich zunehmend von privaten Sicherheitsunternehmen durchgeführt. Das private Sicherheitsgewerbe ergänzt die öffentliche Sicherheit in steigendem Ausmaß. BranchenexpertInnen sehen in diesen Bereichen im Beobachtungszeitraum bis 2020 noch Wachstumspotenzial.

Sicherheit und Überwachung
Weitere Ursachen für die große Nachfrage nach privaten Sicherheitsdienstleistungen sind das erhöhte Sicherheits- und Überwachungsbedürfnis sowie das steigende Sicherheitsbewusstsein von Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und Privathaushalten. Kaufhäuser, Einkaufszentren, Banken, Juweliere etc. machen vermehrt Gebrauch von privaten Sicherheits- und Wachdiensten. Auch der **Staat beschäftigt privates Sicherheitspersonal**, beispielsweise zur Überwachung von Bundesministerien oder Gerichtseingängen.

Generell sind im Berufsfeld „Private Sicherheits- und Wachdienste" neben allgemeinen Sicherheitsdienstleistungen die Flughafensicherheit sowie Geld- und Werttransporte die umsatzstärksten Segmente. Eine **große Nachfrage** wird zudem bei mobilen Revierstreifen sowie Alarm- und Videoüberwachungsanlagen, die mit privaten Notruf-Zentralen verbunden sind, verzeichnet. Im Kommen ist im Prognosezeitraum bis 2020 auch der **Veranstaltungsschutz**. Vor allem für Großveranstaltungen wird viel Personal benötigt. Dieser Bereich verzeichnet allerdings große Schwankungen der Beschäftigungszahlen, da das Beschäftigungsverhältnis häufig auf die Dauer der Veranstaltung beschränkt ist.

Da in der Sicherheitsbranche eine hohe Fluktuation herrscht, wird immer wieder neues Personal gesucht. Im Beobachtungszeitraum bis 2020 prognostizieren BranchenexpertInnen für **Sicherheitsorgane** eine von der Fluktuation unabhängige **Nachfrage an zusätzlichem Personal.**

Die Sicherheitsbranche gilt mit einem Frauenanteil von rund 25 % als **Männerdomäne**. **Frauen** sind laut BranchenexpertInnen in allen Bereichen **sehr gefragt**, v.a. beim Empfang, bei Museumsdiensten und im Bereich der Personenkontrolle an Flughäfen und bei Großveranstaltungen.

Detekteien
Während die privaten Wach- und Sicherheitsdienste Zuwächse verzeichnen, war die Zahl der Beschäftigten in Detekteien in den vergangenen Jahren (2013, 2014) leicht rückläufig. 2015 waren 291 Personen in Detekteien unselbstständig beschäftigt, um + 3,9 % mehr als im Jahr 2014. In Österreich gibt es rund 140 Detekteien (2014). Sowohl die Zahl der Unternehmen als auch die Beschäftigungsentwicklung ist im Beobachtungszeitraum bis 2020 stabil bis leicht rückläufig einzuschätzen.

Tabelle 3.7.1: Berufe in Private Sicherheits- und Wachdienste36

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Sicherheitsorgan (m/w)	↑	■■■	57	79	128	113
DetektivIn	↔	■	k.A.	40	129	100

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.7.2. Kompetenztrends

Zuverlässigkeit, gutes Auftreten und Konfliktmanagement gefragt

Unbescholtenheit und Zuverlässigkeit sind wesentliche Voraussetzungen für Beschäftigte. Aufgrund der vermehrten Nachfrage von Sicherheitsdienstleistungen mit umfassendem Serviceangebot sind auch die Anforderungen an das Sicherheitspersonal gestiegen. Neben fachlichen Kenntnissen werden gutes Auftreten und kommunikative Fähigkeiten erwartet.

Keine verpflichtende Ausbildung
Etwa 70 % der Unternehmen in der privaten Sicherheitsbranche sind Mitglied im Verband der Sicherheitsunternehmen Österreichs (VSÖ). Der VSÖ weist darauf hin, dass derzeit keine gesetzlich geregelte Ausbildung für Beschäftigte, die in diesem Berufsfeld **eher gering qualifiziert** sind, existiert. Unternehmen, die dem VSÖ angehören, lassen ihre MitarbeiterInnen schulen.

Sicherheitsüberwachungskenntnisse, die sowohl Objekt- als auch Personenschutz umfassen, sowie Kenntnisse berufsspezifischer Rechtsgrundlagen sind Teil der fachlichen Anforderungen an Sicherheitsorgane und DetektivInnen. Gute Reaktionsfähigkeit und Ausdauer sind ebenfalls von großer Bedeutung. Da Überwachungsaufgaben häufig in der Nacht und teilweise unter schwierigen Bedingungen zu leisten sind, stellen **körperliche und psychische Belastbarkeit** wichtige Anforderungen dar. Flexibilität und die Bereitschaft, in der Nacht und am Wochenende zu arbeiten, müssen mitgebracht werden. **Erste-Hilfe- und sicherheitstechnische Kenntnisse** (insbesondere Brandschutz) sind gefragte Zusatzqualifikationen. Ausbildungen wie beispielsweise zum/zur BrandschutzwartIn erhöhen die Arbeitsmarktchancen.

Deeskalation
Durch die Verlagerung von reinen Sicherheitsaufgaben zu Sicherheitsdienstleistungen gewinnen kommunikative und diplomatische Fähigkeiten sowie **gutes Auftreten** und gute Umgangsformen zunehmend an Bedeutung. Aufgrund der Einsätze in sensiblen Bereichen, wie z.B. Personenschutz, sind Kenntnisse im Bereich Konfliktmanagement und Problemlösungskompetenzen, d.h. die Fähigkeit zu strategischem und ganzheitlichem Denken, unumgänglich. Weil es zur Deeskalation notwendig ist, die Perspektive des

Gegenübers zu verstehen, sollten laut BrancheninsiderInnen Personen in diesem Berufsfeld auch **Einfühlungsvermögen** besitzen. Beschäftigte in diesem Berufsfeld sollten zudem über ein hohes Maß an Frustrationstoleranz verfügen.

Gute Deutschkenntnisse und **Fremdsprachen-Kenntnisse**, v.a. Englisch, sind am Arbeitsmarkt von Vorteil, da private Sicherheitsdienstleitungen auch bei Veranstaltungen, am Empfang und für die Bewachung von Botschaften oder Konferenzzentren verstärkt nachgefragt werden.

Flexibilität und Reisebereitschaft
Ein einwandfreier Leumund, Diskretion und ein Führerschein der Klasse B sind Voraussetzungen für **DetektivInnen**. Gute Menschenkenntnis, eine gute Beobachtungsgabe sowie ein versierter Umgang mit technischem Equipment (z.B. Digital- und Videokameras) sind wichtige Qualifikationen in diesem Berufsfeld. Da der Beruf mit sehr **unregelmäßigen Arbeitszeiten** einhergeht und hauptsächlich im Außendienst ausgeübt wird, ist eine hohe zeitliche Flexibilität und Reisebereitschaft gefragt. Zur selbstständigen Ausübung des Berufes der Detektivin/des Detektivs ist ein Gewerbeschein erforderlich. Dieser kann bei ausreichend vorhandener Praxis als DetektivassistentIn sowie einer abgelegten Fachprüfung beantragt werden.

Tabelle 3.7.2: Kompetenzen in Private Sicherheits- und Wachdienste37

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Sicherheitsüberwachungskenntnisse	↑	■■■
Erste Hilfe	↑	■■
Englisch	↑	■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Sicherheitstechnik-Kenntnisse	↑	■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■■
Transportabwicklungskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Einsatzbereitschaft	↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Reisebereitschaft	↑	■■
Hohes Einfühlungsvermögen	↑	■
Beobachtungsgabe	↔	■■■
Reaktionsfähigkeit	↔	■■■
Zuverlässigkeit	↔	■■■
Diskretion	↔	■■
Durchsetzungsvermögen	↔	■■
Frustrationstoleranz	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

3.8. Berufsobergruppe Recht

3.8.1. Arbeitsmarkttrends

JuristInnen finden zunehmend Alternativen in Wirtschaftsunternehmen

RechtswissenschafterInnen müssen sich vermehrt auf nicht-lineare Karriereverläufe einstellen. Die Privatwirtschaft tritt als Arbeitgeberin zunehmend in den Vordergrund, da die Nachfrage von Seiten der öffentlichen Hand, aber auch von Banken stagniert. Die Zahl der RechtsanwältInnen und RichterInnen steigt zwar leicht an, die Zahl der interessierten Jus-AbsolventInnen übersteigt aber um ein Vielfaches das Stellenangebot.

Chancen in der Wirtschaft
Die **Berufsaussichten** für **JuristInnen** stellen sich insgesamt **durchwachsen** dar. Gute Chancen bestehen in Wirtschaftskanzleien sowie in Unternehmensberatungen und Consulting-Unternehmen – hier liegt der JuristInnen-Anteil unter neu aufgenommenen MitarbeiterInnen bei bis zu 20 %. Auch in Rechts- und Personalabteilungen von Unternehmen sind JuristInnen gefragt.

Nach wie vor rangieren **Rechtsanwaltskanzleien und der öffentliche Dienst** bei den **Wunscharbeitgebern** von zukünftigen JuristInnen ganz oben. Die verfügbaren Stellen sind aber umkämpft. Die Zahl der **AnwältInnen** ist in Österreich seit dem Jahr 2000 aufgrund eines allgemein steigenden Bedarfs an Rechtsberatung angestiegen. Aktuell (2016) gibt es in Österreich ca. 5.900 RechtsanwältInnen und 2.000 RechtsanwaltsanwärterInnen. Rund 20 % der RechtsanwältInnen sind weiblich, bei den RechtsanwaltsanwärterInnen ist der Frauenanteil deutlich höher – das Verhältnis von männlichen und weiblichen AnwärterInnen ist fast ausgeglichen.

Die aktuelle Sparpolitik in der **öffentlichen Verwaltung** und das damit verbundene Schlagwort des Aufnahmestopps lassen eine verstärkte Arbeitskräftenachfrage von dieser Seite in absehbarer Zeit als unwahrscheinlich erscheinen. Für den Zeitraum 2015 bis 2018 ist geplant, die Hälfte der Pensionsabgänge in der öffentlichen Verwaltung nicht nach zu besetzen. RichterInnen und StaatsanwältInnen sind – wie auch die Polizei und die Justizwache (u.a.) – von den Einsparungen ausgenommen. Hinzu kommt die intensive Konkurrenz um die öffentlichen Stellen: Teilweise kommen auf eine ausgeschriebene Stelle mehrere hundert BewerberInnen.

Auch **Banken und Versicherungen** werden mittelfristig aufgrund der unsicheren Marktlage eine vorsichtige Personalpolitik betreiben. Die Nachfrage von **Nichtregierungsorganisationen** (NROs bzw. NGOs) oder **Non-Profit-Organisationen** (NPOs) ist relativ konstant, aber auch abhängig von öffentlichen Fördergeldern sowie Spendengeldern.

Zahl der AbsolventInnen steigt
Rechtswissenschaften zählt zu den **beliebtesten Studienrichtungen**. Über 40.000 StudentInnen haben Rechtswissenschaften im Studienjahr 2014/15 als Hauptstudienrichtung belegt. Durch die steigenden AbsolventInnenzahlen erhöht sich die Konkurrenz am Arbeitsmarkt. Im Studienjahr 2013/14 haben 2.215 Personen ein Jus-Studium abgeschlossen. Der Frauenanteil unter den AbsolventInnen liegt bei rund 56 %.

AbsolventInnen, die eine Karriere in der Privatwirtschaft anstreben, stehen zudem in einem **Konkurrenzverhältnis** zu anderen StudienabsolventInnen, z.B. der Studienrichtungen „Wirtschaftsrecht" oder „Recht und Wirtschaft". AbsolventInnen dieser Bachelor- und Masterstudien haben Arbeitsplatzchancen z.B. in Rechts-, Personal-, Strategie- und Planungsabteilungen privatwirtschaftlicher Unternehmen, im Consulting sowie in Steuerberatungs- und Wirtschaftstreuhandkanzleien.

RichterInnen und StaatsanwältInnen

Rund 2.390 RichterInnen und 365 StaatsanwältInnen sind in Österreich tätig (Stand: Februar 2015). Die Frauenanteile in den beiden Berufsgruppen sind in den vergangenen 20 Jahren kontinuierlich gestiegen und lagen 2015 bei 56,6 % (RichterInnen) bzw. bei 53,8 % (StaatsanwältInnen). Führungspositionen werden aber nach wie vor überwiegend von Männern besetzt, der Frauenanteil liegt hier bei 38 %. In den vergangenen 15 Jahren ist diese Berufsgruppe um fast 9 % gewachsen. Die Gründe dafür liegen vor allem in der Schaffung des Asylgerichtshofs (2008) sowie im verstärkten Personalbedarf zur Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität.

Die Zahl der **NotarInnen** ist reglementiert und wird durch das Justizministerium auf Basis von Bedarfsanalysen festgelegt. Anfang 2015 gab es in Österreich rund 500 NotarInnen (ca. 30 % mehr als 1995). Jährlich werden ein paar Dutzend neue NotarInnen ernannt, neue Stellen entstehen zumeist in Regionen mit starkem Bevölkerungswachstum.

Insgesamt unterliegt der Arbeitsmarkt einer **zunehmenden Flexibilisierung**, bestimmt von Branchenwechseln oder fließenden Übergängen. So werden mittlerweile auch Karriereverläufe in der universitären Lehre durch Tätigkeiten z.B. in der Privatwirtschaft ergänzt. Auch der Einstieg in den Arbeitsmarkt erfolgt immer öfter über befristete oder projektbezogene Arbeitsverhältnisse, oft auch in Form freier Dienstverträge.

Für den Lehrberuf **RechtskanzleiassistentIn** gibt es in den Ballungszentren, insbesondere in Wien, das größte Lehrstellenangebot. Die Anzahl der Lehrlinge lag im Zeitraum von 2008 bis 2012 bei über 200 Personen, in den vergangenen drei Jahren gab es weniger Lehrlinge in dem Beruf (2015: 158). Mit einem Frauenanteil von fast 90 % ist der Lehrberuf stark weiblich dominiert.

Tabelle 3.8.1: Berufe in Recht38

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
JuristIn	↑	■■	26	39	12	10
Rechtsanwalt/-anwältin	↑	■■	13	-	2	-
RechtskanzleiassistentIn	↑	■	26	104	7	14
RichterIn	↑	■	-	-	-	-
GerichtsbediensteteR	↔	■	-	-	-	-
NotarIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.8.2. Kompetenztrends

Wirtschaftsnahe Zusatzqualifikationen und Spezialisierungen sind gefragt

In einer immer komplexer werdenden Rechtslandschaft steigt auch der Bedarf an Spezialkenntnissen auf bestimmten Rechtsgebieten. Ständige Weiterbildungsbereitschaft wird vorausgesetzt. An der Schnittstelle von Wirtschaft und Recht ist betriebswirtschaftliches Know-how gefragt.

Konkurrenzfähig durch Kompetenzen an der Schnittstelle Recht und Wirtschaft
In vielen mittleren und großen Unternehmen besteht großer Bedarf an RechtswissenschafterInnen. Wer diese Karriereoption anstrebt, kann bereits während des Studiums entsprechende **Vertiefungen** wählen und Schwerpunkte setzen. Dazu zählen z.B. die Gebiete Wirtschaftsrecht, Unternehmensrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht, Wettbewerbsrecht, Vertragsrecht, Technologierecht, Urheberrecht oder Umweltrecht.

Besonders der Bereich **Compliance** – d.h. die Rechtskonformität, die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien – wird in Unternehmen wichtiger, denn Rechtsverstöße und nonkonformes Verhalten können weitreichende Folgen für Unternehmen haben, z.B. Schadensersatzforderungen, Geldstrafen oder Reputationsverlust.

Um mit WirtschaftswissenschafterInnen konkurrieren zu können, gilt es, schon während des Studiums betriebswirtschaftliche **Zusatzqualifikationen** zu erwerben. Darüber hinaus sind Managementfähigkeiten, unternehmerisches Denken, Reisebereitschaft, selbstständiges Arbeiten und Lösungsorientierung von besonderer Bedeutung. Eine wirtschaftliche Zusatzausbildung, z.B. eine postgraduale Weiterbildung in Wirtschaftsrecht, ein Master of Laws (LL.M.) oder ein Master of Business Administration (MBA) bieten Vorteile.

Auf **internationaler Ebene** werden zusätzliche Kenntnisse verlangt, so z.B. in den Bereichen Europarecht, europäisches und internationales Wirtschaftsrecht oder auch von Rechtssystemen in anderen Ländern. Interkulturelle Kompetenz sowie Fremdsprachen-Kenntnisse – vor allem verhandlungssicheres Englisch – sind unbedingt notwendig. **Auslands- und Praktikumserfahrung** (z.B. bei EU-Institutionen) sind ein wichtiges Plus.

Berufseinstieg in „klassische" Rechtsberufe
RechtsanwältInnen benötigen für die Ausübung ihres Berufs ein abgeschlossenes rechtswissenschaftliches **Studium** sowie eine fünfjährige **Berufsausbildung**, die eine (mind.) fünfmonatige Gerichtspraxis sowie eine (mind.) dreijährige Ausbildungszeit als RechtsanwaltsanwärterIn bei einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin umfasst. Die **Fähigkeit zu verhandeln und überzeugend zu argumentieren** ist eine **Basiskompetenz** von RechtsanwältInnen. Auch die Vermittlung zwischen unterschiedlichen Interessen und in Konflikten stellt eine wesentliche Kompetenz dar. Wichtig sind außerdem **Überstundenbereitschaft** sowie Kenntnisse juristischer Softwareprogramme (z.B. JurXpert oder Advokat).

Zukünftigen RechtsanwältInnen, RichterInnen, StaatsanwältInnen und NotarInnen wird empfohlen, bereits während des Studiums als RechtshörerIn bei einem Gericht Erfahrung zu sammeln bzw. in einer Anwaltskanzlei oder einem Notariat zu hospitieren.
Die praktische Ausbildung zum/zur **RichterIn** erfolgt als RichteramtsanwärterIn und dauert vier Jahre – inklusive Gerichtspraxis als RechtspraktikantIn. **StaatsanwältInnen** durchlaufen keine gesonderte Berufsausbildung. RichterInnen mit einjähriger Praxis bzw. auch RichteramtsanwärterInnen können zu StaatsanwältInnen ernannt werden. Lang kann der Weg zum Beruf **NotarIn** sein: Um in die Liste der NotariatskandidatInnen eingetragen zu werden, ist ein Anstellungsverhältnis in einer Notariatskanzlei Voraussetzung. Die Zahl der frei werdenden bzw. neu geschaffenen Notarstellen ist begrenzt, die Wartezeit auf ein Notariat kann dementsprechend lang sein.

Neben der **Gerichtspraxis** und der **Zeit als AnwärterIn** (bzw. KandidatIn) haben die „klassischen" Rechtsberufe auch zentrale **überfachliche Kompetenzen** gemeinsam: Dazu zählen vor allem Kommunikationsstärke und gutes Auftreten, Diskretion und analytische Fähigkeiten.

Von **RechtskanzleiassistentInnen** werden neben fachlichem Know-how vor allem sprachliche Gewandtheit (Wort und Schrift), Belastbarkeit und Zielstrebigkeit gefordert. Da sich das Berufsfeld mehr und mehr international ausrichtet, finden RechtskanzleiassistentInnen mit Englisch-Kenntnissen oder einer relevanten osteuropäischen Sprache besonders gute Beschäftigungschancen vor.

Tabelle 3.8.2: Kompetenzen in Recht39

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Juristisches Fachwissen	↑	■■■
Betriebswirtschaftliche Branchensoftware Rechtspflege	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Management-Kenntnisse	↑	■
Mediationskenntnisse	↔	■■
MS Office Anwendungskenntnisse	↔	■■
Wissenschaftliches Fachwissen Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	↔	■■
Büroarbeitskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kommunikationsstärke	↑	■■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Gutes Auftreten	↔	■■■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■
Diskretion	↔	■■
Verhandlungsstärke	↔	■■
Zuverlässigkeit	↔	■■
Führungsqualitäten	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

3.9. Berufsobergruppe Sekretariat, Kaufmännische Assistenz

3.9.1. Arbeitsmarkttrends

Office Management als vielseitige Unterstützung

Die Aufgabenbereiche von SekretärInnen und AssistentInnen werden umfangreicher und die Verantwortung nimmt zu. Die Nachfrage nach qualifiziertem Personal ist hoch. Gefragt sind neben AllrounderInnen wie Office-ManagerInnen auch spezialisierte Bürokaufleute und PersonalverrechnerInnen.

Erweitertes Aufgabengebiet, hohe Nachfrage
Die Weiterentwicklung der Kommunikationstechnologien hat den Büroarbeitsalltag verändert. Das moderne Tätigkeitsfeld von SekretärInnen wird als **Office Management** bezeichnet. Das heißt das Büro zu leiten, den Überblick zu bewahren und ein Mehr an selbstständiger Arbeit – eben zu managen. Es bedeutet auch eine aktive Unterstützung und Entlastung des Managements. Neben klassischen Aufgaben wie Korrespondenz, Telefonaten und Terminplanung kann dies auch die Vorbereitung von Meetings und Besprechungen, die Erstellung von Berichten und Protokollen oder die Assistenz im Projektmanagement umfassen. Im Bereich Kommunikationstechnologien und neue Medien sind Beispiele für das erweiterte Tätigkeitsspektrum die Aktualisierung von Unternehmens-Websites, professionelle Social-Media-Kommunikation oder die Organisation von Videokonferenzen.

Entsprechend der Veränderungen im Tätigkeitsprofil von SekretärInnen sind vor allem **gut qualifizierte Büroangestellte gefragt**, die dieses breite Anforderungsspektrum abdecken. Auch für **Bürokaufleute** sind die Stellenangebote sehr umfangreich. Die Nachfrage gliedert sich einerseits in AllrounderInnen, die mehrere Aufgabenbereiche – vor allem in kleineren und mittleren Betrieben – abdecken können und in SpezialistInnen, die in größeren Unternehmen unterschiedlicher Branchen z.B. für Ein- oder Verkauf, Buchhaltung oder Personal- und Lohnverrechnung tätig sind. Die Nachfrage nach **VerwaltungsassistentInnen**, die auf administrative Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und in öffentlichen Institutionen spezialisiert sind, ist stabil.

Der Arbeitsmarkt für reine **FremdsprachenkorrespondentInnen** ist sehr klein. Da der fremdsprachlichen KundInnenkommunikation in der internationalen Geschäftswelt aber eine zentrale Bedeutung zukommt, sind die Aussichten für Personen mit erweitertem Büro-Kompetenzprofil stabil.

Im Berufsfeld im Allgemeinen und unter den **Lehrlingen** im Besonderen ist der **Frauenanteil** sehr hoch. Bei weiblichen Lehrlingen steht der Beruf Bürokauffrau hoch im Kurs und wird nach dem Einzelhandel am zweithäufigsten gewählt. Der Frauenanteil bei Bürokaufleuten lag in den vergangenen zehn Jahren konstant bei ca. 80 %. Auch die Lehre zum/zur VerwaltungsassistentIn wird überwiegend von Frauen absolviert: 2015 waren rund drei Viertel der Lehrlinge weiblich. Die **Nachfrage nach Lehrstellen** im Bereich Büro übersteigt aber das Angebot. Trotz einer allgemein positiven Beschäftigungssituation für Bürokaufleute wird die Konkurrenz für AbsolventInnen einer einschlägigen Lehre härter, denn HAS-, HAK-, HLA- und Kolleg-AbsolventInnen sind MitbewerberInnen am Arbeitsmarkt.

In **Call-Centers** waren 2015 österreichweit 5.120 Personen unselbstständig beschäftigt. Die Beschäftigung stieg 2012 und 2013 leicht an, 2014 war der Beschäftigungszuwachs mit + 11,4 % deutlich höher als in den beiden Vorjahren. 2015 schwächte sich das Wachstum zwar ab, lag aber bei + 2,2 %. Die Rahmenbedingungen für Call-Center MitarbeiterInnen haben sich in den vergangenen Jahren etwas verbessert. Umgehungsverträge, d.h. die Umgehung von Anstellungsverhältnissen durch freie Dienstverträge, haben etwas abgenommen.

Tabelle 3.9.1: Berufe in Sekretariat, Kaufmännische Assistenz40

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Bürokaufmann/-frau	↑	■■	327	303	340	374
SekretärIn	↑	■■	78	65	115	88
AssistentIn der Geschäftsleitung	↑	■	26	117	37	27
Call-Center-MitarbeiterIn	↑	■	74	108	42	97
PersonalverrechnerIn	↑	■	52	52	34	14
FremdsprachenkorrespondentIn	↔	■	-	-	-	-
VerwaltungsassistentIn	↔	■	39	-	47	80

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.9.2. Kompetenztrends

Umfassendere Aufgaben verlangen Organisations- und Kommunikationstalent

Aufgrund des umfassenderen Verantwortungsbereichs sollen SekretärInnen und AssistentInnen über eine strukturierte Arbeitsweise, organisatorische Kenntnisse, Kommunikationsfähigkeiten im KundInnenkontakt und über Zuverlässigkeit verfügen. Diverse Weiterbildungen in Personal-, Projekt- oder betriebswirtschaftlicher Assistenz erhöhen die Chancen.

Erweiterte Aufgaben, steigende Anforderungen
Das erweiterte Tätigkeitsspektrum fordert von Sekretariats- und Assistenzfunktionen ein umfassendes **Kompetenzprofil**: Organisationstalent, Kommunikationsstärke, Zeitmanagement, Fähigkeit zur Prioritätensetzung und Stressresistenz sind von besonderer Bedeutung.

Ihr Einblick in entscheidende Geschäftsprozesse setzt für SekretärInnen und AssistentInnen Eigenschaften wie Loyalität und Diskretion ebenso voraus wie Genauigkeit und Ordnungsliebe. Soziale Kompetenzen und Selbstständigkeit gewinnen durch verstärkte Zusammenarbeit in und zwischen Abteilungen und durch vermehrten KundInnenkontakt weiter an Bedeutung. Ein professioneller persönlicher Umgang und gutes Auftreten ist sowohl intern wie auch extern von großer Wichtigkeit.

Zentrale Kompetenzen wie Büroarbeit, Rechnungswesen, der professionelle Umgang mit Microsoft-Office-Anwendungen und mit dem Internet werden von Unternehmen in der Regel vorausgesetzt. Grundlagenkenntnisse zu wirtschaftlichen Unternehmensabläufen und des Geschäftsfeldes des jeweiligen Unternehmens bzw. Branchenerfahrung werden oft als notwendig erachtet. **Lernbereitschaft** und Eigeninitiative sind gefragt, wenn es um moderne Kommunikationsformen (z.B. Social Media), neue Software (z.B. Kalender- oder Organisationsanwendungen) oder E-Business und E-Government (z.B. Verschlüsselung und elektronische Signatur) geht.

In einigen Tätigkeitsbereichen gewinnen **SAP-Kenntnisse** an Bedeutung. Dazu zählen z.B. Buchhaltung, Einkauf, Verkauf und Vertrieb, Personalmanagement oder auch branchenspezifische SAP-Lösungen.

Aus- und Weiterbildungen
Eine fundierte Berufsausbildung ist die Basis für den Einstieg in den Beruf, eine berufsbildende Matura – z.B. der Abschluss einer Handelsakademie – ist am Arbeitsmarkt von Vorteil. Ein steigender Anteil an **AssistentInnen der Geschäftsführung** hat einen Universitäts- oder FH-Abschluss. Viele nutzen ihre Tätigkeit als Sprungbrett in andere Positionen. Ein breites Grundlagenwissen wird erwartet, Spezialkenntnisse können hingegen oftmals im Unternehmen vermittelt werden.

Zukunftsweisende **Weiterbildungen** sind z.B. jene zu ProjektassistentInnen oder zu PersonalassistentInnen. Weitere Möglichkeiten bestehen in der Vertriebsassistenz, in der Weiterbildung zu Betriebswirtschafts-AssistentInnen, in sprachlichen Weiterbildungen (z.B. „Business English") oder in thematischen Vertiefungen zu IT (z.B. Neue Medien, Betreuung von Webseiten), Korrespondenz und neue Kommunikationsformen, Veranstaltungsorganisation, Teamassistenz und Persönlichkeitsentwicklung.

Beschäftigte in Call-Centern sind – nicht zuletzt angesichts der Annäherung der beiden Sparten Call-Center und E-Business – mit einem zunehmend komplexen Einsatz von Technik konfrontiert. Online-Marketing und E-Mail-Services zählen neben dem Telefonkontakt zu den erweiterten Aktivitätsfeldern. Damit sind der Umgang mit E-Mail-Management- und **Datenbanksystemen** wesentliche Arbeitsplatzanforderungen. Im KundInnenkontakt zählen darüber hinaus das Zeit- und Beschwerdemanagement, Redegewandtheit, Teamfähigkeit und Flexibilität. Aufstiegsmöglichkeiten liegen in der Teamleitung oder Abteilungsleitung.

Tabelle 3.9.2: Kompetenzen in Sekretariat, Kaufmännische Assistenz41

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware-Kenntnisse	↑	■■
Datenbank-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
E-Business-Kenntnisse	↑	■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
SAP-Kenntnisse	↑	■
Büroarbeitskenntnisse	↔	■■■
MS Office Anwendungskenntnisse	↔	■■■
Rechnungswesen-Kenntnisse	↔	■■
Callcenter-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kommunikationsstärke	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Diskretion	↔	■■■
Organisationstalent	↔	■■■
Gutes Auftreten	↔	■■
Serviceorientierung	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■■
Zuverlässigkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

3.10. Berufsobergruppe Wirtschaft und Technik

3.10.1. Arbeitsmarkttrends

Starke Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften

Fachkräfte mit Kompetenzen an der Schnittstelle von Wirtschaft und Technik gelten als InnovationsträgerInnen und sind sehr gefragt. Ihr Einsatzgebiet ist breit und umfasst Bereiche wie Qualitätsmanagement, Prozessoptimierung, Betriebsorganisation, Logistik, Verkauf/Vertrieb und KundInnenbetreuung.

Der Arbeitsmarkt ist von einem grundlegenden Strukturwandel geprägt, der zu einem Rückgang des rein auf Produktion ausgerichteten Bereichs zugunsten einer höheren Dienstleistungsorientierung führt. In Industrieunternehmen werden die wissensintensiven Bereiche bzw. **produktionsnahe Dienstleistungen** wie **Forschung und Entwicklung, Organisation, Planung und Management** sowie IT zunehmend wichtiger. Das Arbeitsumfeld ist geprägt von technischen Innovationen, stetigen Veränderungsprozessen und internationalen Geschäftsbeziehungen. Unter diesen Rahmenbedingungen sind Arbeitskräfte besonders gefragt, die bereichsübergreifende Kompetenzprofile an der Schnittstelle von Technik und Wirtschaft mitbringen.

Die **Industrie ist das primäre Einsatzgebiet** für die Querschnittkompetenz aus Wirtschaft und Technik. Qualitätsmanagement, Prozessoptimierung, Betriebsorganisation und Logistik zur Erhöhung von Qualität, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Kostensenkung sind dabei zentrale Bereiche bzw. Ziele. Oberösterreich, Niederösterreich und die Steiermark sind die stärksten **Industriebundesländer** in Österreich. Auf diese drei Bundesländer entfallen auch die höchsten Zahlen der unselbstständig Beschäftigten im produzierenden Bereich (Oberösterreich: 219.132; Niederösterreich: 148.485; Steiermark: 139.162; Stand: Dezember 2015).

Fachkräfte im Bereich Wirtschaft und Technik finden **Beschäftigungsmöglichkeiten in allen Branchen des Sachgüterbereichs**. Nach dem Wert der abgesetzten Produktion gereiht sind die Energieversorgung, der Maschinenbau, die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, die Metallerzeugung und -bearbeitung, die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, die Herstellung von Metallerzeugnissen sowie die Herstellung von elektrischen Ausrüstungen Bereiche mit jeweils mehr als 10 Mrd. Euro von Jänner bis Dezember 2015.

Durch die schwache Konjunktur war die Beschäftigung im Produzierenden Bereich 2015 insgesamt betrachtet leicht rückläufig. In Verbindung mit einem leichten Konjunkturaufschwung ist mittelfristig mit einem Beschäftigungszuwachs zu rechnen. Auch unabhängig von Konjunkturentwicklungen besteht eine große **Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften** der Berufsobergruppe Wirtschaft und Technik.

Beispiel Stahlindustrie und Metallwarenerzeugung
Trotz europa- und weltweiter Überkapazitäten gilt die österreichische Stahlindustrie und die Metallwarenerzeugung als überdurchschnittlich wettbewerbsfähig und zählt zu den wichtigsten Exportbranchen des Landes. Die führenden österreichischen Unternehmen sind in qualitativ hochwertigen Segmenten und Nischen erfolgreich positioniert – das ermöglichte der österreichischen Stahlindustrie ein rasches Aufholen krisen- und konjunkturbedingter Rückschläge. Darüber hinaus ist der Metallsektor als Zulieferer eng verbunden mit anderen Bereichen – wichtige Abnehmer sind der Maschinenbau, die Fahrzeugindustrie und die Bauwirtschaft. 2015 stieg die Stahlproduktion an, vor allem aufgrund der Exportnachfrage im ersten Halbjahr 2015. Wichtige Impulse aus der heimischen Bauwirtschaft und von Fahrzeugbauern blieben jedoch weitgehend aus. Die österreichische Metallwarenproduktion ist im Jahr 2015 nur schwach gewachsen. Trotz der zum Teil schwierigen Rahmenbedingungen war die Beschäftigungsentwicklung positiv, was die stabile Position der Branchen verdeutlicht. Sowohl in der Stahlindustrie (Metallerzeugung und -bearbeitung) als auch in der Herstellung von Metallerzeugnissen legte die Zahl der unselbstständig Beschäftigten 2014 und 2015 zu (2014: + 1,4 % bzw. + 0,9 %; 2015: + 1,0 % bzw. + 0,7 %).

(Weiter-)Bildungsangebote an der Schnittstelle Wirtschaft und Technik nehmen zu
Die österreichische Bildungslandschaft hat auf den wachsenden Qualifikationsbedarf im Schnittstellenbereich Wirtschaft und Technik reagiert. Seit einigen Jahren werden vermehrt einschlägige Fachhochschul-Studiengänge, Universitätsstudien und Weiterbildungen angeboten. Auch Fachkräfte, die auf eine absolvierte HTL bzw. ein ingenieurwissenschaftliches Studium und eine wirtschaftliche Zusatzausbildung verweisen können, sind gefragt. Frauen werden dabei im Speziellen durch verschiedene Initiativen gefördert.

Vergleiche auch:
15.5. Technische Forschung und Entwicklung

Tabelle 3.10.1: Berufe in Wirtschaft und Technik42

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BetriebstechnikerIn	↑	■	k.A.	78	27	15
QualitätssicherungstechnikerIn	↑	■	k.A.	65	68	72
VerkaufstechnikerIn	↑	■	144	52	67	50
WirtschaftsingenieurIn	↑	■	-	13	14	8
TechnischeR SachbearbeiterIn	↔	■	39	52	37	67

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch	mittel	niedrig
				■■■	■■	■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.10.2. Kompetenztrends

Die Querschnittkompetenz von Wirtschaft und Technik wird hoch geschätzt

Das Tätigkeitsfeld „Wirtschaft und Technik" verlangt nach fundierten Fachkenntnissen aus beiden Bereichen. Soft Skills wie interdisziplinäres Denken, Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke und Organisationstalent unterstützen deren erfolgreichen Einsatz.

Generell ist der Bedarf an WirtschaftsingenieurInnen bzw. an Personen, die neben einer technischen Ausbildung auch auf wirtschaftliche Kompetenzen verweisen können, sehr hoch. Dementsprechend liegen die (Einstiegs-)Gehälter oft über dem Durchschnitt. Im Tätigkeitsfeld besetzen Beschäftigte oft eine **Schnittstellenfunktion bzw. VermittlerInnenrolle** zwischen mehreren Abteilungen und fachlich unterschiedlichen Arbeitskräften ein.

Soft Skills wie Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten, aber auch Konfliktfähigkeit, MitarbeiterInnenführung und Teamkompetenz sind daher von hoher Bedeutung. Auch um vor- und nachgelagerte Schritte in Produktions- und Entwicklungsprozessen optimieren zu können, gilt es, vernetzt zu denken.

Komplexes Kompetenzprofil
Um im Berufsfeld erfolgreich zu sein, benötigen Beschäftigte **neben dem technischen Fachwissen** vor allem betriebswirtschaftliche Grundlagen, unternehmerisches Denken, eine gute Einschätzung der Absatzmärkte sowie die Fähigkeit, die Produkte durch gezielte Information und verkäuferisches Geschick zu den KundInnen zu bringen. Auf organisatorische Ebene sind fundierte **Prozess- und Projektmanagementkenntnisse** sehr gefragt. Stark nachgefragt sind MitarbeiterInnen, die Praxisbezug und Auslandserfahrung sowie Mobilitätsbereitschaft mitbringen.

Vor allem die in den vergangenen Jahren intensiv betriebene Auslagerung bestimmter Unternehmensbereiche an externe AuftragnehmerInnen und internationale Produktionsstandorte führen zu **komplexen Produktions- und**

Wertschöpfungsprozessen, die eine hohe Fehleranfälligkeit und in Folge hohe Kosten bedeuten können. Dies stellt die Beschäftigten vor Herausforderungen. Um diese zu meistern, zählen logistisches Know-how, Prozess- und Qualitätsmanagement-Kenntnisse, Kostenoptimierung, Rechtskenntnisse (z.B. für die Vertragsgestaltung), interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse zur Kommunikation mit internationalen GeschäftspartnerInnen zu wichtigen Voraussetzungen.

Produktionsabläufe müssen zunehmend **flexibler** gegenüber der Auftragslage sein. In diesem Zusammenhang sind entsprechende Logistik- und Kalkulationskenntnisse sehr gefragt. Die steigende Bedeutung ökologischer Fragen, des Umweltschutzes und **Recyclings** steigert den Qualifikationsbedarf im Bereich Energie- und Umwelttechnik sowie hinsichtlich der Rohstoffrückgewinnung.

Tabelle 3.10.2: Kompetenzen in Wirtschaft und Technik43

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■■
Englisch	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Logistik-Kenntnisse	↑	■■
Produktion und Logistik	↑	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Prozessmanagement	↑	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■■
E-Business-Kenntnisse	↑	■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware-Kenntnisse	↔	■■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Management-Kenntnisse	↔	■■
SAP-Kenntnisse	↔	■■
Maschinenbau-Kenntnisse	↔	■
Technischer Verkauf	↔	■
Vertriebskenntnisse	↔	■
Wissenschaftliches Fachwissen Technik und Formalwissenschaften	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑	■■
Organisationstalent	↔	■■
Reisebereitschaft	↔	■■
Serviceorientierung	↔	■■
Zuverlässigkeit	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

3.11. Berufsobergruppe Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen

3.11.1. Arbeitsmarkttrends

Wirtschaftlich schwierige Zeiten erhöhen den Optimierungsbedarf

Beratungs- und Optimierungsbedarf bestehen auf vielen Ebenen, insbesondere in wirtschaftlich angespannten Zeiten. Die Beschäftigung wird in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung im Beobachtungszeitraum bis 2020 voraussichtlich weiter steigen. Besonders gute Arbeitsmarktchancen haben qualifizierte ControllerInnen.

WirtschaftstreuhänderInnen und Unternehmensberatung
Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung sind traditionell miteinander unter dem Dach der Wirtschaftstreuhänder-Berufe verbunden. Bei großen Wirtschaftsprüfungsunternehmen ist auch der Bereich Unternehmensberatung/Managementberatung/Advisory ins Leistungsspektrum integriert (z.B. Risikomanagement, Strategieberatung, IT-Consulting, Financial Services, Restrukturierung etc.). Mittlere und kleinere Betriebe fokussieren meist auf bestimmte Bereiche.

Erhöhte Nachfrage nach Wirtschaftsberatung und -prüfung lässt Beschäftigung steigen
Auch in der Folge des krisenbedingten Kosten- und Optimierungsdrucks auf Unternehmen hat die Nachfrage nach Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen zugenommen. Die Zahl der unselbstständig Erwerbstätigen ist 2012 und 2013 sowohl im Bereich Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung als auch in der Unternehmensberatung gestiegen. In diesen beiden Jahren konnte die Beschäftigung jeweils um rund 500 Beschäftigungsverhältnisse (Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung) bzw. 800 (Unternehmensberatung) zulegen. In der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung konnte sich der Positivtrend 2014 und 2015 in etwa gleichem Umfang fortsetzen, in der Unternehmensberatung kam es hingegen 2014 zu einem Rückgang der Beschäftigung (- 7,1 %), der sich 2015 aber bereits deutlich abgeschwächt hat (- 0,3 %). Im Zuge einer Konjunkturbelebung erwarten die UnternehmensberaterInnen auch wieder eine verbesserte Geschäftslage. 2015 waren 25.394 Personen in der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsunternehmen unselbstständig beschäftigt, 14.022 Personen waren in der Unternehmensberatung tätig.

Die **Unternehmensberatungs-, Informationstechnologie- und Buchhaltungsbetriebe** sind überwiegend **kleine und mittlere Unternehmen** – rund 84 % beschäftigen weniger als 10 MitarbeiterInnen. Die Gruppe der Ein-Personen-Unternehmen ist mit einem Anteil von rund 80 % (2014, im Fachverband UBIT) relativ hoch. Ihre Anzahl steigt tendenziell. Den größten Umsatzanteil in der Unternehmensberatung hat der Bereich „Managementberatung", gefolgt vom Bereich „Personalwesen". Umsatzstarke Bereiche sind auch „Organisationsmanagement" sowie „Controlling, Finanz- und Rechnungswesen".

Mittelfristig ist eine Zunahme von **Unternehmensbewertungen und -prüfungen** zu erwarten. WirtschaftstreuhänderInnen werden davon profitieren können. Die Nachfrage nach Full-Service-Beratungen wird vermutlich steigen, in der Unternehmensberatung sind aber auch zunehmend Spezialisierungen (z.B. auf IT, E-Business, Personal, Inhouse-Consulting) zu beobachten.

Integrated Reporting als Trend
In der **Unternehmensberichterstattung** wird Integrated Reporting, d.h. die integrierte Berichterstattung von Unternehmen, in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Dabei geht es um eine ganzheitliche Betrachtung der Risiken, der Chancen und der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen, die neben Finanzdaten auch nicht-finanzielle Indikatoren (z.B.

Nachhaltigkeit, Grundsätze der Unternehmensführung, Risikomanagement) berücksichtigt.

Vor allem bei der Besetzung von Schlüssel- und Führungspositionen spielen **PersonalberaterInnen** eine wichtige Rolle. Im Spitzensegment werden sie auch als Headhunter bezeichnet. Qualifizierte PersonalberaterInnen haben gute Arbeitsmarktchancen, allerdings besteht auch eine größere Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt als bei anderen Berufen des Berufsfeldes (z.B. WirtschaftstreuhänderInnen, ControllerInnen).

Der Bedarf am Aufdecken brachliegender Unternehmensressourcen durch qualifizierte ControllerInnen ist ungebrochen. Zukunftsweisende Entwicklungsmöglichkeiten liegen für diese Berufsgruppe vor allem bei den Themen Beteiligung des Controllings an der strategischen Planung oder auch die Einführung neuer IT-Instrumente.

TranslatorInnen
Im Dolmetsch- und Übersetzungsarbeitsmarkt besteht ein hoher Konkurrenz- und Preisdruck, die selbstständige Tätigkeit herrscht vor. Den größten Bedarf gibt es für Fachübersetzungen in internationalen Unternehmen oder in der EU-Verwaltung. Inhaltlich dominiert die technische Dokumentation und Redaktion. Für Fachübersetzungen erhalten freie ÜbersetzerInnen aktuell einen Zeilensatz von 1,50 bis 1,85 Euro, SimultandolmetscherInnen einen Tagessatz von 580 bis 680 Euro.

Tabelle 3.11.1: Berufe in Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen44

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
ControllerIn	↑	■	91	117	50	22
PersonalberaterIn	↑	■	16	13	24	10
SteuerassistentIn	↑	■	-	-	14	8
WirtschaftstreuhänderIn	↑	■	k.A.	26	6	2
KalkulantIn	↔	■	13	13	11	13
TranslatorIn	↔	■	-	-	2	3
UnternehmensberaterIn	↔	■	26	-	17	11

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

3.11.2. Kompetenztrends

Analytisches Denken für die Materie, Kommunikationsstärke im KundInnenkontakt

Analytische Fähigkeiten und vernetztes Denken sind für die Berufsobergruppe zentral. Kommunikative Fähigkeiten werden von Unternehmen stark betont, die fachliche Expertise aber in jedem Fall vorausgesetzt. Weiterbildungsbereitschaft ist gefragt, z.B. wenn es um neue Softwaretools oder internationale Reporting Standards geht.

Alle Berufe verlangen nach **kritischem Denkvermögen** in der **Analyse** der Unternehmenssituation sowie nach gutem Auftreten im **KundInnenkontakt**. Auch Verschwiegenheit im Umgang mit Unternehmensdaten sowie Weiterbildungsbereitschaft im jeweiligen Tätigkeitsbereich werden vorausgesetzt.

Auslandserfahrung und Sprachkenntnisse (vor allem Englisch) sind in einem internationalen Arbeitsumfeld von besonderer Bedeutung. Unternehmen legen darüber hinaus auf Berufspraxis, Stressresistenz, Durchhaltevermögen und Teamfähigkeit großen Wert. Wichtig ist außerdem die Fähigkeit, komplexe Sachverhalte auf den Punkt zu bringen und verständlich zu vermitteln. Neben Kommunikationsstärke ist Serviceorientierung im KundInnenkontakt äußerst wichtig. Hinsichtlich IT kommen verstärkt Softwaretools zur Planung, Optimierung und zur Abwicklung von Geschäftsprozessen zum Einsatz. Das Thema E-Business gewinnt weiter an Bedeutung.

Wirtschaftstreuhandunternehmen suchen WirtschaftsprüferInnen, die die Kernaufgaben – Prüfung der Buchführung und der Abschlüsse – kompetent erfüllen. Aber auch Sonderprüfungen (z.B. im Bereich Aktienrecht), Unternehmensbewertungen und Unternehmensberatung fallen in das breite Tätigkeitsprofil. Internationale Bilanzierungsstandards (International Financial Reporting Standards, IFRS) gewinnen zunehmende Bedeutung. Neben einem wirtschaftswissenschaftlichen Studium ist auch eine rechtswissenschaftliche Ausbildung eine gute Basis für die Berufe WirtschaftsprüferIn oder SteuerberaterIn. Nach dem Studium arbeiten angehende WirtschaftstreuhänderInnen in einer Kanzlei drei Jahre lang als BerufsanwärterInnen.

SteuerberaterInnen haben einen breiten Aufgabenbereich: Sie beraten in Fragen der Buchführung bzw. übernehmen Buchhaltungsaufgaben, geben Steuer- und Finanztipps und arbeiten Steuererklärungen aus. Sie beraten und unterstützen z.B. auch bei Unternehmensgründungen, Investitionsplanungen und vertreten die KundInnen gegenüber den Steuer- und Finanzbehörden.

Seit 2010 kann der Beruf **SteuerassistentIn** erlernt werden, die Lehrlingszahlen sind in den ersten drei Jahren nach der Einführung sprunghaft angestiegen (2011: 154, 2012: 256, 2013: 311). 2015 betrug die Anzahl der Lehrlinge 281; der Frauenanteil lag bei 71,2 %.

ControllerInnen und RechnungswesenexpertInnen nehmen die Rolle eines kritischen Gegenübers des Managements und damit eine interne Beratungsfunktion ein. Dafür wichtig sind ein ausgeprägtes Geschäftsverständnis, Teamfähigkeit sowie analytische Problemlösungskompetenz im Zusammenhang mit **operativen und strategischen** Herausforderungen. Sehr gute SAP- und ERP-Kenntnisse sind ebenso gefragt wie Kenntnisse der Rechnungslegung und Konzernabschlüsse nach internationalen Standards (IAS/IFRS) oder des Steuerrechts.

Überstundenbereitschaft wird in den meisten Berufen vorausgesetzt. Dies betrifft besonders die „Hochsaison der Prüfungen" von November bis März.

Mehr als zwei Drittel der zu übersetzenden Texte von **TranslatorInnen** sind in den Gebieten **Recht, Wirtschaft oder Technik** angesiedelt. Entsprechende

Zusatzausbildungen (z.B. in Form eines Zweitstudiums) oder eine Spezialisierung in einem Fachgebiet erhöhen die Beschäftigungschancen. Weiterbildung ist im Hinblick auf die fortschreitende Technisierung des Fachs (z.B. Übersetzungssoftware oder Content-Management-Systeme) sowie auf neue Übersetzungsaufgaben (z.B. Webseiten, Computerspiele – Zertifizierung nach EN 15038) angesagt. Die **computerunterstützte Übersetzung** (CAT – computer-assisted translation) gehört zum Arbeitsalltag, TranslatorInnen sollten mit verschiedenen CAT-Anwendungen vertraut sein. Bei EU-Institutionen ist Englisch als Sprache zentral, nachgefragt wird zumeist die Kombination mit Französisch oder einer osteuropäischen Sprache. Darüber hinaus ist auch die perfekte Beherrschung der Muttersprache ein ausschlaggebendes Kriterium.

Tabelle 3.11.2: Kompetenzen in Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen45

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
E-Business-Kenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Management-Kenntnisse	↑	■■
SAP-Kenntnisse	↑	■■
Unternehmens- und Steuerberatung	↑	■■
Übersetzungssoftware	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↔	■■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■■
Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware-Kenntnisse	↔	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↔	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↔	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Rechnungswesen-Kenntnisse	↔	■■
Steuerrecht	↔	■■
Wirtschaftsrecht	↔	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↔	■
Kenntnisse im Übersetzen und/oder Dolmetschen	↔	■
Personalmanagement-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■■
Diskretion	↔	■■
Gutes Auftreten	↔	■■
Lernbereitschaft	↔	■■
Serviceorientierung	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■■
Führungsqualitäten	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

4. Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe

Arbeitsmarkttrends

Entspannte Personalsituation für Fachkräfte

Durch die Wirtschafts- und Finanzkrise verzeichneten industrielle Betriebe des gesamten Berufsbereichs Umsatz- und Personalrückgänge. Mit zwei Jahren Verzögerung kamen auch gewerbliche Unternehmen verstärkt unter Druck. Diese negative Entwicklung scheint mit 2016 beendet zu sein, im Prognosezeitraum bis 2019 ist insgesamt ein konstanter bzw. geringfügig steigender konjunktureller Verlauf zu erwarten. Davon werden voraussichtlich qualifizierte Fachkräfte profitieren können. Für Hilfskräfte ist von einem Beschäftigungsrückgang auszugehen.

Der Berufsbereich „Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe" umfasst sowohl industrielle als auch gewerbliche Unternehmen. Während sich in allen Berufsobergruppen Industriebetriebe finden, kommen gewerbliche Betriebe in größerem Umfang nur in den Segmenten Chemie und Lebensmittel vor.

Leichter Aufwärtstrend in der Chemie- und Kunststoffindustrie
2014 waren im **industriellen Sektor** der Chemie- und Kunststoffproduktion 252 Betriebe mit rund 42.900 MitarbeiterInnen in insgesamt 28 Branchen tätig. Die höchsten Umsätze erzielten die Hersteller von Kunststoffwaren (5,6 Mrd.), Pharmazeutika (2,4 Mrd.) und Kunststoffen allgemein (2,3 Mrd.). Das **chemische Gewerbe** umfasste 2014 ca. 1.580 Betriebe und rund 11.000 Beschäftigte. Die Geschäftsschwerpunkte liegen auf der Erzeugung chemisch-technischer Produkte (wie Lacke, Farben, Seifen etc.), waschaktiver Substanzen, pyrotechnischer Artikel sowie Arzneien und Kosmetik. Aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise ging der Absatz in der gesamten Branche zurück. Dies erforderte von Betrieben der Chemie- und Kunststoffproduktion einerseits **Investitionen** und andererseits **Rationalisierungsmaßnahmen**, etwa bei Produktions- und Verwaltungsabläufen, aber auch beim Personal. Bis 2019 ist eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation jedoch nur im Industriesektor zu erwarten, für gewerbliche Unternehmen ist von einer schwierigen Geschäftssituation auszugehen.

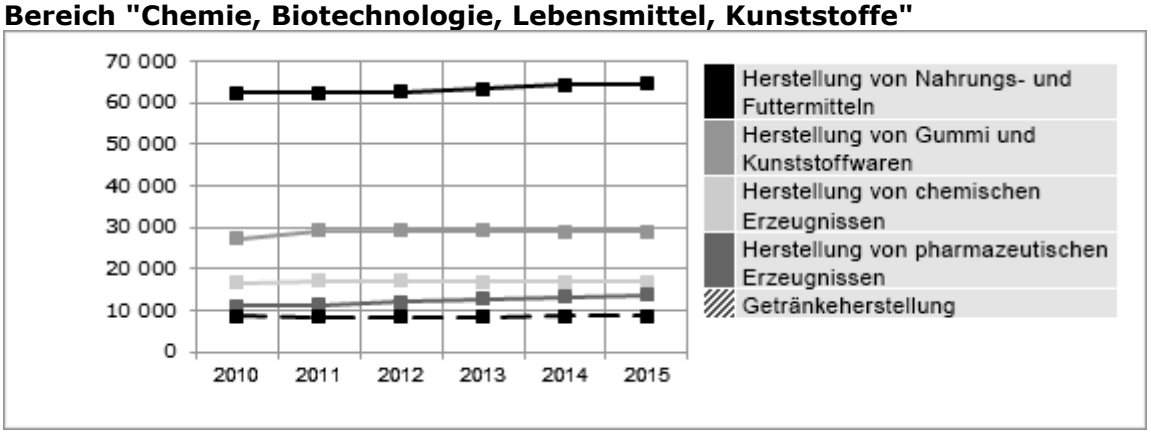
Biotechnologiebranche schafft Arbeitsplätze
Biotechnologen/Biotechnologinnen arbeiten vorwiegend in der Pharma- oder Zellstoffindustrie sowie der Nahrungsmittelerzeugung, aber auch im Gesundheitsbereich, im Umweltschutz oder in der Landwirtschaft. Seit Beginn der 1970er Jahre erlebt die moderne Biotechnologie, v.a. durch die Anwendung von Gentechnik, international ihre Blüte. In den letzten 25 Jahren ist die Disziplin auch in Österreich zu einem nennenswerten Produktionszweig mit **zunehmenden Beschäftigungschancen** herangewachsen.

Lebensmittelindustrie von Export dominiert
Die **Lebensmittelindustrie** befindet sich mit ihrem Produktionsvolumen auf dem höchsten Stand seit 20 Jahren: 2015 produzierten 230 Unternehmen mit rund 27.800 MitarbeiterInnen Güter im Wert von 9,3 Milliarden Euro. Auslöser für diese dynamische Entwicklung war der Eintritt Österreichs in die Europäische Union und den damit **verbesserten Exportchancen** durch den Wegfall von Zoll- und Steuerbeschränkungen. Die Lebensmittelindustrie konnte zudem ihr Exportnetz weiter ausbauen und die Auftragslage steigern. Mittlerweile (Stand Mai 2016) werden **60 %**, der in Österreich erzeugten Lebensmittel **in 180 Länder abgesetzt**. Wichtigste Handelspartner sind die EU-Mitgliedsstaaten. Der größere Anteil an Beschäftigten der Berufsobergruppe „Lebensmittelherstellung" findet sich mit rund 43.200 MitarbeiterInnen jedoch im Gewerbe. **Gewerbliche Unternehmen** erzeugen v.a. Brot- und Back- sowie Fleisch- und Wurstwaren. Mit 1.237 Betrieben stellen Bäckereien 45 % aller Unternehmen im Lebensmittelgewerbe und damit eine bedeutende Größe dar. Gewerbliche BäckerInnen waren zwischen 2008 und 2015 einer **starken Konkurrenz** seitens **des Einzelhandels**,

mit Umsatz- und Personalrückgängen, ausgesetzt. Die Bäckerbetriebe wurden daraufhin innovativ und begannen ihre Geschäftsbereiche neuen Trends anzupassen. Die Talfahrt scheint mit 2016 daher beendet zu sein.

Hilfskräfte unter Druck
Durch den vermehrten Einsatz von Maschinen und Anlagen im Fertigungsprozess sehen sich Anlern- und Hilfskräfte dieses Berufsbereichs im Betrachtungszeitraum voraussichtlich mit einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung konfrontiert. Mittel- und langfristig ist damit zu rechnen, dass **technische Kompetenzen** bzw. eine **Höherqualifizierung** die Beschäftigungschancen voraussichtlich verbessern.

Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 4.1: Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe46

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Lebensmittelherstellung	↔	■■■	357*	383	397	299
Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion	↔	■■	28*	44	160	147
Anlern- und Hilfsberufe Lebensmittel, Biotechnologie, Chemie	↓	■	0*	-	20	18

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

4.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Lebensmittel, Biotechnologie, Chemie

4.1.1. Arbeitsmarkttrends

Automatisierte Fertigung löst manuelle Tätigkeiten ab

Arbeitskräfte dieser Berufsobergruppe übernehmen Hilfstätigkeiten aller Art und unterstützen damit Fachkräfte. Eine Berufsausbildung wird dabei nicht vorausgesetzt. Vor allem im industriellen Segment werden seit drei Jahrzehnten verstärkt Maschinen und Anlagen eingesetzt, die immer mehr die Arbeit von Hilfskräften übernehmen. Der damit verbundene stete Rückgang von Beschäftigungsmöglichkeiten wird sich voraussichtlich auch bis 2019 fortsetzen.

Damit industrielle und gewerbliche Unternehmen sowohl am heimischen Markt als auch international konkurrenzfähig bleiben können, investieren sie seit Jahrzehnten in die maschinelle Fertigung. Diese **Maschinen und Anlagen** produzieren nicht nur kosteneffizienter, sondern übernehmen auch zunehmend Arbeitsschritte, die bislang von Anlern- oder Hilfskräften ausgeführt werden. Zur weiteren Kostenoptimierung **lagern Betriebe (Hilfs-)Tätigkeiten in andere Länder aus**, in denen sich die Lohnkosten im Vergleich zu Österreich wesentlich niedriger gestalten.

Personalabbau in der gesamten Berufsobergruppe
Ein Produktionsbereich, der mittel- und langfristig auf maschinelle Fertigung setzen wird, ist die exportorientierte Sachgütererzeugung, wie z.B. die Lebensmittelindustrie. Daher ist dort in den nächsten drei Jahren mit einem **Personalabbau** von Bäckerei- und Fleischverarbeitungshilfskräften zu rechnen. Aufgrund der zunehmend starken Konkurrenz von Einzelhandelsbetrieben, die z.B. eigene Backshops betreiben oder das Zerlegen von geschlachteten Tieren übernehmen, war seit der Wirtschafts- und Finanzkrise eine Abnahme von gewerblichen Bäckerei- und Fleischfachgeschäften zu beobachten. Die Betriebe haben darauf reagiert und ihre Geschäftsbereiche erweitert. Mit 2016 scheint die **negative wirtschaftliche Entwicklung** im Gewerbe daher **beendet** zu sein. Der Abbau von Hilfskräften kann jedoch im Betrachtungszeitraum auch im gewerblichen Segment nicht ausgeschlossen werden.

Auch im Sektor Chemie- und Biotechnologie nimmt die Verwendung technischer Hilfsmittel zu. Damit kommt es in dieser Branche ebenfalls zum Rückgang manueller Tätigkeiten. Chemiehilfskräfte werden sich daher mittel- und langfristig nur dann am Arbeitsmarkt behaupten, wenn sie über Kenntnisse und Fertigkeiten im **Steuern**, **Bedienen** und **Überwachen** von **Maschinen** verfügen.

Tabelle 4.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Lebensmittel, Biotechnologie, Chemie47

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Bäckereihilfskraft (m/w)	↓	■	k.A.	-	18	13
Chemiehilfskraft (m/w)	↓	■	-	-	2	5
Fleischverarbeitungshilfskraft (m/w)	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

4.1.2. Kompetenztrends

Berufliche Praxis und Vorwissen erhöhen Beschäftigungsmöglichkeiten

Hilfs- und Anlernkräfte dieser Berufsobergruppe benötigen keine spezielle berufliche Ausbildung. Lernbereitschaft und Interesse für das jeweilige Segment (Lebensmittel, Chemiebereich) sollten jedoch gegeben sein. Gesteigerte Arbeitsmarktchancen haben Personen mit Berufserfahrung oder beruflichen Vorkenntnissen.

Körperliche Belastbarkeit und Reinlichkeit
In der Lebensmittelherstellung arbeiten Hilfskräfte vor allem in der Erzeugung von Grundstoffen (wie z.B. Teig), Zerlegen bzw. Zerteilen (wie z.B. Fleisch), Abfüllung und Verpackung der Nahrungsmittel und der Reinigung von Maschinen. Daher sollten sie grundsätzlich eine Affinität zur **Verarbeitung von Lebensmitteln** sowie **handwerkliches Geschick** mitbringen. Eine hohe Bedeutung nimmt nach wie vor die Körperkraft (Heben und Tragen) sowie **körperliche Belastung** (z.B. durch Hitzeentwicklung in der Backstube) ein. Für die Arbeit am Fließband sind Reaktions- und Konzentrationsfähigkeit sowie die Bereitschaft zu Überstunden und Schichtarbeit notwendig.

Im Segment der Biotechnologie und Chemie arbeiten Hilfskräfte vor allem in Labors mit Roh- und Grundstoffen sowie künstlich erzeugten Produkten. Personen dieser Berufsuntergruppe benötigen ein Grundverständnis für **labortechnische Methoden.**

Technische Kenntnisse zunehmend gewünscht
Da immer mehr ursprünglich händisch ausgeführte Arbeiten von Maschinen verrichtet werden, sollten Hilfskräfte in der Lage sein, nach kurzer Anlernzeit **verschiedene Maschinen und Anlagen zu bedienen, zu überwachen und zu warten**. Technisches Verständnis und Flexibilität sind dafür grundlegende Anforderungen. **Für Personen, die Tätigkeiten im Lager ausführen, erhöht ein Staplerführerschein die Arbeitsmarktchancen.**

Beschäftigte dieser Berufsobergruppe arbeiten u.a. mit Schneideinstrumenten und chemischen Substanzen. Daher ist die **Sicherheit am Arbeitsplatz** oberstes Gebot. Weiters spielt Reinlichkeit eine große Rolle, wodurch zukünftiges Personal über **Hygienevorschriften** Bescheid wissen sollen. Zudem müssen sie Abfälle und Problemstoffe entsorgen, was ein Basiswissen über **Abfallsammlung und Mülltrennung** erfordert. Gute Deutschkenntnisse werden immer mehr zu einer Vorbedingung für einen Berufseinstieg.

Tabelle 4.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Lebensmittel, Biotechnologie, Chemie48

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■
Deutschkenntnisse	↑	■■
Recycling	↑	■■
Reinigungskenntnisse	↑	■■
Labormethoden-Kenntnisse	↑	■
Müllentsorgung	↑	■
Unfallschutz- und Arbeitsplatzsicherheitskenntnisse	↔	■■■
Lebensmittelverarbeitungskenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Handwerkliches Geschick	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Technisches Verständnis	↑	■■
Reinlichkeit	↔	■■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

4.2. Berufsobergruppe Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion

4.2.1. Arbeitsmarkttrends

Boomender Sektor Biotechnologie

Die junge, heimische Biotechnologiebranche zeichnet sich durch einen hohen Anteil an Forschung und Entwicklung aus. Dies bedarf fachlich (hoch)qualifizierter Personen, die bis 2019 aller Voraussicht nach sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden werden. Betriebe der Chemie- und Kunststoffproduktion müssen im Betrachtungszeitraum mit wirtschaftlichen Herausforderungen rechnen.

Industrie: Chemie- und Kunststoffproduktion vorsichtig optimistisch
Die Chemie- und Kunststoffindustrie war von der Wirtschafts- und Finanzkrise sehr stark betroffen. Durch ihre hohe Exportorientierung – mehr als 70 % der Produkte werden ins Ausland verkauft – hat sie der globale Exporteinbruch hart getroffen: Die Umsätze brachen 2009 um rund 13 %, die Beschäftigung um rund 8 % ein. Um dem

wirtschaftlichen Abschwung entgegenzuwirken, haben diese Industriebetriebe 2010 zahlreiche **Investitionen** vorgenommen. Somit konnte auch ein weiterer umfangreicher Personalabbau verhindert werden. Aufgrund des **internationalen Wettbewerbs** und des damit verbundenen hohen Preisdrucks, erholen sich die industriellen Betriebe jedoch nur langsam. 2014 erfreute sich das industrielle Segment geringer Umsatzzuwächse, 2015 schloss die Branche jedoch mit einem Minus ab. Für dieses Jahr rechnen BrancheninsiderInnen wieder mit einem leichten Plus. ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich würden weiters das **Handelsabkommen TTIP** (eine Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft zwischen den USA und der EU) begrüßen. Durch den Abbau von Zöllen und Handelsbeschränkungen könnte ihrer Meinung nach die Exportquote und damit die Auftragslage der heimischen Chemie- und Kunststoffindustrie gesteigert werden. In den nächsten drei Jahren ist daher von einer **leicht positiven wirtschaftlichen Entwicklung** auszugehen. Ob dies Beschäftigungsimpulse bewirken wird, kann zurzeit (Stand Mai 2016) noch nicht prognostiziert werden.

Schwierige Situation im chemischen Gewerbe
Betriebe des chemischen Gewerbes konzentrieren sich großteils auf den heimischen Markt und bekamen die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise in einem geringeren Ausmaß zu spüren. Zwischen 2009 und 2014 stagnierte die konjunkturelle Entwicklung jedoch auch in diesem Segment. Nach Angaben von ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich wird sich die Geschäftssituation im Beobachtungszeitraum weiterhin schwierig gestalten. Zusätzlich erfordert die Umsetzung der **REACH Verordnung** (Registrierung, Evaluierung und Autorisierung von Chemikalien) betriebliche Investitionen. ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich berichten, dass 2015 die Anzahl von Unternehmensgründungen im chemischen Gewerbe deutlich zurückgegangen ist. Im Betrachtungszeitraum ist daher von einer stagnierenden bzw. leicht rückläufigen wirtschaftlichen Entwicklung sowie einer **angespannten Beschäftigungssituation** auszugehen.

Aufstrebende Biotechnologie-Unternehmen
Die relativ junge Disziplin „Biotechnologie" findet sich in vielen Branchen wieder, z.B. in der Medizin, in der Lebensmitteltechnologie und im Umweltschutz. Seit 1990 ist sie zu einer innovationsstarken und zukunftsträchtigen Branche mit weiterem Wachstums- und Beschäftigungspotenzialen herangewachsen: 2014 waren rund 15.400 Personen in 143 Unternehmen des österreichischen Biotechnologiesektors tätig. Der „Life Science Report Austria 2015" der Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mbH attestiert der Biotechnologiebranche auch zukünftig eine äußerst dynamische Entwicklung. Daher kann im Prognosezeitaum von einer **großen Nachfrage** nach Biotechnologen/Biotechnologinnen, vor allem mit einer abgeschlossenen berufsbildenden höheren Schulausbildung oder mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, ausgegangen werden. Den größten Stellenmarkt bieten **Forschungs- und Entwicklungsabteilungen** pharmazeutischer Industriebetriebe.

Herausforderung durch REACH
Die Arbeitsmarktentwicklung dieser Berufsobergruppe steht auch im Zusammenhang mit der Umsetzung neuer gesetzliche Rahmenbedingungen, wie der bereits angesprochenen **EU-Chemikalienverordnung REACH** (Registrierung, Evaluierung und Autorisierung von Chemikalien). Diese verursacht für Unternehmen einen erheblichen Mehraufwand und damit zusätzliche Kosten. Weitere EU-Verordnung betreffen die globale Harmonisierung der Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien – **GHS** sowie die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Chemikalien – **CLP**.

Tabelle 4.2.1: Berufe in Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion[49]

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Biotechnologe/-technologin	↑↑	■	-	-	-	-
ChemotechnikerIn	↑	■	-	-	-	-
ChemikerIn	↔	■■	k.A.	-	5	5
KunststofftechnikerIn	↔	■■	k.A.	13	41	36
ChemielabortechnikerIn	↔	■	28	-	34	18
ChemieverfahrenstechnikerIn	↔	■	k.A.	-	-	-
KunststoffverarbeiterIn	↔	■	-	31	80	88
VerbundstofftechnikerIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

4.2.2. Kompetenztrends

Technische Kenntnisse verstärkt nachgefragt

Aufgrund des zunehmenden Einsatzes elektronisch gesteuerten Maschinen und Anlagen im Produktionsprozess ist in dieser Berufsobergruppe umfangreiches technisches Know-how besonders erwünscht. Grundlegende Kenntnisse über die Verarbeitung gängiger Materialien sind ein Muss, zusätzliches Wissen über neue Grundstoffe erhöhen die Arbeitsmarktchancen.

Automatisierung im Vormarsch

Im Rahmen von AMS-organisierten BranchenexpertInnen-Diskussionen wurde wiederholt darauf verwiesen, dass, aufgrund der zunehmenden Automatisierung der Produktion und der Materialverarbeitung, ein sicherer Umgang mit **elektronisch gesteuerten Maschinen** (z.B. Spritzgießmaschinen) und **Anlagen** in der Branche immer wichtiger wird. Gleichzeitig ist auch ein gutes Verständnis der **grundlegenden Techniken und Prozesse** gefordert. Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse (z.B. über Kunststoffe, Rohstoffe etc.) sind für Beschäftigte eine notwendige Voraussetzung. Weiters nimmt auch die Bedeutung der **Nanotechnologie** und der Materialwissenschaften zu. So spielt die Entwicklung neuer Stoffe und Materialien nicht zuletzt im Zusammenhang mit Klima- und Umweltschutz eine große Rolle (z.B. Dämmstoffe oder Niedrigtemperatur-Waschmittel).

Der zunehmend automatisierte Fertigungsprozess bedarf auch vermehrter Kompetenzen in der **Qualitätssicherung:** Messen und Prüfen, die Durchführung von Produktfehleranalysen sowie Prozessoptimierungsprüfungen sind am Arbeitsmarkt gefragte Fähigkeiten.

Projekt- und Prozessmanagement gewinnt an Bedeutung

Der automatisiert ablaufende Produktionsprozess erhöht weiters die Anforderungen an die Arbeitsorganisation. Die selbstständige Durchführung von **Prozess- und Projektmanagementaufgaben** wird in dieser Berufsobergruppe immer wichtiger. Da Kooperationen (oftmals auch über Abteilungsgrenzen hinweg) sehr häufig durch **IT-Systeme** unterstützt werden, ist der sichere Umgang mit den entsprechenden Softwareprogrammen ein Pluspunkt am Arbeitsmarkt.

Lebenslanges Lernen bringt Vorteile im Job
Zukünftiges Personal muss eine **hohe Weiterbildungsbereitschaft** mitbringen, da in dieser Berufsobergruppe, insbesondere in der Biotechnologie, technische Verfahren und Methoden einem ständigen Fortschritt unterliegen. In Forschungsabteilungen kann ein Doktoratsabschluss die Berufschancen steigern. Neben einem generell unternehmerischen und innovativen Denken erhöhen zusätzlich **Führungskompetenzen**, wie z.B. Eigeninitiative, Durchsetzungsvermögen und ein motivierender Umgang mit MitarbeiterInnen, die Wahrscheinlichkeit eines raschen beruflichen Aufstiegs.

Die hohe **Exportorientierung** industrieller Unternehmen hat dazu geführt, dass Fremdsprachen und interkulturelle Kenntnisse immer stärker nachgefragt werden. Englisch hat auf allen Ebenen nahezu einen „Pflichtstatus" erreicht, während Kenntnisse anderer Sprachen (insbesondere Ostsprachen) erwünschte Zusatzqualifikationen darstellen.

Tabelle 4.2.2: Kompetenzen in Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion[50]

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Englisch	↑↑	■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■
Automatisierungstechnik	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■
Spritzguss	↑	■■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■■
Verfahrenstechnik-Kenntnisse in der Chemie	↑	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Kunststoffherstellungs- und -verarbeitungskenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Lernbereitschaft	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Teamfähigkeit	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

4.3. Berufsobergruppe Lebensmittelherstellung

4.3.1. Arbeitsmarkttrends

Erholung im Bäckergewerbe

In den letzten fünf Jahren gingen die Umsätze in gewerblichen Bäckereien stark zurück, wodurch sich die Anzahl der Betriebe und in Folge der Personalstand reduzierte. Aufgrund wichtiger Innovationen im Bäckergewerbe scheint diese Talfahrt mit 2015 beendet zu sein. In der Lebensmittelindustrie ist bis 2019 von einem erhöhten Bedarf an LebensmitteltechnikerInnen auszugehen.

Handwerklich erzeugte Brot- und Backwaren gefragt
Um das konjunkturelle Tief der Wirtschafts- und Finanzkrise auszugleichen, intensivierte der Lebensmittelhandel seinen Fleisch- und Backkwarenverkauf: Verstärkt angeboten wurde direkt in den Filialen zerlegtes Fleisch sowie frisch aufgebackene Brot- bzw. Backwaren („Backshops"). Diese Ausweitung der Angebotspalette durch den Einzelhandel stellte für Bäcker- und Fleischfachgeschäfte eine **große Konkurrenz** dar. Die Umsätze in gewerbliche Bäckereien und Fleischereien fielen und der Personalstand ging zurück. Während sich im Fleischergewerbe – durch Konzentration auf neue Geschäftsbereiche, wie z.B. das Partyservice – die Beschäftigung seit 2012 stabilisiert, sank diese bis 2015 im Bäckereigewerbe kontinuierlich: In den letzten acht Jahren mussten mehrere hundert Betriebe schließen, was einen Abbau von rund 800 Stellen zur Folge hatte. Die Branche hat auf diese negative wirtschaftliche Situation reagiert und **gesellschaftliche Trends** (z.B. „to-go-Produkte", vegane und glutenfreie Backwaren) in ihre **traditionellen Geschäftsbereiche** integriert. BrancheninsiderInnen berichten weiters, dass KonsumentInnen verstärkt auf handwerklich gefertigte bzw. nachhaltig erzeugte Brot- und Backwaren zurückgreifen. Gewerbliche BäckerInnen konnten damit wieder einen Teil des Marktes zurückerobern, wodurch der **Personalrückgang** mit 2016 **beendet** zu sein scheint.

Export: Motor für Lebensmittelindustrie
Seit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union 1995 konnte der Gesamtumsatz in der Lebensmittelindustrie um 40 %, die Exportquote um 44 % gesteigert werden. Das 2014 von Russland – in Reaktion auf die EU-Sanktionen –verhängte **Einfuhrverbot für Obst und Gemüse** aus den EU-Ländern wirkte sich drastisch auf heimische Betriebe aus: Die Exporte in diese Region fielen 2015 um 42 %. Aufgrund eines gesteigerten Absatzes in die USA konnte die Lebensmittelindustrie im Vorjahr dennoch mit einem Exportplus abschließen. Im Betrachtungszeitraum werden die wirtschaftliche Situation und der Personalstand exportorientierter Unternehmen der Lebensmittelindustrie davon abhängen, wie sich die internationalen Märkte entwickeln. Zurzeit (Stand Mail 2016) ist für die kommenden drei Jahre von einer **stabilen Arbeitsmarktsituation** auszugehen. Am heimischen Markt beliefert die Lebensmittelindustrie vor allem Einzelhandelsketten. Mit einem Marktanteil von 85 % können diese die Preise vorgeben, was zu immer kleineren Gewinnspannen für die LebensmittelproduzentInnen führt. Durch den Konkurs des Handelskonzerns „Zielpunkt" 2015 befürchten ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich eine weitere Konzentration auf einige wenige Abnehmerbetriebe und in Folge einen steigenden Preisdruck für die Industrie. Unternehmen, die ausschließlich für den **heimischen Markt** produzieren, werden im Prognosezeitraum daher mit einer angespannten **Beschäftigungssituation** rechnen müssen.

Attraktiver Lehrberuf „Lebensmitteltechnik"
2008 wurde der Lehrberuf Lebensmitteltechnik eingeführt, um den Bedarf der Branche nach Personen mit technischem Know-how und Kenntnissen in der Qualitätsprüfung abzudecken. Mittlerweile (Stand Mai 2016) wird dieser Lehrberuf in der Lebensmittelindustrie am häufigsten ausgebildet. Aufgrund der vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von LebensmitteltechnikerInnen ist davon auszugehen, dass diese im Beobachtungszeitraum **verstärkt nachgefragt** werden.

Beschäftigungsmöglichkeiten in der Alkoholherstellung konstant

Für Sektkellereien brachte die Einführung der Schaumweinsteuer 2015 einen Absatzrückgang von 25 % und damit einen Verlust von Arbeitsplätzen. Für die Branche ausgleichend wirkt die gute Auftrags- und Arbeitsmarktlage in den 198 Bier-Braustätten. Insgesamt ist daher bis 2019 für GetränketechnikerInnen ein **konstanter Personalstand** zu erwarten.

Handelsabkommen TTIP
Ein Thema für die Berufsobergruppe könnte im Betrachtungszeitraum **TTIP** (Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft) darstellen, das seit 2013 zwischen der EU und den USA verhandelt wird. TTIP soll die Gesetze und Regeln der beiden Wirtschaftsregionen angleichen. Für die Lebensmittelbranche könnte sich die **Verbesserung des Zugangs zum Weltmarkt** und eine damit verbundene erwartete Exportsteigerung vorteilhaft auswirken. Es stehen jedoch auch Befürchtungen im Raum, dass österreichische Erzeugnisse mit ausländischen Produkten preislich nicht konkurrenzfähig wären, da heimische Güter aufgrund hoher Qualitätsanforderungen (gesetzlich, seitens KonsumentInnen) teurer angeboten werden.

Tabelle 4.3.1: Berufe in Lebensmittelherstellung[51]

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
KonditorIn	↑	■	54	156	45	43
Lebensmittel- und GärungstechnikerIn	↑	■	k.A.	52	95	47
BäckerIn	↔	■■	211	144	86	137
GetränketechnikerIn	↔	■■	-	-	8	2
FleischverarbeiterIn	↔	■	78	30	50	41
Molkerei- und Käsereifachkraft (m/w)	↔	■	k.A.	-	10	5
LebensmittelproduktionsarbeiterIn	↓	■■	-	-	103	24

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

4.3.2. Kompetenztrends

Exzellente Materialkenntnisse sind Voraussetzung

Beschäftigte dieser Berufsobergruppe müssen vor allem über ausgezeichnete Kenntnisse in der Produkt- und Verfahrenstechnik verfügen. Technisches Know-how, das zum Umgang mit Maschinen und Anlagen befähigt, wird von zukünftigen MitarbeiterInnen immer stärker erwartet.

Spezialkenntnisse zunehmend gefragt
Personen, die in dieser Berufsobergruppe tätig werden möchten, sollten vor allem ausgezeichnete **Produkt- und Verfahrenstechnik-Kenntnisse** (Zutaten, Beschaffenheit, Herstellungsarten von Lebensmitteln etc.) mitbringen. Technisches Wissen im Umgang mit Maschinen und (computergesteuerten) Anlagen, vor allem aus den Bereichen Lebensmittel sowie Gärungs- und Kältetechnik, erhöhen die Berufschancen. Spezialkenntnisse in **Biotechnologie** werden für jene Beschäftigte wichtig, die Lebensmitteluntersuchungen, Trocknungsverfahren sowie Fermentationen (Umwandlung von biologischen Materialien mit Hilfe von Bakterien-, Pilz- oder Zellkulturen) durchführen oder in der Zuckerherstellung arbeiten.

Ein wesentlicher Aufgabenbereich besteht in der Lagerung von Rohstoffen und fertigen Produkten. Daher sind Kenntnisse in der **Lagerhaltung und Produktionslogistik** (z.B. Verpackungstechnik) zunehmend von Vorteil. Da Fachkräfte in ihrem Tätigkeitsbereich auch (EDV-gestützte) Kostenrechnungen und -schätzungen vornehmen, benötigen diese immer mehr betriebswirtschaftliche und EDV-Kenntnisse.

Qualitätsmanagement gewährleisten
Für Personen, die **Speisen zubereiten und abschmecken** und ihre Qualität beurteilen, ist ein guter Geruchs- und Geschmacksinn unabdingbar. Da Lebensmittel leicht verderben, stellen die Kenntnis und Anwendung von hygienischen Standards sowie der geltenden Hygienevorschriften in dieser Berufsobergruppe eine zentrale Anforderung dar. Vertieftes Wissen in der Qualitätssicherung können die Chancen am Arbeitsmarkt steigern.

Gute körperliche Verfassung
Auch wenn die körperlichen Belastungen durch den zunehmenden Einsatz von Maschinen abgenommen haben, wird für mehrere Berufsuntergruppen noch immer eine **gute körperliche Verfassung** vorausgesetzt. Während FleischverarbeiterInnen größere Fleischstücke heben und tragen, müssen BäckerInnen früh aufstehen und mit hohen Temperaturen in der Backstube zurechtkommen.

Tabelle 4.3.2: Kompetenzen in Lebensmittelherstellung52

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■
Labormethoden-Kenntnisse	↑	■■
Biotechnologische Kenntnisse	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Lebensmittelverarbeitungskenntnisse	↔	■■■
Verfahrenstechnik-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Reinlichkeit	↔	■■■
Guter Geruchssinn	↔	■■
Guter Geschmackssinn	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

5. Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT

Arbeitsmarkttrends

Konjunktur- und Beschäftigungsaufschwung setzt sich fort

Da sich die Elektrotechnik und Elektronik in Österreich durch eine hohe Forschungsintensität und Innovationen auszeichnen, dem IT-Markt Zuwächse vor allem in den Bereichen Cloud-Computing, Apps und mobilen Anwendungen prognostiziert werden, rechnen BranchenexpertInnen bis 2019 weiterhin mit guten Wachstums- und Beschäftigungsaussichten. Im Telekommunikationssektor hingegen werden sich Umsatzrückgänge und daraus resultierende Personaleinsparungen wahrscheinlich auch innerhalb des Beobachtungszeitraumes fortsetzen.

Branchenstruktur
Das breite Feld der **Elektrotechnik und Elektronik** ist **zweigeteilt**: Es umfasst die **gewerblichen Berufe**, die primär in der „Elektroinstallation, Betriebselektrik" zu finden sind. Die rund 4.700 Unternehmen der Sparte Gewerbe, die insbesondere auf Service- und Wartungstätigkeiten ausgelegt sind, sind vor allem Kleinunternehmen mit im Schnitt neun Beschäftigten. Im **industriellen Bereich** werden unter Einsatz modernster Technik Güter **maschinell produziert**. Mit über 1.000 Beschäftigten zählten neben der Siemens AG Österreich im Jahr 2014 beispielsweise auch die Infineon Technologies Austria AG oder die Andritz Hydro GmbH zu den größten Einzelunternehmen. Die Elektro- und Elektroniksparte war mit einem Produktionswert von rund 12,7 Mrd. Euro (+2,6 % gegenüber dem Vorjahr) und mehr als 60.000 Beschäftigten 2014 der zweitgrößte Arbeitgeber in der heimischen Industrie. Auch in punkto Forschungsintensität ist diese Branche ganz weit vorne zu finden, jeder dritte österreichische Weltmarktführer kommt aus der Elektro- und Elektronikindustrie.

Im **Bereich Informationstechnologie** wird mit einem Personalaufwand von rund 4,6 Mrd. EUR und mehr als 8 Mrd. EUR an konsumierten Vorleistungen österreichweit ein Umsatz von über 14 Mrd. EUR erzielt. **Rund 45 %** der IT lassen sich dem **Feld Software** im weiteren Sinn zuordnen. Dieses umfasst neben der Entwicklung von Software das Customizing, Weblösungen oder Lösungen im Bereich des Cloud-Computing. Cloud Computing bedeutet, dass IT-Infrastrukturen dynamisch an den Bedarf angepasst und über ein Netzwerk zur Verfügung gestellt werden. 89 % der KundInnen des Software- und IT-Sektors (gemessen am Umsatz) sind Unternehmen, etwa 10 % entfallen auf den öffentlichen Sektor und etwas mehr als 1 % werden an private Endkunden geleistet. Durchschnittlich sind rund 3,4 Personen (Vollzeitäquivalente) im Unternehmen beschäftigt.

Fachkräfte gesucht
Trotz guter Karrierechancen und hoher Verdienstmöglichkeiten verzeichnet der gesamte Berufsbereich bereits seit mehr als fünf Jahren einen deutlichen Fachkräftemangel. So sind beispielsweise über 65 %, der in IT-Projekte involvierten Personen, über 40 Jahre, rund 17 % der Beschäftigten sind über 50 Jahre alt. Ihnen stehen aber nur knapp 21 % Beschäftigte mit einem Alter unter 30 Jahren gegenüber. Daher sollte, laut BranchenexpertInnen, der **Ausbildung jüngerer IT-Fachkräfte in Kombination mit entsprechenden Weiterbildungsangeboten und -maßnahmen** große Priorität eingeräumt werden.

Die Zukunft: Industrie 4.0
Der Begriff „Industrie 4.0" bezeichnet eine lückenlos IKT-basierte Wertschöpfungskette (IKT =Informations- und Kommunikationstechnik), das Zusammenwachsen von modernsten Informations- und Kommunikationstechnologien mit klassischen Produktions- und Logistikprozessen und ihren Ressourcen technologie- und unternehmensübergreifend. Diese Entwicklung könnte laut BranchenexpertInnen in der Elektro- und Elektronikindustrie sowie der Maschinen- und Metallwarenherstellung

jährlich bis zu 2,2 Milliarden Euro mehr Wertschöpfung bzw. 13.000 Beschäftigungsverhältnisse schaffen. Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) hat „Industrie 4.0" zu einem der wichtigsten Schwerpunkte der Forschungsförderungsaktivitäten erkoren und fördert die Produktionsforschung sowie IKT jährlich mit rund 125 Millionen Euro. BranchenexpertInnen sehen Industrie 4.0 als eine große Chance für die europäische Industrie, die sich gegen Billigkonkurrenz aus Asien behaupten muss.

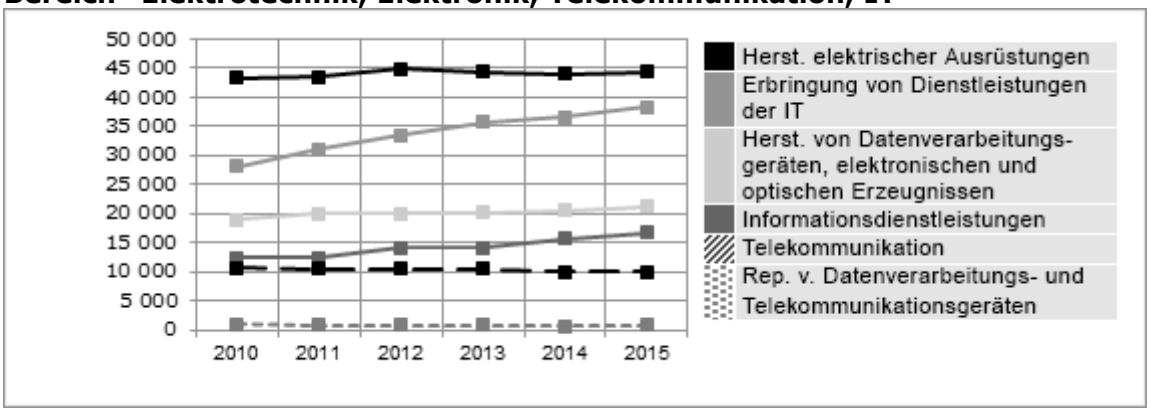
„Strom macht mobil"
Die Chancen der österreichischen Elektro- und Elektronikindustrie liegen laut BranchenexpertInnen insbesondere im **Auf- und Ausbau innovativer Energie- und Mobilitätsdienstleistungen** sowie in der Entwicklung von **Energieeffizienzprodukten** (z.B. „Smart Grid", „Smart Meter" etc.). So sollen bis 2019 mindestens 95 % der Haushalte mit Smart Metern ausgestattet sein und laut Energiestrategie 2020 34 % des Stroms aus Erneuerbaren Energiequellen stammen. Im „intelligenten Stromnetz der Zukunft" werden dezentrale Komponenten im Verteilnetz wie Wasser-, Wind- und Biomassekraftwerke, Photovoltaikanlagen, Elektroautos und Speicher eine große Rolle spielen. ExpertInnen rechnen aufgrund europäischer Klima- und Umweltziele bereits damit, dass elektromobile Fahrzeuge bis zum Jahr 2020 5 % des heimischen Marktes erobern werden.

Neue Technologien und NutzerInnenbedürfnisse
Ein Thema, das bei den KonsumentInnen immer wichtiger wird, ist das **„Mobile Computing"**. Die diversen mobilen Computernutzungen über Mobiltelefon oder Notebook haben stark an Bedeutung gewonnen. Die **Entwicklung von Anwendungen („Apps")** für die Gruppe der mobilen InternetnutzerInnen ist daher sehr zukunftsträchtig und es gibt große Bemühungen, im Raum Wien-Bratislava einen Cluster für IT-Unternehmen zu gründen, die sich der App-Entwicklung verschrieben haben.

„Big Data": Datenflut als Herausforderung
Mit der Verarbeitung von Daten aus Forschung sowie öffentlichen und privaten Institutionen steht der IT-Branche, wie ExpertInnen des Fachverbandes Unternehmensberatung und IT (UBIT) berichten, eine günstige Auftragslage bevor. So wurden 90 % aller digitalen Daten in den letzten zwei Jahren erzeugt. Für die Wartung und Organisation dieser riesigen Datenmenge werden nun innerhalb des Prognosezeitraums zahlreiche SpezialistInnen aus dem Berufsfeld „Datenbanken" gebraucht.

Insgesamt gestalten sich bis 2019 sowohl die Konjunktur- wie auch die Beschäftigungsaussichten in diesem Berufsbereich – mit Ausnahme der Telekommunikation – günstig. Energie- und Anlagentechnik sowie auch die Mechatronik boomen, im Bereich Softwaretechnik und Programmierung finden sich die meistgesuchten Jobs in der IT.

Abbildung 5: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 5.1: Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT53

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Softwaretechnik, Programmierung	↑↑	■■	0*	104	193	151
Automatisierungs- und Anlagentechnik	↑	■■	125	96	230	287
Elektroinstallation, Betriebselektrik	↑	■■	102*	117	503	595
Datenbanken	↑	■	-	26	4	1
EDV- und Netzwerktechnik	↑	■	76*	99	94	73
Elektromechanik, Elektromaschinen	↑	■	52	78	145	113
Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik	↑	■	52*	67	108	137
IT-Analyse und -Organisation	↑	■	65	39	104	93
IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb	↑	■	121*	26	53	39
Telekommunikation, Nachrichtentechnik	↓	■	1	-	10	31

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.1. Berufsobergruppe Automatisierungs- und Anlagentechnik

5.1.1. Arbeitsmarkttrends

Steigende Beschäftigungschancen erwartet

In der Berufsobergruppe „Automatisierungs- und Anlagentechnik" ist im Beobachtungszeitraum bis 2019 aufgrund des guten Images und des Kompetenzvorsprungs österreichischer Unternehmen mit positiven Impulsen am Arbeitsmarkt zu rechnen. Auch der Trend zur Automatisierung in der industriellen Produktion lässt eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften erwarten.

Gute Beschäftigungschancen in der Automatisierungstechnik
Die Anlagentechnik, die die Planung, den Bau, die Inbetriebnahme sowie die Wartung einer Anlage umfasst, und die Automatisierungstechnik profitieren vom anhaltenden Trend zur Automatisierung der industriellen Produktion. Die Herausforderung bei der Automation technischer Prozesse liegt darin, zwischen den meist gegenläufigen Aspekten von Zeit, Kosten, Qualität, Ressourcen und Umwelt einen optimalen Ausgleich herzustellen. Im Rahmen von AMS-organisierten BranchenexpertInnen-Diskussionen wurde betont, dass Österreich v.a. im automativen Bereich über wesentliche Kernkompetenzen (z.B. in den Bereichen Steuerungstechnik oder automatisiertes Handling) verfügt, die unbedingt am Standort erhalten werden sollten. Zudem eröffnet das am 1. Jänner 2015 in Kraft getretene Energieeffizienzgesetz einen neuen Markt für Energieeffizienzmaßnahmen im Bereich Lichtausstattung, thermische Sanierung und Energiesparausrüstung. Namhafte Automatisierungstechnikunternehmen haben darauf bereits reagiert und bieten der Industrie beispielsweise komplette so genannte „Energy Saving Services" an. Diese enthalten technische Lösungen, Optimierungen der Arbeitsabläufe und Schulungen von MitarbeiterInnen, um die Effizienz zu steigern.

Aufgrund der breiten Einsatzmöglichkeiten wird vor allem für **höher qualifizierte AutomatisierungstechnikerInnen und ElektroanlagentechnikerInnen** von einer **tendenziell steigenden Nachfrage** ausgegangen. Den erhöhten Bedarf, insbesondere nach AutomatisierungstechnikerInnen, bestätigt auch die aktuelle AMS-Betriebsbefragung, eine breit angelegte Unternehmensbefragung, die jedes zweite Jahr durchgeführt wird.

Tabelle 5.1.1: Berufe in Automatisierungs- und Anlagentechnik[54]

Berufe	Beschäftigte prognostiziert	Beschäftigte derzeit	Offene Stellen Printmedien 2015	Offene Stellen Printmedien 2014	Offene Stellen AMS 2015	Offene Stellen AMS 2014
AutomatisierungstechnikerIn	↑	■■	81	16	35	21
ElektroanlagentechnikerIn	↑	■	44	80	195	266

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.1.2. Kompetenztrends

Fremdsprachen und Mobilität gewinnen an Stellenwert

Durch die hohe Exportorientierung werden in der Automatisierungs- und Anlagentechnik zum einen vermehrt Fremdsprachenkenntnisse nachgefragt, zum anderen höhere Erwartungen an die Mobilität der Fachkräfte gestellt. Fachliches Wissen nimmt ebenso einen bedeutenden Stellenwert ein.

Sprachkompetenzen erwünscht
Die hohe Exporttätigkeit von Unternehmen im Bereich der Automatisierungs- und Anlagentechnik bedingt eine verstärkte Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen. Aufgrund guter Marktchancen in Südosteuropa erweist sich **neben Englisch die Beherrschung slawischer Sprachen als vorteilhaft**. Planung, Aufbau und Inbetriebnahme ganzer Anlagen im Ausland erfordern eine zunehmende Reisebereitschaft der in diesem Feld Beschäftigten.

Zusatzkenntnisse unabdingbar
Bei den fachlichen Anforderungen stehen Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse sowie Verfahrenstechnik-Know-how neben Kenntnissen in den Bereichen Montieren und Warten von Maschinen und Anlagen sowie im Arbeiten nach Konstruktionsplänen im Vordergrund. Wissen im Bereich Energie- und Starkstromtechnik (elektrische Energietechnik) sowie in der Gebäudetechnik gewinnt am Arbeitsmarkt an Stellenwert. IT-Kenntnisse erhalten für die Beschäftigten in dieser Berufsobergruppe zunehmende Bedeutung. Im Speziellen werden **Betriebssystem-Kenntnisse verstärkt nachgefragt**, da Maschinen und Anlagen meist mit Standard-Betriebssystemen gesteuert werden. Ein Überblick in der Bedienung von elektronisch gesteuerten Anlagen (CAM = computergestützte Produktion) sowie technisches Spezialwissen in den Bereichen Pneumatik, Hydraulik, Mess- und Regeltechnik sind ebenfalls vorteilhaft. Das Wissen über Materialien muss sich zunehmend darauf beziehen, welche Materialien im Sinne der Nachhaltigkeit eingesetzt und angewendet werden können.

Tabelle 5.1.2: Kompetenzen in Automatisierungs- und Anlagentechnik55

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑↑	■
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↑	■■■
Betriebssystem-Kenntnisse	↑	■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■
Elektrische Energietechnik-Kenntnisse	↑	■■
Energietechnik-Kenntnisse	↑	■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■
Gebäudetechnik-Kenntnisse	↑	■
Arbeit mit Konstruktionsplänen	↔	■■■
Verfahrenstechnik-Kenntnisse	↔	■■■
CAD-Kenntnisse	↔	■■
Elektromechanik-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Reisebereitschaft	↑↑	■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

5.2. Berufsobergruppe Datenbanken

5.2.1. Arbeitsmarkttrends

Leicht steigender Arbeitskräftebedarf

Die Nachfrage nach Arbeitskräften der Berufsobergruppe „Datenbanken" hat sich seit 2009 wechselhaft entwickelt, wobei sie im Jahre 2014 stagnierte. Während die stetig steigende Datenflut („Big Data") nach einem professionelleren Datenmanagement durch Fachkräfte verlangt, fließen Datenbankkenntnisse verstärkt in andere IT-Jobs ein. Insgesamt wird daher im Beobachtungszeitraum bis 2019 nur ein leicht steigender Beschäftigungstrend erwartet.

Organisation des Datenaufkommens wird zur Herausforderung
ExpertInnen des Fachverbandes Unternehmensberatung und IT (UBIT) weisen darauf hin, dass im Bereich der Verarbeitung von Daten aus Forschung sowie öffentlichen und privaten Institutionen im Beobachtungszeitraum bis 2019 eine große Herausforderung liegt. Berechnungen aus dem Jahr 2011 zufolge verdoppelt sich das weltweite Datenvolumen alle zwei Jahre. Die großen IT-Unternehmen sehen die **riesigen Datenmengen („Big Data") sowie deren Verknüpfung und Auswertung** zunehmend als neues Geschäftsfeld und arbeiten an Softwarelösungen, die die Datenmengen bewältigen können. Der Anteil von Datenbank-SpezialistInnen am gesamten IT-Stellenmarkt ist allerdings vergleichsweise niedrig. Ausschlaggebend dafür dürfte u.a. die Tatsache sein, dass spezialisierte Datenbank-Kenntnisse in zunehmendem Maße auch Teil der Qualifikationsanforderungen an „allgemeine" Software-

EntwicklerInnen sind. Die Konfiguration und Administration von Datenbanken wird daher – ähnlich dem Beherrschen gängiger Betriebssysteme und Software-Anwendungen – bei vielen IT-MitarbeiterInnen bereits vorausgesetzt.

Beschäftigungschancen für Datenbankfachleute
Für die Organisation der Daten werden **SpezialistInnen** benötigt. DatenbankentwicklerInnen arbeiten an der Planung, Entwicklung und Implementierung von Datenbanksystemen. DatenbankadministratorInnen hingegen verwalten solche Datenbanken und regeln die Zugriffsmöglichkeiten. Data-Warehouse-ManagerInnen beschäftigen sich mit Informationssystemen, die Daten eines Unternehmens sowie Daten externer Informationsquellen aufnehmen und auswerten. Die Beschäftigungschancen werden für alle drei Berufe tendenziell positiv eingeschätzt.

Wertvolle Unternehmensdaten
Datenbanken gewinnen generell an Bedeutung, insbesondere zur Sammlung, Verwaltung und Bereitstellung wichtiger Informationen sowohl im öffentlichen als auch im privatwirtschaftlichen Bereich. Viele **Unternehmensabläufe sind heute an elektronische Daten gebunden**: Die Verwaltung von KundInnendaten, Produktions- und Logistikabläufe sowie Buchhaltung und Rechnungswesen sind nur einige Beispiele dafür. Der Verlust solcher Unternehmensdaten durch Fehler oder mangelnde Investitionen im IT-Bereich wirkt sich, so BranchenkennerInnen, immer kritischer für die Unternehmen aus. Demzufolge wird der **Bedarf einer professionellen Pflege der Unternehmensdaten** weiterhin gegeben sein, wovon alle Berufe dieses Feldes profitieren.

Tabelle 5.2.1: Berufe in Datenbanken[56]

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
DatenbankadministratorIn	↑	■■	-	13	3	1
Data-Warehouse-ManagerIn	↑	■	-	13	1	-
DatenbankentwicklerIn	↑	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch	mittel	niedrig
				■■■	■■	■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.2.2. Kompetenztrends

Vorsprung durch profundes Fachwissen und Berufserfahrung

Neben umfangreichem Fachwissen in Datenbankentwicklung und -betreuung spielen analytisches Denkvermögen und Problemlösungsfähigkeit in dieser Berufsobergruppe eine wichtige Rolle. Zudem setzen viele Unternehmen soziale Kompetenzen und Berufserfahrung voraus.

Verknüpfung von Datenbanken mit anderen IT-Anwendungen
Neben Datenbank-Kenntnissen (Oracle, DB2 und MySQL) zählen Programmier-, System-, Server- und Netzwerk-Know-how zu den wichtigsten fachlichen Qualifikationsanforderungen an Datenbank-SpezialistInnen. Die **Einbindung von Datenbanken in E-Business Lösungen** (z.B. Online-Shops) erfordert zusehends auch betriebswirtschaftliches Wissen sowie branchenspezifische Kenntnisse, z.B. in den Bereichen Finanzen oder Versicherungen.

Die gesamte IT-Branche hat ein Trend zur Nachfrage nach höheren Qualifikationen erfasst und dieser macht auch vor der Berufsobergruppe „Datenbanken" nicht halt. Die Bedeutung eines formalen Bildungsabschlusses verstärkt sich: Gefragt sind insbesondere DiplomingenieurInnen sowie HTL-AbsolventInnen der Fachrichtung Informatik.

In Inseraten für Datenbank-Fachkräfte wird der **Praxiserfahrung** ein hoher Stellenwert eingeräumt. Teamfähigkeit, Eigenverantwortung sowie Problemlösungskompetenzen werden als Teil der persönlichen Qualifikationen vorausgesetzt. Besondere Sorgfalt und Genauigkeit sind bei der Datenpflege unabdingbar. Da KundInnen zunehmend in die **Konzeption von Datenbanken** einbezogen werden, gewinnen kommunikative Fähigkeiten verstärkt an Bedeutung.

Im Jahr 2012 hat das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Wirtschaftskammer Wien (WKW) die Studie **„IT-Qualifikationen 2025"** veröffentlicht und darin insbesondere Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Analytisches Denken, Problemlösungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie KundInnenorientierung als zentrale nicht-technische Kompetenzen unter IT-MitarbeiterInnen genannt.

Tabelle 5.2.2: Kompetenzen in Datenbanken57

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Betriebssystem-Kenntnisse	↑	■■■
Datenbank-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Datenbankentwicklungs- und -betreuungskenntnisse	↑	■■■
Berufserfahrung	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■
Datensicherheitskenntnisse	↑	■■
Netzwerktechnik-Kenntnisse	↔	■■■
Programmiersprachen-Kenntnisse	↔	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Softwareentwicklungskenntnisse	↔	■■
E-Business-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Analytische Fähigkeiten	↑	■■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Systematische Arbeitsweise	↑	■■
Teamfähigkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

5.3. Berufsobergruppe EDV- und Netzwerktechnik

5.3.1. Arbeitsmarkttrends

Günstige Aussichten für Netzwerk-SpezialistInnen

In der Berufsobergruppe „EDV- und Netzwerktechnik" kam es 2009 zu einem deutlichen Rückgang der Beschäftigungsmöglichkeiten. Seither erholte sich die Nachfrage nach EDV- und NetzwerktechnikerInnen wieder, besonders SystemadministratorInnen sind zunehmend gefragt. Dennoch beurteilen BranchenexpertInnen die Jobchancen in dieser Berufsobergruppe bis 2019 nur als leicht steigend.

Netzwerkfachleute zunehmend gefragt
Die AMS-Betriebsbefragung 2013/2014, eine jedes zweite Jahr durchgeführte, breit angelegte Unternehmensbefragung, bescheinigte besonders EDV-TechnikerInnen und SystemadministratorInnen, aber auch NetzwerkadministratorInnen eine steigende Nachfrage. Auch innerhalb des Prognosezeitraums bis 2019 erwarten BranchenexpertInnen eine leicht steigende Nachfrage nach Berufen in diesem Feld.

Computersysteme erfordern professionelle Betreuung
Durch die ständige Weiterentwicklung der EDV (elektronische Datenverarbeitung) nimmt der Bedarf an versierten TechnikerInnen weiterhin zu. So kommen EDV-TechnikerInnen etwa zum Einsatz, wenn Festplatten defekt sind, ein Programm ständig abstürzt oder ein

neuer Server ans Netz geht. Manchmal müssen sie dabei auch einzelne Baugruppen austauschen, was wiederum eine Anpassung der zugehörigen Software nach sich ziehen kann. SystemadministratorInnen verwalten und betreuen Computersysteme und die dazugehörige Software innerhalb von Unternehmen oder öffentlichen Einrichtungen. Sie planen Speicher- und Rechenkapazitäten, überwachen die Systemsicherheit und achten auf die Einhaltung des Datenschutzes.

Allgegenwärtige Computernetze
Kommunikation mit Hilfe von IT-Netzwerken ist ein Hauptbestandteil der modernen Gesellschaft. Computernetzwerke sind allgegenwärtig, sie ermöglichen **Datenübertragungen** zwischen unterschiedlichen Standorten sowie den **Zugang zu Internet und Intranet**. NetzwerkadministratorInnen sorgen für die Funktionsfähigkeit dieser Netzwerke. Sie konfigurieren, überwachen und pflegen Netzwerk- und Datenkommunikationsanlagen. Auch die Bedarfsanalyse, die Kostenschätzung und die Implementierung neuer Computernetzwerke ist Teil ihres Aufgabenbereichs. Für NetzwerkadministratorInnen bieten sich mögliche Aufgaben nicht nur in Produktions- und Datenverarbeitungsunternehmen, sondern auch in der Telekommunikationsbranche. Der Schwerpunkt der TelekommunikationsbetreiberInnen wird laut Einschätzung von BranchenexpertInnen weiterhin darin liegen, verstärkt in die **Betreuung, Adaptierung und Aufrüstung von bestehenden Netzwerken** zu investieren.

Tabelle 5.3.1: Berufe in EDV- und Netzwerktechnik58

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
EDV-TechnikerIn	↑	■■	50	39	63	52
SystemadministratorIn	↑	■■	k.A.	59	25	15
NetzwerkadministratorIn	↑	■	k.A.	-	6	6

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.3.2. Kompetenztrends

Kenntnisse aus verschiedenen Fachbereichen vorteilhaft

Durch die Zusammenführung verschiedener Technologien sowie durch die Bearbeitung breiterer Geschäftsfelder erhöhen sich die Qualifikationsanforderungen für Beschäftigte der Berufsobergruppe „EDV- und Netzwerktechnik" stetig. Fachkenntnisse aus anderen IT-Bereichen, z.B. Programmiersprachen- und Softwareentwicklungskenntnisse, sind daher von Vorteil.

GeneralistInnen mit überfachlichen Kompetenzen gefragt

Neben soliden IT-Kenntnissen (auf den Gebieten der Programmiersprachen, Softwareentwicklung, Betriebssysteme) zählen Netzwerktechnik- sowie Nachrichten- und Telekommunikationstechnik-Kenntnisse zu den Standardkompetenzen dieser Berufsobergruppe. Darüber hinaus ist Know-how in den Bereichen Internet/Intranet (v.a. Internetprotokolle, Firewall-Systeme, Router) relevant. Wie nahezu im gesamten Berufsbereich „Informationstechnologie" zeigt sich auch hier die **anhaltende Bedeutung von Abschlüssen höherer Qualifikationsebenen** (Ausbildung an höheren Schulen, Fachhochschulen oder Universitäten). Beschäftigte dieser Sparte sollten außerdem über gute Kenntnisse in Programmiersprachen (v.a. Java, C++, C#) sowie in Skriptsprachen (Perl, Python) verfügen.

In den Inseraten der Berufsobergruppe „EDV und Netzwerktechnik" wird der **Praxiserfahrung** ein hoher Stellenwert eingeräumt. Teamfähigkeit, Eigenverantwortung sowie Problemlösungskompetenzen werden als Teil der persönlichen Qualifikationen vorausgesetzt. Da Beschäftigte dieser Sparte immer öfter in direktem **Kontakt mit KundInnen** ihres Unternehmens stehen, bekommt der sichere Umgang mit diesen eine immer größere Bedeutung.

In der 2012 durchgeführten Studie **„IT-Qualifikationen 2025"** des ibw, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Wirtschaftskammer Wien (WKW) wurden insbesondere Zuverlässigkeit/ Verantwortungsbewusstsein, Analytisches Denken/ Problemlösungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit und KundInnenorientierung als wichtigste nicht-technische Kompetenzen bei IT-MitarbeiterInnen genannt.

Tabelle 5.3.2: Kompetenzen in EDV- und Netzwerktechnik59

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
E-Business-Kenntnisse	↑	■
Englisch	↑	■
Marketing-Kenntnisse	↑	■
Betriebssystem-Kenntnisse	↔	■■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Internet-Entwicklungs- und Administrationskenntnisse	↔	■■■
Nachrichten- und Telekommunikationstechnik-Kenntnisse	↔	■■■
Datenbank-Anwendungskenntnisse	↔	■■
Netzwerktechnik-Kenntnisse	↔	■■
Programmiersprachen-Kenntnisse	↔	■■
Softwareentwicklungskenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Serviceorientierung	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Technisches Verständnis	↔	■■■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■
Kommunikationsstärke	↔	■■
Lernbereitschaft	↔	■■
Problemlösungsfähigkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

5.4. Berufsobergruppe Elektroinstallation, Betriebselektrik

5.4.1. Arbeitsmarkttrends

Gute Arbeitsmarktchancen für ElektroinstallationstechnikerInnen und BetriebselektrikerInnen

Die Anwendung neuer Technologien und gesetzlicher Regelungen im Installationsbereich wirkt sich positiv auf Betriebe in der Elektroinstallation und Betriebselektrik aus. Im Betrachtungszeitraum bis 2019 wird daher ein steigender Personalbedarf erwartet. Dagegen müssen Hilfskräfte im Elektrobereich in diesem Zeitraum mit einer sinkenden Personalnachfrage rechnen.

Die Hinwendung zu intelligenten Infrastruktursystemen, in denen Energieversorgung, Gebäudetechnologien und Mobilitätskonzepte im Sinne einer effizienten Energienutzung miteinander verbunden und abgestimmt werden, wirkt sich auf den gesamten Herstellungsprozess sowie nachgelagerte Bereiche, wie z.B. die Elektroinstallations- und Betriebselektrik, aus.

Neue Technologien in der Gebäudetechnik

Neue Entwicklungen und Techniken, z.B. im Bereich Licht und Beleuchtung (LED statt Energiesparlampen etc.), in der Sicherheit sowie in der Verbrauchsmessung erfordern spezifische Fachkompetenzen, um Installationen durchführen zu können. Zunehmend wichtig im Segment der Installationstechnik werden auch Gebäudeautomation und Smart Building (energieeffiziente Gebäudetechnik). Steuerungs- und Regelungstechnik sowie Energiemanagement und Energieoptimierung (einschließlich Beratung und Service) sind damit einhergehende Kompetenzbereiche, die immer bedeutsamer werden. Das Energieeffizienzgesetz, das mit 1. Jänner 2015 in Kraft trat, könnte ebenso weitere Arbeitsplätze für die Branche bringen. Ziel dieses Gesetzes ist es, bis zum Jahr 2020 die Energieeffizienz um 20 % und gleichzeitig damit auch die Versorgungssicherheit zu verbessern, den Anteil erneuerbarer Energien im Energiemix zu erhöhen und eine Reduktion von Treibhausgasemissionen zu erreichen. Diese Aussichten lassen auf eine **positive Beschäftigungslage für ElektroinstallationstechnikerInnen**, die das größte Stellenaufkommen im gesamten Berufsbereich aufweisen, schließen. Da diese offenen Stellen nicht immer besetzt werden können, wurde zudem der österreichische Arbeitsmarkt für ausländische Personen, die in „Mangelberufen" (d.h. Berufen, an denen in Österreich Personalmangel besteht) tätig sind, geöffnet. ElektroinstallationstechnikerIn (http://bis.ams.or.at/editrecord.php?form=online_qb_stammdaten_frameset&noteid=435) lagen 2015 auf Platz 11 der Liste an Mangelberufen.

BetriebselektrikerInnen können aufgrund der großen Bedeutung der Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik (z.B. Trend zu intelligent gesteuerten, energieeffizienten Beleuchtungsanlagen) mit weitgehend **steigenden Beschäftigungsaussichten** im Prognosezeitraum bis 2019 rechnen, insbesondere im Bereich der Wartung und Nachrüstung. **Schlechtere Jobaussichten** bestehen für **VeranstaltungstechnikerInnen**, die vornehmlich freiberuflich arbeiten und für einzelne Projekte gebucht werden. Sie sind aufgrund schwankender Auslastungen immer wieder mit temporärer Arbeitslosigkeit konfrontiert.

Umfangreiches Aufgabengebiet für ServicetechnikerInnen
ServicetechnikerInnen überprüfen, warten, reparieren bzw. bauen elektrotechnische Alt- und Neuanlagen sowohl in Betrieben als auch bei EndkundInnen vor Ort um. Aufgrund ihrer breiten Einsatzmöglichkeiten prognostizieren BranchenkennerInnen für ServicetechnikerInnen im Beobachtungszeitraum ein **steigendes Angebot an Arbeitsstellen**.

Energieeinsparungen auf Verordnung
Ein neues Aufgabengebiet für Beschäftigte dieser Berufsobergruppe stellen auch die am 26. September 2013 in Kraft getretenen Verordnungen im Rahmen von **EU-Energielabel und Ökodesign** in Aussicht. Ihr Ziel ist es, in Europa ab 2020 jährlich Energieeinsparungen von über 400 TWh (Tera-Wattstunden) bei Heizungen und ca. 125 TWh bei Warmwassergeräten und -speichern zu erreichen. Reguliert werden Gas-, Öl- und Stromheizungen, Heizungen auf Basis von Wärmepumpen bzw. Kraft-Wärme-Kopplung und Kombinationsheizungen mit integrierter Warmwasserbereitung sowie reine Warmwassergeräte und Warmwasserspeicher. Die neuen Standards sollen sicherstellen, dass im Rahmen der Modernisierung von Heizungsanlagen jeweils **möglichst energieeffiziente Geräte zum Einsatz** kommen. HerstellerInnen, Handel und Handwerk müssen die Anforderungen seit dem 26. September 2015 einhalten.
Hilfskräfte im Elektrobereich dagegen erwarten, aufgrund ihres geringen Qualifikationsniveaus, **sinkende Beschäftigungschancen**.

Tabelle 5.4.1: Berufe in Elektroinstallation, Betriebselektrik60

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
ElektroinstallationstechnikerIn	↑	■■■	50	26	382	452
ServicetechnikerIn	↑	■■	52	78	42	38
BetriebselektrikerIn	↑	■	k.A.	13	33	42
Hilfskraft im Elektrobereich (m/w)	↓	■■	-	-	42	57
KabelmonteurIn	↓	■	-	-	-	1
VeranstaltungstechnikerIn	↓	■	-	-	4	5

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.4.2. Kompetenztrends

Fachliche Kompetenzen und KundInnenorientierung erwartet

Beschäftigte in der Elektroinstallation und Betriebselektrik sollten v.a. über erstklassiges Fachwissen im Bereich Elektronik und Elektrotechnik verfügen sowie besonders kundInnenorientiert arbeiten. Kenntnissen in den Bereichen Gebäude- und Energietechnik sowie Informationstechnologie (IT) kommen weiterhin große Bedeutung zu.

Mit Soft Skills punkten
Durch den hohen Stellenwert von Service- und Wartungstätigkeiten in dieser Berufsobergruppe ist der **Kontakt mit KundInnen sehr wichtig**. Neben analytischem Denkvermögen und technischem Verständnis wird daher von den Beschäftigten v.a. ein hohes Maß an KundInnenorientierung gefordert. Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse sowie die Fähigkeit zur Arbeit nach Bestandsunterlagen (wie z.B. Montagezeichnungen, detaillierte Werkstattpläne, Betriebs-, Bedienungs- und Wartungsanleitungen etc.) werden ebenso vorausgesetzt.

Gebäudeautomatisierung erfordert zusätzliche Kenntnisse
Von den fachlichen Anforderungen werden in Zukunft Gebäudetechnik-Kenntnisse durch den zunehmenden Einsatz von Gebäudeautomatisierung (Stichwort „intelligente Gebäude" – d.h. Einsatz von Geräten, Systemen und Technologien, die mehr Energieeffizienz, Komfort, Wirtschaftlichkeit, Flexibilität und Sicherheit schaffen) stark nachgefragt. Aufgrund der steigenden Energiepreise sowie der Tendenz zum Energiesparen gab es in den vergangenen sieben Jahren einen wachsenden **Trend zu Niedrigenergiehäusern**. Daher kommt Energietechnik-Kenntnissen eine stark steigende Bedeutung zu. Kompetenzen im Bereich Prozessleittechnik und Bussysteme (Binary Unit System; Systeme zur Datenübertragung) werden ebenso erwartet, um mithilfe dieser Techniken dem KundInnenwunsch nach mehr Automatikfunktionen im

Hinblick auf **Energiemanagement, Raumklima, Sicherheit** und **Lichtsteuerung** entsprechen zu können. Solides IT-Wissen wird v.a. in den Bereichen Betriebssysteme und Netzwerktechnik, etwa aufgrund der zunehmenden Gebäudeautomatisierung, verstärkt nachgefragt**.**

Tabelle 5.4.2: Kompetenzen in Elektroinstallation, Betriebselektrik61

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Energietechnik-Kenntnisse	↑↑	■■
Gebäudetechnik-Kenntnisse	↑↑	■■
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↑	■■■
Betriebssystem-Kenntnisse	↑	■
Netzwerktechnik-Kenntnisse	↑	■
Arbeit mit Konstruktionsplänen	↔	■■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Elektrische Energietechnik-Kenntnisse	↔	■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Analytische Fähigkeiten	↑	■■
Serviceorientierung	↔	■■■
Technisches Verständnis	↔	■■■
Besondere Handgeschicklichkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

5.5. Berufsobergruppe Elektromechanik, Elektromaschinen

5.5.1. Arbeitsmarkttrends

Gute Arbeitsmarktchancen für ElektrotechnikingenieurInnen und MechatronikerInnen

Positive Jobaussichten bestehen in der Berufsobergruppe „Elektromechanik, Elektromaschinen" insbesondere für ElektrotechnikingenieurInnen und MechatronikerInnen.

Arbeitsplatzvielfalt für ElektrotechnikingenieurInnen
ElektrotechnikingenieurInnen sind immer dann gefragt, wenn komplizierte Schaltungen das Fachwissen und die technische Kreativität einer Ingenieurin/eines Ingenieurs erfordern. Ob Stromversorgung oder Telekommunikation, ob Produktionssteuerung oder Computerhardware – ElektrotechnikingenieurInnen stellen das Funktionieren dieser Grundlagen moderner Gesellschaften sicher. Ihnen eröffnet sich, je nach Spezialisierung in der Ausbildung (z.B. Automatisierungs- und Regelungstechnik, Energietechnik, Prozesstechnik etc.), ein **weites Feld beruflicher Einsatzmöglichkeiten**. Laut AMS-Betriebsbefragung 2013/2014, einer breit angelegten Unternehmensbefragung, die jedes zweite Jahr durchgeführt wird, werden für **ElektrotechnikingenieurInnen** gute Arbeitsplatzchancen erwartet. Aktuell (Mai 2016)

listet der AMS Job-Room mehr als 400 offene Stellen für diesen Beruf auf. Bis 2019 können **ElektrotechnikingenieurInnendaher** mit steigenden Beschäftigungsmöglichkeiten rechnen.

Zukunftsbranche Mechatronik
Die Mechatronik, die sich aus Elementen des Maschinenbaus, der Informatik und der Elektrotechnik zusammensetzt, beschäftigt sich u.a. damit, wie Menschen in Zukunft mobil sein können, ohne die Umwelt mehr als nötig zu belasten. Für die Entwicklung von Elektroautos gilt beispielsweise, dass die Batterien umso länger halten, je intelligenter die Software ist, die den Elektroantrieb steuert. In der Medizintechnik arbeiten MechatronikerInnen u.a. daran, winzige Instrumente für minimalinvasive Eingriffe weiter zu optimieren: Je kleiner und präziser die Instrumente sind, desto unkomplizierter werden Operationen in Zukunft sein. MechatronikerInnen bietet sich durch ihre **breite Einsatzmöglichkeit** – vom Maschinenbau bis hin zur Luftfahrt – ein weites berufliches Einsatzfeld.

Laut AMS-Betriebsbefragung werden **MechatronikerInnen** im Prognosezeitraum **verstärkt nachgefragt**. Die Eröffnung eines, mit modernster Technik ausgestatteten, MechatronikerInnen-Ausbildungszentrums (MAZ) in Wien (2012) sowie der Mechatronik-Akademie im Bezirk Mistelbach (2014) unterstreicht die steigende Nachfrage nach Nachwuchsfachkräften. Derzeit werden österreichweit rund 2.150 Lehrlinge im Lehrberuf Mechatronik ausgebildet (Stand Dez. 2015) – Tendenz stark steigend, wie BrancheninsiderInnen bestätigen. Der Lehrberuf Mechatronik zählte 2015 damit auch zu den zehn häufigsten Lehrberufen österreichweit. Zudem läuft in der Steiermark mit Beginn 2014 das Projekt „Technical Experts", im Rahmen dessen eigene Berufsschulgruppen mit verkürzter Lehrzeit für MaturantInnen geschaffen wurden. Aber nicht nur der Lehrberuf sondern auch diverse Studiengänge mit Schwerpunkt Mechatronik, die mit hohem Praxisbezug und der Mechatronik als zukunftsweisender Schnittstellenwissenschaft werben, bieten Ausbildungsplätze.

Die Nachfrage nach den Berufen **ElektromechanikerIn, AntriebstechnikerIn und ElektromaschinentechnikerIn** wird nach Auskunft von BranchenkennerInnen bis 2019 **stabil** bleiben.

Tabelle 5.5.1: Berufe in Elektromechanik, Elektromaschinen62

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
ElektrotechnikingenieurIn	↑	■■■	39	26	85	40
MechatronikerIn	↑	■	-	26	38	43
ElektroantriebstechnikerIn	↔	■	-	26	2	6
ElektromaschinentechnikerIn	↔	■	-	-	8	7
ElektromechanikerIn	↔	■	13	-	12	17

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.5.2. Kompetenztrends

Elektrotechnisches Wissen und technische Spezialkenntnisse gefragt

Profundes Wissen in den Bereichen Elektronik und Elektrotechnik sowie Elektromechanik bildet in der gesamten Berufsobergruppe die Basis der fachlichen Anforderungen. Zusätzliche technische Spezialkenntnisse werden je nach Einsatzbereich verlangt. In exportnahen Sektoren gewinnen Englisch-Kenntnisse zunehmend an Bedeutung.

Zusatzkenntnisse unabdingbar
In der Berufsobergruppe „Elektromechanik, Elektromaschinen" wird neben breitem technischem Know-how auch **ExpertInnenwissen im jeweiligen Spezialisierungsbereich** erwartet. Beschäftigte sollten hier ausnahmslos über profunde Elektronik-, Elektrotechnik- und Elektromechanikkenntnisse verfügen. Elektronische Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik sowie elektrische Antriebstechnik sind besonders stark gefragt, da der Elektronikanteil in den Fahrzeugen sowie der Anteil an Elektro- bzw. Hybridfahrzeugen ständig zunehmen.

Technisches Verständnis und analytisches Denkvermögen sind neben praktischer Erfahrung ebenfalls wichtige Voraussetzungen. Verstärkt nachgefragt werden Kompetenzen im Bereich Betriebssysteme sowie insbesondere in der Bedienung und Programmierung von elektronisch gesteuerten Anlagen wie CAM (Computer Aided Manufacturing – computergestützte Produktion) oder CNC (Computerized Numerical Control – computergestützte numerische Steuerung).

Zusätzliches fachliches Know-how im Bereich Montieren und Warten von Maschinen und Anlagen sowie Maschinenbau- oder Schweiß-Kenntnisse werden je nach beruflichem Einsatzgebiet erwartet.

Fremdsprachenkenntnisse, vornehmlich Englisch, werden v.a. von Beschäftigten in exportintensiven Unternehmen verlangt. In der stark international orientierten Medizintechnik sind in großen Unternehmen daher Englischkenntnisse und **Auslandserfahrung** unabdingbar.

Den Wandel in den Anforderungen in der Berufsobergruppe verdeutlicht auch die Modernisierung des Lehrberufs „Mechatronik" seit Mitte 2015. Im neuen Modullehrberuf wurden unter anderem die Hauptmodulen „Automatisierungstechnik", „Medizingerätetechnik" und „Alternative Antriebstechnik" sowie zwei Spezialmodule „Robotik" und „SPS-Technik" eingerichtet.

Tabelle 5.5.2: Kompetenzen in Elektromechanik, Elektromaschinen63

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑↑	■■
Berufserfahrung	↑	■■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■■
Elektromechanik-Kenntnisse	↑	■■■
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↑	■■■
Betriebssystem-Kenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Automatisierungstechnik	↑	■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Programmiersprachen-Kenntnisse	↑	■
Bereichsübergreifende Werkstoffbe- und -verarbeitungskenntnisse	↔	■■
Maschinenbau-Kenntnisse	↔	■■
Schweiß-Kenntnisse	↔	■■
Technische Schadensanalyse	↔	■■
Verkehrstechnik-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Technisches Verständnis	↑	■■■
Besondere Handgeschicklichkeit	↑	■
Serviceorientierung	↑	■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

5.6. Berufsobergruppe Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik

5.6.1. Arbeitsmarkttrends

Aussichten für Hochqualifizierte verbessern sich

Durch das große Innovationspotenzial haben besonders hoch qualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte in dieser Berufsobergruppe gute Beschäftigungschancen. Die Entwicklung am Arbeitsmarkt dürfte innerhalb des Prognosezeitraums bis 2019 einen steigenden Verlauf nehmen.

Die Mikroelektronik befasst sich mit der Entwicklung und der Produktion so genannter diskreter elektronischer Bauteile, integrierter Schaltkreise und mikro-elektromechanischer Systeme (MEMS). Diese werden in eine Vielzahl von Produkten der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Unterhaltungs- und Automobilelektronik eingebaut. Die **Mikroelektronik** ist damit die **Schlüsseltechnologie** für Innovationen im Automobil-, Maschinen- und Anlagenbau sowie in der Umwelt- und Medizintechnik. Schwankungen in der Nachfrage nach

Produkten wie PCs, Mobiltelefone, Digitalkameras oder auch im Bereich Kfz-Elektronik beeinflussen die Beschäftigungssituation.

Wachstumsimpulse für den Mikroelektronik-Markt versprechen sich BranchenexpertInnen durch die Initiative „10/100/20", die die Europäische Kommission im Mai 2013 gestartet hat. Darin ist eine Verdopplung der europäischen Halbleiterproduktion bis zum Jahr 2020 vorgesehen. Die Kommission verspricht sich davon europaweit 250.000 neue Arbeitsplätze in einer Elektronik-Wertschöpfungskette mit 2,5 Mio. Beschäftigten.

Innovationen „Made in Austria"
Technologische Herausforderungen, wie erneuerbare Energien, fortschreitende Automatisierung und Robotik schaffen und sichern Arbeitsplätze. Die Grundlage dafür bildet insbesondere die Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik, die seit mehr als zehn Jahren eine positive Entwicklung verzeichnen kann. Da Prozesssteuerungen eine Basistechnologie für viele Industriebereiche darstellen, ist die Nachfrage in diesem Bereich auch in den Prognosejahren als konstant einzuschätzen. Insbesondere asiatische Länder setzen auf diese Technologien und können den enormen Bedarf nicht aus eigener Produktion decken. Zudem wurde im letzten Handelsabkommen mit China aus dem Jahr 2011 festgelegt, dass **China** österreichische Produkte aus zehn festgelegten Industriebereichen importiert. Dazu zählten in den vergangenen Jahren vor allem auch Präzisionsgeräte in der Mess- und Regeltechnik. **Mess- und RegeltechnikerInnen** können daher mittelfristig mit insgesamt **steigenden Chancen am Arbeitsmarkt** rechnen.

Maßgeschneiderte Hardware-Software-Lösungen
Hardware-EntwicklerInnen, die elektronische Baugruppen und Geräte entsprechend speziellen Funktionsanforderungen planen, entwickeln und prüfen, können voraussichtlich von den steten Neuerungen im Bereich „embedded sytems" profitieren. So genannte „eingebettete Systeme" sind maßgeschneiderte Hardware-Software-Lösungen, die moderne Konsum- und Industriegüter erst ermöglichen. Diese intelligenten Computersysteme werden etwa in Autos mit umweltschonendem Hybrid-Antrieb, im mobilen Personal-Assistant (Mobiltelefon, MP3- und Video-Player sowie Fitnesstrainer in einem) oder in Spielkonsolen eingesetzt. BranchenkennerInnen orten in diesen Systemen Wachstumspotenzial und damit eine **stabile Nachfrage** nach der Berufsgruppe der Hardware-EntwicklerInnen.

IC-DesignerInnen arbeiten vor allem in der anwendungsorientierten industriellen Forschung und Entwicklung und hier insbesondere bei Halbleiterherstellern. In Österreich konzentrieren sich die Beschäftigungsmöglichkeiten auf einige wenige Unternehmen. IC-DesignerInnen erwarten daher auch **sinkende Beschäftigungsmöglichkeiten** im Prognosezeitraum.

Breites Spektrum an Einsatzgebieten und Aufgaben
Durch die stetig zunehmende Automatisierung und Technisierung in der Industrie, aber auch in anderen Bereichen, wie der Medizin und im Kommunikations- und Informationsbereich, benötigen Betriebe und Unternehmen qualifizierte Fachleute, die mit der elektrischen Energieversorgung, industriellen Betriebsanlagen oder modernen Gebäudesystem- und Automatisierungstechnik vertraut sind. Aufgrund der vielfältigen Einsatzbereiche können **ElektronikerInnen** mittelfristig mit **steigenden Chancen am Arbeitsmarkt** rechnen.

Tabelle 5.6.1: Berufe in Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik64

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
ElektronikerIn	↑	■■	26	28	61	90
Mess- und RegeltechnikerIn	↑	■■	k.A.	-	32	26
Hardware-EntwicklerIn	↔	■	-	26	15	20
IC-DesignerIn	↓	■	-	13	-	1

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.6.2. Kompetenztrends

AbsolventInnen höherer Bildungsstufen bevorzugt

In der Berufsobergruppe „Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik" hat Innovation einen hohen Stellenwert. Daher werden hier besonders HochschulabsolventInnen nachgefragt. Steigende Bedeutung haben gute Kenntnisse von Programmiersprachen.

Innovatives Denken erwünscht

Die Entwicklung neuer, innovativer Produkte für diverse Anwenderbranchen hat in dieser Sparte große Bedeutung. Durch den **hohen Stellenwert**, den **Forschung und Entwicklung** für Unternehmen dieser Berufsobergruppe einnehmen, haben AbsolventInnen höherer Bildungsstufen (HTL, Fachhochschule und Universität) am Arbeitsmarkt besonders gute Chancen. Aufgrund des zunehmenden Einsatzes von Software in vielen Bereichen werden neben facheinschlägigem Wissen (Elektronik- und Elektrotechnikkenntnisse) sowohl Softwareentwicklungs- als auch Programmiersprachen-Kenntnisse verstärkt nachgefragt. Generell gewinnen IT-Kenntnisse, v.a. auch das Know-how über Betriebssysteme, stark an Bedeutung, da diese in sehr vielen elektronischen Geräten mit „embedded systems" eingesetzt werden. Als selbstverständlicher Teil der fachlichen Kompetenzen wird auch das Bedienen elektronisch gesteuerter Produktionsanlagen vorausgesetzt.

Soziale Kompetenzen im Vordergrund

Viele Unternehmen im Feld „Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik" gehen **vermehrt in den Export.** Daher werden gute Fremdsprachenkenntnisse zunehmend wichtig. Neben Englisch wirken sich, je nach bearbeitetem Auslandsmarkt, auch andere Fremdsprachen positiv auf die Chancen einer Anstellung aus. Da besonders China ein hohes Wirtschaftswachstum aufweist und einige große österreichische Unternehmen dort bereits Produktionsstätten errichtet haben, können Chinesisch-Kenntnisse einen entscheidenden Vorteil darstellen. Teamgeist, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und kommunikative Kompetenzen zählen zu jenen sozialen Fähigkeiten, über die potenzielle Arbeitskräfte dieser Sparte verfügen sollten.

Tabelle 5.6.2: Kompetenzen in Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik65

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↑	■■■
Betriebssystem-Kenntnisse	↑	■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■
CAD-Kenntnisse	↑	■■
Feinwerktechnik-Kenntnisse	↑	■■
Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik	↑	■■
Verfahrenstechnik-Kenntnisse	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Programmiersprachen-Kenntnisse	↑	■
Softwareentwicklungskenntnisse	↑	■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■■
Arbeit mit Konstruktionsplänen	↔	■■
Maschinenbau-Kenntnisse	↓	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Analytische Fähigkeiten	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

5.7. Berufsobergruppe IT-Analyse und -Organisation

5.7.1. Arbeitsmarkttrends

Positiver Beschäftigungstrend erwartet

Während die Beschäftigtenzahlen in den meisten Berufen dieses Feldes stagnieren, wird der Bedarf an IT-ProjektmanagerInnen und IT-QualitätsmanagerInnen voraussichtlich weiter steigen. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für WirtschaftsinformatikerInnen, DatensicherheitsexpertInnen und IT-ManagerInnen werden sich stabilisieren. Die Beschäftigungsaussichten werden in der „IT-Analyse und -Organisation" bis 2019 daher insgesamt leicht ansteigen.

In der Berufsobergruppe „IT-Analyse und -Organisation" sind v.a. Management- und gehobene Funktionen des IT-Bereichs angesiedelt. Dabei stehen die **Planung und Organisation von Abläufen und Arbeitsprozessen** im Vordergrund. Jobmöglichkeiten ergeben sich primär in größeren Unternehmen sowie teilweise in Software-Unternehmen, die zusätzlich zu ihren Software-Produkten Dienstleistungen anbieten. In kleineren Betrieben sind Kenntnisse im IT-Projektmanagement und in der Organisation eher als Zusatzkompetenzen von anderen IT-MitarbeiterInnen gefragt.

Wirtschaft und Technik zusammen denken

Allgemein gilt, dass Doppel- und Mehrfachqualifikationen in den Bereichen Technik und Wirtschaft entscheidende Vorteile am Arbeitsmarkt bringen. Laut AMS-Betriebsbefragung 2013/2014, einer jedes zweite Jahr durchgeführten, breit angelegten Unternehmensbefragung, wird besonders dem Beruf „IT-QualitätsmangerIn" eine steigende Nachfrage attestiert. Die Aussichten für WirtschaftsinformatikerInnen und IT-ManagerInnen werden im Betrachtungszeitraum als stabil beurteilt.

Zahlreiche IT-Projekte geplant
Die Nachfrage nach IT-ProjektmanagerInnen dürfte im Beobachtungszeitraum bis 2019 steigen, da viele Unternehmen aufgeschobene Projekte realisieren bzw. laufende Prozesse anpassen müssen. So haben UnternehmensvertreterInnen bei einer Befragung im Auftrag des Fachverbandes Unternehmensberatung und IT (UBIT) angegeben, **interne Prozesse mittels IT beschleunigen** und die **Sicherheit ausbauen** zu wollen.

Cyberkriminalität steigt, Sicherheit gewinnt an Bedeutung
Die Anzeigen wegen IT-Kriminalität (Missbrauch des Internets, Hackerattacken, Phishing etc.) sind in den letzten Jahren stark gestiegen. Das Thema IT-Security (Daten- bzw. Informationssicherheit) hat daher auch einen steigenden Stellenwert in Unternehmen. Durch die neue Technologie des **Cloud Computing,** bei der Rechenkapazität, Datenspeicher und Programmpakete webbasiert zur Verfügung gestellt werden, gewinnt das Thema Sicherheit noch mehr an Bedeutung. Know-how in **Datensicherheit** wird jedoch zunehmend zu einer wichtigen **Zusatzkompetenz** für alle IT-Fachkräfte, weshalb die Beschäftigungsmöglichkeiten eigener DatensicherheitsexpertInnen innerhalb des Beobachtungszeitraums bis 2019 als gleich bleibend eingeschätzt werden.

Tabelle 5.7.1: Berufe in IT-Analyse und -Organisation66

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
IT-ProjektmanagerIn	↑	■■	13	26	15	6
IT-QualitätsmanagerIn	↑	■	-	-	21	26
WirtschaftsinformatikerIn	↔	■■	13	13	46	38
Datensicherheitsexperte/-expertin	↔	■	13	-	-	-
IT-ManagerIn	↔	■	26	-	11	19
SystemanalytikerIn	↔	■	-	-	11	4

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.7.2. Kompetenztrends

Kommunikative Kompetenzen und IT-Fachwissen

IT-Know-how alleine reicht nicht
Beschäftigte aus „IT-Analyse und -Organisation" sind oftmals **GeneralistInnen**, die in Unternehmen leitende Funktionen besetzen. Analytisches Denkvermögen und Problemlösungsfähigkeit sind daher unbedingte Voraussetzungen. Weiters nehmen soziale Kompetenzen einen immer höheren Stellenwert ein. Führungsqualitäten, besonders die **Leitung und Motivation von Teams**, sind ebenso gefragt wie KundInnenorientierung, soziale Kompetenz und kommunikative Fähigkeiten im direkten Kontakt mit KundInnen.

Nach Einschätzung eines Personalexperten ist es in Zukunft auch für höhere Managementpositionen wichtig, fundiertes IT-Know-how zu besitzen. Fachliche Kenntnisse sollten v.a. in den Bereichen Softwareentwicklung, SAP bzw. betriebliche Spezialsoftware sowie E-Commerce gegeben sein.

Durch den Trend zu mehr IT-Sicherheit sind Kenntnisse über **ganzheitliche Sicherheitsarchitekturen** gefragt. IT-Sicherheit umfasst u.a. den Schutz vor Schadsoftware, externen Angriffen und Datendiebstahl, die Authentifizierung in Netzwerken oder die Verschlüsselung von zu übermittelnden Daten.

Je nach Fachbereich der KundInnen sind betriebswirtschaftliches Wissen und spezifische Branchenkenntnisse (z.B. Bank- oder Versicherungswesen) vorteilhaft. In „IT-Analyse und -Organisation" sind daher besonders Personen mit kaufmännischer oder technischer Ausbildung in Kombination mit IT-Know-how gesucht. Bei der Besetzung von Stellen für leitendes IT-Personal spielt **Berufserfahrung** eine große Rolle.

Für Beschäftigte dieses Feldes ist es wichtig, immer über die neuesten Trends und Entwicklungen der sehr dynamischen IT-Branche informiert zu sein und sich immer wieder mit neuen Technologien und Entwicklungen auseinander zu setzen. Die **Bereitschaft zu regelmäßiger Weiterbildung** sollte daher unbedingt mitgebracht werden.

Tabelle 5.7.2: Kompetenzen in IT-Analyse und -Organisation67

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Berufserfahrung	↑	■■
Datenbankentwicklungs- und -betreuungskenntnisse	↑	■■
Datensicherheitskenntnisse	↑	■■
E-Business-Kenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
SAP-Kenntnisse	↑	■■
Softwareentwicklungskenntnisse	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↔	■■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↔	■■■
Betriebssystem-Kenntnisse	↔	■■
Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware-Kenntnisse	↔	■■
Internet-Entwicklungs- und Administrationskenntnisse	↔	■■
Netzwerktechnik-Kenntnisse	↔	■■
Programmiersprachen-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Analytische Fähigkeiten	↑	■■■
Führungsqualitäten	↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■■
Gutes Auftreten	↔	■■■
Lernbereitschaft	↔	■■■
Serviceorientierung	↔	■■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

5.8. Berufsobergruppe IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb

5.8.1. Arbeitsmarkttrends

Hotline-Beratung und Schulungen weiterhin gefragt

Der Arbeitsmarkt in der Berufsobergruppe „IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb" hat in den letzten Jahren stagniert oder sich gar rückläufig entwickelt. Im Betrachtungszeitraum bis 2019 wird von einer tendenziell positiven Entwicklung ausgegangen. EDV-Hotline-BeraterInnen werden leicht steigende Arbeitsmarktchancen prognostiziert, die Nachfrage nach Schulungspersonal, AnwendungsbetreuerInnen und VertriebsmitarbeiterInnen insgesamt wird sich voraussichtlich stabilisieren.

Hohe Beanspruchung im Call Center
Da viele Unternehmen vor allem mit verstärkten Serviceleistungen daran arbeiten ihre **KundInnen zu binden und neue zu gewinnen**, ist damit zu rechnen, dass EDV-Hotline-Dienste ausgebaut werden. EDV-Hotline-BeraterInnen können davon im Betrachtungszeitraum bis 2019 voraussichtlich profitieren.

Wie sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln wird, bleibt ungewiss. Manche BranchenexpertInnen rechnen mit einer deutlichen Abnahme an Arbeitsplatzangeboten für **eher gering qualifizierte Berufe im Support**. Sie führen dies u.a. darauf zurück, dass für Unternehmen im Callcenter-Bereich Auslagerungen in andere Länder – vor allem in jene mit geringerem Lohnniveau – zunehmend profitabel werden könnten.

EDV-Trainingsbedarf stabil
Inseratenanalysen haben in den vergangenen vier Jahren einen sinkenden Bedarf an Schulungspersonal festgestellt. Durch den verstärkten Einsatz von E-Learning sind EDV-TrainerInnen unter Druck geraten. Da aber der Trend dahin geht, dass E-Learning-Angebote wieder vermehrt mit Präsenzphasen kombiniert werden, zeichnet sich bis 2019 eine intakte Nachfrage ab. Der Frauenanteil ist bei EDV-TrainerInnen im Vergleich zu anderen IT-Berufen deutlich höher.

AnwendungsbetreuerInnen unterstützen ihre KundInnen firmenintern oder -extern im Umgang mit verschiedenen IT-Anwendungen. Innerhalb des Beobachtungszeitraums bis 2019 wird mit einer stagnierenden Beschäftigungsentwicklung gerechnet.

Das Unternehmen SAP ist mit seinen Produkten Marktführer bei sogenannten Enterprise-Resource-Planning-Lösungen (ERP). Es handelt sich dabei um die **informationstechnische Vernetzung aller Prozesse eines Unternehmens** mit dem Ziel, Ressourcen möglichst effizient zu nutzen und damit Kosten einzusparen. BranchenexpertInnen zufolge ist der Bedarf nach SAP-BeraterInnen etwas zurückgegangen, da zahlreiche Unternehmen bereits viele Anpassungen und Prozess-Optimierungen abgeschlossen haben. Innerhalb des Prognosezeitraums bis 2019 stagniert daher der Bedarf.

Wechselhafte Beschäftigungsentwicklung im IT-Vertrieb
Im Jahr 2009 kam es zu einem Rückgang von 69 % der Jobangebote im Vertriebsbereich. Aufgrund der besseren Wirtschaftslage konnte infolge die negative Entwicklung im IT-Vertrieb gestoppt und der Arbeitsmarkt stabilisiert werden. Laut „it-indikator" (ein Stellenanzeigen-Monitor für IT-Jobs) gab es 2013 erstmals wieder einen Aufschwung für den Vertrieb und auch 2014 eine stabile Nachfrage nach Vertriebs-Fachleuten. Vor allem im Pre-Sales-Bereich, d.h. in der Beratung vor dem Verkauf, werden mehr TechnikerInnen benötigt, die den Verkauf mit Fachwissen unterstützen. BranchenexpertInnen zu Folge stehen jedoch derzeit im IT-Bereich **eher innerbetriebliche Aufgaben als der Produktverkauf** zur Erledigung an. Im Prognosezeitraum bis 2019 wird daher erwartet, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten für IT-Consultants stabil bleiben und für IT-VertriebskonsulentInnen voraussichtlich weiter zurückgehen werden.

Tabelle 5.8.1: Berufe in IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb68

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Hotline-BeraterIn EDV	↑	■■	-	-	23	13
EDV-TrainerIn	↔	■■	-	-	2	3
AnwendungsbetreuerIn	↔	■	26	13	15	16
IT-Consultant (m/w)	↔	■	26	-	1	5
SAP-BeraterIn	↔	■	k.A.	13	8	-
IT-VertriebskonsulentIn	↓	■	k.A.	-	4	2

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.8.2. Kompetenztrends

KundInnenorientierung neben IT-Fachkenntnissen von großer Bedeutung

In allen Berufen dieser Berufsobergruppe sind kommunikative Fähigkeiten und KundInnenbetreuungskenntnisse von Bedeutung. Die weiteren Qualifikationsanforderungen hängen vom konkreten Einsatzgebiet ab. MitarbeiterInnen im Beratungs- und Vertriebsbereich sollten jedenfalls gute IT-Fachkenntnisse und betriebswirtschaftliches Know-how vorweisen können.

Fachwissen verständlich vermitteln

Die fachlichen Anforderungen in „IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb" variieren je nach konkretem Einsatzgebiet der Beschäftigten. Die möglichen facheinschlägigen Qualifikationen reichen von fundierten EDV-Anwendungs- und Betriebssystemkenntnissen bis hin zu Know-how in den Bereichen Datenbanken, SAP und Programmiersprachen. Durch die zunehmende **Komplexität von Hard- und Softwaresystemen** ist die Bereitschaft, sich laufend mit technischen Neuerungen und Produktentwicklungen auseinander zu setzen, von großer Bedeutung.

Arbeitskräfte, die im Schulungsbereich zum Einsatz kommen, sollten neben facheinschlägigen IT-Qualifikationen jedenfalls **pädagogische und didaktische Fähigkeiten** mitbringen. Für Hotline-BeraterInnen im EDV-Bereich sind spezifische Callcenter-Kenntnisse wie der Umgang mit ACD (Automatic Call Distribution) von Vorteil. Im Beratungsbereich werden auch betriebswirtschaftliches Wissen, E-Commerce- und Projektmanagementkenntnisse vorausgesetzt.

Doppelqualifikationen gefragt

Die Arbeit der MitarbeiterInnen im IT-Vertrieb ist in erster Linie durch den direkten Kontakt zu den KäuferInnen der jeweiligen Produkte und Dienstleistungen geprägt. Neben technischem Know-how werden solide kaufmännische Kenntnisse sowie verkäuferisches Geschick erwartet. Unternehmen in der IT-Branche bevorzugen oft

MitarbeiterInnen mit **Doppelqualifikationen**, z.B. im technischen und kaufmännischen Bereich. Da Marktbeobachtung, Erhebung der KundInnenbedürfnisse und entsprechende Produktpositionierung zunehmend an Bedeutung gewinnen, wird Know-how im Bereich Marketing und Produktmanagement künftig verstärkt nachgefragt werden. Im IT-Vertrieb wird zudem **Berufserfahrung** sehr geschätzt.

Viele ArbeitgeberInnen in dieser Berufsobergruppe legen bei der Auswahl von BewerberInnen Wert auf **unternehmerische und soziale Fähigkeiten**. Ausgeprägte Flexibilität – in Form von flexiblen Arbeitsverhältnissen und Aufgaben, die je nach Projekt auch über Abteilungs- oder Unternehmensgrenzen hinausgehen – und insbesondere kontinuierliche Weiterbildung sind im IT-Bereich generell unerlässlich.

Immer freundlich und ruhig bleiben

Alle Berufe dieser Berufsobergruppe zeichnen sich durch einen **intensiven Kontakt mit KundInnen** aus. Der sichere und freundliche Umgang mit KundInnen steht daher im Bereich der sozialen Kompetenzen an erster Stelle. Gutes Auftreten und Kommunikationsfähigkeit werden ebenfalls erwartet. Besonders Hotline-MitarbeiterInnen sollten zudem ein hohes Maß an **Frustrationstoleranz** mitbringen, um auch mit unfreundlichen KundInnen professionell umgehen zu können.

Tabelle 5.8.2: Kompetenzen in IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb[69]

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■■
Marketing-Kenntnisse	↑	■■■
Callcenter-Kenntnisse	↑	■■
E-Business-Kenntnisse	↑	■■
SAP-Kenntnisse	↑	■■
Vertriebskenntnisse	↑	■■
EDV-Support	↑	■
Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware-Kenntnisse	↔	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↔	■■
Didaktische Kenntnisse	↔	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Betriebssystem-Kenntnisse	↔	■
Datenbank-Anwendungskenntnisse	↔	■
Programmiersprachen-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kommunikationsstärke	↑	■■■
Serviceorientierung	↑	■■■
Freundlichkeit	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Frustrationstoleranz	↔	■■■
Gutes Auftreten	↔	■■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

5.9. Berufsobergruppe Softwaretechnik, Programmierung

5.9.1. Arbeitsmarkttrends

Steigende Nachfrage nach ProgrammiererInnen und Software-EntwicklerInnen

Die Nachfrage nach ProgrammiererInnen, SAP-ProgrammiererInnen und Software-EntwicklerInnen steigt seit einem Tiefpunkt im Jahr 2009 wieder deutlich an. Auch 2014 hat sich die Nachfrage in dieser Branche weiter erhöht. Obwohl der Konkurrenzdruck aus dem Ausland groß ist, rechnen BranchenexpertInnen auch innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 mit einer weiterhin günstigen Beschäftigungsentwicklung.

Sehr günstige Aussichten für ProgrammiererInnen
„Softwaretechnik, Programmierung" ist die größte Berufsobergruppe im Teilbereich „Informationstechnologie". Jeder dritte IT-Job findet sich hier. Die Nachfrage nach SpezialistInnen steigt seit 14 Jahren stetig an. Der „it-indikator" (ein Stellenanzeigen-Monitor für IT-Jobs) hat 2015 wieder einen deutlichen **Zuwachs an Jobangeboten** festgestellt, v.a in Wien, Graz, Linz und Salzburg. Laut AMS-Betriebsbefragung 2013/2014, einer jedes zweite Jahr durchgeführten, breit angelegten Unternehmensbefragung, wurden zuletzt besonders **Software-EntwicklerInnen** von den Unternehmen steigend nachgefragt. Innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2019 werden Software-EntwicklerInnen und ProgrammiererInnen günstige und SAP-ProgrammiererInnen sogar besonders günstige Beschäftigungsaussichten attestiert.

Kaum Outsourcing ins Ausland
Der Auslagerungstrend in Niedriglohnländer, der sich in vielen Bereichen der Wirtschaft zeigt, wirkt sich im IT-Bereich v.a. auf Berufe mit reiner Programmiertätigkeit von Standardsoftware aus. Da Standardsoftware einen klar definierten Anwendungsbereich abdeckt und als vorgefertigtes Produkt erworben werden kann, ist sie leichter auszulagern als Individualsoftware, die für den Einsatz bei konkreten KundInnen entwickelt wird. BranchenexpertInnen zufolge finden Auslagerungen jedoch in Österreich nicht in größerem Umfang statt. Auch innerhalb des Prognosezeitraums bis 2019 ist **keine große Zunahme der Auslagerung** von komplexen Programmiertätigkeiten und IT-Funktionen **zu erwarten**. Die Konkurrenzsituation zu ausländischen Unternehmen besteht zwar, österreichische Unternehmen können jedoch mit KundInnennähe, besserer Erreichbarkeit sowie einer professionellen Umsetzung der Anwendungen punkten.

IT-Lösungen zur Optimierung und für spezielle Branchen
BranchenkennerInnen erwarten, dass bis 2019 in den IT-Anwenderunternehmen kaum noch interne Anwendungsentwicklung stattfinden wird. Die Jobaussichten für den Beruf „ProgrammiererIn", der sowohl die Anwendungs- als auch die Systemprogrammierung umfasst, dürften aber dennoch weiter steigen. Grund dafür ist, dass den Unternehmen Programmierleistungen, die der Optimierung und Beschleunigung von internen Prozessen dienen, immer wichtiger werden, da sie dadurch Kosten sparen können.

InformatikerInnen, vor allem mit Fokus auf Medizininformatik, werden von ArbeitsmarktexpertInnen im Betrachtungszeitraum bis 2019 günstige Jobaussichten vorhergesagt. Die **Medizininformatik** befasst sich als interdisziplinäres Fachgebiet mit dem Einsatz von IT-Lösungen in der Medizin und im Gesundheitswesen. Das Spektrum reicht von **Telemedizin** bis hin zu **computerunterstützter PatientInnenbehandlung** und -betreuung. Da die Kosten des Gesundheitswesens sehr hoch sind, besteht ein starkes Interesse an Medizininformatik und an neuen Lösungen, die zu Kosteneinsparungen beitragen können. Weitere Wachstumsbereiche für IT-Anwendungen sind erneuerbare Energien und Umwelttechnologie.

Web-MasterInnen aktualisieren und adaptieren – oft gemeinsam mit ihren KundInnen bzw. firmeninternen BenutzerInnen – Web-Auftritte und Intranet-Seiten. Da Online- und mobile Werbeformen kontinuierlich an Bedeutung gewinnen, entwickeln sich ihre Beschäftigungschancen günstig. Web-MasterInnen arbeiten aber zumeist als **freie MitarbeiterInnen**, die von Aufträgen abhängig sind, die immer kurzfristiger vergeben werden.

Tabelle 5.9.1: Berufe in Softwaretechnik, Programmierung70

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
ProgrammiererIn	↑↑	■■	k.A.	13	30	16
SAP-ProgrammiererIn	↑↑	■	-	-	-	2
Software-EntwicklerIn	↑	■■	-	78	135	116
InformatikerIn	↑	■	-	13	20	8
Web-MasterIn	↑	■	-	-	4	3
MedieninformatikerIn	↓	■	-	-	-	-
Software-BetreuerIn	↓	■	-	-	4	6

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.9.2. Kompetenztrends

Zusatzkompetenzen und Soft Skills werden wichtiger

Für Beschäftigungssuchende mit dem Fokus auf reine Programmiertätigkeiten erweist sich zusätzliches Wissen über Prozesse in den AnwenderInnenbranchen als vorteilhaft. Ebenso sind Qualifikationen aus anderen Bereichen, wie z.B. der Medizintechnik für SoftwareentwicklerInnen und ProgrammiererInnen, gefragt. Neben solidem IT-Fachwissen steigt zunehmend auch die Bedeutung von Soft Skills.

Bereitschaft sich weiterzubilden

Reine Programmiertätigkeiten werden am ehesten ausgelagert. Daher raten BranchenexpertInnen v.a. IT-Arbeitskräften im Bereich der Programmierung, sich Zusatzqualifikationen, wie z.B. betriebswirtschaftliche Kenntnisse anzueignen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Auch **Fachkenntnisse aus den Branchen der KundInnen** können entscheidende Vorteile am Arbeitsmarkt bringen. Durch den hohen Innovationsgrad ist Lernbereitschaft eine Voraussetzung für Beschäftigte in „Softwaretechnik, Programmierung".

KundInnennahe Projektarbeit

Beschäftigte der Berufsobergruppe „Softwaretechnik, Programmierung" arbeiten primär an Problemlösungen in den Unternehmen der KundInnen vor Ort. Bei zunehmendem **Konkurrenzdruck durch Niedriglohnländer** verschaffen die **Nähe zu KundInnen** sowie eine gute **Kommunikationsbasis** wesentliche Wettbewerbsvorteile. Wissen über Arbeitsabläufe und Prozesse in den Branchen der KundInnen ist genauso von wesentlicher Bedeutung. Da Projekte vorwiegend in Teams bearbeitet werden, sind neben analytischem Denkvermögen Projektmanagement-Kenntnisse und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit besonders gefragt.

Programmiersprachen und Datensicherheit
Fachlich sollten SoftwareentwicklerInnen die gängigen Standardprogrammiersprachen beherrschen. 2012 hat das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Wirtschaftskammer Wien (WKW) die Studie **„IT-Qualifikationen 2025"** durchgeführt. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der folgenden **Programmier- und Skriptsprachen** am Arbeitsmarkt: SQL, JavaScript/HTML/XML, C/C++/C#, Java und PHP.

Da Web-, Datenbank- und Applikationsentwicklung stärker miteinander verschmelzen, werden die gestellten Anforderungen generell immer umfangreicher. Vermehrt werden Kenntnisse in der Datenbankentwicklung nachgefragt. Durch die **steigende Bedeutung von Daten- und Informationssicherheit** gewinnen auch Datensicherheitskenntnisse an Bedeutung.

Kreativität gepaart mit technischem Wissen
Im Multimedia-Bereich sind Kreativität, Engagement, das Wissen um technische Entwicklungen sowie das Beherrschen der einschlägigen **Software** besonders wichtig. Die Ausbildung sollte auf hohem Niveau absolviert werden und eine möglichst breite Basis vermitteln, also neben Kenntnissen im Internet-Bereich auch Grafik-Design, Filmschnitt, 3D-Computergrafik u.Ä. beinhalten.

Tabelle 5.9.2: Kompetenzen in Softwaretechnik, Programmierung71

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Programmiersprachen-Kenntnisse	↑	■■■
Softwareentwicklungskenntnisse	↑	■■■
Datenbankentwicklungs- und -betreuungskenntnisse	↑	■■
Datensicherheitskenntnisse	↑	■■
Grafik-, Web-Design- und Bildbearbeitungssoftware-Kenntnisse	↑	■■
Multimedia-Kenntnisse	↑	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
Englisch	↑	■
Betriebssystem-Kenntnisse	↔	■■
Internet-Entwicklungs- und Administrationskenntnisse	↔	■■
Netzwerktechnik-Kenntnisse	↔	■■
SAP-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kommunikationsstärke	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■■
Lernbereitschaft	↔	■■■
Problemlösungsfähigkeit	↔	■■■
Systematische Arbeitsweise	↔	■■■
Reaktionsfähigkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

5.10. Berufsobergruppe Telekommunikation, Nachrichtentechnik

5.10.1. Arbeitsmarkttrends

Rückläufiger Beschäftigungstrend setzt sich fort

In der Berufsobergruppe „Telekommunikation, Nachrichtentechnik" schlägt sich der anhaltende Preiskampf und Kostendruck des Telekommunikationssektors auf das Arbeitsplatzangebot nieder. ExpertInnen schätzen, dass sich der Arbeitsmarkt bis 2019 daher tendenziell rückläufig entwickeln wird. Gleichzeitig bringen neue Technologien eine Ausweitung der Qualifikationsanforderungen mit sich.

Der heimische Telekommunikationsmarkt ist von ausländischen Konzernen dominiert: T-Mobile und „3" sind MitbewerberInnen, die sich gänzlich in nicht-österreichischer Hand befinden. Die Republik Österreich hält nur noch 28 % der Telekom Austria (A1). Mit dem Syndikatsvertrag vom April 2014, geschlossen zwischen der ÖIAG (Österreichische Industrieholding AG) und der mexikanischen América Móvil, erhielt letztere die Kontrolle über die Telekom Austria (TA). Am 2. Jänner 2015 startete der Mobilfunk-Diskonter „Hot"

(Mobilfunkmarke der Hofer KG). Mittlerweile zählt dieser aufgrund seiner niedrigen „Kampftarife" mehr als 500.000 Kunden.

Anhaltender Umsatzrückgang
Aufgrund der im Oktober 2013 erfolgten Versteigerung der Frequenzen für die 4. Mobilfunkgeneration LTE (Long Term Evolution, „Digitale Dividende") müssen bestehende Telekommunikationsnetze für mobile Datendienste aufgerüstet werden. Mit LTE ist das bestehende Netz nicht nur schneller, sondern es unterstützt im Gegensatz zu UMTS (3. Mobilfunkgeneration) auch verschiedene Bandbreiten und eignet sich daher auch gut zum Ausbau der Netzabdeckung in dünn besiedelten Gebieten. Die sehr hohen Kosten für diese Frequenzen (rund zwei Milliarden Euro), die seit 2014 über **starke Preissteigerungen und undurchsichtige Tarifgestaltungen** hereingeholt werden, haben aber laut BranchenexpertInnen wahrscheinlich einen weiteren Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge. Aufhalten bzw. zumindest abschwächen könnte dies die mittlerweile erfolgte Finanzierungszusage des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie für den Ausbau einer leistungsfähigen Netzinfrastruktur mit einem Stufenplan bis 2020 („Breitbandstrategie 2020"). Dieser startete im Frühjahr 2016 mit der ersten Vergabe von 300 Millionen Euro. Einen weiteren Umsatzrückgang für die Unternehmen bringen die ab 30. April 2016 drastisch reduzierten Roaming-Gebühren für Telefonieren und Internet in der EU, die ab Juni 2017 gänzlich wegfallen werden.

BranchenexpertInnen weisen außerdem darauf hin, dass im Telekomsektor tendenziell eine **Verschiebung der Beschäftigungsverhältnisse** weg von Angestellten hin zu freien MitarbeiterInnen und Leasingpersonal stattfindet, da diese kostengünstiger beschäftigt werden können.

Maßgeschneiderte Telekommunikationslösungen
Technologische Neuerungen kundInnengerecht umzusetzen ist eine der Hauptanforderungen, die an **TelekommunikationsberaterInnen** gestellt werden. Zudem ist es ihre Aufgabe, die optimale Telekommunikationslösung in Bezug auf Festnetz, Mobiltelefonie und Datentransfer, insbesondere aber auch eine bestmögliche Preisgestaltung entsprechend der jeweiligen betrieblichen Aufgabenstellungen zu finden.
BranchenexpertInnen sehen darin ein mögliches Potenzial für die Zukunft und erwarten deshalb **stabile Beschäftigungsaussichten** für TelekommunikationsberaterInnen.

Technische Neuerungen im ORF
Die wenigen noch im Inland produzierenden Unternehmen stehen bei der Erzeugung nachrichtentechnischer Geräte (z.B. Fernsehgeräte, Kommunikations-Endgeräte) unter hohem Wettbewerbs- und Importdruck. Das wirkt sich negativ auf das Arbeitsplatzangebot für **KommunikationstechnikerInnen** aus. Da aber im Dienstleistungsbereich (z.B. Anschluss von Internet und Telefonen, Verkabelungen, Aktivierung von Programme wie DVB-T2 („simpliTV") oder HbbTV („Hybrid Broadcasting Broadband TV") etc.) in den nächsten Jahren weiterhin Aufträge zu erwarten sind, wird dies die rückläufige Arbeitsmarktsituation voraussichtlich etwas entschärfen. Im Betrachtungszeitraum bis 2019 muss dennoch von einer **tendenziell rückläufigen Beschäftigungslage** ausgegangen werden.

Tabelle 5.10.1: Berufe in Telekommunikation, Nachrichtentechnik72

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
TelekommunikationsberaterIn	↔	■	-	-	-	-
KommunikationstechnikerIn	↓	■■■	1	-	10	31

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

5.10.2. Kompetenztrends

Datensicherheitskenntnisse und IT-Wissen werden wichtiger

Die rasanten technologischen Entwicklungen im Kommunikationsbereich stellen neue Anforderungen an die Beschäftigten der Berufsobergruppe „Telekommunikation, Nachrichtentechnik". Informationstechnologie (IT)-Wissen und Datensicherheitskenntnisse werden für diese Berufe zunehmend wichtige Qualifikationsbestandteile.

Die Entwicklungen im Kommunikations- und Medienbereich werden mit dem Begriff „Konvergenz" charakterisiert, der den Prozess des **Zusammenwachsens** bislang **getrennter Technologien bzw. Kommunikationsformen** beschreibt. Für die Beschäftigten des Kommunikationssektors hat das zur Folge, dass sie sich rasch Wissen aus anderen Technologiebereichen aneignen müssen.

Höherqualifizierung und Spezialisierung gefragt
Beschäftigte in „Telekommunikation, Nachrichtentechnik" sollten umfassende fachspezifische Kenntnisse im Bereich Mobilfunk mitbringen – hier werden am häufigsten Personen gesucht, die über Erfahrungen mit UMTS- (Universal Mobile Telecommunications System) und GSM-Technologien (Global System for Mobile Communications) sowie mit Vermittlungstechnik verfügen. Da immer größere Datenmengen verarbeitet werden, gewinnen Datenschutzkenntnisse an Bedeutung. Bei den fachlichen Anforderungen lässt sich durch den beschriebenen Trend zur Konvergenz das **zunehmende Eindringen von IT-Know-how in die Telekommunikation und Nachrichtentechnik** feststellen. Das bedeutet, dass neben Telekommunikations- und Netzwerktechnik-Kenntnissen auch fundiertes Wissen über Betriebssystem- und Softwareentwicklung verstärkt nachgefragt werden. Im Bereich der Netzwerktechnik ist v.a. Know-how über Netzwerkprotokolle und Netzwerkkomponenten, wie Router oder Netzwerkmanagement, von Vorteil. Bei Betriebssystemen werden Unix/Linux und Windows in Stellenanzeigen ähnlich häufig genannt.

Elektronik- und Elektrotechnik-Wissen sind zwecks besseren **Verständnisses der Kommunikations-Hardware** weitere Voraussetzungen für die in diesem Feld Tätigen. Zudem zeichnet sich laut BranchenexpertInnen ein Trend zur Spezialisierung und zur Höherqualifizierung ab. Unternehmen aus „Telekommunikation, Nachrichtentechnik" wünschen sich zunehmend MitarbeiterInnen mit einer höheren technischen Ausbildung,

z.B. einer HTL mit Spezialisierung auf Elektronik oder Netzwerktechnik oder einem TU- bzw. Fachhochschulstudium.

Serviceorientierung als Schlüsselkompetenz
Als persönliche Voraussetzungen sollten die Beschäftigen hier v.a. ein ausgeprägtes technisches Verständnis und Problemlösungsfähigkeit mitbringen. Ein **hohes Ausmaß an KundInnenorientierung sowie kommunikative Fähigkeiten** sind aufgrund der zunehmenden Service- und Dienstleistungsorientierung der Unternehmen unabdingbar. Gute Englischkenntnisse werden je nach Einsatzbereich verstärkt nachgefragt, da viele HerstellerInnen internationale Unternehmen sind und Englisch in der Branche die Standardsprache ist.

Tabelle 5.10.2: Kompetenzen in Telekommunikation, Nachrichtentechnik73

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Datensicherheitskenntnisse	↑↑	■■
Englisch	↑	■■
Netzwerktechnik-Kenntnisse	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Internet-Entwicklungs- und Administrationskenntnisse	↑	■
Softwareentwicklungskenntnisse	↑	■
Nachrichten- und Telekommunikationstechnik-Kenntnisse	↔	■■■
Betriebssystem-Kenntnisse	↔	■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Serviceorientierung	↑↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Technisches Verständnis	↔	■■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

6. Handel, Transport, Verkehr

Arbeitsmarkttrends

Beschäftigungswachstum in der Zustellung und im Verkehr

Der Handel zählt als zweitgrößter Arbeitgeber zu den bedeutendsten Wirtschaftszweigen in Österreich. Der Einzelhandel ist von starker Personalfluktuation gekennzeichnet und war im vergangenen Jahr von einigen Insolvenzen geprägt. Im Transport und im Verkehr wird – aufgrund der guten Auftragslage – bis 2019 voraussichtlich neues Personal aufgenommen.

Der Einzelhandel mit Kosmetika, Sportartikeln und Spielwaren erzielte im Jahr 2014 das höchste Umsatzwachstum des Bereichs. Auch Trafiken, der Einzelhandel mit Waren aller Art und der Blumeneinzelhandel sowie der Lebensmittelhandel legten anteilig zu. Im Jahr 2015 sind die Umsätze im Einzelhandel nominell um 1,4 % gestiegen.
Mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen im Handel ist **im Einzelhandel** zu finden. Dort werden auch die besten Beschäftigungsmöglichkeiten prognostiziert, vor allem für die Ballungsräume. Die meisten Einzelhandelsbetriebe befinden sich in Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. Die meisten Unternehmen gibt es in der Bekleidung, im Bereich Lebensmittel sowie im Bau- und HeimwerkerInnenbedarf. 2015 sind einige Handelsunternehmen in Konkurs gegangen und damit haben sich die bis dahin guten Bedingungen für Beschäftigte in diesem Segment verschlechtert.

QuereinsteigerInnen und Lehrlinge im Einzelhandel
Gerade im Handel sind Menschen mit völlig unterschiedlichen Ausbildungsprofilen und Qualifikationen tätig. Dies ermöglicht auch QuereinsteigerInnen Zugang zu diesem Erwerbsbereich. Gleichzeitig stellen Personen, die einen Handelsberuf ausüben, aufgrund der hohen Fluktuation, die drittgrößte Gruppe bei den gemeldeten Arbeitsuchenden dar. Im vergangenen Jahr hat sich diese Zahl, aufgrund einiger Insolvenzen in der Branche, vergrößert Ein Spezifikum des österreichischen Handels ist auch die **hohe Teilzeitquote von 47 %** (Stand: 2015), die vor allem in großen Unternehmen zu finden ist. Eine weitere Besonderheit ist der hohe Frauenanteil: Während rund 40 % der im Großhandel Beschäftigten **weiblich** sind, liegt die Quote im Einzelhandel bei rund 70 %.

Zirka 15 % aller Lehrlinge werden im Handel ausgebildet und damit zählt dieser **zu den wichtigsten Lehrlingsausbildern**. Der Anteil an Frauen, die den Lehrberuf der Verkäuferin annehmen, liegt deutlich über dem der Männer. Insgesamt können immer mehr Handelsunternehmen ihren Bedarf an Lehrlingen jedoch nicht decken.

Registrierkassenpflicht und E-Commerce
Am 1.1.2016 trat die gesetzliche Registrierkassenpflicht für alle Betriebe in Kraft, die jährlich mehr als □ 15.000.- umsetzen. Besonders für kleinere Handelsbetriebe bedeutete dies eine Umstellung.

Befreit vom neuen Gesetz ist der Online-Handel, der sich zunehmend im internationalen Wettbewerb befindet. Käufe via Smartphone stellen keine Seltenheit mehr dar. ExpertInnen betonen jedoch, dass der **stationäre Handel neben dem Onlinehandel weiter bestehen** bleiben wird. Denn die Schaffung von atmosphärischen Verkaufsräumen gewinnt stark an Bedeutung, obwohl Ladenflächen und Fixkosten reduziert werden müssen. Viele Unternehmen kombinieren den Online- mit dem stationären Handel. Als größte Chancen für kleine Handelsunternehmen werden Service und Spezialisierung ausgemacht.

Beschäftigungsplus im Bahn- und Luftverkehr
Die Billigfluglinie der Lufthansa „Eurowings" hat 2015 auch den Betrieb in Wien aufgenommen und sucht, wie auch die Austrian Airlines, verstärkt nach **neuen**

FlugbegleiterInnen und PilotInnen. Das geplante Projekt „Airport-City" soll im Raum Schwechat weitere Arbeitsplätze schaffen.

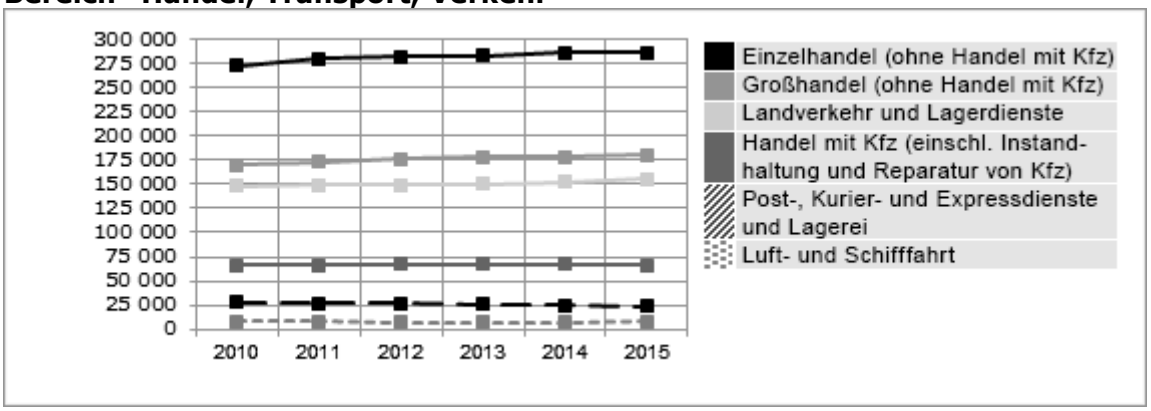
Der größte Arbeitgeber im Bahnverkehr, die Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB), erhalten seit fünf Jahren vermehrt Konkurrenz von privaten AnbieterInnen. Daher sind bei den ÖBB im Betrachtungszeitraum keine Neueinstellungen von MitarbeiterInnen zu erwarten, bei den **Privatbahnen** kann hingegen ein **leichter Beschäftigungszuwachs** prognostiziert werden.

Zustellung und Transport floriert
Sowohl im Lager als auch in Speditions- und Logistikunternehmen steigt das Umsatzvolumen seit 2012 kontinuierlich an, was auch im Prognosezeitraum **merkliche Beschäftigungszuwächse** erwarten lässt.

Die **Österreichische Post AG** sieht sich, vor allem durch die EU-weite Liberalisierung des Postmarktes, seit 2000 zu Sparmaßnahmen gezwungen, wodurch es in den letzten Jahren zu einer deutlichen Reduktion an Personal in der Briefzustellung kam. Die seit 2010 feststellbare **Zunahme des Onlinehandels** lassen im Beobachtungszeitraum eine **erhöhte Nachfrage nach MitarbeiterInnen** im Paketdienst erwarten. Mit dem Eintritt privater Anbieter der DHL, haben die Post und andere Unternehmen im Zustelldienst Konkurrenz erhalten, zugleich sind in diesem Bereich aber auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden.

Qualifikationsvielfalt gefragt
Hinsichtlich der Qualifikationen zeigt sich im gesamten Berufsbereich, dass Serviceorientierung und die Fähigkeit zu kommunizieren zu den wichtigsten Voraussetzungen gehören. Weiters sind Englisch-Kenntnisse von hoher Bedeutung, die Beherrschung von zusätzlichen Fremdsprachen, vor allem die des süd-osteuropäischen Raumes, wird immer wichtiger. Eine verstärkte Nachfrage ist im Bereich der IT-Qualifikationen festzustellen. Bei Führungskräften werden aufgrund der Internationalisierung innerhalb des gesamten Berufsbereichs interkulturelle Managementfähigkeiten vermehrt nachgefragt.

Abbildung 6: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Handel, Transport, Verkehr"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 6.1: Handel, Transport, Verkehr74

...in der Berufsobergruppe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Anlern- und Hilfsberufe Transport, Verkehr, Lager	↑	■■	530	677	699	738
Transport, Zustellung	↑	■■	607	567	637	525
Bahn-, Luft- und Schiffsverkehr	↑	■	34	40	106	122
Lager, Logistik	↑	■	172*	280	183	237
Anlern- und Hilfsberufe Handel, Kassa	↔	■■	354*	514	568	423
Einzelhandel	↔	■■	1.901*	1.573	2.057	1.883
Vertrieb, Beratung, Einkauf	↔	■■	661*	781	261	201
Verkaufsaußendienst, Verkaufsvermittlung	↔	■	821	1.184	208	210

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

6.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Handel, Kassa

6.1.1. Arbeitsmarkttrends

Heterogene Arbeitsmarktchancen im stationären Handel

KassierInnen und HandelsgehilfInnen profitieren derzeit von Beschäftigungszuwächsen im Lebensmitteleinzelhandel. Anlern- und Hilfsberufe im Handel sind – infolge von Unternehmenskonkursen und -umstrukturierungen – allerdings auch von Personalreduktion betroffen.

Personalfluktuation
Vor allem bei HandelsgehilfInnen und KassierInnen werden aufgrund der hohen Personalfluktuation **häufig Stellen ausgeschrieben**, allerdings meist auf Teilzeitbasis. Eine Vollzeitstelle zu finden, kann dagegen schwierig werden. Es wird auch Personal nachgefragt, das über keine berufsspezifische Ausbildung oder Arbeitserfahrung verfügt. Dadurch ergibt sich für viele Personen die **Chance zu einem beruflichen (Wieder-) Einstieg oder Umstieg**. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind jedoch eingeschränkt, da wenige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten geboten werden.

Der **Lebensmittelhandel**, ein Segment in dem viele Handelsgehilfen/-gehilfinnen beschäftigt sind, konnte im Jahr 2015 die stärksten Umsätze im Handel verzeichnen. Der Absatz des Schuh- und Bekleidungshandels, dessen Beschäftigung für die Berufsobergruppe ähnlich bedeutend ist, zeigte sich im vergangenen Jahr dagegen rückläufig und dies aufgrund abhängig von nicht jahreszeitgemäßen Wetterlagen.

Stationärer Handel
Seit 2014 ist – trotz der Neueröffnung von diversen Einkaufs- und Fachmarktzentren – die Zahl der Verkaufsfläche im stationären Einzelhandel zurückgegangen. Der Handel setzt immer stärker auf Selbstbedienung und führt beispielsweise im Discounthandel Selbstbedienungskassen ein, an denen nun zum Teil auch bar bezahlt werden kann. Vielfache Möglichkeiten einer vollen **Automatisierung ohne Kassenpersonal** sind denkbar. Im Jahr 2015 haben sich die Umsätze des stationären Handels jedenfalls stabilisiert. Sollte der private Konsum, wie ExpertInnen des WIFO prognostizieren, erstmals seit Jahren wieder zunehmen, könnte sich das auch bis 2019 positiv auf die Beschäftigung der Berufsobergruppe auswirken.

Kioske sind vor allem im städtischen Raum verbreitet. In diesem Bereich arbeiten viele Personen mit Migrationshintergrund, die in kleinen Kiosken diverse Waren während ausgedehnter Öffnungszeiten anbieten und dadurch ihren Umsatz verbessern. Sie verkaufen dabei nicht nur Zeitungen und Ansichtskarten, sondern auch Lebensmittel, Bekleidung, Haushaltswaren, Schmuck, Spielsachen, Pflanzen und zunehmend auch **kunsthandwerkliche Produkte**. Gerade der Absatz von Kunsthandwerk erlebt aufgrund der Ausweitung von Märkten, etwa von Weihnachtsmärkten, eine kleine Renaissance. Laut Zahlen der Statistik Austria ist die Zahl an ImbissverkäuferInnen von 3.200 Personen im Jahr 2013 auf 4.100 im Jahr 2015 gestiegen.

Umfassendes Service an Tankstellen
In den vergangenen Jahren nahm die Zahl der Tankstellen österreichweit stetig ab. Betroffen waren Tankstellenketten ebenso wie kleine TankstellenbetreiberInnen. Der Trend geht in Richtung einer Aufwertung von Standorten mit umfassendem Serviceangebot: Durch den hohen Preis- und Konkurrenzdruck werden die **angegliederten Lebensmittel- und Coffeeshops** für die TankstellenpächterInnen immer wichtiger. Daneben steigt die Zahl preisgünstiger Automatentankstellen ohne Personal und ohne Zusatzleistungen. Trotzdem verfügt Österreich nach wie vor über ein sehr dichtes Tankstellennetz. Insgesamt ist mit einem leichten **Rückgang der**

Beschäftigungszahlen bei TankwartInnen zu rechnen, da diese laut Statistik Austria von 3.600 (2013) auf 3.200 (2014) gesunken sind.

Tabelle 6.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Handel, Kassa75

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Handelsgehilfe/-gehilfin	↔	■■	k.A.	26	80	62
KassierIn	↔	■■	141	310	336	232
KioskverkäuferIn	↔	■	26	53	20	22
TankwartIn	↓	■	65	124	132	107

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

6.1.2. Kompetenztrends

Stressresistenz, Flexibilität und Belastbarkeit nötig

Die hohe Personalfluktuation bei Hilfsberufen im Handel liegt vor allem an den zum Teil schwierigen und anstrengenden Arbeitsbedingungen, die Durchhaltevermögen und Belastbarkeit erfordern. Schichtdienste stellen im Handel keine Seltenheit dar, weshalb zeitliche Flexibilität verlangt wird. Generell steht freundliches Auftreten im Vordergrund. Bei BewerberInnen sind außerdem schnelle Auffassungsgabe und praktisches Denken gefragt.

Anforderungen an die Belastbarkeit
Aufgrund des dauerhaften KundInnenkontakts und des Arbeitens unter Druck (z.B. sehr hohe KundInnenfrequenz, Schichtdienst) stellen physische und psychische Belastbarkeit zentrale Anforderungen an die Beschäftigten dar. Gerade den **KassierInnen** wird einiges an **körperlicher Belastbarkeit** abverlangt, da sie durch das ständige Heben und Ziehen der Waren über die Scannerkassen in Summe hohe Lasten bewegen. Regalbetreuung, tägliche Inventur oder Preisberichtigung sind weitere Tätigkeiten, die KassierInnen ausführen müssen.

Für die Ausübung von Verkaufshilfstätigkeiten sind **kommunikative Fähigkeiten** im Umgang mit KundInnen wichtig. Dazu zählt zuvorkommendes Verhalten bei der Erteilung von Auskünften oder bei serviceorientierten Dienstleistungen wie z.B. der Weiterleitung von Beschwerden. Stets gefragt sind ein gepflegtes Erscheinungsbild, EDV-Kenntnisse, sehr gute Deutschkenntnisse, ein **freundlicher Umgang mit Menschen** sowie Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit. Von Personalberatungen werden inzwischen spezielle Trainings für junge EinsteigerInnen und Lehrlinge im Handel angeboten. Dabei wird verstärkt auf **Gesprächsführung** und **Konfliktbewältigung** eingegangen. Laut einem

Branchenexperten wird durch den wachsenden Trend zu Showrooms gerade der Führung von Verkaufsgesprächen eine noch größere Bedeutung beigemessen, weil erwartet wird, dass sich das Personal im Verkauf darin stärker in die Orientierung und Entscheidung der KundInnen einbringen.

Zeitdruck und zeitliche Flexibilität
In großflächigen Filialen von oftmals internationalen Ketten, in denen Selbstbedienung vorherrscht, nehmen Fachkenntnisse und persönliche Betreuung gegenüber anderen Aktivitäten einen vergleichsweise geringen Stellenwert ein. Vielmehr ist es wichtig, stressresistent sowie körperlich belastbar zu sein, weil sehr **hohe KundInnenfrequenz**, ständiges **Arbeiten unter Zeitdruck** und permanentes Stehen keine Seltenheit darstellen.

KassierInnen, TankwartInnen und KioskverkäuferInnen müssen neben zügigem Arbeiten auch den **Umgang mit modernen Computerkassen** beherrschen. Einem Branchenexperten zufolge werden technische Hilfsmittel im stationären Verkauf weiterhin an Bedeutung gewinnen. Ein anhaltender Trend ist das Erlebnisshopping, bei dem vom Personal **zeitliche Flexibilität** bis spät abends oder am Wochenende und oft auch ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten erwartet werden. Beim Kassieren und beim Herausgeben des Wechselgeldes wird Genauigkeit verlangt. Von TankwartInnen wird zusätzlich technisches Verständnis in Bezug auf Kraftfahrzeuge erwartet.

Tabelle 6.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Handel, Kassa76

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Verkäuferische Kenntnisse	↑	■■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Scannerkassen	↔	■■
Reinigungskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Flexibilität	↑	■■■
Freundlichkeit	↑	■■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Kontaktfreude	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

6.2. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Transport, Verkehr, Lager

6.2.1. Arbeitsmarkttrends

Beschäftigungsanstieg bei Transport und Bahn

Während sich die Situation am Arbeitsmarkt von Logistik und Lager stabilisiert hat, steigen – u.a. aufgrund neuer, privater Zustelldienste– die Jobchancen von Anlern- und Hilfskräften im Transport und Verkehr.

Logistik und Lager
Lager-, Speditions- und Logistikunternehmen befördern Güter für andere Betriebe (Beschaffungs- und Produktionslogistik), liefern diese aus (Distributionslogistik) und kümmern sich darum, dass angefallene Abfälle entsorgt werden (Entsorgungslogistik). Privaten Verbrauchern stellen die Unternehmen des Segments vor allem Möbel und Haushaltsgeräte zu, mit dem seit Jahren steigenden Onlinehandel sind sie auch verstärkt in der Paketzustellung tätig.

In Logistik und Lager ist es inzwischen betriebliche Praxis, neben den Vollzeitbeschäftigten eine vergleichsweise hohe Zahl an **Aushilfen für Stoßzeiten** geringfügig zu beschäftigen. Die **Auftragslage** hat sich im Lager- und Transportwesen nach der Wirtschaftskrise wieder langsam **stabilisiert**. Noch immer werden Lagertätigkeiten überwiegend von Männern verrichtet.

Bedarf an LagerarbeiterInnen stagniert
LagerarbeiterInnen waren im Zeitraum 2008 bis 2011 von einem starken Personalrückgang betroffen. Diese sinkende Beschäftigung wurde einerseits durch die allgemeine negative Wirtschaftslage verursacht, andererseits führte der zunehmende Einsatz (voll-)automatischer Anlagen im Lager zu Rationalisierungseffekten. Obwohl auch Geringqualifizierte gute Jobmöglichkeiten haben, werden sich die Arbeitsplatzchancen für LagerarbeiterInnen im Vergleich zu den letzten Jahren nicht wesentlich verändern. Nach Angaben von ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) wird im Beobachtungszeitraum der **Personalbedarf stabil bleiben**. Gleichzeitig wird die Konkurrenz aus den neuen EU-Staaten stärker, wobei sich die Öffnung der Arbeitsmärkte für die neuen EU-Mitgliedsstaaten bisher wenig auf den österreichischen Arbeitsmarkt ausgewirkt hat.

Konkurrenz in Transport und Verkehr
Im September 2015 ist die **DHL** International GmbH – eine Tochter der deutschen Post – als Konkurrenz zur inländischen Post AG ins österreichische Paketgeschäft eingestiegen. DHL stellt, so wie die Post, auch am Samstag flächendeckend zu und bietet daher zusätzliche Arbeitsplätze für **Boten und Botinnen**. Dieser Beruf wird auch in der derzeit boomenden Essenszustellung verstärkt nachgefragt.

Während die ÖBB im Prognosezeitraum bis 2019 wohl keine Neueinstellungen vornehmen wird, wird der private Bahnanbieter WESTbahn Management GmbH die Frequenz erhöhen. Die **Beschäftigungschancen für BahnhelferInnen** werden daher bis 2019 voraussichtlich steigen. Durch die gestiegene Konkurrenz im Schienen-Güterverkehr erweitert sich auch die Zahl an zusätzlichen MitbewerberInnen für Arbeitsplätze in diesem Bereich.

Tabelle 6.2.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Transport, Verkehr, Lager77

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Bote/Botin	↑	■■	435	544	51	47
BahnhelferIn	↑	■	14	-	20	27
FlughafenarbeiterIn	↑	■	-	-	-	-
LagerarbeiterIn	↔	■■	81	133	628	663
ExpeditarbeiterIn	↔	■	-	-	-	1

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

6.2.2. Kompetenztrends

Körperliche und technische Anforderungen

Anlern- und Hilfskräfte in Transport, Verkehr und Lager werden in der Regel betrieblich geschult, sollten schwer heben können und zunehmend auch technisches Know-how mitbringen.

Lager und Logistik
Aufgrund technischer Entwicklungen werden von **LagerarbeiterInnen** zunehmend **EDV-Kenntnisse** und technisches Verständnis erwartet. Ein einwandfreier Leumund ist eine zusätzliche Voraussetzung. **ExpeditarbeiterInnen** verpacken und versenden Pakete und werden vor allem in Großbetrieben und im öffentlichen Dienst beschäftigt. Wie in anderen Anlern- und Hilfsberufen dieser Berufsobergruppe, müssen auch ExpeditarbeiterInnen **Maschinen und Anlagen bedienen und überwachen**.

Transport und Verkehr
Boten und Botinnen sind im Auftrag für Kurier- und Expressdienste, Werbezustelldienste, Fahrradbotendiensten, Zeitungsverlage und große Handelskette tätig. Staatlich dominierte Unternehmen, wie die Post, betreiben mit den PostdienstleisterInnen einen eigenen Botendienst. Boten/Botinnen, die für private Unternehmen in der Zustellung von Paketen tätig sind, benötigen zumindest den **Führerschein** der Klasse „B", für FahrradbotInnen sind gute Ortskenntnisse unerlässlich.

BahnhelferInnen warten Bahnanlagen, etwa elektrische Anlagen, und halten sie instand und benötigen dafür **technisches Verständnis**. Technische Grundkenntnisse werden ebenso von **FlughafenarbeiterInnen** erwartet, denn sie müssen Wartungs- und Hilfstätigkeiten durchführen, die für die Beladung und Entladung von Flugzeugen notwendig sind. Sie benötigen zusätzlich spezifische **Kenntnisse der Transportabwicklung** am Flughafen, etwa wenn sie Frachtgüter oder Gepäck verladen.

Gemeinsam ist allen Berufen dieser Berufsobergruppe die Anforderung **körperlich belastbar** zu sein, das betrifft etwa das Be- und Entladen oder das Tragen von Gütern und Paketen.

Tabelle 6.2.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Transport, Verkehr, Lager78

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Logistik-Kenntnisse	↑	■■
Transportabwicklungskenntnisse	↔	■■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Technisches Verständnis	↑	■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Diskretion	↔	■
Handwerkliches Geschick	↔	■
Teamfähigkeit	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

6.3. Berufsobergruppe Bahn-, Luft- und Schiffsverkehr

6.3.1. Arbeitsmarkttrends

Stellenzuwächse im Luftverkehr

Österreichs Flughäfen sind frequentiert wie nie zuvor: In Wien kam es 2014 zu einem Rekord an PassagierInnen. Dadurch sowie aufgrund strengerer Sicherheitsmaßnahmen ist im Betrachtungszeitraum von zusätzlichem Bedarf an Flughafenpersonal auszugehen. Während im Bahnverkehr die Beschäftigungschancen ebenfalls tendenziell steigen, sind sie im Schiffsverkehr eher rückläufig.

Erhöhte Sicherheit an Flughäfen lässt Personalanstieg erwarten
2015 verzeichnete der größte österreichische Flughafenbetreiber, die **Flughafen Wien AG**, die **höchsten Passagierzahlen** (22,8 Millionen) seit ihrem Bestehen, das ist ein Plus von 1,3 % im Vergleich zum Vorjahr. Grund dafür ist der Ausbau der Langstrecke in die USA sowie die Aufstockung an Strecken insgesamt. Zusätzlich bieten seit dem Vorjahr sechs weitere Airlines ihre Dienste am Flughafen Wien an. Mit Stand Mai 2015 wird die Bundeshauptstadt von insgesamt 70 Fluglinien regelmäßig angeflogen. Auch das Frachtaufkommen stieg von 2013 auf 2014 um 10,6 %.

Aufgrund internationaler politischer Entwicklungen ergriffen die heimischen Flughäfen 2014 erweiterte so genannte „Anti-Terror-Maßnahmen" mit strengeren Überprüfungen an den Airports. Für die Umsetzung planen die Flughafenbetreiber bis 2019 **100 zusätzliche MitarbeiterInnen** im Sicherheitsbereich aufzunehmen. Dadurch sowie aufgrund des erhöhten Passagier- und Frachtaufkommens ist in den nächsten drei Jahren für **Flughafenpersonal** von einer **guten Arbeitsmarktsituation** auszugehen. Infolge der starken Arbeitsbelastung (hohe Verantwortung, Nachtdienste etc.), kommt es bei FlugverkehrstechnikerInnen zu einer hohen Fluktuation. Um Personalmangel entgegenzuwirken werden jährlich 40 Personen neu eingestellt und berufsbegleitend ausgebildet.

Airport City, AUA und Eurowings
Laut einer Studie des österreichischen Luftfahrtverbandes sichert die gesamte Luftfahrtbranche über **72.000 Arbeitsplätze**, 20.000 davon am Flughafen Schwechat. Die Flughafen Wien AG beschäftigt 5.000 MitarbeiterInnen und arbeitet derzeit daran, Immobilienvermietung, Handel, Gastronomie und Parkbereich auszubauen. Diese geplante **„Airport-City"** soll in den nächsten 15 Jahren zusätzlich 14.000 Arbeitsplätze schaffen.

Die Austrian Airlines konnten ihre Gewinne 2015 um 37 Millionen steigern. Aufgrund der Erweiterung des Flugnetzes hat die AUA im April 2016 angekündigt, in den nächsten Jahren 80 **PilotInnen** und 240 **FlugbegleiterInnen** neu aufzunehmen und langfristig sogar 160 weitere FlugbegleiterInnen zu beschäftigen. Eurowings, die „Billigfluglinie" der Lufthansa, hat den Flugbetrieb 2015 auch in Wien gestartet und will in den kommenden zwei Jahren 400 FlugbegleiterInnen und 200 PilotInnen einstellen. Auch die Fluglinie der Vereinigten Arabischen Emirate „Emirates" wird aller Voraussicht nach bis 2019 verstärkt FlugbegleiterInnen aller Nationalitäten, auch aus Österreich, einstellen. Es bleibt abzuwarten, welchen Effekt die jüngsten Terroranschläge, etwa am Brüsseler Flughafen, auf den internationalen Flugverkehr haben werden. Insgesamt ist aber im Prognosezeitraum mit einer **starken Nachfrage in den „Board"-Berufen** zu rechnen.

Geringfügige Zuwächse im Bahnverkehr
Auch wenn die Zahl an PKW-Reisenden weiterhin überwiegt und steigt (Stand 2014), gewinnt die Mobilität auf Schienen an Bedeutung: **2014 wurden um 4 Mio. mehr Reisen mit der Bahn** getätigt als im Jahr 2013. Der Wettbewerb hat jedoch stark zugenommen, **private AnbieterInnen** bringen die Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB), den wichtigsten Arbeitgeber in der Branche, unter Druck. Rund ein Viertel des beförderten Gütervolumens sowie jeder siebte Fahrgast wurden 2013 bereits von privaten Bahngesellschaften befördert. Die 2011 gegründete WESTbahn Management GmbH wird im Prognosezeitraum wahrscheinlich ihre Frequenz steigern können. Im Güterverkehr haben 2013 drei und 2014 zwei neue private Anbieter ihre Tätigkeit aufgenommen. Daher wird im Beobachtungszeitraum im privat geführten Bahnverkehr mit einem **leicht erhöhten Personalbedarf** an TriebfahrzeugführerInnen und ZugbegleiterInnen zu rechnen sein. Die ÖBB wird voraussichtlich bis 2019 keine Neueinstellungen vornehmen.

Hohe Spritpreise sowie Impulse zur Attraktivierung **öffentlicher Verkehrsmittel** (wie z.B. die Ausweitung von gebührenpflichtigen Parkzonen bzw. die Preisreduktion der Jahreskarte) haben beim größten Anbieter des öffentlichen Nahverkehrs, den Wiener Linien, in den letzten zwei Jahren zu einem erhöhten Fahrgastaufkommen geführt. Dies zog einen verstärkten Einsatz an Bussen, Straßenbahnen und U-Bahnen nach sich. Nach Angaben von BrancheninsiderInnen wird sich im Prognosezeitraum der Bedarf an MitarbeiterInnen bei öffentlichen Nahverkehrsunternehmen erhöhen. Die Wiener Linien selbst haben im März 2016 angekündigt, in den kommenden Monaten 400 neue MitarbeiterInnen im Unternehmen aufzunehmen, wodurch sich auch die **Beschäftigungschancen für TriebfahrzeugführerInnen** verbessern werden.

Rückläufige Beschäftigung im Schiffsverkehr
Obwohl der Schiffsverkehr entlang der Donau seit einigen Jahren ständig zunimmt, müssen **HafenmeisterInnen** und **Schiffspersonal** im Betrachtungszeitraum mit einem rückläufigen Bedarf rechnen. Reiseschiffe werden von ausländischen Reedereien betrieben, die Erste Donau-Dampfschifffahrts-Gesellschaft m.b.H. (DDSG Cargo) ist nur mehr in der Organisation von Frachten tätig.

Aufgrund des **mäßigen Schneefalls** der letzten Jahre kämpfen die BetreiberInnen kleiner Schigebiete ums Überleben. Darunter leidet auch die Beschäftigungssituation für Bedienstete von **Seilbahn- und Liftbetrieben**, die sich bis 2019 wahrscheinlich eher rückläufig entwickeln wird.

Tabelle 6.3.1: Berufe in Bahn-, Luft- und Schiffsverkehr79

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
FlugbegleiterIn	↑↑	■■	-	-	-	-
PilotIn	↑↑	■	-	-	-	-
Flughafenbodenpersonal (m/w)	↑	■■	-	-	-	-
FlugverkehrstechnikerIn	↑	■	-	-	-	-
TriebfahrzeugführerIn	↑	■	-	-	-	7
ZugbegleiterIn	↑	■	14	27	-	-
FahrdienstleiterIn	↔	■	-	13	5	5
Seilbahn- und LiftbediensteteR	↓	■■	20	-	101	110
HafenmeisterIn	↓	■	-	-	-	-
LuftfahrzeugtechnikerIn	↓	■	-	-	-	-
Schiffspersonal (m/w)	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

6.3.2. Kompetenztrends

Sprachen besonders gefragt

Die Fähigkeit zu kommunizieren, sowohl auf Deutsch als auch in anderen Sprachen, hat in dieser Berufsobergruppe eine große Bedeutung. Serviceorientierung und die Bereitschaft zu reisen wird von MitarbeiterInnen ebenso erwartet.

Englischkenntnisse sind ein „Muss"
ArbeitnehmerInnen dieser Berufsobergruppe sind sehr eng mit der Tourismusbranche verbunden, wodurch der **umfassende Dienst an den KundInnen** oberste Priorität hat. Daher sind Kommunikationsstärke und Serviceorientierung für Beschäftigte eine wichtige Voraussetzung. Durch die teilweise grenzüberschreitende Tätigkeit und den Kontakt mit Menschen unterschiedlicher Nationen sind sehr gute **Englischkenntnisse** und **interkulturelle Kompetenzen** unumgänglich. In manchen Berufen muss man auch internationale Arbeitssprachen, meistens Englisch, beherrschen. **Sprachen**, wie etwa Französisch, Italienisch und osteuropäische Sprachen, erhöhen die Berufschancen. Beschäftigte in dieser Berufsobergruppe sollten auch über ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität und über körperliche Belastbarkeit verfügen, da Nacht- bzw. Schichtdienste in nahezu allen Berufen geleistet werden müssen. Weiters sollte die Bereitschaft zu (längeren) Reisen mitgebracht werden.

FlugbegleiterInnen

Die Voraussetzungen für die Ausbildung von FlugbegleiterInnen stehen zum Teil noch im Zeichen des traditionellen Berufsbildes der „Stewardess"/des „Stewards", so werden weiterhin Mindestkörpergrößen vorausgesetzt. Auch Altersobergrenzen sind für Personen in der Branche durchaus üblich, während die Austrian Airlines etwa auch FlugbegleiterInnen beschäftigen, die über 50 Jahre alt sind. In den letzten Jahren beginnen **vermehrt auch Männer** die – stets betriebsinterne – Ausbildung zum/r FlugbegleiterIn. Zudem hat das Berufsbild des/ der FlugbegleiterIn eine Erweiterung erfahren, so dass sich BewerberInnen zunehmend nicht nur mit den Themen Service und Kundenkontakt, sondern auch mit **Sicherheitstechniken** befassen und diese in der Praxis üben.

Qualifikationsvielfalt für PilotInnen
PilotInnen müssen eine **Ausbildung zum/zur BerufspilotIn** absolvieren, die von größeren Fluglinien angeboten wird und sehr teuer ist. Dazu sind gewisse fachliche Vorkenntnisse (wie z.B. die Hochschulreife, fließende Deutsch- und Englischkenntnisse) sowie eine **physische und psychische Eignung** essentielle Zulassungskriterien. Für PilotInnen sowie Schiffspersonal sind weiters ein gutes Hör- und Sehvermögen, ein ausgeprägter Orientierungssinn sowie Konzentrations- und Reaktionsfähigkeit wichtige Voraussetzungen. Sie brauchen ferner ein hohes Maß an **Problemlösungskompetenz**, Flexibilität und sehr gute **technische Kenntnisse**. Von PilotInnen, FlugverkehrstechnikerInnen und TriebfahrzeugführerInnen wird räumliches Vorstellungsvermögen, die Fähigkeit gleichzeitig mit mehreren elektronischen Geräten bzw. EDV-Programmen umgehen zu können („Multitasking") und **Stressresistenz** erwartet. In jenen Berufen dieses Berufsfeldes, die mit technischen Geräten und der entsprechenden Software arbeiten, ist Spezialwissen im IT-Bereich unabdingbar.

TriebfahrzeugführerInnen am Simulator
Bei den Wiener Linien wird in der zehnwöchigen **Ausbildung von U-BahnfahrerInnen**, die der Berufsuntergruppe der TriebfahrzeugführerInnen zugeordnet werden, die **verständliche Kommunikation** mit den Leitstellen sowie **rasche Reaktionsfähigkeit** in den Vordergrund gerückt. Die Reaktionsfähigkeit aber auch die Lösung von Krisensituationen mit Fahrgästen oder die Behebung von Störungen erlernen sie in der Ausbildung u.a. am Simulator.

Tabelle 6.3.2: Kompetenzen in Bahn-, Luft- und Schiffsverkehr80

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Englisch	↑↑	■■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kommunikationsstärke	↑	■■■
Serviceorientierung	↑	■■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Zeitliche Flexibilität	↑	■■
Konzentrationsfähigkeit	↔	■■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Orientierungssinn	↔	■■■
Reaktionsfähigkeit	↔	■■■
Reisebereitschaft	↔	■■■
Gutes Gehör	↔	■■
Gutes Sehvermögen	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

6.4. Berufsobergruppe Einzelhandel

6.4.1. Arbeitsmarkttrends

Umsätze steigen, Beschäftigungszahlen sinken

Im österreichischen Einzelhandel war bis zum Jahr 2015 ein kontinuierlicher Zuwachs von Teilzeitstellen zu verzeichnen, auch die Umsätze sind bis zuletzt gestiegen. Im letzten Jahr wurden allerdings einige Einzelhandelsunternehmen, etwa die Zielpunktkette, insolvent und haben dadurch die Lage am Arbeitsmarkt im Einzelhandel verschärft.

Umsätze stagnieren
Nach Deutschland, Frankreich und Großbritannien liegt Österreich auf Platz vier im Ranking der Zielmärkte, in die Handelsfirmen im Jahr 2014 expandieren wollten. Das geht aus einer Studie unter 150 europäischen, amerikanischen und asiatischen Einzelhandelsunternehmen hervor. 2015 sind die Umsätze in der Berufsobergruppe um 0,5 % gestiegen. Auch weiterhin werden von der Eröffnung neuer Niederlassungen internationaler Handelsketten positive Impulse auf den österreichischen Einzelhandel erwartet.

Im Jahr 2015 sind die Umsätze im Einzelhandel nominell zwar um 1,4 % gestiegen, real aber nur um 0,6 %. Der **Lebensmittelhandel** konnte im Jahr 2015 im Einzelhandel die meisten Umsätze verzeichnen, auch der Spielwareneinzelhandel hat sich überdurchschnittlich entwickelt. Der Einzelhandel mit **Elektrogeräten, Computer und Fotoartikeln** hatte dagegen mit Umsatzrückgängen zu kämpfen. Ebenso schwach hat

sich der **Schuh- und Bekleidungshandel** entwickelt, der sich, laut Jahresbilanz der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), mit nicht jahreszeitgemäßen Witterungsverhältnissen konfrontiert sah.

Fluktuation in der Beschäftigung
Im österreichischen Einzelhandel sind 327.600 unselbstständig Erwerbstätige beschäftigt. Ende 2015 wurden etwa 50.000 ehemalige EinzelhandelsmitarbeiterInnen als arbeitslos registriert. Ein beträchtlicher Teil davon ist im Zuge des **Zielpunkt-Konkurses im Herbst 2015** beschäftigungslos geworden. Die Einzelhandelsketten Billa, Spar und Lidl, die einen Teil der 98 ehemaligen Zielpunktfilialen übernehmen werden, haben angekündigt, auch bisherige Zielpunkt-**MitarbeiterInnen** für die neue Filialen **übernehmen** zu wollen. Dennoch werden einige Standorte und Stellen voraussichtlich nicht weitergeführt.

Aufgrund der hohen Fluktuation bestehen im Einzelhandel dennoch stabile Beschäftigungschancen, da immer **Bedarf an neuem Personal gegeben ist**. Die besten Möglichkeiten finden sich in den wachsenden Unternehmensketten, aktuell besonders im Lebensmittel- und Kosmetikbereich. Auch für Wieder- und QuereinsteigerInnen, die keine fachspezifische Ausbildung haben, bestehen gute Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn sie Engagement und Lernbereitschaft vorweisen können. Generell suchen Unternehmen im Einzelhandel in städtischen Ballungsgebieten verstärkt **qualifizierte Arbeitskräfte**.

Strukturwandel
Der Druck auf den stationären Handel ist enorm gestiegen. Immer mehr stationäre EinzelhändlerInnen setzen auf eine „gestreute Vertriebsstrategie" mit **Ladengeschäft und Online-Shop**. Der Anteil an Online-Umsätzen lag 2014 im Buch- und Papierhandel bei 30 %, im Bereich Elektro und Bekleidung bei 25 %. Ein langfristiger Trend beim Thema E-Commerce ist die Etablierung von Vorführräumen, sogenannten „Showrooms": Vor Ort lässt man sich beraten und probiert an, gekauft wird später per Mausklick. Beim **Cross-Channel-Handel** wird online bestellt, die Ware kann im Geschäft der Wahl ausprobiert und abgeholt, bei Gefallen gekauft und mitgenommen werden. Bei Nichtgefallen können KundInnen das Produkt im Laden lassen. Dramaturgische Inszenierungen im Handel und die Schaffung von Erlebnisräumen sind dabei zunehmend von Bedeutung für die KundInnenbindung.

Franchising ist die entgeltliche Verleihung des Geschäftskonzepts eines Unternehmens an andere und eine Unternehmensform, die gesamtwirtschaftlich an Relevanz gewinnt. Einen weiteren bedeutenden Trend stellt die engere Verflechtung von Zuliefer- und Herstellerbetrieben dar, wodurch auch die **internationale Zusammenarbeit** speziell im Handelssektor gefördert wird.

Der **Einzelhandel hat in der Lehrlingsausbildung eine große Bedeutung**. Der Beruf Einzelhandelskaufmann/ -frau wird von allen Lehrberufen am mit Abstand häufigsten gewählt, vor allem von jungen Frauen. Die Chancen auf eine Lehrausbildung im Wunschberuf sind jedoch begrenzt: Die Lehrstellennachfrage übersteigt in der Regel das Lehrstellenangebot. Der **Trend zu Teilzeitstellen** macht sich auch für LehrabsolventInnen bemerkbar: Für viele wird es immer schwieriger, nach dem Lehrabschluss in ein vollzeitliches Beschäftigungsverhältnis zu wechseln.

Wenige Frauen in Führungspositionen
Trotz leichtem Aufwärtstrend bleibt der Frauenanteil in Führungspositionen im Handel mit 4,4 % auf niedrigem Niveau. Vor dem Hintergrund der hohen Frauenbeschäftigung in dieser Branche erscheint die Unausgewogenheit der Geschlechter an der Unternehmensspitze besonders auffällig.

Tabelle 6.4.1: Berufe in Einzelhandel81

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Einzelhandelskaufmann/-frau	↑	■■	411	539	762	823
EDV-Kaufmann/-frau	↑	■	13	-	3	1
FahrzeugverkäuferIn	↑	■	37	45	18	13
LebensmittelverkäuferIn	↑	■	951	636	738	563
BaumarktverkäuferIn	↔	■	k.A.	65	19	11
DrogistIn	↔	■	k.A.	-	29	32
FleischverkäuferIn	↔	■	118	78	29	38
FotoartikelverkäuferIn	↔	■	-	-	9	15
Gartencenterkaufmann/-frau	↔	■	k.A.	71	19	7
SportartikelverkäuferIn	↔	■	16	30	67	61
Buch- und MedienverkäuferIn	↓	■	k.A.	13	4	8
Elektro- und ElektronikverkäuferIn	↓	■	-	-	49	42
Papier- und SchreibwarenverkäuferIn	↓	■	-	-	-	2
Textilwaren- und BekleidungsverkäuferIn	↓	■	159	93	311	267

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

6.4.2. Kompetenztrends

Fachwissen und Belastbarkeit sind gefragt

Neue Lebensstile und Bedürfnisse der VerbraucherInnen stellen hohe Ansprüche an die Beratungskompetenzen der MitarbeiterInnen. Nachhaltigkeit von Produkten und Services nimmt bei KundInnen einen wachsenden Stellenwert ein und sollte daher den Beschäftigten vertraut sein. Das Qualifikationsprofil unterscheidet sich je nach Größe des Unternehmens.

Unterschiedliche Qualifikationserfordernisse
Während im Verkauf in Fach- und Spezialgeschäften weiterhin **produktspezifisches Wissen**, Beratungskompetenz und gutes Auftreten wichtige Kompetenzen darstellen, sind in großflächigen Selbstbedienungsfilialen Stressresistenz und **körperliche Belastbarkeit** notwendig.
Die Qualifikationsstruktur innerhalb des Handelssektors ist folglich sehr verschieden. Während z.B. im Autohandel fast ausschließlich Fachkräfte mit bereichsspezifischer Berufsausbildung zum Einsatz kommen, werden in anderen Segmenten häufig Anlernkräfte oder Personen mit bereichsfremder Berufsausbildung eingesetzt. **Im**

Bereich des Fachhandels ist ein Trend zur **Höherqualifizierung** auszumachen, häufig verbunden mit einer leistungsorientierten Entlohnung.

Internationalisierung, IT-Einsatz, ökologisches Bewusstsein
Entwicklungen, die alle Unternehmen und MitarbeiterInnen betreffen, liegen im zunehmenden globalen Wettbewerb und damit einhergehend in der internationalen Zusammenarbeit von Unternehmen. **Kulturelle Unterschiede und Besonderheiten zu kennen** und zu verstehen, nimmt an Bedeutung zu. Weiters ist ein Trend zu umfassenderem **IT-Einsatz in allen Arbeitsbereichen** festzustellen. Die KonsumentInnen prüfen die Herkunft oder Verträglichkeit der Produkte kritischer und wägen ihren Kauf häufiger genau ab. Gerade AllergikerInnen, DiabetikerInnen, Personen mit Lebensmittelunverträglichkeiten und ernährungsbewusste KonsumentInnen haben besonderes **Interesse an ausführlichen Produktinformationen**. MitarbeiterInnen sollten hinsichtlich dieser Themen sensibilisiert und kompetent sein.

Soziale Kompetenz
Lehrstellen im Bereich Verkauf, Beratung und Einkauf sind bei Jugendlichen nach wie vor sehr gefragt. Um sich von MitbewerberInnen abzuheben, sind **Durchsetzungsvermögen**, hohes **Engagement** und die Fähigkeit, auf KundInnen zuzugehen, gefordert.

Persönliche KundInnenbetreuung ist vor allem in Klein- und Mittelunternehmen äußerst wichtig. Damit gehen fachspezifisches Wissen, gepflegtes Auftreten, ausgeprägte **Kommunikationsfähigkeiten** sowie zuvorkommendes Verhalten gegenüber den KundInnen einher. Gerade die zunehmende Anzahl älterer Menschen sucht in Verkaufsberatungen einen Ort der Begegnung. Showrooms etablieren sich zunehmend und stellen neue Anforderungen an VerkäuferInnen: Dort ist es notwendig, dass den KundInnen eine stärkere Orientierungs- und Entscheidungshilfe angeboten wird.

Zunahme von E-Commerce
Der zunehmende **Einsatz von Informationstechnologien und Internet** eröffnet vielfach neue Absatzwege, stellt viele Unternehmen aber vor die Herausforderung, diese Möglichkeiten auch effizient zu nutzen. Für Beschäftigte und Arbeitsuchende im Handel ergeben sich neue Anforderungen. Neue Berufsbilder wie „E-Commerce-VerkäuferIn" sind entstanden. Zusätzliches **Anwendungswissen in Informations- und Kommunikationstechnologien** sowie in branchenspezifischer **Software** ist dabei von Vorteil. Da für die nächsten Jahre mit einem weiteren Wachstum des Internethandels gerechnet wird, sind E-Commerce-Kenntnisse eine wichtige Voraussetzung für bessere Beschäftigungschancen in vielen Bereichen des Einzelhandels.

Tabelle 6.4.2: Kompetenzen in Einzelhandel82

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■■
Verkäuferische Kenntnisse	↑	■■■
E-Business-Kenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
B1 - Durchschnittliche Deutschkenntnisse	↔	■■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↔	■■
Büroarbeitskenntnisse	↔	■
Englisch	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Lernbereitschaft	↑	■■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Freundlichkeit	↑	■■
Gutes Auftreten	↑	■■
Nachhaltiges Denken	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Kontaktfreude	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

6.5. Berufsobergruppe Lager, Logistik

6.5.1. Arbeitsmarkttrends

Beschäftigungsplus für Fachkräfte erwartet

Lager- und Logistikunternehmen haben die Umsatzeinbußen der Jahre 2008 und 2009, ausgelöst durch die Wirtschafts- und Finanzkrise, gänzlich überwunden. Bereits seit 2012 hat sich auch die Arbeitsmarktsituation wieder stabilisiert. Eine günstige wirtschaftliche Entwicklung wird auch für die nächsten drei Jahre prognostiziert. Daher ist im Beobachtungszeitraum bis 2019 mit einem Beschäftigungsplus für gelernte Fachkräfte zu rechnen.

Gute Arbeitsmarktsituation
Speditionen, Lager- und Logistikbetriebe übernehmen die Organisation, Steuerung und Abwicklung sowie das Marketing für Materialien und Waren. In den Jahren 2012 bis 2014 sind deren Umsatzvolumen und Aufträge sowohl im Inlands- als auch im Exportgeschäft stark gestiegen. Nach Angaben von ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) sollte sich dieser **positive Trend** im Beobachtungszeitraum **bis 2019 fortsetzen**, wodurch v.a. in Lehrberufen, wie Betriebslogistikkaufmann/-frau, mit **erhöhter Nachfrage** zu rechnen ist. Die größten Standorte von Unternehmen und damit potenziellen ArbeitgeberInnenbetrieben finden sich in Oberösterreich sowie in Niederösterreich an der Grenze zu Wien.

Logistische Lösungen für das Stadtgebiet
Aufgrund eines besseren Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebotes sowie einer gut ausgebauten Infrastruktur kommt es seit zwei Jahrzehnten zu **wachsenden EinwohnerInnenzahlen in urbanen Gebieten**. Bereits 2028 soll z.B. in Wien die Bevölkerung auf über zwei Millionen steigen. Die Versorgung der StadtbewohnerInnen sowie städtischer Einrichtungen (z.B. Krankenhäuser) stellt Zulieferbetriebe, die ihre Lager vorwiegend in ländlichen Gebieten haben, vor diverse Herausforderungen: Verkehrsflächenknappheit, Lieferzeit- und Lieferortbeschränkungen, Emissionen, Angst vor negativen Auswirkungen auf die Wohn- und Lebensqualität der AnwohnerInnen u.v.m. beeinflussen die Liefertätigkeit.

Die Europäische Union fordert bis 2030 die Umsetzung einer CO2-freien Stadtlogistik. Daher hat sich in urbanen Ballungsräumen vor allem während der letzten drei Jahre die so genannte **„smarte Logistik"** etabliert, die ökologische sowie soziale Aspekte berücksichtigt und mit Hilfe technischer Innovationen die Versorgungskette sicherstellt. Speditions- und Logistikunternehmen bzw. -abteilungen setzen daher z.B. **Elektroautos** oder **Lastenfahrräder** verstärkt für den Transport in der Stadt ein. In Klagenfurt wurden abgasfreie, kleine, flexible Fahrzeuge für den Güter- und Personenverkehr entwickelt.
BrancheninsiderInnen attestieren dem Konzept der „intelligenten" Logistik große Zukunftschancen, wodurch sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für **LogistikerInnen** im Betrachtungszeitraum verbessern könnten.

Laut einer Studie der Statistik Austria ist 2015 die Zahl der **Führungskräfte in der Beschaffung und Logistik** auf 11.400 gestiegen, im Jahr 2013 waren es noch 9.200. Zu diesen Führungskräften zählen auch LogistikerInnen, wodurch deren Chancen am Arbeitsmarkt merklich gestiegen sind und auch zukünftig steigen könnten.

Tabelle 6.5.1: Berufe in Lager, Logistik83

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Speditionsfachkraft (m/w)	↑	■■■	k.A.	41	53	76
Betriebslogistikkaufmann/-frau	↑	■■	80	161	83	118
LogistikerIn	↑	■	13	78	47	43

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

6.5.2. Kompetenztrends

LehrabsolventInnen besonders erwünscht

AbsolventInnen des Lehrberufs Betriebslogistikkaufmann/-frau sind in Transport- und Logistikunternehmen derzeit sehr gefragt. AbsolventInnen von höheren berufsbildenden Schulen mit einschlägigen Schwerpunkten sowie von Universitäten oder Fachhochschulen werden vor allem für Management-Positionen gesucht. Spezialisierte Softwarekenntnisse aus dem Logistiksektor erhöhen die Berufschancen.

Lehrabschluss bringt Vorteile am Arbeitsmarkt
Für Tätigkeiten im Aufgabenbereich der Speditionslogistik und Lagerei sind vor allem Personen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung, die theoretische Grundlagen und einen hohen praktischen Bezug bietet, gesucht. Um den Fachkräftenachwuchs zu sichern bilden Unternehmen dieses Berufsfeldes auch selbst Lehrlinge aus. Dafür werden nicht nur PflichtschulabgängerInnen, sondern zunehmend Personen mit einem Abschluss einer **berufsbildenden höheren Schule** (v.a. aus Handelsakademien) aufgenommen.

„Smarte" Logistik
Die Zustellung von Waren wird zu einer immer komplexeren Aufgabe: OnlinehändlerInnen bieten z.B. „Same-Day-Delivery" an, d.h. dass die Ware noch am Bestelltag zugestellt wird. Gleichzeitig muss die Versorgung an wachsende urbane Gebiete angepasst und der Internationalität von Logistikketten Rechnung getragen werden. Daher steigt der Bedarf an höher qualifizierten LogistikerInnen, die diffizile (internationale) Netzwerke planen und steuern können. Personen, die mit **„smarten" Logistikkonzepten** arbeiten, benötigen darüber hinaus umwelttechnisches Know-how, insbesondere über nachhaltige Antriebs- und Energiesysteme sowie rechtliches Wissen und Grundkenntnisse der Regionalplanung. Besonders nachgefragt werden dabei AbsolventInnen facheinschlägiger Universitäts- und Fachhochschulstudiengänge oder postgradualer (Hochschul-)Lehrgänge.

Generell sind für zukünftige MitarbeiterInnen des Logistik- und Speditionssektors durch die **umfangreichen Prozesse und Anforderungen** zur Abwicklung von Aufträgen immer häufiger Know-how im Projektmanagement, spezialisierte Softwarekenntnisse und unternehmerisches Denken von Bedeutung. Personen, die in der Logistik von Abfällen tätig sein möchten, benötigen zudem Abfallbehandlungs-Kenntnisse sowie detaillierte Kenntnisse des Umweltrechts.

Soft Skills sind gefragt
Überfachliche Fähigkeiten, wie Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungsfreudigkeit, Zielstrebigkeit und Organisationstalent werden im Berufsfeld immer wichtiger. Für leitendes Personal ist Know-how in der Personal- und Teamführung eine **wesentliche Qualifikation**. Aufgrund der Internationalisierung der Branche sind interkulturelle Managementkompetenzen für Führungskräfte unabdingbar. **Fundierte Englisch-Kenntnisse** sind für alle Beschäftigten dieses Berufsfeldes wichtig. Durch den wachsenden Markt in Süd- und Osteuropa steigt auch die Bedeutung von Sprachenkenntnissen dieser Regionen.

Tabelle 6.5.2: Kompetenzen in Lager, Logistik84

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Logistik-Kenntnisse	↑	■■■
Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware-Kenntnisse	↑	■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Personalmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑	■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■
Transportabwicklungskenntnisse	↔	■■
Büroarbeitskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Organisationstalent	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Systematische Arbeitsweise	↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑	■■
Verantwortungsgefühl	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Technisches Verständnis	↑	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

6.6. Berufsobergruppe Transport, Zustellung

6.6.1. Arbeitsmarkttrends

Gute Auftragslage bei PaketzustellerInnen

Während die Auftragssituation in der Transportbranche in den letzten vier Jahren Schwankungen unterworfen war, gewinnt die Paketzustellung aufgrund des Online-Handels in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung.

Online-Handel belebt Paketzustellung
Seit 1. Jänner 2011 ist der EU-weite Postmarkt vollständig liberalisiert. Seitdem können Kurier- und Paketdienstleistungen sowie Briefzustellungen von privaten Unternehmen angeboten werden. Ausgelöst durch den **wachsenden Handel im Internet** nehmen Paketzustellungen seit 2011 wieder erheblich zu. Davon profitiert u.a. die **Post AG**. Daher wird der Personalstand im **Paketdienst** bei der Post aber auch bei privaten Kurier- und Zustellunternehmen im Beobachtungszeitraum bis 2019 voraussichtlich steigen.

Briefzustellung und Filialnetz verringert
Für den österreichischen Online-Shop „Unimarkt" stellt die Post auch Lebensmittel zu, BranchenkennerInnen sagen diesem Geschäftszweig im Prognosezeitraum enormes Potenzial voraus, da immer mehr Personen Lebensmittel zustellen lassen. Mit Herbst

2016 wird die Post einen eigenen **Online-Marktplatz namens „shöpping"** eröffnen, der vorerst vor allem Sachgüter vertreiben wird, die von der Post selbst zugestellt werden. Die Umsätze des **Briefgeschäfts** – dem Kerngeschäft der Post – sind, laut einem Branchenexperten, im letzten Jahr allerdings um 4 % weiter zurückgegangen. 2015 wurden daher das Filialnetz verkleinert und 400 Stellen abgebaut. Die Post zählte 2015 rund 18.000 Vollzeitkräfte und trotz der Stellenreduktion werden, u.a. aufgrund der hohen Fluktuation, in vielen Bereichen neue MitarbeiterInnen gesucht.

Sinkende Umsätze und Nachwuchsprobleme in der Transportbranche
Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise hat sich die Konjunktur in der Branche des Gütertransports **heterogen** entwickelt: Der Rückgang im Produktionssektor wirkte sich im Jahr 2009 negativ auf das Geschäftsaufkommen sowie die Beschäftigung aus. Zwischen 2010 und 2013 nahm der Warenstrom wieder zu und die Umsätze stiegen geringfügig an. Durch eine verstärkte internationale Konkurrenz hat sich 2014 die **Auftragslage** bei Speditionen und Frachtbetrieben sowie weiteren Unternehmen des Güterverkehrs deutlich **verschlechtert.** Darüber hinaus steuert die Transportbranche mittelfristig auf **weitere Herausforderungen** zu: Die Attraktivität der Berufe FrächterIn und BerufskraftfahrerIn scheint durch die hohe körperliche Belastung, unregelmäßige Arbeitszeiten, die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die verpflichtende Weiterbildung immer mehr abzunehmen. Die Zahlen der neuen Lenkerberechtigungen für LKWs (Klasse C) sinken kontinuierlich: Laut Statistik Austria wurden 2008 im gesamten Bundesgebiet 1.549 Prüfungen abgelegt, 2013 nur mehr 246.

Lastenfahrrad für Gütertransport in der Stadt
Aufgrund des starken Zuwachses im Onlinegeschäft erhöhte sich die Anzahl an Lieferungen von leichten Gütern. Daher kommt in der Transportlogistik im urbanen Raum immer stärker das **Lastenfahrrad** zur Anwendung. Fahrräder sind in der Anschaffung und Wartung günstiger, platzsparender und ermöglichen im Stadtverkehr – da sie von Staus weniger betroffen sind – eine effizientere und schnellere Zustellung. In Österreich gibt es bislang (Stand Mai 2015) nur wenige Lastenradbotendienste. BranchenkennerInnen attestieren der hiesigen Radlogistik jedoch mittelfristig Entwicklungspotenzial.

Nach **TaxichauffeurInnen** besteht ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) zufolge laufend Nachfrage, da dieser Beruf oft als Tätigkeit während einer Ausbildung oder als Überbrückung bei einem Jobwechsel gewählt wird und somit einer hohen Fluktuation unterliegt.

Tabelle 6.6.1: Berufe in Transport, Zustellung85

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BerufskraftfahrerIn in der Güterbeförderung	↔	■■■	423	472	474	399
BerufskraftfahrerIn in der Personenbeförderung	↔	■■	40	40	86	54
TaxichauffeurIn	↔	■	128	14	46	44
FrächterIn	↓	■■	-	39	3	3
PostdienstleisterIn	↓	■■	14	-	28	25

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

6.6.2. Kompetenztrends

Verpflichtende Weiterbildung für LKW-LenkerInnen

Alle KraftfahrerInnen, die einen LKW der Klasse „C" lenken, müssen seit 2009 – gleichgültig wann der Führerschein erworben wurde – eine gesetzlich verpflichtende Weiterbildung absolvieren. Seit 2014 muss darüber auch ein Nachweis erbracht werden.

Neben einem guten Orientierungssinn ist sowohl im Transport als auch in der Zustellung der Besitz eines entsprechenden Führerscheines erforderlich, der zur Lenkung von Kraftfahrzeugen bzw. Arbeitsmaschinen berechtigt. Seit 2009 ist für **BerufskraftfahrerInnen und FrächterInnen**, die einen **Führerschein der Klasse C** besitzen, eine Weiterbildung im Ausmaß von 35 Stunden über fünf Jahre verteilt abzulegen. Daher haben Personen, die ihren Führerschein im Jahr 2009 oder davor erwarben den Abschluss dieser Weiterbildung seit September 2014 vorzuweisen. Die Absolvierung wird als so genannter **„Code 95"** in den Führerschein eingetragen. Die Weiterbildung umfasst die Themenbereiche Brems- und Sicherheitstechnik, Gesundheit, Verkehrs- und Umweltsicherheit, Ladungssicherung, wirtschaftliche Fahrweise, Vorschriften für den Wirtschaftsverkehr sowie sozialrechtliche Vorschriften.

Vorrang für geübte KraftfahrerInnen

PostdienstleisterInnen, die in der Zustellung von Paketen tätig sind, benötigen zumindest den Führerschein der Klasse „B". **Fahrpraxis** sowie sehr gute **Ortskenntnisse** erhöhen die Arbeitsmarktchancen. Weitere Lenkerberechtigungen sind nicht verpflichtend, jedoch wünschenswert. Aufgrund informations- und kommunikationstechnischer Innovationen an der Schnittstelle Mobiltelefon und Postdienst, z.B. das Versenden digitaler Fotos als Postkarte, werden von PostdienstleisterInnen **erweiterte EDV-Kenntnisse** erwartet. Das Bedienen von Verteilermaschinen und Sortieranlagen für den Briefdienst sowie **Fachkenntnisse im Bereich Logistik** werden auch bis 2018 voraussichtlich eine große Rolle spielen.

Dienstleistungsdenken wird großgeschrieben

Aufgrund des engen Kontakts mit KundInnen ist **Serviceorientierung** für alle Personen, die in dieser Berufsobergruppe tätig sind, unumgänglich. Das gilt insbesondere für PostdienstleisterInnen und TaxichauffeurInnen, die auch einen guten **Orientierungssinn** im Ortsverkehr besitzen sollten. Reisebereitschaft und Flexibilität in Bezug auf Arbeitsorte und -destinationen sind Kompetenzen, mit denen Beschäftigte weiter punkten können. Durch Tätigkeiten im touristischen Umfeld bzw. im Ausland gewinnen in dieser Berufsobergruppe **Englischkenntnisse** an Bedeutung.

Tabelle 6.6.2: Kompetenzen in Transport, Zustellung86

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Englisch	↑	■■■
Transportabwicklungskenntnisse	↑	■■■
Logistik-Kenntnisse	↑	■■
Unfallschutz- und Arbeitsplatzsicherheitskenntnisse	↑	■
Fuhrpark-Management	↔	■■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Serviceorientierung	↑↑	■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Flexibilität	↑	■■
Orientierungssinn	↑	■■
Reisebereitschaft	↑	■■
Technisches Verständnis	↑	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

6.7. Berufsobergruppe Verkaufsaußendienst, Verkaufsvermittlung

6.7.1. Arbeitsmarkttrends

Arbeitsmarkt für den Verkaufsaußendienst stagniert

Die Zahl der HandelsvertreterInnen ist im Jahr 2015 zurückgegangen und daher hat sich die Lage am Arbeitsmarkt des Verkaufaußendienstes verschärft. Fundraising-AgentInnen dagegen können aufgrund des Zuwachses an Spenden seit 2014 voraussichtlich mit erhöhten Beschäftigungschancen rechnen.

Sinkende Zahl an unselbstständigen HandelsvertreterInnen
Die Beschäftigungschancen hängen in hohem Maße von der Dynamik der verschiedenen Produktmärkte ab. Relativ stabil ist die Personalnachfrage in all jenen Bereichen, die Nahrungsmittel sowie Gebrauchs- und Verbrauchsgüter des täglichen Bedarfs vertreiben.

Nicht selten sind Personen in der Branche der Handelsvermittlung **selbstständig tätig**. Gesetzlich dürfen HandelsvertreterInnen von Unternehmen damit betraut werden, Geschäfte in deren Namen und auf deren Rechnung abzuschließen und zu vermitteln. Ausgenommen hiervon sind unbewegliche Sachen wie z.B. Wohnungen. Sie werden zunehmend weniger eingesetzt, wenn es möglich ist, den Absatzmarkt auch über den

Direktverkauf, z.B. per Internet, zu bedienen. In Österreich gab es im Jahr 2014 rund 9.200 selbstständige HandelsvertreterInnen. Die Zahl der **unselbstständig Beschäftigten** ist in diesem Beruf laut Statistik Austria von 41.100 (2013) auf 44.500 (2014) angestiegen, 2015 allerdings wieder **auf 37.200 zurückgegangen**.

Eine Erhebung aus dem Jahr 2010 zeigt auf, in welchen **Branchen** die meisten HandelsvertreterInnen tätig sind: Bekleidung und sonstige Textilerzeugnisse, Möbel und Waren der Raumausstattung, Holz und Baubedarf, Maschinen, Elektrotechnik und Elektronik, Lebensmittel, Eisen-und Metallwaren sowie im Bereich Gesundheitspflege, Kosmetika und Parfums. Die KundInnen kamen dabei zu 43 % aus dem Handel und zu 13 % aus der Industrie, die restlichen 44 % aus weiteren Branchen wie z.B. dem medizinischen Bereich.

Spendenzuwachs verbessert Arbeitsmarktchancen

Fundraising-AgentInnen beschaffen Geld-, Sach- und Dienstleistungen, zumeist für Organisationen und Einrichtungen im Non-Profit-Sektor. Fundraising ist das englische Wort für Mittelbeschaffung und diese Beschaffung planen und führen AgentInnen in diesem Beruf durch. Laut Fundraising Verband Austria (FVA) gibt es derzeit etwa **800 bis 1000 Vereine, die Fundraising betreiben** und dafür spezialisiertes Personal beschäftigen. Laut Spendenbericht des FVA wurden in Österreich im Jahr 2014 ca. 550 Mio. Euro gespendet und damit um 40 Mio. mehr als noch im Vorjahr. Aufgrund dieses Trends zu mehr Spenden ist zu erwarten, dass die **Beschäftigungschancen** für Fundraising-AgentInnen im Prognosezeitraum bis 2019 voraussichtlich **steigen** werden.

Tabelle 6.7.1: Berufe in Verkaufsaußendienst, Verkaufsvermittlung87

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Fundraising-AgentIn	↑	■	-	-	-	-
AuktionatorIn	↔	■	-	-	-	-
HandelsvertreterIn	↓	■■■	821	1.184	208	210

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch	mittel	niedrig
				■■■	■■	■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

6.7.2. Kompetenztrends

Produktkenntnisse und Kommunikationsfähigkeit erwünscht

Personen im Verkaufsaußendienst und selbstständige HandelsvertreterInnen beraten ihre KundInnen über Produkte. Kaufmännische Kenntnisse sind neben dem geübten Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln unerlässlich. Alle Berufe im Verkaufsaußendienst und der Verkaufsvermittlung haben direkten Umgang mit unterschiedlichen Menschen. Das erfordert ein sicheres Auftreten, hohe soziale Kompetenz und Verhandlungsgeschick.

Qualifikationen für HandelsvertreterInnen und AuktionatorInnen
HandelsvertreterInnen sollten eine **hohe Arbeitsmotivation** mitbringen. Der direkte KundInnenkontakt verlangt **genaue Marktkenntnis, Wortgewandtheit, organisatorisches Talent** und **hohe soziale Kompetenz**. Sie sind SpezialistInnen in den Bereichen Marketing und Vertrieb und verfügen idealerweise über eine Vielzahl an **Branchenkontakten**. Somit sind HandelsvertreterInnen bei der Erschließung neuer Märkte wichtige PartnerInnen für die Unternehmen. Geschick ist dabei nicht nur im persönlichen Kontakt, sondern auch am Telefon gefragt. Eine Kombination aus gutem Auftreten, exaktem Überblickswissen über das Marktgeschehen und sehr gutem **Produktwissen** sowie die Fähigkeit, Informationen zielgruppenspezifisch zu vermitteln, sind bei den einstellenden Unternehmen besonders gefragt.

HandelsvertreterInnen sollten ebenfalls bestens über **branchenspefizische Rechtsvorschriften** Bescheid wissen. Das gilt auch für AuktionatorInnen, die besonders mit Urheber- und Steuerrecht vertraut sein, aber auch **betriebswirtschaftliche Kenntnisse** und **fundierte Kunstkenntnisse** besitzen sollten.

Bedeutung von Produktkenntnissen
Reisebereitschaft stellt eine Grundvoraussetzung für die Berufsausübung von HandelsvertreterInnen dar. Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit ist es, sich laufend auf neue Situationen einstellen zu können. Wissensaneignung über neue Produkte ist unentbehrlich, um bei bestehenden und möglichen neuen KundInnen innovative Produkte verkaufen zu können. **Zusätzliche Dienstleistungen**, wie z.B. Vorschläge für die Unterstützung der Finanzplanung oder Lagerung, können darüber hinaus zur KundInnenbindung beitragen. Es ist jedenfalls notwendig, die **Vorteile eines Produktes** zu kennen, um den KundInnen diese optimal vermitteln zu können.

Schulungen des Bundesgremiums
Auch die Anforderungen hinsichtlich der **Beratungskompetenz** wachsen. Erkennbar ist eine Tendenz hin zu einem **höheren Wissensniveau**. Vom Bundesgremium der Handelsagenten werden seit einiger Zeit u.a. persönlichkeitsbildende Schulungen angeboten, die zunehmend nachgefragt werden. Die Schulungen des Bundesgremiums umfassen auch Themen wie E-Commerce, gesetzliche Grundlagen oder Bilanzierung.

Fundraising-AgentInnen werben zumeist auf der Straße oder am Telefon für Spenden, daher benötigen sie ausgeprägte **kommunikative Fähigkeiten und eine hohe Frustrationstoleranz**. Unternehmen, die Fundraising betreiben, setzen zunehmend auf spezialisiertes Personal, das in kurzen Lehrgängen geschult wird und dabei auch das Know-how der strategischen und operativen Planung von Fundraising-Projekten erwirbt.

Tabelle 6.7.2: Kompetenzen in Verkaufsaußendienst, Verkaufsvermittlung88

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Buchhaltung	↑	■
Controlling und Finanzplanung	↑	■
E-Business-Kenntnisse	↑	■
Key Account Management	↑	■
Vertriebskenntnisse	↑	■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↔	■■■
Verkäuferische Kenntnisse	↔	■■■
Logistik-Kenntnisse	↔	■
Marketing-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Serviceorientierung	↑	■■■
Durchsetzungsvermögen	↑	■■
Freundlichkeit	↑	■■
Kontaktfreude	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Nachhaltiges Denken	↑	■■
Präsentationsfähigkeiten	↑	■■
Reisebereitschaft	↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑	■■
Gutes Auftreten	↔	■■■
Kommunikationsstärke	↔	■■■
Frustrationstoleranz	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

6.8. Berufsobergruppe Vertrieb, Beratung, Einkauf

6.8.1. Arbeitsmarkttrends

Gute Beschäftigungsaussichten in Vertrieb, Beratung und Einkauf

Im Jahr 2015 wurden mehr EinkäuferInnen eingestellt als in den Jahren zuvor, auch Visual Merchandiser und Führungskräfte im Vertrieb können anhaltend guten Beschäftigungschancen entgegenblicken.

Gestiegene Zahl an EinkäuferInnen

AuftragssachbearbeiterInnen sind für die gesamte Abwicklung von Aufträgen im Handel verantwortlich, sie nehmen diese an, bearbeiten, prüfen und überwachen sie. Zu den Aufgabenfeldern zählen Verlagsmanagement, Zahlungseingänge, Rechnungen, Terminkoordination, Überwachung der Lieferungen, Sicherstellung des Materialflusses und die Abstimmung der Projektabwicklung. Dabei betreuen und beraten sie auch KundInnen.

Category ManagerInnen im Handel planen und gestalten das Sortiment in einer Warenkategorie. Sie entscheiden über die Sortimentszusammensetzung, verhandeln mit LieferantInnen, testen und beschaffen Produkte. Sie planen die **Platzierung und Präsentation der Produkte** ihrer Warenkategorie **am „Point of Sale",** dem Verkaufsort. Sie kalkulieren die Preisgestaltung und analysieren Absatz- und Verkaufszahlen. Auch ihre Arbeitsmarktchancen haben sich in den letzten Jahren, aufgrund der gestiegenen Bedeutung der Präsentation von Waren, stetig verbessert.

EinkäuferInnen sind für die Beschaffung und Lagerung von Waren verantwortlich und sind dabei mit Produktauswahl, Einkaufsverhandlungen, Schriftverkehr und Bestellungen beschäftigt. Sie werden in Betrieben aller Branchen eingesetzt. Die Zahl der Beschäftigten ist in diesem Beruf in Österreich laut Statistik Austria seit 2013 von rund 15.000 **auf 16.200 im Jahr 2015 gestiegen**. Auch weiterhin wird ein positiver Trend erwartet. EinkäuferInnen können im Prognosezeitraum bis 2019 daher mit leicht verbesserten Chancen am Arbeitsmarkt rechnen.

Nachfrage nach Führungskräften
Als „Key Accounts" werden die SchlüsselkundInnen von Unternehmen bezeichnet. **Key Account ManagerInnen** betreuen solche SchlüsselkundInnen in allen Belangen. Mittlerweile pflegen sie ihre Geschäftsbeziehungen **zunehmend per Telefon oder E-Mail**, während der persönliche KundInnenkontakt zurückgeht. Der Beruf wird zu einem großen Teil von Männern ausgeübt, obwohl Frauen von den Unternehmen verstärkt als MitarbeiterInnen nachgefragt werden. **VerkaufssachbearbeiterInnen im Innendienst** sind stärker im kaufmännischen Bereich angesiedelt, mit der administrativen Abwicklung von Aufträgen befasst und geben am Firmenstandort KundInnen über Produkte und Liefertermine Auskunft. Generell ist die Zahl an **Führungskräften im Vertrieb** und Marketing von 27.600 (2013) auf 40.600 (2015) stark gestiegen.

Gegenüber anderen Berufen dieser Berufsobergruppe ist die Tätigkeit der **Visual Merchandiser (m/w)** weniger im Vertrieb als im Verkauf angesiedelt, sie liegt genauer in der optischen Gestaltung von Waren, Geschäften, Verkaufsflächen, Regalen, Schauräumen und Messeständen. Sie planen dabei Maßnahmen, die die **Aufmerksamkeit von KundInnen auf Produkte steigern** sollen. Angesichts des zunehmenden Trends zur Gestaltung von Verkaufsräumen ist zu erwarten, dass sich für Visual Merchandiser (m/w) die **Bedingungen am Arbeitsmarkt zumindest stabil entwickeln**.

Tabelle 6.8.1: Berufe in Vertrieb, Beratung, Einkauf89

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
EinkäuferIn	↑	■■	13	104	41	26
Key-Account-ManagerIn	↑	■■	52	39	12	20
Category-ManagerIn im Handel	↑	■	-	-	-	-
AuftragssachbearbeiterIn	↔	■	k.A.	52	43	35
EinrichtungsberaterIn	↔	■	306	324	69	54
VerkaufssachbearbeiterIn Innendienst	↔	■	238	247	93	59
Visual Merchandiser (m/w)	↔	■	-	13	3	7

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

6.8.2. Kompetenztrends

Kundenbetreuungs- und Vetriebskenntnisse gefragt

In den meisten Berufen in Vertrieb, Beratung und Verkauf wird aufgrund des intensiven Kundenkontakts besonders kommunikative Stärke erwartet. Von EinkäuferInnen werden zunehmend auch Fremdsprachenkenntnisse gefordert.

Trend zur Höherqualifizierung im Einkauf

Für **EinkäuferInnen** ist es wichtig, ihre Branche gut zu kennen sowie ständig über Trends im Konsumverhalten auf dem Laufenden zu bleiben. Vielfach werden Positionen im Einkauf mit Personen besetzt, die **mindestens Maturaniveau** aufweisen. Vor allem Beschäftigte im Einkauf müssen sich zum Thema Nachhaltigkeit weiterbilden, generell ist hier ein Trend zur Höherqualifizierung auszumachen. Gefragt sind außerdem **Fremdsprachenkenntnisse**. Das betrifft Englisch, aufgrund von Markterschließungsstrategien aber auch osteuropäische Sprachen.

Laut österreichischem Handelsverband ist der Bedarf an AkademikerInnen mit Entwicklungs- und Innovationspotenzial gerade in dieser Berufsobergruppe enorm. Gemäß des „Personalbarometers Einkauf 2015" des Österreichischen Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeitszentrum (ÖPWZ) und Penning Consulting vermissen viele Unternehmen kompetentes Personal im Einkauf und führen diesen Umstand auf den **Mangel klar definierter Entwicklungsprogramme** für MitarbeiterInnen der Berufsuntergruppe zurück.

Kundenkontakt und Ästhetik

Key Account ManagerInnen bahnen die Geschäftsbeziehung zu SchlüsselkundInnen an, pflegen den Kontakt und informieren über neue Produkte und Angebote, aber auch über alle Veränderungen in der Geschäftsbeziehung, wie z. B. neue Konditionen und neue

Bestellsysteme. Sie fungieren als erste Anlaufstelle für alle Kundenfragen und leiten diese an die zuständigen Abteilungen weiter, verkaufen aber auch direkt Produkte an KundInnen. Dafür benötigen sie vor allem **KundInnenbetreuungskenntnisse, Marketing- und PR-Kenntnisse und ein gutes Auftreten.**

Raumausstattungskenntnisse
EinrichtungsberaterInnen informieren KundInnen über die Gestaltung von Wohn- und Arbeitsräumen im Inneren. Dafür erstellen sie auf Grundlage von KundInnenwünschen Vorschläge zur Einrichtung. Diese Tätigkeit erfordert von EinrichtungsberaterInnen nicht nur KundInnenbetreuungskenntnisse, sondern auch **Know-how in der Dekoration und Raumausstattung**. Ihre Einrichtungsvorschläge zeichnen sie üblicherweise mit Hilfe von computergestützten Design-Programmen (CAD-Programmen), dafür benötigen Beschäftigte in diesem Beruf CAD-Kenntnisse.

Visual Merchandiser sind für die Präsentation von Produkten und die Gestaltung von Verkaufsräumen zuständig. Um diese verkaufsfördernd zu dekorieren und zu gestalten benötigen sie **Raumausstattungskenntnisse**, ästhetisches Gefühl und Kreativität.

Tabelle 6.8.2: Kompetenzen in Vertrieb, Beratung, Einkauf90

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■■
Key Account Management	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Raumausstattungskenntnisse	↑	■■
E-Business-Kenntnisse	↑	■
Marketing-Kenntnisse	↑	■
Verkäuferische Kenntnisse	↔	■■■
CAD-Kenntnisse	↔	■
Dekorationskenntnisse	↔	■
Logistik-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Gutes Auftreten	↑	■■■
Lernbereitschaft	↑	■■■
Serviceorientierung	↑	■■■
Freundlichkeit	↑	■■
Präsentationsfähigkeiten	↑	■■
Kreativität	↑	■
Reisebereitschaft	↑	■
Ästhetisches Gefühl	↑	■
Kommunikationsstärke	↔	■■■
Kontaktfreude	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

7. Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft

Arbeitsmarkttrends

Nischenstrategie und hohe Qualität sichern Arbeitsplätze

Betriebsstilllegungen und ein damit einhergehender Beschäftigungsrückgang kennzeichnen mittlerweile seit mehr als fünfzehn Jahren die Personalsituation im Bereich „Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft". Auf eine Verbesserung der Lage in der Zukunft weist auch die letzte Agrarstrukturerhebung aus 2013 nicht hin. Im Betrachtungszeitraum bis 2019 ist daher weiterhin mit einer tendenziell sinkenden Beschäftigung zu rechnen. Bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz eröffnen sich aber in dienstleistungsnahen Nischen im Gartenbau sowie der Landwirtschaft.

Struktur und wirtschaftliche Bedeutung
Der Bereich „Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft" ist in Österreich durch **relativ kleine Betriebe** gekennzeichnet, wobei aber ein Trend zu größeren Betrieben sowohl in der bewirtschafteten Gesamtfläche als auch bei der Anzahl der gehaltenen Tiere zu erkennen ist. Laut aktuellen Daten der Landwirtschaftskammer ernährt ein/eine österreichische/r Bauer/Bäuerin derzeit 77 Menschen, wobei es 1980 „nur" 55 waren (1970: zwölf Menschen). Die Agrarstrukturerhebung 2013 der Statistik Austria zählte in Österreich rund 166.500 land- und forstwirtschaftliche Betriebe (-4 % gegenüber der letzten Erhebung 2010), die mehr als zur Hälfte im Nebenerwerb bewirtschaftet werden. Insgesamt haben seit 2003 durchschnittlich rund 2.400 LandwirtInnen pro Jahr ihren Hof aufgegeben, verkauft oder verpachtet. In diesem Berufsbereich arbeiten **etwa 5 % aller Erwerbstätigen Österreichs**, der Großteil davon sind familieneigene Arbeitskräfte (BetriebsleiterInnen und ihre Familienangehörigen). Bei der Leitung der land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen dominieren die Männer, es werden jedoch mittlerweile rund ein Drittel der Betriebe von Frauen geführt. Auf einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb kamen 2013 **im Schnitt 2,5 Beschäftigte**.

Die Bedeutung der Land- und Forstwirtschaft liegt nicht nur in der landwirtschaftlichen Produktion und der Schaffung und Erhaltung der Natur- und Kulturlandschaft, sondern resultiert auch aus ihrer engen Verflechtung mit vor- und nachgelagerten Wirtschaftsbereichen (z.B. Herstellung von Dünge- und Pflanzenschutz, Holzverarbeitung, Lebensmittelerzeugung, Maschinenbau, aber auch Tourismus).

„Fremdarbeitskräfte" gefragt
Die **Beschäftigungssituation** im Bereich „Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft" ist durch einen **deutlichen Rückgang der Arbeitskräfte aus dem familiären Umfeld** gekennzeichnet. Demgegenüber **steigt** die Anzahl der **Fremdarbeitskräfte** seit 2008 kontinuierlich an (derzeit sind rund 16 % der Beschäftigten so genannte Fremdarbeitskräfte). Um das sinkende Beschäftigungsvolumen insgesamt kompensieren zu können, reicht dieses geringe Wachstum allerdings nicht aus. BranchenexpertInnen erwarten, dass sich diese zweigeteilte Entwicklung der Personalsituation im Betrachtungszeitraum fortsetzt.

Qualität und Innovation tonangebend
Da die österreichische Landwirtschaft beispielsweise am EU-Markt nur einen Anteil von ca. 2 % einnimmt, ist sie gezwungen, sich auf **Qualitätssegmente und Nischen** zu konzentrieren, um dem internationalen Preisdruck stärker zu entgehen. Auf eine qualitative Produktionsweise setzt u.a. der biologische Weinbau oder die gentechnikfreie Milchwirtschaft. So importiert Deutschland in hohem Ausmaß Biomilch aus Österreich oder China Milchpulver, das dort v.a. für Kindernahrung verwendet wird.

In Österreich ist der Bereich der bäuerlichen Direktvermarktung (Verkauf selbst hergestellter Lebensmittel direkt vom Bauernhof ohne Zwischenhandel) oder das Anbieten sozialer, touristischer bzw. landwirtschaftlicher Dienstleistungen (z.B.

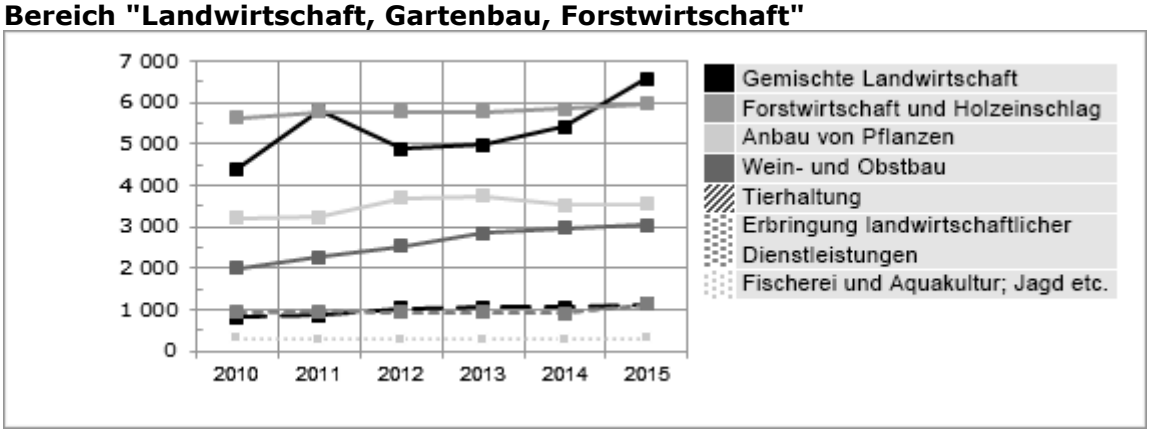
„Betreuung und Pflege am Bauernhof", „Urlaub am Bauernhof" bzw. Maschinenringarbeiten) für viele kleine Betriebe die einzige Möglichkeit, durch zusätzliche Wertschöpfung trotz begrenzter Fläche zu überleben. Innovationen, wie die zeitbegrenzte Verpachtung von bereits mit Gemüse bepflanzten Parzellen oder „Smart Farming" (intelligente, vernetzte oder auch digitale Landwirtschaft) eröffnen weitere Erwerbsmöglichkeiten. Diese Entwicklungen können in „Landbau und Viehwirtschaft" den Beschäftigungsrückgang – ausgelöst durch Betriebsstilllegungen – zwar verlangsamen, BranchenexpertInnen erwarten im Betrachtungszeitraum aber, dass der **Beschäftigtenstand tendenziell sinken** wird.

Mit regionaler Herkunft punkten
Das Ernteergebnis von Obst wies 2015 im Vergleich zum Vorjahr wieder eine leichte Mengensteigerung auf, die Gemüseproduktion hinkt aufgrund der Witterungsbedingungen nach wie vor aber deutlich hinterher. Insgesamt ist in den letzten Jahren festzustellen, dass die **Nachfrage der VerbraucherInnen nach einheimischen, qualitativ hochwertig erzeugten landwirtschaftlichen Produkten** weiterhin **anhält**. Dennoch könnte sich die Einkommenssituation der Unternehmen im Obst- und Gartenbau – in Verbindung mit anhaltend hohen Kosten für Energie und Pflanzenschutz sowie mit stark schwankenden Erzeugerpreisen – aber soweit verschlechtern, dass es speziell bei kleineren Betrieben bis 2019 vereinzelt zu Stilllegungen kommt. Insgesamt gesehen gehen BranchenkennerInnen von einer **stabilen Entwicklung der Beschäftigung** im Prognosezeitraum aus.

Nachwachsende Rohstoffe sichern Arbeitsplätze
Der Trend zur **energetischen Verwertung** land- und forstwirtschaftlicher Produkte (Biomasse: Holz und Energiepflanzen, wie z.B. Soja, Raps) sollte sich, in Verbindung mit umfangreichen Forstpflegearbeiten (z.B. waldbauliche Programme), vor allem in der Forstwirtschaft im Beobachtungszeitraum **stabil auf die Beschäftigung** auswirken.

In der Vergangenheit waren viele der Beschäftigten in diesem Berufsbereich angelernte Hilfskräfte. Seit mehr als zehn Jahren ist aber ein **starker Trend zur fachlichen Qualifizierung** festzustellen, insbesondere bei den mitarbeitenden Familienangehörigen. Unter den familienfremden Arbeitskräften sind viele osteuropäische SaisonarbeiterInnen und ErntehelferInnen als Hilfskräfte v.a. in der Landwirtschaft und im Gartenbau tätig.

Abbildung 7: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 7.1: Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft91

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei	↔	■	13	-	16	9
Obst-, Wein- und Gartenbau	↔	■	52	13	89	90
Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung	↓	■■■	-	-	83	56

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

7.1. Berufsobergruppe Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei

7.1.1. Arbeitsmarkttrends

Stabile Beschäftigungsaussichten bis 2019 erwartet

Der wachsende Trend zur „grünen Energie" eröffnet der Forstwirtschaft in Österreich neue Absatzchancen. Eine wettbewerbsfähige holzverarbeitende Industrie und eine nachhaltige Waldbewirtschaftung tun ihr Übriges, um die Beschäftigung voraussichtlich auch in den nächsten drei Jahren zu sichern.

Wirtschaftsfaktor Wald
Mit 48 % Waldanteil an der Staatsfläche und 145.000 Forstbetrieben (rund 19.000 sind reine Forstbetriebe, der Rest gemischte land- und forstwirtschaftliche Betriebe) spielt der Wald in Österreich für das bäuerliche Einkommen und für die Wertschöpfung im ländlichen Raum eine wichtige Rolle. Fast 82 % des Waldes sind in privater Hand. **Steiermark** und **Kärnten** sind die waldreichsten Bundesländer, über 50 % der Gesamtfläche werden forstwirtschaftlich genutzt. Zusätzliche Bedeutung erhält die Forstwirtschaft durch die nachgelagerte Holz- und Papierindustrie als großen Arbeitgeber. In Summe sind im und um den österreichischen Wald 17.500 Menschen als Vollzeitarbeitskräfte beschäftigt, das sind etwa 0,5 % aller Erwerbstätigen Österreichs. Die gesamte Wertschöpfungskette stellt rund **300.000 Arbeitsplätze** bereit. Der Beitrag der Forstwirtschaft zur Wirtschaftsleistung des Landes erreicht 0,4 % bzw. mit den direkt nachgelagerten Branchen, der Holzverarbeitung und der Papierindustrie, knapp 2 % und liegt jeweils um das Doppelte über dem EU-Schnitt (Stand 2014).

Wald als „unerschöpflicher" Rohstofflieferant
Von 2011 bis 2015 schrumpfte der Produktionswert der Branche aufgrund der rückläufigen Rohholzgewinnung und der schwachen Preisentwicklung nominell um durchschnittlich 2,5 % im Jahr (auf ☐ 1,6 Mrd. 2014). Auch 2015 konnte sich die Forstwirtschaft von den Vorjahreseinbußen noch nicht erholen. In Summe fehlten der Forstwirtschaft und der Sägeindustrie ausreichend Absatzmöglichkeiten, vor allem die Nachfrage von Seiten der inländischen Bauwirtschaft hinkte hinterher. Für 2016 erwartet die Forstwirtschaft aber eine **positive Holzmarktentwicklung**, wozu vor allem die lebhaftere Wohnbaukonjunktur im In- und Ausland beitragen soll.

Die Forstwirtschaft ist ein unverzichtbarer Rohstofflieferant für die Holzverarbeitung und die Papierindustrie und gewinnt auch als Energierohstofflieferant seit Jahren zunehmend an Bedeutung. In den letzten zehn Jahren ist der Holzanteil am Energieverbrauch der österreichischen Haushalte von 21 % auf 26 % gestiegen. Gleichzeitig legte die Brennholzaufbringung aus österreichischen Wäldern um fast 60 % zu. Insbesondere die **Nachfrage nach Sägerundholz und dessen Kuppelprodukte**, welche während der Produktion von Sägerundholz entstehen, ist sehr groß. Dazu zählt **das Energieholz**, z.B. in Form von Hackschnitzeln oder auch Holzscheiten, in weiterverarbeiteter Form als Holzpellets oder Holzbriketts. Ein entscheidendes Argument für Energie aus Holz ist dabei sicherlich der relativ niedrige Preis des Rohstoffs im Vergleich zu Öl und Gas und die Tatsache, dass der Preisabstand zu den fossilen Energieträgern bestehen bleibt. Außerdem sind die CO2-neutrale Verbrennung und die gleichzeitige Substitution fossiler Energieträger ein Beitrag zum Klimaschutz und der Verringerung der Abhängigkeit von Energieimporten.

Im Prognosezeitraum wird von ExpertInnen der Forstwirtschaft bei ForstarbeiterInnen und ForstaufseherInnen ein steigender bzw. stabiler Arbeitskräftebedarf gesehen. Überdies betonen sie auch die Notwendigkeit, Fachkräfte in den Betrieben zu halten, weil in den nächsten Jahren – aufgrund des fehlenden Nachwuchses – ein **Mangel an qualifiziertem Forstpersonal** entstehen könnte.

Wirtschaftsfaktor Jagd
In Österreich gibt es derzeit etwa 123.000 JägerInnen (davon 10 % Frauen), die die **Jagd großteils als Freizeitbeschäftigung** ausüben. Der jährliche Wirtschaftswert der Jagd beträgt rund 475 Mio. Euro, wobei knapp die Hälfte dieser Summe zur Abdeckung der Personalkosten für die im Jagdwesen Beschäftigten verwendet wird. Die Zahl der BerufsjägerInnen hat sich 2014/2015 gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres zwar leicht erhöht, doch wird bis 2019 von einem eher **gleichbleibenden Bedarf** ausgegangen.

„Klein aber fein"
In der Berufs- und Wirtschaftsfischerei sind in Österreich rund 150 Personen meist nebenberuflich in der Seenfischerei tätig. Fischzuchtbetriebe und Teichanlagen beschäftigen etwa 660 Personen, hauptsächlich Teilzeit- bzw. Saisonkräfte. Die hohe Qualität und Frische der Fische ermöglicht einen Absatz in der qualitätsorientierten Gastronomie und im Ab-Hof-Verkauf. Der zunehmende **Konsum von hochwertigen Süßwasserfischen** trägt zur Stabilisierung der Beschäftigungsaussichten im Prognosezeitraum für FischereifacharbeiterInnen bei.

Tabelle 7.1.1: Berufe in Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei92

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
ForstarbeiterIn	↑	■■	13	-	14	9
FischereifacharbeiterIn	↔	■	-	-	-	-
ForstaufseherIn	↔	■	-	-	1	-
ForstwirtschafterIn	↔	■	-	-	1	-
JägerIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

7.1.2. Kompetenztrends

Zukunftsweisende Waldbewirtschaftungs- und Umwelttechnik-Kenntnisse

Körperliche Belastbarkeit und umfassende Waldbewirtschaftungskenntnisse sind die Grundvoraussetzungen für eine Beschäftigung in der Gruppe „Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei". Durch Umwelttechnik-Know-how und gute Kenntnisse der Rechtsvorschriften in der Forstwirtschaft lassen sich die Beschäftigungsaussichten ebenso verbessern wie durch den sicheren Umgang mit KundInnen.

Körperliche Belastbarkeit trotz Maschineneinsatz nach wie vor gefragt
Trotz des zunehmenden Einsatzes technischer Hilfsmittel ist körperliche Belastbarkeit immer noch eine wesentliche Voraussetzung für die meisten Berufe in der

„Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei". Insbesondere ForstarbeiterInnen sollten ein hohes Maß an **Körperkraft** und **Ausdauer**, aber auch **Witterungsbeständigkeit** mitbringen.

Fundierte Kenntnisse über die Pflanzung, Hege, Gewinnung und Weiterverarbeitung von Rohstoffen und Produkten sind für MitarbeiterInnen unerlässlich. Besonders die zunehmende Nutzung der **Holzreserven als Energiequelle (Biomasse)** eröffnet neue Tätigkeitsfelder und stellt zusätzliche Anforderungen z.B. hinsichtlich Waldbewirtschaftungskenntnissen dar.

Durch die steigenden gesetzlichen Anforderungen im **Ökologiebereich** und die Zunahme der Gesetzes- und Regelungsdichte auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene wird die Bedeutung von berufsspezifischen Rechtskenntnissen und insbesondere von Umwelttechnik-Kenntnissen weiter steigen. Dieses Wissen ermöglicht auch im Rahmen von Sonderprogrammen, wie z.B. Naturwaldreservate-Programm, Samenplantagen und Generhaltungswälder, verbesserte Beschäftigungsaussichten.

Der Gebrauch von Computern sowie die Bedienung von (teils computergesteuerten) Maschinen und Anlagen sind ebenfalls Bestandteil des Kompetenzprofils für die Mehrheit der Berufe dieser Sparte. Damit eng verbunden ist die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung, um mit den technischen Neuerungen Schritt halten zu können.

Teamgeist gewinnt zunehmend an Bedeutung
Durch die wachsende Bedeutung betriebsübergreifender Kooperationen, die enge Zusammenarbeit mit der Holz- und Papierindustrie, aber auch durch die zunehmende Verknüpfung der Forstwirtschaft mit der Tourismus- und Energiewirtschaft werden die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und der **sichere Umgang mit KundInnen und PartnerInnen** in der Beratung und Betreuung immer wichtiger. Häufig gilt es dabei auch, Konflikte sensibel zu lösen, die aus dem Spannungsfeld des Waldes als Erholungs- und Freizeitraum einerseits und als Lebensraum für Tiere und Pflanzen sowie der Holznutzung andererseits entstehen.

Tabelle 7.1.2: Kompetenzen in Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei93

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑↑	■■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑↑	■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■■
Waldbewirtschaftungskenntnisse	↑	■■■
Agrarökonomische Kenntnisse	↑	■■
Holzverarbeitungskenntnisse	↑	■■
Energietechnik-Kenntnisse	↑	■
Katastrophen- und Zivilschutzkenntnisse	↑	■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Teamfähigkeit	↑	■■■
Technisches Verständnis	↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

7.2. Berufsobergruppe Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung

7.2.1. Arbeitsmarkttrends

Spezialisierungen und Kooperationen sichern Beschäftigung

Landbau, Viehwirtschaft und Tierbetreuung halten in Österreich aufgrund ihrer hohen Qualität in der Produktion und ihrer Innovationen seit mehr als zehn Jahren dem internationalen Wettbewerbsdruck stand. Während Unternehmensschließungen im gesamten Berufsbereich bis 2019 zu einem weiteren Beschäftigtenrückgang führen werden, werden die Beschäftigungschancen vor allem in dienstleistungsnahen Segmenten dieser Berufsobergruppe wachsen.

Die **wichtigsten Produktionszweige** der Landwirtschaft stellen die **Rinderhaltung und die Milchproduktion** dar. In Österreich gibt es rund 104.500 Betriebe mit Viehhaltung mit insgesamt 2,4 Mio. Rindern (Agrarstrukturerhebung 2013). In Oberösterreich, Niederösterreich und der Steiermark werden zwei Drittel der heimischen Rinder gehalten. Die kleinstrukturierte Viehhaltung in Österreich – im Schnitt 31 Rinder je Betrieb – sowie der hohe Grünlandanteil (ca. 55 %) und die Almhaltung garantieren eine qualitativ hochwertige und weltweit anerkannte Rinderproduktion. Zu den flächenmäßig wichtigsten Feldfrüchten im Landbau zählen neben **Getreide (rund 60 %) auch Ölfrüchte**, wie die Sojabohne, die 2014 einen Zuwachs von mehr als 40 % verzeichnete.

Neuerlicher Einkommensrückgang bei den LandwirtInnen

Betriebsstilllegungen und weiterhin zunehmender Technikeinsatz haben in den letzten fünfzehn Jahren zu einer Beschäftigungsreduktion im Landbau und in der Viehwirtschaft geführt. Der „Grüne Bericht" des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft weist für 2014 zudem abermals einen **Einkommensrückgang** (-7,4 %; 2013: -11,8 %) aus, was v.a. auf niedrigere Erzeugerpreise (insbesondere bei Getreide, Rindern und Schweinen) und gesunkene Agrarförderungen zurückgeführt wird. Der vermehrte Einsatz von Maschinen (z.B. Mähdrescher, Traktoren, Sä- und Erntemaschinen) zieht aber als positiven Beschäftigungseffekt eine **steigende Nachfrage nach LandmaschinentechnikerInnen** nach sich.

Quoten-Aus bringt Preisverfall
Rund 40.000 Bäuerinnen und Bauern leben direkt von der **Milcherzeugung** und erwirtschaften daraus rund 15 % der landwirtschaftlichen Endproduktion. Das seit mehr als 30 Jahren bestehende Quotensystem bei der Milchanlieferung, welches dem Überangebot an Milch und Milchprodukten am Markt entgegensteuern und den Marktpreis stabilisieren sollte, ist mit 1. April 2015 ausgelaufen. Hintergrund der Entscheidung war die Überzeugung in der EU, dass Reglementierungen den LandwirtInnen sowie den Milchproduzenten Exportchancen nehmen. Seit dem Quoten-Aus darf jeder Milchbetrieb so viel produzieren, wie er möchte. Im Vorjahr sank der Preis, den ein Erzeugerbetrieb für einen Liter Milch erhält, um 15 %. **Problematisch** für die Milchbranche ist insbesondere die **Lage auf dem Weltmarkt**, v.a. der russische Einfuhrstopp für Lebensmittel aus der EU sowie der schwächelnde chinesische Markt, wo europäische Milchprodukte einen guten Ruf genießen. Das stellt die österreichische Milchwirtschaft vor große Herausforderungen.

Smart Farming als Zukunftschance für alle?
Smart Farming bedeutet intelligente, vernetzte oder auch digitale Landwirtschaft. Dabei kommen moderne Technologien, wie Sensoren, Datenmanagement und Datenvernetzung zum Einsatz, um Arbeitsvorgänge präziser zu steuern. In Summe sind Einsparungen von fünf bis zehn Prozent der benötigten Betriebsmittel durch automatische Lenksysteme möglich. Hoch ist die Nachfrage vor allem bei größeren Ackerbau-Gebieten, etwa im Marchfeld. Auch in der Tierhaltung hat u.a. durch den Melkroboter bereits „intelligente" Landwirtschaft Einzug gehalten. Der Melkroboter übernimmt das automatische Melken der Kühe und entlastet FacharbeiterInnen in der Landwirtschaft von einer mühevollen Tätigkeit.

Spezialisierungen und Nebentätigkeiten sichern Überleben
Nach Ansicht von LandwirtschaftsexpertInnen gibt es für heimische AnbieterInnen eine nachweislich realistische Chance, durch Spezialisierungen (z.B. auf **Ölsaaten, Bioprodukte und Direktvermarktung**) und hochqualitative Produkte die Nachteile der kleinbetrieblichen Strukturen zu überwinden und sich im internationalen Wettbewerb zu behaupten. Immer mehr Betriebe setzen auch auf Nebentätigkeiten, wie z.B. auf „Urlaub am Bauernhof" oder auf die so genannte **„Soziale Landwirtschaft"**, die pädagogische, sozial-integrative oder pflegerische Leistungen umfasst. Auch die Erbringung **landwirtschaftlicher Dienstleistungen** (z.B. Maschinenringarbeiten) stellt ein weiteres Standbein dar. Im Prognosezeitraum sollte durch die verschiedenen Möglichkeiten bei FacharbeiterInnen in der Landwirtschaft der **Abwärtstrend** in der **Beschäftigtennachfrage** zumindest **gebremst** werden.

Das Pferd als Arbeitsplatzstifter
Bei einem geschätzten Pferdebestand von 120.000 Stück und einem gesamtwirtschaftlichen Effekt im Wert von 2,1 Mrd. Euro sichern Pferde bis zu 23.000 Arbeitsplätze. Eine Studie des Industriewissenschaftlichen Instituts (IWI), die im Auftrag von PferdAustria 2012 erstellt wurde, zeigt auf, dass der Anteil der **reitenden Österreich-TouristInnen** stark **steigt**. Mehr als 50 % der reittouristischen Österreich-UrlauberInnen führen Reiten als Hauptmotiv für einen Österreich-Urlaub an. Der Bedarf an PferdewirtschaftsfacharbeiterInnen (v.a. in Gestüten und Hotels mit angeschlossener

Reitschule) wird sich daher im Prognosezeitraum erhöhen. Hand in Hand gehen damit auch **stabile Jobaussichten** für Stallmädchen und -burschen, die vorwiegend für die Boxenpflege (Ausmisten, Füttern) von Pferden gesucht werden. Auch TierpflegerInnen dürften aufgrund der ausgeprägten Tierliebe der österreichischen Bevölkerung in den nächsten drei Jahren stabile Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden.

Hundekosmetik weiterhin gefragt
In Wien und Niederösterreich gibt es derzeit jeweils ca. 80-90 Hundesalons, die Tendenz ist in den vergangenen Jahren leicht steigend. Auch in den anderen Bundesländern gibt es jeweils zwischen 20 und 50 Salons. Hinzu kommen für Wien zusätzlich ca. zehn mobile Hunde- und TierfriseurInnen, die ihre Arbeit bei KundInnen vor Ort verrichten. Trotz konjunktureller Krisen sind viele Menschen derzeit bereit für die Körper- und Schönheitspflege ihrer Haustiere mehr zu investieren. Die Tätigkeiten in diesem Bereich sind zu fast 90 % in Einpersonenunternehmen strukturiert. Offene Stellen für HundefriseurInnen stellen daher die Ausnahme dar. Üblicherweise erfolgt der Berufszugang als Nebenerwerb. Von großer Bedeutung ist auch in diesem Bereich die Bindung von Neu- und StammkundInnen.

Tabelle 7.2.1: Berufe in Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung94

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
HundekosmetikerIn	↑	■	-	-	1	-
PferdewirtschaftsfacharbeiterIn	↑	■	-	-	1	1
Landwirtschaftliche Hilfskraft (m/w)	↔	■■	-	-	58	37
FuttermittelherstellerIn	↔	■	-	-	-	-
GetreidemüllerIn	↔	■	-	-	3	-
LandmaschinentechnikerIn	↔	■	-	-	7	11
LandwirtschaftstechnikerIn	↔	■	-	-	2	-
Stallbursch/-mädchen	↔	■	-	-	1	-
TierpflegerIn	↔	■	-	-	-	1
FacharbeiterIn in der Landwirtschaft	↓	■■■	-	-	10	6
GeflügelwirtschaftsfacharbeiterIn	↓	■	-	-	-	-
GutsverwalterIn	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch	mittel	niedrig
				■■■	■■	■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

7.2.2. Kompetenztrends

Frustrationstoleranz und hohe Einsatzbereitschaft sind notwendige Voraussetzungen

Durch die großen Einflüsse von Wetter und Förderungen auf die Ergebnisse der landwirtschaftlichen Leistungen werden Frustrationstoleranz sowie hohe Einsatzbereitschaft zunehmend zu unerlässlichen Anforderungen in der Berufsobergruppe „Landbau, Viehwirtschaft". Neben einschlägigem Fachwissen erhöhen vor allem gute Kenntnisse der spezifischen Rechtsgrundlagen und Umwelttechnik-Kenntnisse die Beschäftigungschancen.

Breites Spektrum an fachlichen und persönlichen Anforderungen
Die moderne Land- und Viehwirtschaft erfordert eine Vielfalt an fachlichen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten. Neben einschlägigen Fachkenntnissen und körperlicher Belastbarkeit wird erwartet, in immer größeren wirtschaftlichen Zusammenhängen zu denken. Dabei kommt insbesondere der **Spezialisierung** (etwa auf Nischenprodukte) und **Qualitätsorientierung** eine hohe Bedeutung zu. Durch die stete Zunahme von Kooperationen und ErzeugerInnengemeinschaften und zusätzlicher Dienstleistungen an Dritte (Maschinenringe, kommunale Dienste wie z.B. Schneeräumung) wird die Fähigkeit zur Zusammenarbeit zu einer unverzichtbaren Kompetenz.

Wie kaum ein anderer Wirtschaftsbereich ist die Landwirtschaft Bedingungen ausgesetzt, auf die die einzelnen Betriebe kaum Einfluss nehmen können. Neben extremen Witterungsverhältnissen, die gerade in den vergangenen drei Jahren wiederholt zu Ernteausfällen geführt haben, zählt dazu auch die **Abhängigkeit von öffentlichen Fördergeldern**. Es ist daher immer wichtiger, über entsprechende Frustrationstoleranz zu verfügen. FacharbeiterInnen in der Landwirtschaft müssen ein dementsprechend hohes Maß an Kompetenzen und Know-how in der Planung sowie Engagement und „Unternehmergeist" mitbringen.

Durch die ständige **Zunahme der Gesetzes- und Regeldichte** auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene gewinnt das Wissen um berufsspezifische Rechtsgrundlagen in der Landwirtschaft vermehrt an Bedeutung. Gute Ökologie- und Umweltschutzkenntnisse sind ebenso von großer Wichtigkeit.

Technisierung nimmt zu
Der immer stärkere Einsatz von Maschinen und maschinellen Anlagen (z.B. Stalltechnik) in der Landwirtschaft verringert zwar einerseits die körperlichen Anforderungen, verlangt gleichzeitig aber laufend ein höheres Maß an technischem Verständnis.

Durch die Erschließung zusätzlicher Einkommensquellen (z.B. durch „Urlaub am Bauernhof", „Schule am Bauernhof", Ab-Hof-Verkauf etc.) werden Zusatzkompetenzen im Bereich **Tourismus, Marketing** und **Vertrieb** bis 2019 besonders nachgefragt. In Hinblick auf die eigene Verwertung der Ernteerträge für die Produktion von Lebensmitteln (z.B. Säfte, Marmeladen, Fleisch- und Wurstwaren) können Kenntnisse in der Lebensmittelverarbeitung die Beschäftigungschancen weiter erhöhen.

Tier- und HundekosmetikerInnen
Für Tier- und HundekosmetikerInnen ist Tierliebe eine grundlegende Voraussetzung. Auch der fachgerechte Umgang mit Tieren, körperliche Belastbarkeit und Geduld sollten InteressentInnen mitbringen. Die Ausbildung „Hundekosmetik" ist nicht gesetzlich geregelt. Daher sollte man sich über kompetente Ausbildungsbetriebe etwa durch den Besuch von Schnuppertagen informieren. Gelehrt werden insbesondere die fachspezifischen Schneide- und Frisiertechniken und der Umgang mit den speziellen Werkzeugen. Workshops und Seminare werden in diesem Bereich ebenfalls vermehrt angeboten. Eine fachkundige Beratung und Sozialkompetenz sind mit Blick auf die KundInnenbindung von zentraler Wichtigkeit.

Tabelle 7.2.2: Kompetenzen in Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung95

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Agrarökonomische Kenntnisse	↑↑	■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑↑	■■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑↑	■
Ackerbau-Kenntnisse	↑	■■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■■
Viehwirtschaftskenntnisse	↑	■■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Waldbewirtschaftungskenntnisse	↑	■■
Lebensmittelverarbeitungskenntnisse	↑	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Technisches Verständnis	↑↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑↑	■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Frustrationstoleranz	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

7.3. Berufsobergruppe Obst-, Wein- und Gartenbau

7.3.1. Arbeitsmarkttrends

Sicherung der Beschäftigung durch Qualität und Innovationen

Der Konsum heimischer Lebensmittel soll durch hohe Qualität und Nischenprodukte gestärkt werden und damit die Beschäftigung in dieser Sparte sichern. Bei den KundInnen liegen auch weiterhin Produkte aus biologischen Anbauverfahren stark im Trend. Insgesamt wird daher im Prognosezeitraum bis 2019 eine konstante Beschäftigungsentwicklung erwartet.

Strukturwandel schreitet voran

Obst wird derzeit von rund 4.200 Betrieben auf 11.000 ha, Gemüse auf rund 15.000 ha angebaut. Größtenteils liegen diese Flächen im klimatisch günstigeren Osten, wobei Niederösterreich führend ist. Durch den verstärkten internationalen Wettbewerb infolge zunehmender Handelsliberalisierungen kam und kommt es im eher kleinbetrieblich strukturierten heimischen „Obst-, Wein- und Gartenbau" zu Änderungen der Betriebsstrukturen (weniger Betriebe, größere Anbauflächen) und zur Bildung von ErzeugerInnengemeinschaften. In der gesamten Sparte ist deshalb für **familieneigene** Arbeitskräfte weiterhin ein Beschäftigungsrückgang zu erwarten. Die Aussichten für

familienfremde Arbeitskräfte bleiben im Beobachtungszeitraum voraussichtlich weitgehend konstant. Das Arbeitsplatzangebot konzentriert sich vor allem auf die Bundesländer Wien, Niederösterreich, Oberösterreich und Steiermark.

„Erntefrisch auf den Tisch"
Österreichs Obst- und Gemüsebauern haben 2015 im Bereich Obst einen leichten Zuwachs, in der Gemüseproduktion aufgrund der Witterungsbedingungen einen deutlichen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr erzielt. Für 2016 erwartet man als Folge des heftigen Wintereinbruches im März und April merkbare Ernteausfälle. Der jährliche Pro-Kopf-Verbrauch beträgt bei heimischen Obstarten rund 40,5 kg (beliebteste Obstsorte sind Äpfel), jener von Gemüse 113,6 kg (v.a. Tomaten) mit steigender Tendenz. Der Selbstversorgungsgrad liegt damit bei rund 70 % (Gemüse) bzw. 58 % (Obst). KonsumentInnen greifen vermehrt zu ökologischen und regionalen Produkten, was sich auch in der **Gründung** so genannter **Lebensmittelgemeinschaften** zeigt. In solchen Gemeinschaften schließt sich eine Gruppe von Personen zusammen, um größere Mengen direkt beim/bei der ErzeugerIn einkaufen zu können. Ziel ist es, biologisch erzeugte Lebensmittel günstiger zu erhalten und gleichzeitig die Bio-Bauern bei der Direktvermarktung zu unterstützen.

Gemüse nonstop
Die zunehmende Umstellung auf Unterglasproduktion ermöglicht bei einzelnen Gemüsearten (z.B. Rispen- und Cocktailtomaten) inzwischen eine fast ganzjährige Produktion. Eine generelle Erzeugung von Fruchtgemüse das ganze Jahr über ist aber derzeit aufgrund des enormen Energieaufwandes sowohl betriebswirtschaftlich als auch aus Umweltschutzgründen nicht sinnvoll. Eine innovative energie- und umweltschonende Produktionsweise stellt das Projekt eines Unternehmens aus dem steirischen Thermengebiet dar, das plant, seine Gemüseglashäuser durch Nutzung des Thermalwassers aus der Region zu beheizen („Geothermie-Gemüse"). Dadurch könnten außerhalb der Erntesaison ganzjährig gefragte Produkte, wie etwa Tomaten, Gurken und Paprika, statt aus dem Ausland zugekauft, heimisch produziert werden. Die Nachfrage nach qualifizierten **GärtnerfacharbeiterInnen** für den Obst- und Gemüsebau wird daher innerhalb des Beobachtungszeitraums als **konstant** eingeschätzt.

Der Garten als „Wohlfühloase"
Die kleinstrukturierten Gartenbauunternehmen Österreichs setzen sich im Schnitt aus weniger als zehn MitarbeiterInnen zusammen. Der **Trend zum „Garten als verlängertes Wohnzimmer"** hält weiterhin an. Menschen, die in Städten wohnen, mieten sich zudem häufig einen Kleingarten („Schrebergarten"). Dieser wird dann als Nutz- bzw. insbesondere als Ziergarten zur Entspannung verwendet. Dem Wunsch nach Neuheiten im Zierpflanzenbau wird von den ProduzentInnen durch ein sich ständig veränderndes Sortiment Rechnung getragen. Um sich gegen branchenfremde AnbieterInnen abzugrenzen, wird vor allem auf eine Ausbildung gesetzt, die ihren Schwerpunkt auf KundInnenberatung und Service legt. Die Nachfrage nach **FloristInnen** sowie **Friedhofs- und ZiergärtnerInnen** ist dadurch weniger saisonabhängig und wird innerhalb des Beobachtungszeitraums als **steigend** bzw. **stabil** prognostiziert.

Qualitätswein als Exportschlager
Der österreichische Weinbau ist national und international gut etabliert. 2015 wurden mit 2,3 Mio. hl deutlich mehr als im mengenschwachen Jahr 2014 gekeltert (+13%). Zudem hat der heiße Sommer für **qualitativ sehr hochwertige Weine** gesorgt. Die Weinernte in Österreich setzt sich aus rund einem Drittel Rotwein und zwei Drittel Weißwein zusammen. Der Strukturwandel führt auch hier dazu, dass größere Weinbaubetriebe entstehen, was aber das Marketing insbesondere für den Export erleichtert. Einen großen Hoffnungsmarkt für Wein in der höheren Preiskategorie stellt China dar. BranchenexpertInnen sind der Meinung, dass künftig mehr Bäuerinnen/Bauern den Klimawandel für Weinbau nutzen werden, sich die Weinanbaufläche merklich erhöhen wird. Das wärmere Klima eröffnet aber auch neue Möglichkeiten in punkto Sortenvielfalt: Rebsorten, die bislang nur in Frankreich, Italien oder Spanien gediehen, könnten nun

auch hier angepflanzt werden. Mit dem Klimawandel verändern sich auch die Inhaltsstoffe der Trauben und weisen eine Qualitätssteigerung in Form eines höheren Zuckergehalts auf. In den nächsten drei Jahren werden daher für **WeinbautechnikerInnen gleichbleibende Beschäftigungsaussichten** erwartet.

Tabelle 7.3.1: Berufe in Obst-, Wein- und Gartenbau96

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
FloristIn	↑	■	39	13	21	26
GärtnerfacharbeiterIn	↔	■■	13	-	68	64
Friedhofs- und ZiergärtnerIn	↔	■	-	-	-	-
WeinbautechnikerIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

7.3.2. Kompetenztrends

Mit Kreativität und KundInnenorientierung Beschäftigungschancen steigern

Fundierte fachspezifische Garten- und Weinbaukenntnisse sind im „Obst-, Wein- und Gartenbau" unerlässlich und gewinnen z.B. durch Neuzüchtungen und neue Anbaumethoden weiter an Bedeutung. Die Beschäftigungschancen erhöhen sich im Prognosezeitraum vor allem durch den sicheren Umgang mit KundInnen, durch Verkaufsgeschick und ein hohes Maß an Kreativität. Umwelttechnik-Kenntnisse schaffen zusätzliche Vorteile.

Fundierte Fachkompetenz gefragt
Fundiertes Fachwissen über alle Aspekte des Obst-, Wein- und Gartenbaus sind für die MitarbeiterInnen in diesem Bereich unerlässlich. Dies reicht vom Anbau über die Zucht und Pflege der Pflanzen und Früchte bis hin zu deren Ernte, Lagerung und Transport. Kenntnisse in der **Lebensmittelverarbeitung** können die Beschäftigungschancen zusätzlich erhöhen, wenn Betriebe ihre Ernteerträge selbst zu Lebensmitteln (wie Säften und Marmeladen) verarbeiten.

Die gesamte Berufsobergruppe ist durch die **verstärkte Nachfrage nach umweltschonenden und energiesparenden Anbaumethoden** (integrierte Produktion, biologische Produktion) und durch technische Innovationen (Gewächshaustechnik, Computersteuerung von Bewässerung und Lüftung, Weintechnologie etc.) geprägt. Dadurch werden in allen Bereichen des Obst-, Wein- und Gartenbaues Kenntnisse in der Umwelt- und Energietechnik, in der Schädlingsbekämpfung sowie in der Bedienung technischer Anlagen immer wichtiger.

Vor allem für den Verkaufsbereich sind grundlegende IT-Kenntnisse im Rahmen der Auftragsabwicklung inzwischen unverzichtbar. Der sichere Umgang mit KundInnen gewinnt ebenso weiter an Bedeutung, wie das nötige Spezialwissen für die fachspezifische Beratung (z.B. über Sortenwesen, Pflanzenernährung, Pflanzenschutz, Bodenanalysen etc.).

Überfachliche Fähigkeiten gewinnen zunehmend an Bedeutung
Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit spielt sowohl in betrieblicher als auch überbetrieblicher Hinsicht eine immer größere Rolle, z.B. durch die verstärkte Bedeutung von **ErzeugerInnenorganisationen** und sonstigen Kooperationsformen.

In den meisten Berufen dieser Sparte ist auch eine **gewisse physische Robustheit** sowie weitgehende Unempfindlichkeit der Haut (insbesondere im Umgang mit Pflanzenschutzmitteln) eine wichtige Voraussetzung. Vor allem im Ziergartenbau ist ein großes Maß an **ästhetisch-kreativem Empfinden** und Umsetzungsvermögen erforderlich.

Tabelle 7.3.2: Kompetenzen in Obst-, Wein- und Gartenbau97

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Verkäuferische Kenntnisse	↑	■■
Agrarökonomische Kenntnisse	↑	■
Dekorationskenntnisse	↑	■
Energietechnik-Kenntnisse	↑	■
Lebensmittelverarbeitungskenntnisse	↑	■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■
Weinbau-Kenntnisse	↑	■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Gartenbau-Kenntnisse	↔	■■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↔	■■
Feldgemüseanbau	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kreativität	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Besondere Handgeschicklichkeit	↑	■
Ästhetisches Gefühl	↑	■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

8. Maschinenbau, Kfz, Metall

Arbeitsmarkttrends

Stabilisierung im Bereich Maschinenbau, Kfz und Metall

Nach dem Einbruch der Produktions- und Beschäftigtenzahlen infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 hat sich die Entwicklung im Berufsbereich Maschinenbau, Kfz, Metall in den vergangenen drei Jahren wieder stabilisiert. Innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 wird ein leichtes Wachstum prognostiziert, wobei die Steigerungsraten dieses Berufsbereichs deutlich flacher ausfallen als vor der Krise.

Konsolidierung auf schwachem Niveau
Die Maschinen- und Metallwarenindustrie ist der größte Arbeitgeber der österreichischen Industrie insgesamt. Die vom **Fachverband Maschinen & Metallwaren Industrie (FMMI)** erhobenen Daten zeigen, dass die Produktion **2015 stagnierend verlaufen** ist. Positive Trends im Berufsbereich sind der im Vergleich zum Dollar **niedrige Eurokurs**, der Exporte nach Übersee wettbewerbsfähiger macht sowie **sinkende Energie- bzw. Metallpreise**, die die Produktionskosten niedrig halten. Allerdings wirkt sich das von Russland verhängte **Einfuhrverbot** für Waren aus der Europäischen Union negativ auf die Exportaussichten des Berufsbereichs aus.

Hinsichtlich der **Beschäftigungsentwicklung** im Berufsbereich sind die Aussichten ebenfalls gedämpft: Wirtschafts- und ArbeitsmarktexpertInnen rechnen zwar mit **tendenziell steigender Beschäftigung**, diese reicht jedoch nicht aus, um einen weiteren **Anstieg der Arbeitslosigkeit** innerhalb des Prognosezeitraums bis 2019 zu verhindern. Grund dafür ist, dass die Zahl der Arbeitsuchenden weiter wächst und nicht im selben Ausmaß neue Arbeitsplätze geschaffen werden können. Es zeigt sich,
dass fachliche Qualifizierung und Spezialisierung im Berufsbereich klare Jobvorteile bringen, während die Anlern- und Hilfsberufe im Kfz- und Metallbereich mit rückläufiger Beschäftigungsnachfrage rechnen müssen.

Stagnierende Entwicklung im Maschinen- und Anlagenbau
Laut Branchenausblick des FMMI ist für 2016 mit einer Stagnation im Maschinenbau zu rechnen. Die **verhaltene Auftragslage nach Investitionsgütern** wirkt sich dämpfend aus und es gibt zu wenig neue Investitionen. Auch für das zweite Halbjahr 2016 wird keine Besserung erwartet.

Stabilisierung in der Metallbearbeitung
BranchenexpertInnen zufolge befindet sich die Metallwarenbranche derzeit in der **Rezession**. Ab dem zweiten Halbjahr 2016 geht der Trend bei den Metallwaren jedoch in Richtung Stabilisierung. Die erfolgreiche Spezialisierung einiger Unternehmen in qualitativ hochwertigen **Nischen** sowie **Produkte mit hohem Dienstleistungsanteil**, die nicht leicht ersetzbar sind, sichert die Beschäftigungsnachfrage in der Berufsobergruppe „Metallbearbeitung". Innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 wird eine im Vergleich zu 2015 ausgeglichene Beschäftigungsentwicklung erwartet.

Unsicherheit in der Kfz-Branche
Etwa 30.000 Menschen arbeiten in Österreich direkt in der Kraftfahrzeugs(Kfz)-Branche. Unter Berücksichtigung des Handels, der Werkstätten und der Zulieferbetriebe sind in Summe sogar **knapp 200.000 Jobs vom Faktor Kfz abhängig**. Die Fahrzeugindustrie hat sich in den letzten drei Jahren positiv entwickelt. Den Fahrzeughandel hingegen belasten weiterhin die rückläufigen Konsumausgaben. Innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2019 erwarten ArbeitsmarktexpertInnen eine leichte Beschäftigungszunahme in „Kfz-Mechanik und -Service".

Fachkräftemangel im Berufsbereich

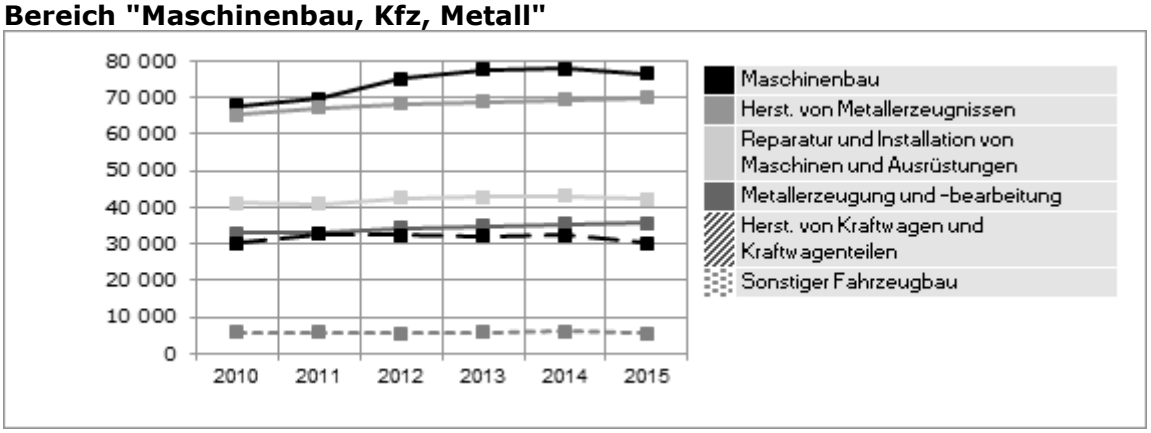
Fachkräfte sind im Metallbereich mancherorts Mangelware – davon betroffen sind insbesondere die Berufsobergruppen „Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen", „Maschinen- und Anlagenbau" und „Metallbearbeitung". Da offene Stellen nicht immer besetzt werden können, wurde der österreichische Arbeitsmarkt für ausländische Personen, die in **„Mangelberufen"** (d.h. Berufen, an denen in Österreich Personalmangel besteht) tätig sind, geöffnet. In der Mangelberufsliste 2016 sind mit FräserInnen, DreherInnen und MaschinenbautechnikerInnen die Plätze eins bis drei von Berufe aus dem Bereich Maschinenbau, Kfz, Metall besetzt.

Vorsprung durch Innovation
Die Maschinen- und Metallwarenindustrie zählt in Österreich zu den **hochinnovativen Branchen**. Dies zeigt sich am Stellenwert **unternehmensinterner Forschung** und der Zahl an unternehmensübergreifenden **Innovationskooperationen**. ExpertInnen berichten, dass der Industrieproduktion insgesamt eine sehr tiefgehende Neuausrichtung bevorsteht, die unter dem Schlagwort **„Industrie 4.0"** zusammengefasst wird. Dabei geht es um **die Informatisierung der Fertigungstechnik und der Logistik**, die u.a. auf der Kommunikation von Maschine zu Maschine basiert und Produktion mit Logistik vernetzt.

Lebenslanges Lernen
BranchenexpertInnen gehen davon aus, dass Fertigungsprozesse – einschließlich der bedeutenden Zulieferindustrie – aufgrund zu hoher Arbeitskosten zunehmend in den Osten verlagert werden und sich österreichische Unternehmen verstärkt auf die Bereiche **Entwicklung, Fertigung** im **hochspezialisierten Bereich** sowie auf **Endmontage und Service** für regionale Märkte konzentrieren werden. Die Anforderungen an die Produktion werden dabei immer komplexer, denn es werden **sehr unterschiedliche und oft maßgeschneiderte Produkte** nachgefragt.

Metallbereich von Frauen noch weitgehend „unentdeckt"
Der Berufsbereich „Maschinenbau, Kfz, Metall" ist durch ein relativ hohes Durchschnittsalter gekennzeichnet, der Nachwuchs ist gering. **Männliche Beschäftigte dominieren** diesen Bereich mit einem Anteil von nahezu 85 %. Dieses Ungleichgewicht in der Beschäftigtenstruktur zeigt sich bereits in der Lehrlingsausbildung: **Nur jede 35. Lehrstelle im Metall- und Kfz-Bereich** ist **von einem Mädchen besetzt**. BranchenexpertInnen erklären die starke Männerdominanz damit, dass Metallberufe früher oft mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden waren. Heute erleichtern Maschineneinsatz und Automatisierung die Arbeit und die Tätigkeiten im Metallbereich erfordern daher zunehmend eher Hirn- als Muskelkraft. Dies lässt eine metalltechnische Ausbildung auch für Mädchen sehr interessant erscheinen.

Abbildung 8: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Maschinenbau, Kfz, Metall"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 8.1: Maschinenbau, Kfz, Metall98

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Kfz-Mechanik und -Service	↑	■	96	148	314	362
Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen	↑	■	171*	251	908	941
Maschinen- und Anlagenbau	↔	■■	269*	515	440	438
Metallbearbeitung	↔	■	175*	315	774	704
Anlern- und Hilfsberufe Kfz, Metall	↓	■	20*	28	432	456

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

8.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Kfz, Metall

8.1.1. Arbeitsmarkttrends

Hilfskräfte geraten durch Trend zu Höherqualifizierung stark unter Druck

Anlern- und Hilfsberufe basieren auf gering qualifizierten Tätigkeiten und werden meist von Personen ohne Fachausbildung verrichtet. Gerade solche Arbeitsplätze, an denen zwar körperlich anstrengende, aber hinsichtlich der notwendigen Kenntnisse einfache Arbeiten ausgeführt werden, sind von Beschäftigungsabbau betroffen. In den Kfz-Werkstätten und metallverarbeitenden Unternehmen wird die Anzahl der Hilfskräfte und MonteurInnen im Beobachtungszeitraum bis 2019 voraussichtlich weiter rückläufig sein.

Anlern- und Hilfsberufe stark schwankungsanfällig
Sowohl in der Industrie als auch im Gewerbe sind Anlern- und Hilfsberufe besonders anfällig für wirtschaftliche Schwankungen. **Personen ohne Fachausbildung** werden in konjunkturell schwierigen Zeiten **schneller abgebaut** und sind auch in Aufschwungphasen **leichter zu ersetzen** als spezifisch qualifizierte ArbeitnehmerInnen.

Trend zu Automatisierung und Produktionsverlagerung
Der anhaltende Trend zur **Automatisierung** wirkt sich ungünstig auf die Anlern- und Hilfsberufe in Kfz und Metall aus, da immer mehr Tätigkeiten von Maschinen ausgeführt werden. Kann die händische Arbeit nicht durch Maschinen ersetzt werden, wird die **Produktion** oftmals in Länder **verlegt**, in denen die Lohnkosten im Vergleich zu Österreich deutlich niedriger sind.

Technologisierung schreitet fort
Metallindustrie und -gewerbe sind geprägt von fortschreitender Technologisierung. Im industriellen Bereich geht der Trend zudem deutlich in Richtung einer **flexiblen anstatt seriellen Nutzung der Maschinen**. Zur Bewältigung der immer komplexer werdenden Aufgaben sind vor allem gut qualifizierte SpezialistInnen gefragt. Einfachere Tätigkeiten verlieren tendenziell ihren Status als eigenständige Berufe. Immer öfter werden sie von höher qualifizieren Personen mit erledigt. Die **Beschäftigungschancen für Hilfskräfte im Metallgewerbe** werden daher **rückläufig** eingeschätzt. Ebenso müssen Schlosser- und SchweißerInnenhilfskräfte mit einer rückläufigen Arbeitsmarktnachfrage rechnen.

Anlernberufe in Kfz-Werkstätten
Auch Kfz-Werkstätten setzen grundsätzlich immer seltener auf Anlern- und Hilfskräfte, sondern tendenziell auf Personen, die einen Lehrabschluss mitbringen. Eine Besonderheit stellen **saisonal stark schwankende Tätigkeiten** dar: Da das **Umstecken von Reifen** viel Arbeit verursacht, die zum Teil nicht vom Stammpersonal durchgeführt werden kann, fragen UnternehmerInnen im Frühling und Herbst verstärkt **ReifenmonteurInnen** nach. Dennoch werden die Beschäftigungsmöglichkeiten als tendenziell rückläufig eingestuft, denn selten ist damit eine ganzjährige Beschäftigung verbunden.

Tabelle 8.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Kfz, Metall99

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Hilfskraft im Metallgewerbe (m/w)	↓	■■	-	28	350	289
ReifenmonteurIn	↓	■	k.A.	-	48	47
SchlosserInnenhilfskraft (m/w)	↓	■	k.A.	-	34	120
SchweißerInnenhilfskraft (m/w)	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

8.1.2. Kompetenztrends

Spezialkenntnisse und Weiterbildungsbereitschaft von Vorteil

Technisches Grundverständnis und Metallbearbeitungskenntnisse stellen in den Anlern- und Hilfsberufen in Kfz und Metall eine günstige Voraussetzung dar. Spezialkenntnisse und Arbeitserfahrung sind Möglichkeiten, mit denen sich auch MitarbeiterInnen ohne formalen Abschluss bessere Chancen am Arbeitsmarkt verschaffen können.

Anlern- und Hilfsberufe im Bereich Kfz und Metall erfordern ein gewisses Maß an Metallbearbeitungskenntnissen sowie technisches Verständnis. **Berufserfahrung** und **Fachkenntnisse** aus dem Fahrzeug- oder Maschinenbau bzw. Kfz-Mechanik-Kenntnisse können einen Vorteil am Arbeitsmarkt darstellen. Dem **Bedienen von Maschinen und Anlagen** kommt eine große Bedeutung zu, da fast überall an (teilweise automatisch gesteuerten) Maschinen- und Produktionsanlagen gearbeitet wird.

Daneben spielen **Schlüsselqualifikationen wie Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit** eine immer bedeutendere Rolle. Körperliche Belastbarkeit wird von allen Beschäftigten dieser Berufsobergruppe erwartet. Teilweise sind zusätzlich Auge-Hand-Koordination und eine besondere Handgeschicklichkeit gefragt.

Um den Einschulungsaufwand für Anlernkräfte gering zu halten, werden je nach Tätigkeit die relevanten **Schutz- und Sicherheitsvorschriften** als bekannt vorausgesetzt. Ein ausgeprägtes Sicherheitsbewusstsein ist daher bei MitarbeiterInnen steigend gefragt.

Tabelle 8.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Kfz, Metall100

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■
Berufserfahrung	↑	■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■
Metallbearbeitungskenntnisse	↔	■■
Fahrzeugbau-Kenntnisse	↔	■
Kfz-Mechanik	↔	■
Maschinenbau-Kenntnisse	↔	■
Schweiß-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Sicherheitsbewusstsein	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Technisches Verständnis	↑	■■
Auge-Hand-Koordination	↔	■■
Besondere Handgeschicklichkeit	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Zuverlässigkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

8.2. Berufsobergruppe Kfz-Mechanik und -Service

8.2.1. Arbeitsmarkttrends

Leicht steigende Beschäftigungsaussichten

Nach dem Bekannt werden der Manipulation von Abgaswerten beim deutschen Autokonzern Volkswagen herrschte 2015 einige Verunsicherung über mögliche Auswirkungen auf die heimische Kfz-Branche. BranchenexpertInnen gehen jedoch von einem leichten Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften im Prognosezeitraum bis 2019 aus. Sie sehen in neuen Großaufträgen und den technologischen Neuerungen (Stichwort „E-Mobilität") ausreichend Basis für Beschäftigung.

Hohe Exportabhängigkeit der Fahrzeug- und Zulieferindustrie
Die Berufsobergruppe „Kfz-Mechanik und -Service" umfasst einerseits die industrielle Kfz-Produktion, andererseits den Servicebereich, der großteils gewerblich organisiert ist.
Mit fast 31.000 Beschäftigten in rund 350 Betrieben und einem Jahresumsatz von 14 Mrd. Euro stellt Österreichs Fahrzeug- und Zulieferindustrie (ohne vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsstufen) einen sehr bedeutenden Wirtschaftszweig dar. Die Fahrzeug- und Zulieferindustrie ist eine **Branche mit sehr hoher Exportquote**: mehr als drei Viertel der heimischen Produktionsgüter gehen ins Ausland. Der Kosten-, Konkurrenz- und Innovationsdruck ist hoch, da das Berufsfeld dem internationalen Wettbewerb stark ausgesetzt ist. Österreich kann sich dabei aber im Spitzenfeld behaupten.

Elektro-Mobilität als Zukunftschance
Der Trend zu kleineren und verbrauchsärmeren Fahrzeugen wird im Prognosezeitraum weiter anhalten. Die Neuzulassungsstatistik für den Zeitraum Jänner bis Oktober 2015 zeigt, dass Dieselfahrzeugen der Vorzug gegenüber „Benzinern" gegeben wird. Hybridfahrzeuge konnten im selben Zeitraum um fast die Hälfte, Elektrofahrzeuge um fast ein Drittel zulegen. Dennoch ist der Anteil **alternativ betriebener Personenkraftwagen (PKW)** unter den Neuzulassungen mit 1,6 % noch relativ gering. Das Ziel der österreichischen Energiestrategie ist **ein Anteil von 5 %** von Elektro- und Hybrid-PKW **am PKW-Bestand bis 2020**, das entspricht rund 250.000 Fahrzeugen.

Der hohe Stellenwert der Elektromobilität für Österreichs Politik und Industrie zeigt sich zudem in einer Reihe von Initiativen rund um das **Gesamtsystem Elektromobilität**. So werden beispielsweise **Forschungs- und Entwicklungsvorhaben** über eine Reihe von Programmen (Basisprogramm der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), „COIN", „A3plus", „Neue Energien 2020" und „Technologische Leuchttürme der Elektromobilität" etc.) staatlich unterstützt. Die Fachverbände der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI) und der Fahrzeugindustrie rechnen mit **Wertschöpfungspotenzialen von bis zu 4,7 Mrd. Euro** sowie mit **mehr als 57.000 weiteren Arbeitsplätzen bis 2030**.

Zukunftsvision autonomes Fahren
Selbstfahrende Autos (http://wirtschaftsblatt.at/home/life/timeout/motor/4634195) werden die Automobilindustrie in den kommenden 20 Jahren grundlegend verändern, so eine Studie der BeraterInnen von McKinsey & Company aus 2015. Autohersteller können rund um diese neue Technologie innovative Geschäftsmodelle aufbauen, beispielsweise durch **Unterhaltungsangebote** oder individuell zugeschnittene **Wartungspakete**. Selbstfahrende Fahrzeuge würden aber auch laut den StudienexpertInnen beispielsweise die Servicezentren der eigenen Marke bevorzugt anfahren, was gravierende Konsequenzen für die unabhängigen Werkstätten nach sich ziehen würde.

Verstärkter Wettbewerb der Kfz-Werkstätten
Im Beobachtungszeitraum werden die **Perspektiven der Kfz-Werkstätten** von BranchenexpertInnen als **stabil eingeschätzt.** Der schon derzeit bestehende Wettbewerbsvorteil von Mehrmarkenwerkstätten gegenüber kleineren Werkstätten wird voraussichtlich weiter zunehmen. Erstere werden der **steigenden technischen Komplexität der Fahrzeuge** besser gerecht und haben zudem meist größeren finanziellen Spielraum, um beispielsweise Kundenbindungsprogramme oder Rabattaktionen zu initiieren.

Die Beschäftigungsaussichten für **KraftfahrzeugtechnikerInnen**, die die weitaus größte Berufsuntergruppe stellen, werden mittelfristig als stabil eingeschätzt. Der Modullehrberuf „Kraftfahrzeugtechnik" nahm 2014 den dritten Platz in der Statistik der „Zehn häufigsten Lehrberufe Österreichs" bei den Burschen ein.

Für **LackiertechnikerInnen**, die hauptsächlich von Kfz-Werkstätten beschäftigt werden, ist ebenfalls eine stabile Arbeitsmarktsituation zu erwarten. Die Aussichten für VulkaniseurInnen hingegen sind im Prognosezeitraum als rückläufig zu bewerten, da einerseits die Anzahl der Vulkaniseurbetriebe zurückgeht und andererseits vermehrt automatische Maschinen eingesetzt werden.

Zweiräder boomen
Die Arbeitsmarktaussichten für ZweiradtechnikerInnen werden als steigend eingeschätzt, da sie u.a. vom **Trend** zu den so genannten **„E-Bikes"** profitieren. Die Verkaufszahlen der Elektrofahrräder haben sich in den vergangenen fünf Jahren verfünffacht. Aber auch die hohen Treibstoffpreise lassen das Zweirad boomen: Geringere Anschaffungskosten, günstigere Erhaltung und Service, keine Parkgebühren und nicht zuletzt der geringere

Spritverbrauch sind für BranchenexpertInnen Gründe, warum immer mehr Zweiräder gekauft werden.

Tabelle 8.2.1: Berufe in Kfz-Mechanik und -Service101

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
KraftfahrzeugtechnikerIn	↑	■■■	83	135	259	290
ZweiradtechnikerIn	↑	■	13	-	2	4
LackiertechnikerIn	↔	■	-	13	53	68
VulkaniseurIn	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

8.2.2. Kompetenztrends

Mit Höherqualifizierung punkten

Die Beschäftigungschancen in dieser Berufsobergruppe hängen nicht zuletzt stark von der persönlichen Lernbereitschaft ab. Aufgrund der fortschreitenden Automatisierung kommt dem Bedienen elektronisch gesteuerter Anlagen (Steuerungsmethoden CAD, CAM, CNC und NC) sowie einer guten Auge-Hand-Koordination besonders in Industriebetrieben große Bedeutung zu. Aber auch für Beschäftigte in Gewerbebetrieben spielen Kenntnisse neuer technischer Entwicklungen (z.B. auf dem Gebiet der Fahrzeugelektronik) eine wichtige Rolle.

Vorsprung durch Zusatzwissen
Wer neue Entwicklungen im Bereich der Werkstoffe (Kunststoffe, Verbundstoffe), Werkstoffverbindungskenntnisse (Schweißtechnik, Löten) sowie neue Reparaturverfahren (z.B. im Dellendrücken) beherrscht, kann sich in dieser Berufsobergruppe Arbeitsmarktvorteile sichern. Auch technische Spezialkenntnisse (z.B. Hydraulik, Pneumatik, Sicherheitstechnik, Emissionsmessung und Umweltschutz) bringen einen Vorsprung am Arbeitsmarkt.

Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie geht davon aus, dass 2020 jedes fünfte neu zugelassene Fahrzeug teil- oder vollelektrifiziert sein wird. Im Anwendungsbereich der **Elektromobilität** werden daher auch **neue Qualifikationen** benötigt: Zusatzkenntnisse in **Elektronik und Elektrotechnik** (elektronische Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik sowie elektrischer Antriebstechnik) sind besonders stark gefragt, da der Elektronikanteil in den Fahrzeugen sowie der Anteil an Elektro- bzw. Hybridfahrzeugen ständig zunehmen. Kfz-TechnikerInnen und Kfz-ElektrikerInnen steigern daher mit speziellen Elektronikkenntnissen, insbesondere der Sicherheits- und Komfortelektronik, ihre Arbeitsmarktchancen deutlich.

Kfz-TechnikerInnen, die Erfahrung in der rechnergesteuerten Produktion oder **Spezialkenntnisse in Fahrzeugbau bzw. Fahrzeugsicherheitstechnik** mitbringen, punkten bei den ArbeitgeberInnen. Demgegenüber verlieren Kenntnisse der Metallbearbeitung teilweise an Bedeutung. Zunehmend werden Ersatzteile nicht mehr in der Werkstatt angefertigt oder repariert, sondern bereits vorgefertigt angeliefert und müssen nur noch eingebaut werden. Damit verbunden werden vermehrt **elektronische Buchhaltungs- und Lagerhaltungssysteme** eingesetzt, die von den MitarbeiterInnen angewendet werden müssen.

Freundlichkeit und Teamfähigkeit erwünscht
Da Werkstätten, TankstellenbetreiberInnen und Pannendienste aus Wettbewerbsgründen verstärkt auf **KundInnenservice** setzen, stellen KundInnenbetreuungs- und -beratungskenntnisse sehr erwünschte Zusatzqualifikationen dar. Besonders in Ballungsräumen ist auch die Beherrschung von **Fremdsprachen** (v.a. Englisch) gefragt. In Werkstätten sowie in Fertigungshallen legen ArbeitgeberInnen zunehmend Wert auf eine **systematische Arbeitsweise**. Einerseits sind die Abläufe streng arbeitsteilig organisiert, andererseits ist die Reihenfolge der Arbeitsschritte in der Kfz-Technik von großer Bedeutung und hat direkte Auswirkungen auf die Qualität.

Unter den geforderten **Soft Skills** („überfachliche Qualifikationen") gewinnt die Lernbereitschaft stark an Bedeutung. Da sich die Berufsobergruppe aufgrund der Neuausrichtung vieler Automobilhersteller (z.B. auf alternative Antriebssysteme) stark verändern wird, ist die Fähigkeit, sich neue Kenntnisse anzueignen, besonders wichtig. Zusätzlich spielt die Zusammenarbeit mit KollegInnen im Team eine immer größere Rolle.

Tabelle 8.2.2: Kompetenzen in Kfz-Mechanik und -Service[102]

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↑↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑↑	■
Kfz-Mechanik	↑	■■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■
Elektromechanik-Kenntnisse	↑	■■
Fahrzeugbau-Kenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■
Verkehrstechnik-Kenntnisse	↔	■■
Schweiß-Kenntnisse	↔	■
Metallbearbeitungskenntnisse	↓	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Lernbereitschaft	↑↑	■
Systematische Arbeitsweise	↑	■■■
Auge-Hand-Koordination	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Technisches Verständnis	↑	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

8.3. Berufsobergruppe Maschinen- und Anlagenbau

8.3.1. Arbeitsmarkttrends

Stagnierende Aussichten im Maschinen- und Anlagenbau

Seit der Finanz- und Wirtschaftskrise ist auch der Maschinen- und Anlagenbau immer wieder von Produktionsschwankungen betroffen. BranchenexpertInnen erwarten jedoch– mit Blick auf eine Erholung der Investitionsgüternachfrage – innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2019 eine stabile Entwicklung der Produktions- und Beschäftigtenzahlen.

Die Berufsobergruppe Maschinen- und Anlagenbau zählt grundsätzlich zu den **produktivsten und wachstumsstärksten der heimischen Industrie**. Sie ist klein- bis mittelbetrieblich strukturiert, reiht sich aber mit einigen Weltmarktführern, wie z.B. der Andritz AG im Bereich Zellstoff- und Papiermaschinen, weltweit sehr weit vorne ein. Wesentliche Erfolgsfaktoren liegen in der **Konzentration auf Nischenbereiche und Kleinstserien**, in der Erzeugung von Einzelstücken und einem relativ hohen Dienstleistungsanteil. Das Produktionsspektrum reicht von Pumpen über Baumaschinen, landwirtschaftliche Maschinen und Aufzüge bis zur Errichtung ganzer Industrieanlagen. Parallel dazu wächst das Angebot an Dienstleistungen, vom Standardservice bis zum laufenden Betrieb der Anlagen.

Kein Wachstum in Sicht
Der **Branchenausblick des Fachverbandes Maschinen- und Metallwarenindustrie (FMMI)** vom April 2016 zeigt auf, dass die Produktionswerte im Maschinenbau 2015 hinter den Erwartungen zurück geblieben sind. Laut BranchenexpertInnen ist auch 2016 in der Maschinenbauproduktion nur mit **Stagnation** und erst ab 2017 wieder mit leichten Zuwächsen zu rechnen. Dementsprechend wird mit einer im Vergleich zu 2015 etwa gleichbleibenden Beschäftigungssituation im Prognosezeitraum bis 2019 gerechnet.

Laut AMS-Großbetriebsmonitoring, einer jedes zweite Jahr durchgeführten, breit angelegten Unternehmensbefragung, ist die Nachfrage insbesondere nach MaschinenbauIngenieurInnen und MaschinenbautechnikerInnen groß. Etwa **ein Drittel der Beschäftigten sind in Oberösterreich** (v.a. rund um den Mechatronik-Cluster) tätig. Gute Berufsaussichten gibt es grundsätzlich auch in den Industriebetrieben der Steiermark sowie in Niederösterreich und Wien.

Iran als Zukunftsmarkt
2014 wurden Waren aus Österreich im Wert von 213,7 Millionen Euro in den Iran exportiert, vor allem Pharmazeutika, Maschinen und Lebensmittel. Aufgrund der vorangegangenen Abgeschnittenheit durch wirtschaftliche Sanktionen hat der Iran jetzt großen Aufholbedarf in vielen Bereichen, z.B. in der Infrastruktur, im Anlagen- und Maschinenbau, in der Umwelttechnik und im Smart-City-Know-how. BranchenexpertInnen sehen hier einen möglichen Absatzmarkt und damit auch einen Beitrag zur Erholung des österreichischen Maschinenbaus.

Mit Dienstleistung Arbeitsplätze sichern
Der Maschinenbau bietet nicht nur Produkte, sondern Gesamtpakete an, die von der Projektplanung, inklusive der Projektfinanzierung, über die Errichtung bis hin zum Betrieb der Anlagen reichen. Der überdurchschnittlich hohe Anteil von **Maschinenbau-Unternehmen mit Dienstleistungsinnovationen** deutet auf den Stellenwert des Servicebereichs hin: Von den im Rahmen der jüngsten Innovationserhebung befragten Maschinenbauern haben bereits 20 % Service-Innovationen, das sind produktbegleitende Dienstleistungen, eingeführt. Der Anteil service-innovativer Unternehmen ist nur in der Elektro- und Chemieindustrie mit jeweils 22 % höher (Industriedurchschnitt: 11 %).

Für Anfertigungen und Wartung von Schusswaffen sind **WaffenmechanikerInnen** zuständig. Sie stellen die Einzelteile mit Hilfe computergesteuerter Maschinen her, montieren sie, prüfen ihre Ziel- und Schusseinrichtung, machen die Feineinstellung und reparieren die Waffen. Obwohl die Zahl der JagdkartenbesitzerInnen und damit der potenziellen KundInnen in Österreich in den letzten Jahren gestiegen ist, wird das Arbeitsplatzangebot für WaffenmechanikerInnen als rückläufig eingestuft, da die Betriebe in diesem Bereich immer weniger werden.

Technische ZeichnerInnen verfügen im Beobachtungszeitraum bis 2019 über stabile Arbeitsmarktchancen. Da sich der Flugzeugbau in Österreich auf Kleinflugzeuge und Zulieferung von Komponenten beschränkt, können **FlugzeugbautechnikerInnen** nur mit geringen Beschäftigungsmöglichkeiten rechnen.

Tabelle 8.3.1: Berufe in Maschinen- und Anlagenbau103

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
MaschinenbautechnikerIn	↑	■■	73	117	88	121
MaschinenbauingenieurIn	↑	■	65	65	80	46
AnlagentechnikerIn	↔	■■	k.A.	65	55	62
ProduktionstechnikerIn	↔	■■	78	137	114	98
BaumaschinentechnikerIn	↔	■	k.A.	26	11	7
KälteanlagentechnikerIn	↔	■	-	13	47	34
TechnischeR ZeichnerIn	↔	■	-	39	18	42
VerfahrenstechnikerIn	↔	■	26	52	27	28
FlugzeugbautechnikerIn	↓	■	-	-	-	-
WaffenmechanikerIn	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch	mittel	niedrig
				■■■	■■	■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

8.3.2. Kompetenztrends

Maschinenbau- und Elektrotechnikkenntnisse gefragt

Von Beschäftigten in dieser Berufsobergruppe werden umfangreiche Kompetenzen erwartet. Die oft komplexen Tätigkeiten erfordern Fachkenntnisse im Maschinenbau, in der elektronischen Verfahrenstechnik (Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik) sowie in der Mikroprozessor- und Datentechnik. Beschäftigte sollten oft auch Projektmanagementkenntnisse mitbringen und englische Fachausdrücke (technisches Englisch) beherrschen.

Mit Querschnittswissen punkten
Die Bedienung elektronisch gesteuerter Anlagen ist in fast allen Berufen dieses Feldes zu einer wichtigen Voraussetzung geworden. Aufgrund des technischen Fortschritts und der immer komplexeren Maschinen, gewinnen technisches Know-how in Antriebstechnik, Hydraulik und Pneumatik sowie Elektrotechnik- und Elektronikkenntnisse in der gesamten Berufsobergruppe an Bedeutung. Hohe Produktivitäts- und Sicherheitsanforderungen sowie die Miniaturisierung von Bauteilen führen zum verstärkten Einsatz mechatronischer Komponenten. Das hat zur Folge, dass **Querschnittswissen** über die früher getrennt betrachteten Technologien Mechanik, Elektronik und Informatik immer wichtiger wird. Personen mit kombinierten Elektrotechnik- und Mechanikkenntnissen (Mechatronik) sind daher besonders gefragt. Allgemein ist die Fähigkeit zum fächerübergreifenden Denken im Maschinenbau sehr wichtig.

Viele Beschäftigte dieser Berufsobergruppe arbeiten nicht nur in der Konstruktion, sondern sind auch für die Montage, Wartung und Reparatur von Maschinen und Anlagen zuständig. Neben umfassendem technischem Fachwissen müssen TechnikerInnen im Service daher analytisches Denkvermögen für die Fehlersuche und -behebung sowie Reisebereitschaft mitbringen. Wartungs- und Servicekenntnisse sind zunehmend gefragt, da die **eigenständige Störungsbehebung** an Maschinen und Anlagen eine Reduktion der diesbezüglichen Kosten ermöglicht. Von Vorteil sind aufgrund der engen Verflechtung mit dem Ausland auch gute Englisch-Kenntnisse (technisches Englisch).

KundInnennähe unabdingbar
MaschinenbautechnikerInnen müssen sich den gestiegenen Anforderungen von KundInnen stellen, die z.B. die Bereitstellung kompletter Fertigungslinien anstelle von Einzelmaschinen verlangen. Da die Maschinenherstellerbetriebe allgemein immer stärker gezwungen sind, auf spezielle Bedürfnisse ihrer KundInnen einzugehen, sind KundInnenberatungs- und -betreuungskenntnisse ein Plus. Um über die eigene Spezialisierung hinausgehende, fachübergreifende Entwicklungs- und Serviceleistungen anbieten zu können, sind Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Problemlösungsfähigkeit oder eine systematische Arbeitsweise, zunehmend gefragt.

In den meisten Betrieben dieses Feldes wird im Schichtbetrieb gearbeitet. Von den MitarbeiterInnen wird daher Flexibilität hinsichtlich wechselnder Arbeitszeiten verlangt.

Tabelle 8.3.2: Kompetenzen in Maschinen- und Anlagenbau104

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■■
Maschinenbau-Kenntnisse	↑	■■■
Arbeit mit Konstruktionsplänen	↑	■■
Elektromechanik-Kenntnisse	↑	■■
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↑	■■
Schweiß-Kenntnisse	↑	■■
Verfahrenstechnik-Kenntnisse	↑	■■
CAD-Kenntnisse	↑	■
Englisch	↑	■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■
Metallbearbeitungskenntnisse	↔	■■■
Energietechnik-Kenntnisse	↔	■■
Feinwerktechnik-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Technisches Verständnis	↑	■■■
Systematische Arbeitsweise	↑	■■
Analytische Fähigkeiten	↑	■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■
Reisebereitschaft	↑	■
Besondere Handgeschicklichkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

8.4. Berufsobergruppe Metallbearbeitung

8.4.1. Arbeitsmarkttrends

Nischenstrategie sichert Arbeitsplätze

Enge (Zuliefer-)Verflechtungen mit der Kfz-Industrie und dem Maschinenbau sowie eine überdurchschnittlich hohe Wettbewerbsfähigkeit ließen die MetallverarbeiterInnen die konjunkturbedingten Rückschläge der letzten Jahre relativ rasch aufholen. Sie fungieren auch als Stütze in der momentanen Konjunkturflaute. Im Beobachtungszeitraum wird eine Stabilisierung der Beschäftigungssituation auf hohem Niveau erwartet wird.

Die Metallbearbeitung zählt zu den **wichtigsten Vorprodukt- und Werkstofflieferanten** für den Maschinenbau, die Fahrzeugindustrie und die Bauwirtschaft. Darüber hinaus werden Metalle als Verpackungsmaterialien und in der Herstellung vieler Haushaltsartikel eingesetzt. Im europäischen Vergleich ist die österreichische Industrie stark auf den Metallsektor spezialisiert. Heimische Metallverarbeitungs-Unternehmen haben sich auf **qualitativ hochwertige Nischenprodukte** spezialisiert und damit eine stabile Wettbewerbsposition, z.B. in der Herstellung von Beschlägen und Metallbauelementen, erreicht. Die relativ hohen

Produktionskosten in Österreich und der Konkurrenzdruck aus dem Ausland werden jedoch im Betrachtungszeitraum bis 2019 diese Berufsobergruppe weiterhin prägen.

Hoher Automatisierungs- und Technologisierungsgrad
Die Berufsobergruppe „Metallbearbeitung" ist von hoher **Automatisierung und Technologisierung** geprägt. Eine Vielfalt neuer Maschinenfunktionen ermöglicht eine höhere Spezialisierung bei den Produkten und mehr Präzision bei der Herstellung bei immer geringerem Personalaufwand.

Spezialisierte Fachleute gefragt
Die Arbeitsmarktaussichten bleiben für OberflächentechnikerInnen und SchmiedInnen innerhalb der nächsten drei Jahre voraussichtlich stabil. Für FeinmechanikerInnen und ZerspanungstechnikerInnen werden tendenziell steigende Arbeitsmarktchancen erwartet. Die Aussichten für GießereitechnikerInnen und WärmebehandlungstechnikerInnen werden hingegen im Prognosezeitraum als rückläufig eingeschätzt.

Da unter **SchweißerInnen** eine **hohe Fluktuation** herrscht, ist der Bedarf an Arbeitskräften in diesem Beruf traditionell hoch. Das bestätigt auch das AMS-Großbetriebsmonitoring, eine jedes zweite Jahr durchgeführte, breit angelegte Unternehmensbefragung. Ebenso werden DreherInnen stark nachgefragt, wobei aber die offenen Stellen nicht immer besetzt werden können. Der österreichische Arbeitsmarkt wurde daher für ausländische Personen, die in **„Mangelberufen"** (d.h. Berufen, an denen in Österreich Personalmangel besteht) tätig sind, geöffnet, um die Nachfrage der Unternehmen zu decken. DreherInnen sind 2016 auf Platz zwei der Liste mit Mangelberufen zu finden.

Der **Trend zur Automatisierung** wird sich innerhalb des Betrachtungszeitraums weiter fortsetzen: Bei den Steuerungssystemen reicht die Palette von einfachen Numerical Control-Steuerungen (NC) bis zu voll integrierten Computer Aided Design/Computer Aided Manufacturing-Konzepten (CAD/CAM) mit Computerized Numerical Control-Fertigung (CNC). Da CNC-Bearbeitungszentren immer einfacher zu bedienen und zudem günstiger werden, steigen zunehmend auch Kleinbetriebe auf diese Technik um. Diese suchen v.a. Personal für die Herstellung von Einzelteilen und Kleinserien mit CNC-gesteuerten Drehmaschinen. FeinmechanikerInnen, die in unterschiedlichen Bereichen wie dem Maschinenbau, dem Werkzeugbau oder in der Feinmechanik-Produktion zu finden sind, werden voraussichtlich von dieser Nachfrage profitieren.

Der Kunde im Zentrum
Eine wichtige Entwicklung in der Metallfertigung ist die Komplettbearbeitung von Werkstücken an einer Maschine. Das heißt, dass beispielsweise Dreh- und Fräsvorgänge an einem Arbeitsplatz durchgeführt werden, wodurch sich die Produktivität deutlich steigern lässt. Ein weiterer Trend ist die **„kundInnenindividuelle Fertigung".** Dabei soll ein Produkt nach KundInnenwünschen kostengünstig angefertigt werden, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen. In dieser Nische werden sich daher im Beobachtungszeitraum voraussichtlich vermehrt Beschäftigungschancen ergeben.

Mit Kreativität und KundInnenservice punkten
MetalldesignerInnen stellen Modelle, Muster und Formwerkzeuge für die maschinelle Produktion und kunsthandwerkliche Gegenstände her. Der Lehrberuf "MetalldesignerIn" weist nur eine geringe Zahl an Lehrlingen auf. Teilweise können AbsolventInnen nach der Lehre mit einer Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb rechnen. Dennoch müssen sich ausgelernte MetalldesignerInnen innerhalb des Prognosezeitraums auf sinkende Beschäftigungschancen einstellen.

Tabelle 8.4.1: Berufe in Metallbearbeitung105

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
DreherIn	↑	■■	k.A.	32	48	52
MaschinenfertigungstechnikerIn	↑	■■	115	98	177	161
SchweißerIn	↑	■■	-	-	118	89
FeinmechanikerIn	↑	■	-	-	-	1
ZerspanungstechnikerIn	↑	■	59	151	343	319
OberflächentechnikerIn	↔	■	-	19	48	43
SchilderherstellerIn	↔	■	-	-	10	1
SchmiedIn	↔	■	-	-	2	2
WerkstoffprüferIn	↔	■	-	-	2	3
WerkstofftechnikerIn	↔	■	-	-	1	6
GießereitechnikerIn	↓	■	-	-	16	9
MetalldesignerIn	↓	■	-	13	9	18
WärmebehandlungstechnikerIn	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

8.4.2. Kompetenztrends

Automatisierungstechnik und Lernbereitschaft gefragt

Der Einsatz elektronisch gesteuerter Produktionsanlagen verändert zunehmend die Tätigkeiten und damit auch die geforderten Kompetenzen. Neben technischem Verständnis, das eine unabdingbare Voraussetzung darstellt, spielen Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit und Lernbereitschaft eine immer bedeutendere Rolle.

Elektronische Steuerungskenntnisse immer wichtiger

Metallbearbeitungskenntnisse stellen zwar nach wie vor die Basis aller Tätigkeiten in diesem Berufsfeld dar, in der **Programmierung von Fertigungsabläufen** ist die **elektronische Datenverarbeitung** jedoch längst nicht mehr wegzudenken. Die automatisierten Produktionsabläufe erfordern Kompetenzen in der Automatisierungstechnik, in der elektronischen Konstruktion und in der Fertigung. Von DreherInnen, FeinmechanikerInnen und ZerspanungstechnikerInnen werden gute **Kenntnisse in der Programmierung und Bedienung von computergesteuerten Werkzeugmaschinen** erwartet wie z.B. Numerical Control (NC), Computerized Numerical Control (CNC), Computer Aided Design (CAD) und Computer Aided Manufacturing (CAM).

Handgeschicklichkeit gefragt

Da in der Metallbearbeitung auch feinmechanisch gearbeitet wird, sind Handgeschicklichkeit und Genauigkeit gefragt. ZerspanungstechnikerInnen, die durch das Abtragen feiner Werkstoffteile (Späne) Bauteile auf Werkzeugmaschinen herstellen, müssen **spanende Fertigungsverfahren, wie z.B. Drehen, Bohren, Fräsen und Schleifen**, beherrschen. Von FeinwerktechnikerInnen werden Kenntnisse in der Entwicklung und Konstruktion von Präzisionsinstrumenten, elektronischen Messgeräten, automatisierten Büromaschinen oder optischen Geräten gefordert.

Innovatives Denken als Pluspunkt
Zusätzlich zu den fachlichen Fertigkeiten werden **Soft Skills**, wie die Fähigkeit zur **Zusammenarbeit im Team**, häufig nachgefragt. Da technische Entwicklungen die Bearbeitungsmethoden ständig verändern, bringen Beschäftigte im Idealfall auch **Lernbereitschaft** mit. Ebenso sind MitarbeiterInnen, die über Innovationsfähigkeit verfügen, gesucht. Von ihnen kann erwartet werden, dass sie **neue Wege bei der Lösung von Aufgaben**, für die es noch keine Routineverfahren gibt, finden. Auch da es in der Metallbearbeitung um ständige **Verbesserungen von Produkten und Herstellungsverfahren** geht, ist innovatives Denken von besonderer Bedeutung. Außerdem gewinnen organisatorische Kompetenzen, wie das Einhalten von Normen, Umwelt- und Sicherheitsstandards, eine systematische Arbeitsweise und Arbeitsplanung sowie Kenntnisse in der Kostenkalkulation an Bedeutung. **Qualitätsmanagement-Kenntnisse** bedeuten ein Plus und erhöhen die Arbeitsmarktchancen.

Zusatzkenntnisse gefragt
Da in der Metallbearbeitung **unterschiedliche Arbeitsvorgänge an komplexen Maschinen** durchzuführen sind, ist Zusatzwissen in der Verfahrenstechnik von Nutzen, etwa in der hydraulischen, pneumatischen (mit Luftdruck betriebenen) und elektronischen Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik. Personen mit Spezialwissen, z.B. in Pneumatik oder Hydraulik, sind daher auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt. **Schweißkenntnisse** sind im gesamten Berufsfeld von großem Vorteil. Neue Standards, wie die Norm EN 1090 im Stahl- und Aluminiumbau, erfordern zudem eine ständige Weiterqualifizierung im Schweißtechnikbereich.

Mit Lasertechnikkenntnissen punkten
MetalldesignerInnen sind je nach gewähltem Schwerpunkt auf Gürtlerei, Gravur oder Metalldrückerei spezialisiert. Spezialkenntnisse aus verwandten Lehrberufen wie z.B. Gold- und SilberschmiedIn, JuwelierIn oder Metalltechnik erhöhen die Beschäftigungsaussichten. Für MetalldesignerInnen mit Schwerpunkt Gravur sind Lasertechnikkenntnisse unumgänglich geworden, da Laserlicht herkömmliches Gravierwerkzeug in vielen Bereichen abgelöst hat. Besondere Handgeschicklichkeit, ein ausgeprägtes ästhetisches Gefühl oder hervorragende Metallbearbeitungskenntnisse können Vorteile am Arbeitsmarkt bringen.

Tabelle 8.4.2: Kompetenzen in Metallbearbeitung106

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑↑	■■
Metallbearbeitungskenntnisse	↑↑	■■
Arbeit mit Konstruktionsplänen	↑	■■
Feinwerktechnik-Kenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Sicherheitsüberwachungskenntnisse	↑	■
Verfahrenstechnik-Kenntnisse	↑	■
Bereichsübergreifende Werkstoffbe- und -verarbeitungskenntnisse	↔	■■
Schweiß-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Besondere Handgeschicklichkeit	↑	■■
Technisches Verständnis	↑	■■
Kreativität	↑	■
Lernbereitschaft	↑	■
Teamfähigkeit	↑	■
Auge-Hand-Koordination	↔	■■
Zuverlässigkeit	↔	■■
Systematische Arbeitsweise	↔	■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

8.5. Berufsobergruppe Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen

8.5.1. Arbeitsmarkttrends

Neue Fertigungstrends, günstige Arbeitsmarktsituation

Die Industriebetriebe, die in der Werkzeugherstellung tätig sind, und die ihnen nach gelagerten Gewerbebetriebe, konnten 2015 eine Stabilisierung der Produktionsleistung erzielen. Die zumeist gewerblich organisierten Schlossereien erfreuen sich generell einer guten Auftragslage, haben jedoch teilweise mit Strukturproblemen zu kämpfen. Insgesamt wird innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2019 mit einer positiven Produktions- und Beschäftigungsentwicklung gerechnet.

Automatisierung und flexible Fertigung
In der Industrie sind die Tätigkeiten in dieser Berufsobergruppe stark von der Automatisierung im Fertigungsprozess geprägt. Der Großteil der Produktion wird exportiert. Es zeichnet sich innerhalb des Beobachtungszeitraums ein deutlicher Trend in Richtung einer **flexiblen anstatt seriellen Nutzung der Maschinen** ab. Durch die rasche und individuelle Anpassung an unterschiedliche Kundenbedürfnisse erwarten sich die Betriebe Wettbewerbsvorteile. Da zum Bedienen der komplexen Maschinen **gut**

ausgebildete Fachkräfte benötigt werden, wird innerhalb der nächsten drei Jahre die Beschäftigungssituation für die metalltechnischen Berufe in der Industrie positiv eingeschätzt.

Anhaltender Fachkräftemangel
Viele Werkzeugmacher- und Schlossereibetriebe, besonders in Westösterreich und im Großraum Wien, klagen über einen Fachkräftemangel. **Offene Stellen** dieser Berufsobergruppe können oft nur **schwer** mit BewerberInnen **besetzt** werden. Besonders verfügen SchlosserInnen sowohl des Bau- wie auch des Metallbereichs in gewerblichen Metall verarbeitenden Betrieben im Beobachtungszeitraum über **gute Arbeitsmarktchancen**. Auch WerkzeugbautechnikerInnen finden in spezialisierten Betrieben gute Beschäftigungsmöglichkeiten vor. Das bestätigt auch das AMS-Großbetriebsmonitoring, eine jedes zweite Jahr durchgeführte, breit angelegte Unternehmensbefragung.

Tabelle 8.5.1: Berufe in Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen107

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
SchlosserIn im Metallbereich	↑	■■■	52	39	352	350
SchlosserIn im Baubereich	↑	■■	13	94	248	292
WerkzeugbautechnikerIn	↑	■■	66	118	225	195
KarosseriebautechnikerIn	↔	■	40	-	60	59
MaschineneinrichterIn	↔	■	k.A.	-	23	45

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

8.5.2. Kompetenztrends

Maschinenbedienkenntnisse und Lernbereitschaft gefragt

Die metalltechnischen Berufe erfordern grundsätzlich sehr gute Metallbearbeitungs- und Verbindungstechnikkenntnisse (Schweißen, Löten) sowie Wissen über Montage, Reparatur und Wartung. In den Berufen dieses Feldes wird mit Konstruktionsplänen gearbeitet, was Genauigkeit und eine gute Auge-Hand-Koordination verlangt. Während Hüttenwesenkenntnisse mittelfristig an Bedeutung verlieren, ist das Know-how um die Bedienung elektronisch gesteuerter Anlagen unerlässlich geworden.

Computerisierte Steuerungskenntnisse sind ein Muss
Die technischen Entwicklungen in dieser Berufsobergruppe verringern einerseits die körperlichen Anforderungen, setzen andererseits aber eine **große Lernbereitschaft** voraus. So erfordert die zunehmende Automatisierung versiertes **Programmieren und**

Bedienen von elektronisch gesteuerten Anlagen v.a. in der computerisierten numerischen Steuerung (CNC – Computerized Numerical Control). Auch (vorbeugende) Wartungs- und Servicekenntnisse sind zunehmend erwünscht, da die eigenständige Fehlerbehebung eine Reduktion der Wartungskosten ermöglicht.

Technische Spezialkenntnisse sehr gefragt
Spezialkenntnisse, z.B. in Elektro-, Energie-, Feinwerk- und Gebäudetechnik, sind in fast allen Berufen dieses Feldes gefragt. SchlosserInnen im Metallbereich können z.B. mit Zusatzwissen über moderne Blechtechnologie oder Kältetechnik ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen. Das Beherrschen von **Oberflächenbehandlungen und Finish-Techniken** (Polieren, Schleifen etc.) wird ebenfalls zunehmend wichtiger. SchlosserInnen im Baubereich sollten neben guten Metallbearbeitungskenntnissen ebenso **Wissen und Kompetenzen aus dem Baubereich** mitbringen, damit sie ihre Werkstücke auch sachgerecht montieren können.

Mit Soft Skills punkten
Von den überfachlichen Anforderungen, die an Beschäftigte in dieser Berufsobergruppe gestellt werden, kommt aufgrund der zunehmend komplexer werdenden Arbeitsabläufe einer **systematischen Arbeitsweise** steigende Bedeutung zu. Projektmanagementkenntnisse sind vor allem in jenen Bereichen gefragt, in denen bestimmte Produkte, z.B. Maschinen, hergestellt werden. Generell werden alle Fähigkeiten wichtiger, die mit **KundInnenberatung und -betreuung** zu tun haben. Besonders im gewerblichen Bereich werden daher z.B. SchlosserInnen gesucht, die gut mit KundInnen kommunizieren und Vertrauen aufbauen können.

Tabelle 8.5.2: Kompetenzen in Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen108

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Elektronisch gesteuerte Produktionsanlagen	↑	■■■
Metallbearbeitungskenntnisse	↑	■■■
Schweiß-Kenntnisse	↑	■■■
Arbeit mit Konstruktionsplänen	↑	■■
Bereichsübergreifende Werkstoffbe- und -verarbeitungskenntnisse	↑	■■
CAD-Kenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Maschinenbau-Kenntnisse	↑	■■
Elektromechanik-Kenntnisse	↑	■
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↑	■
Energietechnik-Kenntnisse	↑	■
Gebäudetechnik-Kenntnisse	↑	■
Bauerrichtungskenntnisse	↔	■
Feinwerktechnik-Kenntnisse	↔	■
Hüttenwesen-Kenntnisse	↓	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Lernbereitschaft	↑↑	■
Technisches Verständnis	↑	■■■
Auge-Hand-Koordination	↑	■■
Systematische Arbeitsweise	↑	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

9. Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk

Arbeitsmarkttrends

Herausfordernde wirtschaftliche Situation für die Berufsbereiche Medien und Kunst sowie Grafik, Druck und Papier

Die Anzahl prekärer Arbeitsverhältnisse im Bereich Medien und Kunst nimmt weiter zu und erschwert die Absicherung der beruflichen Existenz. Die Printmedien verteidigen ihre Position in Österreich, der Druckereisektor kämpft mit wirtschaftlichen Problemen, auch die Papierindustrie steht trotz eines erfolgreichen Wirtschaftsjahres unter hohem Konkurrenzdruck. Kreativberufe im Bereich Grafik, Design und Fotografie leiden unter der schwachen Konjunktur.

Internetkompetenz für KünstlerInnen
Bildende KünstlerInnen, MusikerInnen sowie darstellende KünstlerInnen sind von der **Abnahme fixer Anstellungsverhältnisse**, der Streichung von Subventionen und geringeren Sponsoringgeldern besonders betroffen. Wissen um die Mechanismen des Kunstmarktes und der kompetente Umgang mit dem **Internet** und den sich dadurch eröffnenden Möglichkeiten ist eine wichtige Zusatzkompetenz.

Printmedien weiterhin erfolgreich
Printmedien bleiben **auch 2015 das Kerngeschäft** der Verlagshäuser in Österreich, obwohl Online-Informations- und Unterhaltungsangebote stetige Zuwachsraten verzeichnen. Immer mehr gut ausgebildete Arbeitskräfte drängen auf den Arbeitsmarkt, was den **Konkurrenzdruck** weiter erhöht. Der Trend in Richtung **Freiberuflichkeit** setzt sich fort, wobei vielerorts die Anforderungen steigen und das Einkommensniveau sinkt. Es ist daher mit einer sich weiter verschärfenden Arbeitsmarktsituation zu rechnen.

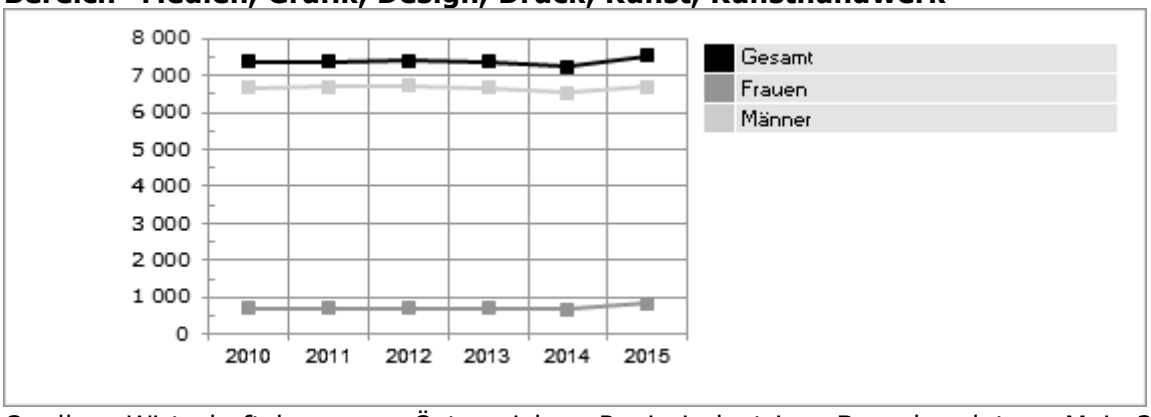
Multimedia-Bereich unter hohem Preisdruck
Viele Ausbildungsmöglichkeiten bzw. eine entsprechend hohe Zahl an AbsolventInnen und ein leichter Marktzugang führen im Multimedia-Sektor zu sinkenden Preisen. Freiberufliche Arbeitsverhältnisse bzw. ein hohes Maß an Unternehmensgründungen sind weit verbreitet. Der rasante technische Fortschritt erfordert die Vertrautheit mit neuesten Technologien, ein solides Verständnis für alle Medienarten und Spezialkenntnisse in mindestens einem Fachgebiet.

Schwierige Rahmenbedingungen
Im Bereich Rundfunk, Film und Fernsehen haben sich die **Arbeitsmarktbedingungen** in den letzten Jahren **verschlechtert**, während die Umsätze der österreichischen Filmwirtschaft gestiegen sind. Die Einkommen für freie MitarbeiterInnen im Berufsfeld liegen teilweise an der Existenzgrenze, gleichzeitig **steigen die Anforderungen**.

Sinkende Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen im Druckereisektor
Im Bereich Druck- und Medienvorstufe sinkt die Anzahl der Beschäftigten weiter, während die Branche durch Umstrukturierungen auf den Strukturwandel zu reagieren versucht. In den nächsten Jahren ist mit weiteren Verlusten von Arbeitsplätzen bzw. der Schließung von Druckereien zu rechnen.

Steigerung der Papierproduktion
Trotz Rückgängen im inländischen Verbrauch ist 2015 die Papierproduktion in Österreich leicht gestiegen. Viele Unternehmen erweitern die Produktion und setzen neben Papier und Zellstoff auf andere Fasern bzw. chemische Produkte. Als große Herausforderung für die Branche wird die Ökostromförderung bezeichnet. Die Exportquote der österreichischen Papierindustrie liegt bei 87 %, was die sinkende Nachfrage im Inland ausgleicht. Die Nachfrage verlagert sich weg von angelernten MitarbeiterInnen und hin zu höher qualifiziertem Personal.

Abbildung 9: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk"



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich - Papierindustrie: Branchendaten Mai 2016. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 9.1: Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk109

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Grafik, Design	↔	■■	66	26	21	9
Printmedien, Neue Medien	↔	■■	63*	104	24	21
Anlern- und Hilfsberufe Kunst, Druck, Papier	↔	■	13*	-	17	21
Bildende Kunst, Fotografie	↔	■	-	-	13	14
Darstellende Kunst, Musik	↔	■	-	-	1	-
Rundfunk, Film und Fernsehen	↔	■	13	13	-	-
Druck, Druckvorstufe, Papier	↓	■■	39	13	98	101
Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck	↓	■	-	-	2	4

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

9.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Kunst, Druck, Papier

9.1.1. Arbeitsmarkttrends

Höhere Anforderungen an Hilfsberufe

Die beginnende vierte industrielle Revolution (Industrie 4.0) wird den Bedarf an Fachkräften vergrößern, aber den Druck auf den Bereich der Hilfsberufe weiter erhöhen. Gleichzeitig steigen die Qualifikationsanforderungen an Anlern- und Hilfsberufe im Bereich Kunst, Druck und Papier..

Vielfältige Tätigkeiten für BühnenarbeiterInnen
BühnenarbeiterInnen sind u.a. in Theatern, Opernhäusern oder Konzerthallen hinter den Kulissen tätig, wo sie Bühnenbildteile vor einer Vorstellung aufbauen, während der Vorstellung die Ausstattung verändern und nach einer Vorstellung die Bühne wieder abräumen. Zusätzliche Aufgaben sind z.B. auch das Verlegen von Teppichen oder Böden, die Reinigung der Bühne, aber auch das Bedienen und Warten von Maschinen. BühnenarbeiterInnen arbeiten zumeist unter der Anweisung eines Bühnenmeisters bzw. einer Bühnenmeisterin. Hilfskräfte im Kultur- und Eventbereich führen einfache Tätigkeiten in Theatern, Opernhäusern, Konzerthäusern, Sportstätten, Casinos, etc. durch. Dazu gehören z.B. das Platzanweisen, Kartenabreißen, der Kartenverkauf oder Tätigkeiten an der Garderobe. Manche Veranstalter lagern Publikumsdienste an Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen aus.

Anzahl der KinomitarbeiterInnen leicht gefallen
Nach dem langjährigen Kinoschwund ist die Anzahl der Kinos in Österreich im Jahr 2014 wieder leicht gestiegen (133 Kinos, 556 Säle). Während die Zahl der KinobesucherInnen von 15,2 auf 14,3 Millionen sank, reduzierten die Kinos die MitarbeiterInnenanzahl von 1.910 auf 1.865 (- 2,4 %). Durch die Umstellung auf digitale Filmprojektoren hat sich das Tätigkeitsfeld von FilmvorführerInnen von Grund auf verändert: mussten früher teilweise schwere Filmrollen ausgepackt, eingelegt und punktgenau gewechselt werden, bestehen heutige Filme aus Datenpaketen auf einer Festplatte. Gleichzeitig müssen oft zusätzliche Aufgaben wie Kartenverkauf oder Buffetdienste übernommen werden.

Sinkende Beschäftigtenzahlen in der Papier- und Druckereibranche
Die Papier- und Druckereibranche ist in Österreich mit schwierigen Rahmenbedingungen konfrontiert: Unternehmen im Sektor Papier müssen mit Marktverschiebungen, einem hohen Konkurrenzdruck aus Europa bzw. Übersee und Rohstoffpreisschwankungen fertig werden. Die Anforderungen an Druckereien steigen, während gleichzeitig Druckauflagen sinken und der Preiswettbewerb zunimmt. Die sich verändernde Nutzung von Medien in Richtung Neue Medien geht zulasten von Printerzeugnissen. In den nächsten Jahren ist mit einer weiteren Reduktion der Beschäftigtenzahlen bzw. weiteren Schließungen von Druckereien zu rechnen.

Tabelle 9.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Kunst, Druck, Papier110

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BühnenarbeiterIn	↔	■	-	-	-	-
FilmvorführerIn	↔	■	13	-	1	1
Hilfskraft im Kultur- und Eventbereich (m/w)	↔	■	k.A.	-	-	-
Hilfskraft in der Papierindustrie (m/w)	↓	■■	-	-	-	-
Druckereihilfskraft (m/w)	↓	■	-	-	16	20

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

9.1.2. Kompetenztrends

Steigende Kompetenzanforderungen

So wie in vielen anderen Berufszweigen steigen auch die Kompetenzanforderungen für Anlern- bzw. Hilfsberufe im Bereich Kunst, Druck und Papier. Berufspraxis, Deutschkenntnisse und Teamfähigkeit werden immer wichtiger.

Handwerkliches Geschick

Wichtige Anforderungen an BühnenarbeiterInnen sind neben Flexibilität bezüglich Arbeitszeit auch körperliche Belastbarkeit, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Sorgfalt als Garant für einen sicheren und geregelten Bühnenablauf. Die Qualifikationsanforderungen an bühnentechnische Berufe haben in den letzten Jahren zugenommen, was dazu führt, dass an öffentlichen Theatern oder Opernhäusern immer weniger ungelernte MitarbeiterInnen aufgenommen werden. Bessere Chancen haben Personen, die Berufserfahrung z.B. im Bereich Schweißen, Tapezieren oder als ElektrikerIn gesammelt haben. Die Digitalisierung der auf Bühnen eingesetzten Technologien erfordert auch zunehmend den Umgang mit computergesteuerten Geräten und Maschinen.

Zunehmende Komplexität der Arbeitsprozesse

In der Papierproduktion müssen heute mehr Aufgaben von weniger Arbeitskräften übernommen werden. Die steigende Komplexität der Arbeitsprozesse und das notwendige aufeinander abgestimmte Agieren machen Teamfähigkeit zu einer wesentlichen Komponente.

Gute körperliche Konstitution erforderlich

Druckereihilfskräfte benötigen eine gute körperliche Konstitution aufgrund von Hebetätigkeiten und müssen mit Lärm- oder Geruchsbelastung umgehen können. Weiters gehören die Bedienung von Maschinen und Anlagen sowie Reinigungstätigkeiten zum Arbeitsprofil.

Tabelle 9.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Kunst, Druck, Papier111

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
A2 - Grundlegende Deutschkenntnisse	↑	■■■
Drucktechnik-Kenntnisse	↑	■■
Veranstaltungstechnik-Kenntnisse	↑	■■
Papierverarbeitungskenntnisse	↑	■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■
Bereichsübergreifende Werkstoffbe- und -verarbeitungskenntnisse	↔	■■
Bühnentechnik	↔	■■
Maschinen- und Anlagenreinigung	↔	■■
Filmvorführung	↔	■
Transportabwicklungskenntnisse	↔	■
Verkäuferische Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Teamfähigkeit	↑	■■■
Freundlichkeit	↑	■■
Gepflegtes Äußeres	↑	■■
Handwerkliches Geschick	↑	■■
Einsatzbereitschaft	↔	■■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Technisches Verständnis	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

9.2. Berufsobergruppe Bildende Kunst, Fotografie

9.2.1. Arbeitsmarkttrends

Schwierige Rahmenbedingungen für bildende KünstlerInnen und FotografInnen

Im Bereich bildende Kunst ist der Anteil von Ein-Personen-Unternehmen und flexiblen Arbeitsverhältnissen hoch. Die Öffnung des Fotografie-Gewerbes lässt die Anzahl haupt- bzw. nebenberuflich tätiger HobbyfotografInnen steigen und erhöht den Konkurrenzdruck.

Herausfordernder Arbeitsmarkt für bildende KünstlerInnen
Während die BewerberInnenzahlen an Kunstuniversitäten steigen, ist gleichzeitig nur ein Bruchteil der bildenden KünstlerInnen in Österreich (ca. 5 %) auf dem Kunstmarkt wirklich erfolgreich. Der Rest ist oft **in kunstnahen Berufen** wie z.B. im Medienbereich oder in der Kunst- und Kulturverwaltung tätig. Die Möglichkeit, die Lehramtsprüfung für künstlerische Fächer nachzuholen, um an Schulen zu unterrichten, soll durch berufsbegleitende Studienangebote erhöht werden. In den künstlerisch orientierten Berufen etabliert sich der Trend weg von Angestelltenverhältnissen zu **projektbezogener bzw. freiberuflicher Tätigkeit**.

Schwieriger Berufsstart – geringer Verdienst
Eine Ausbildung zum Bühnenbildner oder zur Bühnenbildnerin wird heutzutage zumeist an Universitäten oder Fachhochschulen absolviert, es gibt aber auch QuereinsteigerInnen aus themenverwandten Berufsfeldern (Bühnenmalerei, Bildende Kunst, Design, Architektur etc.).
Feste Anstellungen an Theatern oder Opernhäusern werden seltener, die meisten BühnenbildnerInnen arbeiten freiberuflich und werden projektbezogen engagiert. Die Nutzung neuer Medien zur Darstellung von Bühnenbildentwürfen ist eine wichtige Zusatzkompetenz. Der Berufseinstieg läuft zumeist über gering oder sogar unbezahlte Projekte, die Arbeitszeiten sind oft unregelmäßig.

Wenige Anstellungsmöglichkeiten für RestauratorInnen
Der österreichische Arbeitsmarkt für KonservatorInnen und RestauratorInnen hat sich nach einem zwischenzeitlichen Einbruch wieder erholt. Da es nur zwei Ausbildungsinstitute gibt und sich die Zahl der AbsolventInnen noch in Grenzen hält, können die **Arbeitsmarktchancen als zufriedenstellend beschrieben** werden. Es gibt aber nur wenige Anstellungsmöglichkeiten, so dass der größte Teil der RestauratorInnen freiberuflich tätig ist.

Veränderungsprozesse im Bereich Fotografie
Die **rasche Entwicklung der digitalen Fotografie** bei gleichzeitig stark gesunkenen Preisen für hochwertige Kameras ermöglicht es einem breiten Publikum, einigermaßen gelungene Aufnahmen anzufertigen und diese mit teilweise einfach zu bedienender Fotosoftware zu bearbeiten. Die Entwicklung des Internets bietet vielen AmateurInnen und semi-professionellen FotografInnen die Chance, ihre Bilder über eigene Websites, Online-Portfolios oder Microstock-Bildagenturen international zu vertreiben.

Mehr FotografInnen am Markt
Seit Ende 2013 ist die Fotografie ein freies Gewerbe. Die Zahl der selbstständigen FotografInnen hat sich seit 2012 nahezu verdreifacht. VollerwerbsfotografInnen müssen daher mit zahlreichen Nebenwerbstätigen konkurrieren, was einen enormen Preisdruck ausgelöst und die Konkurrenzsituation verschärft hat. Mit der Abschaffung der Meisterprüfung gingen laut Wirtschaftskammer Österreich (WKO) auch viele Lehrstellen verloren.

Tabelle 9.2.1: Berufe in Bildende Kunst, Fotografie112

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BühnenbildnerIn	↔	■	-	-	1	-
FotoredakteurIn	↔	■	-	-	-	-
GaleristIn	↔	■	-	-	-	-
KostümbildnerIn	↔	■	-	-	-	-
KunstmalerIn	↔	■	-	-	-	-
RestauratorIn und KonservatorIn	↔	■	-	-	-	-
FotografIn	↓	■■■	-	-	12	14

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

9.2.2. Kompetenztrends

Kenntnisse im Bereich Networking und Neue Medien hilfreich

Für Berufe im Bereich bildende Kunst gilt, dass die fachlichen Kompetenzen (insbesondere ästhetische und künstlerische) und der sichere Umgang mit Materialien, Werkzeugen u.ä. die Ausgangsbasis bilden, um erfolgreich arbeiten zu können. Professionelle Kompetenzen im Bereich technisches Equipment sowie Bildbearbeitungs- und Bildarchivierungssoftware sind heute für FotografInnen unverzichtbar.

Für viele gestaltende Berufe gewinnt das **Arbeiten im Team** bzw. in Netzwerken zunehmend an Bedeutung. Obwohl bildende KünstlerInnen ihre Arbeiten vielfach alleine fertigstellen, ist auch für sie das Eingebundensein in **Netzwerke** von künstlerischem und beruflichem Vorteil. Das Internet und die **Neuen Medien** spielen inzwischen als Kommunikations-, Werbe- und Vermarktungsmöglichkeit eine wichtige Rolle.

Selbstmanagement
Verständnis für die Funktionsweisen des Kunstmarktes sowie kompetentes Selbstmanagement und Durchsetzungsfähigkeit ist sowohl für haupt- als auch für nebenberuflich tätige KünstlerInnen von großer Bedeutung.

Technische Entwicklung erfordert Weiterbildungsbereitschaft
Die laufende Beobachtung der technischen Entwicklungen spielt für FotografInnen eine wichtige Rolle, aktuelle Trends sind z.B. holografische Displays (3D-Projektionen, die im Raum schweben) oder fotorealistische 3D-Visualisierungen (Computer Generated Imagery – CGI). Action-Kameras, sogenannte Wearables (tragbare Minikameras, z.B. in Form von Brillen) und Luftbildkameras sorgen für neue Perspektiven.

Erhöhung der Marktchancen
Um sich selbst als FotografIn bzw. das eigene Unternehmen managen und vermarkten zu können, sind **KundInnenorientierung und betriebswirtschaftliche**

Grundkenntnisse eine zunehmend wichtige Kompetenzanforderung. An Bedeutung gewinnt auch die Präsentation des eigenen Portfolios auf der eigenen Website, auf Branchen- und Social-Media-Plattformen. Zunehmend werden auch Clouds (Datenspeicherdienste im Web) zum Speichern, Archivieren, Präsentieren und Weitergeben von Fotos genutzt.

FotoredakteurInnen müssen über einen guten Blick für Qualität verfügen, ein Gespür für Bildästhetik und Bildsprache mitbringen, über aktuelle Trends informiert sein und sicher im Umgang mit der relevanten EDV sein (z.B. Bilddatenbanken, Stock-Agenturen, Bildarchivierung und Beschlagwortung, Bildbearbeitung). Im Rahmen der Bildbeschaffung, -recherche und -auswahl sind Kenntnisse im Bereich Urheberrecht und Lizenzen ebenso zentral wie gute Branchenkontakte zu Agenturen und FotografInnen.

Vom Großteil der jungen **RestauratorInnen und KonservatorInnen** wird heutzutage ein Hochschulabschluss in Verbindung mit einer Fachspezialisierung zwingend erwartet. Die Qualifikationsanforderungen beinhalten **gute manuelle, kunsthistorische und naturwissenschaftliche Kenntnisse** (z.B. Farbenchemie), aber auch Kompetenzen in digitaler Fotografie oder digitalen Kartierungsprogrammen. Englisch ist inzwischen Voraussetzung, interdisziplinäres Denken gefragt, da oft mit anderen Berufsfeldern zusammengearbeitet wird.

Tabelle 9.2.2: Kompetenzen in Bildende Kunst, Fotografie113

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Grafik-, Web-Design- und Bildbearbeitungssoftware-Kenntnisse	↑↑	■■
KundInnenbeziehungen pflegen	↑	■■■
Künstlerische Fachkenntnisse	↑	■■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■
3D-Computergrafik-Software	↑	■
Audio- und Videosoftware	↑	■
E-Marketing	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■
Fotografische Kenntnisse	↑	■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Englisch	↔	■■■
Bühnengestaltung und Filmausstattung	↔	■
Künstlerische Restaurierungskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Networking Skills	↑	■■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

9.3. Berufsobergruppe Darstellende Kunst, Musik

9.3.1. Arbeitsmarkttrends

Formale Abschlüsse zunehmend gefordert

Das Berufsfeld von SchauspielerInnen und MusikerInnen zeichnet sich durch teilweise prekäre Arbeitsverhältnisse und hohen Konkurrenzdruck aus. Im Bereich darstellende Kunst und Musik werden formale Abschlüsse immer wichtiger und der Druck, die Ausbildung rasch zu beenden, wächst.

Die **Arbeits- und Lebensumstände** sind in der freien Kunst-und Musikszene großteils prekär: kurzfristige Wechsel zwischen Selbstständigkeit und **projektbezogener Beschäftigung** sowie immer wieder dazwischen liegende Zeiten der Arbeitslosigkeit bzw. Zeiten ohne Einkommen machen eine kontinuierliche soziale Absicherung der Existenz zur Ausnahme. Viele Kunst- und Kulturschaffende bemängeln die seit Jahren sinkenden Kulturbudgets der freien Kunst- und Kulturszene.

Hoher Konkurrenzdruck für MusikerInnen
Die Anforderungen an MusikerInnen sind in den letzten Jahren laufend gestiegen, während sich die **beruflichen Rahmenbedingungen verschlechtert** haben. Das betrifft inzwischen auch seltenere Instrumente wie Kontrabass, Oboe oder Fagott, die früher eine fixe Stelle garantierten. Viele MusikerInnen arbeiten als Privat- oder MusikschullehrerInnen, doch die öffentliche Hand schafft im Bereich Musikunterricht derzeit keine neue Stellen. Neben der ausgezeichneten Beherrschung des eigenen Instruments sind Networking- bzw. Self-Marketing-Aktivitäten wichtig. Trotz der schwierigen Karrierechancen ist der **Andrang auf die Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien** weiterhin hoch. Von den ca. 3.600 BewerberInnen, die sich jährlich den Aufnahmeprüfungen stellen, wird nur jedeR Zehnte aufgenommen. Immer mehr junge MusikerInnen beenden ihre Ausbildung nicht, weil sie frühzeitig in den Beruf einsteigen. Aus diesem Grund sind auch berufsbegleitende Studienangebote in Instrumentalfächern bzw. in Musikpädagogik in Planung.

Musikmarkt 2015
2015 schafften es **34 österreichische Alben** – so viele wie nie zuvor – **in die Top 100** der Jahrescharts. Der Umsatz des gesamten Musikmarkts betrug 143,3 Mio. Euro (- 1,5 % zum Vorjahr), der Anteil von Streaming-Abos lag bei 11,2 Mio. Euro (+ 26 %), jener von CDs bei 68,5 Mio. Euro (- 6,8 %) und die Vinyl-Verkäufe betrugen 5,2 Mio. Euro (+ 30 %). Die Vinyl-Schallplatte erlebt weiterhin einen Boom, CDs sind noch immer das meist gekaufte Musikprodukt in Österreich. Weltweit wurden 2015 mit Downloads und Streams erstmals höhere Einnahmen erzielt als mit physischen Tonträgern, die **Einnahmen aus Musik-Streaming-Diensten stiegen um 45 %.**

Speichermedienvergütung
Seit 1. Oktober 2015 ist in Österreich die neue Speichermedienvergütung in Kraft. Darin werden Abgaben auf verschiedene Speichermedien und Geräte (Festplattenabgabe) festgeschrieben. Die **Höhe der Beiträge** beträgt pro Desktop-PC oder Laptop 5,- Euro, externe Festplatte 4,50 Euro, Tablet 3,75 Euro, Smartphone 2,50 Euro, digitalem Bilderrahmen 2,- Euro, Smartwatch 1,- Euro und Speicherkarte 0,35 Euro.

Tabelle 9.3.1: Berufe in Darstellende Kunst, Musik114

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
MusikerIn	↔	■■	-	-	-	-
SängerIn	↔	■■	-	-	-	-
SchauspielerIn	↔	■■	-	-	-	-
ArtistIn	↔	■	-	-	-	-
Disc Jockey (m/w)	↔	■	-	-	1	-
Dressman/Mannequin	↔	■	-	-	-	-
TänzerIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

9.3.2. Kompetenztrends

Hohes professionelles Niveau, überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft gefordert

In allen Disziplinen des Sektors darstellende Kunst und Musik inklusive der Pop- und Rock-Musik sind die künstlerisch-fachlichen Qualifikationsanforderungen heute auf einem sehr hohen Niveau. Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren auch professionelle Selbstdarstellung und Selbstvermarktung für viele Berufe immer wichtiger.

Von KünstlerInnen wird im Allgemeinen ein hohes Maß an **Einsatzbereitschaft** und **Engagement** verlangt. Ebenso wichtig sind Kritikfähigkeit, Frustrationstoleranz und soziale Kompetenzen, insbesondere das Arbeiten im Team. Auch kompetentes Selbstmanagement (u.a. grundlegende unternehmerische Kenntnisse, Marketing-Kenntnisse und Zeitmanagement), Kontakte innerhalb der jeweiligen Szene und die Bereitschaft zu reisen, fördern die beruflichen Möglichkeiten.

Internetkompetenzen
Für MusikerInnen und Bands sind der Aufbau und die Pflege von **Kontakten mit potenziellen KonsumentInnen** und Fan-Gruppen sehr wichtig. Das Internet hat hier vielfältige Möglichkeiten der Information und Werbung (z.B. über Social Media-Plattformen), aber auch des Vertriebs geschaffen. Um diese Möglichkeiten nutzen zu können, sind zumindest grundlegende Kenntnisse im Umgang mit Audio- und Video-Software von Vorteil.

Professionelle Ausbildung und Zusatzausbildungen
Das Ausbildungsniveau ist nicht nur im Bereich der klassischen Musik und der darstellenden Kunst hoch, auch für eine **Karriere** im Pop-, Rock- oder Jazz-Sektor ist eine Ausbildung an einem Konservatorium bzw. einer Musikhochschule empfehlenswert. SchauspielerInnen, die oftmals v.a. für die Bühne ausgebildet sind und nicht für die speziellen Anforderungen im Film, können diese Qualifikationen über Zusatzkurse erwerben, um ihre beruflichen Möglichkeiten zu erweitern.

Tabelle 9.3.2: Kompetenzen in Darstellende Kunst, Musik115

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Englisch	↑	■■
Artistische Fähigkeiten	↔	■
DJ Moderation	↔	■
Gesang	↔	■
Instrumentalkunst	↔	■
Schauspiel	↔	■
Tanz	↔	■
Theater	↔	■
Unterhaltungsmusik	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Unternehmerisches Denken	↑	■■
Einsatzbereitschaft	↔	■■■
Kommunikationsstärke	↔	■■
Kreativität	↔	■■
Musikalität	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

9.4. Berufsobergruppe Druck, Druckvorstufe, Papier

9.4.1. Arbeitsmarkttrends

Druckereisektor schrumpft, Papierindustrie 2015 erfolgreich

Veränderungen im Medienkonsum, Digitalisierung und Automatisierung sowie die starke Konkurrenzsituation führen zu einem Rückgang von Unternehmen im Druckereisektor bzw. zu Unternehmenszusammenschlüssen. Auch die Papierindustrie steht trotz eines erfolgreichen Wirtschaftsjahres weiterhin unter hohem wirtschaftlichen Druck.

Neuer KV für Druckereibranche, Papierindustrie und JournalistInnen
Am 1. April 2016 trat ein neuer Kollektivvertrag und eine damit verbundene Ist-Lohnerhöhung für die Angestellten der Branchen Druck, Journalismus und Papier um 1,35 % in Kraft. Gleichzeitig wurde der Mindestlohn auf 7,50 Euro angehoben. Die Druckereibranche ist seit rund zehn Jahren von einem starken Strukturwandel gekennzeichnet. Dazu zählen die Veränderungen der Medienlandschaft und –nutzung, die damit verbundene Marktverschiebung sowie die Technologieentwicklungen. Die **Verlagerung in Richtung digitale Medien** lässt die Nachfrage nach Druckerzeugnissen sinken und wirkt sich dämpfend auf die Druckvolumina aus. Neben den Veränderungen in der Mediennutzung sind die Druckprozesse selbst zunehmend durch Digitalisierung geprägt – das reicht von der Druckvorstufe (z.B. Einsatz von Grafik- und Publishing-Software, digitale Druckplattenbelichtung) bis zum Computereinsatz in Druck und -weiterverarbeitung.

Überkapazitäten und wirtschaftliche Probleme
Die Anzahl der Beschäftigten in der Druck- und Medienvorstufe sinkt weiter. Die Branche reagiert mit Umstrukturierungen, wobei große Betriebe bzw. ganz kleine, die eine Nische abdecken, noch am erfolgreichsten agieren. In den nächsten Jahren wird damit gerechnet, dass weitere 30 % der Betriebe schließen müssen, wodurch mit einem weiteren **Verlust von Arbeitsplätzen** bei den Druckvorstufenunternehmen zu rechnen ist. Gut ausgebildete Fachkräfte haben die Möglichkeit, in andere Bereiche der Medienproduktion – z.B. Layout, Grafik, Bildbearbeitung – auszuweichen.

Leichter Anstieg der Papierproduktion in Österreich
Trotz Rückgängen im inländischen Verbrauch stieg 2015 die **Papierproduktion** in Österreich um 2 % auf insgesamt **5 Mio. Tonnen Papier,** obwohl das europäische Umfeld von Kapazitätsanpassungen und Standortschließungen betroffen ist. Viele Unternehmen produzieren nicht mehr ausschließlich Papier und Zellstoff, sondern auch andere Fasern- bzw. chemische Produkte. Die Investitionen stiegen auf 210 Mio. Euro, der **Umsatz** lag bei **3,8 Mrd. Euro**. Als wesentliche Herausforderung wird die Ökostromförderung angesehen, welche die Branche rohstoffseitig sowie durch die Energiekosten belastet. Die Produktion konnte in allen Sortimenten gesteigert werden: Der Verpackungssektor wuchs am stärksten (+ 4,9 %, 1,9 Mio. Tonnen), die Spezialpapiere legten um 1,5 % zu (280.000 Tonnen), und auch die grafischen Papiere, die unter der zunehmenden Konkurrenz der digitalen Medien leiden, verzeichneten ein leichtes Plus (+ 0,2 %, 2,7 Mio. Tonnen). Mit einer **Exportquote von 87 %** ist die Papierindustrie von der sinkenden Nachfrage im Inland (- 5,8 % bei grafischen Papieren) weitgehend unabhängig. In Österreich werden bereits zwei Drittel des Holzes zu Strom und Wärme umgewandelt, nur mehr ein Drittel wird zu Papier- und Holzprodukten verarbeitet. Die Nachfrage verlagert sich weg von angelernten MitarbeiterInnen hin zu **höher qualifiziertem Personal.** Global betrachtet verschieben sich Nachfrage und Produktion vom Westen nach Asien. China ist bereits zum größten Papierproduzenten und -verbraucher der Welt aufgestiegen. Europaweit bestehen Überkapazitäten, die zu starker Konkurrenz führen. In den nächsten Jahren ist mit weiteren Arbeitsplatzverlusten zu rechnen.

Tabelle 9.4.1: Berufe in Druck, Druckvorstufe, Papier116

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
KartografIn	↔	■	-	-	-	-
ReprografIn	↔	■	-	-	1	1
VerpackungstechnikerIn	↔	■	-	13	23	36
DruckvorstufentechnikerIn	↓	■■■	-	-	12	8
PapiertechnikerIn	↓	■■	-	-	1	2
BuchbinderIn	↓	■	-	-	9	6
DrucktechnikerIn	↓	■	39	-	47	39
SiebdruckerIn	↓	■	-	-	5	9

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

9.4.2. Kompetenztrends

Lernbereitschaft und Teamfähigkeit gefragt

Die steigenden Qualitätsanforderungen an Druckereien und die Papierindustrie erhöhen auch die Kompetenzanforderungen an MitarbeiterInnen und erfordern ein hohes Maß an Lernbereitschaft.

Flexibilität und Qualität
Um in der schwierigen Branchensituation und im ausgeprägten Wettbewerb bestehen zu können, dabei aber gleichzeitig die steigenden KundInnenansprüche nach flexibleren Druckaufträgen bei hoher Qualität erfüllen zu können, ist eine **wirtschaftliche und effiziente Produktion** erforderlich. Druckereibetriebe versuchen auf die geforderte Flexibilität z.B. mit verkürzten Umstellzeiten bei Produktionen und der Verlagerung von klassischen Printverfahren in den Digitaldruck (v.a. bei kleineren Auflagen) zu reagieren.

Druckverfahren
Moderne Druckverfahren, wie z.B. Digitaldruck, welche die wirtschaftliche Produktion v.a. kleiner Auflagen und Print-on-Demand (rasches Reagieren auf die KundInnennachfrage) ermöglichen, bringen weiteren Qualifikationsbedarf mit sich, v.a. im Bereich IT. Produktionssteuerung und -kontrolle mit Hilfe von Workflow-Management-Systemen wird von einer wachsenden Zahl von Betrieben eingesetzt. Mit der weiter fortschreitenden Automatisierung der Druckabläufe ist auch mehr Wissen erforderlich, die Verantwortung einzelner MitarbeiterInnen für das Gesamtergebnis steigt dadurch weiter.

Digitale Dienstleistungen gewinnen weiter an Bedeutung
Eine wichtige Rolle im Bereich Druckvorstufe spielen der sichere Umgang mit den relevanten Softwareprogrammen (Layout-, Grafik- und Bildbearbeitungs-Software) und mit unterschiedlichen Datenformaten sowie Kenntnisse in den Bereichen Retusche, Farbmanagement, Composing (das Zusammenführen mehrerer Einzelbilder zu einem neuen Bild) und Computer Generated Imagery (CGI), also fotorealistische 3D-

Visualisierungen. Die laufende technische Weiterbildung zählt zum Berufsbild. Für leitende Positionen sind neben den Fachkenntnissen verstärkt ausgeprägte KundInnenorientierung sowie wirtschaftliche Kenntnisse (v.a. Marketing, inkl. E-Commerce, Organisation, Kostenplanung) notwendig.

Technische Innovationen erfordern Lernbereitschaft
Ressourcen- und energieeffiziente Technologien sowie die steigende Komplexität der Produktionsprozesse stellen an MitarbeiterInnen in der Papier- und Pappeerzeugung umfassende Anforderungen. Aufgrund der zunehmenden Komplexität und des Automatisierungsgrades der Anlagen sind Aufgabenschwerpunkte in der Überwachung der Produktion, im Voraussehen und in der schnellen Beseitigung von Störungen von besonderer Bedeutung. Verlangt werden daher gute Kenntnisse in der Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik. Für die Programmierung und Bedienung von Prozessleitsystemen sind entsprechende EDV-Kenntnisse gefordert. Teamfähigkeit wird zu einer wesentlichen Komponente des Qualifikationsprofils. VerpackungstechnikerInnen im Design-Bereich müssen vermehrt über 3D-CAD- und Visualisierungskenntnisse verfügen.

Tabelle 9.4.2: Kompetenzen in Druck, Druckvorstufe, Papier117

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Drucktechnik-Kenntnisse	↑	■■
Druckvorstufen-Kenntnisse	↑	■■
Grafik-, Web-Design- und Bildbearbeitungssoftware-Kenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Papiererzeugungs- und Zellstofferzeugungskenntnisse	↑	■■
Marketing-Kenntnisse	↑	■
Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik	↑	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Buchbinderei	↔	■
Händische Werkstoffbearbeitung	↔	■
Technische Überwachung von Maschinen und Anlagen	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Qualitätsbewusstsein	↑	■■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Kreativität	↑	■
Genauigkeit	↔	■■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

9.5. Berufsobergruppe Grafik, Design

9.5.1. Arbeitsmarkttrends

Schwache Konjunktur bremst die österreichische Werbewirtschaft

Die Kreativ- und Werbewirtschaft hat 2015 erheblich an Schwung verloren, auch für 2016 sind die Erwartungen aufgrund der schwachen heimischen Konjunktur verhalten. Daher kann von einer leichten Beschäftigungsabnahme im Bereich Grafik, Design ausgegangen werden.

Beschäftigte im Bereich Grafik sind zum einen als **GrafikerInnen und DesignerInnen** (z.B. bei größeren Werbeagenturen und Grafikbüros) angestellt, zum anderen aber auch in hohem Ausmaß selbstständig bzw. freiberuflich tätig – rund zwei Drittel aller Unternehmen der Kreativ- und Werbebranche sind Ein-Personen-Unternehmen (EPU).

Die Situation der Berufe im Bereich Grafik ist in starkem Maße von der Situation der Werbewirtschaft und des Verlagswesens abhängig. VertreterInnen der Werbebranche rechnen 2016 mit einer eher verhaltenen Geschäfts- und Auftragslage. In Verbindung mit der schwachen Konjunktur werden Unternehmen auch etwas weniger in Werbemaßnahmen investieren, kurzfristig muss daher mit einer sich tendenziell verschlechternden Arbeitsmarktsituation für GrafikerInnen gerechnet werden.

Umfassendere Kompetenzanforderungen
Der **Arbeitsbereich von GrafikerInnen bzw. GrafikdesignerInnen wird breiter**, die Trennung zwischen analoger und digitaler Grafik existiert nicht mehr. GrafikerInnen übernehmen inzwischen **auch die Aufgaben von WebdesignerInnen**. Innerhalb der Branche gibt es viele QuereinsteigerInnen, was zu starkem Konkurrenz- bzw. Preisdruck führt.

Unternehmen legen Wert auf Industrial Design
Industrial DesignerInnen bewegen sich an der Schnittstelle von Wirtschaft, Technik, Ökologie, Kunst und Kultur. Gerade der Aspekt **Nachhaltigkeit** wird für große Industrieunternehmen wie z.B. die Autoindustrie immer wichtiger. Viele BerufseinsteigerInnen arbeiten einige Jahre als FreelancerInnen in Agenturen, ca. 30 % machen sich selbstständig, was im Schnitt die ersten 5-10 Jahre einen hohen finanziellen und arbeitsmäßigen Einsatz erfordert.

Harte wirtschaftliche Rahmenbedingungen für ModedesignerInnen
Junge ModedesignerInnen haben es schwer, in der Mode Fuß zu fassen. Die Modeakademien in London, Antwerpen, Tokio oder Wien haben jährlich **eine große Anzahl von AbsolventInnen, für die es zu wenige Jobs gibt**. Viele von ihnen gründen ein eigenes Label und versuchen, auf dem umkämpften Modemarkt Fuß zu fassen. Die großen Marken dominieren den Markt, junge ModedesignerInnen zielen daher darauf ab, Nischen zu finden.

Tabelle 9.5.1: Berufe in Grafik, Design118

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
GrafikerIn	↑	■■■	53	13	14	6
Art Director (m/w)	↑	■	-	-	-	-
Industrial DesignerIn	↑	■	-	13	5	1
IllustratorIn	↔	■	-	-	1	-
ModedesignerIn	↔	■	13	-	1	2

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

9.5.2. Kompetenztrends

Medienübergreifende Fachqualifikationen sowie professionelle KundInnenbetreuung und Kommunikationsdesign gefragt

Cross-mediale Gestaltungskenntnisse zählen heute zum Grundrepertoire im Grafik-Design. Networking, Kommunikationsstärke, Beratungskompetenz, Kommunikationsdesign- und Projektmanagement-Kenntnisse gewinnen weiter an Bedeutung. Für wirtschaftsnahe Berufe im Bereich Industrial Design und Modedesign ist ein hohes Maß an KundInnenorientierung erforderlich.

In einem konkurrenzintensiven Umfeld wird von GrafikerInnen **Beratungskompetenz**, Kommunikationsstärke und KundInnenorientierung verlangt, sowohl um Aufträge zu lukrieren als auch um AuftraggeberInnen in ihren Werbeentscheidungen kompetent unterstützen zu können. Kompetenzen im Bereich Kommunikationsdesign (die Kombination aus der Entwicklung einer Kommunikationsstrategie und dem darauf abgestimmten Design) sowie betriebswirtschaftliche Zusatzkenntnisse sind ebenfalls von Vorteil. Projektmanagement-Kompetenzen gewinnen auch für BerufseinsteigerInnen an Bedeutung.

Für FreiberuflerInnen sind **Networking Skills** und gute Branchenkontakte zentral, um neue Projekte zu akquirieren. In diesem Zusammenhang werden auch Selbstmarketing und die Präsentation des persönlichen Leistungsspektrums über die eigene Website, Online-Portfolios, Social-Media-Kanäle und Online-Netzwerke im Bereich der Kreativwirtschaft wichtiger.

Medienübergreifende Kenntnisse
Neben guten Kenntnissen im Printbereich (z.B. fundierte Designkenntnisse, Typografie, Farbgestaltung, Layout, Print-Produktion) müssen Grafik-DesignerInnen auch über Qualifikationen im Bereich der Neuen Medien und insbesondere Social-Media verfügen. Durch die sich verändernde Mediennutzung kommt dem Screen- und Webdesign eine entscheidende Bedeutung zu. Laufende **Weiterbildung** v.a. auf dem Gebiet der relevanten Software (z.B. Bildbearbeitungs- und Layoutprogramme, Web- und App-Design) sowie in Bezug auf Design-Standards und Entwicklungen ist von entscheidender

Bedeutung. Das **Arbeiten unter Zeitdruck**, um knapp gesetzte Termine halten zu können, sowie Überstundenbereitschaft gehören – besonders bei den selbstständigen GrafikerInnen – zum Berufsbild.

Industrial DesignerInnen beschäftigen sich nicht nur mit dem Design eines Produktes, sondern auch zunehmend mit **Strategiedesign**. Das reicht z.B. von der Betreuung bei der Produktentwicklung, Portfolioanalysen oder Designer-Feedback bis zu Ideenfindung, Konzepterstellung und Umsetzungsbetreuung. Das Produkt wird aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet (Vertrieb, Einkauf, Logistik, Branding), um es in ein **Gesamtkonzept** einzubetten. Industrial DesignerInnen mit einer zusätzlichen technischen Ausbildung haben u.U. einen Wettbewerbsvorteil. Sie benötigen u.a. fundierte kreative und technische **Gestaltungskompetenzen** (wie z.B. Bildbearbeitungs-, Publishing-, 3-D- und Video- bzw. Animationsprogramme) sowie idealerweise Wissen über industrielle Produktionsbedingungen. Neben funktionalen und ästhetischen Kriterien sind zunehmend auch wirtschaftliche und werbefachliche Aspekte in die Arbeit einzubeziehen.

Tabelle 9.5.2: Kompetenzen in Grafik, Design119

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Adobe-Grafik-Software	↑	■■■
Beratungskompetenz	↑	■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Marketing-Kenntnisse	↑	■■
Medientheorie	↑	■■
Neue Medien	↑	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Screendesign	↑	■■
3D-Computergrafik-Software	↑	■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
Englisch	↑	■
Grafik-, Web-Design- und Bildbearbeitungssoftware-Kenntnisse	↔	■■■
Bereichsübergreifende Werkstoffbe- und -verarbeitungskenntnisse	↔	■■
Industrial-Design-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Teamfähigkeit	↑	■■■
Unternehmerisches Denken	↑	■■■
Zeitliche Flexibilität	↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Kreativität	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Networking Skills	↑	■
Ästhetisches Gefühl	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

9.6. Berufsobergruppe Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck

9.6.1. Arbeitsmarkttrends

Spezialisierung und KundInnenservice gefragt

Die Beschäftigung im Bereich Kunsthandwerk, Uhren und Schmuck wird voraussichtlich weiter zurückgehen. Der Import von günstigen, seriengefertigten Produkten aus dem Ausland hat den Schwerpunkt der Arbeit von KunsthandwerkerInnen von der Produktion in den Bereich der Wartung und Reparatur verlagert.

Mehrheit der Kundsthandwerk-Unternehmen „EPUs"
Der Bereich „Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck" besteht zu einem großen Teil aus EPUs, aus Ein-Personen-Unternehmen, die inzwischen insgesamt mehr als die Hälfte aller Unternehmen in Österreich ausmachen. Laut Bundesinnung Kunsthandwerke sind die Bundesländer mit dem höchsten EPU-Anteil Niederösterreich (81,2 %), das Burgenland (80,0 %) und Kärnten (77,7 %).

Qualität versus Billigprodukte
Die schwierige wirtschaftliche Lage hat in der Vergangenheit bereits dazu geführt, dass zahlreiche auf Kunsthandwerk und Schmuckherstellung spezialisierte Kleinbetriebe stillgelegt wurden. Viele kunsthandwerkliche Berufe sind aufgrund **industrieller Fertigungsverfahren** bereits annähernd verschwunden. Vor allem Modeschmuck und ähnliche Produkte werden kaum mehr in Österreich gefertigt, sondern in Niedriglohnländern –zumeist in Fernost – hergestellt und dann importiert. Entgegen diesem Trend haben aber einzelne UhrmacherInnenbetriebe erfolgreich Marktnischen erschlossen, wie beispielsweise bei der Reparatur antiker und kostbarer Uhren oder bei der Herstellung von Luxuszeitmessern „Made in Austria". Die Möglichkeit, für bestimmte Uhrenmarken (z.B. Omega) im Service- und Reparaturbereich nach Erfüllung bestimmter Auflagen eine Zulassung zu bekommen, sollte laut Bundesinnung der Uhrmacher als weiteres Betätigungsfeld vermehrt genützt werden. Dennoch werden die relativ hohen Produktionskosten in Österreich und der Konkurrenzdruck aus dem Ausland im Beobachtungszeitraum bis 2020 dieses Berufsfeld weiterhin prägen.

Sinkendes Arbeitsplatzangebot
Unter den Gold- und SilberschmiedInnen sowie JuwelierInnen haben nur kunsthandwerklich versierte Fachkräfte mit vielseitigen Qualifikationen und Spezialkenntnissen gute Berufsaussichten. Die Beschäftigungssituation wird für alle Berufe dieses Feldes weiter rückläufig sein.

Kleingewerbe Musikinstrumentenbau
MusikinstrumentenerzeugerInnen stellen Instrumente aus unterschiedlichen Materialien her, wie z.B. aus Holz oder Metall, und führen Wartungsarbeiten bzw. Reparaturen durch. Sie sind in Österreich hauptsächlich in kleinen Gewerbebetrieben tätig, wobei zusätzliche Kompetenzen im Bereich KundInnenbetreuung und Verkauf hilfreich sind. Während der Sektor Klavierbau sowie Holz- und Blechblasinstrumentenbau derzeit in Österreich schrumpft, gibt es Zuwächse bei Streich- und Saiteninstrumenten.

Tabelle 9.6.1: Berufe in Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck120

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
MusikinstrumentenerzeugerIn	↔	■	-	-	-	-
UhrmacherIn	↓	■■	-	-	2	2
Gold- und SilberschmiedIn und JuwelierIn	↓	■	-	-	-	2
NaturmaterialienverarbeiterIn	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

9.6.2. Kompetenztrends

Gute Werkstoffbearbeitungs-, Reparatur- und Designkenntnisse gefragt

Die schwierige Marktsituation für Beschäftigte im Bereich Kunsthandwerk, Uhren und Schmuck erfordert neben Kreativität und sehr gutem kunsthandwerklichen Geschick auch neue, innovative Verkaufs- und Vertriebsmethoden. Dienstleistungsfunktionen wie Beratung, Reparaturen oder Änderungsarbeiten sind ein wichtiger Teil des Geschäfts der (meist) Klein- und Kleinstbetriebe dieses Berufsfeldes geworden. KundInnenorientierung sowie Verkaufsgeschick sind daher unverzichtbare Qualifikationen.

Grafische Fertigkeiten von Vorteil

Beschäftigte in kunsthandwerklichen Berufen sollten allgemein über sehr gutes Know-how in den Bereichen Entwurf und Design sowie in der Auswahl, Verarbeitung und Oberflächenveredelung von Metall und zunehmend auch anderer Materialien (wie Edelsteine, Kunststoffe etc.) verfügen.

Ästhetisches Gefühl gefragt

Gold- und SilberschmiedInnen sowie JuwelierInnen können durch **Spezialtechniken** wie Emaillieren (Anbringen eines fest haftenden Überzuges auf Metall oder Glas), Abformen (Nachbildung körperlicher Gegenstände), Edelsteinfassen und -schleifen sowie durch Know-how im verwandten Lehrberuf Metalldesign ihre Arbeitsmarktchancen steigern. Auch für UhrmacherInnen kann es sinnvoll sein, Zusatzkompetenzen wie z.B. Maschinenbau-, Maschinenfertigungs- oder Werkzeugbautechnik zu erwerben. Allgemein gilt für die Berufe dieses Feldes, dass besondere Handgeschicklichkeit, ein ausgeprägtes ästhetisches Gefühl oder hervorragende Metallbearbeitungskenntnisse Vorteile am Arbeitsmarkt bringen können.

MusikinstrumentenerzeugerInnen benötigen neben den jeweiligen Werkstoffbe- und -verarbeitungskenntnissen (zumeist im Bereich Holz oder Metall) ein geschultes musikalisches Gehör sowie die grundsätzliche Beherrschung des jeweiligen zu erzeugenden oder zu wartenden Instruments. Es gibt u.a. Ausbildungswege für Klavierbau, Orgelbau, Streich- und Saiteninstrumentenbau oder Holz- bzw. Blechblasinstrumentenbau. In vielen Ausbildungsstätten müssen BewerberInnen bei

Aufnahmeprüfungen nicht nur handwerkliches Geschick beweisen, sondern das jeweilige Instrument auch vorspielen.

Tabelle 9.6.2: Kompetenzen in Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck121

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Feinwerktechnik-Kenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Metallbearbeitungskenntnisse	↑	■■
Verkäuferische Kenntnisse	↑	■■
Holzverarbeitungskenntnisse	↑	■
Künstlerische Restaurierungskenntnisse	↔	■
Musikinstrumentenbau und -pflege	↔	■
Oberflächenbehandlung	↔	■
Kunsthandwerkliche Kenntnisse	↓	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Ästhetisches Gefühl	↑	■■
Kreativität	↑	■
Serviceorientierung	↑	■
Technisches Verständnis	↔	■■■
Auge-Hand-Koordination	↔	■■
Handwerkliches Geschick	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

9.7. Berufsobergruppe Printmedien, Neue Medien

9.7.1. Arbeitsmarkttrends

Printmedien relativ stabil, digitaler Medienkonsum steigt weiter

Die Printmedien verteidigen ihre Vorherrschaft in der Verlagslandschaft Österreichs, während sich die Arbeitsbedingungen für JournalistInnen stetig verschlechtern. Die Nutzung digitaler Medien und mobiler Endgeräte nimmt massiv zu, der App-Markt boomt.

Printmarkt behauptet sich - Gratiszeitungen verlieren LeserInnen
2015 haben knapp 5 Mio. ÖsterreicherInnen zu **Tageszeitungen** gegriffen, wobei die nationale Reichweite 68,4 % betrug und damit **im Vergleich zum Vorjahr nahezu stabil** blieb. Die „**Kronen Zeitung" bleibt die größte Tageszeitung** (32,0 % Reichweite bzw. 2,335 Mio. LeserInnen), gefolgt von der Gratiszeitung „Heute" (12,9 % Reichweite bzw. 938.000 LeserInnen). Im Vergleich zu 2014 ging die Anzahl der „Heute"-LeserInnen um 0,9 Prozentpunkte zurück, in Wien fiel der Rückgang mit - 32,3 % bzw. -3,1 Prozehntpunkten ziemlich deutlich aus. Einen Rückgang gab es auch bei der Gratiszeitung „Österreich" auf 8,4 % Reichweite bzw. 616.000 LeserInnen (- 1,1 Prozentpunkte).

Medienbranche unter Druck

Die **Medienbranche** in Österreich befindet sich seit Jahren **im Umbruch**. Sinkende Werbeeinnahmen und die wachsende Konkurrenz durch Online-Medien setzen den klassischen Zeitungsverlagen massiv zu. Die **wachsende Ökonomisierung des Medienbereichs** lässt die Grenzen zwischen klassischem Nachrichten- und PR-Journalismus verschwimmen. Die Produktionsbedingungen, die Arbeitsverhältnisse und nicht zuletzt die Einkommenssituation haben sich verschlechtert. Fixe Anstellungen nehmen ab, stattdessen herrschen **vermehrt freiberufliche Beschäftigungsverhältnisse** vor, die teilweise als prekär beschrieben werden.

JournalistInnen-Namen als Marke
JournalistInnen werden zunehmend als **„menschliche Marke"** wahrgenommen. Medienhäuser erwarten, dass ein eigenes Netzwerk aus NutzerInnen bzw. eine eigene „Community" aufgebaut bzw. eingebracht wird. Aktuelle **Medientrends** sind Systeme für Verlage zur Erstellung interaktiver Online-Artikel (z.B. „Instant Articles" von Facebook), die Zunahme von „Live-Content" in der Berichterstattung, der Boom von „Instagram"(Online-Dienst zum Teilen von Fotos und Videos) und „WhatsApp" oder. „Ad-Targeting" (bessere Abstimmung von Werbung auf KundInneninteressen). Die Bedeutung von Datenjournalismus (die Sammlung, Aufbereitung, Analyse und Publikation öffentlich zugänglicher Informationen im klassischen Journalismus) nimmt weiter zu.

Hoher Konkurrenzdruck bei Berufen im Bereich Neue Medien
Die Arbeitsmarktsituation im Bereich der Neuen Medien (z.B. Multimedia-DesignerIn, Multimedia-ProgrammiererIn, Web-MasterIn, Online-RedakteurIn, MedientechnikerIn) zeichnet sich durch hohen Konkurrenz- und Preisdruck aus. Viele Ausbildungsmöglichkeiten und ein leichter Marktzugang (Freie Gewerbe) führen dazu, dass der Berufseinstieg zumeist nur noch über schlecht bezahlte Praktika gelingt. Statt Anstellungen überwiegen freie Dienstverträge mit vielen meist unbezahlten Überstunden oder der Gang in die Selbstständigkeit bzw. die Notwendigkeit, Zusatzeinkommen aus anderen Branchen zu generieren. Je kleiner eine Agentur, desto mehr Themenbereiche müssen abgedeckt werden, je größer, desto höher ist der Spezialisierungsgrad.

ArchivarInnen und DokumentarInnen stehen schon seit längerem vor der Herausforderung, digitale Daten zu speichern bzw. auch in Zukunft lesbar zu machen. Im Bereich Kultur und Verwaltung sinken aber die Ressourcen, was auf die österreichischen Archive unterschiedliche Auswirkungen hat. Der generelle Trend ist **Personalabbau**, längerfristige Planung wird immer schwieriger. In großen Archiven sind immer mehr SpezialistInnen gefragt, während in kleinen Archiven GeneralistInnen benötigt werden.

Tabelle 9.7.1: Berufe in Printmedien, Neue Medien122

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Content-ManagerIn	↑	■	13	13	-	-
Multimedia-DesignerIn	↑	■	k.A.	26	8	10
Multimedia-ProgrammiererIn	↑	■	-	-	3	5
Multimedia-ProjektmanagerIn	↑	■	-	13	-	-
AutorIn	↔	■	-	-	-	-
BibliothekarIn	↔	■	-	-	-	3
MedientechnikerIn	↔	■	-	-	-	1
TechnischeR RedakteurIn	↔	■	13	-	4	-
JournalistIn	↓	■■	-	-	1	-
ArchivarIn und DokumentarIn	↓	■	-	-	-	1
LektorIn	↓	■	-	-	-	-
RedakteurIn	↓	■	37	52	8	-
Verlagskaufmann/-frau	↓	■	-	-	-	1

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

9.7.2. Kompetenztrends

Spezialisierungen gefragt

*Der Trend zu höheren Ausbildungen und weiterer **Professionalisierung** setzt sich fort. **Branchenkontakte** und facheinschlägige **Praxis** spielen insbesondere für journalistische Berufe und im Verlagswesen eine besondere Rolle. Im Multimedia-Bereich steigen die Qualitätsansprüche an visuelle Effekte und Computeranimationen. .*

Im Multimedia-Sektor sind ein **solides Verständnis für alle Medienarten**, Kreativität, Engagement, das Wissen um technische Entwicklungen, das Beherrschen der einschlägigen **Software** und **ständige Weiterbildung** besonders wichtig. Die Ausbildung sollte auf hohem Niveau absolviert werden und eine möglichst breite Basis vermitteln, also neben Kenntnissen im Internet-Bereich auch Grafik-Design, Filmschnitt, 3D-Computergrafik u.Ä. beinhalten. Die Gestaltung und technische Umsetzung **mobiler Anwendungen**, der Umgang mit Social Media, aber auch der Einsatz von Datenbanken spielen eine wichtige Rolle. **KundInnenorientierung**, das Berücksichtigen der wirtschaftlichen Anforderungen sowie soziale Kompetenzen werden verstärkt nachgefragt.

Multimedia-ProgrammiererInnen brauchen z.B. ein ausgeprägtes analytisches und technisches Denkvermögen, müssen kreativ veranlagt sein und vor allem

hervorragende Kenntnisse in Computersprachen und Anwendungsprogrammen besitzen.

Kompetenzerwartungen an journalistische Berufe
Während der Arbeitsmarkt für JournalistInnen immer mehr unter Druck gerät, werden die **Anforderungen höher**. Neben der einwandfreien Beherrschung des journalistischen Handwerks sind Kompetenzen im Bereich **crossmediales Arbeiten** (Kommunikation über mehrere redaktionell verknüpfte Kanäle, die die NutzerInnen zielgerichtet über die verschiedenen Medien führt), profundes Social-Media-Know-how und Zusatzfachkenntnisse (z.B. im Sektor Sport, Wirtschaft, Politik, Kunst oder Medizin) von entscheidendem Vorteil. Auch die Themenbereiche internationales Medienrecht und internationale Mediensysteme gewinnen an Bedeutung.

Höhere Anforderungen an ArchivarInnen
Ob nach einem Lehrabschluss oder einer akademischen Ausbildung, die Qualifikationsanforderungen an ArchivarInnen und DokumentarInnen sind gestiegen. Durch die fortschreitende Digitalisierung müssen ArchivarInnen neben Informatikkenntnissen auch über technisches Know-how und Kompetenzen zu rechtlichen Fragen (wie z.B. zum Urheberrecht) verfügen. Durch den Umgang mit Menschen wird das Augenmerk zunehmend auf Kommunikationsfähigkeit gerichtet. Da Archive, Museen und Bibliotheken in vielen Bereichen ähnlich gelagerte Herausforderungen haben, ist ein Trend zu Vernetzung und Zusammenarbeit zu verzeichnen, was wiederum interdisziplinäres Denken der Beteiligten erfordert.

Tabelle 9.7.2: Kompetenzen in Printmedien, Neue Medien123

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Englisch	↑	■■
Grafik-Software	↑	■■
Grundlagen des Medienrechts	↑	■■
Journalistische Fachkenntnisse	↑	■■
KundInnenberatung	↑	■■
Multimedia-Kenntnisse	↑	■■
Web-Design-Software	↑	■■
Webdesign	↑	■■
Audiovisuelle Medien	↑	■
Internet-Entwicklungs- und Administrationskenntnisse	↑	■
Social Media	↑	■
Social Media-Kenntnisse	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↔	■■
Archivierungs- und Katalogisierungskenntnisse	↔	■
Bibliothekssoftware	↔	■
Datensicherheitskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Genauigkeit	↑	■■
Gutes Auftreten	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑	■■
Allgemeinbildung	↔	■■■
Qualitätsbewusstsein	↔	■■■
Texterstellung	↔	■■■
Kreativität	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

9.8. Berufsobergruppe Rundfunk, Film und Fernsehen

9.8.1. Arbeitsmarkttrends

ORF mit positiver Bilanz

Auch 2015 konnte der ORF wieder positiv bilanzieren und erreichte mit allen seinen Medien (Fernsehen, Radio, Online) täglich 92 % der ÖsterreicherInnen ab 14 Jahren. Er bleibt damit das Leitmedium im Land. Die geschätzten Kosten für den Umbau des ORF-Zentrums am Küniglberg belaufen sich auf 303 Millionen Euro, geplant ist die Fertigstellung im Jahr 2020. Auch im wachsenden Online-Bereich ist der ORF mit durchschnittlich 65,984 Mio. Visits pro Monat klarer Marktführer (+ 10,9 % im Vergleich zu 2014).

Die Daten zur Reichweite der ORF-Radiosender sind gegenwärtig allerdings in Diskussion: Im April 2016 wurde bekannt, dass die Daten von Privatsendern bei Radiotests zu niedrig

angegeben, die Zahlen des ORF jedoch geschönt worden sein sollen (Bandbreite 1 bis 3 Prozentpunte).

Rundfunkabgabe für alle Haushalte in Diskussion
Für 2016 kalkuliert der ORF bei einem Stand von rund **4.300 MitarbeiterInnen** mit 3.200 Vollzeitjobs, die ORF-Konzerntöchter umfassen fast 800 weitere Vollzeitstellen. In Diskussion ist eine Gebührenpflicht für Online-Radiostreams bzw. eine **Rundfunkabgabe für alle** Haushalte, wie sie z.B. in Deutschland oder in der Schweiz erhoben wird. Ab März 2017 ist mit einer ORF-Gebührenerhöhung von 7 bis 10 % zu rechnen. Mit durchschnittlich 20,4 Mio. Online-Video-Abrufen pro Monat stellte die ORF-TVthek, gemeinsam mit anderen Video-Angeboten auf weiteren ORF.at-Seiten, 2015 einen neuen Rekord auf und festigte ihren Status als beliebteste heimische Online-Plattform für Bewegtbild-Content.

Österreichs Filmwirtschaft wächst weiter
Die österreichische Filmwirtschaft hat sich in den letzten Jahren äußerst dynamisch entwickelt und erwirtschaftet mittlerweile fast **eine Milliarde Euro Umsatz**. 2014 waren 7.850 Personen in der Filmwirtschaft tätig (um 4,2 % mehr als im Vorjahr), und zwar in den Bereichen Kino-und TV-Filmherstellung, Werbefilmherstellung, Wirtschaftsfilmherstellung, Nachbearbeitung, Kino, Filmverleih und -vertrieb sowie Videotheken. Von 19 Förderstellen wurden Mittel in der Höhe von insgesamt 77,2 Mio. Euro ausgeschüttet, davon 75,7 % für die Herstellung von Filmen und 17,5 % für Institutionen und Infrastruktur. Die Anzahl der Kinosäle ist zum ersten Mal seit Jahren wieder leicht gestiegen.

Weiterhin schwierige Arbeitsmarktbedingungen im Berufsfeld Rundfunk, Film und Fernsehen
Über **schlechte Bezahlung und selbstausbeuterische Bedingungen** klagen seit längerem nicht nur freie MitarbeiterInnen des ORF oder der Privatsender, sondern auch freiberuflich tätige RadiomitarbeiterInnen, Kameraleute, TontechnikerInnen oder CutterInnen. Trotz Kollektivvertrags für Filmschaffende (u.a. für RegisseurInnen, RegieassistentInnen, ProduktionsleiterInnen, AufnahmeleiterInnen, Kameraleute) werden in der Realität bei einem Großteil der Filmproduktionen die Belastungsgrenzen ausgereizt. 60 Wochenstunden sind normal, oft auch weitaus mehr. Die **Beschäftigungsverhältnisse** bzw. Projektzeiten im Filmbereich sind im Vergleich zum Theatersektor noch kürzer. Berufsgruppen wie CutterInnnen oder RegisseurInnen agieren in der Regel auf selbstständiger Basis.

Tabelle 9.8.1: Berufe in Rundfunk, Film und Fernsehen124

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
CutterIn	↔	■	-	-	-	-
FilmaufnahmeleiterIn	↔	■	-	-	-	-
Kameramann/-frau	↔	■	-	-	-	-
ModeratorIn	↔	■	13	13	-	-
RegisseurIn	↔	■	-	-	-	-
StudiotechnikerIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

9.8.2. Kompetenztrends

Flexibilität und Belastbarkeit gefragt

Um im Bereich Rundfunk, Film und Fernsehen tätig zu sein, bedarf es einer ausgeprägten Leidenschaft für den Beruf. Flexibilität, sowohl in räumlicher als auch in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht, ist ebenso wichtig wie die souveräne Beherrschung der kreativen Ausdrucksformen und der notwendigen Technologien.

Grundanforderungen
Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Tätigkeit sind auch hier die souveräne Beherrschung der **technischen Grundlagen**, der **Software** und der jeweils relevanten ästhetischen **Gestaltungsprinzipien**. Die Auswahl der Ausbildung sollte sehr sorgfältig und nach professionellen Kriterien getroffen werden, das Feld der AnbieterInnen ist mittlerweile sehr breit. Profis werden sich auch weiterhin insbesondere durch ihre einschlägigen künstlerischen Qualifikationen und durch technische Perfektion abheben können.

Werbefilm
Die Einbindung des Mediums Film ins Internet schreitet voran, zunehmend werden **Werbefilme** nur noch **für das Internet** bzw. für Smartphones und Tablets produziert, wodurch sich auch die **Anforderungen** an Filmschaffende speziell im computertechnischen Bereich erhöhen. Neben fachlichem Können gelingt der **Berufseinstieg** meist durch das Absolvieren von Praktika. Dafür ist v.a. Eigeninitiative gefragt und die Fähigkeit, sich neue Technologien extrem rasch anzueignen.

Die weitgehende Digitalisierung der AV-Technik (Audio- und Video-Technik) erfordert von den technisch orientierten Medienberufen **sehr gute EDV-Kenntnisse** und die Bereitschaft zur **laufenden Weiterbildung** in einem sich ständig weiterentwickelnden technischen Umfeld (z.B. HDTV-Datenformate, Video-DSLRs, Mobile und Web-TV, 3D-Video).

Flexible Arbeitszeiten

Die im Kreativbereich verbreiteten **speziellen Arbeitszeiten** (Abend-, Nacht- und Wochenenddienste) gelten auch für die Berufe des Bereichs Rundfunk, Film und Fernsehen und verlangen entsprechende Belastbarkeit. Einschlägige **Branchenkontakte** und Kontakte zu potenziellen AuftraggeberInnen erhöhen die beruflichen Chancen.

AllrounderInnen gefragt
Mittelfristig werden im Fernsehen voraussichtlich **mehr VideojournalistInnen** zum Einsatz kommen: Sie müssen sowohl **Interviewführung** und **Filmen** als auch den grundlegenden **Schnitt** beherrschen. Für den Video- und Filmbereich ist außerdem mit einer weiteren Zunahme von AnbieterInnen zu rechnen: dazu zählen zum einen Semiprofis und AutodidaktInnen, zum anderen aber auch Kreativberufe aus angrenzenden Berufsfeldern, wie z.B. Web-DesignerInnen. Kommerziell erfolgreich zu sein, wird in diesem Umfeld noch schwerer werden, Jobs müssen vielfach angenommen werden, wann und wo sie sich bieten, der **Planungshorizont** wird **immer kürzer**.

Tabelle 9.8.2: Kompetenzen in Rundfunk, Film und Fernsehen125

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Audio- und Videosoftware	↑	■■
Datensicherheitskenntnisse	↑	■■
Multimedia-Kenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■
Film und Fernsehen	↑	■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Kameratechnik	↑	■
Postproduktion	↑	■
Tontechnik	↑	■
Videotechnik	↑	■
Elektroakustik und Tonstudiotechnik	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Gutes Auftreten	↑	■
Moderationstätigkeit	↑	■
Unternehmerisches Denken	↑	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

10. Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe

Arbeitsmarkttrends

Spezialkenntnisse gefragt, aber generell höhere Anforderungen

HilfsarbeiterInnen werden in unterschiedlichen Branchen und für Hilfstätigkeiten aller Art eingesetzt. Die Anforderungen an sie werden immer höher. Eine Berufsausbildung wird nicht vorausgesetzt, Berufspraxis wird jedoch zunehmend gefordert. Die Beschäftigungsaussichten in diesen Arbeitsfeldern werden im Prognosezeitraum bis 2020 stabil bleiben.

Neben fachlichen Kompetenzen werden vermehrt auch nicht-fachliche Kompetenzen wie Deutschkenntnisse oder gute Umgangsformen vorausgesetzt. Der leichte Beschäftigungsanstieg in der Reinigungsbranche setzt sich fort, wobei dies insbesondere auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung sowie die Auslagerung von Reinigungstätigkeiten an externe Firmen zurückzuführen ist. In der Hausbetreuung haben sich neue Formen der Betreuungsformen und Dienstleistungsangeboten entwickelt, vor allem das Facility Management.

Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe
Unter den Hilfsberufen nehmen Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte den größten Anteil ein, gefolgt von Hilfsberufen in Bergbau, Baugewerbe, verarbeitendem Gewerbe und Transportwesen. Vergleichsweise gering ist der Anteil der Hilfskräfte in Landwirtschaft und Fischerei. Frauen sind nach wie vor häufiger in Hilfsberufen tätig als Männer.
Der Bestand an offenen Stellen im Berufsbereich der Hilfsberufe und Aushilfskräfte stieg in den letzten Jahren an, die Arbeitslosigkeit von HilfsarbeiterInnen und Aushilfskräften steigt ebenso leicht an. Zu Beginn 2016 gibt es lt. Statistik Austria insgesamt 5,200 offene Stellen für HilfsarbeiterInnen. Insgesamt wird von einem weiteren leichten Anstieg in der Beschäftigung von Hilfskräften ausgegangen.
Grundkompetenzen, die für alle Anlern- und Hilfsberufe wichtig sind, sind: Lesen, Schreiben und Rechnen. Deutsch- und eventuell auch Englischkenntnisse, Flexibilität, Selbstständigkeit und relevante Arbeitserfahrungen werden verlangt. Berufsspezifische Kompetenzen werden im Bereich der Anlern- und Hilfsberufe immer stärker nachgefragt, es wird immer wichtiger, eine Ausbildung abzuschließen oder sich laufend weiter zu bilden.

Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung
In der Hausbetreuung und Liegenschaftsverwaltung entwickelt sich der Markt weiterhin in Richtung Outsourcing. Facility Management wird zunehmend wichtiger, wobei die Betreuung von Häusern und Liegenschaften möglichst ganzheitlich (Reinigung, Hausmeistertätigkeit, Kontrolle und Überwachung, technische Wartung) vom Anbieter verwaltet werden sollte. Daraus entstehen neue Betreuungsformen und neue Dienstleistungsangebote.
Im Bereich der Straßenreinigung und Müllabfuhr werden vermehrt private Firmen beauftragt, die Erwerbstätigen in diesem Bereich sind hauptsächlich männlich.

Reinigung
In der Reinigung ist weiterhin ein leichter Anstieg in den Beschäftigungszahlen zu verzeichnen, dieser kommt aber hauptsächlich durch die Zunahme an Teilzeitbeschäftigten sowie die Auslagerung von Reinigungstätigkeiten an externe Firmen zu Stande. Die Fluktuation ist hoch (der Großteil der Erwerbstätigen wechselt innerhalb des ersten Jahres wieder den Arbeitsplatz), diese macht es im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern relativ einfach, einen Job im Bereich Reinigung zu finden. Nicht-fachliche Kompetenzen werden weiterhin stärker nachgefragt.
Im Bereich Reinigung arbeiten zum Großteil Frauen sowie MigrantInnen; besonders hoch ist der Anteil weiblicher Beschäftigten in der Hausbetreuung (Unterhaltsreinigung),

Männer hingegen arbeiten eher im Bereich der Sonderreinigung. Der Anteil der illegalen Beschäftigung („Schwarzarbeit") ist nach wie vor relativ hoch.
Bei den RauchfangkehrerInnen macht sich der technische Wandel bemerkbar, der Tätigkeitsbereich wird durch die verstärkte Nutzung alternativer Energieformen zunehmend komplexer und verlangt ein breiteres Grundwissen. Durch die Liberalisierung des Rauchfangkehrgewerbes wird die Konkurrenz härter, sodass künftig Serviceorientierung, soziale Kompetenzen und persönliche Einstellung und Werte eine größere Rolle spielen werden.
Die Textilreinigungsbranche verzeichnete in den letzten Jahren einen leichten Umsatzrückgang, dieser ist vor allem auf den hohen Preisdruck zurückzuführen.

Tabelle 10.1: Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe126

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung	↑	■■	482	393	130	125
Reinigung	↑	■■	565*	876	492	592
Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe	↔	■■	77	132	1.230	1.389

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

10.1. Berufsobergruppe Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe

10.1.1. Arbeitsmarkttrends

Immer höhere Ansprüche, daher Weiterbildungsaktivitäten fördern

Geringqualifizierte sind mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko konfrontiert. Beispielsweise hatten in Österreich im Jahr 2015 46 % der arbeitslos gemeldeten Personen maximal einen Pflichtschulabschluss. Weiterbildung bzw. Höherqualifizierung, z.B. das Nachholen der Lehrabschlussprüfung, werden daher als wichtige Strategie zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit bewertet, insbesondere deshalb, weil von den ArbeitgeberInnen an Arbeitskräfte immer höhere Anforderungen gestellt werden.

Bauwesen – stagnierende Nachfrage
ExpertInnen gehen bis 2019 von einer stagnierenden Nachfrage im Bauwesen aus. Die Auftragslage in dieser Branche hat sich weder verbessert noch verschlechtert, sie entwickelt sich nachwievor sensibel zu den Konjunkturentwicklungen. Insgesamt wird in dieser Arbeitsbranche im Zeitraum 2015 bis 2016 mit Arbeitsplatzverlusten gerechnet. Da die Anforderungen an MitarbeiterInnen in der Baubranche stetig steigen, setzen viele Betriebe wieder vermehrt auf die Lehrlingsausbildung, um so dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Die WKO-Lehrlingsstatistik zeigt jedoch, dass die Anzahl der Lehrlinge in der Baubranche zwischen 2010 und 2015 um 21,4 % gesunken ist, die Besetzung von Lehrstellen scheint aktuell ein Problem zu sein.

Industriell-gewerbliche Produktion – zunehmende Automatisierung
Die Anzahl der Beschäftigten blieben in den letzten Jahren konstant. Die zunehmende Automatisierung führt allerdings zu einer etwas geringeren Nachfrage; Aufträge werden fallweise zurückgehen, und arbeitsintensive Produktion wird zunehmend in Billiglohnländer ausgelagert. Der Trend zur Automatisierung von Arbeitsabläufen wird sich auch in den nächsten Jahren fortsetzen. Das alles und generell die Nachwirkungen der Wirtschaftskrise lassen für Hilfskräfte in der Sachgütererzeugung einen leichten Beschäftigungsrückgang erwarten. Derzeit gibt es einen stabilen Bedarf an Hilfskräften in der Industrie sowie im Gewerbe. Insgesamt zeichnet sich auch in der Industrie und im Gewerbe ein Trend zur Höherqualifizierung ab, so wird vielfach ein Lehrabschluss – der erlernte Beruf spielt dabei eine untergeordnete Rolle – vorausgesetzt, um die Lernfähigkeit der Arbeitssuchenden zu belegen.

Forst- und Landwirtschaft - zunehmend Fachkräfte statt Hilfskräfte
Auch in der Land- und Forstwirtschaft, einem mehrheitlich von Männern besetzten Segment, wirkt sich die verstärkte Verwendung von Maschinen auf die Beschäftigung aus: Diese wird weiterhin zurückgehen. Es werden mehr Fachkräfte und weniger Hilfskräfte benötigt. Eine Ausnahme bilden ErntearbeiterInnen, bei denen die saisonale Nachfrage besonders in Ostösterreich sehr hoch ist. Die Arbeitsmarktöffnung der neuen Mitgliedsstaaten hat vor allem in der Landwirtschaft zu einer Zunahme von ausländischen Hilfskräften geführt, was zwar laut ExpertInnen zu einem Verdrängungskampf führt, insgesamt jedoch nur minimale Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit hat.

Büro – zunehmende Auslagerung
Weil vermehrt Computer eingesetzt werden und einfache Tätigkeiten wie Kopieren, Botendienste, Dateneingabe oder Kuvertieren zunehmend ausgelagert werden, werden im Bürobereich Arbeitskräfte eingespart. Für viele Hilfstätigkeiten werden oft kurzfristig Studierende eingesetzt (z.B. für die Datenpflege über die Sommermonate oder Urlaubsvertretungen). Auch im Bürobereich werden immer **höhere Kompetenzanforderungen** an die ArbeitnehmerInnen gestellt, weshalb es insbesondere für geringer qualifizierte ArbeitnehmerInnen immer wichtiger wird, sich beruflich weiterzubilden. Bürohilfsberufe sind weiblich dominiert sowie durch prekäre und

atypische Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet. Lernbereitschaft wird zunehmend wichtiger.

Tabelle 10.1.1: Berufe in Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe127

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
AllgemeineR HilfsarbeiterIn	↔	■■	26	65	315	267
Aushilfskraft (m/w)	↔	■	13	-	15	38
Produktionshilfskraft (m/w)	↓	■	38	67	900	1.084

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

10.1.2. Kompetenztrends

Kompetenzen verstärkt nachgefragt

Grundsätzlich sind Basiskenntnisse in Lesen, Schreiben und Rechnen wichtig. Deutsch- und eventuell auch Englischkenntnisse, Flexibilität, Selbstständigkeit und relevante Arbeitserfahrungen sind ebenfalls von Vorteil. Im Büro sind grundlegende EDV-Kenntnisse unerlässlich, aber auch in anderen Bereichen werden diese immer öfter nachgefragt. Das Bauwesen, die Industrie und Produktion erholen sich nur langsam von der Wirtschaftskrise.

Bauwesen – weiterhin hohe Anforderungen

Die Arbeitsbedingungen am Bau stellen **hohe körperliche Anforderungen**: Die Hilfskräfte arbeiten ständig im Stehen oder Gehen, oft auf hohen Gerüsten, und sind Belastungen durch Lärm, Kälte, Hitze, Nässe, Staub und Zugluft ausgesetzt. Von Bauhilfskräften wird außerdem ein geschickter Umgang mit Baustoffen und Werkzeugen, grundlegendes **technisches Verständnis** sowie räumliches Vorstellungsvermögen verlangt. Basis-Deutschkenntnisse werden immer häufiger vorausgesetzt, besonders um Arbeitsanweisungen umsetzen und Sicherheitsbestimmungen verstehen zu können. Kenntnisse in der Reinigung von Baustellen, Maschinen und Werkzeugen sind ebenso wichtig wie zeitliche und örtliche Flexibilität. Immer wichtiger werden Kenntnisse in Müllentsorgung und Umweltschutz sowie Teamfähigkeit. Laut ExpertInnen kann die Berufspraxis oftmals die formale Kompetenz ersetzen.

Industriell-gewerbliche Produktion – Bedienen von Maschinen und Anlagen

Im Produktionsbereich werden immer mehr zuvor händisch ausgeführte Arbeiten von Maschinen verrichtet. Hilfskräfte in der Produktion sollten in der Lage sein, nach kurzer Anlernzeit **verschiedene Maschinen und Anlagen zu bedienen, zu überwachen und zu warten**. Technisches Verständnis und Flexibilität sind daher grundlegende Anforderungen. Hilfskräfte sind auch in der Bestückung tätig oder verrichten Verpackungs- oder Lagerarbeiten, weshalb ein Stapler- bzw. Kranführerschein, aber auch

praktische Erfahrung oft Voraussetzung sind. Kenntnisse in Reinigung und Müllentsorgung, Gefahrenschutz und **EDV-Kenntnisse** werden stärker nachgefragt. Für die Arbeit am Fließband sind Reaktions- und Konzentrationsfähigkeit sowie die Bereitschaft zu Überstunden und Schichtarbeit notwendig. Auch hier wird der Arbeitsmarkt zunehmend härter für die BewerberInnen, eine abgeschlossene Lehre gilt in diesem Bereich schon als Mindestvoraussetzung für die Ausübung eines Hilfsberufes.

Landwirtschaft – eigener PKW von Vorteil
Hilfskräfte in der Landwirtschaft sollten neben Führerscheinen für landwirtschaftliche Fahrzeuge (Führerschein F) Grundkenntnisse in Garten-, Acker- und Gemüsebau, in der Viehwirtschaft, in der Reinigung und Müllentsorgung sowie handwerkliches und technisches Geschick mitbringen. Bei ErntearbeiterInnen sind **körperliche Belastbarkeit und Bereitschaft zur Schichtarbeit** unerlässlich. Zeitliche und örtliche Flexibilität werden bei diesen saisonalen Arbeitskräften vorausgesetzt. Neben Praxis wird bei ForstarbeiterInnen vor allem Erfahrung im Umgang mit der Motorsäge und der Seilwinde nachgefragt und vielfach der Führerschein B sowie ein eigener Pkw vorausgesetzt.

Büro – SAP-Kenntnisse stärker gefragt
Hilfskräfte im Büro übernehmen einfache Arbeiten wie Telefonieren, Kopieren oder das Sortieren der Korrespondenz. Immer öfter zählt die Dateneingabe und Datenerfassung zu ihrem Aufgabengebiet. Kommunikationsfähigkeit (auch auf Englisch), Genauigkeit und Organisationssinn sowie grundlegende Computer-Anwendungskenntnisse (Umgang mit dem Internet sowie die Kommunikation über E-Mail) sind mittlerweile unerlässlich. Aufgrund der Entwicklung von der Spezialisierung auf einzelne Tätigkeiten hin zu komplexeren Aufgabengebieten wird von Bürohilfskräften zunehmende **Flexibilität und Lernbereitschaft** erwartet. **SAP-Kenntnisse** werden im Büro und Administrationsbereich immer stärker auch von den Hilfskräften verlangt. Generell steigen die Mindestanforderungen in diesem Arbeitsfeld immer mehr. Ein Lehrabschluss im Bereich Bürofachkraft oder Abschluss an einer höheren Schule werden immer stärker gefragt.

Tabelle 10.1.2: Kompetenzen in Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe128

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
A2 - Grundlegende Deutschkenntnisse	↑	■■■
Büroarbeitskenntnisse	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■
Müllentsorgung	↑	■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■
Maschinen- und Anlagenreinigung	↔	■
Telefonierkompetenz	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Einsatzbereitschaft	↑	■■■
Flexibilität	↑	■
Freundlichkeit	↑	■
Lernbereitschaft	↑	■
Pünktlichkeit	↔	■■■
Genauigkeit	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Zuverlässigkeit	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■
Technisches Verständnis	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

10.2. Berufsobergruppe Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung

10.2.1. Arbeitsmarkttrends

Weiterhin gute Beschäftigungsaussichten

Es ist weiterhin mit einer Auslagerung (Outsourcing) von Reinigungstätigkeiten an externe Firmen zu rechnen, dadurch wird sich auch zukünftig ein leichter Beschäftigungsanstieg in dieser Branche ergeben. Zusätzlich bleibt das Angebot an Dienstleistungen in diesem Bereich sehr vielfältig, es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Betreuungsformen. Haushaltshilfen arbeiten nach wie vor in vielen Fällen unangemeldet, ohne Sozialversicherung und ohne arbeitsrechtlichen Schutz.

Full Service und Facility Management

Die Auslagerung von Reinigungstätigkeiten an professionelle Dienstleistungsunternehmen hat sich in den letzten Jahren durchgesetzt. Viele Reinigungsunternehmen versuchen durch eine möglichst **breite Angebotspalette** (Full Service) zu punkten. Im Portfolio finden sich z.B. Innen- und Außenreinigung, Graffitientfernung, Schädlingsbekämpfung, Garten- und Grünflächenbetreuung, Hausbetreuung, Winterservice, Sicherheitsdienste oder Reparaturarbeiten. Andere Unternehmen spezialisieren sich, z.B. in der Industrie-, Krankenhaus- oder Verkehrsmittelreinigung, oder bieten die Objektreinigung im Rahmen eines umfassenden, lückenlosen **Facility-Managements** an.

Hausbetreuung
Im Bereich Hausbetreuung von Wohnanlagen ist in den vergangenen Jahren eine Vielzahl an **neuen Dienstleistungsangeboten** und Betreuungsformen entstanden. Neben der Reinigung und Wartung übernehmen die Dienstleistungsbetriebe inzwischen auch soziale Aufgaben und erfüllen damit zunehmend die Funktionen der traditionellen HausbesorgerInnen. In Wien werden seit September 2010 wieder HausbetreuerInnen eingesetzt. Zu den Aufgabenbereichen gehören neben der Reinigung der Innen- und Außenräume, technischen Kontrollen, Garten-/Hofpflege und Winterdienst auch das Konfliktmanagement sowie die Kommunikation mit den MieterInnen im Rahmen fixer Sprechstunden. Vermehrt treten Haus- oder LiegenschaftseigentümerInnen selbst mit Hausbetreuungsunternehmen in Kontakt, eine Aufgabe, die frühere eher den HausverwalterInnen überlassen wurde.

In Privathaushalten wird der Bedarf an Haushaltshilfen weiterhin steigen. Ungefähr 60 % aller ca. 3,7 Millionen Haushalte in Österreich beschäftigen HaushaltshelferInnen, der Großteil davon, geschätzte 98 %, **ohne arbeitsrechtlichen Schutz, unangemeldet und ohne Sozialversicherung**. Die Anzahl der Haushaltshilfen ohne Arbeitserlaubnis sinkt in den letzten Jahren stetig.

Tabelle 10.2.1: Berufe in Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung129

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
HausbesorgerIn	↑	■	143	183	91	82
HaushälterIn	↑	■	39	40	4	3
Haushaltshilfe (m/w)	↑	■	260	169	30	39
ImmobilienverwalterIn	↑	■	39	-	5	1

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

10.2.2. Kompetenztrends

Spezialkenntnisse gefragt

Im Bereich der Hausbetreuung werden zwischenmenschliche Kompetenzen sowie technische Kenntnisse weiterhin gefragt. Je nach Größe des Facility Management-Unternehmens oder der Liegenschaft können EDV-Grundkenntnisse sowie Kenntnisse in der MitarbeiterInnenführung hinzukommen. Wer eine Leitungstätigkeit ausführt, sollte zudem fundierte Kenntnisse über chemische und physikalische Eigenschaften von Oberflächen, Reinigungsmittel und -Methoden haben.

Hausbetreuung

Für die Arbeit als HausbesorgerIn sind **technische Grundkenntnisse** nötig, um kleinere Reparaturen im Sanitär- und Elektrobereich selbst durchzuführen, Wohnungen auszumalen, den Aufzug zu warten oder Schäden am Haus frühzeitig zu erkennen und beheben zu lassen. Ebenfalls gefragt sind Bewertungskompetenzen zur Energieeffizienz von Geräten oder Objekten. Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen zur Bewertung der Energieeffizienz sind daher zunehmend wichtig.

Gefragt sind auch **Kompetenzen im zwischenmenschlichen Bereich**, da HausbesorgerInnen oft AnsprechpartnerInnen bei Problemen oder bei Nachbarschaftskonflikten sind. Zum Teil werden von ihnen Kenntnisse in Erster Hilfe verlangt. Außerdem üben sie, ähnlich wie VorarbeiterInnen in der Reinigung, manchmal Tätigkeiten in der Verwaltung aus, wofür grundlegende EDV-Kenntnisse (in der Regel Microsoft Office) erforderlich sind.

VorarbeiterInnen, Objekt- oder GebietsleiterInnen sollten fundierte **chemische und physikalische Kenntnisse** über Oberflächen, Reinigungsmittel und -Methoden mitbringen. Außerdem sollten sie Arbeitsabläufe organisieren können und mit den gesetzlichen Vorschriften in den Bereichen Umwelt, Hygiene und Arbeitssicherheit vertraut sein. Für Leitungsfunktionen sind soziale Kompetenzen wie MitarbeiterInnenführung und Kommunikationsfähigkeiten eine notwendige Voraussetzung. Im Bereich Industriereinigung sind Kenntnisse im Reinigen von Maschinen, Produktionsanlagen, Absaugkanälen, Säuretanks oder Schächten von Vorteil. IndustriereinigerInnen haben mit gefährlichen Stoffen und Chemikalien zu tun und sind meist für die sachgemäße Entsorgung der Abfälle verantwortlich. Kenntnisse in Arbeitsschutz sowie in gesundheits- und umweltrelevanten Fragen gewinnen daher an Bedeutung.

Haushaltshilfen – zunehmend auch Betreuungskenntnisse erforderlich
Für HaushälterInnen sind neben **Haushaltsführungskenntnissen** wie Waschen, Bügeln und Kochen vor allem Verlässlichkeit, Eigenständigkeit und gutes Auftreten gefragt; zum Teil werden Führerschein B und Sprachkenntnisse (vor allem Englisch) gefordert. Anforderungen, die zunehmend wichtiger werden, sind Alten- oder Kinderbetreuung. Auch wenn Pflege grundsätzlich nicht zu den Aufgaben von HaushälterInnen gehört, wird sie trotzdem oft erwartet.

Tabelle 10.2.2: Kompetenzen in Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung130

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Büroarbeitskenntnisse	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■
Reinigungskenntnisse	↔	■■■
A2 - Grundlegende Deutschkenntnisse	↔	■■
Gebäudemanagement-Kenntnisse	↔	■■
Haushaltsführungskenntnisse	↔	■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Materialeinkauf	↔	■■
Reinigungsmittel	↔	■■
Vertragsmanagement	↔	■■
Müllentsorgung	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Zeitmanagement	↑↑	■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Zuverlässigkeit	↑	■■
Gutes Auftreten	↑	■
Lernbereitschaft	↑	■
Teamfähigkeit	↑	■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■■
Handwerkliches Geschick	↔	■
Technisches Verständnis	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

10.3. Berufsobergruppe Reinigung

10.3.1. Arbeitsmarkttrends

Wachstum setzt sich fort; Spezialkenntnisse immer gefragter

Der leichte Beschäftigungsanstieg in der Reinigungsbranche setzt sich fort, wobei dies insbesondere auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung sowie die Auslagerung von Reinigungstätigkeiten an externe Firmen zurückzuführen ist. Neben fachlichen Kompetenzen werden vermehrt auch nicht-fachliche Kompetenzen wie Deutschkenntnisse oder gute Umgangsformen vorausgesetzt.

Starker Trend zum Outsourcing
Der Trend zum Outsourcing ist in der Reinigungsbranche weiterhin gegeben. Insbesondere das **Facility Management**, die Integration von verschiedenen Services durch einen Betreiber, verursacht Veränderungen in der Reinigungsbranche.

Beschäftigungsentwicklung in der Reinigungsbranche
Eine Studie aus 2013 ergab, dass ca. 40.000 Personen in der Reinigungsbranche tätig sind, ca. 85% davon beschäftigen sich ausschließlich mit der Reinigung von Innenräumen. Die Reinigungsbranche ist durch einen **hohen Frauen- und MigrantInnenanteil** gekennzeichnet: Etwa 70 % der Beschäftigten sind Frauen und 60 % MigrantInnen. Während Frauen vor allem in der Unterhaltsreinigung tätig sind (Anteil bei Hausbetreuung 80 %), arbeiten Männer hauptsächlich in der Sonderreinigung (z.B. Schädlingsbekämpfung, Industriereinigung). Der hohe Frauenanteil ist insbesondere auf das große Angebot an Teilzeitstellen in diesem Arbeitsfeld und die damit verbundene relativ gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückzuführen. Andererseits ist die Abweichung von sog. Normalarbeitszeiten für viele Frauen problematisch, da die Arbeit meist vor oder nach den Büroöffnungszeiten zu verrichten ist. Ein Umdenken findet hier nur sehr langsam statt. International zeigt sich der Trend hin zu den Tagarbeitszeiten, dieser Wunsch wird auch von Beschäftigten in der Branche geäußert. Die Gewerkschaft fordert seit 2014 reguläre Arbeitszeiten von 8 bis 18 Uhr für Reinigungskräfte.

Aufgrund der **hohen Fluktuation** ist es relativ leicht, im Arbeitsfeld Reinigung einen Job zu finden. Der Großteil der Beschäftigten wechselt innerhalb des ersten Jahres den Arbeitsplatz. Tendenziell zeichnet sich ein Wandel von der Hilfsarbeit zur Facharbeit ab. Die Anzahl der Lehrabschlüsse war in den letzten Jahren leicht rückläufig, auch wenn Lehrstellen unbesetzt bleiben. Personen, die über längere Zeit in diesem Bereich gearbeitet haben, können auch ohne eine traditionelle Lehre zur Lehrabschlussprüfung antreten. Mit dem Ablegen der Meisterprüfung ist es möglich, selbst ein Unternehmen zu gründen. Auch die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung wird zunehmend wichtiger, neben fachlichen Schulungen (Reinigungsmittel, Bodenkunde etc.) werden zunehmend auch Qualitätsschulungen sowie Deutschkurse für MitarbeiterInnen angeboten.

Straßenreinigung und Müllabfuhr – zunehmende Privatisierung
Aufgaben in Gemeindeverwaltungen wie Müllabfuhr oder Straßenreinigung werden immer öfter **privaten Firmen** übertragen. Im Winter übernehmen StraßenreinigerInnen auch die Schneeräumung auf öffentlichem Grund (Zebrastreifen, Haltestellen usw.). Der Frauenanteil ist sehr niedrig, und der Personalbedarf wird sich in den kommenden Jahren kaum verändern. In Wien kommen die sogenannten „Waste Watcher" zum Einsatz. Als Kontrollorgane zur Einhaltung der Sauberkeit haben sie das Recht, Organstrafmandate zu verhängen oder bei schwereren Delikten Anzeige zu erstatten.

RauchfangkehrerInnen – Liberalisierung des Gewerbes
Insgesamt stabil bleibt die Nachfrage nach RauchfangkehrerInnen, wobei in den letzten Jahren wieder mehr offene Lehrstellen als LehrinteressentInnen in diesem Arbeitsfeld verzeichnet wurden. Die Zahl der Lehrlinge ist ist zwischen 2012 und 2015 konstant geblieben, weibliche Lehrlinge sind mit rund 15 % vertreten. In Wien ist das Verhältnis mit sechs weiblichen Lehrlingen zu 54 männlichen Lehrlingen ein wenig schlechter (2015). Das Aufgabenfeld von RauchfangkehrerInnen wird durch den **technischen Wandel** bei Heizungen und die verstärkte Nutzung **alternativer Energieformen** immer breiter und anspruchsvoller. Eine Unternehmensgründung ist nach Ablegung der Meisterprüfung möglich. Derzeit gibt es in Österreich etwa 700 Rauchfangkehrbetriebe mit durchschnittlich drei MitarbeiterInnen. Im Zuge einer Gesetzesnovelle, welche eine **Liberalisierung des Rauchfangkehrgewerbes** enthält, wurde der Gebietsschutz für nicht-sicherheitsrelevante Tätigkeiten aufgehoben. Es ist nun möglich, für derartige Arbeiten ein beliebiges inländisches oder auch ausländisches Rauchfangkehrunternehmen zu beauftragen. Dies wird voraussichtlich für einen erhöhten Wettbewerb am bislang wenig umkämpften Rauchfangkehrmarkt sorgen.

Schwierige Zeiten für die Textilreinigungsbranche
Die Umsätze der Textilreinigungsbranche stagnieren: Insgesamt stieg der Branchenumsatz um 0,8 %, doch 40 % der Betriebe verzeichneten im Jahr 2014 einen Umsatzrückgang um durchschnittlich 7,5 %. Vor allem der Preisdruck macht vielen

Unternehmen zu schaffen (58 %); über einen Mangel an Fachkräften und Lehrlingen wird hingegen nur vereinzelt geklagt (10 % bzw. 2 %). Fast die Hälfte der befragten Unternehmen dieser Branche beurteilte im März 2015 die Geschäftslage als schlecht. Die Investitionsbereitschaft ist dementsprechend gering: Nur 22 % der Betriebe planten im Jahr 2015 Investitionen vorzunehmen. Aufgrund der pessimistischen Stimmung in der Textilreinigungsbranche ist im Beobachtungszeitraum bis 2020 mit durchwachsenen Jobchancen zu rechnen.

Tabelle 10.3.1: Berufe in Reinigung131

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
RaumpflegerIn	↑	■■	485	663	306	412
Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn	↑	■	39	107	41	25
Industriereinigungskraft (m/w)	↑	■	k.A.	39	43	46
FensterputzerIn	↔	■	-	-	11	2
MüllauflegerIn	↔	■	-	-	2	-
RauchfangkehrerIn	↔	■	k.A.	13	15	11
StraßenreinigerIn	↔	■	26	13	1	1
TextilreinigerIn	↔	■	-	39	73	95

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

10.3.2. Kompetenztrends

Spezialkenntnisse sowie Einsatzbereitschaft und Deutschkenntnisse sind gefragt

Für alle Berufe im Segment „Reinigung und Haushalt" gilt, dass überfachliche Kompetenzen wie Einsatzbereitschaft, zeitliche und örtliche Flexibilität, aber auch Verlässlichkeit, Deutschkenntnisse sowie Geschick im Umgang mit KundInnen immer wichtiger werden. Personen mit speziellen Reinigungskenntnissen bzw. einem Lehrabschluss oder einer anderen fachlichen Ausbildung haben einen großen Vorteil am Arbeitsmarkt.

Auf Freundlichkeit und gepflegtes Äußeres wird ebenfalls zunehmend Wert gelegt. Bei den RauchfangkehrerInnen werden künftig zusätzliche Kompetenzen im Bereich der Energie- und Sanierungsberatung gefragt, durch die Aufhebung des Gebietsschutzes wird die Service- und Kundenorientierung ebenfalls an Bedeutung gewinnen. In der Straßenreinigung ist es nach wie vor wichtig, körperlich belastbar sowie flexibel zu sein.

Reinigung – zeitliche und örtliche Flexibilität gefragt
Auf gutes Auftreten und **grundlegende Deutschkenntnisse** wird immer mehr Wert gelegt. Ein Grund hierfür liegt im zunehmenden Kontakt von Reinigungskräften z.B. mit Büropersonal, aufgrund der häufiger werdenden Überschneidung der Arbeitszeiten. Reinigungskräfte stehen vielfach unter großem Zeitdruck. Stressresistenz und zeitlich gut organisiertes Arbeiten sind daher erforderlich. Spezielle Reinigungs-, Produkt- und Materialkenntnisse werden betriebsintern und in Kursen vermittelt. Diese Kenntnisse sind notwendig, um Beschädigungen an zu putzenden Objekten zu vermeiden und die Werterhaltung zu gewährleisten.

Nicht ausgebildete Hilfskräfte sollen in möglichst kurzer Zeit ihre Aufgaben so gut kennen, dass sie ihre **Arbeit selbstständig verrichten** können. Von Vorteil sind Spezialkenntnisse wie die Reinigung von Fenstern, Baustellen, Teppichen, Garagen und großen Fassaden sowie die Entfernung von Graffiti. Weiterbildungen werden zudem für die Organisation der Arbeitsabläufe, Fragen des Umweltschutzes und der Arbeitssicherheit angeboten. Immer öfter werden auch überfachliche Kompetenzen wie Deutschkenntnisse oder der richtige Umgang mit HausbewohnerInnen in Schulungen vermittelt. Zunehmend wird dabei auf das Konzept der bedarfsorientierten Reinigung gesetzt, in dem das Reinigungspersonal auch eine Kontrollfunktion übernimmt und so eine effektive Kosten-Nutzen-Rechnung zum Tragen kommt.

Reinigungskräfte sind **hohen Arbeitsbelastungen** ausgesetzt: Ungünstige Körperhaltungen können zu chronischen Schmerzen führen, hinzu kommt der Umgang mit starken Reinigungsmitteln und damit verbundene Verletzungen der Haut und Allergien. Der Zeitdruck ist hoch, zugleich sind die **Arbeitszeiten sehr unregelmäßig** und weichen oft von Normalarbeitszeiten ab, da Büroräume und Objekte meist nur in den Morgen- oder Abendstunden gereinigt werden können. **Zeitliche und örtliche Flexibilität** ist weiterhin eine unumgängliche Anforderung, etwa ein Drittel der Arbeitskräfte ist für mehrere KundInnen pro Tag tätig und muss daher in der Lage sein, die Arbeitszeiten selbst einzuteilen. Um mit dem Auto an die verschiedenen Arbeitsorte zu gelangen, wird meist der Führerschein B vorausgesetzt.

Straßenreinigung
StraßenreinigerInnen arbeiten nicht nur händisch, sondern bedienen auch Kehr-, Schneeräumungs- und Streufahrzeuge sowie Maschinen für die Pflege von Grünflächen. Basisdeutschkenntnisse werden ebenfalls zunehmend vorausgesetzt. MüllauflegerInnen sollten **körperlich belastbar und flexibel** sein.

RauchfangkehrerInnen – erhöhte Beratungskompetenzen und technisches Verständnis
RauchfangkehrerInnen müssen über umfangreiches Wissen im Bereich der Feuerungstechnik und Brandschutz verfügen, etwa in den Bereichen Brennstofftechnik, alternative Energieformen oder auch Emissionsmessung. Die Kenntnis arbeits- und sicherheitsrechtlicher Grundlagen ist unerlässlich. Im Zuge neuer gesetzlicher Rahmenbedingungen im Bereich Umwelt bzw. erneuerbare Energien werden künftig **Kompetenzen in der Energie- bzw. Sanierungsberatung** verstärkt nachgefragt. Körperliche Belastbarkeit, Kontaktfähigkeit und selbstständiges Arbeiten sind ebenso gefragt. Da der Gebietsschutz für Rauchfangkehrarbeiten zum Teil aufgehoben worden ist und KundInnen sich nun ihren Rauchfangkehrbetrieb aussuchen können, werden voraussichtlich Service- und KundInnenorientierung an Bedeutung gewinnen. Der Führerschein B ist für die selbstständige Ausführung der Arbeit zumeist notwendig.

Textilreinigung – hohe Serviceorientierung wird erwartet
Besonders in der Textilreinigungsbranche wird **Beratungskompetenz** und **Serviceorientierung** wichtiger, da KundInnen zunehmend individuelle Beratung und ein angepasstes „Rundumservice" erwarten. Im Allgemeinen steigt das Bedürfnis nach professioneller und freundlicher Informationsvermittlung. Erfolgreiche Unternehmen dieser Branche werden daher vermehrt auf Personal setzen, welches diesen dienstleistungsorientierten und kundInnenbezogenen Anforderungen gewachsen ist.

Tabelle 10.3.2: Kompetenzen in Reinigung132

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↑	■
Energietechnik-Kenntnisse	↑	■
Reinigungskenntnisse	↔	■■■
A2 - Grundlegende Deutschkenntnisse	↔	■■
Reinigungsmittel	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Zeitmanagement	↑↑	■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Zuverlässigkeit	↑	■■
Gutes Auftreten	↑	■
Lernbereitschaft	↑	■
Teamfähigkeit	↑	■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

11. Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege

Arbeitsmarkttrends

Positive Beschäftigungsentwicklung im Sozial- und Gesundheitswesen

Demografische Veränderungen, medizintechnische Fortschritte, ein gesteigertes Gesundheitsbewusstsein sowie ein wachsender Bedarf an Betreuung und Pflege sind zentrale Ursachen für das kontinuierliche Wachstum im Sozial- und Gesundheitswesen. Auch im Kinderbetreuungsbereich bestehen gute Jobaussichten.

Die meisten Gesundheitsberufe können mit guten Beschäftigungsaussichten rechnen. Charakteristisch für das Gesundheitswesen ist, dass der reale Personalbedarf sehr oft über der Zahl der tatsächlich finanzierten Arbeitsstellen liegt. Da öffentliche Gesundheitseinrichtungen nach wie vor die wichtigsten ArbeitgeberInnen darstellen, ist die Beschäftigungsentwicklung in hohem Maße von der Struktur und Verteilung der öffentlichen Mittel abhängig.

Ausgaben für Gesundheit
Österreich liegt hinsichtlich der Gesundheitsausgaben im OECD-Vergleich an sechster Stelle: 2014 fielen 11 % des BIP diesen Ausgabenbereich. Verglichen mit dem Jahr davor (2013) stiegen die Ausgaben um 3,2 % auf 36,3 Mrd. Euro. Knapp drei Viertel der gesamten Gesundheitsausgaben sind öffentliche Gelder.

Zukunftsbranche Gesundheit
Die WKO sieht neben dem öffentlichen Gesundheitswesen v.a. in privat finanzierten Gesundheitsprodukten und -dienstleistungen einen dynamischen Zukunftsmarkt. Berufe, die im Schnittstellenbereich zwischen Schönheitspflege, Gesundheit und Sport angesiedelt sind, werden weiterhin erheblich vom gesteigerten Gesundheitsbewusstsein profitieren. Schon jetzt zählt die Gesundheitswirtschaft zu den wachstumsstärksten und beschäftigungsintensivsten Branchen. Gut 10 % der österreichischen Wertschöpfung wird in diesem Bereich generiert. Dass sich die Gesundheitsbranche in einer starken Wachstumsphase befindet, ist auch anhand von Stellenmarktdaten ersichtlich: Die Zahl der ausgeschriebenen Arbeitsstellen im Bereich Gesundheit und Medizin ist im Jahr 2013 im Vergleich zum Jahr 2012 um 15,5 % gestiegen. Der Gesundheitssektor stellt somit schon jetzt einen wichtigen Bestandteil der österreichischen Wirtschaft dar, der sich auch weiterhin als Jobmotor erweisen wird. Laut einer WIFO-Prognose werden die **Beschäftigtenzahlen weiterhin steigen**: Der Beschäftigungsstand wird 2020 um 59.100 Personen höher sein als im Jahr 2013. Etwa zwei Drittel der zusätzlichen Beschäftigten werden Frauen sein.

Hoher Bedarf, aber beschränkte finanzielle Mittel
Sehr starke Personalnachfrage besteht österreichweit in der Kinderbetreuung und in der Arbeit mit älteren Menschen (Pflege, Betreuung, Beratung). Daneben steigt die Zahl der KlientInnen mit sozialen Problemlagen an (z.B. Suchterkrankungen, Armut, Verschuldung, sozialpsychiatrische Erkrankungen, Arbeitslosigkeit), weshalb überall im Sozialwesen gut qualifizierte Arbeitskräfte gebraucht werden. Durch die angespannte budgetäre Situation sind aber nicht in allen Berufen Beschäftigungszuwächse zu erwarten, auch wenn einige positive Ansätze zu erkennen sind (z.B. Pflegegeld- und Kinderbetreuungsgesetz).

Starke Geschlechtersegregation – Frauen in der Überzahl
Für die Berufe im Gesundheitswesen typisch ist die unterschiedliche geschlechtsspezifische Verteilung: Während der **Frauenanteil** beim nichtärztlichen Personal (in Krankenanstalten) im Jahr 2014 über 82 % betrug, war er bei den niedergelassenen ÄrztInnen mit rund 36 % deutlich geringer. Auch Berufe im Bereich sozialer Arbeit (AltenbetreuerIn, BetreuerIn für Menschen mit Behinderung, usw.) oder Erziehung (KinderbetreuerIn, KindergartenpädagogIn, usw.) werden immer noch stark

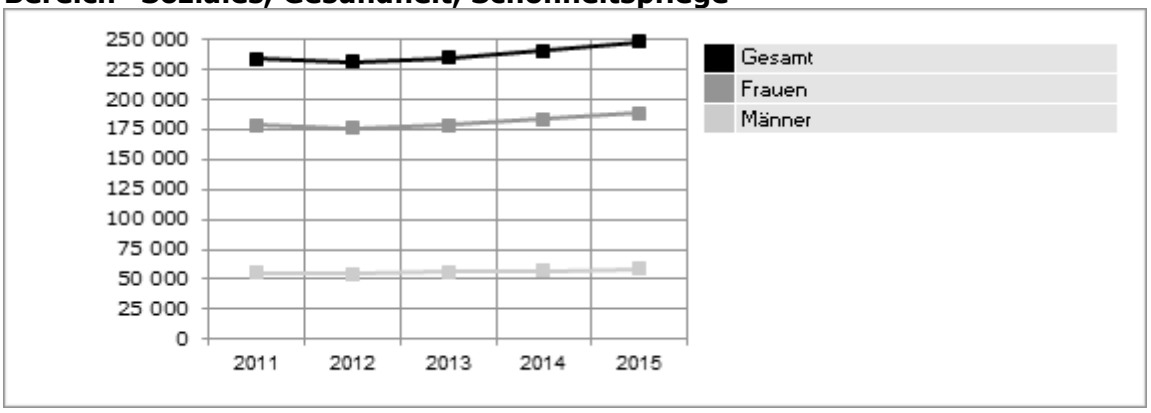
von Frauen dominiert. Im Sozialwesen (ohne Heime) lag der Frauenanteil 2015 bei gut 74 %; in der Kinderbetreuung (Kindertagesheime) sogar bei 98 %. Aus diesem Grund wird von Seiten der Politik versucht, das Berufswahlspektrum junger Männer zu erweitern: Dies zeigt sich u.a. in der Einführung des „Boysday", einer Initiative, welche darauf abzielt jungen Burschen bisher eher weiblich konnotierte Berufe, wie eben auch im Bereich der sozialen Arbeit, näher zu bringen. Einer aktuellen Studie zufolge haben ein potenziell hohes Einkommen sowie Karrieremöglichkeiten für junge erwerbszentrierte Männer noch immer einen höheren Stellenwert als für Frauen, was einen der Hauptgründe für das schwer aufzubrechende Geschlechterungleichgewicht in dieser Branche darstellt.

Hohe Arbeitsanforderungen und -belastungen
Viele Gesundheitsberufe werden in hohem Maße als sinnstiftend empfunden. Aufgrund der für diesen Berufsbereich typischen Kombination aus hohen physischen als auch psychischen Belastungen bestehen jedoch auch besonders hohe Anforderungen und ein erhöhtes Gesundheitsrisiko: So weisen knapp 40 % der im Gesundheitsbereich tätigen Personen beginnende oder fortgeschrittene Burnout-Symptome auf. Die Tatsache, dass im Gesundheits- und Sozialwesen – trotz grundsätzlich guter Berufschancen und Aussichten – in jüngster Vergangenheit die Arbeitslosenzahlen merklich angestiegen sind, wird u.a. mit den teilweise schwierigen Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen Fluktuation in diesen Bereichen erklärt. Dies trifft besonders stark auf den Pflegebereich zu.

Zeiten des Umbruchs stehen den **Geistlichen** der katholischen Kirche bevor: Der laufende Umstrukturierungsprozess bringt nicht nur neue Strukturen, sondern möglicherweise auch neue Organisationsformen des Priesterlebens mit sich. Auch bei muslimischen Geistlichen herrscht Umbruchstimmung: Neben Änderungen hinsichtlich der Organisation der Glaubensgemeinschaften wurde im Zuge des Islamgesetzes von 2015 beschlossen, dass ausländische bzw. vom Ausland finanzierte Imame nicht mehr in Österreich tätig sein dürfen. Ab Herbst 2017 kann voraussichtlich das neue islamisch-theologische Studium an der Universität Wien absolviert werden, welches die Grundlage für künftige Imame darstellen soll.

Branchenwachstum und Konkurrenzkampf in der Körper- und Schönheitspflege
Der Gesundheitsbereich profitiert im Allgemeinen vom steigenden Körperbewusstsein der ÖsterreicherInnen. Als besonders zukunftsträchtig wird jedoch der Markt für privat finanzierte Gesundheitsprodukte und -dienstleistungen angesehen. In diesem Bereich ist mit guten Beschäftigungschancen zu rechnen: 2014 wurden in Österreich mehr als 9.000 Stelleninserate (+7 % zu 2013) geschaltet, in welchen Personal für Körper- und Schönheitspflege gesucht wurde. Die anhaltende Nachfrage birgt jedoch auch eine Schattenseite: Speziell die branchentypischen Ein-Personen-Unternehmen sind aufgrund der zahlreichen Unternehmungsgründungen (2010-2015 jährlich etwa 860 Unternehmen im Bereich Fußpflege, Kosmetik und Massage) einem starken Konkurrenzkampf ausgesetzt.

Abbildung 11: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 11.1: Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege133

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Kindererziehung und -betreuung	↑↑	■■	236	252	173	167
Ärztliche Berufe	↑	■■	52	289	167	127
Gesundheits- und Krankenpflege, Hebammen	↑	■■	131	327	446	398
Soziale Betreuung, Beratung, Therapie	↑	■■	250*	172	264	213
Gehobene medizinisch-technische Dienste	↑	■	65	39	65	47
Handel mit Gesundheitsprodukten	↑	■	26	39	21	7
Schönheitspflege, Kosmetik	↑	■	224*	336	350	317
Gewerbliche und technische Gesundheitsberufe	↔	■	13*	54	60	58
Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage	↔	■	286	352	229	219
Religiöse Dienste, Seelsorge, Bestattung	↔	■	13	13	5	6
-		■				

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.1. Berufsobergruppe Ärztliche Berufe

11.1.1. Arbeitsmarkttrends

Stabiles Beschäftigungswachstum bei ÄrztInnen

Die Nachfrage nach ÄrztInnen der Humanmedizin ist weiterhin hoch. Vor allem in ländlichen Gegenden besteht teilweise ein Mangel an AllgemeinmedizinerInnen (HausärztInnen). Gerade junge ÄrztInnen wagen immer häufiger den Weg ins Ausland, wo sie u.a. höhere Gehälter und eine raschere FachärztInnenausbildung erhalten. Einige Bundesländer reagieren seit 2014 mit speziellen „Lockangeboten".

Seit Jahren ist bei ÄrztInnen ein **kontinuierlicher Beschäftigungsanstieg** zu beobachten. Im Jahr 2014 war die Anzahl der berufsausübenden ÄrztInnen um 4,5 % höher als noch zwei Jahre zuvor. Knapp ein Drittel der über 43.100 berufsausübenden ÄrztInnen waren AllgemeinmedizinerInnen, 52 % waren FachärztInnen und knapp 15 % befanden sich in Ausbildung (TurnusärztInnen). Mehr als die Hälfte der berufsausübenden ÄrztInnen ist in Krankenanstalten tätig. Von den niedergelassenen ÄrztInnen sind knapp zwei Drittel männlich, was vorwiegend darauf zurückzuführen ist, dass eine große Mehrheit der älteren ÄrztInnen männlich ist. Der Anteil der weiblichen ÄrztInnen in den jüngeren Altersgruppen nimmt aber zu – so sind die Geschlechterverhältnisse unter den 30-50-jährigen ÄrztInnen nahezu ausgeglichen, in den jüngsten Kohorten gibt es bereits mehr Frauen als Männer.

Mit einer Trendfortschreibung des Beschäftigungswachstums bei ÄrztInnen ist zu rechnen. Ausgehend von entsprechenden Studien erwartet die Ärztekammer mittel- bis langfristig sogar einen generellen Mangel an ÄrztInnen. Zwar liegt die ÄrztInnendichte in Österreich über dem OECD-Schnitt, trotzdem gibt es teilweise Versorgungslücken – sowohl in fachlicher als auch in regionaler Hinsicht. Gute Berufsaussichten bestehen z.B. in der (Kinder-)Psychiatrie, in der inneren Medizin, in der Chirurgie, Pathologie, Anästhesie oder in der Palliativmedizin. In den Krankenhäusern wird voraussichtlich weiterer Personalbedarf entstehen, weil die Arbeitszeiten der SpitalsärztInnen auf Druck der EU Anfang 2015 auf 48 Stunden pro Woche reduziert wurden.

Regionaler ÄrztInnenmangel
Während es vor wenigen Jahren v.a. in den Ballungszentren noch lange Wartelisten für Turnusstellen gab, hat sich das Bild nun gewandelt. Sogar in Wien finden angehende ÄrztInnen rasch einen Ausbildungsplatz. In ländlichen Gebieten haben die Spitäler vermehrt Schwierigkeiten, JungmedizinerInnen für freie Stellen zu finden (u.a. in Vorarlberg, Salzburg und Oberösterreich).
Nach wie vor gehen angehende ÄrztInnen zum Teil ins benachbarte Ausland (z.B. nach Deutschland), wo sie nicht nur bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen vorfinden, sondern auch ein höheres Gehalt erwarten können. Desweiteren stammen viele Medizin-AbsolventInnen aus europäischen Nachbarländern, in welche ein Großteil nach dem Studienabschluss wieder zurückgeht. Laut einer Studie der Ärztekammer wanderte 2011/2012 knapp ein Drittel der MedizinstudentInnen in Österreich nach Beendigung des Studiums ins Ausland. Einige Bundesländer reagierten auf diesen Engpass mit gezielten Angeboten an TurnusärztInnen, wie einer weitaus höheren Bezahlung.

Dem „Braindrain" steht ein Zuzug von ausländischen AbsolventInnen gegenüber, der sich in der steigenden Zahl der abgelegten Sprachprüfungen bei der „Österreichischen Akademie der Ärzte" widerspiegelt. Im Jahr 2015 traten 375 KandidatInnen zur Sprachprüfung an, was einer Versechsfachung gegenüber 2010 entspricht.
Im ländlichen Raum ergeben sich neue Beschäftigungspotenziale, da bei jungen ÄrztInnen ein rückläufiges Interesse festzustellen ist, eingeführte Praxen von in Ruhestand tretenden LandärztInnen zu übernehmen. Begründet wird dies z.B. mit der – im Vergleich zu FachärztInnen – geringeren Bezahlung sowie mit der Tatsache, dass

ÄrztInnen mit Familie die Dienstzeiten (Bereitschafts-, Nacht- und Wochenenddienste) oftmals nicht in Kauf nehmen wollen. Ein neues HausärztInnenmodell sowie entsprechende Anpassungen in der Ausbildung („Lehrpraxis") sollen diese Tätigkeit attraktiver machen, einem möglichen Versorgungsengpass vorbeugen und die Spitäler entlasten. Auch Gruppenpraxen und Ambulanzzentren mit flexiblen Öffnungszeiten sind in Zukunft denkbar.

ZahnärztInnen
Ähnlich wie bei den HumanmedizinerInnen steigt auch bei den ZahnärztInnen die Zahl der Beschäftigten, jedoch in geringerem Ausmaß. 2016 gab es in Österreich 4.900 bei der Österreichischen Zahnärztekammer registrierte ZahnärztInnen. Aufgrund der Einführung der „Gratis-Zahnspange" kann in den nächsten Jahren mit einer Erhöhung der Anzahl an Zahnarztbesuchen gerechnet werden. ZahnärztInnen sind äußerst selten angestellt und befinden sich als Selbstständige teilweise in einer Konkurrenzsituation mit KollegInnen aus dem In- und Ausland. Im städtischen Raum gibt es bereits sehr viele ZahnärztInnen. Zusätzlich wirkt sich der „Zahnarzttourismus" in östliche Nachbarländer negativ auf die Umsätze der ZahnärztInnen in den betroffenen Regionen aus. Ein wachsendes Geschäftsfeld stellt der ästhetische Bereich dar (z.B. Bleichen).

TierärztInnen
Nach wie vor problematisch ist die Arbeitsmarktsituation für TierärztInnen – v.a. unmittelbar nach dem Studienabschluss. Der Bedarf an Praxen für die Behandlung von Kleintieren, Pferden oder Nutztieren ist weitgehend gedeckt. Doch bereits während der Ausbildung haben angehende TierärztInnen mit Problemen zu kämpfen, da sie aufgrund des Mangels an TierpatientInnen unzureichende Möglichkeiten haben, sich im Studium die benötigte Praxiserfahrung anzueignen. Durch die Beliebtheit des Studiums kommt es zu Konkurrenzdruck bereits während der Praktikumsphasen. Zulassungsbeschränkungen konnten diesem Trend bisher nicht entgegenwirken. Es wird geschätzt, dass sich die Zahl der TierärztInnen bis 2035 nahezu verdoppeln könnte. Der Weg in die Selbstständigkeit ist mit einem gewissen finanziellen Risiko behaftet. Auch, weil zunächst bestimmte Anschaffungen getätigt werden müssen. Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen des Veterinärmedizinstudiums bieten sich beispielsweise im nicht-kurativen Bereich. Dazu zählen das öffentliche Veterinärwesen, die Lebensmittelbranche, die Pharmaindustrie und die Forschung. In den letzten Jahren haben sich außerdem – aufgrund des wissenschaftlichen Fortschritts – neue Arbeitsfelder für TierärztInnen aufgetan (z.B. Bekämpfung von zwischen Menschen und Tieren übertragbaren Infektionskrankheiten, Labordiagnostik). Der Frauenanteil unter TierärztInnen liegt bei ca. 80 %.

Tabelle 11.1.1: Berufe in Ärztliche Berufe134

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Arzt/Ärztin für Allgemeinmedizin	↑	■■■	13	39	58	60
Zahnarzt/-ärztin	↑	■	13	-	14	10
Tierarzt/-ärztin	↔	■	13	-	1	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ / niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.1.2. Kompetenztrends

Stressresistenz unabdingbar, soziale Kompetenzen erwünscht

Die Aneignung des medizinischen Fachwissens bei ÄrztInnen wird als selbstverständlich vorausgesetzt. Bei den sozialen und persönlichkeitsbezogenen Fähigkeiten im Umgang mit den PatientInnen sowie – in zunehmendem Ausmaß – mit den eigenen Belastbarkeitsgrenzen wird hingegen noch Bedarf geortet.

Belastender Arbeitsalltag
Ein Großteil der ÄrztInnen ist hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Trotz der Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit müssen vor allem SpitalsärztInnen mit hoher PatientInnenfrequenz, hohem Bürokratieaufwand, Überstunden, Nachtdiensten und nicht zuletzt großer Verantwortung fertig werden. Adäquate Strategien zur **Stressbewältigung** stellen daher eine Notwendigkeit dar, um Burn-Out zu vermeiden. Neben dem medizinischen Fachwissen werden **soziale Kompetenzen** verstärkt nachgefragt. So soll z.B. die Kommunikation mit PatientInnen zum einen inhaltlich nachvollziehbar, zum anderen aber auch verständnisvoll und vertrauensbildend sein. Hier wird – trotz entsprechender Lehrveranstaltungen in den Studienplänen – generell noch ein Nachholbedarf festgestellt.

Spezialisierung auf bestimmte Fach- und Tätigkeitsbereiche
Die Arbeit von Ärztinnen und Ärzten ist durch einen sehr hohen Technologisierungsgrad (z.B. in der Diagnostik) und fortschreitende Spezialisierung gekennzeichnet, weshalb das SpezialistInnentum innerhalb der Fachrichtungen weiterhin zunehmen wird. Gleichzeitig gewinnt die Kommunikation zwischen KollegInnen verschiedener Fachgebiete an Bedeutung. Kenntnisse im Umgang mit medizintechnischen Geräten und Softwaresystemen, die den diagnostischen Prozess unterstützen oder der Dokumentation von Diagnose- und Therapiemaßnahmen dienen, sind unerlässlich (z.B. telemedizinische Anwendungen, „Elektronische Gesundheitsakte").

Niedergelassene AllgemeinmedizinerInnen nehmen typischerweise die Funktion von generalistischen AllrounderInnen und GrundversorgerInnen im ländlichen Bereich ein, da sie dort meist die erste Anlaufstelle für PatientInnen darstellen. Diese Rolle soll durch das neue HausärztInnenmodell verstärkt betont werden. Sie müssen daher einen besonders

guten Überblick über alle medizinischen Krankheitsbilder und Therapiemöglichkeiten haben und ihr Wissen laufend auf Fortbildungsveranstaltungen aktualisieren. Zudem wird der **Gesundheitsvorsorge** – und damit u.a. der Ernährungsmedizin – in Zukunft eine höhere Bedeutung zukommen. Der Anteil an älteren und hochbetagten PatientInnen ist bei dieser Berufsgruppe sehr hoch, weshalb hier geriatrisches Spezialwissen (z.B. Langzeitbetreuung bei Diabetes, Multimorbididät, Demenzerkrankungen) von Nutzen ist. Da psychische Erkrankungen immer häufiger werden, ist die Auseinandersetzung mit deren Erscheinungsformen und Symptomatiken wichtig.

Neben schulmedizinischem Wissen werden v.a. im privat finanzierten Bereich **komplementäre Behandlungsmethoden** (z.B. Homöopathie, Akupunktur, Traditionelle Chinesische Medizin) nachgefragt, sodass derartige Zusatzqualifikationen vorteilhaft sind.
ÄrztInnen, die z.B. in Krankenanstalten mit entsprechenden Aufgaben betraut sind (z.B. ärztliche Leitung, Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklung) benötigen ebenso wie niedergelassene ÄrztInnen entsprechendes Zusatzwissen aus den Bereichen Public Health, Management, Verwaltung und (Betriebs-)Wirtschaft.

In der Zahnheilkunde gehören die Teilgebiete Paradontologie, Implantologie und Prothetik sowie Prävention zu den wichtigsten Fachbereichen. Bei der Behandlung von ängstlichen PatientInnen und Kindern ist von **ZahnärztInnen** besonderes Einfühlungsvermögen erforderlich. Mit einer entsprechenden Spezialisierung kann eine bessere Positionierung am Arbeitsmarkt erreicht werden. Wachstumspotenzial besteht zudem im Bereich Zahnästhetik.

Der Trend zum SpezialistInnentum ist auch bei den **TierärztInnen** zu beobachten. Entsprechendes Fachwissen lässt sich durch Weiterbildungen bzw. durch Praktika während des Studiums erwerben. Für das Führen einer eigenen Praxis sind grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse hilfreich. TierärztInnen sollten auch über soziale Kompetenzen im Umgang mit den TierbesitzerInnen verfügen, v.a. im Zusammenhang mit dem Thema Tiereuthanasie.
Internationale medizinische Studienergebnisse werden v.a. in Englisch publiziert, weshalb in allen ärztlichen Berufen Englisch-Kenntnisse eine Rolle spielen.

Tabelle 11.1.2: Kompetenzen in Ärztliche Berufe135

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Englisch	↑	■■
Gesundheitsvorsorge	↑	■■
Medizinische Funktionsdiagnostik	↑	■■
Medizinische Informations- und Dokumentationssysteme	↑	■■
Management-Kenntnisse	↑	■
Medizinisches Fachwissen	↔	■■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Diabetologie	↔	■
Ethnomedizin	↔	■
Homöopathie	↔	■
Veterinärmedizinische Fachkenntnisse	↔	■
Zahntechnik-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Hohes Einfühlungsvermögen	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Bereitschaft zu Weiterbildung	↔	■■■
Diskretion	↔	■■■
Einsatzbereitschaft	↔	■■■
Psychische Belastbarkeit	↔	■■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

11.2. Berufsobergruppe Gehobene medizinisch-technische Dienste

11.2.1. Arbeitsmarkttrends

Kontinuierliche Nachfrage nach gehobenen medizinisch-technischen Diensten

Durch den wachsenden Anteil älterer Personen können nahezu allen gehobenen medizinisch-technischen Berufen gute Zukunftschancen vorausgesagt werden. Die Möglichkeit zur freiberuflichen Ausübung wird zunehmend genützt.

Im Jahr 2014 waren an den österreichischen Krankenanstalten im gehobenen medizinisch-technischen Dienst (MTD) ca. 12.400 Personen beschäftigt, was einem Plus von 1,8 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der durchschnittliche Frauenanteil ist mit rund 85 % sehr hoch, der höchste Männeranteil ist bei den PhysiotherapeutInnen und RadiologietechnologInnen (je ca. 22 %) festzustellen. Die tatsächliche Zahl der Berufsausübenden kann nicht angegeben werden, da die Registrierung aller Personen, die in den gehobenen medizinisch-technischen Diensten tätig sind, noch nicht gesetzlich verankert ist. Die Berufsgruppenvertretung hat inzwischen aber eine Initiative zur freiwilligen Registrierung gestartet und eine Berufsliste etabliert.

Günstige Beschäftigungschancen
Für die Berufsgruppen im medizinisch-technischen Bereich bieten sich im Allgemeinen günstige Beschäftigungschancen. In einigen Bereichen geht der Trend in Richtung **Teilzeitarbeit** und Behandlung außerhalb des Krankenhauses. Die sich daraus ergebenden Beschäftigungsmöglichkeiten in Form von **freiberuflichen Tätigkeiten** werden v.a. von PhysiotherapeutInnen, ErgotherapeutInnen und DiätologInnen genutzt. Allerdings können derzeit die Leistungen nur von PhysiotherapeutInnen und ErgotherapeutInnen (sowie von LogopädInnen) über die Krankenkassen abgerechnet werden – und das eher selten im vollen Ausmaß.

Die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen im Bereich gehobenen medizinisch-technischen Dienste sank im Vergleich zwischen 2013 und 2014 leicht, nachdem sie im Jahr zuvor um knapp 13 % angestiegen war. Der Berufsverband erwartet allerdings einen künftig steigenden Bedarf an MTD-Leistungen. Die Berufschancen werden sich deshalb im Beobachtungszeitraum bis 2020 voraussichtlich positiv entwickeln.

Für **PhysiotherapeutInnen** bieten sich neben der Therapie und Rehabilitation u.a. die Palliation (Linderung von Schmerzen und anderen Symptomen) und vermehrt die Prävention bzw. betriebliche Gesundheitsförderung als mögliche Arbeitsfelder an. Auch wenn die Ausgaben für Präventionsmaßnahmen in Österreich laut einem Bericht der OECD unter dem Durchschnitt der Mitgliedsländer liegen, wird diesem Bereich ein großes Wachstumspotenzial zugeschrieben. Davon werden auch andere Berufsgruppen, wie z.B. DiätologInnen, profitieren.

RadiologietechnologInnen können mit einer positiven Arbeitsmarktentwicklung rechnen. Dazu tragen zum einen – wie auch in anderen Berufen des Gesundheitsbereichs – die alternde Gesellschaft und zum anderen eine grundsätzlich ansteigende Nachfrage bei (z.B. nach nuklearmedizinischer Diagnostik oder strahlentherapeutischen Maßnahmen).
Gute Jobaussichten haben auch **ErgotherapeutInnen, LogopädInnen, OrthopistInnen** und **Biomedizinische AnalytikerInnen.** Bei den letztgenannten liegt dies u.a. an einem Nachwuchsmangel, welcher wenig Konkurrenz am Arbeitsmarkt zur Folge hat. Für **DiätologInnen** verbessern sich die Beschäftigungsmöglichkeiten durch Freiberuflichkeit.

Diplomierte KardiotechnikerInnen werden in der Regel nur nach Bedarf ausgebildet (z.B. in Folge von Pensionierungen) und arbeiten ausschließlich in Krankenanstalten. 2014 waren österreichweit 79 Personen in diesem Beruf beschäftigt

Forschung
Nicht zuletzt aufgrund der Akademisierung der Ausbildungen im gehoben medizinisch-technischen Dienst gewinnt die Forschung auf diesem Gebiet an Bedeutung. Biomedizinische AnalytikerInnen können auch in Forschungsabteilungen privater Unternehmen in der Biotechnologiebranche eine Beschäftigung finden.

Tabelle 11.2.1: Berufe in Gehobene medizinisch-technische Dienste136

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BiomedizinischeR AnalytikerIn	↑	■	-	-	1	4
ErgotherapeutIn	↑	■	-	-	14	3
Logopäde/Logopädin	↑	■	26	-	9	3
OrthoptistIn	↑	■	-	-	-	-
PhysiotherapeutIn	↑	■	39	39	37	33
Radiologietechnologe/-technologin	↑	■	-	-	2	4
Diätologe/Diätologin	↔	■	-	-	2	-
Dipl. KardiotechnikerIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.2.2. Kompetenztrends

Akademische Höherqualifizierung nimmt zu, soziale Kompetenzen oftmals entscheidend

Neben wissenschaftlichen Kenntnissen sind – je nach Tätigkeitsfeld – technische und soziale Kompetenzen sehr gefragt. Durch die Trends in Richtung mobile Betreuung und Freiberuflichkeit ist zunehmend Flexibilität gefordert.

Durch die Ansiedelung der Ausbildung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste im Fachhochschulsektor wird wissenschaftlich fundiertes Fachwissen meist vorausgesetzt. Es wird aber immer wichtiger, **Stärken in der Kommunikation mit PatientInnen und KollegInnen** unter Beweis zu stellen, z.B. im Rahmen von Praktika.

Besonderes **Einfühlungsvermögen** ist in jenen Berufen gefordert, in denen man direkten körperlichen Kontakt mit den PatientInnen hat. So ist es z.B. für Ergo- und PhysiotherapeutInnen grundlegend, zunächst ein vertrauensvolles Verhältnis zu den PatientInnen herzustellen. Die Anzahl älterer PatientInnen steigt weiter an, daher wird es zukünftig verstärkt notwendig sein, auf deren Bedürfnisse eingehen zu können. Geduld, Verständnis und Respekt sind im direkten Umgang mit allen PatientInnengruppen unerlässlich.

Freiberuflichkeit
Insgesamt werden therapeutische Maßnahmen vermehrt außerhalb von Krankenanstalten durchgeführt (z.B. Behandlung von Lähmungen nach Schlaganfällen). Daher sind zunehmend **Mobilität** und zeitliche Flexibilität gefragt. Das gilt auch für jene Personen, die freiberuflich arbeiten.

Die Freiberuflichkeit bietet für einige Berufsgruppen in diesem Bereich gute Chancen. Für LogopädInnen ist es v.a. im städtischen Raum ratsam, sich auf ein bis drei Fachgebiete

zu spezialisieren (z.B. Sprachentwicklung, Schluckstörungen, Prävention). DiätologInnen können u.a. Vorträge halten oder Workshops für übergewichtige Jugendliche anbieten. Neben den Fachgebieten gesunde Ernährung und Gewichtsreduktion stellen dabei z.B. Allergologie und Diabetologie wichtige Themenbereiche dar. Die Präventionsarbeit wird zukünftig nicht nur für DiätologInnen, sondern auch für Ergo- und PhysiotherapeutInnen sowie für OrthoptistInnen eine größere Rolle spielen. Aufgrund der breiten Einsatzmöglichkeiten in der Physiotherapie kann hier vertiefendes Wissen in speziellen Tätigkeitsbereichen von Vorteil sein (z.B. Geriatrie, Sport, Gesundheitsförderung).

Fachliche und technische Neuerungen
In den technisch ausgerichteten Berufen (v.a. RadiologietechnologInnen, OrthoptistInnen, Biomedizinische AnalytikerInnen) ist technisches und rechtliches Wissen notwendig, und dieses sollte immer auf aktuellstem Stand gehalten werden (z.B. neue Röntgen- und Magnetresonanzverfahren, Strahlenschutzverordnungen, medizinische Untersuchungsgeräte und Analyseapparate). Lern- und insbesondere **Weiterbildungsbereitschaft** ist deshalb essentiell. Entsprechende Software- und Hardwarekenntnisse gelten für die angeführten Berufe als Grundvoraussetzung. In besonderem Maße gilt dies für RadiologietechnologInnen, die sich oftmals mit der digitalen Bildnachbearbeitung oder der Fusion verschiedenartiger Bilddaten beschäftigen.

Der Fortschritt in der Biomedizin forciert bei einem Teil der AnalytikerInnen den Ausbau des SpezialistInnentums (z.B. Molekularbiologie, Genetik, Reproduktionsmedizin). **Forschungskompetenzen** sind aber nicht nur hier nachgefragt, sondern gewinnen im gesamten Berufsbereich an Bedeutung. Neben den wissenschaftlichen Kenntnissen sind auch sehr gute **Englisch-Kenntnisse** für die Auseinandersetzung mit Fachliteratur erforderlich.

Tabelle 11.2.2: Kompetenzen in Gehobene medizinisch-technische Dienste137

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Gesundheitsförderung	↑	■■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↑	■■
Medizinische Informations- und Dokumentationssysteme	↑	■■
Beratungskompetenz	↑	■
Didaktische Kenntnisse	↑	■
Englisch	↑	■
Medizintechnische Kenntnisse	↑	■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Ergotherapeutische Kenntnisse	↔	■
Ernährungsberatung	↔	■
Geburtshilfe	↔	■
Logopädie-Kenntnisse	↔	■
Medizinisch-analytische Labormethoden-Kenntnisse	↔	■
Medizinische Funktionsdiagnostik	↔	■
Orthoptische Kenntnisse	↔	■
Physiotherapie	↔	■
Säuglingspflege	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Flexibilität	↑	■■
Bereitschaft zu Weiterbildung	↔	■■
Hohes Einfühlungsvermögen	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

11.3. Berufsobergruppe Gesundheits- und Krankenpflege, Hebammen

11.3.1. Arbeitsmarkttrends

Gesundheits- und Krankenpflegeberufe weiterhin nachgefragt

Aufgrund mehrerer Einflussfaktoren (z.B. Anstieg von AlterspatientInnen) bestehen in dieser Berufsobergruppe aus heutiger Sicht langfristig gute Beschäftigungsaussichten; offene Stellen können teilweise nicht besetzt werden, da qualifiziertes Personal rar ist. Auch Hebammen finden eine stabile bis steigende Beschäftigungssituation vor.

Beschäftigungszahlen
Der Personalstand an diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegekräften stieg in den österreichischen Krankenhäusern in den letzten zehn Jahren stark an und betrug 2014 rund 58.000 Personen. Gegenüber 2003 war ein Beschäftigungsplus von 26 % zu verzeichnen. Bei den PflegehelferInnen erhöhte sich der Personalstand mit 7,3% im

selben Zeitraum weitaus weniger stark, aber dennoch deutlich (2014: rund 10.300 Personen). Im Gesundheits- und Krankenpflegebereich sind überwiegend Frauen tätig: 86 % der gehobenen Gesundheits- und Krankenpflegekräfte und 79 % der PflegehelferInnen sind weiblich.

Großer Pflegebedarf
Nach Meinung von ExpertInnen können die jüngsten Meldungen über die überdurchschnittlich ansteigende Zahl der als arbeitsuchend gemeldeten Pflegekräfte nicht als Absage des Pflegekräftemangels interpretiert werden. Die Arbeitslosenzahlen werden u.a. damit erklärt, dass viele Beschäftigte aus dem Bereich aussteigen, weil sie mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden sind.

Der Pflege- und Personalbedarf wird aufgrund der Zunahme der Zahl älterer Menschen sowie der Fortschritte der modernen Medizin ansteigen. Weiters gehen familiäre Betreuungskapazitäten zurück, wodurch außerhäusliche Pflegedienstleistungen, aber auch die Hauskrankenpflege verstärkt nachgefragt werden.

Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte können daher nach wie vor mit sehr guten Beschäftigungsmöglichkeiten rechnen. Sie gehören zu jenen Berufsgruppen, für die in den nächsten Jahren die stärksten Beschäftigungszuwachse prognostiziert werden. Dies gilt nicht nur für Österreich, sondern für den gesamten europäischen Raum. In Österreich werden anstehende Pensionierungen den Personalbedarf insgesamt weiter erhöhen, auch wenn aufgrund von Einsparungsvorgaben möglicherweise nicht alle Stellen nachbesetzt werden. Das zahlenmäßige Verhältnis von diplomierten Krankenpflegepersonen und PflegehelferInnen in Betreuungsteams könnte sich tendenziell in Richtung der letzteren Berufsgruppe verschieben, weil dadurch Kosten eingespart werden können.

Die größte Nachfrage herrscht in der **Pflege von alten Menschen**, in der **Langzeitpflege** und im **stationären** Bereich. Parallel zur Lebenserwartung steigt auch die Anzahl der Menschen, die an Demenz erkranken: Laut einer Prognose der WHO werden im Jahr 2030 um 40 % mehr Demenzkranke in Europa leben als im Jahr 2010. Neben anderen im Gesundheitsbereich tätigen Berufsgruppen sind es v.a. Pflegekräfte, die angesichts dieser Entwicklung zunehmend gebraucht werden.

Die Zahl der Geburten in Österreich war in den letzten Jahren relativ konstant, zuletzt sogar leicht steigend (+3 % von 2014 auf 2015). Immer häufiger wünschen sich werdende Mütter eine intensivere Betreuung. Daher ist zu erwarten, dass die Zahl der Hebammen weiter zunehmen wird. Zudem beinhaltet der Mutter-Kind-Pass seit November 2013 ein für die Schwangeren kostenloses Beratungsgespräch. Im Jahr 2015 waren in Österreich 2.115 Hebammen tätig – ein leichtes Plus zum Vorjahr. Davon waren ca. ein Viertel in Krankenhäusern angestellt, zwei Drittel arbeiteten sowohl als Freipraktizierende als auch in Krankenhäusern, und etwa 10 % der **Hebammen** waren ausschließlich frei praktizierend tätig. Der Trend geht von reiner Angestelltentätigkeit hin zu einer Mischung aus angestellter und freiberuflicher Tätigkeit. Die Ausbildungsstellen an den Fachhochschulen für Hebammen sind zwar rar, andererseits haben die AbsolventInnen dadurch aber sehr gute Beschäftigungschancen. Aufgrund des steigenden Bedarfs wurden in den letzten Jahren neue FH-Studiengänge für Hebammen (z.B. in Salzburg und Krems) gestartet; mittlerweile wird das Studium an acht Standorten angeboten.

Vermehrt 24-Stunden-Pflege
Im Jahr 2014 bezogen knapp 21.000 Personen eine Förderung für die 24-Stunden-Pflege. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich die Anzahl der Inanspruchnahmen mehr als verdoppelt. 69.000 Personen hatten 2015 einen Gewerbeschein für 24-Stunden-Pflege. Viele davon stammen aus Osteuropa und sind meist keine diplomierten Gesundheits- und Krankenschwestern bzw. –pfleger, sondern haben kürzere Ausbildungen (z.B. das „European Care Certificate"). Es ist davon auszugehen, dass sich der Trend hin zur häuslichen Pflege im Beobachtungszeitraum bis 2020 fortsetzt.

Finanzierung
Die Frage nach der Finanzierung des Pflegebedarfs steht immer wieder im Mittelpunkt öffentlicher Diskussionen. Der ursprünglich für die Jahre 2011 bis 2014 eingerichtete und mit 685 Mio. Euro dotierte „Pflegefonds" wurden inzwischen zumindest bis 2016 verlängert. Dadurch fließen 2015 und 2016 insgesamt weitere 650 Mio. Euro in das Pflegesystem. Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Pflegekosten weiterhin enorm ansteigen werden, wird an einer langfristigen Lösung dieser Problematik gearbeitet. Dadurch soll zum einen die Qualität der Betreuung sichergestellt und zum anderen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich erreicht werden.

Prekäre Arbeitsbedingungen
Noch werden Stellen in Krankenhäusern Stellen in der mobilen (Hauskranken-)Pflege und den Alten- und Pflegeheimen tendenziell vorgezogen, da dort vergleichsweise attraktivere Rahmenbedingungen herrschen (z.B. bessere Bezahlung, abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Tätigkeiten, Spezialisierungsmöglichkeiten, Karrierechancen). Aber auch in den Krankenanstalten sind die Arbeitsbedingungen schwierig: Hohe körperliche und psychische Arbeitsanforderungen gepaart mit häufigen Überstunden, Stress und vergleichsweise geringer Entlohnung machen die Gesundheits- und Krankenpflege zu einem klassischen „Burn-Out-Beruf" mit **hoher Fluktuation**. Die Verweildauern in den Pflegeberufen sinken ebenso wie die Bereitschaft junger Menschen, sich in einem dieser Berufe ausbilden zu lassen.

Tabelle 11.3.1: Berufe in Gesundheits- und Krankenpflege, Hebammen[138]

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Dipl. Gesundheits- und KrankenpflegerIn	↑↑	■■■	105	144	237	213
Dipl. psychiatrischeR Gesundheits- und KrankenpflegerIn	↑	■	-	52	23	43
Hebamme (m/w)	↑	■	-	-	14	6
PflegeassistentIn	↑	■	-	117	158	129
Dipl. KinderkrankenpflegerIn	↔	■	26	13	14	7

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch	mittel	niedrig
				■■■	■■	■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.3.2. Kompetenztrends

Akademisierung der Pflege schreitet voran

Inzwischen kann die Ausbildung in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege auch an Fachhochschulen absolviert werden. Wissenschaftliche Pflegekompetenzen rücken dadurch in den Vordergrund. Dennoch sind weiterhin Empathie, hohe Belastbarkeit, kostenbewusstes Denken und effiziente Ressourcenplanung besonders wichtig.

Steigende Anforderungen in allen Bereichen
Grundlegende Anforderungen an Gesundheits- und Krankenpflegepersonen sind Freude am Umgang mit Menschen, Einfühlungsvermögen, körperliche und psychische Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein sowie Bereitschaft zu Nacht-, Sonntags- und Feiertagsdiensten. Ein gewisses Maß an Flexibilität wird erwartet. Diese spielt aber nicht nur bei den Pflegekräften selbst, sondern auch bei den arbeitgebenden Einrichtungen eine Rolle. Vor allem in größeren Institutionen ist es oftmals möglich, flexible Arbeitszeitkontingente zu vereinbaren.

Die Ansprüche an Pflegeberufe sind in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen: Verlangt wird eine stärkere Umsetzungskompetenz im Pflegeprozess (z.B. Optimierung von Handlungsabläufen bei Anamnese und Pflegediagnose). Darüber hinaus werden auf allen Ebenen Weiterbildungen und Spezialisierungen nachgefragt (z.B. Evidenzbasierte Pflege, Intensivpflege, Hygiene, im leitenden Bereich: fundierte Pflegemanagementkenntnisse). Durch die zunehmenden Kompetenzen entwickelt sich der Beruf dadurch auch immer mehr von der Assistenz für ÄrztInnen hin zur eigenständigen Profession. Seit dem Jahr 2012 können diplomierte Pflegefachkräfte mit entsprechender Ausbildung Begutachtungen vornehmen, auf deren Grundlage über Anträge auf Erhöhung des Pflegegeldes entschieden wird.

Im Umgang mit den PatientInnen nimmt die so genannte „Individualbetreuung" einen immer größeren Stellenwert ein. Das Pflegepersonal soll auf die PatientInnen eingehen und sich in sie einfühlen können. Allerdings verhindert die hohe Zahl an zu betreuenden Personen oftmals die Umsetzung dieses Ideals – insbesondere in der mobilen Alten- und Krankenpflege. Trotz des Zeitdrucks ist ein gewisses Maß an Geduld sowie Verständnis für ältere und hochbetagte Menschen mit altersbedingten Erkrankungen (z.B. Demenz) gefragt. Weiters ist im Kontakt mit PatientInnen, die aus anderen Ländern bzw. Kulturen stammen, Sensibilität gegenüber deren Bedürfnissen bezüglich Hygiene, religiösen Ritualen und anderen bedeutenden Praktiken mitzubringen.

Typischerweise sind die Pflegeberufe mit hohen physischen und psychischen Beanspruchungen konfrontiert, weshalb zum einen z.B. die Kenntnis von Hebetechniken und zum anderen v.a. Coping-Strategien (Strategien zum Umgang mit Belastungen) sowie Supervision (therapeutische Beratung bezüglich Problematiken im Berufsalltag) einen entscheidenden Stellenwert einnehmen, um die **eigene physische und psychische Gesundheit erhalten** zu können und so einem Burn-out vorzubeugen.

Spezialwissen
Durch den Trend zu kürzeren Verweildauern in Krankenhäusern wird Wissen in verschiedene Richtungen, wie Spezialwissen in der Überleitungspflege und im Schnittstellenmanagement (fachgerechte Übermittlung der PatientInnen in eine andere Einrichtung, Case- und Care-Management) benötigt. Bereichsübergreifendes Denken gewinnt an Bedeutung. Gleiches gilt für fachliche Spezialisierung wie z.B. Wundmanagement oder Schmerztherapie.

Die Zunahme der Häufigkeit chronischer Erkrankungen (z.B. Diabetes, Atemwegserkrankungen, Krebserkrankungen) stellt eine große Herausforderung für das Gesundheitssystem im Allgemeinen sowie für das Pflegepersonal dar. Daher werden spezielle Pflegekenntnisse in diesem Bereich, die Einbindung der Angehörigen sowie die

Pflegeberatung hinsichtlich präventiver und gesundheitsfördernder Maßnahmen wichtiger. Auch Kenntnisse im Einsatz technischer Hilfsmittel wie z.B. Notrufarmbänder oder Erinnerungssysteme für die Medikamenteneinnahme sowie im Umgang mit grundlegenden EDV-Anwendungen rücken in den Vordergrund.

Geburtsvorbereitung
Die Tätigkeiten von Hebammen werden immer vielfältiger: Viele Frauen wünschen sich eine Betreuung von der ersten Zeit der Schwangerschaft bis zu Hausbesuchen nach der Entlassung aus dem Krankenhaus. Daher sollten sie in erster Linie **Empathie** sowie gute **Kommunikations- und Beratungsfähigkeiten** in den Beruf mitbringen. Häufige Themen in der Beratung sind z.B. Wahl des Geburtsortes, Stillen, Ernährung, Körperpflege und Sexualität. Eine positive und von Vertrauen geprägte Beziehung zu den Schwangeren ist für eine erfolgreiche Arbeit zentral. Hebammen sollten auch in der Lage sein, in stressigen Situationen Ruhe zu bewahren. Fachliche Kenntnisse in medizinischen Grundlagen, Physiologie, Diagnostik und Pathologie sind ebenfalls wichtig. Für die Arbeit in Krankenanstalten ist Teamfähigkeit gefordert.

Ausbildungssituation
Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen können derzeit sowohl an den entsprechenden Schulen als auch auf Hochschulniveau ausgebildet werden.

Tabelle 11.3.2: Kompetenzen in Gesundheits- und Krankenpflege, Hebammen139

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑	■■
Medizinische Informations- und Dokumentationssysteme	↑	■■
Beratungskompetenz	↑	■
Gesundheitsförderung	↑	■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↑	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Krankenpflege und Geburtshilfe	↔	■■■
Medizinische Grundkenntnisse	↔	■■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Hohes Einfühlungsvermögen	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Einsatzbereitschaft	↔	■■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Bereitschaft zu Weiterbildung	↔	■■
Freundlichkeit	↔	■■
Kommunikationsstärke	↔	■■
Psychische Belastbarkeit	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

11.4. Berufsobergruppe Gewerbliche und technische Gesundheitsberufe

11.4.1. Arbeitsmarkttrends

Wachstumspotenzial durch demografischen Wandel

Die steigende Lebenserwartung und die hohe Zahl an Sport- und Freizeitunfällen führen zu einer steigenden Nachfrage an medizinischen Heil- und Gesundheitsbehelfen. Für Beschäftigungssuchende der gewerblichen und technischen Gesundheitsberufe hat diese Entwicklung leicht positive Aussichten zur Folge. Charakteristisch für diese Berufe ist, dass der Berufszugang – im Gegensatz zu vielen anderen Gesundheitsberufen – über eine Lehrausbildung erfolgt.

Die Beschäftigungsmöglichkeiten für **AugenoptikerInnen** werden weiterhin als sehr gut beschrieben, unter anderem weil chronische Krankheiten wie Diabetes und das häufige Arbeiten vor dem Computerbildschirm zur steigenden Häufigkeit von Sehschäden beitragen. Außerdem stellen Brillen längst nicht mehr reine Sehbehelfe dar, sondern werden auch als Modeartikel gesehen, in die viele Menschen zu investieren bereit sind. Zudem geben die ÖsterreicherInnen immer mehr Geld für Sport aus. Neben diversen anderen Berufen können auch OptikerInnen hiervon profitieren, in dem sie verstärkt Sportbrillen und Kontaktlinsen, welche auf spezielle Lichtverhältnisse angepasst sind, anbieten und bewerben. Dieser Bereich ist derzeit noch stark ausbaufähig. Die Branche setzt mit konkreten Angeboten derzeit auch verstärkt auf Menschen, die das OptikerInnenhandwerk im 2. Bildungsweg erlernen möchten.

Die **Orthopädietechnik**-Branche ist zwar relativ klein, qualifizierte Fachkräfte sind aber immer wieder gefragt. Teilweise versuchen die Betriebe, ihr Personal im benachbarten Ausland zu rekrutieren. Anzumerken ist, dass der Frauenanteil unter den OrthopädietechnikerInnen deutlich im Steigen begriffen ist. Aufgrund der relativ geringen Anzahl an Betrieben kann ein Arbeitsplatzwechsel schwierig sein, da oft eine längere Anfahrt zum neuen Firmenstandort in Kauf genommen werden muss.

Auch **ZahntechnikerInnen** finden eine günstige Arbeitsmarktsituation vor. In Österreich gibt es ca. 690 zahntechnische Labors, welche etwa 4.450 Personen beschäftigen (Stand: 2013). Die Branche entwickelt sich positiv, sieht sich aber mit rückläufigen Lehrlingszahlen bzw. teilweise mit Drop-outs nach der Lehrzeit konfrontiert. Mit einem guten Ausbildungsabschluss findet sich relativ rasch ein Job. Dem abzusehenden Mangel an Fachkräften wird mit gezielten Maßnahmen entgegengewirkt, die auf diesen Beruf aufmerksam machen und das Interesse potenzieller Lehrlinge steigern sollen.

Wachstumsmarkt Medizintechnik
Ein zukunftsweisender Bereich ist die Medizintechnik. MedizintechnikerInnen entwickeln elektronische Geräte für Diagnose, Therapie und Rehabilitation oder arbeiten an Verfahren, die gezüchtete Zellen oder Gewebe mit elektrischen Systemen verbinden. Auch die Bereitstellung eines reibungslosen Datenaustausches zwischen verschiedenen Systemen und Geräten der unterschiedlichsten HerstellerInnen sowie zwischen Servicestellen (z.B. Diagnosezentrum) und dem Zuhause der PatientInnen stellt einen wichtigen Aufgabenbereich dar (Stichwort „E-Health"). Zudem gibt es vermehrt Bestrebungen, Medizintechnik-Geräte benutzerInnenfreundlicher zu gestalten. Laut BranchenexpertInnen ist Österreich ein guter Boden für Medizintechnik-Unternehmen, da sie günstige Rahmenbedingungen hinsichtlich Wirtschaft, Ausbildungen und Fördermöglichkeiten vorfinden. Eine Nische in der österreichischen Medizintechnik stellt auch die Reparatur kaputter Bauteile dar, beispielsweise jene von Ultraschallsonden.

BranchenexpertInnen sehen für den **innovativen und forschungsintensiven Bereich** der Medizintechnik **mittelfristig Wachstumspotenzial**. Dadurch könnten sich für

MedizintechnikerInnen in den Prognosejahren bis 2019 steigende Chancen am Arbeitsmarkt eröffnen.

Lehrlingszahlen
Einen zentralen Unterschied der gewerblichen und technischen Gesundheitsberufe gegenüber anderen Gesundheitsberufen stellt der Berufszugang über die Lehrausbildung dar. Die Lehrlingszahlen sind bei den AugenoptikerInnen auf einen neuen Rekord angestiegen (2014: 507 Lehrlinge, 2015: 570 Lehrlinge), was auf die überdurchschnittlich guten Berufschancen in dieser Branche zurückgeführt werden kann. Demgegenüber steht ein starker Rückgang bei den ZahntechnikerInnen (2011: 499 Lehrlinge, 2015: 374 Lehrlinge). In den anderen Berufen werden vergleichsweise wenige Personen ausgebildet, was auch deren aktuelle Bedeutung am Arbeitsmarkt widerspiegelt (zwischen 14 und 92 Lehrlinge im Jahr 2015).

Tabelle 11.4.1: Berufe in Gewerbliche und technische Gesundheitsberufe140

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
AugenoptikerIn	↑	■■	-	13	42	40
MedizintechnikerIn	↑	■	k.A.	-	1	2
ZahntechnikerIn	↔	■■	13	39	11	5
HörgeräteakustikerIn	↔	■	-	2	6	11
OrthopädietechnikerIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.4.2. Kompetenztrends

Verkäuferische Kompetenzen neben technischem Verständnis immer wichtiger

Von allen in dieser Berufsuntergruppe Beschäftigten werden sehr gute KundInnenbetreuungskenntnisse, medizinisches Grundlagenwissen und technisches Verständnis verlangt. In Filialketten (OptikerInnen, Fachhandel) ist bei hoher KundInnenfrequenz zudem Stressresistenz wichtig.

Neben ausgewogenen **Kompetenzen im Werkstätten- sowie im Beratungsbereich** sind in diesem Bereich auch Selbständigkeit und Teamfähigkeit erforderlich.

Im Brillenverkauf gehören neben der fachlichen Beratung und der optischen Brillenanpassung (inkl. Sehschärfenmessung) die modische Beratung und der **Accessoireverkauf** zu den wichtigsten Tätigkeiten. Immer öfter werden Personen

gesucht, die über die entsprechende Ausbildung – und somit über die gesetzliche Berechtigung – verfügen, **Kontaktlinsen** anzupassen.

Aufgrund einer Vielzahl von Konkurrenzbetrieben ist die Fähigkeit, KundInnen langfristig binden zu können, sehr wichtig. Daher sind freundliches Auftreten, Beratungskompetenz und **Serviceorientierung** gefragt. In größeren Filialketten ist zudem mit einer höheren KundInnenfrequenz zu rechnen, weshalb Belastbarkeit (Stress, ständiges Stehen) eine wichtige Rolle einnimmt.

Trotz des vermehrten Einsatzes von (Halb-)Fertigprodukten werden insbesondere von OrthopädietechnikerInnen handwerkliche Fachkenntnisse benötigt. Daneben bekommen aber auch verkäuferische Kompetenzen einen größeren Stellenwert. Einfühlungsvermögen sowie Geduld für körperlich beeinträchtigte und/oder älteren KlientInnen stellen einen wichtigen Bestandteil in der **individuellen Beratung** sowie bei der Anpassung von Produkten dar. Eine adäquate und fachlich kompetente Kommunikation ist aber nicht nur im Umgang mit KlientInnen, sondern auch in der Zusammenarbeit mit ÄrztInnen und anderem medizinischem Personal wichtig.

Weiterbildung
Durch den sehr schnellen technischen Fortschritt bei den Gesundheitsbehelfen (z.B. digitale Hörgeräte, Multifokallinsen, elektronisch gesteuerte Prothesen) sind permanent angepasste **Produkt- und Materialkenntnisse** gefragt. Lernbereitschaft und insbesondere **Weiterbildungsbereitschaft** sind deshalb in allen gewerblichen und technischen Gesundheitsberufen wichtig. Dies betrifft auch **Computer- bzw. Softwarekenntnisse**: Die Elektronische Geschäftsabwicklung mit den Krankenkassen mittels anwendungsspezifischer Softwareprogramme wird immer häufiger genutzt, sodass entsprechende Anwendungskenntnisse benötigt werden.

Computerunterstütze Produktfertigung in der Zahntechnik
Das Handwerk der ZahntechnikerInnen wird immer häufiger durch den Einsatz von **CAD- und CAM-Software** unterstützt, mit der die Werkstücke (Prothesen, Implantate etc.) am Computer entworfen und an dementsprechend gesteuerten Maschinen hergestellt werden können. Unabhängig davon sind für die Arbeit weiterhin Genauigkeit, Feingefühl und gestalterische Fähigkeiten gefragt. Grundsätzlich ist für alle ZahntechnikerInnen eine laufende Auseinandersetzung mit neuen Verarbeitungsmaterialien sowie mit den Einsatzmöglichkeiten moderner Technologien in Analyse und Fertigung unumgänglich.

Die Häufigkeit des direkten KundInnenkontakts variiert mit der Größe des Unternehmens. In größeren Zahnlabors übernehmen eigene KundInnenbetreuerInnen diese Aufgabe, während sich die anderen MitarbeiterInnen fast ausschließlich mit der handwerklichen Arbeit beschäftigen. In kleineren Labors ist diese Trennung in der Regel nicht so deutlich.

Tabelle 11.4.2: Kompetenzen in Gewerbliche und technische Gesundheitsberufe141

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Verkäuferische Kenntnisse	↑	■■
CAD-Kenntnisse	↑	■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↔	■■■
Medizinische Grundkenntnisse	↔	■■■
Medizintechnische Kenntnisse	↔	■■■
Werkstoffe der Medizintechnik	↔	■■■
Orthoptische Kenntnisse	↔	■
Orthopädietechnik-Kenntnisse	↔	■
Zahntechnik-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Serviceorientierung	↑	■■■
Kontaktfreude	↑	■■
Bereitschaft zu Weiterbildung	↔	■■■
Handwerkliches Geschick	↔	■■
Hohes Einfühlungsvermögen	↔	■■
Kommunikationsstärke	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

11.5. Berufsobergruppe Handel mit Gesundheitsprodukten

11.5.1. Arbeitsmarkttrends

Stetiges Beschäftigungswachstum, viele Teilzeitstellen, sehr hoher Frauenanteil

Sowohl Apothekenpersonal als auch DrogistInnen können im Beobachtungszeitraum bis 2020 mit einer stabilen Nachfrage rechnen. Zugleich fällt der große Anteil an Teilzeitstellen auf, der charakteristisch für frauendominierte Berufe ist.

Die Arbeitsmarktsituation der pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentInnen (PKA) und ApothekerInnen ist insgesamt gut. Grundsätzlich verbessern sich die Beschäftigungsmöglichkeiten, je weiter man sich von den größeren Städten entfernt. In manchen Regionen (z.B. in Nieder- und Oberösterreich) gibt es Probleme bei der Besetzung offener Stellen für ApothekerInnen. Der Beruf der PKA gehört zwar zu den beliebtesten Lehrberufen bei Mädchen, trotzdem ist man in der Branche um Nachwuchskräfte bemüht, um den Bedarf stillen zu können.

Angespannte Finanzlage für Apotheken
Trotz des zuletzt etwas kräftiger gestiegenen Umsatzes (2015: +5,4 %) schreibt etwa ein Drittel der österreichischen Apotheken Verluste. Als Gründe hierfür werden einerseits die steigenden Kosten (u.a. durch vermehrte Wochenend- und Nachtdienste sowie Erhöhungen der Mietpreise und Personalausgaben) und andererseits die stetig sinkenden

Gewinnspannen bei Kassenmedikamenten gesehen. In den vergangenen 10 Jahren sank die Spanne um rund 20 % auf 15,5 %. Inwieweit sich die angespannte Situation der Apotheken im Beobachtungszeitraum bis 2020 auf die Anzahl der Neuanstellungen auswirken wird, kann derzeit noch nicht beurteilt werden.

Die Zahl der öffentlichen Apotheken ist in den vergangenen Jahren leicht, aber kontinuierlich angewachsen: 2015 gab es in Österreich rund 1.340 öffentliche Apotheken (2014: 1.328). Apothekeneröffnungen sind mehrheitlich im ländlichen Raum zu verzeichnen – in Orten, die zuvor keine Apotheke hatten. Zum Teil wird die Nahversorgungsfunktion in diesen Regionen durch zusätzliche Serviceangebote im Rahmen von Kooperationen zwischen den Apotheken und der Österreichischen Post bzw. privater Paketdienste ausgeweitet (z.B. Briefannahme, Paketlagerung).

Konkurrenz durch Drogeriemärkte könnte die Gewinnspannen weiter reduzieren: der Verfassungsgerichtshof entscheidet demnächst – voraussichtlich noch vor Sommerbeginn – über die Zulassung des Verkaufs von rezeptfreien Arzneimitteln in Drogeriemärkten. (Stand: April 2016)

Beschäftigung
Im Jahr 2014 waren in Österreich rund 16.100 Personen in öffentlichen Apotheken (Apotheken ohne Krankenanstalts- und ärztliche Hausapotheken) beschäftigt. Die Zahl stieg in den letzten zehn Jahren um knapp 23 % an. Der Frauenanteil liegt bei 87 %. Bei pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentInnen liegt der Anteil sogar bei knapp 98 %

Etwas mehr als ein Viertel der rund 6.000 ApothekerInnen ist selbstständig, ca. drei Viertel sind angestellt. Rund 78 % der ApothekerInnen arbeiten im **Teilzeitdienst**. Das durchschnittliche Dienstausmaß der angestellten ApothekerInnen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken.

DrogistInnen können weiterhin mit stabiler Beschäftigungsnachfrage rechnen. Beschäftigungsmöglichkeiten finden sich in Apotheken, Reformhäusern sowie in Drogerieketten, wo laufend offene Lehrstellen ausgeschrieben sind. Die DrogistInnen-Lehrlingszahlen gehen allerdings seit 2011 leicht zurück (2015: 470 Personen). Der Lehrberuf wird nahezu ausschließlich von Frauen ergriffen (Männeranteil: unter 3 %). Im Handel mit Wellness- und Körperpflegeprodukten ist aufgrund des wachsenden Gesundheitsbewusstseins mit Umsatzsteigerungen zu rechnen.

Ähnlich ist die Situation für **pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen (PKA)**. Auch in dieser Berufssparte war in den letzen Jahren ein leichter Rückgang der Lehrlingszahlen zu verzeichnen. 2015 befanden sich 1.204 Personen in einer solchen Ausbildung, davon waren 93 % weiblich. Insgesamt können pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen mit einem stabilen Arbeitsmarkt im Beobachtungszeitraum bis 2020 rechnen.

Angebotserweiterung
Im Bereich der Apotheken zeichnen sich folgende Entwicklungen ab: Einerseits erhöhen Einsparungen seitens der Krankenkassen und die zunehmende Konkurrenz durch neue Vertriebsarten (z.B. durch Online-Apotheken bzw. eventuell in Kürze auch Drogeriemärkte) den Kostendruck, andererseits bringt das gesteigerte Gesundheitsbewusstsein in der Gesellschaft höhere Ausgaben für Natur-, Bio- und Wellnessprodukte sowie Prävention im Allgemeinen mit sich. Viele Apotheken erweitern ihr Dienstleistungsangebot, z.B. durch Online-Shops, und wollen sich zukünftig als moderne „Gesundheitszentren" behaupten. Auch im Bereich mobiltechnologischer Dienste wird das Angebot ausgeweitet (z.B. „mobiler Impfpass", „Apotheken-App").

Tabelle 11.5.1: Berufe in Handel mit Gesundheitsprodukten142

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
ApothekerIn	↑	■■	13	13	1	-
Pharmazeutisch-kaufmännischeR AssistentIn	↑	■■	-	13	15	7
PharmareferentIn	↔	■	13	13	5	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ / niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.5.2. Kompetenztrends

Wichtig: Beratungskompetenz, Serviceorientierung und Bereitschaft zur Weiterbildung

Apotheken wie auch Reformhäuser entwickeln sich durch das Angebot von – zum Teil medizinischen – Zusatzdienstleistungen mehr und mehr in Richtung „Gesundheitszentren", in denen neben aktuellem Fachwissen v.a. Beratungsleistungen nachgefragt werden.

Beratung und zusätzliche Dienstleistungen
KundInnen erwarten zunehmend eine speziell auf ihre Situation abgestimmte **Beratung** zu verschiedenen Gesundheitsthemen (v.a. Impfungen, Ernährung, Kosmetik, Reisevorsorge, Nikotinentwöhnung, Reformprodukte, Dermatologie). Immer öfter informieren KundInnen sich bereits im Vorfeld via Internet, was einer hohen Fachkenntnis des Personals besonderen Stellenwert zuschreibt.

ApothekerInnen bieten neben dem Verkauf und der Herstellung von Arzneien immer häufiger auch Zusatzleistungen an: z.B. Blutdruck-, Blutzucker- oder Cholesterin-messungen. Darin spiegelt sich auch der Trend wider, dass Apotheken verstärkt in Projekte zur **Gesundheitsvorsorge** eingebunden werden. Auch der Trend zur Selbstmedikation hält an, weshalb Information über rezeptfreie Arzneimittel, die richtige Einnahme von Medikamenten und über etwaige Wechselwirkungen besonders wichtig ist.

Um bezüglich der Anwendung und der (Wechsel-)Wirkungen von Arzneimitteln ständig auf dem neuesten Stand zu sein, wird das Apothekenpersonal regelmäßig geschult. Der große **Fortbildungswille** von ApothekerInnen und pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentInnen wird von der Österreichischen Apothekerkammer als charakteristisch für diese Berufsgruppen bezeichnet und wird auch von neuen MitarbeiterInnen erwartet. Beim Herstellen von Arznei- und Drogeriewaren bzw. der damit einhergehenden Kontrolle sind außerdem gutes Seh- und Riechvermögen von Vorteil.

Auch für DrogistInnen ist es wichtig, sich laufend mit neuen, gesundheitsförderlichen Produkten (z.B. Nahrungsergänzungsmittel, Naturkosmetik) auseinanderzusetzen, da dieser Bereich einen wachsenden und sich schnell verändernden Markt darstellt.

Neben sehr gutem Produktwissen sind ausgeprägte **Kommunikationsstärke**, Offenheit und Verständnis im Umgang mit der Kundschaft sowie kundInnengerechte Informationsvermittlung von hohem Stellenwert. Das ist auch wichtig, um das hohe Maß an Vertrauen, das dieser Berufsgruppe seitens der Bevölkerung entgegengebracht wird, aufrecht zu erhalten.

In Städten kann die Mehrsprachigkeit von ApothekerInnen, pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentInnen und DrogistInnen einen Qualifikationsvorteil darstellen (v.a. in der Beratung zu Medikamenten): Laut Apothekerkammer kann die Beratung in Wiener Apotheken durchschnittlich in sechs verschiedenen Sprachen erfolgen. ApothekerInnen und pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen sollten über Grundwissen in der **Lagerhaltung** sowie in der **Warenpräsentation** verfügen. **EDV-Anwendungskenntnisse** sind dafür ebenso notwendig wie für weitere administrative Aufgaben; zukünftig auch für die Bearbeitung von Online-Shops sowie für die elektronische, patientInnenbezogene Erfassung der verschriebenen Medikamente („E-Medikation"). Logistik und Marketingkenntnisse sind für Online-Shops von Vorteil.

Für selbstständige ApothekerInnen sind – abgesehen von den vorauszusetzenden Fachkenntnissen – Kompetenzen in den Bereichen **Betriebswirtschaft** und Management sowie Führungsverhalten und Rechtsvorschriften von Bedeutung. Eine Herausforderung stellt der Spagat zwischen der Führung einer Apotheke nach privatwirtschaftlichen Gesichtspunkten und den verschiedenen Pflichten hinsichtlich der sicheren und optimalen Arzneimittelversorgung (Betriebspflicht, Nachtdienste, Lagerbreite, Preisregelungen) dar.

Pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen wirken in der Apotheke unterstützend mit, weshalb von ihnen neben dem obligatorischen Fachwissen v.a. **organisatorisch-kaufmännische Kenntnisse** (z.B. Buchführung, Abrechnung) und Fähigkeiten in der direkten KundInnenbetreuung verlangt werden. In ländlichen Gebieten übernehmen Apotheken teilweise postalische Aufgaben, für deren Erledigung die genannten Kenntnisse ebenfalls von Vorteil sind.

Tabelle 11.5.2: Kompetenzen in Handel mit Gesundheitsprodukten143

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Verkäuferische Kenntnisse	↑	■■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■
Gesundheitsvorsorge	↑	■■
Lagerhaltung	↑	■
Medizinische Informations- und Dokumentationssysteme	↑	■
Drogeriewaren-Verkauf	↔	■■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↔	■■■
Medikamente und Heilmittel	↔	■■■
Büroarbeitskenntnisse	↔	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↔	■■
Grundlagen des Pharmarechts	↔	■■
Medizinische Grundkenntnisse	↔	■■
Pharmazeutische Kenntnisse	↔	■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Bereitschaft zu Weiterbildung	↑	■■■
Serviceorientierung	↑	■■
Kommunikationsstärke	↔	■■
Kontaktfreude	↔	■■
Führungsqualitäten	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

11.6. Berufsobergruppe Kindererziehung und -betreuung

11.6.1. Arbeitsmarkttrends

Sehr gute Arbeitsmarktchancen durch den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen

Der seit langem bestehenden Forderung nach einem Ausbau der Kinderbetreuungsplätze scheinen nunmehr auch auf politischer Ebene entsprechende Maßnahmen zu folgen. Daher ist mit einem erhöhten Personalbedarf bei KindergartenpädagogInnen sowie auch KindergartenhelferInnen und Tageseltern zu rechnen.

Der Bedarf an KindergartenpädagogInnen, KindergartenhelferInnen und GruppenbetreuerInnen erhöht sich kontinuierlich, die **Arbeitsmarktchancen** steigen weiterhin. Allein in Wien wird von einem zusätzlichen Bedarf von mehreren hundert Fachkräften ausgegangen. In Niederösterreich ist der Mangel an Tagesmüttern und -vätern sehr hoch, sodass vom Land beschlossen wurde, die nötige Ausbildung sowie auch die verpflichtenden Weiterbildungen gänzlich zu finanzieren. In der Steiermark werden Tageseltern künftig in Monaten mit zu geringer Auslastung (maximal zwei pro Jahr) vom Land finanziell unterstützt.

Die Einigung auf ein **Kinderbetreuungsgesetz** im April 2014 umfasst neben der Ausschüttung von 350 Millionen Euro zum Ausbau von Betreuungsplätzen auch flexiblere Öffnungszeiten und das Betreuungsziel von 33 % für Unter-Dreijährige (bis 2017). Im Oktober 2015 fehlten noch etwa 17.000 Betreuungsplätze, um die 33%-Marke zu erreichen. Zudem wurde die Verbesserung des Betreuungsschlüssels, also des zahlenmäßigen Verhältnisses von PädagogInnen zu Kindern, beschlossen. In Österreich arbeitet eine PädagogIn durchschnittlich mit 19 Kindern (Drei- bis Sechsjährige). Der gesetzlich erlaubte Schlüssel liegt zwar bei 1:25 (einE PädagogIn betreut 25 Kinder), allerdings wird von ExpertInnen der National Association for the Education of Young Children (NAEYC) ein Betreuungsschlüssel von ca. 1:10 empfohlen. Auch bei den Unter-Dreijährigen arbeiten PädagoInnen üblicherweise mit wesentlich mehr Kindern als empfohlen werden (Empfehlung: 1:5; gesetzlich erlaubt: 1:15). Eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels wäre mit vielen Neueinstellungen verbunden.

Kinderbetreuungsquote steigt
Der Personalbedarf beruht generell auf einer gestiegenen Kinderbetreuungsquote (d.h. der Anteil der in Kindertagesheimen betreuten Kinder im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung), die insbesondere auf die verstärkte Berufstätigkeit von Frauen zurückzuführen ist. Im Jahr 2014 lag die Kinderbetreuungsquote (institutionelle Betreuung) bei den drei- bis fünfjährigen Kindern bei 92 %. Im Vergleich zu 2004 war eine Steigerung um rund 10 Prozentpunkte zu verzeichnen. Bei den Unter-Dreijährigen ist die Betreuungsquote wesentlich niedriger, sie stieg jedoch in den letzten Jahren stärker an: Lag sie 2004 noch bei gut 9 %, so betrug sie 2014 knapp 24 %. Die Betreuungsquote bei den Unter-Dreijährigen variiert im Bundesländervergleich stark: Während in Wien mit knapp 41 % am meisten Kleinkinder außer Haus betreut werden, sind dies in Oberösterreich nur etwa 14 %.

Parallel zr Kinderbetreuungsquote stieg auch die Anzahl der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen stark an: Insgesamt gab es 2014 um 32% mehr Einrichtungen als zehn Jahre davor. Diese Entwicklung zog einen **gestiegenen Personalbedarf** mit sich, der alle Arten von Kinderbetreuungseinrichtungen betrifft. Zwischen 2005/06 und 2014/2015 ist das Personal bei allen Kindertagesheimen um knapp 50 % (2014/2015: über 56.000 Beschäftigte), bei Krippen sogar um knapp 105 % (2014/2015: 8.400 Beschäftigte) gestiegen.

Erhaltung von Kinderbetreuungseinrichtungen
Die Ausgestaltung und die Kosten der Kinderbetreuung sind in jedem Bundesland unterschiedlich geregelt. Über 60 % der Kinderbetreuungseinrichtungen werden von der öffentlichen Hand, insbesondere von den Gemeinden, erhalten. Sonstige ErhalterInnen sind Vereine und kirchliche Institutionen.

Vermehrt gesucht werden auch SozialpädagogInnen, denn Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern und Jugendlichen nehmen ebenso zu (auch wenn z.B. bei ADHS mitunter Fehldiagnosen gestellt werden) wie die Zahl der Familien in **sozialen Problemlagen**. Eine hohe Fluktuationsrate, **Teilzeitstellen**, unregelmäßige Arbeitszeiten und SpringerInnendienste sind weit verbreitete Phänomene. Dies sowie die hohe **psychische und physische Beanspruchung**, geringe Entlohnung und schlechte Karriereperspektiven führen dazu, dass nur rund ein Drittel der ausgebildeten KindergartenpädagogInnen tatsächlich den Beruf ausübt.

Auch der **geringe Anteil an männlichen Beschäftigten** ist u.a. auf diese Faktoren sowie auf die frühe Entscheidungsfindung für den Beruf im Alter von 14 Jahren zurückzuführen: Im Schuljahr 2014/2015 waren nur rund 2 % des Personals in Kindertagesheimen männlich. Aus diesem Grund sollen in den nächsten Jahren Imagekampagnen gestartet werden, welche darauf abzielen speziell männliches Personal vermehrt anzuwerben.

Immer mehr Unternehmen erkennen die Vorteile von **Betriebskindergärten** bzw. -Krippen, nicht nur für die MitarbeiterInnen (u.a. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf), sondern auch für die Betriebe selbst (v.a. Steigerung der Produktivität durch geringere Mitarbeiterfluktuation). Dieser Trend trägt wiederum zur Erhöhung des Bedarfs an KinderbetreuerInnen bei, ebenso wie zur Erschließung neuer beruflicher Tätigkeitsorte für diese Berufsgruppe.

Tabelle 11.6.1: Berufe in Kindererziehung und -betreuung144

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Kindergartenpädagoge/-pädagogin	↑↑	■■	66	66	87	81
KinderbetreuerIn	↑↑	■	104	107	41	57
Sozialpädagoge/-pädagogin	↑	■■	66	78	45	29

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.6.2. Kompetenztrends

Gefragt: Stressresistenz, interkulturelle Kompetenzen, frühkindliche Förderung

Trotz der Nichtberücksichtigung der KindergartenpädagogInnen in der neuen LehrerInnenausbildung nimmt auch in diesem Segment die Professionalisierung zu. Dies bezieht sich u.a. auf Fragen der Teamarbeit, Stressresistenz und Belastbarkeit sowie auf pädagogische Kernfragen. Leitungskompetenzen gewinnen darüber hinaus an Bedeutung. Eine Akademisierung der Ausbildung wird diskutiert.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind eine **gefestigte Persönlichkeitsstruktur**, Engagement, Durchsetzungsvermögen und Konsequenz wichtige Anforderungen. Das Arbeitsfeld ist von **Teamarbeit** geprägt, die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen sowie die Absprache und Kooperation mit den Eltern, der Jugendwohlfahrt oder der Schule sind die Regel.

Weiters werden von den Fachkräften hohe **Weiterbildungs- und Reflexionsbereitschaft, Einfühlungsvermögen, Musikalität und Kreativität** verlangt. Zusatzqualifikationen in psychosozialer Betreuung und geschlechtssensibler Pädagogik sind ein Vorteil. Interkulturelle Kompetenzen werden dort stärker benötigt, wo Kinder verschiedenster ethnischer Herkunft in einer Gruppe gemeinsam betreut werden. Vermehrt nachgefragt werden auch Kenntnisse in Montessori-Pädagogik. In Folge der steigenden Betreuungsquote bei Kindern bis zwei Jahren wird auch vermehrt eine Zusatzausbildung in Frühpädagogik benötigt. Stark kritisiert wird von den ElementarpädagogInnen, nicht bei der „LehrerInnenausbildung neu" mitberücksichtigt worden zu sein.

Aufgrund der Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern und Jugendlichen bzw. ihrer verstärkten Wahrnehmung in der Gesellschaft gibt es zusätzlichen Kompetenzbedarf in der **psychosozialen Betreuung**. Immer wichtiger werden z.B. Kenntnisse im Umgang mit traumatisierten Kindern, mit Kindern aus Trennungsfamilien oder Kenntnisse im Umgang mit Vernachlässigung bzw. Verwahrlosung. In diesem Zusammenhang wird auch auf Sensibilität und ausgeprägte Beobachtungsgabe Wert gelegt. Zudem können in größeren Städten Fremdsprachen-Kenntnisse, v.a. Sprachen wie Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Türkisch, Arabisch oder Kurdisch von Vorteil sein.

Von BabysitterInnen wird verstärkt ein mindestens achtstündiger **Zertifikatslehrgang** in Kinderbetreuung verlangt. Angeboten wird dieser z.B. an Volkshochschulen. Wenn BabysitterInnen eine solche Kompetenz nachweisen können, sind die Kinderbetreuungskosten steuerlich absetzbar. Tageseltern benötigen mindestens eine **Kurzausbildung**, welche etwa 300 Unterrichtseinheiten (inkl. Praxisstunden) umfasst.

Durch den verpflichtenden Kindergartenbesuch soll eventuell vorhandenen Sprachproblemen vor der Einschulung begegnet werden. Derzeit diskutiert wird eine Ausweitung dieser Maßnahme auf Vierjährige mit Sprachproblemen, was einen entsprechenden Einstufungstest für Dreieinhalbjährige mit sich brächte. Das bereits eingeführte Kindergartenjahr für Fünfjährige betraf 2013 z.B. in Wien rund 1.800 Kinder (10 % der eingeschriebenen ErstklasslerInnen). Weiterhin ist damit von einer erhöhten Nachfrage an Zusatzqualifikationen in **frühkindlicher Sprachförderung** auszugehen.

Von Personen, die Leitungsfunktionen besetzen, wird neben **betriebswirtschaftlichen Kenntnissen** und **Führungskompetenzen** vor allem auch kostenbewusster Ressourceneinsatz verlangt. Auch Personalführungskenntnisse sind in einem sensiblen Bereich wie der Kinderbetreuung zentral.

Der Bedarf an KindergartenpädagogInnen ist gegenwärtig sehr hoch, sodass üblicherweise eine Ausbildung zur KindergartenpädagogIn völlig ausreicht, um eine adäquate Arbeitsstelle zu finden. Zusatzqualifikationen – ebenso wie überfachliche Kompetenzen und Soft Skills – können v.a. bei Aufstiegsambitionen (z.B. zur Einrichtungsleitung) hilfreich sein, stellen jedoch beim Berufseinstieg normalerweise keine Notwendigkeit dar.

Sollte in naher Zukunft die viel debattierte **Akademisierung** der Ausbildung von KindergartenpädagogInnen beschlossen werden, hätte dies Auswirkungen auf die Kompetenzen von KindergartenpädagogInnen. So würde dies etwa einen Bedeutungsgewinn von wissenschaftlichem Wissen und methodischen Ansätzen mit sich bringen. Obwohl in allen OECD-Staaten außer Österreich und der Slowakei die Ausbildung für KindergartenpädagogInnen akademisch ist, also an Hochschulen stattfindet, ist nicht absehbar, ob bzw. wann dies in Österreich der Fall sein wird.

Tabelle 11.6.2: Kompetenzen in Kindererziehung und -betreuung145

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Pädagogische Kenntnisse	↑	■■■
Psychosoziale Beratung	↑	■■
Ressourcenmanagement	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Frühkindliche Erziehung	↑	■
Montessori-Pädagogik	↑	■
Erste Hilfe	↔	■■■
Freizeitpädagogik	↔	■■■
Kenntnisse in Sozialarbeit und -pädagogik	↔	■■■
Pädagogische Methoden	↔	■■■
MS Office Anwendungskenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Interkulturelle Kompetenz	↑↑	■■
Frustrationstoleranz	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■
Unternehmerisches Denken	↑	■
Aufgeschlossenheit	↔	■■■
Kommunikationsstärke	↔	■■■
Pädagogisches Talent	↔	■■■
Beobachtungsgabe	↔	■■
Bereitschaft zu Selbstreflexion	↔	■■
Durchsetzungsvermögen	↔	■■
Einsatzbereitschaft	↔	■■
Hohes Einfühlungsvermögen	↔	■■
Musikalität	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

11.7. Berufsobergruppe Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage

11.7.1. Arbeitsmarkttrends

Stabile Nachfrage nach OrdinationsassistentInnen, hoher Anteil an ehrenamtlich Tätigen bei SanitäterInnen

Die Jobchancen in den medizinischen Assistenzberufen sind grundsätzlich positiv, können aber je nach konkreter Fachrichtung variieren. Vor allem OrdinationsassistentInnen sowie auch diplomierte medizinische FachassistentInnen können weiterhin mit einer relativ guten Beschäftigungssituation rechnen. Die Aussichten für BerufssanitäterInnen sind durchwachsen.

Mit 1. Jänner 2013 ist ein **neues Gesetz** (MAB-Gesetz) in Kraft getreten, welches die Berufe und die entsprechenden Ausbildungen in dieser Berufsuntergruppe neu regelt. Durch die neue Regelung wurde die Ausbildungsdauer erhöht und die Kombination von Berufsbildern ermöglicht. Die medizinischen Assistenzberufe umfassen zum einen DesinfektionsassistentInnen, GipsassistentInnen, LaborassistentInnen, ObduktionsassistentInnen, OperationsassistentInnen, OrdinationsassistentInnen und RöntgenassistentInnen. Zum anderen zählen dazu auch **Diplomierte Medizinische FachassistentInnen.** Für letztgenannte bestehen zwei Möglichkeiten: Entweder sie werden in drei medizinischen Assistenzberufen ausgebildet oder sie kombinieren einen Assistenzberuf mit einer PflegehelferInnen- oder medizinischen MasseurInnen-Ausbildung. Personen, die ihre berufliche Erstausbildung absolvieren, dürfen nur in eine Ausbildung in der medizinischen Fachassistenz aufgenommen werden. Häufig werden angehende medizinische FachassistentInnen bereits während ihrer Ausbildung von Krankenhäusern angeworben, sodass sie nach dem Abschluss ohne Umschweife zu arbeiten beginnen können.

Die Mehrheit der medizinischen Assistenzberufe ist in öffentlichen Gesundheitseinrichtungen angesiedelt. Eine Ausnahme sind **LaborassistentInnen** (medizinisches Labor) sowie **OrdinationsassistentInnen**, die auch die größte Gruppe der Beschäftigten in der Berufsuntergruppe darstellen. Sie arbeiten vorrangig bei niedergelassenen ÄrztInnen. Oft müssen Teilzeitarbeitsverhältnisse und unregelmäßige Arbeitszeiten in Kauf genommen werden, was zu erhöhter Fluktuation beiträgt. Auch aufgrund des Beschäftigungswachstums bei ÄrztInnen gibt es für Ordinations-assistentInnen immer wieder freie Stellen. Mit dem neuen MAB-Gesetz wurden OrdinationsassistentInnen neue Kompetenzen zugeschrieben. Sie dürfen nun auch Blut abnehmen und standardisierte diagnostische Programme sowie Blut-, Harn- und Stuhluntersuchungen durchführen. Mit dieser Kompetenzerweiterung ging auch eine Erhöhung der Mindestgehälter einher.

Durch die steigende Beschäftigungstendenz bei ZahnärztInnen werden auch für **ZahnarztassistentInnen** bzw. Zahnärztliche FachassistentInnen freie Stellen vorhanden sein. Die lehrähnliche Ausbildung für ZahnarztassistentInnen erfolgt einerseits praktisch im Rahmen eines Dienstverhältnisses und andererseits theoretisch in einem entsprechenden Lehrgang. Der vor einigen Jahren gestartete Ausbildungsversuch für den Lehrberuf „Zahnärztliche Fachassistenz" wird zumindest bis zum Jahr 2017 weiterlaufen. Im Vorjahr befanden sich 156 Personen (davon waren 154 weiblich) in einer solchen Ausbildung.

Gute Aussichten aufgrund von Ausbildungskombinationen

Durch die neue Ausbildung für **diplomierte medizinische FachassistentInnen** sind die Einsatzmöglichkeiten breit gestreut. Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben sich vermehrt in kleineren Spitälern, in Privatkliniken sowie in FachärztInnenpraxen. Diplomierte medizinische FachassistentInnen finden deshalb gute Chancen am Arbeitsmarkt vor.

Schwierige Lage für angehende SanitäterInnen

Die Berufs- und Verdienstmöglichkeiten als **SanitäterIn** bei Hilfsorganisationen (z.B. Rotes Kreuz) waren zuletzt aufgrund vieler ehrenamtlicher MitarbeiterInnen im Katastrophen- und Rettungsdienst nicht sehr gut. Freie Dienststellen werden grundsätzlich mit Personen besetzt, die sich zuvor schon ehrenamtlich engagiert haben. Etwas besser als in den Bundesländern ist die Beschäftigungssituation in Wien, da bei der Wiener Berufsrettung ausschließlich angestellte SanitäterInnen arbeiten.

Die Zahl der an österreichischen Krankenanstalten beschäftigten SanitäterInnen betrug im Jahr 2014 rund 740 Personen. Im Vergleich zu 2012 war ein Beschäftigungsminus von beinahe 200 SanitäterInnen zu verzeichnen. Die Anzahl der an Krankenhäusern beschäftigten SanitäterInnen wird sich im Prognosezeitraum bis 2020 voraussichtlich weiter verringern: Aufgrund neuer rechtlicher Grundlagen können anstatt Rettungsdiensten (z.B. Rotes Kreuz) auch private Fahrtendienste (z.B. Taxiunternehmen)

einfache Krankentransporte übernehmen, was für die Krankenkassen eine Kostenersparnis bedeutet und immer häufiger praktiziert wird.

Anhaltende Nachfrage nach MasseurInnen
Behandlungen an Kranken dürfen ausschließlich medizinische MasseurInnen nach ärztlicher Diagnose durchführen. Gewerblichen MasseurInnen ist es hingegen nur erlaubt, gesunde Menschen zu massieren. Mit einer Zusatzausbildung zur Heilmasseurin haben sie – wie auch gewerbliche MasseurInnen – die Möglichkeit, sich selbständig zu machen bzw. freiberuflich zu arbeiten. An Krankenanstalten sind in Österreich ca. 830 medizinische und HeilmasseurInnen angestellt, davon sind mehr als zwei Drittel weiblich (Stand: 2015). Auch in Wellness-, Thermen- und Sporthotels ergeben sich oftmals gute Beschäftigungsmöglichkeiten für MasseurInnen.

Auch in der Krankheitsbehandlung (z.B. in Kuranstalten, Sanatorien sowie Rehabilitations- und Therapiezentren) ist aufgrund der demografischen Entwicklung mit einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu rechnen. Mit der steigenden Nachfrage hat allerdings auch die Zahl der AbsolventInnen von Massage-Ausbildungen zugenommen. Da der Markt relativ gesättigt ist, kann es für einsteigende MasseurInnen mitunter schwierig sein, Arbeit zu finden. **Spezialisierungen** sowie **Zusatzausbildungen** und Kenntnisse in **alternativen Behandlungsmethoden** (z.B. Elektrotherapie, Fußreflexzonenmassage, Shiatsu) können die Jobchancen verbessern.

Tabelle 11.7.1: Berufe in Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage146

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
GewerblicheR MasseurIn	↑	■■	39	13	76	69
MedizinischeR MasseurIn	↑	■■	-	13	11	5
OrdinationsassistentIn	↑	■■	65	91	17	29
Dipl. medizinischeR FachassistentIn	↑	■	-	-	-	-
DesinfektionsassistentIn	↔	■	-	-	1	-
GipsassistentIn	↔	■	-	-	3	-
LaborassistentIn (medizinisches Labor)	↔	■	-	-	2	2
ObduktionsassistentIn	↔	■	-	-	-	-
OperationsassistentIn	↔	■	-	-	3	3
RöntgenassistentIn	↔	■	-	-	1	-
ZahnarztassistentIn	↔	■	156	235	91	106
SanitäterIn	↓	■	26	-	24	5

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch	mittel	niedrig
				■■■	■■	■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.7.2. Kompetenztrends

Selbstmanagement gefragt

Den steigenden Anforderungen in diesem Feldwurde nun auch mit der Neuregelung bei den Ausbildungen Rechnung getragen. In der täglichen Arbeit sehen sich die Beschäftigten verschiedenen Belastungen (z.B. Zeitdruck) gegenüber. Um besser damit umgehen zu können ist es hilfreich, entsprechende Methoden zu erlernen und anzuwenden.

Beschäftigte in den medizinischen Assistenzberufen arbeiten unter ärztlicher Aufsicht und nach Anleitung, teilweise auch unter Aufsicht von Personal der gehobenen Gesunden- und Krankenpflegedienste oder der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (z.B. Biomedizinische AnalytikerInnen).

Angesichts hoher PatientInnenzahlen ist auch ein gewisses Maß an **Stressresistenz** notwendig, um bei überfüllten Warteräumen sowie in Notfällen Ruhe und Übersicht bewahren zu können. SanitäterInnen müssen sich in ihrer Arbeit auf verschiedenste PatientInnengruppen einstellen können: auf schwer verletzte Unfallopfer, die sich in Lebensgefahr befinden, ebenso wie auf uneinsichtige Betrunkene, die keine Hilfe annehmen wollen. Daher bestehen, neben körperlichen, auch besonders hohe psychische Anforderungen bzw. Belastungen, die bei mangelhafter Bewältigung zu einem Burn-Out führen können. Bezüglich der fachlichen Arbeit wird ein Bündel an Kompetenzen wie medizinisches Grundlagenwissen, Reaktionsvermögen (bei Notfalleinsätzen) und Hygienebewusstsein verlangt.

Im Umgang mit PatientInnen sind **soziale Kompetenzen** wie Einfühlungsvermögen, Kommunikationsstärke und Diskretion wichtig. Auch im Austausch mit Angehörigen anderer Berufsgruppen (z.B. ÄrztInnen, Gesundheits- und KrankenpflegerInnen) sowie mit anderen Institutionen (Labors etc.) sind soziale und kommunikative Kompetenzen gefragt. Aufgrund der steigenden PatientInnenmündigkeit wird **Informationskompetenz** bei allen OrdinationsassistentInnen, die in die PatientInnenbehandlung mit einbezogen werden, immer wichtiger. Des weiteren sind in den medizinischen Assistenzberufen praktisches Geschick sowie psychische und körperliche Belastbarkeit wichtig.
Neben der Vorbereitung von Instrumenten und Apparaten sind auch die Terminvereinbarung sowie die effiziente Durchführung der Ablauforganisation in einer Praxis wichtige Aspekte dieses Tätigkeitsfeldes. OrdinationsassistentInnen benötigen neben allgemeinen **Büroarbeitskenntnissen** auch spezielle Kenntnisse in den verschiedenen Abrechnungsprogrammen der einzelnen Krankenkassen.

Obduktions- und OperationsassistentInnen sowie SanitäterInnen sind mitunter unangenehmen Anblicken und/oder Gerüchen ausgesetzt und sollten damit umgehen können.

Ausbildungskombination
Weiterentwicklungsmöglichkeiten bzw. bessere berufliche Positionierungen entstehen durch die Aneignung von Zusatz- oder Mehrfachqualifikationen, wodurch eine Person verschiedene Tätigkeitsbereiche abdecken kann. Dies wird auch durch die gesetzliche Neuregeleung der Ausbildungen im Bereich der Medizinischen Assistenzberufe unterstützt. Für SanitäterInnen können zusätzliche Ausbildungen (z.B. Arzneimittellehre, Venenzugang und Infusion, Beatmung und Intubation) die Beschäftigungsmöglichkeiten etwas verbessern.

Massage: Spezialqualifikationen erhöhen Beschäftigungschancen

Gewerbliche MasseurInnen üben ihren Beruf oftmals in Kombination mit anderen Berufen (z.B. FitnesstrainerIn, WellnessberaterIn, KosmetikerIn) aus, um am Arbeitsmarkt besser aufgestellt zu sein. Sie arbeiten somit an der Schnittstelle zwischen Sport, Gesundheit und Schönheitspflege und sollten daher ein breites Wissen aus diesen Bereichen mitbringen.

Die Zugangszahlen zum Lehrberuf MasseurIn sind eher gering (2015: 113 Lehrlinge, davon 87 % Frauen) und haben – abgesehen von 2013 auf 2014 – seit dem Jahr 2007 stetig abgenommen. Häufiger wählen die InteressentInnen Ausbildungen an Massage-Schulen oder anderen Bildungseinrichtungen (z.B. bfi, WIFI). Das könnte damit zusammenhängen, dass für die Lehrausbildung ein Mindestalter von 17 Jahren vorgeschrieben ist. Diskussionen über eine Verlängerung der Lehrzeit für (gewerbliche) MasseurInnen von zwei auf drei Jahre haben bisher noch zu keinem endgültigen Ergebnis geführt (Stand: April 2016).

Es besteht ein anhaltender Trend, sich neben den „klassischen" auch neue und **alternative Massage- und Behandlungsmethoden** anzueignen. Dazu gehören z.B. die Elektrotherapie sowie die Hydro- und Balneotherapie, bei denen elektrischer Strom bzw. Wasser und Bäder zu Heilzwecken eingesetzt werden. Auch fernöstliche Techniken sind mehr und mehr gefragt: Zusatzqualifikationen wie beispielsweise Ayurvedische Ölmassage, Fußreflexzonenmassage oder Shiatsu-Massage werden häufiger verlangt. Diese Qualifikationsnachfrage trifft vorwiegend auf den privaten Gesundheitssektor (FachärztInnenpraxen, Massageinstitute, Ambulatorien privater Krankenversicherungen, Thermalbäder, Wellnesshotels) zu. Vor allem im Tourismusbereich werden vermehrt Sprachkenntnisse verlangt – zumindest in Englisch.

Wie alle Angehörigen der reglementierten Gesundheitsberufe sind auch medizinische MasseurInnen zu regelmäßiger Fort- und Weiterbildung verpflichtet. Für gewerbliche MasseurInnen besteht diese Pflicht nicht.

Tabelle 11.7.2: Kompetenzen in Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage147

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Medizinische Informations- und Dokumentationssysteme	↑	■■
Hydro- und Balneotherapie	↑	■
Körper- und Schönheitspflegekenntnisse	↑	■
Medizinische Assistenzdienste	↔	■■■
Medizinische Grundkenntnisse	↔	■■■
Büroarbeitskenntnisse	↔	■■
Erste Hilfe	↔	■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Ordinationsassistenz	↔	■
Massage-Kenntnisse	↓	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kommunikationsstärke	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Besondere Handgeschicklichkeit	↔	■■
Hohes Einfühlungsvermögen	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Psychische Belastbarkeit	↔	■■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■■
Diskretion	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

11.8. Berufsobergruppe Religiöse Dienste, Seelsorge, Bestattung

11.8.1. Arbeitsmarkttrends

Umstrukturierung und Veränderungen in sämtlichen Berufen

Die derzeitige Dynamik insbesondere bei den geistlichen Berufen resultiert aus dem ergebnisoffenen Umstrukturierungsprozess in Österreichs Diözesen und dem stärker werdenden Priestermangel. Angehende österreichische Imame können ab 2017 ein islamisch-theologisches Studium beginnen.

Verschärfung der Personal- und Finanzsituation
Derzeit sind in Österreich 15 anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie elf eingetragene religiöse Bekenntnisgemeinschaften aktiv. Die katholische Kirche wies 2014 österreichweit 2.186 Diözesanpriester und 1.507 Ordenspriester bei 3.049 Pfarren auf. Insgesamt ist sie von einem Mitgliederrückgang betroffen: Waren 2001 noch 73 % aller ÖsterreicherInnen katholisch, so sank dieser Anteil bis Ende 2013 auf 62 % bei rund 8 % KirchenbesucherInnen. Damit stellt sich auch die Frage der **Finanzierung von**

kirchlichen Einrichtungen und deren Personal. In der Erzdiözese Wien ist derzeit ein gravierender Umstrukturierungsprozess im Gange: Es ist eine Halbierung der Pfarren der Erzdiözese Wien geplant. Von derzeit 660 Pfarren sollen schlussendlich 300 bestehen bleiben. Pfarrgemeinden und deren Ressourcen werden teilweise zusammengelegt, fallweise werden Kirchen an andere Konfessionen verschenkt. Im Gegensatz zum Vorgehen in anderen europäischen Ländern wird in Österreich versucht, die Pfarrgemeinden in den Prozess aktiv einzubinden. Gleichzeitig scheint der praktische Zugang des aktuellen Papstes einen Stimmungswandel unter den kirchlichen MitarbeiterInnen zu erzeugen. Mittelfristig sind auch Veränderungen im priesterlichen und pastoralen Bereich, wie z.B. der Einsatz verheirateter Priester, denkbar.

Trotz der Zusammenlegung von Pfarren leidet die katholische Kirche unter einem **Mangel an Priestern**. Um Priester zu werden muss ein Theologiestudium und parallel dazu ein mehrjähriges Priesterseminar abgeschlossen werden. Die Ausbildungsdauer ist somit relativ lang, jedoch kommen die Absolventen in den Genuss eines sehr sicheren Arbeitsplatzes. In ganz Österreich wurden 2015 etwa 25 Priester geweiht.

Rund 14 % der ÖsterreicherInnen erbringen in einer kirchlich-religiösen Organisation Freiwilligenarbeit, wobei Frauen mehr als doppelt so oft engagiert sind wie Männer. Auch für die LaienmitarbeiterInnen scheint eine strukturelle Aufwertung möglich. Die Zahl der eingesetzten **PastoralassistentInnen** ist sehr stark durch die regionale Kirchenpolitik geprägt. Abgänge werden zwar nachbesetzt, aber neue Stellen werden, auch aus finanziellen Gründen, kaum geschaffen. Generell ist in diesem Segment jedoch mit guten Beschäftigungschancen im Beobachtungszeitraum bis 2020 zu rechnen.

Auch die evangelische Kirche ist mit einem Rückgang von Mitgliedern und PfarrerInnen konfrontiert. Im Vergleich zur katholischen Kirche leidet die evangelische Kirche aber noch unter keinem pastoralen Personalmangel.

Umbruchsituation in muslimischen Organisationen
In Österreich leben geschätzt 575.000 Muslime. Es gibt es derzeit drei Moscheen (eine vierte ist derzeit in Graz in Bau) sowie gut zweihundert Gebetsräume. Die Islamische Glaubensgemeinschaft gilt in Österreich als zentrale Anlaufstelle für Fragen der Ausbildung von ReligionspädagogInnen und der Zulassung von Imamen. Bislang nehmen nur Männer die Aufgaben des Imam wahr, die Möglichkeit von Frauen als Vorbeterinnen wird diskutiert. Ein Recht auf islamische Seelsorge wurde im neuen Islamgesetz verankert, ebenso wie die Verpflichtung zu Religionsunterricht und die Einführung eines islamisch-theologischen Studiums. Dieses Studium kann voraussichtlich ab Herbst 2017 an der Universität Wien begonnen werden. Des Weiteren wurde u.a. beschlossen, dass Imame aus dem Ausland nicht mehr in Österreich tätig sein dürfen. Auslandsfinanzierungen von Imamen sind ebenso nicht mehr erlaubt. Dadurch könnten sich neue Beschäftigungschancen für islamische TheologInnen, SeelsorgerInnen und Geistliche ergeben.

Gute Arbeitsmarktlage für Bestattungsunternehmen
In Folge der Liberalisierung des Bestattungsmarktes entstanden v.a. in Wien neue Bestattungsunternehmen, von denen viele vom kommunalen Marktführer übernommen wurden. Dennoch bestehen österreichweit über 500 Bestattungsunternehmen; viele davon Klein- und Kleinstbetriebe. Im Beobachtungszeitraum bis 2020 ist weiterhin von einer guten Arbeitsmarktlage und stabilen Beschäftigungschancen auszugehen. Marktveränderungen resultieren am ehesten aus einem veränderten Serviceangebot sowie aus der verstärkten Nachfrage nach kostengünstigeren und umweltfreundlicheren Beisetzungsformen wie der Feuerbestattung. Eine Beschäftigung erfolgt meist im Rahmen eines **Vollzeit-Arbeitsverhältnisses**, da es in Bestattungsunternehmen häufig 24-Stunden-Bereitschaftsdienste gibt, welche mit Teilzeit-Kräften nur schwerlich bewerkstelligt werden könnten.

Trends im Bestattungsgewerbe

Im Allgemeinen sind seit der Novellierung der Gewerbeordnung im Jahr 2002 Individualisierungstendenzen zu beobachten. Während früher **Feuerbestattungen** eher die Ausnahme waren, stieg der Anteil jener Menschen, die sich für diese Bestattungsart entscheiden, stark an: 2013 wurde bereits jedeR vierte Verstorbene feuerbestattet. Neben der besseren Umweltverträglichkeit und der Platzersparnis ist einer der Hauptgründe hierfür, dass Feuerbestattungen wesentlich günstiger sind als traditionelle Bestattungen. Auch Wald- und Naturbestattungen werden immer beliebter. Ein weiterer Trend im Bestattungsgewerbe betrifft die in dieser Branche arbeitenden Personen: Gingen früher fast ausschließlich Männer diesem Beruf nach, so arbeiten nun **zunehmend auch Frauen** in dieser Branche. Außerdem gewinnt die **Digitalisierung von Erinnerungen und Andenken** an Bedeutung und wird in Zukunft voraussichtlich neue Möglichkeiten am Bestattungsmarkt eröffnen. In Wien gibt es teilweise bereits QR-Codes auf Grabsteinen, mit deren Hilfe bspw. Lebensläufe von Verstorbenen auf Smartphones abgerufen werden können.

Tabelle 11.8.1: Berufe in Religiöse Dienste, Seelsorge, Bestattung[148]

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
GeistlicheR	↑	■■	-	-	-	2
KirchendienerIn	↔	■■	-	-	-	-
BestatterIn	↔	■	13	13	2	2
PastoralassistentIn	↔	■	-	-	3	2

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.8.2. Kompetenztrends

Vielfältige Fähigkeiten im sozialen und Managementbereich

Der Spagat von hohem Einfühlungsvermögen und psychologischer Sensibilität einerseits und Managementfähigkeiten andererseits stellt hohe Ansprüche. Daher wird es zunehmend wichtiger, die eigenen Grenzen einschätzen und einhalten zu können. Ein neuer Studiengang für islamische Theologie wurde im Zuge des Islamgesetzes von 2015 beschlossen.

Eine persönlich und fachlich gefestigte Verankerung im jeweiligen religiösen Kontext ist für Geistliche eine Grundvoraussetzung. Die **psychosoziale Orientierungsfunktion** spielt auch bei religiösen Gemeinschaften eine immer stärkere Rolle, und damit sind auch Geistliche in dieser Hinsicht gefordert. Hohe Belastungen resultieren z.B. aus der Anforderung, alleine mehrere Pfarren zugleich zu betreuen. Dafür muss man die eigenen persönlichen Belastbarkeitsgrenzen kennen. Die aktuelle Strukturreform versucht diesem Problem durch eine gemeinschaftlichere Priesteramtspraxis zu begegnen. Außerdem wird zunehmend verlangt, die Pfarren nach betriebswirtschaftlichen Kriterien kosteneffizient

zu führen und projektorientiert zu arbeiten. Maßgebliche Ausbildungsstätten für katholische Priester in Österreich befinden sich an den öffentlichen Universitäten Wien, Innsbruck, Salzburg und Graz sowie an den Privatuniversitäten Linz, Heiligenkreuz und St. Pölten. Die Studierenden stammen oft aus vielen verschiedenen Ländern.

Vielseitiges Anforderungsprofil bei PastoralassistentInnen
Die Tätigkeiten von PastoralassistentInnen richten sich zumeist nach den Erfordernissen der jeweiligen Pfarre und umfassen daher verschiedene Aufgaben wie die Alten- oder Jugendseelsorge, Publikationstätigkeiten, Veranstaltungsorganisation, Sakramentenvorbereitung, die Kirchenbeitragsberatung oder die religiöse Betreuung von Gruppen oder Einzelpersonen. Zunehmend übernehmen PastoralassistentInnen Leitungsaufgaben. Eine erfolgreiche Arbeit ist daher von einem guten Einvernehmen mit Pfarrer und Pfarrgemeinde abhängig. Neben einem hohen Engagement sind insbesondere Offenheit, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Organisationstalent sowie Belastbarkeit wichtige Kompetenzanforderungen. Als **formale Voraussetzungen** für PastoralassistentInnen gilt das vollendete 18. Lebensjahr, das Vorweisen einer Matura, Studienberechtigungsprüfung oder Berufsausbildung, die aktive Teilnahme am Leben einer Pfarrgemeinde und die Verwurzelung im christlichen Glauben sowie soziale Fähigkeiten wie Team- und Beziehungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen und Konfliktfähigkeit.

Das Kompetenzspektrum für KirchendienerInnen stellt sich je nach Einsatzgebiet unterschiedlich dar. Es reicht von Kenntnissen des Messablaufs über geringfügige handwerkliche Fähigkeiten im Gebäudebereich bis hin zu Verwaltungsaufgaben für Pfarrgemeinden. Eine verpflichtende Ausbildung für KirchendienerInnen besteht nicht. Die Österreichische Mesnergemeinschaft bietet allerdings einen Fernkurs an. Aufgrund des aktuellen Priestermangels übernehmen LaiInnen mehr und mehr Aufgaben, welche traditionell von Priestern und Diakonen geleistet wurden (z.B. Seelsorge, Leitung von Begräbnissen).

Derzeit kann jeder Mann grundsätzlich zum Imam berufen werden, sofern er theologisch ausreichend geschult ist. Frauen können als Vorbeterinnen tätig sein. Ab 2017 ist ein **islamisches Theologiestudium** an der Universität Wien mit sechs Professuren geplant. Dabei werden verstärkt die erforderliche Qualität und der nötige Umfang einer solchen Ausbildung ins Feld geführt. Im Anschluss an das Studium kann die berufspraktische Ausbildung zum Imam erfolgen. Allerdings stehen StudienabsolventInnen auch andere Berufsfelder offen wie z.B. Jugend- und Sozialarbeit, Krankenhausseelsorge oder Wissenschaft und Forschung. Bereits heute kann ein dreijähriger Diplomlehrgang an der Islamischen Religionspädagogische Akademie in Wien oder das Masterstudium Islamische Religionspädagogik besucht werden.

Um die Vereinheitlichung der Bestattungsausbildung in Österreich zu ermöglichen, besteht seit Ende 2011 eine **Bestatterakademie** in Wien. Die von BestatterInnen gefragten Schnittstellenkompetenzen umfassen berufsspezifisches rechtliches Wissen, organisatorische Fähigkeiten und wirtschaftliche Kompetenzen, wie z.B. in der Kostenplanung oder im Materialeinkauf. Die wichtigste fachliche Kompetenz, die Thanatopraxie, umfasst u.a. die hygienische Totenversorgung, die Konservierung (Einbalsamierung für Überführungen ins Ausland) oder die Rekonstruktion des äußeren Erscheinungsbildes. Im persönlichen Umgang mit Hinterbliebenen sind **hohes Einfühlungsvermögen** in der Trauerbegleitung sowie ein kulturell bzw. religiös angepasster Umgang mit dem Thema Tod gefragt.

Aufgrund der sehr **unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche** wird in größeren Bestattungsunternehmen häufig zwischen **administrativen und operativen MitarbeiterInnen** unterschieden. Erstere erledigen organisatorische Tätigkeiten, führen Beratungs- und Trauergespräche und sorgen für eine standesrechtliche Aufnahme unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Ausbildungsanforderung kann der Abschluss einer kaufmännischen Schule (z.B. Handelsakademie) sein. Hingegen reicht der

Aufgabenbereich von MitarbeiterInnen im operativen Bereich von der Leichenabholung über die Versorgung bis hin zur Beisetzung. Personen mit einer technischen Ausbildung werden hierfür gerne angestellt, da technisches Verständnis v.a. beim Bedienen, Warten und Instandhalten von Krematorien von Vorteil ist. Operative MitarbeiterInnen benötigen außerdem eine gute Physis, da sie hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind (Heben von Lasten bis 70 kg) und auch bei widrigen Witterungsverhältnissen arbeiten. Allgemein wird ein gewisses Maß an Weiterbildungsbereitschaft vorausgesetzt.

Generell hat sich die Bestattungsprofession stark gewandelt und besteht – für ausgebildete Fachkräfte – schon lange nicht mehr nur aus dem Ausheben und Zuschütten von Gräbern. BestatterInnen kümmern sich, neben der oben beschrieben Tätigkeiten, teilweise auch um die Auflösung von Online-Konten, Mitgliedschaften, Verträgen und dergleichen oder arbeiten diesbezüglich mit digitalen NachlassverwalterInnen zusammen. Auch wenn dies derzeit noch nicht viele Bestattungsunternehmen anbieten, könnten umfangreiche Online- und allgemeine Computer-Kenntnisse in Zukunft hilfreich sein.

Tabelle 11.8.2: Kompetenzen in Religiöse Dienste, Seelsorge, Bestattung149

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Teammanagement	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
Management-Kenntnisse	↑	■
Projektfinanzierung	↑	■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■
Psychosoziale Beratung	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↔	■■
Kenntnisse in Sozialarbeit und -pädagogik	↔	■■
Religionspädagogische Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■■
Aufgeschlossenheit	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Flexibilität	↑	■
Führungsqualitäten	↑	■
Organisationstalent	↑	■
Diskretion	↔	■■■
Kommunikationsstärke	↔	■■■
Gutes Auftreten	↔	■■
Hohes Einfühlungsvermögen	↔	■■
Serviceorientierung	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

11.9. Berufsobergruppe Schönheitspflege, Kosmetik

11.9.1. Arbeitsmarkttrends

Sehr hoher Anteil an weiblichen Beschäftigten, sinkende Lehrlingszahlen

Vom anhaltenden Schönheits- bzw. Pflegebewusstsein profitieren weiterhin alle Schönheitspflegeberufe. Dem zunehmenden Konkurrenz- und Preisdruck durch die teilweise hohe Dichte an Salons in Städte und die Expansion von Billigketten steht der Ausbau des Service-Angebots und verstärkte KundInnenbindung in Kleinstunternehmen gegenüber. Fachübergreifende Mehrfachqualifikationen und eine trendbewusste Beratung stellen zentrale Kompetenzanforderungen dar. Die Anzahl der Lehrlinge sinkt seit beinahe 10 Jahren kontinuierlich.

Schönheits- und Körperpflege besonders für Männer immer wichtiger
Immer mehr Menschen sind bereit, in ihre persönliche Befindlichkeit und in ihr Aussehen zu investieren. Diese Entwicklung kommt allen Berufen zugute, die an der Schnittstelle von Gesundheit und Schönheit angesiedelt sind. Das am stärksten wachsende Segment sind Männerkörperpflegeprodukte. Männer stellen neben älteren Menschen innerhalb der Schönheitsbranche das am schnellsten wachsende und somit auch zukünftig ein lukratives Kundenpotenzial dar. Als Dienstleistungen werden z.B. Körperhaarentfernung und Anti-Ageing Maßnahmen immer beliebter.

Erweiterung des Dienstleistungsangebots um Gesundheit und Wellness
Da viele Körper- und Schönheitspflegeprodukte immer einfacher selbst anzuwenden und zu bedienen sind, wird die Serviceleistung immer mehr als eine „Wellness"-Leistung gesehen, die in Anspruch genommen wird um sich „etwas zu gönnen". Viele Betriebe erweitern daher ihre Leistungen im Wellnessbereich sowie um gesundheitsfördernde und gesundheitserhaltende Maßnahmen.

Vermehrter Personalbedarf ist daher auch an der Schnittstelle Schönheitspflege, Wellness- und Stylingberatung (z.B. Anwendung natürlicher Kosmetikprodukte, typgerechtes Make-up) gegeben. Der **Wellnessmarkt,** welcher für die Schönheitsberufe bisher einen relativ kleinen Beschäftigungszweig darstellt, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Zu nennen sind v.a. Beautyfarmen, Wellnesseinrichtungen und Hotels in Fremdenverkehrsgebieten. In diesem Bereich lässt sich zudem eine steigende Professionalisierungstendenz beobachten.

Klein strukturiert, hoher Konkurrenzdruck
Die Berufe dieses Arbeitsmarktsegments sind größtenteils durch geringe Verdienstmöglichkeiten, atypische Arbeitszeiten (Wochenendarbeit, Abenddienste) und aufgrund der kleinunternehmerischen Struktur des Berufsfelds vergleichsweise wenige Aufstiegsperspektiven gekennzeichnet. Der Konkurrenzdruck ist unter den zahlreicher werdenden kleinen Kosmetik- und Frisiersalons sehr hoch. Dennoch gibt es bei entsprechender Qualifikation und Bereitschaft zur Weiterbildung für Beschäftigte im Bereich Schönheits- und Körperpflege eine große Bandbreite an Möglichkeiten, neue lukrative Tätigkeitsbereiche zu erschließen.

Hoher Konkurrenz- und Preisdruck besteht nach wie vor insbesondere in städtischen Gebieten, wo es bereits viele Salons, oftmals Ein-Personenunternehmen, gibt (v.a. Graz und Wien) und Filialen von **Billigfriseur- und -kosmetikketten** etabliert werden.

Die KundInnenabwanderung entlang der (süd-) östlichen Landesgrenzen ins benachbarte Ausland wächst nicht mehr an, hingegen ist ein Zuzug von ausländischen AnbieterInnen in den Grenzregionen zu beobachten.

Beinahe 97 % der ArbeitnehmerInnen in der Haarpflege arbeiten in Betrieben von 0-9 MitarbeiterInnen, nur 0,2 % in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten. Die Neugründungsquote sank zuletzt zwar geringfügig auf unter 300, der Anteil von Einpersonenunternehmen stieg in den vergangen Jahren aber signifikant an und beträgt derzeit rund 36 %.

Die Anzahl der Arbeitskräfte bleibt relativ stabil, eventuell ist auch aufgrund der generellen Arbeitsmarktlage eine leicht sinkende Tendenz zu erwarten. Eine Berufsspezialisierung stellen mobile FriseurInnen und KosmetikerInnen dar, die die KundInnen zu Hause aufsuchen.

Hohe Fluktuation, viele Teilzeitstellen
Für die Schönheitsberufe ist im Beobachtungszeitraum bis 2020 großteils mit gleichbleibenden bis sinkenden Beschäftigungszahlen zu rechnen. Davon sind mehrheitlich Frauen betroffen. Im Friseurbereich waren im Jahr 2014 92 % der unselbstständig Beschäftigten weiblich, im Kosmetikbereich 85 %. Umgekehrt stellt sich die Situation bei den selbstständig Beschäftigten dar: Hier ist die Mehrheit männlich. Die Fluktuation und der dadurch entstehende Ersatzbedarf sind und bleiben hoch. Da Kinderbetreuung mangels anderer Betreuungsalternativen häufig von Frauen geleistet wird, ist auch weiterhin mit einem erhöhten Bedarf an Teilzeitstellen zu rechnen. Dem Wunsch nach **Teilzeitarbeitsverhältnissen** von Seiten der ArbeitnehmerInnen tragen die Schönheitspflegeunternehmen nicht in vollem Umfang Rechnung, da der KundInnenandrang vor allem zu (von Teilzeitarbeitenden meist nicht abgedeckten) Randzeiten hoch ist.

Dienstleistung und Verkauf: Lifestyle und mobile Services
Obwohl Filialketten inzwischen verstärkt das öffentliche Erscheinungsbild mitprägen, ist der Anstieg an **Einzelunternehmen** besonders auffallend. Die Personalnachfrage geht daher mehrheitlich von Kleinunternehmen aus. Außerdem richten Drogeriehandelsketten vermehrt eigene Kosmetikstudios ein. Hier zeichnet sich erhöhter Bedarf sowohl an Lehrlingen als auch Fachkräften ab. Neben dem Dienstleistungsangebot kommt dem Produktverkauf eine wachsende Bedeutung zu. Für den Vertrieb und die Verkaufsberatung von Make-up- und Pflegeprodukten gewinnen entsprechende Verkaufs- und Marketingkenntnisse, aber auch ausreichende Deutschkenntnisse an Bedeutung.

Generell bieten heute nahezu alle Friseurbetriebe mehr als die reine Haarpflege an. Ein kombiniertes Angebot aus Haarpflege, Kosmetik und Nagelpflege wird von KundInnen sehr geschätzt. Darüber hinaus lässt sich auch ein Trend zu mobilen Dienstleistungen beobachten. Vor allem für ältere Menschen sind **Hausbesuche** von FriseurInnen bzw. KosmetikerInnen eine willkommene Erleichterung des Alltags. Zahlenmäßig beschränkte, aber mitunter lukrative Beschäftigungsmöglichkeiten können sich auch bei Film, Fernsehen, Werbeagenturen oder Theater ergeben.

Nachfrage am Lehrstellenmarkt, Kombination von Lehre und Matura
Der Berufszugang erfolgt typischerweise über eine Lehrausbildung. Die Anzahl der Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe Gesundheit und Körperpflege sinkt seit 2013 um rund 3-5 % jährlich. 2015 gab es 4.802 Lehrlinge.. Speziell in ländlichen Gebieten, wo eine gewisse Mobilität gefordert wäre, kommt es dadurch zu einen Mangel an Lehrlingen.

Bedingt u.a. durch den abnehmenden Lehrlingsandrang werden mittlerweile auch MaturantInnen umworben. Die Unternehmen des Berufsfelds geben aber an, dass sie Schwierigkeiten hätten, geeignete Lehrlinge zu finden. Gerade in personenbezogenen Dienstleistungen spielen soziale und persönliche Qualifikationsanforderungen eine sehr große Rolle, und diese Anforderungen würden von den BewerberInnen zum Teil ungenügend erfüllt. Am Lehrstellenmarkt werden sich v.a. jene Lehrstellensuchenden durchsetzen, die über sehr **gute Umgangsformen**, sprachliche Fähigkeiten und hohes Eigenengagement verfügen.

Insgesamt lassen sich verstärkte Bemühungen seitens der Unternehmen konstatieren, qualifizierte Lehrlinge durch verschiedene Maßnahmen für den Betrieb zu gewinnen. Mit zusätzlichen Initiativen wie etwa der Aktion „Karriere mit Schere" versuchen Unternehmen auch verstärkt über das Internet und mit lokalen Veranstaltungen junge Menschen für den Friseurberuf zu begeistern. Eine weitere Möglichkeit liegt in dem

Angebot mancher Ausbildungsbetriebe, die fachspezifische Lehre mit dem Erwerb der Matura zu kombinieren. Bei einigen Lehrstellenanbietern gibt es daran anschließende Traineeprogramme, um die Lehrlinge langfristig im Betrieb zu halten und ihnen die Chance zur praxisorientierten Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu ermöglichen.

Im Verhältnis zu anderen Lehrberufen ist FriseurIn und PerückenmacherIn besonders bei weiblichen Lehrlingen weiterhin sehr beliebt: Im Jahr 2015 wählten ihn 3.644 Frauen beziehungsweise rund 10 % aller weiblichen Lehrlinge. Damit ist er nach Einzelhandel und Bürokauffrau trotz weiterhin auf Platz drei der beliebtesten Lehrberufe bei jungen Frauen.

Kosmetik- und Fußpflege: Trend zur Mehrfachqualifikation
Im Bereich Kosmetik besteht der Trend einer engen **berufsübergreifenden Zusammenarbeit** bzw. umfassender Mehrfachqualifikationen. Dementsprechend ist in der Lehrlingsausbildung die Doppellehre FußpflegerIn-KosmetikerIn weiterhin sehr gefragt.

Die Ausbildung als TätowiererIn beziehungsweise PiercerIn ist in Österreich gesetzlich geregelt. Zur Ausübung des Berufs muss ein entsprechender Lehrgang absolviert werden, wie er etwa vom WIFI angeboten wird.

Tabelle 11.9.1: Berufe in Schönheitspflege, Kosmetik150

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
KosmetikerIn	↑	■■	25	127	86	65
FußpflegerIn	↑	■	-	-	1	1
FriseurIn und PerückenmacherIn	↔	■■■	157	208	261	251
FingernageldesignerIn	↔	■	k.A.	-	2	-
MaskenbildnerIn	↔	■	41	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.9.2. Kompetenztrends

Mehrfachqualifikationen, Beratungskompetenz, Trendwissen und IT-Kenntnisse

Körperbewusste KundInnen verlangen nach fachlichen Kompetenzen aus verschiedenen Schönheitsberufen. Der Trend geht in Richtung Mehrfachqualifikationen. Kommunikationsfähigkeiten und Serviceorientierung sind beim Aufbau einer Stammkundschaft entscheidend. Lehrlinge punkten mit Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit, sozialen Fähigkeiten und Lernbereitschaft. Für den Weg in die Selbständigkeit sind Betriebswirtschaftskenntnisse unumgänglich.

Mehrfachqualifikationen
Von den ArbeitgeberInnen werden vielfach berufsübergreifende Qualifikationen nachgefragt, da innerhalb einer Stelle oftmals Qualifikationen aus verschiedenen Schönheitsberufen eingesetzt werden. Mit einem fachlich breit gefächerten Qualifikationsprofil hat man auf dem Arbeitsmarkt wesentlich bessere Perspektiven.

Gefragt sind in Kombination zum Beruf KosmetikerIn z.B. Qualifikationen in der Fußpflege, im Nagelstyling sowie auch in der Ernährungsberatung oder in Massagetechniken. Stark nachgefragt werden speziell Kenntnisse in der Fußpflege für DiabetikerInnen.

Auch ein Teil der Friseurbetriebe bietet neben der Haarpflege weitere persönliche Dienstleistungen in der Schönheitspflege an, weshalb Zusatzqualifikationen aus verwandten Gebieten Wettbewerbsvorteile bringen können. Dazu zählen z.B. Gesichts- und Kopfmassage, dekorative und apparative Kosmetik, Naturkosmetik, Nagelstyling, Wimperndesign, Haarverlängerung und -verdichtung oder Farb- und Stilberatung. Teilweise werden in Friseursalons auch Körperhaarentfernungen und Zahnaufhellung angeboten, Dienstleistungen, die in der Kosmetikbranche derzeit insgesamt verstärkt nachgefragt werden und entsprechende Kenntnisse voraussetzen.

KundInnenbindung durch Beratung und Trendwissen
Aufgrund des zunehmenden Konkurrenz- und Preisdrucks ist der Erfolg eines Unternehmens zukünftig noch stärker von einer erhöhten **KundInnenbindung** abhängig. Neben dem notwendigen Fachwissen nehmen KundInnenorientierung, Freundlichkeit, Kommunikationsfähigkeit und Kompetenzen in der Beratung, gepflegtes Äußeres und Diskretion einen hohen Stellenwert im Kompetenzprofil ein, denn sie entscheiden über die notwendige Fähigkeit zur KundInnenbindung. Der Geschäftserfolg von Einzelunternehmen, die keiner Kette angehören, hängt somit sehr stark von der eigenen Fähigkeit ab, einen fixen KundInnenstamm aufzubauen.

Neben fundiertem fachlichem Können sind daher insbesondere Kreativität, gutes Auftreten, Freundlichkeit und Kommunikationsfreude Grundvoraussetzungen. Adäquate Beratung, insbesondere eine gute **Typ-Beratung** („Welche Frisur / Welches Make-Up passt zu meinem Typ?") sind bei KundInnen besonders gefragt, aber auch grundlegende **IT-Kenntnisse**, die dem Trend der Digitalisierung gerecht werden (z.B. Online-Reservierungen, Social Media Auftritt).

Für die Akzeptanz unter KundInnen ist es bedeutend, über Trends der Schönheitspflege am Laufenden zu sein, in der Haarpflege-Branche z.B. Frisurenstylings zu kennen und kundInnengerecht umzusetzen und auch die entsprechenden Techniken zu beherrschen. Mit Weiterbildungen wie Seminaren und Modemessen kann dieser Anforderung Rechnung getragen werden. Insgesamt nimmt die innerbetriebliche Spezialisierung einzelner Arbeitskräfte weiter zu.

Auch individuelle Beratung zum Thema Sonnenschutz stellt für Arbeitskräfte ein wachsendes Aufgabengebiet dar. Im Bereich der Hauterkrankungen ist die Zusammenarbeit mit fachlichen SpezialistInnen, wie z.B. HautärztInnen, erforderlich.

Insbesondere in den Bereichen Piercing und Tattoos sind fundierte Kenntnisse über die umfangreichen Sicherheitsbestimmungen und Hygienevorschriften unabdingbare Voraussetzung.

Produktwissen
Im Verkauf und Vertrieb von Kosmetik- und Pflegeprodukten sind Produkt- und Anwendungskenntnisse, speziell zu derzeit stärker nachgefragten basischen, Natur-, Bio- und Fairtrade-Produkten, unerlässlich. Der überwiegende Teil männlicher Kunden achtet beim Einkauf darauf, männerspezifische Pflegeprodukte zu erwerben. Neben dem spezifischen Produkt- und Anwendungswissen sind hier zukünftig auch Kreativität und Verkaufsgeschick zur Konzeption geeigneter Marketingmaßnahmen gefragt. Man muss außerdem fähig sein, Schulungen für die Anwendung der Produkte zu organisieren und durchzuführen. Auch Wissen zu fachspezifischen Zertifizierungen (z.B. das österreichische Gütezeichen für geprüfte Naturkosmetik) sowie relevantes medizinisches Grundwissen sind von Vorteil.

Management- und IT-Kenntnisse
Fähigkeiten im Bereich der **Organisation** sind unter anderem zum Erreichen kurzer KundInnen-Wartezeiten von Vorteil. Aus ArbeitgeberInnenperspektive weisen Lehrlinge häufig gerade im Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung, die Kommunikationsfähigkeit oder Zuverlässigkeit und die Lernbereitschaft gewisse Mängel auf. Diesen persönlichkeitsbezogenen Aspekten sowie deren Präsentation und Vermarktung kommt sowohl bei der Lehrlingsauswahl als auch bei der weiteren beruflichen Anstellung zentrale Bedeutung zu.

Zusätzlich gibt es vielerorts Nachholbedarf, um Salons wirtschaftlich effizienter zu führen. Mehr **Professionalisierung** von Management-Positionen ist gefordert, denn stellenweise gibt es Kompetenzmängel bei kaufmännischen Fähigkeiten und Marketing- und PR-Kenntnissen. Immer wichtiger wird es, professionelle Businesspläne zu konzipieren, exakte Preis-Leistungskalkulationen zu erstellen oder zielgruppenorientierte Marketingaktionen zu planen. Entsprechende betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse sind daher ein klarer Vorteil auf dem Arbeitsmarkt.

Schließlich werden auch allgemeine **Computerkenntnisse** und Kenntnisse über **spezielle fachspezifische Software**, wie etwa Haar- und Frisurensoftware, gefordert, da entsprechende Dienstleistungen von KundInnen verstärkt nachgefragt werden. Immer mehr Unternehmen steigen auf digitale Systeme, z.B. bei Terminreservierungen, um.

Tabelle 11.9.2: Kompetenzen in Schönheitspflege, Kosmetik151

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
B1 - Durchschnittliche Deutschkenntnisse	↑	■■■
Beratungskompetenz	↑	■■■
Fuß- und Nagelpflege	↑	■■
StammkundInnenbetreuung	↑	■■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Körper- und Schönheitspflegekenntnisse	↔	■■■
Hand- und Nagelpflege	↔	■■
Kosmetische Behandlungsverfahren	↔	■■
Medizinische Grundkenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kommunikationsstärke	↑	■■■
Unempfindlichkeit der Haut	↑	■■■
Gutes Auftreten	↑	■■
Freundlichkeit	↔	■■
Frustrationstoleranz	↔	■■
Hohes Einfühlungsvermögen	↔	■■
Kontaktfreude	↔	■■
Modebewusstsein	↔	■■
Unternehmerisches Denken	↔	■■
Diskretion	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

11.10. Berufsobergruppe Sozial- und Gesundheitsmanagement

11.10.1. Arbeitsmarkttrends

Gute Nachfrage und Akademisierung

Aufgrund des kontinuierlichen Wachstums im Sozial- und Gesundheitswesen, aber auch wegen der Tendenz zur Akademisierung kann davon ausgegangen werden, dass vermehrt nach höher qualifiziertem Personal gesucht wird. Da sowohl Gesundheitseinrichtungen als auch Sozialeinrichtungen nach wie vor in hohem Maß durch öffentliche Mittel finanziert werden, ist die Beschäftigungsentwicklung letztlich von der Struktur und Verteilung **der öffentlichen Mittel** abhängig.

Für ManagerInnen und Führungskräfte gibt es eine große Bandbreite an Beschäftigungsmöglichkeiten. GesundheitsmanagerInnen werden für die **Leitung von Gesundheitseinrichtungen** wie Kurkliniken, Kurtherapiezentren und Rehabilitationsanstalten gesucht, ebenso wie für Management-Aufgaben im öffentlichen Dienst und in der Pharma-Industrie.
SozialmanagerInnen finden ebenfalls sowohl im öffentlichen Dienst als auch in privaten, halböffentlichen und konfessionellen Institutionen offene Stellen; z.B. im öffentlichen

Sozial- und Bildungswesen, in Interessensvertretungen, Non-Profit-Organisationen und in der **Leitung von sozialen Organisationen.**

In vielen Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens sind überwiegend Frauen beschäftigt, oft deutlich mehr als Männer. Leitungspositionen sind jedoch häufig mit Männern besetzt.

Medizinische DokumentationsassistentInnen können ebenfalls mit **guter Nachfrage** rechnen, sei es in wissenschaftlichen Instituten und Krankenanstalten oder in der Pharmaindustrie und in Gesundheitsämtern.

Tabelle 11.10.1: Berufe in Sozial- und Gesundheitsmanagement152

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
GesundheitsmanagerIn	↑	■	-	-	1	1
SozialmanagerIn	↑	■	-	26	-	1
MedizinischeR DokumentationsassistentIn	↔	■	-	-	1	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.10.2. Kompetenztrends

Da die Aufgaben von Sozial- und GesundheitsmanagerInnen vor allem im Management und in der Leitung von Einrichtungen besteht, sind Management-Kenntnisse und Führungskompetenzen enorm wichtig. EDV-Kenntnisse auf unterschiedlicher Ebene sind eine Voraussetzung.

Für die strategische Planung werden **betriebswirtschaftliche Kenntnisse** gebraucht, aber auch Kenntnisse in Kosten- und Projektplanung, inklusive Ressourcenplanung. Aus der Bandbreite der Managementkenntnisse werden häufig **Projektmanagement** und operative Unternehmensführung benötigt, ebenso wie Personalmanagement-Kenntnisse.

Da Kosteneinsparung und generell der sorgsame Umgang mit Ressourcen immer wichtiger werden, werden Kenntnisse im **Qualitätsmanagement** verstärkt nachgefragt. Für die Leitung von Teams ist ein professioneller und kommunikativer Umgang mit MitarbeiterInnen notwendig, und da Teams immer häufiger multiprofessionell zusammengestellt sind unterschiedliche kulturelle Hintergründe mitbringen, gehören dazu auch interdisziplinäres Denken und interkulturelle Kompetenz.

Medizininformatik gewinnt an Bedeutung und spielt auch in der Arbeit von Medizinischen DokumentationsassistentInnen eine wichtige Rolle. Andere **EDV-Kenntnisse**, die mitgebracht werden sollten, reichen von Anwendungskenntnissen in gängigen Office-Programmen bis zu Datenbank-Kenntnissen. Auch der Umgang mit Statistik und Datenanalysen werden gebraucht, vor allem in Führungspositionen.

Im Gesundheits- und Sozialwesen sind Soft Skills und **soziale Fähigkeiten** generell grundlegende Kompetenzen. Neben Teamfähigkeit sind daher auch Kommunikationsstärke, **Kritik- und Konfliktlösungsfähigkeit** sowie ein konstruktiver Zugang bei der Lösung von Problemen sehr wichtig. Die Fähigkeit, professionell zu verhandeln, und Networking Skills werden in Managementpositionen erwartet.

Tabelle 11.10.2: Kompetenzen in Sozial- und Gesundheitsmanagement153

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Ressourcenmanagement	↑↑	■■
Sozialmanagement	↑↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■
Medizinische Informations- und Dokumentationssysteme	↑	■■
Pflegefachsprache	↑	■■
Englisch	↔	■■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Management-Kenntnisse	↔	■■
Medizinische Fachsprache	↔	■■
Personalmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Fundraising-Kenntnisse	↔	■
Gesundheitsmanagement	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	↑	■■■
Networking Skills	↑	■■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Kommunikationsstärke	↔	■■■
Führungsqualitäten	↔	■■
Problemlösungsfähigkeit	↔	■■
Verhandlungsstärke	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

11.11. Berufsobergruppe Soziale Betreuung, Beratung, Therapie

11.11.1. Arbeitsmarkttrends

Sozialberufe als gesellschaftlich relevantes Wachstumsfeld

Sowohl die Zahl an Menschen in psychosozialen Problemlagen als auch jene der Pflegebedürftigen nimmt zu. Deren Betreuung wird zu einer zentralen gesellschaftlichen Herausforderung. Trotz des weiterhin zunehmenden Kostendrucks ist daher im sozialen Bereich ein kontinuierliches Beschäftigungswachstum zu erwarten.

Soziale Arbeit – Betreuung hilfsbedürftiger Menschen
Der Bereich der sozialen Arbeit (oder Sozialarbeit) umfasst, neben der Altenpflege, welche relativ häufig im politischen und medialen Fokus ist, auch die Betreuung von Menschen in (sozialen) Problemlagen. Es handelt sich dabei um ein breitgefächertes Betätigungsfeld, welches neben der Bewährungs- und Migrationshilfe bzw. -Beratung u.a. auch die Betreuung von Menschen mit Behinderungen sowie Streetwork umfasst. Grundsätzlich bestehen auch in diesen Bereichen **gute Berufschancen**, da ein Anstieg des Bedarfs an sozialen Dienstleistungen im Allgemeinen erwartet wird. Dennoch sind Aussagen zur zukünftigen Entwicklung der Beschäftigung schwierig, da speziell im Bereich der sozialen Arbeit künftige politische Entscheidungen großen Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung haben. Aufgrund der hohen Fluktuation sind jedoch immer wieder freie Stellen verfügbar und wegen des hohen Frauenanteils sind Männer in diesem Berufsbereich besonders stark gefragt.

Aufgrund des anhaltenden Zustroms von Flüchtlingen nach Österreich bedarf es mehr und mehr Personals zu ihrer Betreuung. Neben ÄrztInnen, DolmetscherInnen und Sicherheitspersonal wurden von Hilfsorganisationen unlängst auch viele Personen aus dem Bereich der Sozialen Arbeit und Betreuung eingestellt. So gab es etwa bei der Caritas und dem Samariterbund Neueinstellungen von jeweils 500 Personen für die Betreuung von Flüchtlingen; beim Roten Kreuz waren es 340 und bei der Diakonie 243 Personen. Angesichts der aktuellen politischen Lage im Nahen Osten (Mai 2016) kann von einem weiterhin steigenden Bedarf ausgegangen werden.

Da die Tendenz zur **Akademisierung** auch die soziale Arbeit betrifft und mittlerweile verschiedene Bachelor- und Masterstudiengänge zur sozialen Arbeit eingeführt wurden, kann davon ausgegangen werden, dass vermehrt nach höher qualifiziertem Personal gesucht wird. Des Weiteren geht der Trend in Richtung **multiprofessioneller Teams**, in denen SozialarbeiterInnen z.B. mit Klinischen GesundheitspsychologInnen oder auch FamilienbetreuerInnen eng zusammenarbeiten. Das Image des Berufs hat sich im Zuge der Professionalisierung der sozialen Arbeit in den letzten Jahren gebessert, dennoch sind der Verdienst und die gesellschaftliche Anerkennung mit Hinblick auf die hohen körperlichen und v.a. psychischen Anforderungen immer noch als eher niedrig einzustufen.

Soziale Arbeit als Gesundheitsberuf?
Es gibt unter BerufsvertreterInnen Bestrebungen, Soziale Arbeit als Gesundheitsberuf zu etablieren. Dies hätte für SozialarbeiterInnen den Vorteil, dass ihre Leistungen in die Leistungskataloge von Krankenkassen aufgenommen werden und abgerechnet werden könnten. Eine gesetzliche Umsetzung würde voraussichtlich zu einem starken Anstieg der Nachfrage nach derartigen Dienstleistungen und in Folge auch zu einem erhöhten Bedarf an Beschäftigten in dieser Branche führen. Ob und wann dies jedoch der Fall sein wird, ist derzeit jedoch nicht absehbar.

Hoher psychosozialer Betreuungsbedarf
Die steigende Zahl von Menschen in psychosozialen Notlagen bedingt auch einen erhöhten Bedarf an den weiteren Sozialberufen. PsychotherapeutInnen und Klinische GesundheitspsychologInnen besitzen **gesetzlich geschützte Aufgabengebiete**. Die Ausbildung als PsychotherapeutIn gestaltet sich mit Propädeutikum und Fachspezifikum durchaus umfangreich. PsychotherapeutInnen, Klinische GesundheitspsychologInnen und neuerdings MusiktherapeutInnen dürfen ihre Tätigkeiten in freier Praxis ausüben. Die Arbeitsmarktsituation ist in den Ballungszentren von weit höherer Konkurrenz geprägt als im ländlichen Raum. Arbeitsmarktnahe Beratungstätigkeit im Zusammenhang mit

Arbeitslosigkeit, Verschuldung oder daraus folgenden existenziellen Problemlagen erfährt aktuell verstärkte Aufmerksamkeit. Außerdem könnte sich in Zukunft im Schulbereich ein umfangreicher neuer Tätigkeitsbereich für PsychotherapeutInnen auftun.

Steigender Pflegebedarf
Bis zum Jahr 2030 steigt die Zahl der über 60-Jährigen in der österreichischen Bevölkerung voraussichtlich um 45 %. Bis 2025 werden geschätzt 22.500 (derzeit 45.000) zusätzliche Pflegekräfte gebraucht. Doch es sind nicht nur Pflegekräfte, deren Bedarf – hauptsächlich aufgrund der demografischen Veränderungen – steigen wird: Auch AltenpflegerInnen, TherapeutInnen und andere Berufe aus dem Sozialbereich werden verstärkt nachgefragt. Die angespannte Situation am Arbeitsmarkt veranlasste zwar Angehörige vermehrt, Pflegetätigkeiten in der eigenen Familie zu übernehmen und führte zu einer kurzfristigen Stagnation des Bedarfs im Jahr 2013, jedoch ändert dies die langfristige Prognose nicht. Zudem kommt es zunehmend zu einem Ausfall der Familie als primäre Pflegeinstanz, aufgrund vieler Scheidungen und wenig Nachwuchs.

Berufs- und BildungsberaterInnen
Berufs- und BildungsberaterInnen informieren Jugendliche und Erwachsene über berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. In den vergangenen Jahren kam es gerade in diesem Beruf von Seiten der Sozialversicherungen zu einem verstärkten Vorgehen gegen **Scheinselbstständigkeit** (BeraterInnen wurden von ArbeitgeberInnen zum Teil nur aus Kostengründen als selbstständig geführt). Im Gegenzug beklagen allerdings freiwillig Selbstständige die Einschränkung ihrer Wahlfreiheit. Aufgrund aktueller Sparmaßnahmen, welche diesen Bereich relativ stark betreffen, sind die Beschäftigungschancen im Beobachtungszeitraum bis 2020 eher durchwachsen.

Die Arbeitsmarktchancen für PsychologInnen werden sich im Prognosezeitraum bis 2020 voraussichtlich bessern. Dies liegt v.a. im allgemeinen Bedeutungsgewinn der Psychologie und der Verbreiterung des ohnehin schon weiten Tätigkeitsspektrums über die klassischen Einsatzgebiete, wie etwa Kliniken und Therapiezentren, hinaus. Zudem arbeiten AbsolventInnen des Studiengangs Psychologie wesentlich häufiger im studierten Fach als AbsolventInnen der Nachbardisziplinen. Die Erwerbssituation wird von ExpertInnen als durchaus positiv bewertet.

Tabelle 11.11.1: Berufe in Soziale Betreuung, Beratung, Therapie154

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
HeimhelferIn	↑↑	■■	-	-	10	8
SozialbetreuerIn in der Altenarbeit	↑↑	■■	26	55	79	55
SozialarbeiterIn	↑	■■	144	78	109	87
Coach (m/w)	↑	■	-	-	-	-
Klinischer und Gesundheitspsychologe, Klinische und Gesundheitspsychologin	↑	■	k.A.	-	3	1
Psychologe/Psychologin	↑	■	k.A.	-	7	5
SozialberaterIn	↑	■	26	13	7	2
Berufs- und BildungsberaterIn	↔	■	-	-	-	-
EntwicklungshelferIn	↔	■	-	-	-	-
MusiktherapeutIn	↔	■	-	-	-	-
PsychotherapeutIn	↔	■	39	26	-	5
SozialbetreuerIn für Menschen mit Behinderung	↔	■	13	-	43	45
SozialbetreuerIn in der Familienarbeit	↔	■	k.A.	-	6	5

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

11.11.2. Kompetenztrends

Soziale Kompetenzen sind von besonderer Bedeutung □ Belastbarkeit ist gefragt

Die fachlichen Anforderungen sind je nach Beruf und Ausbildungsniveau sehr unterschiedlich. Eine zunehmende Professionalisierung und Akademisierung ist durchwegs zu beobachten. Je höher die Ausbildung, desto besser sind die Berufschancen.

In der Altenbetreuung ist eine zunehmende **Ausdifferenzierung des Feldes** zu beobachten: Das Spektrum reicht von den vergleichsweise niedrig qualifizierten PersonenbetreuerInnen bis hin zu hochqualifizierten Pflegekräften mit Fachhochschulabschluss. Zu den fachlichen Kompetenzen zählen Grundkenntnisse zu chronischen Erkrankungen, der Umgang mit Demenz, die Sterbebegleitung oder Hebe- und Lagerungstechniken. In Zukunft wird der Umgang mit technischen Hilfsmitteln einen immer wichtigeren Teil des Arbeitsalltags ausmachen.

Persönliche Eigenschaften und soziale Kompetenzen

Sämtliche Sozialberufe setzen persönliche Kompetenzen bzw. Soft Skills wie Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeiten und Beratungskompetenz voraus. Teamfähigkeit gilt als zentrale Kompetenz, da eine entsprechende Betreuung oftmals nur in Teams möglich ist bzw. die Zusammenarbeit mit VertreterInnen anderer Bereiche (z.B. MedizinerInnen, ArbeitgeberInnen, Behörden) notwendig ist. Die Bedeutung des **Case-Managements**, d.h. der individuell abgestimmten Einzelbetreuung, steigt. Die in der Psycho- und Musiktherapie notwendige Kritikfähigkeit und Reflexionsbereitschaft wird insbesondere über die obligatorische Selbsterfahrung und Lehrtherapie erreicht, in anderen Berufen z.B. über Angebote der Supervision.

Das Berufsbild von SozialarbeiterInnen wurde in den letzten Jahren **zunehmend „akademisiert"** (z.B. über Fachhochschul-Ausbildungen). Einer großen Aus- bzw. Weiterbildungsbereitschaft sowie der praktischen Erfahrung wird ein hoher Wert zugesprochen. Letztere wird oft über ehrenamtliche Mitarbeit, Tätigkeiten im Rahmen des Zivildienstes, durch ein freiwilliges Sozialdienstjahr oder durch Berufspraktika erlangt.

Wissen sowie Handlungs- und Beratungskompetenz im Bereich biopsychosozialer Bedarfslagen ist zunehmend gefragt und in vielen Berufen unabdinglich. Daneben gilt es, ein sehr gutes Überblickswissen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen (z.B. Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, Behindertengesetz, Jugendwohlfahrtsgesetz) aufzuweisen. Der Bedarf an **interkulturellen Kompetenzen**, um auch MigrantInnen und Flüchtlinge bzw. AsylwerberInnen adäquat betreuen und pflegen zu können, wird zunehmend erkannt. **Fremdsprachenkenntnisse** wie Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, aber auch Arabisch und Kurdisch, sind in der Arbeit mit KlientInnen mit entsprechendem Migrationshintergrund sehr hilfreich. Das Besitzen eines Führerscheins der Klasse B kann in manchen Berufen (z.B. mobile Pflege, aufsuchende Sozialarbeit) Voraussetzung sein.

Da v.a. im Feld der sozialen Arbeit und der Altenbetreuung häufig in multiprofessionellen Teams gearbeitet wird, ist **Teamfähigkeit** für betreffendes Personal besonders wichtig. Daneben sind auch **Kritik- und Konfliktlösefähigkeit** gefragt, um eine möglichst reibungslose Zusammenarbeit zu gewährleisten. Das allgemein zunehmende Qualitäts- und Kostenbewusstsein lässt zudem die Bedeutung von Kenntnissen in der Kosten- und Projektplanung, im **Qualitätsmanagement**, in der Maßnahmendokumentation, aber auch im Fundraising zunehmen. Weiterbildungen in den Bereichen des Projektmanagements und des Non-Profit- oder Sozialmanagements bieten Vorteile.

IT-Kompetenzen gewinnen auch im Sozialbereich an Bedeutung, wenn auch eher für Führungskräfte als für Fach- und Hilfspersonal: Während letztgenannte meist lediglich grundlegende EDV-Kenntnisse (v.a. MS-Office) benötigen, werden in Stellenausschreibungen für Führungskräfte teilweise auch Datenbank- und Statistikkenntnisse gefordert. Kenntnisse im Bereich soziale Netzwerke werden zwar meist nicht explizit verlangt, doch können diese durchaus bei der Arbeit vorteilhaft sein. Führungskräfte profitieren des Weiteren von **betriebswirtschaftlichen Kenntnissen**, da die Ressourcenplanung häufig einen gewichtigen Teil ihrer Arbeit darstellt.

Für **Berufs- und BildungsberaterInnen** entwickelte sich erst in den vergangenen Jahren ein adäquates Aus- und Weiterbildungsangebot. Dabei wird auch auf die Erfassung bereits in der Berufspraxis erworbener Kompetenzen Wert gelegt. Ein entsprechender Lehrgang zum/zur Akademischen ExpertIn umfasst z.B. die Themen Berufsfeldkompetenz (Arbeitsmarktdynamik, Aus- und Weiterbildungsportfolios, Counseling), Beratungskompetenz (Kommunikation und Konfliktmanagement, Coaching, Assessment, Steuerung von Arbeitsvermittlungsprozessen, Berufsethik), Sozial- und Selbstkompetenz (Zeit- und Stressmanagement, Selbstgesteuertes Lernen, Methodenkompetenz), Organisationsentwicklung und Wissensmanagement. Auch für Berufs- und BildungsberaterInnen können vielfältige Fremdsprachen-Kenntnisse einen wesentlichen Vorteil am Arbeitsmarkt darstellen.

Tabelle 11.11.2: Kompetenzen in Soziale Betreuung, Beratung, Therapie155

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑↑	■
Psychosoziale Beratung	↑↑	■
Betreuung von älteren Menschen	↑	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■
Flüchtlingsbetreuung	↑	■
Fundraising-Kenntnisse	↑	■
Management-Kenntnisse	↑	■
Ressourcenmanagement	↑	■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Kenntnisse in Sozialarbeit und -pädagogik	↔	■■
Psychologische Kenntnisse	↔	■■
Mediationskenntnisse	↔	■
Medizinische Grundkenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Interkulturelle Kompetenz	↑↑	■
Frustrationstoleranz	↑	■■■
Aufgeschlossenheit	↑	■■
Hohes Einfühlungsvermögen	↑	■■
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	↑	■
Kommunikationsstärke	↔	■■■
Problemlösungsfähigkeit	↔	■■■
Psychische Belastbarkeit	↔	■■■
Teamfähigkeit	↔	■■■
Hilfsbereitschaft	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

12. Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder

Arbeitsmarkttrends

Stabile Auftragslage, sinkende Beschäftigung

Nach den – durch die Wirtschafts- und Finanzkrise verursachten – Einbußen von Beschäftigung und Umsätzen hat sich der Berufsbereich in den letzten fünf Jahren auf niedrigem Niveau stabilisiert. Trotz erfolgreicher innovativer Nischenprodukte und positiver Auftragslage werden die Beschäftigungszahlen im Prognosezeitraum bis 2019 voraussichtlich leicht sinken.

Strukturwandel
Die Berufsbereich „Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder" hat sich seit der Nachkriegszeit von einem Produktionsstandort zu einem **Standort für Entwicklung, Design und Vertrieb** gewandelt, in dem im insgesamt **23.003 Personen** (Stand: Juni 2015) **beschäftigt** waren. Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Auslagerungen der Massenproduktion vorangetrieben und die internationale Verflechtung der Branche vertieft. Sowohl die exportorientierte Textilindustrie als auch die ledererzeugende und verarbeitende Industrie hatte 2009 starke Export- und Umsatzrückgänge zu verzeichnen. Nach einer Erholung im Jahr 2011 sind die Umsätze 2012 nochmals leicht zurückgegangen. BranchenexpertInnen halten sich aufgrund der weiterhin unsicheren wirtschaftlichen Lage in der EU mit positiven Prognosen zurück.

Der verstärkte Einsatz von modernen Produktionsanlagen und die **Verlagerung von Produktionsstätten in Niedriglohnländer** haben dazu geführt, dass die Zahl der Beschäftigten in der Herstellung von Bekleidung, Textilien und Textilwaren sowie in der Schuhindustrie in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich abgenommen hat. Insbesondere im Krisenjahr 2009 wurde Personal abgebaut.

Beschäftigungsrückgang und Umsatzplus
Der 2013 vom Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) prognostizierte Abbau von Stellen in Bekleidungs- und verwandten Berufen hat sich bewahrheitet: Die Beschäftigung nahm um 6 % ab. Aufgrund weiteren **Personalabbaus großer Unternehmen** ist 2015 der Beschäftigungsstand der Bekleidungsindustrie (-1,8 %) und der Textilindustrie (-1,3 %) nochmals gesunken. Auch im Bereich der Herstellung von Leder und Lederwaren hat sich der Arbeitsmarkt in den letzten drei Jahren verkleinert.

Ein Experte der Branche rechnet im Betrachtungszeitraum damit, dass dem gesamten Berufsbereich ein ständiges **Auf und Ab von Umsatz- und Beschäftigungsverlauf** bevorsteht, der u.a. durch die Entwicklung des Baumwollpreises bestimmt wird. Dem Abwärtstrend der Faserherstellung, der rückläufigen Entwicklung am Arbeitsmarkt und der verschlechterten Auftragslage stand im gesamten Berufsbereich zuletzt im 1. Halbjahr 2015 ein **Umsatzplus von 2,7 %** gegenüber.

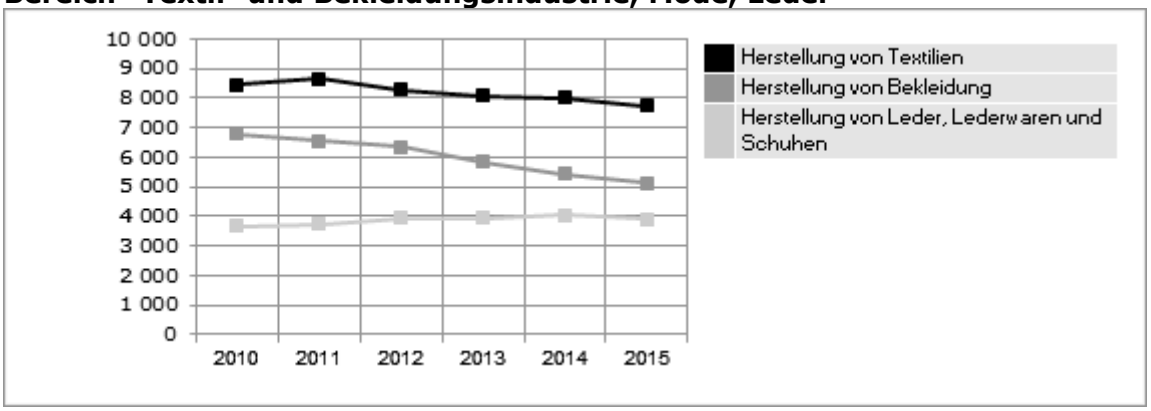
Verschiebungen am internationalen Markt
Die österreichische Textil- und Bekleidungsindustrie setzt auf innovative und qualitativ hochwertige Produkte, neueste Technologien und nachhaltige Produktionsmethoden. **Spezialisierungen und Nischenprodukte**, wie beispielsweise technische Textilien, gewinnen an Bedeutung. Bei diesen technisch hochwertigen und wissensintensiven Produkten nimmt Österreich auch international eine Vorreiterrolle ein.

Im Nachbarland Deutschland wirkt den Auslagerungen nach Asien ein neuer Trend entgegen, der im Prognosezeitraum bis 2019 auch Einfluss auf die österreichische Bekleidungsindustrie nehmen könnte: Mit **„Fast Fashion"** ist die Notwendigkeit der Industrie gemeint, rasch auf neue Modetrends reagieren zu können. Weil die Lohn- und Produktionskosten in China zum Teil gestiegen sind, beobachten BranchenexpertInnen im Zuge dieses Trends, dass Unternehmen der deutschen Modeindustrie in den letzten

Jahren wieder zunehmend in Europa und im europanahen Raum produzieren lassen, etwa in Osteuropa und Nordafrika.

Forschung, Entwicklung und Kommunikation
Durch die verstärkten Aktivitäten im Bereich Forschung, Produktentwicklung und Entwicklung neuer Produktionsmethoden herrscht ein **Bedarf an qualifizierten Fachkräften** im Berufsbereich. Die Branche setzt deshalb stark auf Nachwuchsförderung und fachliche Aus- und Weiterbildung. Aufgrund der fortschreitenden Automatisierung und der Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland verlieren Berufe mit niedrigem Qualifikationsniveau zunehmend an Bedeutung. Dieser Trend wird sich im Betrachtungszeitraum bis 2019 weiter fortsetzen. Die **Kommunikation zwischen Entwicklungs- und Produktionsstandorten** und damit auch Englischkenntnisse rücken aufgrund der internationalen Verflechtung stärker in den Fokus.

Abbildung 12: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 12.1: Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder156

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung	↔	■■	67*	26	102	89
Anlern- und Hilfsberufe Textil	↓	■	-	13	39	53
Ledererzeugung und -verarbeitung	↓	■	-	-	-	3

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

12.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Textil

12.1.1. Arbeitsmarkttrends

Schlechte Aussichten für Hilfskräfte

Die heimische Bekleidungs- und Textilindustrie kämpft mit Billigimporten aus dem Ausland und einer verschlechterten Auftragslage. Deswegen sehen sich besonders Anlern- und Hilfskräfte im industriellen Zweig der Berufsobergruppe im Prognosezeitraum – trotz Umsatzplus – mit einem kontinuierlichen Beschäftigungsrückgang konfrontiert.

Arbeitsmarkt bleibt klein
Die Exporte des Berufsbereichs sind 2015 um 11,2 % angestiegen und auch die Bekleidungs- und Textilunternehmen schätzen – laut einer Befragung des Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) – ihre Auftragslage als „ausreichend" ein. Trotzdem kämpft die heimische Produktion weiterhin mit einem starken Preisdruck durch **Billigimporte aus Niedriglohnländern**. Die hohen inländischen Produktionskosten haben heimische Unternehmen dazu veranlasst, Produktionsstätten ins Ausland zu verlegen. Damit wurden gerade Arbeitsplätze für Anlern- und Hilfskräfte, die direkt im Produktionsprozess der Textil- und Bekleidungsindustrie tätig waren, abgebaut. Daher wird der Arbeitsmarkt in dieser Berufsobergruppe weiter etwas schrumpfen.

Beschäftigung in der Industrie
NäherInnen mit dem höchsten Anteil in dieser Berufsobergruppe – werden in der **industriellen Bekleidungsfertigung** meist als AkkordarbeiterInnen eingesetzt. Die meisten Arbeitsplätze finden sie vor allem in westösterreichischen Betrieben. Einige NäherInnen sind auch in Textilabteilungen von Möbelhäusern beschäftigt. Laut Statistik Austria waren 2012 noch 3.200 BedienerInnen von Nähmaschinen in Österreich beschäftigt, 2014 nur noch 1.900. Auch bis 2019 ist zu erwarten, dass sich die **Beschäftigungschancen für NäherInnen** nochmals **verschlechtern** werden.

ZuschneiderInnen und StanzerInnen sind ebenso in der industriellen Bekleidungserzeugung tätig, zum Teil finden sie auch Beschäftigungsmöglichkeiten im Gewerbe. Für sie sind die **Chancen am Arbeitsmarkt gestiegen**, denn 2012 waren noch 100, 2014 bereits 300 Personen als SchnittmustermacherInnen und ZuschneiderInnen beschäftigt.

Weberei-, Strick- und Wirkwarenhilfskraft bedienen Web-, Strick- und Wirkmaschinen in der Textilindustrie und stellen Stoffe aus Natur- und Kunstfaser her. Gemäß den Zahlen der Statistik Austria üben diesen Beruf in Österreich derzeit 1.400 Menschen aus, seit 2012 **stagniert die Beschäftigung**. **Hilfskräfte in der Textilwarenerzeugung** müssen mit einer **leicht sinkenden Nachfrage** rechnen. Dieser Trend ist in den nächsten drei Jahren für Anlern- und Hilfskräfte in der Bekleidungs- und Textilbranche generell zu beobachten.

Tabelle 12.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Textil157

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
ZuschneiderIn und StanzerIn	↑	■	-	-	2	1
BüglerIn	↔	■	-	-	3	2
Weberei-, Strick- und Wirkwarenhilfskraft (m/w)	↔	■	-	-	11	10
NäherIn	↓	■■	-	-	16	12
Hilfskraft in der Textilwarenerzeugung (m/w)	↓	■	-	13	7	28

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

12.1.2. Kompetenztrends

Körperliche Anforderungen im Fokus

Die Tätigkeiten, die von Anlern- und Hilfskräften verrichtet werden, erfordern in erster Linie körperliche Fertigkeiten und Belastbarkeit. Neben der Reinigung zählt auch das Bedienen von Maschinen und Anlagen zu den zentralen Aufgabenfeldern dieser Berufsobergruppe.

Betriebliche Schulung

Anlern- und Hilfskräfte in der Textilbranche benötigen in der Regel **keine spezifische Ausbildung**, um ihren Beruf ausüben zu können. Ihre Tätigkeiten erfordern betriebliche Einschulungen, deren Dauer und Intensität sich – abhängig von Beruf, Arbeitsumfeld und Unternehmensstruktur – unterscheiden. Gemeinsam ist diesen Schulungen, dass sich die Beschäftigten darin branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse aneignen.

BüglerInnen arbeiten in Textilreinigungsbetrieben, in denen sie Textilien nicht nur bügeln, sondern auch aufdämpfen. Diese Tätigkeit erfordert **Kenntnisse in der Reinigung, körperliche Belastbarkeit** und auch eine **unempfindliche Haut**.

Bedienen von Maschinen und Anlagen

ZuschneiderInnen und StanzerInnen schneiden Einzelteile zu, die dann für die Bekleidungsherstellung benutzt werden. Sie arbeiten dabei manuell oder **bedienen spezielle Maschinen und Anlagen**. Für die handwerkliche Ausführung benötigen sie Fingerfertigkeit und eine gute Auge-Hand-Koordination. **NäherInnen** besitzen ein vergleichbares Anforderungsprofil, denn sie müssen Nähmaschinen bedienen können.

Hilfskräfte in der Textilwarenerzeugung sind in der Herstellung von Kleidung, Bettwäsche und Tischdekoration tätig. Ihr Arbeitsbereich umfasst das Nähen und Ausfertigen in der industriellen Herstellung. Neben körperlichen Anforderungen, müssen sie Nähmaschinen bedienen können und **Kenntnisse in der Textilherstellung und Textilbearbeitung** besitzen.

Tabelle 12.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Textil158

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■■
Reinigungskenntnisse	↔	■■■
Textilherstellungs- und -bearbeitungskenntnisse	↔	■■
Deutschkenntnisse	↔	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Flexibilität	↑	■
Fingerfertigkeit	↔	■■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Auge-Hand-Koordination	↔	■■
Handwerkliches Geschick	↔	■■
Gutes Sehvermögen	↔	■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

12.2. Berufsobergruppe Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung

12.2.1. Arbeitsmarkttrends

Technische Textilien als Stabilisator

Die Bekleidungs- und Textilindustrie kämpft in Österreich seit einigen Jahren mit Billigimporten und setzt daher auf Nischen und Spezialprodukte. In den letzten drei Jahren hat sie sich aufgrund der guten wirtschaftlichen Entwicklung der technischen Textilien stabilisiert.

Umsatzsteigerung
Die Bekleidungsexporte haben, nach rückläufigen Zahlen im Jahr 2012, bereits im Jahr 2013 einen Aufschwung (+2,2 %) erlebt, der 2014 mit einem Plus von 8,6 % nochmals **deutlicher** ausfiel. Dieser Aufwärtstrend war auch 2014 spürbar. Grund dafür war eine Steigerung des Absatzes zwischen 2012 und 2014 am Zukunftsmarkt China und am kanadischen Markt. Auch Russland ist ein wichtiger Abnehmer für die österreichische Bekleidungsindustrie, allerdings gingen die **Exporte nach Russland im letzten Jahr um mehr als 11 % zurück**. Laut BranchenexpertInnen wirken sich in der Berufsobergruppe die politische Instabilität in der Region und die daraus resultierenden wirtschaftlichen Sanktionen gegen Russland spürbar aus.

Die heimische Bekleidungsindustrie hat das Jahr 2015 mit einem Umsatz von ca. 489 Mio. Euro (-2,9 %) beschlossen. Weiterhin hat sie mit einem starken Preisdruck v.a. aufgrund der konstanten, massiven Zuwächse von **Billigimporten aus**

Niedriglohnländern zu kämpfen. Im Jahr 2014 haben Bekleidungsimporte aus den Ländern Bangladesch (+15 %), Indien (+13 %) und Kambodscha (+35 %) zugenommen. Auch die Bekleidungsimporte aus China (+6,5 %) sind nach geringer Rückläufigkeit wieder gestiegen.

Im Nachbarland Deutschland wirkt den Auslagerungen nach Asien ein neuer Trend entgegen, der im Prognosezeitraum bis 2019 auch Einfluss auf die österreichische Bekleidungsindustrie nehmen könnte: Mit **„Fast Fashion"** ist die Notwendigkeit der Industrie gemeint, rasch auf neue Modetrends reagieren zu können. BranchenexpertInnen stellen im Zuge dessen fest, dass Unternehmen der deutschen Modeindustrie in den letzten Jahren wieder zunehmend in Osteuropa und im europanahen Raum produzieren lassen, u.a. weil die Lohn- und Produktionskosten in China gestiegen sind.

Rückläufige Beschäftigung
Die hohen inländischen Produktionskosten der letzten Jahre führten in der Bekleidungsindustrie zu einer Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland und damit zu einem Abbau von Arbeitsplätzen. Etwa 85 % des heimischen Umsatzes werden mit Produkten erzielt, die zur Gänze oder zum Teil im Ausland erzeugt bzw. weiterverarbeitet werden.

Der vom Österreichischem Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) prognostizierte Abbau von Stellen in der Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung ist eingetroffen: Aufgrund von Produktionsverlagerungen und Betriebsstilllegungen der vergangenen beiden Jahre ist der **Beschäftigtenstand in Österreich 2015 um 1,8 % gesunken**. So hat etwa die Schließung einer Vorarlberger Spinnerei die Chancen für TextilgestalterInnen am Arbeitsmarkt verschlechtert. Für den Prognosezeitraum bis 2019 gehen BranchenexpertInnen davon aus, dass sich die Beschäftigungssituation zumindest wieder stabilisieren wird. Laut WIFO-Konjunkturtest 2015 bewerten 70 % der befragten Bekleidungs- und Textilunternehmen ihre derzeitige **Auftragslage als „ausreichend"**.

Technische Textilien als Wachstumsmotor
Technische Textilien sind Textilien, die in erster Linie wegen ihrer technischen und funktionalen Eigenschaften erzeugt und eingesetzt werden. Anwendung finden sie z.B. in der Medizin, Auto-, Flugzeug- und Raumfahrtindustrie sowie im Baubereich. Dieses Segment macht bereits einen **Anteil von 49 % am Gesamtumsatz** der Textilindustrie aus. Von BranchenexpertInnen wird hier jedoch weiteres Wachstumspotenzial gesehen. Die technischen Textilien schaffen auch **Querverbindungen mit anderen Sektoren**, wie der Kunststoff-, Elektro- und Metalltechnik, weil Textilien häufig mit anderen Werkstoffen kombiniert werden. Dieser Trend wird sich voraussichtlich positiv auf den Arbeitsmarkt von TextiltechnikerInnen auswirken.

Smart Textiles in Vorarlberg
Um die Führungsrolle am internationalen Markt in der Entwicklung von multifunktionalen Textilien – die u.a. zur Sicherheit in der Berufsbekleidung eingesetzt werden – weiter zu stärken, wurde vom Fachverband der Branche die **Plattform „Smart Textiles and Embroideries"** ins Leben gerufen. Durch die Integration von Elektronik, Mikro- oder Nanosystemtechnik in textile Strukturen können sogenannte „Smart Textiles" auf Umwelteinflüsse reagieren. Intelligente Textilien können beispielsweise physiologische Parameter wie Blutdruck oder Puls überwachen und finden damit Anwendung im Sport oder der Medizin. Um die Kooperation von Textilunternehmen mit textilfremden Partnern, wie der Fahrzeug-, Elektronik-, Maschinen- und Kunststoffindustrie oder der Medizintechnik zu fördern, organisiert die Plattform unter anderem branchenübergreifende Kongresse.

Nachwuchs gesucht

Innovationsfähigkeit und die ständige Weiterbildung sind in der Branche zentral. Höher **qualifizierte Allrounder** wie z.B. TextilchemikerInnen können daher im Prognosezeitraum bis 2019 mit **stabilen Beschäftigungschancen** rechnen.

Lehrlinge sind im Lehrberuf Textilchemie derzeit besonders **gefragt**. Die Schwierigkeit Lehrlinge zu finden, hängt nach Meinung von ExpertInnen u.a. mit dem **Image der Branche** zusammen. Technische Textilien etwa werden in der Öffentlichkeit eher mit der Auto- anstatt mit der Textilindustrie verbunden.

Tabelle 12.2.1: Berufe in Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung159

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
KleidermacherIn	↔	■■	-	-	7	9
TextiltechnikerIn	↔	■■	26	26	32	27
HutmacherIn	↔	■	-	-	-	8
SchnittkonstrukteurIn	↔	■	-	-	-	-
TextilchemikerIn	↔	■	26	-	25	23
Polsterer/Polsterin	↓	■	k.A.	-	8	3
TextilgestalterIn	↓	■	13	-	30	19

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

12.2.2. Kompetenztrends

Technische Kenntnisse und Innovationsbereitschaft gefragt

Aufgrund der fortschreitenden Automatisierung und Internationalisierung der Bekleidungs- und Textilerzeugung haben sich die Qualifikationsanforderungen in dieser Berufsobergruppe in den letzten Jahren verändert. Kenntnisse im technischen Bereich, wie z.B. das Bedienen elektronisch gesteuerter Anlagen, stellen unabdingbare Qualifikationen dar.

Laut ExpertInnen der Wirtschaftskammer Österreich sind **schnitttechnisches und handwerkliches Geschick** im Bereich der Produktentwicklung sowie zur Sicherung des Qualitätsniveaus und Know-hows unverzichtbar. Im Entwicklungsbereich wird neben Kreativität und Modedesign-Kenntnissen (insbesondere Gradieren und Schnittoptimierung) ein **versierter Umgang mit CAD** (computerunterstütztes Design) vorausgesetzt. Fachwissen im Hinblick auf innovative Materialtechnologie und Mehrwerttextilien ("smart textiles") stellen am Arbeitsmarkt einen Vorteil dar. Auch

Genauigkeit und ein gewisses Fingerspitzengefühl werden in der Berufsobergruppe als selbstverständlich vorausgesetzt.

Von Fachkräften, die in den technischen Produktionsablauf eingebunden sind, werden fundierte **Kenntnisse von Produktionssteuerungssystemen** – vor allem PPS (Produktionsplanungs- und -steuerungssystem) und CAM (computerunterstützte Fertigung) – sowie Betriebsdatenerfassungssystemen (BDE) erwartet.

Da viele Betriebe bestimmte Produktionsbereiche in großem Ausmaß ins Ausland verlegt haben, werden in Berufen mit höherer Qualifikation **Fremdsprachen-Kenntnisse, Reisebereitschaft** und **Flexibilität** immer wichtiger. Aufgrund verstärkter Aktivitäten der Betriebe zur Erschließung neuer Absatzmärkte gewinnen auch **Marketing- und Vertriebskenntnisse** weiter an Bedeutung. Die in dieser Berufsobergruppe erfassten Berufe sind davon allerdings nur am Rande betroffen.

Qualifizierte Fachkräfte gefragt
Der hohe Stellenwert von Forschung und Entwicklung erfordert von qualifizierten Fachkräften **Kenntnisse der neuesten Trends und Anforderungen im betrieblichen Produktbereich** und die Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung hinsichtlich neuer Materialien und Bearbeitungsmethoden. Für die **Verbesserung von Produktionsprozessen** sind technisches Verständnis sowie Kreativität im Finden von technischen Lösungen wichtig. Qualifikationen im Bereich **Qualitätsmanagement** gewinnen aufgrund des hohen Stellenwerts der Produktqualität immer mehr an Bedeutung. Von TextilchemikerInnen werden außerdem fundierte **Labormethoden- sowie Verfahrenstechnikkenntnisse** erwartet.

Neben textiltechnischen Kenntnissen sind erstklassige Produkt- und Materialkenntnisse überaus wichtig. **TextiltechnikerInnen** sollten zudem EDV-Anwendungskenntnisse mitbringen.

Tabelle 12.2.2: Kompetenzen in Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung160

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■■
CAD-Kenntnisse	↑	■■
Modedesign-Kenntnisse	↑	■■
Vertriebskenntnisse	↑	■■
Marketing-Kenntnisse	↑	■
Textilherstellungs- und -bearbeitungskenntnisse	↔	■■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■
Textildesign-Kenntnisse	↔	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Flexibilität	↑	■■
Technisches Verständnis	↑	■■
Reisebereitschaft	↑	■
Fingerfertigkeit	↔	■■
Handwerkliches Geschick	↔	■■
Kreativität	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

12.3. Berufsobergruppe Ledererzeugung und -verarbeitung

12.3.1. Arbeitsmarkttrends

Ledergewerbe schrumpft

Die ledererzeugende und lederverarbeitende Industrie hatte sich vom Auftrags- und Beschäftigungsrückgang, der durch die Wirtschafts- und Finanzkrise ausgelöst wurde, bereits erholt. In den letzten beiden Jahren ist der Personalstand in der Berufsobergruppe allerdings wieder zurückgegangen.

Entwicklungen in der ledererzeugenden Industrie
Die ledererzeugende Industrie konzentriert sich in Österreich auf fünf Unternehmen und konnte im ersten Halbjahr 2015 den Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 20 % erhöhen. 2014 zählte sie insgesamt **2.182 Beschäftigte** und damit allerdings rund 90 Personen weniger als im Vorjahr. Einer der wichtigsten Hauptabnehmer des Leders ist die Automobilindustrie, täglich werden weltweit mehr als 20.000 Autos verkauft, deren Lederausstattung von österreichischen Ledererzeugern produziert wurde. Daraus resultiert der **hohe Exportanteil** der Branche von 90 %.

Die Unternehmen der ledererzeugenden Industrie waren stark von der internationalen Wirtschaftskrise betroffen. In den Jahren 2010 bis 2012 hat sich die Auftragslage wieder gebessert und sowohl die **Produktions- als auch die Exportzahlen sind gestiegen**, was sich positiv auf die Personalsituation ausgewirkt hat: Für den Prognosezeitraum bis

2019 erwarten BranchenexpertInnen eine **verschlechterte Arbeitsmarktsituation**, die Beschäftigungszahlen sind laut Statistik Austria seit 2012 zurückgegangen.

Entwicklungen in der lederverarbeitenden Industrie
Die lederverarbeitende Industrie lässt sich in die **Schuhindustrie**, die den hauptsächlichen Teil ausmacht, und die **Lederwarenindustrie** unterteilen. Die 24 österreichischen Markenschuhhersteller beschäftigen rund 1.040 Personen und exportieren ihre Produkte in über 50 Länder (Exportquote 75 % bis 90 %). Die Exporte der heimischen Schuhindustrie sind im ersten Halbjahr 2014 um ca. 12 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Auch die Lederwarenindustrie weist mit einer Exportquote von 75 % eine **hohe Internationalisierung** auf. In den zehn Unternehmen der Lederwarenindustrie wurden 2013 rund 500 Beschäftigte gezählt. Während sich die Beschäftigungszahlen im Bereich der Lederverarbeitung seit 2009 positiv entwickelt haben, ist die Beschäftigung in der Schuhproduktion zurückgegangen.

Kürschner-, Gerberei und Präparationsbetriebe schrumpfen
In Österreich gibt es knapp 100 Kürschnerbetriebe, 100 Präparationsbetriebe und 30 gewerbliche Gerbereien, diese sind zum Großteil Klein- bzw. Kleinstbetriebe. Der Berufszweig der SchuhmacherInnen umfasst die OrthopädieschuhherstellerInnen mit rund 200 Betrieben, die MaßschuhmacherInnen mit rund 100 Unternehmen und den Bereich Reparatur von Schuhen mit rund 500 Betrieben.

Die Zahl an PelzveredlerInnen, GerberInnen und FellzurichterInnen ist laut Statistik Austria seit 2012 von 500 Personen auf nur 100 im Jahr 2014 geschrumpft. Als BedienerInnen von Pelz- und Lederzurichtungs- und -vorbereitungsmaschinen sind in Österreich seit dem letzten Jahr nur weniger als 100 Personen beschäftigt. Die Anzahl der BedienerInnen von Maschinen zur Herstellung von Textil-, Pelz- und Lederwaren ist auf 200 Beschäftigte gesunken. Lediglich für SchuhmacherInnen hat sich die Situation am Arbeitsplatz stabilisiert. In der Ledererzeugung und -verarbeitung **ist daher** im Prognosezeitraum insgesamt von sinkenden Arbeitsmarktchancen auszugehen.

Tabelle 12.3.1: Berufe in Ledererzeugung und -verarbeitung161

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
SchuhmacherIn	↔	■■■	-	-	-	3
GerbereitechnikerIn und PräparatorIn	↓	■	-	-	-	-
LederverarbeiterIn	↓	■	-	-	-	-
Pelz- und LederbekleidungserzeugerIn	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

12.3.2. Kompetenztrends

Fachliche Spezialkenntnisse und Mobilität gefragt

In der Ledererzeugung und -verarbeitung sind neben fachlichen Spezialkenntnissen handwerkliche Geschicklichkeit sowie Genauigkeit besonders wichtig. Die technologischen Veränderungen in der Lederindustrie erfordern grundsätzlich die Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung bezüglich neuer Arbeitsmethoden und Herstellungsverfahren.

Im Bereich der **Ledererzeugung** stellen berufsbezogene Qualifikationen wie Gerben, Zurichten und Färben sowie körperliche Belastbarkeit wesentliche Qualifikationsanforderungen dar. Erwünscht sind Interesse und Verständnis für chemische und technische Vorgänge sowie eine gute Beobachtungsgabe. Spezialkenntnisse im Bereich der Ledertechnik erhöhen die Arbeitsmarktchancen.

Bei KürschnerInnen, GerbereitechnikerInnen und PräparatorInnen werden eine gewisse **Unempfindlichkeit der Haut** gegenüber chemischen Stoffen und eine **Resistenz gegenüber Gerüchen** vorausgesetzt. Aufgrund der steigenden Bedeutung von Umweltschutzauflagen stellen Kenntnisse in den Bereichen **Abfall- und Abwasserwirtschaft** wünschenswerte Zusatzqualifikationen dar. Bei KürschnerInnen sind neben handwerklichem Geschick vor allem Genauigkeit, gutes Farbempfinden, Gefühl für Formen sowie Kreativität sehr gefragt. Design- und Entwurfskenntnisse bringen einen Vorteil am Arbeitsmarkt mit sich.

In der **Lederverarbeitung** haben, aufgrund der Automatisierung des Produktionsprozesses, Kenntnisse im Bedienen elektronisch gesteuerter Produktionsanlagen große Bedeutung. Vor allem Know-how in den Bereichen CAD (computerunterstütztes Design) und CAM (computerunterstützte Fertigung) werden verstärkt nachgefragt.

Rechtsvorschrift und Mobilität
Da die Qualität der Erzeugnisse in der österreichischen Lederindustrie einen hohen Stellenwert einnimmt, werden von den Beschäftigten branchenspezifische **Produkt- und Materialkenntnisse** erwartet. Außerdem gewinnt Wissen im Bereich des Qualitätsmanagements zukünftig an Bedeutung.

Sowohl die Ledererzeugung als auch die Lederverarbeitung sind von der **EU-Rechtsvorschrift für Chemikalien „REACH"** betroffen, welche die Registrierung, Bewertung und Zulassung chemischer Stoffe regelt. Kenntnisse in diesem Bereich stellen daher wünschenswerte Zusatzqualifikationen dar.

Ein Experte der Branche rät dazu, Ausbildungen in der Berufsobergruppe so zu gestalten, dass Personen **am Arbeitsmarkt** geografisch **mobil** bleiben. Sperrt etwa der Betrieb in Vorarlberg zu, befindet sich die nächstgelegene Lederfabrik und damit potenzielle Arbeitsstelle im Burgenland. Berufe, wie KürschnerInnen und GerbereitechnikerInnen, die handwerkliche mit kreativen Tätigkeiten verbinden, sind aufgrund des geringen Nachwuchses weiterhin gefragt.

Tabelle 12.3.2: Kompetenzen in Ledererzeugung und -verarbeitung162

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↑	■■■
Abfallwirtschaftskenntnisse	↑	■■
CAD-Kenntnisse	↑	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Leder- und Pelzverarbeitungskenntnisse	↔	■■■
Lederverarbeitung	↔	■■■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■
Design von Lederwaren	↔	■■
Pelzverarbeitung	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Flexibilität	↑	■■
Kreativität	↑	■■
Qualitätsbewusstsein	↑	■■
Technisches Verständnis	↑	■■
Auge-Hand-Koordination	↔	■■■
Farbgefühl	↔	■■■
Genauigkeit	↔	■■■
Handwerkliches Geschick	↔	■■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

13. Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit

Arbeitsmarkttrends

Anhaltender Positivtrend im Tourismus: Neue Rekordwerte bei den Ankünften und Nächtigungen

Noch nie zuvor kamen so viele Gäste nach Österreich, noch nie zuvor wurden so viele Nächtigungen gezählt: Mit 39,4 Mio. Ankünften und 135,15 Mio. Nächtigungen wurden im Jahr 2015 neue Rekordmarken gesetzt. Die positive Entwicklung der letzten Jahre wird sich voraussichtlich fortsetzen und in der Beherbergung sowie in der Gastronomie für Beschäftigungszuwächse sorgen. Die Berufe im Sport und in der Freizeitgestaltung werden sich weitgehend stabil entwickeln.

Die Tourismuswirtschaft stellt für Österreich einen **wichtigen Wirtschaftszweig** dar. Etwa 7,7 % beträgt der direkte und indirekte Beitrag des Tourismus zum BIP 2014. Betrachtet man die gesamte **Tourismus- und Freizeitwirtschaft** – und berücksichtigt somit auch den nicht-touristischen Freizeitkonsum der ÖsterreicherInnen – beläuft sich der Anteil am BIP auf 14,8 %. Das sind rund 48,7 Mrd. Euro.

Mehr Gäste kommen, bleiben jedoch kürzer
2015 konnten sowohl bei den Nächtigungen als auch bei den Ankünften **neue Rekordwerte** erreicht werden: Mit rund **135,15 Mio. Nächtigungen** wurde der bisherige Höchstwert aus dem Jahr 2013 um + 1,3 % übertroffen und eine Steigerung von + 2,5 % im Vergleich zu 2014 erreicht. **39,4 Mio. Ankünfte** im Jahr 2015 stellen ebenfalls einen neuen Höchstwert dar: Der bisherige Rekordwert aus dem Vorjahr wurde um + 4,9 % übertroffen. Auch wenn 2015 erneut mehr inländische wie auch ausländische Gäste ihren Urlaub in Österreich verbrachten, ist in den vergangenen Jahren die **Aufenthaltsdauer** kontinuierlich gesunken. 2015 lag diese bei durchschnittlich **3,4 Nächten**.

Städtetourismus boomt
Besonders große Zuwächse konnte in den vergangenen zehn Jahren der Städtetourismus verzeichnen – die Ankünfte und Nächtigungen sind in Städten stärker gestiegen als in Österreich insgesamt. Der Städtetourismus ist somit eine tragende Säule des Tourismuswachstums. Die Landeshauptstädte konnten mit 10,7 Mio. Ankünften und 21,4 Mio. Nächtigungen im Jahr 2015 erneut zulegen (+ 5,7 % bzw. + 5,2 % im Vergleich zu 2014). Auf Wien entfielen rund zwei Drittel aller Städtenächtigungen.

Beschäftigungsplus, insbesondere bei Teilzeitstellen
In den Branchen Beherbergung und Gastronomie waren 2015 im Jahresdurchschnitt 202.944 unselbstständig Beschäftigte tätig. Gegenüber 2014 stieg die Beschäftigung in der Beherbergung um + 1,7 % an, in der Gastronomie legte sie mit + 3,3 % etwas stärker zu. Fast 60 % aller Beschäftigten sind Frauen. Die **Zunahme von Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen** ist in wachsenden Wirtschaftsbereichen wie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen überdurchschnittlich hoch und wird sich weiter fortsetzen. Aufgrund der positiven Entwicklung im Tourismus ist im Beobachtungszeitraum bis 2020 generell mit einem Anstieg der Stellenangebote im Hotel- und Gastgewerbe zu rechnen. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten stieg 2015 zwar an, allerdings auch die Arbeitslosigkeit – im Jahresdurchschnitt 2015 um + 7,6 %, auf über 44.400 Personen, wobei der Anstieg in der Gastronomie (+ 11,8 %) um ein Vielfaches höher ausfiel als in der Beherbergung (+ 0,9 %).

Qualitäts- vs. Preisbewusstsein
KundInnen und Gäste stellen hohe Ansprüche an die Beschäftigten und Betriebe. Sie erwarten beispielsweise perfekten Service in stilvollem Ambiente, regionale Gerichte mit frischen Bio-Zutaten, zielgruppengerechte Beratung im Reisebüro und individuelle Betreuung im Hotel und im Fitnesscenter. Die **steigenden Qualitätsansprüche** von

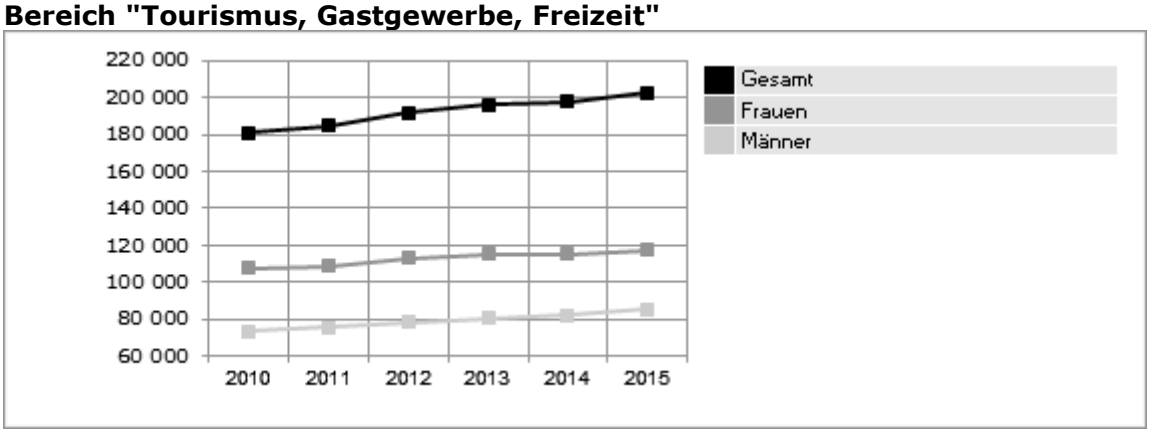
Gästen und KundInnen sowie das verstärkte Gesundheitsbewusstsein der ÖsterreicherInnen werden im Beobachtungszeitraum bis 2020 zu einer positiven Entwicklung im Reise-, Freizeit- und Sportbereich beitragen. Im Reise- und Freizeitbereich sowie im Sport punkten aber nicht nur Angebote mit hoher Qualität, z.B. lange, ausgefallene Reisen, große Fitnesscenter mit einem umfangreichen Angebot oder 5-Stern-Hotels mit großem Spa-Bereich. Durch die verstärkte Spezialisierung profitiert auch das **Diskontsegment**. Bei Reisen sind das etwa standardisierte Angebote aus dem Internet oder dem Supermarkt, im Sport sind hier besonders günstige Mitgliedschaften bei Fitnesscentern zu nennen.

Im Vergleich zu den beschäftigungsintensiven Branchen Beherbergung und Gastronomie zählen die Berufsobergruppen „Reise- und Freizeitgestaltung" sowie „Sport, Sportunterricht" zahlenmäßig zu den Kleineren im Berufsfeld. In den **Fitness- und Sportberufen** ist der Anteil an Selbstständigen sowie der Anteil an Teilzeit-, Neben- und Saisontätigkeiten relativ hoch. Die unselbstständige Beschäftigung nahm 2015 in zwei der vier zahlenmäßig bedeutsameren Wirtschaftsklassen zu („Sport-/Freizeitunterreicht": + 4,1 %; „Betrieb von Sportanlagen": + 3,2 %). In den nächsten Jahren können FitnessbetreuerInnen und SportinstruktorInnen voraussichtlich mit einer leicht steigenden Nachfrage rechnen.

Die neuen Freizeitbegleiter: Smartphones und Tablets
Smartphones und Tablets sowie soziale Netzwerke spielen eine zunehmend wichtige Rolle im Freizeitverhalten sowie in der Freizeitgestaltung. Mobile Geräte werden verstärkt zur Planung und Buchung von Reisen genutzt. Reiseberichte und -empfehlungen, Fotos und Videos werden während der Reise über soziale Netzwerke und Nachrichten-Apps geteilt, Angebote werden auf Bewertungsplattformen beurteilt. Als mobile Reisebegleiter ermöglichen Smartphones und Tablets das Abrufen von Reiseinformationen vor Ort. Im Sportbereich kommen Smartphones – oder auch Fitnessarmbänder und -uhren – zur Trainingsdokumentation und Auswertung von Daten zum Einsatz und messen z.B. zurückgelegte Kilometer, gehobene Gewichte oder verbrauchte Kalorien. Darüber hinaus verzeichnen Online-Fitnessstudios steigende Mitgliederzahlen. Per Streaming oder Download können Fitness-Videos und -Programme auf Tablets, Smartphones, dem Computer oder Smart-TV zeitlich flexibel aufgerufen werden.

Diese **technischen Entwicklungen und Kommunikationstrends** stellen die gesamte Branche vor Herausforderungen und erfordern zum Teil auch neue Kompetenzen – beispielsweise um Hotel-, Restaurant- oder Freizeitangebote im Internet erfolgreich zu positionieren und zu vermarkten oder um auf Beschwerden in sozialen Netzwerken professionell zu reagieren. Nicht zuletzt dadurch, dass Bewertungsplattformen und soziale Netzwerke als Multiplikatoren für persönliche Empfehlungen fungieren, kommt den Kernkompetenzen der Branche – **Serviceorientierung und Qualitätsbewusstsein** – noch größere Bedeutung zu.

Abbildung 13: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit"



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 13.1: Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit163

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	↑	■■	747	630	1.820	1.660
Küchen- und Servicefachkräfte	↑	■■	2.001	2.014	3.771	3.536
Hotelempfang, Etage	↑	■	130	117	318	232
Hotelverwaltung, Gaststättenleitung	↑	■	79*	117	139	123
Reise- und Freizeitgestaltung	↔	■	41*	41	50	32
Sport, Sportunterricht	↔	■	13*	13	187	260

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

13.1. Berufsobergruppe Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit

13.1.1. Arbeitsmarkttrends

Großes Stellenangebot für Anlern- und Hilfskräfte

Anlern- und Hilfsberufe profitieren von der dynamischen Entwicklung des touristischen Arbeitsmarktes. Sowohl in der Beherbergung als auch in der Gastronomie wird sich die Beschäftigung im Beobachtungszeitraum bis 2020 weiterhin positiv entwickeln.

Hilfskräfte erbringen im Hotel- und Gastgewerbe wichtige und **unverzichtbare Dienstleistungen** wie z.B. Abservieren, Abwaschen, Unterstützung bei der Speisenzubereitung oder die Reinigung der Gästezimmer. Aushilfskräfte sind für Hotels und Gaststätten zentral, um saisonale oder auch wetterbedingte Schwankungen und Arbeitszeitspitzen (z.B. an Wochenenden, bei Veranstaltungen) bewältigen zu können. Dementsprechend stellen Aushilfskräfte einen wichtigen Anteil aller Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe dar.

In den vergangenen Jahren gab es wiederholt **Beschäftigungszuwächse** in der Gastronomie und in der Beherbergung. In den Jahren 2012 und 2013 fiel das Wachstum stärker aus als 2014. 2015 setzte sich die positive Beschäftigungsentwicklung fort. In der Gastronomie legte die Beschäftigung um + 3,3 % auf 115.078 Personen zu, in der Beherbergung um + 1,7 % auf 87.866 Beschäftigte. Allerdings stieg auch der Bestand an arbeitslosen Personen in der Gastronomie stark an – im Jahresdurchschnitt 2015 um + 11,8 %. In der Beherbergung erhöhte sich die Arbeitslosigkeit um + 0,9 %.

Tourismus und Freizeitwirtschaft sind durch einen hohen Anteil an geringer qualifizierten Arbeitskräften sowie Saison- und Teilzeitarbeitskräften gekennzeichnet. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigungen wird auch weiterhin wachsen. Die geringfügige Beschäftigung legte stärker zu als die unselbstständige Beschäftigung insgesamt – 2015 um + 4,2 % in der Gastronomie und um + 6,1 % in der Beherbergung.

Der Positivtrend hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen, aber auch die hohe Personalfluktuation und die branchenspezifische Saisonalität werden auch in Zukunft für eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften sorgen.

Chancen für geringer Qualifizierte
Für den Zeitraum 2015 bis 2019 werden für die Bereiche Beherbergung und Gastronomie + 15.700 neue Beschäftigungsverhältnisse prognostiziert. Aufgrund dieser positiven Entwicklung im Tourismus in den nächsten Jahren sind die Chancen für Anlern- und Hilfsberufe als gut zu bewerten, GastwirtInnen könnten zur Senkung der Kosten zukünftig verstärkt weniger qualifiziertes Personal einsetzen. Aus Kostengründen kommen auch Halbfertig- und Fertigprodukte (Convenience-Produkte) zunehmend zum Einsatz. Dadurch ergeben sich weitere Chancen für Küchenhilfskräfte, da für die Zubereitung dieser Produkte keine Fachkenntnisse vorausgesetzt werden.

Küchenhilfen sind im Gastgewerbe, aber auch in Betriebs- und Anstaltsküchen (z.B. von Spitälern, Kuranstalten oder Altersheimen) beschäftigt. Es handelt sich großteils um angelernte Arbeitskräfte, die neben der Geschirrreinigung auch einfache Tätigkeiten in der Speisenzubereitung ausüben. **Servierhilfskräfte** und **Stubenmädchen/-burschen** sind besonders in Tourismusregionen und saisonal stark nachgefragt.
Im Sport- und Freizeitbereich ist die **Reparatur und Vermietung von Sportgeräten** ein wachsender Markt. Immer mehr SchifahrerInnen greifen auf Leihschi bzw. SommerurlauberInnen auf Leihfahrräder zurück. **SportartikelmonteurInnen** können von diesem Trend profitieren.

Trotz der hohen **Arbeitslosenzahlen** (im Jahresdurchschnitt 2015 in der Beherbergung 15.832 Personen/+ 0,9 %; in der Gastronomie 28.627 Personen/+ 11,8 %) fällt es Unternehmen z.T. schwer, adäquate Arbeitskräfte zu finden. Häufig sind die Beschäftigungsverhältnisse für Hilfskräfte mit unattraktiven **Arbeitsbedingungen** (z.B. geringer Lohn, unregelmäßige Arbeitszeiten, Saisonarbeit, geringe Wertschätzung der Arbeit, wenig Aufstiegschancen, kaum Weiterbildungsmöglichkeiten) verbunden. Die Arbeitsbelastung steigt dadurch, dass in den Betrieben tendenziell mehr Aufgaben auf eine kleinere Belegschaft verteilt werden. Die Rekrutierung von Personal ist dementsprechend schwierig. Zur Aufrechterhaltung des Betriebes greifen die Unternehmen daher auch weiterhin gerne auf zusätzliche Saisonkräfte aus dem Ausland für Küche, Service und Etage zurück.

Arbeitsmarktöffnung
Durch die Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber acht mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten Anfang Mai 2011 sowie gegenüber Bulgarien und Rumänien Anfang Jänner 2014 ist es zu einem zusätzlichen Arbeitskräfteangebot gekommen. Nach Einschätzung von Arbeitsmarkt-ExpertInnen ist es dabei zu keinem spürbaren Verdrängungswettbewerb mit inländischen Arbeitskräften gekommen, da der touristische Arbeitsmarkt sehr aufnahmestark ist. Mehrere ExpertInnen teilen jedoch die Einschätzung, dass in Zusammenhang mit den hohen Arbeitslosenzahlen ein erhöhter Wettbewerb innerhalb der Gruppe ausländischer Arbeitskräfte stattfinde, der zu Verdrängungsprozessen zu Ungunsten schlechter ausgebildeter Personen führe.

Im Herbst 2015 wurde eine Öffnung des Arbeitsmarktes für AsylwerberInnen diskutiert. Die Österreichische Hoteliervereinigung (ÖHV) hat sich dafür ausgesprochen. Betriebe könnten von MitarbeiterInnen mit Vorkenntnissen profitieren und Stellen besetzen, die trotz hoher Arbeitslosigkeit unbesetzt bleiben. Das Sozialministerium hat sich gegen eine Öffnung ausgesprochen. Ein eingeschränkter Arbeitsmarktzugang ist bereits möglich: AsylwerberInnen mit einem mindestens drei Monate dauernden Asylverfahren haben die Möglichkeit, eine saisonale Kontingentbewilligung in der Landwirtschaft (als ErntehelferIn) oder im Sommer-/Wintertourismus zu erhalten.

Tabelle 13.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit164

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Küchenhilfskraft (m/w)	↑	■■	405	276	663	624
Servierhilfskraft (m/w)	↑	■■	92	65	20	22
Stubenbursch/-mädchen	↑	■■	79	65	653	555
AbwäscherIn	↑	■	39	91	279	253
SportartikelmonteurIn	↑	■	-	-	32	26
BeschließerIn	↔	■	-	-	-	-
Buffet- und Schankkraft (m/w)	↔	■	130	105	148	152
HoteldienerIn	↔	■	-	25	25	28

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

13.1.2. Kompetenztrends

Grundlegende Deutschkenntnisse, Belastbarkeit und Stressresistenz sind Mindestanforderungen, Serviceorientierung ist gefragt

Für die oft international zusammengesetzten Belegschaften im Küchen- und Servicebereich sind ausreichende Deutschkenntnisse eine wichtige Arbeitsvoraussetzung, um reibungslose Abläufe und eine effiziente Zusammenarbeit im Unternehmen zu gewährleisten.

Auch Hilfskräfte müssen mit den in Gastgewerbeberufen üblichen Stressfaktoren, wie z.B. dem unregelmäßigen Arbeitsanfall im Tagesverlauf sowie an Wochenenden und dem damit verbundenen Zeitdruck zu Spitzenzeiten umzugehen wissen und flexibel sein. Bei permanentem Gäste- und KundInnenkontakt ist Freundlichkeit oberstes Gebot.

In allen Berufen des Berufsfeldes ist eine große Zahl ausländischer Arbeitskräfte beschäftigt. Für die gute Zusammenarbeit innerhalb des Küchen- bzw. Serviceteams sind daher grundlegende Deutschkenntnisse und interkulturelles Verständnis gefragt.
Neben Deutsch ist auch Englisch zur einfachen Verständigung mit Gästen erwünscht. In Hinblick auf die Optimierung gästeorientierter Serviceleistungen können Sprachkompetenzen von Service-MitarbeiterInnen mit nicht-deutscher Muttersprache verstärkt genutzt werden.

Entsprechend den **relativ geringen fachlichen Anforderungen** sind sowohl der Ausbildungsgrad als auch die Weiterbildungsintensität im Berufsfeld niedrig, Arbeitskräfte werden häufig angelernt bzw. kurz eingeschult. Einschlägige Berufserfahrung in der Küche oder im Servicebereich ist für Hilfskräfte bei der Arbeitsplatzsuche von Vorteil und wird von vielen Betrieben gewünscht. Je nach Einsatzgebiet sind ein Mindestmaß an gastronomischem Fachvokabular und Küchenfachbegriffen, grundlegende Koch- und Servier-Kenntnisse sowie Vertrautheit im Umgang mit Küchengeräten, modernen Schankanlagen sowie Computerkassen und Bonierungssystemen notwendig.

Wichtige **Zusatzqualifikationen** bei Servicehilfskräften sind Servierregeln, gästeorientiertes Verhalten und Beratungskompetenz. Gastronomiebetriebe verlangen diese Kompetenzen vermehrt, um mit höherer Servicequalität im Wettbewerb bestehen zu können. Vorausgesetzt werden Kenntnisse in Hygiene sowie ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild.

Zu nachgefragten Fachkenntnissen im Bereich **Reinigung** zählen beispielsweise der ressourcenschonende Umgang mit Reinigungsmitteln oder auch die professionelle Bedienung von Reinigungsgeräten und -maschinen. **HoteldienerInnen** sollten auch über grundlegende handwerkliche Fähigkeiten verfügen.

SportartikelmonteurInnen müssen mit den entsprechenden Sicherheitsstandards vertraut sein, etwa mit der Prüfung von Schibindungen. Spezielle Kurse dazu werden in Weiterbildungseinrichtungen und privaten Institutionen angeboten.

Tabelle 13.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit165

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
A2 - Grundlegende Deutschkenntnisse	↑	■■■
Koch-Kenntnisse	↑	■
Servier-Kenntnisse	↑	■
Sportgeräteservice	↑	■
Verkäuferische Kenntnisse	↑	■
Reinigungskenntnisse	↔	■■
Conciergedienst	↔	■
Müllentsorgung	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Serviceorientierung	↑↑	■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Frustrationstoleranz	↑	■■
Zuverlässigkeit	↑	■■
Freundlichkeit	↑	■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Diskretion	↔	■■
Nervenstärke	↔	■■
Reinlichkeit	↔	■■
Handwerkliches Geschick	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

13.2. Berufsobergruppe Hotelempfang, Etage

13.2.1. Arbeitsmarkttrends

Die meisten offenen Stellen gibt es im Westen und in Wien

Mittelfristig ist aufgrund des Tourismuswachstums mit einer leichten Zunahme der Arbeitsplätze zu rechnen. Die meisten offenen Stellen gibt es – entsprechend der großen Zahl an Betrieben und Betten – in Tirol und Salzburg. Beherbergungsbetriebe spüren zunehmend die Konkurrenz von Online-Plattformen zur Vermittlung von Privatunterkünften und versuchen darauf zu reagieren.

Tätigkeiten wie der Gästeempfang, die Gästebetreuung, die Reinigung der Gästezimmer oder die Bereitstellung von frischer Wäsche sind in der Hotellerie und Beherbergungsbranche zentrale Aufgaben. Die Berufe der Berufsobergruppe werden zu einem überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt. Insbesondere im Bereich Etage ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch. In der Beherbergungsbranche insgesamt beträgt der Frauenanteil mehr als 60 % (2014).

Die Zahl der **unselbstständig Erwerbstätigen** im Bereich Beherbergung stieg in den Jahren 2012 und 2013 deutlich an (+ 4,0 % bzw. + 1,9 %). 2014 schwächte sich das Beschäftigungswachstum zwar auf + 0,4 % ab, 2015 fiel es mit + 1,7 % wieder kräftiger aus. Im Beobachtungszeitraum bis 2020 ist – auch in Verbindung mit der verbesserten Konjunktur – weiterhin mit einer positiven Entwicklung der Beschäftigung zu rechnen. RezeptionistInnen können von der leichten Zunahme der Arbeitsplätze profitieren.

Die **Arbeitsmarktchancen** sind **regional unterschiedlich**. In den Tourismusregionen im Westen, in Tirol und Salzburg, gab es 2015 die meisten offenen Stellen. In diesen Bundesländern ist sowohl die Anzahl der Betriebe bzw. der Betten als auch der Beschäftigten am höchsten. 2015 waren im Jahresdurchschnitt in Tirol 25.413 Personen im Bereich Beherbergung beschäftigt, gefolgt von Salzburg (15.004) und Wien (10.288). Den stärksten Beschäftigungszuwachs verzeichnete Tirol, außer in Kärnten und in Niederösterreich waren auch in den anderen Bundesländern mehr Personen in der Beherbergung tätig als 2014.

Den größten Anteil an den insgesamt ca. 1.102.300 Betten (im Tourismusjahr 2014/15, November bis Oktober) haben **5- und 4-Stern-Betriebe** (24,6 %), gefolgt von 3-Stern-Unterkünften (19,4 %) und privaten Ferienwohnung und -häusern (18,7 %). Den stärksten Zuwachs an Betten verzeichneten 2014/2015 **gewerbliche Ferienwohnungen und -häuser** (+ 3,1 %). Ihr Anteil an den Betten liegt zwar unter 10 %, die Zahl der Gäste, die eine gewerbliche Ferienwohnung als Unterkunft wählen, ist aber stark im Steigen begriffen.

Für Beherbergungsbetriebe ist die Konkurrenz von **Online-Wohnungsbörsen**, die Unterkünfte auf Zeit vermitteln, zunehmend spürbar. Airbnb, einer der Protagonisten der sogenannten „Sharing Economy", ist als größter Anbieter zum Synonym für das **stark wachsende Segment der Privatunterkünfte** geworden. In Wien sind beispielsweise fast 4.000 Wohnungen und Zimmer verfügbar (Stand: März 2015).

Ein Erklärungsansatz für den starken Zustrom ist, dass Gäste und Reisende zunehmend auf der Suche nach **authentischen und individuellen Urlaubserlebnissen** und lokalen GastgeberInnen sind. Hotels und Beherbergungsbetriebe versuchen, auf diese Bedürfnisse zu reagieren: Beispielsweise indem sie auf persönliche Betreuung, individuelle Information inklusive Regionaltipps, optimierte Gästekommunikation und authentische Zimmer setzen. Einige Hotels bieten auch zusätzlich eine Apartment-Option an.

Tech Trends: Zukunftsmusik und Nachholbedarf

Auch wenn nicht alles, was technisch möglich ist, auch umgesetzt wird, so zeichnen sich einige technische Trends und Entwicklungen ab, die zukünftig auf einer breiteren Basis umgesetzt werden könnten. Realistische Szenarien sind beispielsweise die zusätzliche

Möglichkeit eines mobilen Check-ins und die individuelle Zimmerauswahl vor der Ankunft via App. Hinsichtlich der Zimmerausstattung könnten verstärkt Touchscreens zur Regulierung z.B. von Licht und Heizung zum Einsatz kommen.

Auf der anderen Seite besteht hinsichtlich **Gratis-WLAN** – für viele Gäste eine zentrale Grundausstattung – Nachholbedarf: Rund jedes 5. Hotel in Österreich bietet diesen Service nicht kostenlos an und hinkt damit im internationalen Vergleich hinterher. Im internationalen Durchschnitt liegt die Verbreitung von Gratis-WLAN bei 90 %.

Tabelle 13.2.1: Berufe in Hotelempfang, Etage166

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
RezeptionistIn	↑	■■	117	90	297	215
EtagenleiterIn	↔	■	13	-	13	9
GästebetreuerIn	↔	■	-	26	8	8

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

13.2.2. Kompetenztrends

Mehr Serviceorientierung und Qualitätsbewusstsein

Von der Gästebetreuung und -beratung bis zum Beschwerdemanagement: Serviceorientierter Umgang mit den Gästen, stärkere KundInnenorientierung und erhöhtes Qualitätsbewusstsein sind gefragt.

Die Rezeption: Herzlich willkommen – Welcome – Benvenuto
Als erste Ansprechpersonen der Gäste für unterschiedlichste Fragen sind für RezeptionistInnen soziale Kompetenzen, **Serviceorientierung** und Gästebetreuungskenntnisse von besonderer Bedeutung. Sehr gute Deutschkenntnisse sowie mindestens eine Fremdsprache in Wort und Schrift sind in der Regel Voraussetzung, weitere **Sprachkenntnisse** haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Neben Englisch, Italienisch, Spanisch und Französisch werden grundlegende Kenntnisse in zumindest einer Sprache aus den ostmitteleuropäischen Ländern (z.B. Ungarisch) sowie Russisch wichtiger.

Arabisch oder Sprachen aus dem asiatischen Raum spielen aufgrund des insgesamt geringeren – wenn auch steigenden – Gästevolumens im Allgemeinen eine untergeordnete Rolle. Grundbegriffe und einfache Redewendungen sind aber ein Plus. Für die Betreuung von internationalen Gästen sind neben Sprachkenntnissen auch interkulturelle Kompetenz und interkulturelles Wissen, z.B. worauf Gäste aus anderen Ländern besonders Wert legen, bedeutend.

Zunehmend wichtiger wird im Hotel- und Gastgewerbe auch die **Beratungstätigkeit** in Bezug auf Zusatzangebote für die Gäste (z.B. Sport-, Wellness- und Kulturangebote, Ausflüge sowie Freizeitaktivitäten). Regionales Insider-Wissen ist besonders gefragt. Auch der **professionelle und freundliche Umgang mit Beschwerden** wird von ArbeitgeberInnen verstärkt nachgefragt. Weiters gewinnen fundierte **EDV-Anwendungskenntnisse** (z.B. MS Office, Terminverwaltung, Datenbanken, Zeiterfassung), Erfahrung mit Buchungs- und Reservierungssoftware und **Online-Kommunikation** (z.B. professionelle E-Mail-Kommunikation, Internettelefonie) an Bedeutung. In kleineren und mittleren Betrieben übernehmen RezeptionistInnen meist auch die Endabrechnung bei der Abreise der Gäste.

Verantwortlich für einen angenehmen Aufenthalt: GästebetreuerInnen und EtagenleiterInnen

Sauberkeit und Ordnung in den Zimmern und Hotelräumen beeinflussen das Qualitätsempfinden und die Gesamtzufriedenheit der Gäste in hohem Ausmaß. **EtagenleiterInnen** tragen u.a. die Verantwortung für den Einsatz des Reinigungspersonals, für die Qualitätssicherung und für die Verwaltung von Wäsche und Reinigungsmaterialien. Auch die Organisation von Instandhaltungsarbeiten fällt in ihren Bereich. Organisatorische Fähigkeiten und MitarbeiterInnenführung sind dafür ebenso zentral wie Kenntnisse im Bereich Materialwirtschaft, Einkaufs- und Bestellwesen und im Umgang mit entsprechender Software. Die Etagenleitung ist eine Aufstiegsposition, die nach einigen Jahren Berufserfahrung erreicht werden kann. Auch Weiterbildungen im Bereich Etagenmanagement werden von Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten.

In größeren Hotels können **GästebetreuerInnen** Aufgaben in den Bereichen Gästeinformation, Beschwerdemanagement, Veranstaltungsorganisation oder Freizeitgestaltung übernehmen. Als **Hosts und Hostessen** wiederum sind sie im Rahmen von Veranstaltungen (z.B. auf Kongressen, bei Kultur- oder Sportveranstaltungen) für die TeilnehmerInnen – von WissenschaftlerInnen über KünstlerInnen bis hin zu SportlerInnen – und die Organisation des Aufenthalts verantwortlich. Diese Tätigkeit wird oft nebenberuflich oder auf Honorarbasis ausgeübt.

Tabelle 13.2.2: Kompetenzen in Hotelempfang, Etage167

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■■
Gästebetreuung und -animation	↑	■■
Gästeempfang	↑	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Beschwerdemanagement	↑	■
Buchungssoftware für Beherbergungsbetriebe	↑	■
C1 - Sehr gute Deutschkenntnisse	↔	■■
Materialwirtschaft	↔	■■
Büroarbeitskenntnisse	↔	■
Personalmanagement-Kenntnisse	↔	■
Reinigungskenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Serviceorientierung	↑↑	■■■
Qualitätsbewusstsein	↑	■■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Freundlichkeit	↑	■■
Gutes Auftreten	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Diskretion	↔	■■■
Organisationstalent	↔	■■■
Kontaktfreude	↔	■■
Problemlösungsfähigkeit	↔	■■
Zuverlässigkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

13.3. Berufsobergruppe Hotelverwaltung, Gaststättenleitung

13.3.1. Arbeitsmarkttrends

2015 erneut Tourismus-Rekorde

Das Jahr 2015 brachte dem heimischen Tourismus erneut steigende Gästezahlen. Mit 39,4 Mio. Ankünften und 135,15 Mio. Übernachtungen wurden neue Rekordwerte erreicht. Besonders der Städtetourismus ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen – Tendenz weiter steigend.

2015 konnte der heimische Tourismus die positive Bilanz der letzten Jahre weiter ausbauen und neue **Höchstwerte bei den Ankünften und Nächtigungen** verzeichnen. 39,4 Mio. Gäste (+ 4,9 % im Vergleich zu 2014) verbrachten ihren Urlaub in Österreich. Bei den Nächtigungen wurde bereits drei Jahre in Folge – 2012, 2013, 2014 – die 130-Mio.-Marke übertroffen, was zuvor nur in den Jahren 1991 und 1992 der

Fall war. Das Nächtigungsvolumen erreichte 2015 mit 135,15 Mio. einen neuen Höchststand.

Das **Inland als Reiseziel** gewinnt für ÖsterreicherInnen weiterhin an Attraktivität: Bei den Ankünften konnte 2015 ein neuer Rekordwert erzielt werden (12,69 Mio.). Die inländischen Gästenächtigungen stiegen um + 2,1 % auf 36,41 Mio.

Der **wichtige Herkunftsmarkt Deutschland** entwickelte sich 2015 positiv (+ 1,3 % bei den Nächtigungen). Auch die Nächtigungen von Gästen aus den Niederlanden und der Schweiz verzeichneten Zuwächse. Aus diesen beiden Ländern kommen – nach Deutschland und Österreich – die größten Gästegruppen gemessen an den Nächtigungen. Im Zusammenhang mit der politischen und wirtschaftlichen Krise in Russland und dem Ukraine-Konflikt sind die Nächtigungen **russischer Gäste** sowohl 2014 als 2015 um rund ein Drittel eingebrochen.

Der dynamischen Entwicklung bei den Ankünften steht die kurze **Aufenthaltsdauer** gegenüber: Der Trend in Richtung kürzere Reisen hat sich fortgesetzt – die durchschnittliche Aufenthaltsdauer lag 2015 bei 3,4 Nächten.

Städtetourismus
Der Städtetourismus konnte von der Wachstumsdynamik der letzten Jahre überdurchschnittlich profitieren, Ankünfte und Nächtigungen sind in den Städten stärker gestiegen als in Österreich gesamt. Die **Landeshauptstädte** verbuchten 2015 10,7 Mio. Ankünfte und 21,4 Mio. Nächtigungen – und damit beachtliche Steigerungen von jeweils über 5 %. In den letzten zehn Jahren legten die Ankünfte in Österreichs Landeshauptstädten um 52 % zu, die Nächtigungen stiegen um 43 %. Auf Wien – 2015 wurde die 14-Millionen-Marke bei den Nächtigungen überschritten – entfielen rund zwei Drittel der Städtenächtigungen. Trotz des Städtereisebooms wird sich die Konkurrenzsituation in der Hotellerie Wiens in den nächsten Jahren aufgrund weiterer Zuwächse beim Bettenangebot nicht entspannen – es ist zu erwarten, dass sich der Preisdruck auf Hoteliers daher weiter erhöht.

Im Hinblick auf die Quartierwahl der Gäste zeichneten sich in den vergangenen Jahren zwei Trends ab: Einerseits konnten 4- und 5-Sterne-Hotels ihre Nächtigungszahlen ausbauen (+ 3,1 %), andererseits boomen auch gewerbliche Ferienwohnungen (+ 6,2 %).

Rahmenbedingungen
Hotellerie und Gastronomie müssen sich in Angebot und Marketing auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen: Dazu zählen unter anderem die verstärkte **Konkurrenz** zwischen den Betrieben, die zu niedrigeren Preisen (z.B. für Hotelzimmer) führt, sowie steigende Ansprüche der Gäste bei gleichzeitiger Preissensibilität. Das **Internet** gewinnt als **Informationsmedium** (z.B. Reise- und Hotelbewertungsportale, Social-Media-Plattformen) und zur Durchführung von **Buchungen** weiter an Bedeutung. Die Entwicklung zu sehr kurzfristiger Buchung und zum kürzeren Aufenthalt bzw. Urlaub setzt sich weiter fort. Ein weiterhin attraktives und leistbares Angebot zu gestalten, zählt daher zu den aktuellen Herausforderungen.

Auf Basis der positiven Entwicklung der Tourismuseinnahmen in Kombination mit steigenden Gäste- und Nächtigungszahlen in den vergangenen Jahren ist auch weiterhin von einer leicht steigenden Arbeitskräftenachfrage auszugehen. Die mittelfristig verbesserte Wirtschaftslage wird das Wachstum beschleunigen.

Den allgemein sehr gut ausgebildeten Hotel- und GastgewerbeassistentInnen und Hotelfachleuten bieten sich breit gefächerte berufliche Chancen, sowohl im Back Office als auch an der Rezeption und im Bereich Gästebetreuung.

Ein neuer Lehrberuf, drei neue Regelungen

Das „Lehrberufspaket 2015" beinhaltet auch einen **neuen Lehrberuf** für die Hotellerie, der am Qualifizierungsbedarf im Bereich E-Commerce ansetzt: Zukünftig kann der Beruf **Hotelkaufmann/-frau** erlernt werden. Das Berufsbild deckt alle kaufmännischen Bereiche (Rezeption und Back Office) ab und ist auf größere Hotels zugeschnitten. Aktuellen E-Commerce-Anforderungen – von Reservierungssystemen über Social-Media-Kommunikation bis Reise- und Bewertungsplattformen – wurde in der Ausbildungsordnung Rechnung getragen.

Seit Dezember 2014 ist eine neue **EU-Verordnung** für unverpackte Lebensmittel in Kraft, die auch die Gastronomie betrifft: Betriebe müssen ihre Gäste über mögliche **Allergieauslöser** in Gerichten (z.B. Erdnuss, Laktose) informieren. Im Frühjahr 2015 hat sich die Regierung auf ein generelles **Rauchverbot in der Gastronomie** geeinigt – ab Mai 2018 sollen alle Gastronomiebetriebe rauchfrei sein. Auch separate Raucherräume in Lokalen werden der Vergangenheit angehören. Für Hotels und Beherbergungsbetriebe gibt es eine Sonderregelung: Sie können abgetrennte Raucherräume einrichten. Seit 2016 gilt die **Registrierkassenpflicht**. Von der Regelung betroffen sind Betriebe, die überwiegend Barumsätze machen – ab einem jährlichen Nettoumsatz von 15.000 Euro.

Tabelle 13.3.1: Berufe in Hotelverwaltung, Gaststättenleitung168

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Hotel- und Gastgewerbekaufmann/-frau	↑	■■	53	39	93	80
RestaurantleiterIn	↑	■■	26	65	38	32
Food-and-Beverage-ManagerIn	↑	■	k.A.	-	4	7
HoteldirektorIn	↔	■	-	13	4	4

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

13.3.2. Kompetenztrends

E-Tourismus und Online-Aktivitäten gewinnen an Bedeutung

Veränderungen im Informations- und Buchungsverhalten von Gästen und Konkurrenzdruck erfordern die Gestaltung und Präsentation eines qualitativ und preislich attraktiven Angebotes – auch im Internet. Marketing- und Vertriebskenntnisse sowie die Auseinandersetzung mit Gästen und ihren Wünschen werden wichtiger.

E-Tourismus
Ein professioneller Webauftritt, Kenntnisse im **Internetmarketing** und im Vertrieb über die eigene Webseite sowie über Online-Kanäle sind für den unternehmerischen Erfolg von

(mit-) entscheidender Bedeutung. Qualifikationsbedarf besteht im Bereich Online-Marketing und –Vertrieb. Aufgrund der hohen Kommissionssätze sowie des Niedrigpreisdiktats großer Buchungsplattformen versuchen Betriebe verstärkt, Gäste zu direkten Buchungen – über die eigene Hotelwebseite bzw. über Destinationsmanagementorganisationen (DMO) – zu bewegen und Buchungen unabhängig von internationalen Buchungsplattformen abzuwickeln.

Auch die **Kommunikation** über Social-Media-Plattformen und das Animieren der Gäste zum Weiterempfehlen und positiven Bewerten im Internet wird in diesem Zusammenhang für Betriebe jeder Größenordnung wichtiger. Auf Bewertungs- und Buchungsportalen diskutieren die Gäste die Qualität der Angebote und beeinflussen so potenzielle Gäste in ihrer Buchungsentscheidung. Viele Betriebe – vor allem kleinere und mittlere Unternehmen – reagieren oft nicht auf diese Form der Kritik, weil personelle Ressourcen, das Know-how oder auch die Sensibilität für die Thematik fehlen. In Reaktion auf den Bedarf an Social-Media-Kompetenz wurden Social-Media-Themen verstärkt in aktuellen Ausbildungsinhalten verankert.

Die zielgruppenspezifische Erstellung und Vermarktung von Angeboten und interessanten **Gesamtpackages** (z.B. Wellness- und Sportangebote, Gesundheitstourismus, Angebote für Eltern und Kinder, Angebote für Gäste ab 45 Jahren, kulinarische Themenwochen, Erlebnisurlaub) ist für den Erfolg von Gastronomie- und Hotelbetrieben von zunehmender Bedeutung. Dies erfordert eine professionelle KundInnenanalyse und Auseinandersetzung mit den Gästewünschen und -bedürfnissen.

Sorgfältiges Wirtschaften und das Optimieren der eigenen Kostenstrukturen spielen eine bedeutendere Rolle. Neben kaufmännischen Kenntnissen werden daher Organisationskompetenzen (z.B. Veranstaltungsorganisation), Kenntnisse im Controlling sowie der Umgang mit aktuellen branchenspezifischen Softwareprogrammen (Hotelbuchhaltung, Buchungsprogramme) wichtiger.

Länder und Sprachen
Mittel- und langfristig bleibt das Bemühen um **Gäste aus den zentral- und osteuropäischen Ländern** wichtig. In den vergangenen 20 Jahren stiegen die Marktanteile von Gästen aus CEE-Ländern von 1,5 % auf rund 8 %. ExpertInnen sehen zudem großes Potential in China, arabischen Herkunftsmärkten und Südkorea. Dabei können z.B. speziell ausgerichtete, in den Landessprachen bereitstehende Informations- und Unterhaltungsangebote helfen (z.B. Speisekarten in den jeweiligen Sprachen, Empfang spezieller TV-Sender), ebenso wie das Wissen über spezifische Erwartungen, um eventuelle Ausrichtungen bzw. Ergänzungen des Angebots vornehmen zu können. (Grund-)Kenntnisse der Landessprachen bzw. einer Landessprache sind von Vorteil. Kenntnisse in fremdsprachigem Schriftverkehr (Englisch, Italienisch, Spanisch, Französisch, osteuropäische Sprachen, Basiskenntnisse in Russisch) gewinnen ebenso an Bedeutung.

MitarbeiterInnen- und Gästezufriedenheit steigern
Um die MitarbeiterInnenzufriedenheit und damit auch die Verweildauer der Beschäftigten im Betrieb zu erhöhen, sollte entsprechende Aufmerksamkeit auf den Bereich der Personalführung und -weiterbildung gelegt werden. Im Kontakt mit Gästen werden Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Gästebetreuung und Beschwerdemanagement in zunehmendem Ausmaß benötigt.

Tabelle 13.3.2: Kompetenzen in Hotelverwaltung, Gaststättenleitung169

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑↑	■■
Englisch	↑	■■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■■
Hotellerie- und Beherbergungskenntnisse	↑	■■
Marketing-Kenntnisse	↑	■■
Betriebswirtschaftliche Branchensoftware Tourismus, Gastgewerbe, Freizeitwirtschaft, Sport	↑	■
E-Tourism	↑	■
Gästebetreuung und -animation	↑	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Social Media	↑	■
B2 - Gute Deutschkenntnisse	↔	■■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Lebensmittel, Produkte aus Land- und Forstwirtschaft	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Serviceorientierung	↑↑	■■
Führungsqualitäten	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Kreativität	↑	■■
Freundlichkeit	↔	■■■
Gutes Auftreten	↔	■■■
Organisationstalent	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

13.4. Berufsobergruppe Küchen- und Servicefachkräfte

13.4.1. Arbeitsmarkttrends

Viele Lehrstellen bleiben unbesetzt, auch Fachkräfte werden gesucht

Die Dienstleistungsberufe in der Gastronomie und Beherbergung werden sich im Prognosezeitraum bis 2020 positiv entwickeln. Jugendliche und Fachkräfte können in den nächsten Jahren mit einem größeren Lehrstellen- bzw. Arbeitsplätzeangebot rechnen. Viele offene Stellen bleiben unbesetzt.

Lehrlings- und Fachkräftemangel
Im Jahr 2014 waren rund 1.390 offene Lehrstellen in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie beim AMS verfügbar. Aber nur 420 Lehrstellensuchende standen dem gegenüber. In den anderen Berufsgruppen verhält es sich meist umgekehrt: Bis auf wenige Ausnahmen übersteigt das Interesse der Jugendlichen das Angebot. Die Anzahl der Lehrlinge in bedeutenden Lehrberufen wie Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau sind in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gesunken. Im Lehrberuf

Koch/Köchin sind die Lehrlingszahlen fast auf die Hälfte geschrumpft (von 7.771 im Jahr 2005 auf 4.044 im Jahr 2014) und im Restaurantfach hat sich die Anzahl sogar mehr als halbiert (von 5.816 im Jahr 2005 auf 2.325 im Jahr 2014).

Diese Zahlen zeigen, dass der Fachkräftenachwuchs in Österreich nicht ausreichend abgesichert ist. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Demografische Veränderungen zeigten sich bereits; die Zahl der Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren wird auch in den nächsten Jahren weiter zurückgehen. Hinzu kommen geringes Brancheninteresse, mangelnde Mobilitätsbereitschaft und die Neigung der Jugendlichen, schulische Ausbildungswege gegenüber Lehrausbildungen zu bevorzugen. Schulische Ausbildungen haben im Unterschied zu einer Lehre ohne Matura auch den Vorteil, dass sie den Zugang zu weiterführenden (schulischen) Bildungswegen eröffnen.

Auch qualifizierte Servicefachkräfte gab es nicht in ausreichendem Maß. Insbesondere in den **Tourismusregionen** können nicht alle offenen Stellen mit entsprechendem Fachpersonal besetzt werden. Trotz des deutlich gestiegenen Sozialprestiges zeichnet sich seit ein paar Jahren auch ein Mangel an Küchenfachkräften ab.

Häufige Arbeitsplatz- und auch Branchenwechsel
Die Verweildauer einzelner Arbeitskräfte ist sowohl in den jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen als auch insgesamt in der Branche kurz: So verlässt z.B. fast die Hälfte der Personen bereits zwei Jahre nach Abschluss der Lehre die Ausbildungsbranche. Als vorrangige Gründe gelten die häufig nur saisonalen Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen wie z.B. unregelmäßige Arbeitszeiten und der Faktor Stress — bedingt durch die Spitzenbelastungen zu den Hauptservicezeiten. Arbeitssuchende konnten in den letzten Jahren daher stets mit Stellenangeboten rechnen.

Trotz einer relativ hohen **Arbeitslosigkeit** in der Gastronomie und Beherbergung (rund 44.460 Arbeitslose, Jahresdurchschnittswert 2015) können **nicht alle offenen Stellen** — insbesondere Saisonstellen — **besetzt** werden. Qualifikationen, Alter, räumliche bzw. zeitliche Verfügbarkeit oder auch die Einkommenserwartung potenzieller Arbeitskräfte stimmen oft nicht mit den Anforderungen der Unternehmen überein. Um offene Stellen besetzen zu können, rekrutieren Unternehmen daher oft zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland, speziell aus den neuen EU-Mitgliedstaaten.

Leichtes Beschäftigungsplus
Trotz dieser Entwicklungen bleiben Gastronomie und Beherbergung wichtige Arbeitgeber und Wachstumsbranchen. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten konnte 2014 und 2015 sowohl in der Gastronomie (2014: + 1,4 %; 2015: + 3,3 %) als auch in der Beherbergung (2014: + 0,4 %; 2015: + 1,7 %) zulegen. In Verbindung mit der positiven Entwicklung im Tourismus stiegen von 2014 auf 2015 auch die Umsätze. Diese betrugen 2015 ca. 13 Mrd. Euro in der Winter- und ca. 12 Mrd. Euro in der Sommersaison. Dementsprechend geben Gäste für den Winterurlaub im Schnitt mehr Geld aus als für den Sommerurlaub. Im Winter sind es pro Person und pro Tag 152 Euro und im Sommer 125 Euro. Die touristischen Gesamtausgaben in- und ausländischer Gäste und BesucherInnen beliefen sich 2014 nach dem Tourismus-Satellitenkonto (TSA) auf 35,9 Mrd. Euro.

Slow Food und Fast Food
Auch die Konsumausgaben der ÖsterreicherInnen für den Außer-Haus-Verzehr sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Das Konsumverhalten der Gäste ist von zwei Trends geprägt: Erstens von einer verstärkten Nachfrage nach Qualitätsprodukten (z.B. regionale, frische, Bio- und Fair-Trade-Produkte) und zweitens von hohen Ansprüchen an Service und Ambiente. Diese Trends werden zum Teil auch von der Systemgastronomie aufgegriffen, z.B. indem biologische Lebensmittel verarbeitet werden oder besonderer Wert auf die Innenausstattung der Restaurants gelegt wird.

Systemgastronomie und Catering
Die Systemgastronomie (v.a. Fast-Food-Ketten, Selbstbedienungsrestaurants in Möbelhäusern und Supermärkten, filialisierte Restaurantkonzepte) konnte in den letzten Jahren Umsatzzuwächse erzielen, wobei fast die Hälfte der Umsätze in diesem Bereich auf Fast-Food-Ketten entfällt. Nur gut qualifizierte Systemgastronomiefachleute finden die erhofften Management-Jobs, der Großteil der beruflichen Angebote beschränkt sich auf das einfache Zubereiten und den Verkauf von Fertigspeisen. Darüber hinaus ist es für Fast-Food-Restaurants oftmals kostengünstiger, für diese Tätigkeiten angelernte Hilfskräfte zu beschäftigen. Der Catering-Markt ist breit gefächert: Er reicht von Großküchen, die Fluggesellschaften oder Firmen-Kantinen beliefern über Event-Gastronomie bis hin zu kleinen Start-ups, die gesunde Bürosnacks liefern. In Stellenanzeigen von Catering-Unternehmen wird oftmals eine gastronomische Ausbildung bzw. Berufserfahrung gefordert.

Tabelle 13.4.1: Berufe in Küchen- und Servicefachkräfte170

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Koch/Köchin	↑	■■	601	692	1.327	1.248
Restaurantfachmann/-frau	↑	■■	1.176	979	2.005	1.877
Caterer (m/w)	↑	■	-	-	11	2
GastgewerblicheR KassierIn	↑	■	26	132	40	55
KüchenchefIn	↑	■	104	117	235	199
Systemgastronomiefachmann/-frau	↑	■	13	40	5	13
BarkeeperIn	↔	■	78	52	148	142

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

13.4.2. Kompetenztrends

Aktuelle Entwicklungen verfolgen, hohe Qualitätsansprüche der Gäste erfüllen

Ob vegane Küche, regionale Spezialitäten oder Informationspflicht über allergieauslösende Zutaten – Koch- und Servicefachkräfte müssen über aktuelle Trends Bescheid wissen und über Lebensmittel- und Produktkenntnisse verfügen. Zudem sind sie mit den gestiegenen Anforderungen der Gäste konfrontiert.

Die (klassische) österreichische Küche ist nach wie vor ein ganz wesentlicher Faktor in der heimischen Gastronomie. Zur Gestaltung eines attraktiven gastronomischen Angebots müssen Küchenchefinnen und Küchenchefs über aktuelle **gastronomische Trends** informiert sein, z.B. über regionale Spezialitäten, Bioküche, vegetarische und vegane Küche, Fünf-Elemente-Küche, die auf der chinesischen Ernährungslehre basiert oder „Food Pairing". Bei diesem Kochtrend geht um die unkonventionelle Kombination

von verschiedenen, teils gegensätzlichen, Aromen und Zutaten. Das gestiegene Qualitäts- und Gesundheitsbewusstsein der KonsumentInnen erfordert zusätzliche Qualifikationen, z.B. Kenntnisse im Bereich biologischer Lebensmittel, im attraktiven Präsentieren der Speisen und im Bereich von Lebensmittelunverträglichkeiten (u.a. Allergien).

Neue EU-Lebensmittelinformationsverordnung
Kenntnisse über Lebensmittelinhaltsstoffe, die Allergien auslösen können, gewinnen an Bedeutung. Seit Dezember 2014 ist eine neue EU-Verordnung zur Kennzeichnung von unverpackten Lebensmitteln in Kraft. Das bedeutet, dass allergieauslösende Zutaten (z.B. glutenhaltiges Getreide, Ei, Milch/Laktose, Erdnuss) deklariert werden müssen. Schriftlich kann diese Information z.B. in der Speisekarte oder auf Infoblättern erfolgen und mündlich durch geschulte ServicemitarbeiterInnen. BetriebsinhaberInnen müssen sich entsprechendes Fachwissen aneignen (z.B. im Rahmen von speziellen Allergenschulungen), um das Wissen an ihre MitarbeiterInnen weitergeben zu können.

Gefragte Kompetenzen in leitenden Positionen
Kostenbewusstsein und genaue **Mengen- und Preiskalkulation** sind für Gastronomiebetriebe nicht nur bei Preisdruck durch Konkurrenzbetriebe oder aufgrund der anhaltend hohen Preisniveaus (z.B. für landwirtschaftliche Produkte, Lebensmittel) von zentraler Bedeutung. Neben den fachlichen Fähigkeiten spielen daher **betriebswirtschaftliche Kenntnisse** eine wichtige Rolle. Kompetenzen in **Personalführung** und MitarbeiterInnenmotivation sind in leitenden Funktionen besonders wichtig.

Vielfach führen wirtschaftliche Überlegungen zu einem vermehrten Einsatz von Halbfertig- und Fertigprodukten (Convenience-Produkte): Die Palette reicht von fertigen Würzmischungen über verarbeitungsfertige Rohwaren (z.B. geputztes Gemüse oder Salat) bis hin zu Fertiggerichten (z.B. Desserts).

Service und Beratung
Bei Servicefachkräften steigen die Anforderungen in den Bereichen **Beratungskompetenz** und sprachliche Ausdrucksfähigkeit. Neben Englisch-Kenntnissen gewinnen osteuropäische **Sprachen**, insbesondere Basiskenntnisse in Russisch sowie auch Französisch-, Italienisch- und Spanisch-Kenntnisse an Bedeutung. Vertieftes Fachwissen bei speziellen Produktangeboten (z.B. regionale Produkte, Bio-Produkte, Weine) wird benötigt, um den gestiegenen Anforderungen der KonsumentInnen entsprechen zu können. Auch Kenntnisse im Umgang mit elektronischen Bonierungs- und Abrechnungssystemen werden verstärkt gefordert sowie – in Tourismusregionen – Wissen über Besonderheiten der Region.

Tabelle 13.4.2: Kompetenzen in Küchen- und Servicefachkräfte171

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
B2 - Gute Deutschkenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■■
Koch-Kenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Scannerkassen	↑	■■
Servier-Kenntnisse	↑	■■
Bioküche	↑	■
Catering	↑	■
Diätküche	↑	■
Kalkulation	↑	■
Vegetarische Küche	↑	■
Lebensmittel, Produkte aus Land- und Forstwirtschaft	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Freundlichkeit	↑	■■
Frustrationstoleranz	↑	■■
Reisebereitschaft	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Zuverlässigkeit	↑	■■
Kreativität	↑	■
Guter Geruchssinn	↔	■■
Guter Geschmackssinn	↔	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Serviceorientierung	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

13.5. Berufsobergruppe Reise- und Freizeitgestaltung

13.5.1. Arbeitsmarkttrends

Online-Buchungen steigen □ persönliche Beratung ist dennoch gefragt

Der Reisemarkt konnte 2015 den Wachstumstrend der vergangenen Jahre fortsetzen. Die Nachfrage nach Arbeitskräften bis 2020 kann daher insgesamt als stabil gesehen werden. Das Internet als Reiseinformations- und Buchungsmedium wird weiter an Bedeutung gewinnen, aber individuelle Beratung im Reisebüro und Betreuung vor Ort sind nach wie vor wichtig.

Gäste und KundInnen haben immer mehr Reiseerfahrung, mehr Zugang zu **Informationen und Vergleichsmöglichkeiten** – etwa durch Reise- und Hotelbewertungsportale im Internet – und stellen immer **höhere Ansprüche**. Aus diesem Grund wird der Bedarf an sehr gut qualifizierten Personen zur Beratung, Betreuung und Unterhaltung von KundInnen und Gästen erhalten bleiben.

Das Internet ist das zentrale Buchungsmedium für Reisen
Das Internet konnte seine Stellung als das zentrale Informations- und Buchungsmedium für Urlaube und Reisen weiter festigen. Das belegt auch eine aktuelle Eurobarometer-Umfrage. Als Reiseinformationsquellen werden Webseiten mit Bewertungen von Reisenden von rund einem Drittel der EuropäerInnen und sogar von 40 % der ÖsterreicherInnen genutzt. Auch Webseiten, die von Reiseanbietern oder -zielen betrieben werden, sind häufig genannte Quellen (EU-28: 17 %; Österreich: 26 %). Die knappe Mehrheit der EuropäerInnen (51 %) und 60 % der ÖsterreicherInnen vertrauen auf **Empfehlungen** von FreundInnen, KollegInnen oder Verwandten und nennen diese als **wichtigste Informationsquelle** für die Reiseentscheidung. **Gebucht wird vor allem im Internet:** Über kommerzielle Online-Dienste wie Reiseveranstalter oder Fluggesellschaften buchen 32 % der EuropäerInnen und 46 % der ÖsterreicherInnen. Auch Online-Dienste, die private Wohnungen anbieten, werden stark genutzt (EU-28: 24 %; Österreich: 13 %). Interessant erscheint zudem, dass Österreich im europäischen Vergleich bei den **Buchungen über Reisebüros** mit 26 % einen hohen Wert erzielt – im EU-28-Schnitt sind es nur 16 %.

Reisebüros erfüllen vor dem Hintergrund der zahlreichen und kaum überschaubaren Angebote im Internet eine wichtige Beratungs- und Filterfunktion. Der Bedarf an kompetenten ReisebüroassistentInnen und MitarbeiterInnen, die Freizeit- und Reisewünsche schnell erkennen und für KundInnen geeignete Angebote auswählen, ist daher stabil. Buchungszuwächse erwarten Reisebüros beispielsweise bei Reisenden über 50 und bei Alleinreisenden. In Hinblick auf die Reisearten wird vor allem bei Individual-, Rund- und Fernreisen, Kreuzfahrten sowie Kurz- und Städtetrips Beratung im Reisebüro in Anspruch genommen. Besonders bei hochwertigen, ausgefallenen oder lange dauernden Reisen ist **qualifizierte Beratung** und Betreuung durch ReisebüroassistentInnen nach wie vor gefragt, auch bei Angeboten für spezifische Zielgruppen, etwa für Singles, Best Ager oder Homosexuelle. An Bedeutung gewinnt auch nachhaltiger Tourismus, bei dem besonderer Wert auf Umweltfreundlichkeit, Corporate Social Responsibility (unternehmerische Sozialverantwortung) der Reiseveranstalter sowie auf die Berücksichtigung kultureller und sozialer Gegebenheiten im Gastland gelegt wird.

Stark konkurrenziert fühlen sich Reisebüros von Direktbuchungen bei Hotels und Fluglinien. Viele **Online-Buchungen** betreffen neben Flügen und Übernachtungen auch weitere standardisierte Produkte wie Pauschalreisen, All-Inclusive-Reisen, Wellness-Pakete, Mietwägen und Zugtickets. Auch Reiseangebote von Supermärkten stellen eine Konkurrenz für die Reisebüros dar. BranchenvertreterInnen beklagen zudem sinkende Provisionen bei der Vermittlung. Auf rückläufige Margen reagieren Reisebüros mit eigenen Reiseveranstaltungen. Darüber hinaus setzen viele auf Nischenprodukte, Angebote für spezielle Zielgruppen und – in Tourismusregionen – auf Incoming. Nicht zuletzt bieten immer mehr Reisebüros zusätzlich Buchungsmöglichkeiten über die eigene Website an.
80 % der österreichischen Reisebüros sind Kleinunternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten, auf die aber nur rund ein Fünftel der Umsätze entfallen. Den Großteil des Umsatzes erwirtschaften rund 30 Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen. Im Beobachtungszeitraum bis 2020 kann von einer konstanten Nachfrage nach MitarbeiterInnen in Reisebüros ausgegangen werden. In den vergangenen beiden Jahren blieb die **unselbstständige Beschäftigung** in der Branche „Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonst. Reservierungsdienstleistungen" insgesamt stabil, 2015 lag die Zahl der Beschäftigten bei rund 11.370. Die Beschäftigung in Reisebüros konnte im Vergleich zum Vorjahr leicht (+ 1,3 %) zulegen, bei Reiseveranstaltern sowie bei Reservierungsdienstleistungen war sie hingegen rückläufig.

Vor dem Hintergrund gestiegener Qualitätsansprüche wird auch für TourismusmanagerInnen die Auseinandersetzung mit Gästen und ihren Wünschen wichtiger. Maßgeschneiderte Reiseangebote für unterschiedliche Zielgruppen sowie Gesamtkonzepte für Tourismusregionen zu erstellen, zu kommunizieren und auch über

Online-Kanäle erfolgreich zu vermarkten, ist dafür zentral. Gut qualifizierte **TourismusmanagerInnen** sind am Arbeitsmarkt nachgefragt. Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen unter anderem bei Tourismusverbänden und Reiseveranstaltern.

Selbstständigkeit und Saisonbeschäftigung
Einige der kleineren Berufsgruppen in diesem Bereich werden oft neben- oder freiberuflich, zum Teil auch saisongebunden ausgeübt. AnimateurInnen und BadewärterInnen sind in vielen Fällen saisonbeschäftigt, ReiseleiterInnen und KutscherInnen oft selbstständig tätig. Eine Anstellung haben hingegen CroupierEs bei den Casinos Austria. Voraussetzung ist eine mehrwöchige interne Ausbildung. Der Bedarf an Arbeitskräften ist hier konstant.

Tabelle 13.5.1: Berufe in Reise- und Freizeitgestaltung172

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
TourismusmanagerIn	↑	■	-	-	1	1
ReisebüroassistentIn	↔	■■	14	15	30	24
AnimateurIn	↔	■	-	-	2	2
BadewärterIn	↔	■	k.A.	13	10	4
Croupier/Croupière	↔	■	k.A.	-	5	1
KutscherIn	↔	■	-	-	-	-
ReiseleiterIn	↔	■	-	13	2	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

13.5.2. Kompetenztrends

Individuelle Wünsche erkennen □ hohe Ansprüche erfüllen

Im Mittelpunkt steht für alle Beschäftigten in diesem Berufsfeld neben fachlichen Qualifikationen die Freude am Umgang mit Menschen. Der Urlaub soll die schönste Zeit des Jahres sein. Daher ist es wichtig, dass nicht nur Informationen, sondern auch Emotionen vermittelt werden. Die Wünsche und Bedürfnisse der KundInnen individuell herauszufinden und ihnen zu entsprechen, ist die wichtigste Anforderung an Arbeitskräfte.

Der Wunsch nach individuellen und authentischen Reise- und Urlaubserlebnissen wächst – die Ansprüche der KundInnen und Gäste an Service und Qualität steigen. Um dies zu erfüllen, sind **professionelle Beratung und Betreuung**, Serviceorientierung und gutes Auftreten sowie fundiertes, immer aktuelles Fachwissen wichtige Voraussetzungen. Die

Nutzung von mobilen Technologien und sozialen Medien hat weiter zugenommen. Reisende schreiben über ihre Reiseerfahrungen und Aktivitäten, teilen Fotos und Videos in sozialen Netzwerken und Messenger Apps und nutzen Bewertungsportale – nicht nur vor bzw. nach der Reise, sondern mithilfe von Smartphones und Tablets auch währenddessen. Beschäftigte in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft müssen auf Beschwerden und Kritik, die über soziale Netzwerke und Reiseportale geäußert werden, professionell reagieren. MitarbeiterInnen, die sicher mit sozialen Medien umgehen können, sind daher gefragt.

Serviceorientierung in allen Berufen gefragt
Von **ReisebüroassistentInnen** wird Reisefreudigkeit erwartet, sodass sie Destinationen (Reiseziele) und Produkte aus eigener Erfahrung beschreiben können. Neben sehr guten Sprach- und EDV-Kenntnissen (z.B. Buchungssoftware) gehört zu den Voraussetzungen eines umfassenden Services auch die Bereitschaft, auf ausgefallene Wünsche der KundInnen einzugehen. Weiterbildungen in den Bereichen Persönlichkeit, KundInnenberatung und Verkauf können die Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt erhöhen. Zusätzlich punkten ReisebüroassistentInnen mit E-Tourismus- sowie Social-Media-Kenntnissen.

Für die **Konzeption von Reiseveranstaltungen** sowie für die **Planung touristischer Angebote** sind Zielgruppen- und Marktkenntnisse sowie die Kalkulation der Produkte besonders wichtig. Für die erfolgreiche Positionierung und Vermarktung der Angebote benötigen TourismusmanagerInnen fundierte Marketing- und PR-Kenntnisse. Insbesondere das Thema **E-Tourismus** wird weiter an Bedeutung gewinnen. Projektmanagement-Kenntnisse und MitarbeiterInnenführung sind darüber hinaus für Beschäftigte mit Personal- und Budgetverantwortung gefragt.

ReiseleiterInnen und AnimateurInnen ist gemeinsam, dass ihre Arbeit von intensivem Gäste- und UrlauberInnenkontakt geprägt ist – Kontaktfreude und Menschenkenntnis, Organisationstalent und Begeisterungsfähigkeit sind dafür wichtige Voraussetzungen. Diplomatisches Geschick ist bei Beschwerden, Ruhe in heiklen Situationen gefragt. Auch die Fähigkeit, sich in Gruppen durchsetzen zu können, zählt zum Kompetenzprofil. Zeitliche und örtliche Flexibilität werden ebenfalls vorausgesetzt. ReiseleiterInnen benötigen zudem profundes Wissen über die Destination und Sprachkenntnisse. AnimateurInnen sollen die Gäste zu sportlichen, kreativen oder sozialen Aktivitäten motivieren, ohne aufdringlich zu sein. Mit Ideenreichtum passen sie die Angebote an die Interessen und Fähigkeiten der Gäste an. Für die Arbeit in südlichen Urlaubsländern ist körperliche Belastbarkeit in großer Hitze ebenfalls von Bedeutung. Von AnimateurInnen in Clubs speziell für junge Menschen wird zum Teil auch Betreuung rund um die Uhr erwartet.

KutscherInnen erklären ihren PassagierInnen die Sehenswürdigkeiten, außerdem pflegen und betreuen sie die Pferde. Zum Teil wird diese Tätigkeit auch nebenberuflich ausgeübt, so werden am Land Kutschenfahrten oft als Teil eines Urlaubs am Bauernhof angeboten.

CroupierEs arbeiten auch abends und nachts hoch konzentriert am Spieltisch, müssen aber zugleich den Eindruck von Leichtigkeit und Eleganz vermitteln. Neben einem seriösen und sympathischen Auftreten sind Merkfähigkeit, Zahlenverständnis und Kopfrechnen, Reaktionsschnelligkeit und Fingerfertigkeit wichtige Voraussetzungen für die Tätigkeit.

Von **BadewärterInnen** werden neben Kenntnissen in Hygiene, Desinfektion und Wasseraufbereitung auch Erste Hilfe, Wasserrettung und Gästebetreuung gefordert.

Tabelle 13.5.2: Kompetenzen in Reise- und Freizeitgestaltung173

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Gästebetreuung und -animation	↑	■■■
Beschwerdemanagement	↑	■■
E-Tourism	↑	■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Marketing-Kenntnisse	↑	■
Englisch	↔	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↔	■■
Reiseleitung und Reiseorganisation	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Serviceorientierung	↑↑	■■
Begeisterungsfähigkeit	↑	■■
Gutes Auftreten	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Kontaktfreude	↔	■■■
Freundlichkeit	↔	■■
Reisebereitschaft	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

13.6. Berufsobergruppe Sport, Sportunterricht

13.6.1. Arbeitsmarkttrends

Stabile Beschäftigungsaussichten zu erwarten

Das steigende Gesundheitsbewusstsein und intensivere Sportausübung der ÖsterreicherInnen werden sich auf die Sport- und Fitnessbranche leicht positiv auswirken. Die Nachfrage nach spezialisierten Trainingsformen und Angeboten sowie neue Trends sorgen für eine konstante Auslastung.

Rund 30 % der ÖsterreicherInnen sind regelmäßig, d.h. mindestens einmal pro Woche, sportlich aktiv; ca. 21 % treiben gelegentlich Sport (2-3 mal pro Monat). Der Sportmonitor 2014 des IFT (Institut für Freizeit- und Tourismusforschung) zeigt: In den letzten 15 Jahren ist die Zahl der regelmäßig Sporttreibenden zwar gestiegen, die Zahl der sportlich nicht aktiven ÖsterreicherInnen hat sich hingegen nicht in gleichem Ausmaß verringert. Rund 30 % betreiben überhaupt keinen Sport. Insgesamt kann daher nicht von einer gestiegenen Sportlichkeit, aber von einer Intensivierung der Sportausübung in Österreich gesprochen werden. Zu den beliebtesten Sportarten zählen Radfahren, Laufen/Jogging und Fitnesstraining. Schifahren und auch Schwimmen werden weniger regelmäßig ausgeübt, Fitnesstraining im Studio und Wellness-Sportarten wie Yoga verzeichnen Zuwächse.

Fitness und Wellness
Rund 500.000 ÖsterreicherInnen sind Mitglied in einem Fitnessstudio. Die Mitgliederzahlen sind in den vergangenen Jahren gestiegen, bei gleichzeitig stagnierenden Umsätzen. Grund dafür ist der zunehmende Preiswettbewerb unter den Anbietern. Von der leicht steigenden Nachfrage können Diskontanbieter in Ballungsräumen am meisten profitieren. Von Fitnesscentern, die nicht im Niedrigpreissegment angesiedelt sind, erwarten KundInnen ein **umfangreiches und modernes Trainings- und Geräteangebot** sowie Angebote an der **Schnittstelle zu Wellness**. Zudem werden Personal Training, Kurse für Kleingruppen sowie zielgruppenspezifische Angebote – z.B. für Frauen, für Personen über 50, Firmentrainings – nachgefragt. Reine Kraftstudios im mittleren Preissegment verlieren hingegen zunehmend Marktanteile.

Outdoor-Sport
InstruktorInnen und TrainerInnen für Outdoor-Sportarten finden in den **Tourismusregionen** im Westen die meisten offenen Stellen. Die Anzahl der Beschäftigten ist jedoch in hohem Maße saisonabhängig. Im Wintersport profitieren Schi- und SnowboardlehrerInnen von der wachsenden Nachfrage nach Kursen für Einzelpersonen oder kleine Gruppen. Zum Teil gibt es auch Konkurrenz durch SchilehrerInnen, die von Reiseveranstaltern für Gruppenreisen selbst mitgebracht werden. Berg- und SchiführerInnen werden aufgrund des zunehmenden Interesses an Berg- und Schitouren, geführten Schneeschuhwanderungen und am Freeriden etwas stärker nachgefragt. Neue Chancen entstehen für Kletter-InstruktorInnen und auch für BergführerInnen durch das zunehmende Interesse am Klettersport und an Klettersteigen.

Beschäftigung und Professionalisierung
Im Fitness- und Sportbereich ist der Anteil an selbstständig Tätigen, Ein-Personen- bzw. Kleinunternehmen und WerkvertragnehmerInnen relativ hoch. Oft wird die Arbeit als Teilzeit-, Neben-, Saison- oder Ferialjob verrichtet. Wirtschaftsklassen im Bereich „Sport, Sportunterricht" mit Beschäftigtenzahlen in der Größenordnung von ca. 3.000 bis 4.000 Personen sind „Sport-/Freizeitunterricht" (2015: 2.917), „Betrieb von Sportanlagen" (2015: 4.047), „Sportvereine" (2015: 3.098) und „Fitnesszentren" (2014: 2.961). Alle vier genannten Bereiche verzeichneten 2014 ein Beschäftigungswachstum. 2015 entwickelten sich die Bereiche „Sport-/Freizeitunterreicht" (+ 4,1 %) sowie „Betrieb von Sportanlagen" positiv (+ 3,2 %). Im Beobachtungszeitraum bis 2020 ist in der Berufsobergruppe insgesamt mit stabilen Arbeitsmarktchancen zu rechnen, die Nachfrage nach FitnessbetreuerInnen wird sich voraussichtlich etwas erhöhen.

Nicht nur das steigende Gesundheitsbewusstsein, auch der Trend in Richtung Individualsport sorgt für eine konstante Auslastung. Unverbindliche, kommerzielle Sportanbieter und -dienstleister können – im Unterschied zum verbindlicheren Vereins- und Mannschaftssport –von dieser Entwicklung profitieren.

Für Sportvereine im Freizeit- und Breitensport, aber auch für den auf Vereins- und Verbandsebene angesiedelten **Spitzen- und Leistungssport** ist ehrenamtliche Tätigkeit eine wichtige Ressource. Aufgrund gestiegener Anforderungen im Sport ist eine Ökonomisierung und Professionalisierung der Vereine zu beobachten, die auch neue Tätigkeitsfelder eröffnet. Erkennbar ist die Professionalisierung auch an der Etablierung spezialisierter akademischer Aus- und Weiterbildungsangebote – auf Fachhochschulebene sind dies beispielsweise die Studiengänge „Training und Sport" oder „Sports Equipment Technology".

SpitzensportlerInnen können einen Teil ihrer Kosten aus Mitteln für die Sportförderung und durch Sponsorenverträge decken. Selbstmarketing (z.B. über Social-Media-Plattformen) gewinnt für ProfisportlerInnen wie auch für Vereine und Verbände zunehmend an Bedeutung.

Tabelle 13.6.1: Berufe in Sport, Sportunterricht174

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
FitnessbetreuerIn	↑	■■	-	-	52	55
Ski- und SnowboardlehrerIn	↔	■■	k.A.	13	131	200
SporttrainerIn	↔	■■	-	-	2	1
Berg- und SkiführerIn	↔	■	-	-	-	1
ProfisportlerIn	↔	■	-	-	1	-
SportplatzwartIn	↔	■	-	-	1	3

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

13.6.2. Kompetenztrends

Professionalität und Freundlichkeit zählen

Für alle Beschäftigten im Sportbereich gewinnt, neben Fachkenntnissen, der kompetente und freundliche Umgang mit KundInnen und Gästen weiterhin an Bedeutung. Besonders in den Tourismusregionen werden Motivation, Animation, sportpädagogische Kenntnisse für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie Sprachkenntnisse immer wichtiger.

Für die Arbeit im Sport müssen Beschäftigte die körperlichen Voraussetzungen mitbringen, belastbar und beweglich sein. In speziellen Lehrgängen der Sportverbände und -bildungseinrichtungen werden **theoretische Kenntnisse und praktische Fähigkeiten** in den einzelnen Sportarten, Trainingslehre, Materialkunde, Fragen der Sicherheit sowie Grundlagen der Sportmedizin, -biologie und -psychologie und sportpädagogische Kenntnisse vermittelt bzw. vertieft. Ständige **Lernbereitschaft** ist in Hinblick auf bestimmte Trendsportarten und Trainingsformen nötig. Im Fitnessbereich sind das z.B. intensives Intervalltraining (HIIT – High Intensity Interval Training), funktionelles Training bzw. Training mit dem eigenen Körpergewicht oder Crossfit (eine Verbindung aus Gewichtheben, Sprint, Eigengewichtübungen, Turnen). Auch Yoga wird zunehmend populärer. Die Angebotspalette reicht von spezialisierten Yoga-Studios über Hot Yoga (in warmen Räumen) bis hin zu Workouts, die Yoga mit anderen Elementen kombinieren (z.B. Bodybalance, ein Mix aus Yoga, Tai Chi und Pilates). Im Wintersport liegen Freeriding und Tourenschifahren im Trend. In der wärmeren Jahreshälfte verzeichneten Klettern und Mountainbiken in den letzten Jahren Zuwächse.

Der Einsatz von Smartphones und entsprechenden Apps zur **Trainingsdokumentation und -auswertung** sowie zur Verwaltung von Trainingsplänen gewinnt für ProfisportlerInnen, TrainerInnen, aber auch für HobbysportlerInnen, an Bedeutung. FitnessbetreuerInnen sollten daher auch mit den gängigen Apps vertraut sein und zudem

den Umgang mit computerunterstützten Trainingsgeräten beherrschen bzw. den KundInnen die Bedienung der Geräte erklären können.

Fachkräfte im Fitnessbereich sollten in der Lage sein, Bewusstsein für Themen wie Ernährung und eine gesunde Lebensweise zu vermitteln, das über Sport im engeren Sinne hinausgeht. Sporttherapeutische und medizinische Kenntnisse sind an der Schnittstelle zur physikalischen und rehabilitativen Medizin gefragt – durch ÄrztInnen kontrollierte Angebote wie „Medizinische Trainingstherapie" oder „Medical Fitness" entstehen vermehrt. **Mobilität** ist erforderlich, weil es in den Städten bereits viele Fachkräfte gibt, während es schwieriger ist, FitnesstrainerInnen für ländliche Standorte zu finden.

Tourismus: Sprachkenntnisse und Rundumbetreuung
Im Fremdenverkehr werden mit der steigenden Anzahl der Gäste aus den entsprechenden Ländern neben Englisch zusätzlich Sprachkenntnisse wie Französisch, Italienisch, Niederländisch oder auch osteuropäische Sprachen sowie Russisch in zunehmendem Maße gefordert. SportlehrerInnen mit den entsprechenden Sprachkenntnissen haben sehr gute Chancen. Spezifische Weiterbildungen, etwa für die Arbeit mit Kindern, werden zum Teil in größeren Betrieben intern sowie von Verbänden und Vereinen angeboten.

Die individuelle „Rundumbetreuung" der Gäste wird immer wichtiger, vom Abholen im Hotel und der Beratung bei der Wahl der Sportausrüstung über das gemeinsame Mittagessen bis zur Abendgestaltung. Für SportinstruktorInnen heißt das, dass sie neben dem Gruppen- und Privatunterricht als wichtigste Ansprechperson der Gäste auch in andere Aktivitäten eingebunden sind und entsprechend flexibel sein müssen. So veranstalten beispielsweise immer mehr Schischulen eigene Events wie Rennen, Partys oder Shows für die Gäste.

Berg- und Wintersport
Tourenführung für unterschiedliche Zielgruppen (z.B. Schneeschuhwanderungen, Schitouren mit Variantenabfahrten bis hin zu Klettersteigen) und entsprechende Weiterbildungen, aber auch Kenntnisse über ökologische Zusammenhänge werden für Berg- und SchiführerInnen immer wichtiger.

Für WintersportinstruktorInnen gewinnen Kenntnisse des Geländes und die Einschätzung von Gefahren wie Lawinen an Bedeutung, ebenso wie kompetenter Umgang mit entsprechenden Sicherheitsprodukten (z.B. Lawinenairbags, Lawinenverschüttetensuchgeräte – LVS).

Tabelle 13.6.2: Kompetenzen in Sport, Sportunterricht175

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Gästebetreuung und -animation	↑↑	■■
Sport- und Fitnesstraining	↑↑	■■
Didaktische Kenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■■
Medizinische Grundkenntnisse	↑	■
Sportpädagogik	↑	■
Erste Hilfe	↔	■■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Lernbereitschaft	↑↑	■■
Freundlichkeit	↑	■■
Gutes Auftreten	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Organisationstalent	↑	■■
Reisebereitschaft	↑	■■
Bewegungstalent	↔	■■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■■
Begeisterungsfähigkeit	↔	■■
Kontaktfreude	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

14. Umwelt

Arbeitsmarkttrends

Heterogene Umweltbranche

In den Jahren der Wirtschafts- und Finanzkrise, die in vielen Berufsbereichen Personalabbau verursachte, wurde die „Green Economy" als Beschäftigungsturbo der Zukunft ausgerufen. Die davon erwarteten Personalzuwächse großen Ausmaßes haben sich jedoch noch nicht eingestellt. Umsätze und Beschäftigung steigen in der Branche zwar an, das Wachstum zeigt sich allerdings von Förderungen abhängig.

Der **Umweltschutz** hat in den vergangenen Jahren an **gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen**. Das äußert sich u.a. darin, dass Landwirte und Landwirtinnen zunehmend biologisch produzieren. „Green Economy?" – eine 2013 erschienene Studie des Arbeitsmarktservices Österreich (AMS) – kommt zu dem Schluss, dass der Umweltbereich einen ähnlichen Wandel hervorrufen werde, wie das die Informations- und Kommunikationstechnologien und die vertiefte Globalisierung getan haben: So wie in der Lebensmittelproduktion – etwa durch die biologische Landwirtschaft – zeigen sich vermehrt auch in anderen Berufsbereichen die Auswirkungen der **Ökologisierung der Wirtschaft**.

Green Jobs
Die Europäische Kommission (bzw. Eurostat, das statistische Amt der Europäischen Union), spricht von Green Jobs, wenn Berufe Tätigkeiten beinhalten, die **betriebliche und wirtschaftliche Einflüsse auf die Umwelt nachhaltig reduzieren.** Diese Definition schließt damit nicht nur Berufe und Tätigkeiten mit ein, die sich unmittelbar mit der Umwelt und ihrem Schutz befassen, sondern Berufe aus praktisch allen Bereichen, wie z.B. der Bau- und Elektrobranche. Zunehmend widmen sich laut BranchenexpertInnen nicht nur große Unternehmen, sondern auch Klein- und Mittelbetriebe (KMUs) unterschiedlichster Branchen dem effizienteren Umgang mit Ressourcen und der alternativen Energiegewinnung. Auf Basis dieser Definition werden nicht die Arbeitsplätze gezählt, sondern die **Anteile der Umsätze** von Betrieben, die mit dem Umweltschutz in Verbindung stehen. Diese vage Begrifflichkeit unterstreicht laut BranchenexpertInnen die Notwendigkeit einer genaueren und umfassenderen Erhebung, um verlässlichere Daten über Arbeitsmarkt und Kompetenzen des Umweltbereichs liefern zu können.

Höchststand an Umweltbeschäftigten 2013, leichter Rückgang 2014
Die Statistik Austria zählte 2013 in Österreich mit rund 184.000 Green Jobs einen Höchststand. Im Jahr **2014** waren **181.820 Beschäftigte in der Umweltwirtschaft** tätig. Hauptverantwortlich für den Beschäftigungsrückgang von 2013 auf 2014 waren dabei die ungünstigen Entwicklungen in den Bereichen „Sonstige Bautätigkeiten" sowie „Landwirtschaft und Jagd". Betrachtet man die Veränderung der Umweltbeschäftigten von 2008 – 2014, legte die Beschäftigung um + 8,4 % zu, wobei sie bis zum Jahr 2013 kontinuierlich anstieg und 2014 schließlich leicht zurückging. Im Vergleich zu der Beschäftigungsentwicklung in der Gesamtwirtschaft (2008 – 2014: + 1,9 %) wird der positive Verlauf deutlich: Die Umweltbeschäftigung ist mehr als viermal so stark gewachsen wie die Zahl der Erwerbstätigen in Österreich insgesamt.

4,9 % beträgt der Anteil der Umweltbeschäftigten an den Erwerbstätigen in Österreich. Der Zuwachs an Green Jobs ist aber nicht ausschließlich durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu erklären. Viele der bereits bestehenden Berufe wurden neu beurteilt und als Green Jobs erfasst. Einige BranchenexpertInnen schlagen daher vor, nicht (nur) den Effekt der **Bruttobeschäftigung**, sondern den der **Nettobeschäftigung** zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass die verloren gegangenen Arbeitsplätze von den neu geschaffenen abgezogen werden.

Unter **Green Skills** werden Kenntnisse im Umgang mit nachhaltigen Materialien, Recycling oder Ressourceneffizienz verstanden. Während Green Skills – wie das Institut für Höhere Studien (IHS) festgestellt hat – nicht in allen statistisch erfassten Green Jobs tatsächlich auch zur Anwendung kommen, spielen sie in verschiedenen Berufen anderer Bereiche vermehrt eine Rolle.

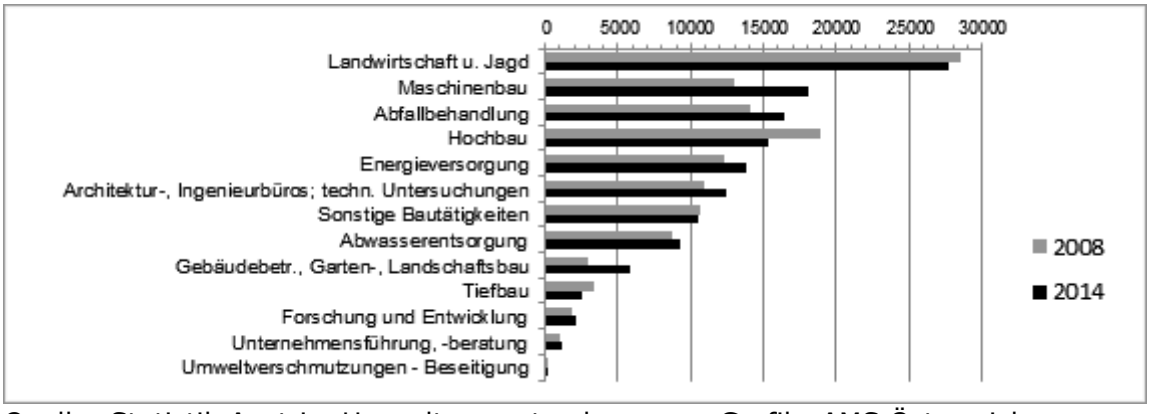
Moderates Wachstum, unterschiedliche Qualifikationen
Das BMLFUW hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 weitere 100.000 grüne Arbeitsplätze zählen zu können. Eine Expertin des IHS zieht Parallelen zu den 1970er Jahren, als die Politik im Zuge der damaligen Wirtschaftskrise in grüne Arbeitsplätze investierte, um die Wirtschaft wieder anzukurbeln. Generell sind sich BranchenexpertInnen darüber einig, dass der Umweltsektor in den letzten Jahren gewachsen ist und das in moderater Weise auch bis 2020 tun wird.

In den **fünf Obergruppen des Berufsbereichs** Umwelt werden Berufe zusammengefasst, die sich mit der Erzeugung erneuerbarer Energie, ressourcenschonendem Bauen, der Garten- und Grünflächengestaltung, dem technischen Umweltschutz, der Entsorgung und Wiederaufbereitung sowie mit Umweltberatung und Umweltmanagement befassen. Viele andere umweltrelevante Berufe werden im Qualifikationsbarometer anderen Berufsbereichen zugeordnet. Für alle Berufsobergruppen im Berufsbereich werden im Prognosezeitraum bis 2020 **tendenziell steigende Beschäftigungschancen** erwartet. Besonders gut sind die Aussichten dabei für UmwelttechnikerInnen mit höherer Qualifikation und in wachsenden Bereichen der erneuerbaren Energien.

Die **Kompetenzanforderungen** unterscheiden sich im Allgemeinen aufgrund der **Heterogenität** des Berufsbereichs erheblich. In vielen Berufen werden etwa technische, höhere Ausbildungen und Hochschulabschlüsse verlangt, in anderen wird wiederum körperliche Belastbarkeit großgeschrieben. Nachgefragt wird im gesamten Berufsbereich vermehrt Lernbereitschaft.

„Grüne Seiten" im Qualifikations-Barometer
Neben den hier dargestellten Informationen zum Berufsbereich Umwelt beleuchtet das AMS-Qualifikations-Barometer **„Green Jobs und Green Skills" in mehreren Berufsbereichen** näher. Im Fokus stehen Daten zur Umweltbeschäftigung, zu den Beschäftigungspotenzialen, zu zentralen Nachhaltigkeitsaspekten und -trends in den jeweiligen Berufsbereichen, wobei im Besonderen auch Green Skills sowie Aspekte der Arbeitsplatzqualität diskutiert werden.
Aktuell sind Informationen zu „Green Jobs und Green Skills" für die folgenden Berufsbereiche im AMS-Qualifikations-Barometer verfügbar:
☐ Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik (http://bis.ams.or.at/qualibarometer/green.php?id=84)
☐ Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT (http://bis.ams.or.at/qualibarometer/green.php?id=88)
☐ Handel, Transport, Verkehr (http://bis.ams.or.at/qualibarometer/green.php?id=89)
☐ Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft (http://bis.ams.or.at/qualibarometer/green.php?id=90)
☐ Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit (http://bis.ams.or.at/qualibarometer/green.php?id=96)
☐ Umwelt (http://bis.ams.or.at/qualibarometer/green.php?id=97)
☐ Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung (http://bis.ams.or.at/qualibarometer/green.php?id=98)

Abbildung 14: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Umwelt"



Quelle: Statistik Austria, Umweltgesamtrechnungen. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 14.1: Umwelt176

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Energietechnik, erneuerbare Energie	↑	■■	27	3	2	7
Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit	↑	■■	-	13	1	6
Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung	↑	■	13*	-	29	45
Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik	↑	■	-	13	1	1

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch	mittel	niedrig
				■■■	■■	■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

14.1. Berufsobergruppe Energietechnik, erneuerbare Energie

14.1.1. Arbeitsmarkttrends

SolartechnikerInnen profitieren von Förderimpulsen und niedrigen Preisen für Photovoltaikanlagen

Der Anteil an erneuerbarer Energie am Energieverbrauch wächst, Investitionen in und der Betrieb von Technologien zur Nutzung erneuerbarer Energie bewirken positive Beschäftigungseffekte. Die Beispiele Photovoltaik und Windkraft zeigen aber: Der Ausbau von Anlagen ist stark von Förderungen abhängig.

Österreich als Vorreiter in der Energietechnik
In der Energietechnik geht es um all jene Technologien, die sich mit der effizienten, sicheren, umweltschonenden und wirtschaftlichen Energiegewinnung sowie deren Transport und Speicherung befassen. Im Mittelpunkt steht dabei das Bemühen, eine hohe Menge an Nutzenergie zu erreichen, gleichzeitig aber die negativen Begleiterscheinungen auf Mensch, Natur und Umwelt zu minimieren. Mit einem Anteil von über 75 % Erneuerbarer Energien an der gesamten Stromerzeugung liegt die heimische E-Wirtschaft im EU-Vergleich unangefochten an der Spitze. Im Durchschnitt der EU-28 beläuft sich der Beitrag an Erneuerbarer Energien an der Stromerzeugung gerade einmal auf 24 %. Mit rund 28.000 Beschäftigten haben österreichische Energietechnik-Unternehmen 2014 in den Bereichen Biomasse, Photovoltaik, Solarthermie und Wärmepumpen 3,5 Milliarden Euro Umsatz erzielt.

Österreich lässt sich seine Vorreiterrolle auch etwas kosten: In Programme wie "Haus der Zukunft" oder das Forschungs- und Technologieprogramm "eMission" bzw. "Produktion der Zukunft" fließen mehr als 170 Millionen Euro an Förderungen für zukünftige energie- und ressourcenschonende Produktionstechnologien. Die Mitgliedsstaaten der EU sind dazu verpflichtet, die so genannten 20-20-20 Ziele einzuhalten: 20 % weniger Treibhausgasemissionen, 20 % mehr Energieeffizienz, 20 % Anteil erneuerbarer Energien am Energieverbrauch bis zum Jahr 2020. Der SET-Plan (Strategic- Energy- Technology Plan for Europe) sieht auf technologischer Ebene vor, die Energieproblematik durch die Einführung neuer Energietechnologien bis 2020 zu lösen.

Wachstumsmarkt Alternativenergien
Ein Fachgebiet der Energietechnik ist die elektrische Energietechnik, die sich mit Erzeugung, Umwandlung, Speicherung, Transport und Weiterleitung in elektrischen Netzen und Nutzung von elektrischer Energie (Stichwort „Elektrizität") beschäftigt. Elektrische Energietechnik wird als „Schlüsseltechnologie" der Zukunft gesehen, da sie nahezu universell einsetzbar ist und noch ungehobenes Nutzungspotenzial besitzt. Neben der heute schon weit entwickelten Wasserkraft und Windenergie werden Biomasse, Sonne sowie Geothermie stärker zur Stromerzeugung herangezogen. Die Verfügbarkeit dieser Energieträger erfordert die Entwicklung leistungsfähiger Energiespeichersysteme. **ElektroenergietechnikerInnen** stellen diese Energiespeichersysteme her, montieren und warten sie. Daher können sie im Prognosezeitraum bis 2019 mit einem **tendenziell steigenden Arbeitsangebot** rechnen. Zudem unterstreichen zahlreiche Universitäts- und Fachhochschulstudiengänge mit dem Schwerpunkt Energietechnik, wie beispielsweise das Studium „Energie- und Automatisierungstechnik" an der Technischen Universität Wien, die Bedeutung dieser Materie.

Ein Anteil von 34 % erneuerbarer Energie am **Energieverbrauch** bis 2020 ist das Ziel, das Österreich im Rahmen des EU Klima- und Energiepaketes erreichen soll. 2014 entfielen **33 % auf erneuerbare Energieformen**, was einem Plus von 0,8 Prozentpunkten gegenüber 2013 entspricht. Vor allem aufgrund der verstärkten Nutzung erneuerbarer Ressourcen sanken in den vergangenen zehn Jahren die Treibhausgasemissionen in Österreich kontinuierlich. Eine Ausnahme war das Jahr 2010 –

aufgrund der wirtschaftlichen Erholung nach dem Krisenjahr 2009. Das Klima- und Energiepaket der EU sieht eine Reduktion der Treibhausgasemissionen um 20 % bis 2020 (gegenüber 1990) vor.

Die größten **Anteile am Gesamtaufkommen erneuerbarer Energie** haben die **Wasserkraft** (2014: 38,2 %) und die **feste Biomasse** (2014: 29,7 %). Die Beiträge aus Windkraft, Solarthermie, Umweltwärme, Biogas, Geothermie und Photovoltaik kommen zusammen auf einen Anteil von 9,4 %.

Beschäftigungseffekte
Investitionen in und der Betrieb von Technologien zur Nutzung erneuerbarer Energien sind mit positiven Beschäftigungseffekten verbunden. Das BMLFUW beziffert die Beschäftigungseffekte (Investitions- und Betriebseffekte) für das Jahr 2014 insgesamt mit ca. 36.000 Beschäftigten. Das BMVIT berechnet die Beschäftigungseffekte für die technologischen Bereiche **feste Biomasse, Photovoltaik, Solarthermie, Wärmepumpen und Windkraft** mit insgesamt **26.800 Beschäftigten** für das Jahr 2014, wobei jedoch z.B. Wasserkraft – im Unterschied zu den BMLFUW-Daten – nicht inkludiert ist. Im Detail entfallen 3.213 Vollzeitäquivalente auf das Segment Photovoltaik, 2.300 auf den Bereich Solarthermie und 1.246 Arbeitsplätze auf Wärmepumpen. Die Windkraft ist mit 6.000 Beschäftigten ein vergleichsweise großer Bereich. Mehr als jeder zweite Arbeitsplatz ist im größten Segment Biomasse angesiedelt (Biomasse Brennstoffe: 10.234 Vollzeitäquivalente, Biomassekessel: 3.405, Biomasseöfen: 394). Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete 2014 nur der Bereich **Windkraft Markt- und Beschäftigungszuwächse**. Die anderen Segmente entwickelten sich – u.a. aufgrund der wirtschaftlich angespannten Lage und dem zurückhaltenden Investitionsumfeld – stabil bis rückläufig. Im Beobachtungszeitraum bis 2020 ist der Arbeitsmarkt aber als positiv zu bewerten – die Bedeutung der erneuerbaren Energien steigt weiterhin und die zu erwartende Konjunkturbelebung wird positive Impulse setzen.

Beispiele: Photovoltaik, Solarthermie und Windkraft
Mittels **Photovoltaik** erzeugter Strom deckt ca. 0,5 % des erneuerbaren Endenergieverbrauchs. Seit 2008 ist der Photovoltaikmarkt kontinuierlich gewachsen, von 2012 auf 2013 fiel das Wachstum besonders stark aus (+ 72,5 %). Diese **Dynamik** ist vor allem mit **Fördermitteln** sowie mit stark **gesunkenen Preisen für Photovoltaikanlagen** zu begründen. 2014 ging die Zahl der Neuinstallationen zurück. **Solarthermie** steht sowohl hinsichtlich des Flächenbedarfs von Kollektoren als auch hinsichtlich des verfügbaren Investitionskapitals in einem **Konkurrenzverhältnis** zu Photovoltaik. Nicht nur die Preise für Photovoltaikanlagen sind gesunken, auch die der fossilen Energieträger befinden sich aktuell auf niedrigem Niveau. Diese Gründe sind mitverantwortlich für die rückläufige installierte Kollektorfläche für Solarthermie. Ein überwiegender Teil der in Österreich produzierten thermischen Kollektoren wird exportiert – der Exportanteil lag 2014 bei ca. 82 %. Wie bei der Photovoltaik zeigt sich auch bei der **Windkraft**, dass der **Ausbau** sehr stark von öffentlichen **Förderungen abhängig** ist. Im Zuge eingestellter Förderungen brach der Markt zwischen 2007 und 2010 ein. Durch die Ökostromgesetz-Novelle kam es seit 2012 wieder zu einer starken Steigerung und zur Errichtung neuer Windkraftanlagen. 2014 stieg die Zahl der **Windkraftanlagen** in Österreich auf **über 1.000** an, 2013 waren es noch 872. Die größten Anteile entfallen auf die Bundesländer Niederösterreich und Burgenland.

Unter der **Voraussetzung positiver Förderrahmenbedingungen** können **SolartechnikerInnen im Bereich Photovoltaik** und auch **WindkrafttechnikerInnen** mit einer leicht steigenden Nachfrage im Beobachtungszeitraum bis 2020 rechnen.

Vergleiche auch:
5. Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT

Tabelle 14.1.1: Berufe in Energietechnik, erneuerbare Energie177

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
SolartechnikerIn	↑	■■■	-	-	-	1
ElektroenergietechnikerIn	↑	■	27	3	2	5
EnergieberaterIn	↑	■	-	-	-	1
WindenergietechnikerIn	↔	■■	-	-	-	-
FacharbeiterIn für Biomasse und Bioenergie	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

14.1.2. Kompetenztrends

Neue Qualifikationen und Kompetenzen für innovative Energietechnologien

Mit der wachsenden Bedeutung der erneuerbaren Energie steigt auch die Nachfrage nach Kompetenzen zur Nutzung, Entwicklung, Installation und zum Betrieb von innovativen Energietechnologien.

Die österreichische Aus- und Weiterbildungslandschaft hat auf den zunehmenden Bedarf an Fachkräften mit Kenntnissen im Bereich der erneuerbaren Energien reagiert. Auf **Lehrberufsebene** sind hier beispielsweise der Beruf Installations- und GebäudetechnikerIn mit dem Spezialmodul **Ökoenergietechnik** und die Ausbildung zum/zur FacharbeiterIn **Biomasseproduktion** und landwirtschaftliche Bioenergiegewinnung zu nennen. Im Spezialmodul „Ökoenergietechnik" werden u.a. Kenntnisse und Fertigkeiten zum Planen, Montieren und Warten von Alternativenergieanlagen (wie z.B. Solarkollektoren, Wärmepumpen, Pellets-, Hackschnitzel- und Biomasseanlagen) vermittelt. Außerdem zählt serviceorientierte KundInnenberatung, z.B. über die Einsatzgebiete sowie die Vor- und Nachteile von Alternativenergieanlagen, zum Kompetenzprofil.

Eine Vielzahl berufsbildender mittlerer und höherer **Schulen** bietet Ausbildungsschwerpunkte bzw. Vertiefungen im Bereich erneuerbare Energien an. Auch die Zahl der **FH-Studiengänge** mit einschlägigem Schwerpunkt ist im Laufe der vergangenen Jahre gewachsen. So gibt es Angebote mit technischem Schwerpunkt – z.B. „Öko-Energietechnik", „Urbane Erneuerbare Energietechnologien", „Nachhaltige Energiesysteme" – oder mit wirtschaftlichem Schwerpunkt, z.B. „Europäische Energiewirtschaft".

Eine wichtige Rolle zur Vermittlung von **aufbauenden Fachkompetenzen** spielen Weiterbildungseinrichtungen. Fachkräfte der Haus-, Installations- und Gebäudetechnik haben z.B. die Möglichkeit, sich zusätzliche Kenntnisse zur Planung von Photovoltaikanlagen oder zur Projektierung von Solarthermieanlagen für die Warmwasserbereitung zu erwerben (Vgl. „Installation erneuerbarer Energieanlagen:

Green Skills in der Solartechnik (http://bis.ams.or.at/qualibarometer/green.php?id=88) ").

Interesse, das bestehende Wissen und die vorhandenen Kompetenzen zu erweitern, ist daher eine wichtige Anforderung. Da gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderungen im Bereich der erneuerbaren Energien eine besondere Relevanz haben, sind auch Kenntnisse von aktuellen Normen und Fördermöglichkeiten eine wichtige Arbeitsgrundlage.

Im Burgenland wird verstärkt auf Windenergie gesetzt, und daher werden dort zunehmend **SpezialistInnen für Windkraft** ausgebildet, so etwa in Lehrwerkstätten für Mechatronik mit Schwerpunkt Windenergieanlagen und Ökoinstallation.

Nicht nur Lehrlinge, sondern auch AbsolventInnen von HTLs sind in diesem Segment sehr gefragt. Laut BranchenexpertInnen wird der weitere Ausbau alternativer Energieformen auch den Bedarf an **Instandhaltung, Wartung und Stromvertrieb** erhöhen. In der Instandhaltung und Wartung suchen Betriebe in diesem Segment vornehmlich Fachkräfte mit mittlerer Qualifikation, etwa mit Lehrabschluss. Im Stromvertrieb besteht Bedarf an HTL-AbsolventInnen, die bereits mit den Themen Energienetz und Energie vertraut sind sowie Personen mit einem technischen oder wirtschaftlichen Studienabschluss.

Tabelle 14.1.2: Kompetenzen in Energietechnik, erneuerbare Energie178

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Alternative Energieformen	↑	■■■
Energietechnik-Kenntnisse	↑	■■■
Gebäudetechnik-Kenntnisse	↑	■■■
Montage von Maschinen und Anlagen	↑	■■■
Photovoltaik	↑	■■■
Reparatur und Service von Maschinen und Anlagen	↑	■■■
Solartechnik	↑	■■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■■
Elektrische Energietechnik-Kenntnisse	↔	■■
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↔	■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■■
Maschinenbau-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Nachhaltiges Denken	↑	■■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Analytische Fähigkeiten	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

14.2. Berufsobergruppe Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung

14.2.1. Arbeitsmarkttrends

Nachfrage nach Garten- und Grünflächengestaltung steigt

Garten- und GrünflächengestalterInnen können im Beobachtungszeitraum bis 2020 mit guten Beschäftigungsperspektiven rechnen. Nachfrage-Impulse kommen verstärkt von PrivatkundInnen: Der Trend zum „Garten als verlängertes Wohnzimmer" hält an.

Im Jahresdurchschnitt waren 2015 ca. **4.950 Personen im Garten- und Landschaftsbau** beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug ca. 30 %. 2013, 2014 und 2015 legte die unselbstständige Beschäftigung zu (+ 2,7 %, + 7,6 %, + 1,1 %). Auch im Prognosezeitraum bis 2020 ist mit einem leichten Anstieg der Beschäftigung zu rechnen. Garten- und GrünflächengestalterInnen sowie GartenbautechnikerInnen, die in Gartenbaubetrieben beschäftigt sind, können von diesem Trend profitieren. Wichtige Arbeitgeber sind auch die **Bundes-, Stadt- und Gemeindegärten**. Die Nachfrage nach GartenbautechnikerInnen von Seiten der Architekturbüros im Bereich der Garten- und Landschaftsarchitektur ist aktuell verhalten. Die Beschäftigung in Architekturbüros war 2015 rückläufig – ein Trend, der sich im ersten Quartal 2016 bestätigt hat.

Die **kleinstrukturierten Gartenbauunternehmen** Österreichs setzen sich im Schnitt aus weniger als zehn MitarbeiterInnen zusammen und erwirtschaften ihren Umsatz v.a. mit Dienstleistungen wie der Erstellung und Pflege von gärtnerischen Anlagen und Produkten. Rund **1.340 Unternehmen** sind im Garten- und Landschaftsbau in Österreich tätig. Die Zahl der Unternehmen stieg von 2013 auf 2014 an.

Problematisch gestaltet sich laut BranchenexpertInnen das stockende Geschäft mit der öffentlichen Hand. Der daraus folgende **Fokus auf PrivatkundInnen** erhöht den Konkurrenzdruck unter Gartenbauunternehmen und den Preiskampf in der Branche. Nichtsdestotrotz dürfte nach den guten Beschäftigungsaussichten der vergangenen Jahre die Nachfrage nach Garten- und GrünflächengestalterInnen innerhalb des Beobachtungszeitraums weiter steigen.

Garten-Trends
Rund zwei Millionen Gärten, 1,3 Millionen Balkone und fast eine Million Terrassen gibt es laut Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft in Österreich. Der Trend zum **„grünen Balkon"** und zum **„Garten als verlängertes Wohnzimmer"** hält weiterhin an. ZukunftsforscherInnen gehen sogar so weit zu sagen, dass der Wohlstandsverlust durch die weltweit labile Finanzstruktur dazu führt, dass Freundschaft, Gemeinschaft, mehr Zeit für sich und zum Gärtnern zu haben, für viele Menschen in den Vordergrund rücken werden. Im städtischen Raum zeigt sich der Wunsch nach Naturnähe in Kombination mit gemeinschaftlicher Tätigkeit in Form von **Urban Gardening**. Zahlreiche selbstorganisierte Gemeinschafts- und Nachbarschaftsgärten sind beispielsweise in Wien entstanden.

Zudem werden von einigen Vereinen und Initiativen **pädagogische und soziale Aspekte** (z.B. Gartenkurse für Kinder, Jugendliche und Familien, Weiterbildungen für PädagogInnen) integriert. In diesem Zusammenhang ist auch **Green Care** (z.B. Gartentherapie, Gartenpädagogik) ein zukunftsweisender Trend. Für interessierte Gartenbaubetriebe wird die Zusammenarbeit mit pädagogischen, sozialen und Gesundheitseinrichtungen daher an Bedeutung gewinnen.

Vergleiche auch:

Tabelle 14.2.1: Berufe in Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung179

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Garten- und GrünflächengestalterIn	↑	■■	k.A.	-	28	42
GartenbautechnikerIn	↔	■	-	-	1	3

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ / niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

14.2.2. Kompetenztrends

Wissen über ökologische Zusammenhänge, Spezialisierungen wie Greenkeeping und CAD-Kenntnisse für die Planung werden wichtiger

Die im Berufsfeld vorausgesetzten fachlichen Kompetenzen – von Bodenkunde über Baumpflege, Baumschulwesen, Konstruktion, Objektbegrünungen, Pflanzenschutz, Vermessungswesen bis hin zu Zierpflanzenbau (u.a.) – werden im Rahmen der Ausbildung vermittelt.

Als Ausbildungswege für **Garten- und GrünflächengestalterInnen** bieten sich einerseits die Lehre und andererseits berufsbildende mittlere bzw. höhere Schulen mit entsprechender Ausrichtung (Gartenbau, Garten- und Landschaftsgestaltung) an.
Der **Lehrberuf** Garten- und GrünflächengestalterIn kann mit zwei Ausbildungsschwerpunkten erlernt werden: Landschaftsgärtnerei und Greenkeeping. Landschaftsgärtnerei wird von der überwiegenden Zahl der Lehrlinge gewählt. 2015 betrug die Anzahl der Lehrlinge für den Schwerpunkt **Landschaftsgärtnerei** 499 Personen, auf den Schwerpunkt **Greenkeeping** entfielen 12 Lehrlinge. Der Anteil der weiblichen Lehrlinge liegt insgesamt bei knapp 23 %.

Greenkeeping ist eine Spezialisierung auf **Golfplatzbau und -pflege**, die dafür benötigten **Spezialkenntnisse** (z.B. Golfplatzgestaltung, Instandhaltung, Gräserkunde, Rasenpflege) können neben der Lehre auch im Rahmen einer Weiterbildung (z.B. Österreichische Greenkeeper-Akademie) erlernt werden. Auch wenn der Golfsport in Österreich an Beliebtheit gewonnen hat – mehr als 100.000 ÖsterreicherInnen spielen auf ca. 160 Plätzen –, ist die Zahl der Arbeitsplätze begrenzt.

Die Lehrlingszahlen bilden das Verhältnis der Beschäftigten in der Berufsobergruppe gut ab – auf die **LandschaftsgärtnerInnen** entfällt der **größte Anteil der Beschäftigten**. Im Rahmen ihrer Tätigkeit spielen öffentliche Grünflächen eine wesentliche Rolle. Insbesondere im **urbanen Raum** haben Grün- und Freiflächen einen wesentlichen Einfluss auf die Lebensqualität. Neben der Naherholungsfunktion sind auch ökologische

sowie klimaregulierende Funktionen (z.B. Lebensraum für Tiere und Pflanzen, Schadstofffilterung, Lärmschutz) zentral. Im Zusammenhang mit der Mikroklimaregulierung im urbanen Raum hat die Auspflanzung und Pflege von Bäumen für Garten- und GrünflächengestalterInnen einen wachsenden Stellenwert, da Bäume und Pflanzen dem sogenannten Wärmeinseleffekt entgegenwirken können.

In Verbindung mit dem Naturschutz sind zudem noch landschaftsbauliche Arbeiten wie die **Rekultivierung** brachliegender Grünflächen oder die Wiederbepflanzung von Hängen und Böschungen als wichtige Aufgaben zu nennen. Auch hinsichtlich Pflanzenschutz und Schädlingsbekämpfung müssen ökologische Erfordernisse berücksichtigt werden.

Arbeitsumfeld
Da die berufliche Tätigkeit von Garten- und GrünflächengestalterInnen zu einem großen Teil im Freien und bei unterschiedlichen Witterungsverhältnissen stattfindet, dürfen die **körperlichen Anforderungen** nicht unterschätzt werden. Hinzu kommt, dass zum Teil schwere Pflanzen transportiert, Wege und Mauern errichtet und Bodenbearbeitungsarbeiten durchgeführt werden müssen, die körperliche Kraft erfordern. LandschaftsgärtnerInnen arbeiten mit anderen Fach- und Hilfskräften zusammen – Teamfähigkeit ist daher gefragt.

Die Planung und Organisation von gartenbaulichen Projekten ist das Haupttätigkeitsgebiet von **GartenbautechnikerInnen**. Für **planerische Aufgaben** zur Garten- und Grünflächengestaltung sind fundierte **CAD-Kenntnisse** erforderlich, die in Kombination mit ästhetischem Gefühl und Kreativität zu einem ansprechenden gestalterischen Ergebnis führen. Für Besprechungen mit KundInnen und AuftraggeberInnen ist **Kommunikationsstärke** eine wichtige Kompetenz. Um Arbeitsabläufe, Termine und MitarbeiterInnen zu koordinieren, sind **Führungsfähigkeiten** und **organisatorisches Geschick** wichtige Voraussetzungen. Auch das Budget für Personal und Material müssen GartenbautechnikerInnen im Blick behalten. GartenbautechnikerInnen sind oft in leitenden Positionen tätig und haben in der Regel eine berufsbildende höhere Schule oder ein Studium (z.B. Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur) absolviert.

Tabelle 14.2.2: Kompetenzen in Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung180

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
CAD-Gartengestaltung	↑	■■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↑	■■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	↔	■■■
Gartenbau-Kenntnisse	↔	■■■
Gartenplanung	↔	■■■
Vermessungstechnik-Kenntnisse	↔	■■
Landschaftsplanung	↔	■
Landwirtschaftsmaschinen	↔	■
Projektabwicklung im Garten- und Landschaftsbau	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Ästhetisches Gefühl	↑	■■■
Kreativität	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Körperliche Belastbarkeit	↔	■■
Organisationstalent	↔	■■
Technisches Verständnis	↔	■■
Führungsqualitäten	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

14.3. Berufsobergruppe Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik

14.3.1. Arbeitsmarkttrends

Umweltbezogene Dienst- und Beratungsleistungen gewinnen an Bedeutung

Das gesteigerte Umweltbewusstsein von Betrieben führt dazu, dass diese energieeffizienter wirtschaften und verstärkt umweltfreundliche Maßnahmen in ihre geschäftlichen Abläufe integrieren. Damit gewinnen auch umweltbezogene Dienstleistungen immer mehr an Bedeutung. In der Landwirtschaft steigt der Beratungsbedarf hinsichtlich nachhaltiger, zukunftsorientierter Konzepte. Mit einem Anstieg der Beschäftigung ist daher zu rechnen.

Wachsendes Umweltmanagement
In vielen Betrieben ist der Umweltschutz im Leitbild verankert und wird bei Unternehmensentscheidungen berücksichtigt. Dafür werden sowohl interne UmweltmanagerInnen als auch externe UmweltberaterInnen beschäftigt. Sie ermitteln einerseits, wie Arbeitsabläufe und Prozesse nachhaltig und umweltschonend ausgeführt werden können, und andererseits, wie die Produktion energieeffizient und ressourcenschonend gestaltet werden kann. UmweltmanagerInnen können auch die

Funktion von Abfallbeauftragten übernehmen, die in größeren Betrieben gesetzlich vorgeschrieben sind. Aus diesen Gründen werden tendenziell **steigende Beschäftigtenzahlen** im Beobachtungszeitraum erwartet.

Energieeffizienzgesetz
Das neue Energieeffizienzgesetz verpflichtet nun größere Unternehmen dazu, ihre Energiesysteme zu überprüfen. Die dafür notwendigen Kontrollen werden von **EnergieauditorInnen** durchgeführt, für deren Tätigkeitsfeld neue Qualifizierungen eingerichtet worden sind. Die Zahl der dazu verpflichteten Unternehmen hält sich allerdings in Grenzen, weshalb diese Maßnahme die **Beschäftigungschancen für UmweltmanagerInnen nur geringfügig verbessern** wird.

Umweltberatung
UmweltberaterInnen sind in einer Vielzahl von Arbeitsfeldern tätig: Sie arbeiten in kommunalen Unternehmen, Wirtschaftsbetrieben, umweltbezogenen Vereinen und Verbänden. Aufgrund der Zunahme des Umweltbewusstseins in allen gesellschaftlichen Bereichen können UmweltberaterInnen bis 2020 voraussichtlich von steigenden Beschäftigungschancen ausgehen. Der Green Skills Report des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) von 2012 ortet besonders im städtischen Raum einen **Zuwachs an umweltbezogenen Dienstleistungen**.

2014 waren rund 45 % der Umweltbeschäftigten Dienstleistungen zuzurechnen, die dem Umweltschutz und dem Ressourcenmanagement dienen. Im Vergleich dazu entfallen auf die zweitgrößte Gruppe „Umweltfreundliche Güter" 33,5 % der Beschäftigten, und auf die drittgrößte Gruppe „Integrierte Technologien" 11,8 % der Umweltbeschäftigten. Neben der Umweltberatung werden u.a. die Teilgebiete thermische Sanierungen, Installationsleistungen von Umwelttechnologien oder auch Dienstleistungen der Abfall- und Abwasserbehandlung zu den **Umweltdienstleistungen** gezählt. Von 2008 auf 2014 verzeichneten die Umweltdienstleistungen ein Beschäftigungsplus von 14,3 %.

In der **Landwirtschaft** steigt der Bedarf an Beratungsleistungen hinsichtlich zukunftsorientierter Konzepte. Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen spielen dabei eine wichtige Rolle. **AgrarberaterInnen** sind für landwirtschaftliche Interessensvertretungen (Landwirtschaftskammern, Bezirksbauernkammern), Verbände, Genossenschaften und Netzwerke tätig. Die Beratungsschwerpunkte der Landwirtschaftskammern in Bezug auf Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen liegen in den Bereichen Betrieb und Unternehmen (z.B. Konzepte für die betriebliche Zukunft, Betriebsplanung), biologische Landwirtschaft, Tierhaltung, Umweltschutz, Energie (z.B. Biomasse, Photovoltaik), Direktvermarktung (z.B. Vertriebswege für regionale Produkte, Gütesiegel), Forstwirtschaft (z.B. naturnahe Waldbewirtschaftung, Waldschutz) sowie Recht und Förderungen (z.B. Cross Compliance, d.h. die Verknüpfung von Prämienzahlungen mit der Erfüllung von Umweltschutzauflagen u.ä.).

Hinsichtlich der Diversifizierung und Erwerbskombination wird in Zukunft das Thema **Green Care** an Bedeutung gewinnen. Dabei wird versucht, neben den Sparten Tourismus (z.B. Urlaub am Bauernhof) und Direktvermarktung eine soziale Sparte aufzubauen und soziale, pädagogische oder auch therapeutische Dienstleistungen in die Landwirtschaft zu integrieren. Das Feld Green Care ist weit und umfasst z.B. **Angebote** wie Kinderbetreuung, Bauernhof- und Gartenpädagogik, soziale Arbeit, tiergestützte Therapie, Gesundheitsförderung und -prävention und stationäre Pflegeeinrichtungen. Die steigende Nachfrage nach zukunftsfähigen Konzepten für landwirtschaftliche Betriebe wird sich voraussichtlich positiv auf die Beschäftigung von AgrarberaterInnen auswirken.

AgrarberaterInnen können auch im **Bereich der verkaufsorientierten Beratung** (u.a.) für Handelsunternehmen und Genossenschaften (z.B. Saatgut, Futtermittel, land- und forstwirtschaftliche Maschinen) tätig sein. Die Nachfrage ist in diesem Bereich als stabil zu bewerten.

Arbeitsmarkt für ÖkologInnen bleibt klein
ÖkologInnen arbeiten an wissenschaftlichen Forschungsprojekten zu grundlegenden und angewandten ökologischen Fragestellungen und finden hauptsächlich an Universitäten und als Sachverständige Arbeit. Der **Beschäftigungsanteil** ist in diesem Beruf **nicht besonders hoch**, obwohl laut AMS-Betriebsbefragung die Nachfrage seit 2012 geringfügig anstieg. Bis 2020 wird sich diese Entwicklung aller Voraussicht nach fortsetzen.

Vergleiche auch:
7. Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft
15. Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung

Tabelle 14.3.1: Berufe in Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik181

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
Ökologe/Ökologin	↑	■	-	-	-	-
UmweltberaterIn	↑	■	-	-	-	-
UmweltmanagerIn	↑	■	-	-	1	1
Umweltpädagoge/-pädagogin	↔	■■	-	13	-	-
AgrarberaterIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

14.3.2. Kompetenztrends

Qualifizierung zum Energieauditor

Im Umweltconsulting wird die Bereitschaft zur Weiterbildung aufgrund laufender Veränderungen großgeschrieben. Fachkräfte benötigen zusätzlich zu ihrem Fachwissen Know-how über wirtschaftliche Abläufe und aktuelle gesetzliche Regelungen, wie das Energieeffizienzgesetz. Letzteres war auch Wegbereiter einer neuen Qualifikation.

Kenntnisse in Recht und Projektmanagement
In der Berufsobergruppe steigen die fachspezifischen Qualifikationsanforderungen, besonders in den Bereichen Abfallwirtschaft, Umwelttechnik und erneuerbare Energien. Die Einhaltung verschiedener **behördlicher Auflagen und gesetzlicher Grenzwerte** hat für viele Unternehmen an Relevanz gewonnen. Auch in der **Landwirtschaft** spielen gesetzliche Rahmenbedingungen, insbesondere EU-Verordnungen, eine wichtige Rolle – z.B. die EU-Vorschrift über den ökologischen Landbau. Darüber hinaus sind EU-Direktzahlungen an die Einhaltung von Auflagen in den Bereichen Umweltschutz, Lebensmittelsicherheit, Tier- und Pflanzengesundheit, Tierschutz sowie an den ökologischen Erhalt der landwirtschaftlichen Nutzfläche gebunden (Cross Compliance).

Fachkräfte im Feld Umweltconsulting sollten daher über **berufsspezifische rechtliche Kenntnisse** verfügen.

Umweltspezifische Themenstellungen werden zunehmend in Projekten behandelt. Daher erwarten sich Betriebe und Institutionen von ihren MitarbeiterInnen Kenntnisse und Erfahrung im Projektmanagement. Diese Kenntnisse werden auch von EnergieauditorInnen erwartet, deren Arbeitsplätze durch die **Einführung des Energieeffizienzgesetzes** geschaffen wurden und damit UmweltmanagerInnen ein neues Tätigkeitsfeld eröffnet.

Arbeitsverhältnisse gestalten sich flexibler
BranchenexpertInnen, die im Rahmen von organisierten AMS-Veranstaltungen über künftige Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends diskutieren, sehen einen Trend zu **elektronischen Dienstleistungen**. Die Arbeit mit dem Computer, insbesondere mit mobilen Geräten, wird voraussichtlich auch in den nächsten Jahren zunehmen. Dies gilt auch für Beschäftigte im „Umweltconsulting", die im Prognosezeitraum mit einem flexibler gestalteten Arbeitsumfeld und Arbeitsort konfrontiert werden.

Unter Berücksichtigung der behördlichen und betrieblichen Vorgaben setzen UmweltmanagerInnen mithilfe eines Umweltmanagementsystems **Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit.** Neben Kenntnissen im Qualitäts- und Prozessmanagement erhöht eine hohe Einsatzbereitschaft die Chancen auf eine Beschäftigung.

UmweltberaterInnen leisten **Überzeugungsarbeit**, sie vermitteln zwischen verschiedenen Interessensgruppen. Um umweltrelevante Sachverhalte bearbeiten zu können, benötigen zukünftige Beschäftigte zunehmend Fähigkeiten darin, zu kommunizieren und Probleme lösen zu können.

AgrarberaterInnen haben ein breites agrarökonomisches Wissen und sind fachlich auf bestimmte Beratungsschwerpunkte spezialisiert – von der Agrarvermarktung über ökologischen Landbau bis hin zu Tierhaltung. Im Bereich **soziale Landwirtschaft/Green Care** wird sich der Beratungsbedarf voraussichtlich etwas erhöhen, Kompetenzen und Konzepte zur Integration sozialer Dienstleistungen in landwirtschaftliche Betriebe sind daher gefragt. Kommunikationsstärke und Serviceorientierung sind wichtige Soft Skills, die die fachlichen Kompetenzen ergänzen und eine kompetente Beratung ermöglichen.

ÖkologInnen hantieren üblicherweise mit verschiedenen **Messinstrumenten**. Um gewonnene Daten auszuwerten, arbeiten sie mit speziellen Computerprogrammen, wofür sie IT-Fertigkeiten benötigen. Sie planen Forschungen, führen sie durch und sollten deshalb in der **wissenschaftlichen Arbeit und Schreibtechnik** geübt sein.

Tabelle 14.3.2: Kompetenzen in Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik182

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Abfallwirtschaftskenntnisse	↑	■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Energietechnik-Kenntnisse	↑	■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑	■■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■■
Agrarökonomische Kenntnisse	↑	■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Gebäudetechnik-Kenntnisse	↔	■■
KundInnenbetreuungskenntnisse	↔	■■
Gartenbau-Kenntnisse	↔	■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kommunikationsstärke	↑	■■■
Lernbereitschaft	↑	■■■
Nachhaltiges Denken	↑	■■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Serviceorientierung	↑	■■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■■
Reisebereitschaft	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

14.4. Berufsobergruppe Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit

14.4.1. Arbeitsmarkttrends

Wachsende Umsätze, zunehmende Beschäftigung

Die Bedeutung der „sauberen" Technologien – wie erneuerbare Energietechnologien und Recyclinganlagen – steigt. Die Umsätze und die Beschäftigung werden im Berufsfeld voraussichtlich wachsen, sind aber an regulatorische Maßnahmen gebunden. Höher qualifizierte Berufe, wie UmweltanalytikerInnen und -technikerInnen, können mit guten Beschäftigungschancen rechnen.

Umwelttechnologie ist ein **Querschnittsbereich**, der erneuerbare Energietechnologien, Entsorgungs- und Recyclingtechnologien, Wasser und Abwasser, Luftreinhaltung und Klimaschutz, aber auch Gewässer-, Boden- und Lärmschutz umfasst.

Der Green Skills Report des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft von 2012 sieht in den technischen Segmenten **das größte Wachstumspotenzial der Umweltbranche**. Eine Studie des Österreichischen Instituts

für Wirtschaftsforschung (WIFO) von 2013 relativiert jedoch die Erwartung, dass die Beschäftigungszahlen weiter steigen. Obwohl sich die österreichische Umwelttechnikindustrie wirtschaftlich positiv entwickelt hat, schätzt das WIFO den weiteren Verlauf **des Umwelttechnikmarktes kurz- bis mittelfristig als unsicher** ein. Als Unsicherheitsfaktoren werden etwa stabile bis rückläufige Investitionsvolumina, auslaufende internationale Konjunkturprogramme oder Sparkurse europäischer Länder angeführt.

Eine Herausforderung stellt für die Umwelttechnikindustrie das **regulatorische Umfeld** dar. Einerseits ist sie von der Inlands- und EU-Gesetzgebung, andererseits auch von aktuellen Förderungen, so eine Expertin des WIFO, beeinflusst. In diesem Spannungsfeld sieht eine Expertin des IHS eine Gefahr für heimische Betriebe, da in Deutschland bereits 2012 und 2013 etliche Firmen der Branche in Konkurs gingen, weil ihre **Förderungen gekürzt oder gestrichen** wurden.

Investitionen in moderne Technologien
Trotz der unsicheren Aussichten investieren die Unternehmen dieses Segments reichlich in moderne Technologien. Die alternative Energiegewinnung ist im Vormarsch, einheitliche Rahmenbedingungen sind in Europa entstanden. Besonders gute Beschäftigungsaussichten gibt es laut BranchenexpertInnen aus diesem Grund für UmwelttechnikerInnen mit **mittlerer oder hoher Qualifikation**, besonders für jene mit Hochschulabschluss.

Die Zahl der **Arbeitsplätze im Bereich der erneuerbaren Energien** ist laut Statistik Austria von 2008 auf 2014 um + 14,9 % gestiegen und betrug 2014 rund **39.280**. 2012 erreichte die Beschäftigung im Umweltbereich erneuerbare Energien den Höchststand von 44.350 Beschäftigten innerhalb des Zeitraums 2008 – 2014. Niedrige Energiepreise sowie rückläufige Installationen von Biomasse-, Solar- und Photovoltaikanlagen waren für den Rückgang 2014 verantwortlich (Vgl. „Trends in der Berufsobergruppe Energie, Erneuerbare Energien (http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=353) ”).

Auch auf der Betrachtungsebene der **Umwelttechnologien** zeigt sich ein Beschäftigungswachstum von 2008 – 2014. Die Umwelttechnologien gliedern sich in End-of-pipe (nachsorgende) Technologien (z.B. Abfallbehandlungsanlagen) und integrierte Technologien (z.B. Recyclinganlagen). Der **Trend in Richtung „saubere” Technologien** zeigt sich auch in der Beschäftigungsentwicklung: Während die Umweltbeschäftigung bei den End-of-pipe Technologien von 2008 auf 2014 zurückging (- 8,4 %), verzeichneten die integrierten Technologien im selben Zeitraum mit + 42,5 % ein sehr deutliches Beschäftigungswachstum. Es ist davon auszugehen, dass sich die Beschäftigung im Bereich der integrierten Technologien im Prognosezeitraum bis 2020 weiterhin positiv entwickelt.

Abfall- und Recyclingwirtschaft
2014 waren 771 Unternehmen im Bereich Abfallbehandlung – darunter fällt auch die Rückgewinnung – tätig, 685 Unternehmen im Bereich Abwasserentsorgung und 591 im Bereich Wasserversorgung. Die Beseitigung von Umweltverschmutzungen ist ein vergleichsweise kleiner Bereich mit 16 Unternehmen und rund 100 Beschäftigten in Österreich. Die meisten unselbstständig Beschäftigten entfallen auf die Sammlung, Behandlung, Beseitigung von Abfällen sowie Rückgewinnung (2014: 11.160 Personen, 2015: 11.223 Personen). In der Abwasserentsorgung waren 2014 2.451 Personen (2015: - 0,5 %), in der Wasserversorgung 1.642 Personen (2015: - 0,6 %) beschäftigt. Alle drei Bereiche verzeichneten 2014 Beschäftigungszuwächse, 2015 konnte nur der Bereich „Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung” leicht zulegen.

Technische Entwicklungen von Aufbereitungstechnologien und die Knappheit an Rohstoffen eröffnen der Recyclingwirtschaft neue Möglichkeiten. Daher werden bis 2020 die **Beschäftigungszahlen** von Entsorgungs- und Recyclingfachmännern und -frauen voraussichtlich **leicht ansteigen**.

Für ausbaufähig halten BranchenexpertInnen aber ebenso den **vorsorgenden Umweltschutz**, der – im Gegensatz zur nachsorgenden Recyclingwirtschaft – nachhaltigere Effekte erzielen kann. Zudem ist die Zunahme an Beschäftigten im Berufsfeld noch kein hinreichender Beleg dafür, dass schonender mit der Umwelt umgegangen wird: **Je mehr Müll produziert wird, desto mehr Arbeitsplätze entstehen in der Entsorgung**. Im Zusammenhang mit der Abfallvermeidung hat die EU-Kommission ein Maßnahmenpaket entworfen, das den Übergang zu einer stärker kreislauforientierten, ressourceneffizienteren Wirtschaft forcieren soll.

Tabelle 14.4.1: Berufe in Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit183

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
UmwelttechnikerIn	↑	■■	-	-	1	-
Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau	↑	■	-	13	-	6
UmweltanalytikerIn	↑	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

14.4.2. Kompetenztrends

Technische Fachkräfte gesucht

In der Berufsobergruppe „Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit" werden nicht nur Personen mit akademischer Ausbildung, sondern auch Fachkräfte mit Lehrabschluss nachgefragt. Technischen, analytischen und kommunikativen Fähigkeiten und körperlicher Robustheit werden dabei besondere Bedeutung beigemessen.

Fremdsprachen-Kenntnisse gewinnen an Bedeutung

Folgt man dem letzten Green Skills Report des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) von 2012, so werden in 69 % der Stelleninserate zu Green Jobs – und damit am häufigsten – **technische Qualifikationen** nachgefragt. Die Forcierung von Umweltinnovationen in Produktionsunternehmen sowie die Entwicklungsarbeit in diesem Bereich, z.B. Schadstoffreduktion und Ressourcenschonung, bewirken einen stark steigenden Bedarf an spezifischen umwelt- und energietechnischen Fachkenntnissen. Durch die wachsende **internationale Vernetzung** und Zusammenarbeit wird von Beschäftigten verlangt, die Konzernsprache (meistens Deutsch oder Englisch) zu beherrschen. Die Kenntnis von Fremdsprachen erhöht die Chancen auf eine Anstellung. Neben Team- und Kommunikationsfähigkeit rücken so auch interkulturelle Kompetenzen in den Fokus. Solche Kenntnisse werden aufgrund der starken Exportorientierung besonders von Beschäftigten mit hoher Qualifikation erwartet. Daher können diese, laut

BranchenexpertInnen, im Gegensatz zu Geringqualifizierten bis 2020 **sogar bei verlangsamtem wirtschaftlichem Wachstum** mit **guten Arbeitsplatzchancen** rechnen.

UmweltanalytikerInnen beschäftigen sich mit der qualitativen und quantitativen Untersuchung von Stoffen in der Umwelt. Sie entnehmen Proben aus Wasser, Boden, Abfall und Luft, führen Analysen durch und interpretieren und beurteilen die Messergebnisse. Dafür sind **spezifische analytische Kenntnisse** und das Wissen über die jeweils gültigen Normen und Richtlinien des Umweltschutzes gefordert.

Kenntnisse in Energie- und Umweltverfahrenstechnik gefragt
Von **UmwelttechnikerInnen** werden vertiefte Kenntnisse über energie- und umweltverfahrenstechnische Prozesse erwartet, z.B. um die Schweiß- und Klebetechnologien mit umweltfreundlicheren Materialien auszustatten; ebenso: Know-how bei Smart Grids und Smart Metering („intelligente Stromnetze und Verbrauchsmessung"). Darüber hinaus verschaffen sich Jobsuchende mit Kompetenzen in der Steuerungs- und Regelungstechnik Vorteile am Arbeitsmarkt. Kenntnisse in der Installation und im Service neuer technischer Anlagen und Geräte einschließlich der Beratung erhöhen die Beschäftigungschancen. Im Umweltsektor mit dem Schwerpunkt erneuerbare Energien bzw. Energietechnologien werden **ganzheitliches Denken und Lernbereitschaft** als Schlüsselkompetenzen angesehen.

Entwicklungen in Fachberufen
Von BranchenexpertInnen wird die Qualität und Aktualität der Lehrinhalte in den Hochschulen hervorgehoben. **Nachholbedarf** orten diese jedoch beim **Qualifikationsniveau von Fachkräften mit Lehrabschluss**. Diese sollten fortgeschrittenes Wissen in Themen wie erneuerbare Energien und einen besseren Überblick über den gesamten Arbeitsprozess mitbringen. Beschäftigte im Bereich Abfall- und Recyclingwirtschaft arbeiten unter körperlichem Einsatz und kommen mit verschiedenen hautreizenden Stoffen in Berührung. Deshalb werden eine **unempfindliche Haut** und eine **gute physische Verfassung** vorausgesetzt. In diesem Segment, wie auch in der Gebäudetechnik, prognostizieren BranchenexpertInnen im Prognosezeitraum bis 2020 außerdem, dass das Know-how zur Steigerung der **Ressourceneffizienz** an Bedeutung gewinnen wird.

Tabelle 14.4.2: Kompetenzen in Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit184

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Abfallwirtschaftskenntnisse	↑	■■
Automatisierungstechnik	↑	■■
Energietechnik-Kenntnisse	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↑	■■
Recycling	↑	■■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■■
Verfahrenstechnik-Kenntnisse	↑	■■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Arbeit mit Maschinen und Anlagen	↔	■■
Labormethoden-Kenntnisse	↔	■■
Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik	↔	■■
Müllentsorgung	↔	■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↔	■■
Wissenschaftliches Fachwissen Technik und Formalwissenschaften	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Analytische Fähigkeiten	↑	■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Nachhaltiges Denken	↑	■■
Problemlösungsfähigkeit	↑	■■
Reisebereitschaft	↑	■■
Teamfähigkeit	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■
Serviceorientierung	↑	■
Unempfindlichkeit der Haut	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend	tendenziell steigend	gleichbleibend	tendenziell sinkend	sinkend
	↑↑	↑	↔	↓	↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

15. Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung

Arbeitsmarkttrends

Schwieriger Spagat zwischen Investitions- und Einsparungsdruck

Der von allen Seiten betonten Notwendigkeit von Investitionen in Forschung und Entwicklung steht oftmals eine unzureichende Bereitstellung entsprechender Gelder gegenüber. Die Beschäftigungschancen in diesem Berufsbereich variieren stark. Während die technische und naturwissenschaftliche Forschung und Entwicklung floriert, stagniert die geistes-, sozial- und kulturwissenschaftliche Forschung. Im Bildungsbereich waren zuletzt ambivalente Entwicklungen zu verzeichnen.

Die gesamte Forschung und Entwicklung in Österreich wird hauptsächlich von der Wirtschaft (47 %) und von der öffentlichen Hand (36 %) finanziert. Ein Teil der Mittel kommt auch aus dem Ausland (15 %). Laut einer Schätzung der Statistik Austria belaufen sich die gesamten Forschungsausgaben in Österreich im Jahr 2015 mit 10,1 Mrd. Euro um 2,8 % höher als im Jahr zuvor. Das entspricht 3,01 % des BIP.

Forschungsstrategie
Laut der von der Bundesregierung festgelegten Strategie für Forschung, Technologie und Innovation (FTI) sollen die Ausgaben für Forschung und Entwicklung bis zum Jahr 2020 auf 3,76 % des BIP gesteigert werden – hauptsächlich durch zusätzliche Gelder aus dem Unternehmenssektor. ExpertInnen bezweifeln angesichts der aktuellen Wirtschaftslage, dass die Forschungsquote in diesem Ausmaß erhöht werden kann. Es gibt auch Befürchtungen, dass immer mehr hochqualifizierte ForscherInnen aufgrund der unsicheren Forschungsfinanzierung und mangelnder Karriereperspektiven abwandern könnten – Stichwort „Braindrain".

Beschäftigung
Die Zahl der Beschäftigten in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung ist im Steigen begriffen und wird mit rund 66.200 Vollzeitäquivalenten angegeben (Stand: 2013). Das entspricht einem Zuwachs von 8,2 % gegenüber der Erhebung im Jahr 2011. Der **Frauenanteil** ist dabei mit 24 % insgesamt nach wie vor **gering**. Im Hochschulsektor liegt er bei 43 %, im Unternehmenssektor bei 21 %. Im Gegensatz zu den anderen Bereichen ist im Unternehmenssektor der Frauenanteil im Vergleich zu 2011 (17 %) leicht angestiegen.

AkademikerInnen sind **in geringerem Ausmaß von Arbeitslosigkeit bedroht** als andere Bildungsgruppen: Die Arbeitslosenquote von AkademikerInnen betrug im Jahr 2015 3,4 %, während sich die Quote bezogen auf die Gesamtheit auf 9,1 % belief. Im Vergleich der Bildungsgruppen hatten AkademikerInnen in den letzten Jahren die höchste relative Zunahme an Arbeitslosen zu verzeichnen. Da jedoch gleichzeitig auch der Anteil Beschäftigter mit Hochschulbildung stark anstieg, ist festzuhalten, dass die Arbeitslosenquote von AkademikerInnen in den letzten Jahren relativ stabil war.

Berufseinstieg
Ungefähr die Hälfte der UniversitätsabsolventInnen (52 %) findet innerhalb von drei Monaten nach dem Abschluss einen Job. Bei den AbsolventInnen von Fachhochschulen sind es 64 %. Im Durchschnitt dauert es 5,3 Monate, bis AkademikerInnen eine erste Beschäftigung finden. Am längsten suchen AbsolventInnen künstlerischer Studiengänge (8,9 Monate), am kürzesten Diplom-IngenieurInnen (3,7 Monate) (Stand: 2010).

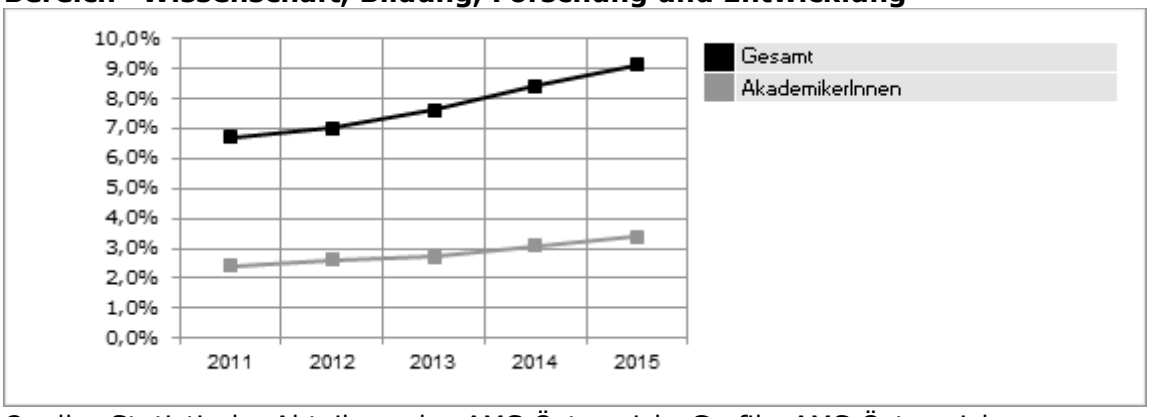
Beim Berufseinstieg ist in manchen Wissenschaftsbereichen Flexibilität gefragt. Aufgrund der Veränderung der Arbeitswelt im Allgemeinen und der zunehmend projektbezogenen Organisation von Forschungsarbeiten befinden sich junge WissenschafterInnen am Beginn des Arbeitslebens häufig in **atypischen Beschäftigungssituationen**; d.h. sie sammeln ihre ersten Erfahrungen oft in zeitlich befristeten Stellen, in geringfügigen

Beschäftigungsverhältnissen, als „Freie DienstnehmerInnen" oder als so genannte „Neue Selbstständige" auf Werkvertragsbasis. Dies trifft sowohl auf universitäre als auch außeruniversitäre Beschäftigung zu. Trotz der meist geringeren Berufserfahrung finden jedoch JungakademikerInnen teilweise sogar leichter Arbeit als Ältere (z.B. im Zuge eines Jobwechsels), da sie für ArbeitgeberInnen finanziell günstiger sind und sich eher auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse einlassen.

Die Berufschancen innerhalb des Bereichs Wissenschaft, Forschung und Entwicklung sind teilweise sehr unterschiedlich: Besonders positiv sind die Aussichten für NaturwissenschafterInnen, BiowissenschafterInnen, MedizinerInnen und TechnikerInnen. Als eher negativ sind hingegen die beruflichen Chancen angehender Geistes- und SozialwissenschafterInnen zu bewerten.

Variierende Arbeitsmarktchancen für angehende LehrerInnen
Aufgrund einer anstehenden Pensionierungswelle weist der Pflichtschulbereich, entgegen dem Trend der letzten Jahre, positivere Berufsaussichten auf. Auch berufsbildende höhere oder mittlere Schulen sowie Sonderschulen werden weiterhin fachlich spezialisierte Arbeitskräfte nachfragen. In ländlichen Regionen ist die Chance größer, schnell eine Stelle als LehrerIn zu erhalten. Außerdem variiert der Bedarf hinsichtlich der Lehrgegenstände stark. Der „LehrerInnenausbildung neu" folgt nun auch ein neues Dienstrecht, das höhere Einstiegsgehälter bei einer flacheren Gehaltsentwicklung vorsieht. Aber auch im Schulbereich werden derzeit Sparmaßnahmen diskutiert.

Abbildung 15: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung"



Quelle: Statistische Abteilung des AMS Österreich. Grafik: AMS Österreich.

Tabelle 15.1: Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung185

...in der Berufsobergruppe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Naturwissenschaften, Medizinische Forschung	↑	■	0*	-	1	4
Schule, Weiterbildung, Hochschule	↑	■	130*	223	86	89
Technische Forschung und Entwicklung	↑	■	13	39	47	57
Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften	↔	■	-	176	11	19
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	↔	■	-	-	17	1

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

15.1. Berufsobergruppe Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften

15.1.1. Arbeitsmarkttrends

Schwierige Arbeitsmarktbedingungen für wissenschaftlich tätige Geistes-, Kultur- und HumanwissenschafterInnen

Die mangelnde Wahrnehmung der Forschungsleistungen und die damit einhergehende Skepsis gegenüber deren Nutzen erschweren die Akquisition von finanziellen Mitteln. Personen, die in diesem Arbeitsfeld tätig sein wollen, sind mit einer schwierigen Beschäftigungssituation konfrontiert.

Insgesamt waren 2013 ca. 13.000 Beschäftigte des Hochschulsektors in Geistes- oder Humanwissenschaften tätig. Knapp jedeR dritte an Hochschulen Beschäftigte ist in diesen Fachgebieten angesiedelt. Unter den besagten 13.000 Personen arbeiten viele in Teilzeit, weshalb die Anzahl der Vollzeitäquivalente mit knapp 4.000 deutlich geringer ausfällt.

Problematische Finanzierungssituation
Neben der Knappheit der finanziellen Ressourcen stellt auch die Kurzfristigkeit der Fördermittel ein Problem dar. Es kann nicht vorausgeplant werden, und so sind Neuanstellungen sehr selten. Mit der **Verminderung bzw. Streichung der Finanzierungszuschüsse** für die meisten außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der jüngeren Vergangenheit hat sich die Situation weiter verschärft. Zum Teil hat man sich bereits untereinander oder mit Universitäten zusammengeschlossen.

Die Hälfte der insgesamt zur Verfügung stehenden, begrenzten Forschungsmittel im Hochschulsektor fließt in naturwissenschaftliche oder technische Projekte (51 %), deren Ergebnisse eine direktere wirtschaftliche Verwertbarkeit versprechen. Auf die human- und geisteswissenschaftliche Forschung entfallen insgesamt knapp ein Viertel (23 %) der Forschungsausgaben. Allgemein werden 88 % dieser Mittel von der öffentlichen Hand aufgebracht. Mehr als die Hälfte der Forschungsgelder (55 %) für Hochschulen fließt in die Grundlagenforschung (Stand: 2013).

Hinsichtlich der Finanzierung geisteswissenschaftlicher Forschung gab es in jüngster Vergangenheit jedoch auch positive Entwicklungen: So wurde etwa 2014 ein „Österreichisches Zentrum Digitale Geisteswissenschaften" geschaffen und ein Investitionspaket von 6,2 Mio. Euro für die Forschung in diesem Bereich beschlossen. Weiters soll durch fixierte Budgetsteigerungen der Österreichischen Akademie für Wissenschaften (ÖAW) von 17 % im Zeitraum von 2015 bis 2017 Planungssicherheit gewährleistet und die Grundlagenforschung gestärkt werden. Als positives Zeichen ist zudem auch der Schwerpunkt auf Geistes-, Kultur und Humanwissenschaften in der europäischen Forschungsstrategie „Horizon 2020" zu bewerten.

Hoher Frauenanteil in den Geisteswissenschaften
Vergleicht man die Studierenden-Statistik öffentlicher Universitäten nach Studienrichtungen, so fällt auf, dass der Frauenanteil in den Geisteswissenschaften besonders hoch ist: Im Wintersemester 2014/15 war hier nicht einmal jedeR dritte ordentliche StudentIn ein Mann (Frauenanteil: 71 %). Zum Vergleich: Studienrichtungsübergreifend betrug der durchschnittliche Frauenanteil 53 %.

Beschäftigungsmöglichkeiten
Die außeruniversitäre Forschung stellt bzw. stellte zumindest bisher für GeisteswissenschafterInnen eine Alternative zur selten möglichen Beschäftigung an einer Universität dar. Da ein Verlust von Arbeitsplätzen aufgrund der Einsparungen nicht ausbleibt und auch der öffentliche Sektor deutlich weniger AbsolventInnen geistes-,

kultur und humanwissenschaftlicher Studienrichtungen aufnimmt als früher, sind facheinschlägige Tätigkeiten selten.

Aufgrund von Finanzierungsproblemen sind **atypische Beschäftigungsverhältnisse** (z.B. Freie Dienstverträge; Werkverträge) weit verbreitet. BerufseinsteigerInnen sehen sich häufig mit Zeitdruck, schlechter Bezahlung sowie einer mangelnden sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung konfrontiert. Möglichkeiten zur Anstellung in einem Normalarbeitsverhältnis ergeben sich – wenn überhaupt – erst nach einer gewissen Zeit der engagierten und erfolgreichen Mitarbeit.

Tabelle 15.1.1: Berufe in Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften186

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
BildungswissenschafterIn	↔	■	-	13	10	17
KommunikationswissenschafterIn	↔	■	-	-	-	-
PhilosophIn	↔	■	-	-	-	-
ProjektassistentIn in der Forschung	↔	■	-	163	-	-
Theologe/Theologin	↔	■	-	-	1	2
KulturwissenschafterIn	↓	■	-	-	-	-
LiteraturwissenschafterIn	↓	■	-	-	-	-
MusikwissenschafterIn	↓	■	-	-	-	-
Philologe/Philologin	↓	■	-	-	-	-
TheaterwissenschafterIn	↓	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

15.1.2. Kompetenztrends

Flexibilität, soziale Kompetenzen und wirtschaftliche Kenntnisse vermehrt notwendig

Geringe Chancen, in Wissenschaft und Forschung eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sowie befristete und atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern die Fähigkeit zur Selbstorganisation, Flexibilität und Kreativität, aber auch Frustrationstoleranz.

Zur zielführenden Durchführung von Forschungsprojekten werden zunehmend Kenntnisse aus dem Bereich des Projektmanagements erforderlich, v.a. auch Know-how im Bereich **Auftrags- und Förderungsakquisition** zur finanziellen Absicherung der Forschungseinrichtungen und Projekte. Oftmals wird gleichzeitig an mehreren Projekten gearbeitet, und es werden „nebenbei" auch noch neue Forschungsaufträge akquiriert.

Das erfordert sowohl im Arbeitsalltag als auch in der Karriereplanung ein hohes Maß an Flexibilität und Organisationsfähigkeit.

Anforderungen wissenschaftlicher Beschäftigungen
Die wissenschaftliche Arbeit erfordert logisch-analytisches Denkvermögen, Methoden- und Statistikkenntnisse und die Fähigkeit, über die eigenen Forschungsergebnisse sowohl mündlich als auch schriftlich (z.B. für Fachjournale) in einer adäquaten Form zu berichten. Das **Internet** wird nicht nur als Kommunikationsmittel zwischen Forschungsteams und als Recherchewerkzeug genutzt, sondern es bietet sich auch als Möglichkeit zur Rekrutierung von UntersuchungsteilnehmerInnen sowie als Forschungsgegenstand an. Zudem werden in Ausschreibungen teilweise Datenbankkenntnisse explizit als förderlich erwähnt.

Überfachliche Kenntnisse werden wichtiger
Das Interesse und die Fähigkeit, die eigenen Forschungsergebnisse auch zu vermitteln, sind im Austausch mit FachkollegInnen und AuftraggeberInnen ebenso von Vorteil wie in der Lehre. Neben den fachlichen Kompetenzen gewinnt Kommunikationskompetenz daher verstärkt an Bedeutung. Da es im Forschungsbereich immer häufiger zu internationalen Kooperationen kommt, werden Teamfähigkeit und Fremdsprachenkenntnisse so wie in allen Wissenschaftsbereichen wichtiger, insbesondere Englisch auf hohem Niveau in Wort und Schrift. Darüber hinaus benötigen MitarbeiterInnen internationaler Forschungsprojekte bzw. international tätiger Firmen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Vorausblickende Studiengestaltung
Kreativität und Offenheit für neue Tätigkeitsbereiche sind förderlich, um Nischen am Arbeitsmarkt und in der Forschungslandschaft zu erkennen. Es empfiehlt sich, bereits während des Studiums durch inhaltliche Schwerpunktsetzungen, Nebenfächer oder Praktika **Zusatzqualifikationen bzw. Praxiserfahrung** und entsprechende Branchenkenntnisse zu erwerben. Beispielsweise können Wirtschaftskompetenzen, Technikwissen oder auch naturwissenschaftliche Kenntnisse die möglichen Einsatzgebiete erweitern.

Es ist empfehlenswert, sich schon während eines geistes-, kultur- oder humanwissenschaftlichen Studiums über mögliche Arbeitsfelder zu informieren und z.B. durch **Praktika** entsprechende Kontakte zu knüpfen. Bewährt man sich, können daraus Möglichkeiten einer freien Mitarbeit und – im Optimalfall – einer späteren Anstellung erwachsen. Ebenso hilfreich sind berufsorientierte Zusatzausbildungen in Form eines Zweitstudiums oder Weiterbildungen im technischen, naturwissenschaftlichen oder wirtschaftlichen Bereich, da interdisziplinäre Kompetenzen an Bedeutung gewinnen. Auslandserfahrung und Fremdsprachenkenntnisse verbessern ebenfalls die Chancen am Arbeitsmarkt und können einen entscheidenden Vorteil darstellen.

Tabelle 15.1.2: Kompetenzen in Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften187

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Englisch	↑	■■
Förderungsakquisition	↑	■■
Projektmanagement im Wissenschafts- und Forschungsbereich	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
Datenbank-Anwendungskenntnisse	↑	■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Geistes- und Kulturwissenschaften	↔	■■■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■■■
Sozialwissenschaften	↔	■■■
Statistik-Kenntnisse	↔	■■
Volkswirtschaftliche Grundkenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Flexibilität	↑	■■■
Kommunikationsstärke	↑	■■
Argumentationsfähigkeit	↑	■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Unternehmerisches Denken	↑	■
Lernbereitschaft	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■■
Frustrationstoleranz	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

15.2. Berufsobergruppe Naturwissenschaften, Medizinische Forschung

15.2.1. Arbeitsmarkttrends

Positive Aussichten für hoch qualifizierte NaturwissenschafterInnen

Die Beschäftigungssituation für AbsolventInnen naturwissenschaftlicher und medizinischer Studienrichtungen ist weiterhin sehr gut. In manchen Disziplinen (z.B. Physik) warnen ExpertInnen sogar vor einem Mangel an wissenschaftlichem Personal.

An den österreichischen Hochschulen entfallen rund 26 % aller Arbeitsplätze, die der Forschung und Entwicklung zuzurechnen sind, auf den naturwissenschaftlichen und 23 % auf den medizinischen Bereich (Stand: 2013). Die finanziellen Mittel für die naturwissenschaftliche und die medizinische Forschung im Hochschulbereich werden zu 88 % von der öffentlichen Hand bereitgestellt, von Unternehmensseite stammen 4 % (Stand: 2013).

Medizin und angrenzende Fachbereiche

Die Pharmabranche und die Biowissenschaftsbranche waren von der Krise weniger stark betroffen als andere Branchen. Unternehmen der Pharmazeutischen Industrie bieten rund 1.075 Arbeitsplätze in Forschung und Entwicklung (Stand 2013). Im Zeitraum zwischen 2011 und 2013 war eine Zunahme der Arbeitsplätze in diesem Bereich um knapp 20 % und der Forschungsausgaben um 67 % zu verzeichnen. ExpertInnen schätzen die Beschäftigungschancen in diesen beiden Bereichen dementsprechend positiv ein. Mögliche Arbeits- und Forschungsfelder sind u.a. die Onkologie, die Allergologie, die Biosensorik (Verbindung von Biologie und elektronischer Messtechnik) sowie die Qualitätssicherung in der Biopharmazie.

EDV-Systeme unterstützen bzw. ermöglichen in unterschiedlichsten medizinischen Bereichen sowohl die Behandlung der PatientInnen als auch die Forschung (z.B. bildgebende Verfahren, Telemedizin und Prothetik). Die **Medizininformatik** ist ein nicht mehr weg zu denkender und zukunftsträchtiger Teilbereich in der Medizin geworden. Hier bestehen nicht nur für MedizinerInnen, GenetikerInnen, MikrobiologInnen und – in geringerem Maße – für Medizinische DokumentationsassistentInnen gute Beschäftigungsaussichten, sondern auch für MathematikerInnen und InformatikerInnen.

Naturwissenschaften
Ein **großes Beschäftigungspotenzial** sehen ExpertInnen für AbsolventInnen technisch-naturwissenschaftlicher Studienrichtungen. Aufgrund der Dynamik in der Produktentwicklung ergeben sich beispielsweise für (Technische) PhysikerInnen gute Jobmöglichkeiten. Neben der universitären Forschung bieten sich im Industriesektor, z.B. in der Medizintechnik, Materialwissenschaft, Optik und Elektrotechnik, vielfältige Einsatzgebiete. Grundsätzlich werden von ExpertInnen die Jobaussichten für PhysikerInnen im technischen Bereich wesentlich höher angesehen, als für jene im theoretischen Bereich. Auch im Fall, dass Stellen in technischen Fachbereichen nicht konkret für Technische PhysikerInnen ausgeschrieben sind, kann sich eine Bewerbung lohnen, da deren breites Wissen grundsätzlich geschätzt wird und sie dadurch für verschiedenste Arbeitsfelder qualifiziert sind. Zudem sind die Arbeitsmarktchancen auch aufgrund der niedrigen Zahlen an AbsolventInnen und dem damit einhergehenden geringen Konkurrenzkampf als besonders gut einzuschätzen.

Auch für MathematikerInnen boten sich in den letzten Jahren großteils sehr gute berufliche Möglichkeiten. Dies ist nicht nur auf den Mangel an AbsolventInnen und den stetig steigenden Bedarf im Finanz- und Versicherungsbereich – dem traditionellen Einsatzgebiet von MathematikerInnen – zurückzuführen. Da universell einsetzbare Fähigkeiten wie abstrakte Problemlösungskompetenz oder analytisches Denken auch in anderen Branchen zunehmend geschätzt werden, verbreitert sich der potentielle Tätigkeitsbereich. Somit wird trotz der Unsicherheit an den internationalen Finanzmärkten sowohl im Finanz-Sektor als auch in anderen Bereichen insgesamt ein steigender Bedarf an MathematikerInnen, auch z.B. in der Forschung, in der IT-Branche oder in der Industrie gesehen.

Relativ viele AbsolventInnen naturwissenschaftlicher Studien bleiben beruflich im Hochschulbereich. Laut AbsolventInnen-Monitoring der Karl-Franzens-Universität Graz trifft dies besonders auf PhysikerInnen zu, von denen rund zwei Drittel nach ihrem Abschluss im tertiären Bildungsbereich (Universitäten, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen) arbeiten. Betrachtet man die Gesamtheit der AbsolventInnen der Universität Graz, so trifft dies nur auf knapp jedeN SiebteN zu.

Sowohl für Agrar- als auch für Ernährungs- und SportwissenschafterInnen steht in der Regel eine passable Anzahl an Arbeitsplätzen zur Verfügung. Allerdings ist die Konkurrenz v.a. in der Verwaltung und in der Forschung etwas größer als in anderen Bereichen. GeowissenschafterInnen werden aktuell besonders von Energiekonzernen gesucht. Dies zeigt sich u.a. in den hohen Investitionen der OMV in die Montanuniversität Leoben: Um den künftigen Personalbedarf zu stillen, werden insgesamt 10 Mio. Euro zwischen 2014 und 2016 für einen neuen Studiengang gespendet.

Die Life-Science-Branche befindet sich immer noch in einer anhaltenden Wachstumsphase: Zwischen 2012 und 2014 ist die Branche um 100 Unternehmen – auf insgesamt 823 – angewachsen, was einem Anstieg um 14 % entspricht. Derzeit arbeiten ca. 51.000 Personen in den Life Sciences (+ 3 % gegenüber 2012); mehr als ein Drittel davon im Forschungsbereich (39 %; ca. 20.000 Personen). Daraus ergeben sich **gute Berufschancen** für angehende BiowissenschaftlerInnen, BioinformatikerInnen und MolekularbiologInnen. Dennoch sollten die Beschäftigungschancen aufgrund der Vielzahl an Studierenden und AbsolventInnen in den betreffenden Fächern nicht überbewertet werden: 2014 konnten ca. 60.000 StudentInnen dem Bereich Life Sciences zugeordnet werden und knapp 8.000 AbsolventInnen.

Nachwuchs- und Frauenförderung
Dass von öffentlicher Seite wiederholt auf die Bedeutung der so genannten „MINT-Fächer" (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) hingewiesen wird, wirkt sich zwar schon positiv auf die entsprechenden Zahlen bei den Neuinskriptionen aus, jedoch ist der Bedarf an AbsolventInnen naturwissenschaftlicher Fächer längst nicht gedeckt. Ein besonderes Augenmerk richtet sich dabei auf Frauen, da diese in den technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Initiativen wie „FiT – Frauen in die Technik" bzw. „FEMtech" sollen diesem Umstand entgegen wirken und Forscherinnen auch im Verlauf ihrer Karriere unterstützen.

Vergleiche auch:
4.2. Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion

Tabelle 15.2.1: Berufe in Naturwissenschaften, Medizinische Forschung188

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
BioinformatikerIn	↑	■	-	-	-	-
BiowissenschafterIn	↑	■	-	-	1	1
GeowissenschafterIn	↑	■	-	-	-	2
MathematikerIn	↑	■	-	-	-	1
MedizinerIn	↑	■	-	-	-	-
Molekularbiologe/-biologin	↑	■	-	-	-	-
PharmazeutIn	↑	■	-	-	-	-
PhysikerIn	↑	■	k.A.	-	-	-
TechnischeR PhysikerIn	↑	■	-	-	-	-
AgrarwissenschafterIn	↔	■	-	-	-	-
ErnährungswissenschafterIn	↔	■	-	-	-	-
PhysiklaborantIn	↔	■	-	-	-	-
SportwissenschafterIn	↔	■	-	-	-	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

15.2.2. Kompetenztrends

Gute IT-Kenntnisse wichtig, soziale Kompetenzen vermehrt gefragt

In dem Maße, in dem die sich weiterhin rasch entwickelnde Computertechnologie zu einer Grundlage moderner Forschung und Entwicklung geworden ist, stellen gute Informatikkenntnisse ein wichtiges Arbeitswerkzeug für viele NaturwissenschafterInnen dar. Aber auch Soft Skills gewinnen an Bedeutung.

Analyse und Lösung von Problemen
Innovative Lösungen für Probleme gelingen in zunehmendem Maße durch interdisziplinäre Zusammenarbeit. Die Weiterentwicklung der Medizininformatik macht entsprechende IT-Kompetenzen notwendig. So findet diese z.B. in der medizinischen Diagnostik, Behandlung und Forschung sowie in der Digitalisierung, Archivierung und im Austausch medizinischer Daten Einsatz. Für Beschäftigte, die im Schnittstellenbereich Medizin und Biotechnologie tätig sind (z.B. Neuroprothetik, telemedizinische Anwendungen), werden zunehmend auch Kenntnisse aus dem Bereich der Mikroelektronik bzw. Medizintechnik erforderlich.

Auch bei MathematikerInnen und PhysikerInnen werden die Fähigkeit zur Problemlösung und facheinschlägige EDV-Kenntnisse (z.B. MatLab, CAE-Software) in der Regel vorausgesetzt. Fachliche Flexibilität ist gefragt, um beruflich in Nischen vorzudringen, die sich auf den ersten Blick nicht als klassische Einsatzgebiete darstellen. Für

MathematikerInnen sind je nach Arbeitsschwerpunkt Kenntnisse der Ökonometrie sowie Statistikkenntnisse wichtig bzw. zunehmend Kompetenzen in der Industriemathematik. Für PhysikerInnen sind Kenntnisse auf den Gebieten der Materialwissenschaften, der Telekommunikation oder auch neuerer Forschungsgebiete wie der Quantenoptik und der Elektromobilität von Bedeutung. Außerdem wird Programmierkenntnissen verstärkt Beachtung geschenkt. Von PhysiklaborantInnen werden in erster Linie logisch-analytische Fähigkeiten und technisches Verständnis erwartet.

Soft Skills
Die vermehrte Zusammenarbeit von WissenschafterInnen in international zusammengesetzten Teams setzt **Teamfähigkeit** und **interkulturelle Kompetenz** voraus sowie exzellente (Fach-)**Englischkenntnisse**; letztere u.a. für die Aneignung von Wissen aus internationalen Publikationen sowie für die Präsentation der eigenen Forschungsergebnisse. Grundlegende (betriebs-)wirtschaftliche und Projektmanagement-Kenntnisse sind bei der Abwicklung von Forschungsprojekten hilfreich. Weiters sind Kompetenzen in der Antragsstellung für Drittmittel und Publikationskenntnisse von Vorteil.

Die Fähigkeit, **interdisziplinäre Zusammenarbeit** produktiv, effizient und reibungslos zu gestalten, ist im Forschungsbereich allgemein wichtig. Für Beschäftigte der Life-Science-Branche ist dies jedoch verstärkt der Fall, da hier einerseits besonders häufig in multiprofessionellen Teams gearbeitet wird und andererseits Life Sciences eine sogenannte Schnittstellenbranche darstellen, in welcher typischerweise Forschungsansätze verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen (u.a. Biologie, Chemie, Medizin und Technik) vereint werden.

Für angehende NaturwissenschafterInnen können eine gewisse **Mobilität** und bereits absolvierte Auslandsaufenthalte beim Karrierestart nützlich sein, da diese auf die Kenntnis der Arbeitsweise und Zugänge in internationalen Forschungseinrichtungen hindeuten.

Tabelle 15.2.2: Kompetenzen in Naturwissenschaften, Medizinische Forschung189

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Englisch	↑	■■
Statistik-Kenntnisse	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
Biotechnologische Kenntnisse	↑	■
CAE-Kenntnisse	↑	■
Datenbank-Anwendungskenntnisse	↑	■
Medizinische Informations- und Dokumentationssysteme	↑	■
Medizintechnische Kenntnisse	↑	■
Programmiersprachen-Kenntnisse	↑	■
Wissenschaftliches Fachwissen Technik und Formalwissenschaften	↑	■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■■■
Wissenschaftliches Fachwissen Naturwissenschaften	↔	■■
Humanmedizin	↔	■
Labormethoden-Kenntnisse	↔	■
Pharmazeutische Kenntnisse	↔	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■
Interkulturelle Kompetenz	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■■
Problemlösungsfähigkeit	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

15.3. Berufsobergruppe Schule, Weiterbildung, Hochschule

15.3.1. Arbeitsmarkttrends

Steigender Bedarf durch Pensionierungen und Zuwanderung

Auch wenn die Arbeitslosigkeit unter LehrerInnen zuletzt gestiegen ist, sorgt eine Pensionierungswelle in den nächsten Jahren für einen hohen Bedarf. Die Nachfrage variiert jedoch stark hinsichtlich der im Studium gewählten Lehrgegenstände. Der Bereich Erwachsenenbildung birgt unter dem Stichwort des Lebenslangen Lernens großes Zukunftspotenzial. Die Situation für HochschullehrerInnen bleibt angespannt.

Nachfrage nur in bestimmten Fächern hoch; anstehende Pensionierungen geben Hoffnung

Die Entwicklung der Beschäftigung unterscheidet sich je nach Schulform und Region stark und spiegelt tendenziell die Verteilung der SchülerInnenzahlen wider. Insgesamt waren

im Schuljahr 2014/15 etwa 125.600 LehrerInnen beschäftigt, die Mehrheit von diesen in allgemein bildenden Pflichtschulen (57 %). Eine besondere Ausweitung des Personaleinsatzes an Pflichtschulen ist aufgrund von Sparmaßnahmen in absehbarer Zeit nicht zu erwarten. Allerdings müssen die Abgänge durch die derzeit laufende Pensionierungswelle ausgeglichen werden, deren Höhepunkt zwischen 2016 und 2018 zu erwarten ist. In diesem Zeitraum sollen jährlich um die 4.200 LehrerInnen in den Ruhestand gehen, bis 2025 rund die Hälfte aller derzeit aktiven LehrerInnen.

Fächerspezifisch sind vor allem in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaft gute Anstellungsmöglichkeiten gegeben, schlechtere hingegen in den Fächern Geschichte, P.P. (Psychologie und Philosophie) und zum Teil auch in Fremdsprachen (außer Englisch). Die Beschäftigungschancen hängen stark von der gewählten Fächerkombination ab. Da in Schularbeitsfächern grundsätzlich wesentlich mehr Stunden in den Lehrplänen vorgesehen sind, werden in diesen Fächern auch mehr LehrerInnen benötigt als in anderen.

Bedarfssteigerungen durch Zuwanderung
Im Februar 2016 wurden bereits etwa 2.300 Flüchtlingskinder in Wiener Schulen unterrichtet. Zusätzlich zum regulären Schulunterricht sind Sprachförderkurse für Deutsch geplant. Angesichts der politischen Lage im Nahen Osten ist in den nächsten Jahren von einem weiteren Anstieg der Anzahl schulpflichtiger Flüchtlingskinder auszugehen. Daher ist auch in den nächsten Jahren – v.a. in Wien – mit einem erhöhten Bedarf an GrundschullehrerInnen zu rechnen. In der Erwachsenenbildung ist nur eine leichte Bedarfssteigerung aufgrund der Zuwanderung von Flüchtlingen bemerkbar, da ein Großteil derzeit AsylwerberInnen-Status aufweist und somit (noch) keine Möglichkeit hat, Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungen zu belegen.

Viele Frauen an Pflichtschulen und pädagogischen Hochschulen; wenige an Fachhochschulen und Universitäten
72 % des Lehrpersonals sind Frauen, an Pflichtschulen sogar 83 % (2014/15; inkl. karenzierte Lehrkräfte). Dagegen ist das Lehrpersonal an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen (2014/15) mit gut 62 % von Männern dominiert (exkl. karenzierte Lehrkräfte). An pädagogischen Hochschulen sind hingegen lehrende Frauen mit 59 % etwas überrepräsentiert. Anderssprachige LehrerInnen, die beim Erlernen der zweiten Muttersprache eine wichtige Rolle einnehmen können, sind unterrepräsentiert.

MusiklehrerInnen schlagen – je nach Schwerpunkt – andere Ausbildungswege ein: Das Studium Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP) dient der Ausbildung von MusiklehrerInnen an Musikschulen oder auch am freien Markt. Dagegen berechtigt das Studium der Musik- bzw. Instrumentalmusikerziehung für die Ausübung des Lehramtes an mittleren und höheren Schulen bzw. Pädagogischen Akademien.

Vor allem die finanzielle Situation an Österreichs **Hochschulen** wird seit Jahren öffentlich heftig diskutiert. Entsprechend unsicher stellt sich auch die Beschäftigungssituation dar. Die Beschäftigung als externeR LektorIn ist von prekären Arbeitsverhältnissen geprägt und nicht wenige sehen sich gezwungen, Nebenjobs nachzugehen. Vor allem der Schritt von befristeten AssistentInnen- zu Fixverträgen scheint unter den gegebenen Bedingungen äußerst schwierig. Die sogenannte „Kettenvertragsregelung", welche ursprünglich verhindern sollte, dass universitäre LehrerInnen immer wieder lediglich mit befristeten Arbeitsverträgen angestellt werden, führt nun häufig dazu, dass sich Beschäftigte nach dem Ausreizen der maximalen befristeten Anstellungszeit (insgesamt acht Jahre) einen neuen Arbeitsplatz suchen oder mindestens ein Jahr pausieren müssen. Die Anzahl der Professuren an österreichischen Universitäten im Beobachtungszeitraum bis 2020 wird voraussichtlich nicht oder nur marginal ansteigen. An Fachhochschulen sind die Chancen für Lehrende tendenziell etwas besser.

Laut einer Umfrage arbeitet rund die Hälfte der **ErwachsenenbildnerInnen** in einem Angestelltenverhältnis, 23 % als freie DienstnehmerInnen und 19 % als

WerkvertragsnehmerInnen (der Rest sind Mischverhältnisse). Gefragte ExpertInnen unter den WerkvertragsnehmerInnen verdienen bis zu 120 Euro pro Stunde. Allerdings sind z.B. bei einigen Neuen Selbstständigen auch 15 Euro als Stundenhonorar möglich. Bei Dienstverträgen sind es bei der Hälfte maximal 25 Euro pro Stunde, bei rund 30 % liegt der Stundenlohn zwischen 21 und 25 Euro.

Der **Trend zur Höherqualifizierung und zu lebenslangem Lernen** setzt sich fort. Dies macht sich u.a. durch den steigenden Andrang auf Meisterkurse bemerkbar. Viele Personen aus Gewerbe und Handwerk beginnen unmittelbar oder nur kurz nach einer abgeschlossenen Lehre mit einer Meisterausbildung. Mittlerweile werden auch Weiterbildungen auf akademischem Niveau angeboten, welche v.a. bei Führungskräften aus der Wirtschaft beliebt sind, die auf diesem Weg einen tertiären Abschluss berufsbegleitend und individuell gestaltet nachholen können.

Die Ausgaben für **betriebliche Weiterbildung** blieben laut einer Studie des WIFI im Vergleich 2014-2015 in etwa gleich. Nur 9 % der befragten Unternehmen planen, ihre Ausgaben für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu reduzieren; dagegen wollen 15 % ihr Budget ausweiten. Themenbezogen werden Marketing- und Verkaufstrainings immer wichtiger. Aber auch Weiterbildungen aus den Bereichen Informatik und EDV-Anwendungen, Rechnungswesen und Recht werden vermehrt in Anspruch genommen.

In den letzten Jahren gab es von öffentlicher Seite empfindliche Budgetkürzungen hinsichtlich der Kurse und Schulungen für arbeitslose Personen. Dies wirkte sich kurzfristig negativ auf den Bedarf an ErwachsenenbildnerInnen aus. Die angesprochenen Trends, gepaart mit den immer noch hohen Arbeitslosenzahlen, welche sich im Beobachtungszeitraum bis 2020 nicht gravierend bessern werden, lassen dennoch auf weiterhin **gute Beschäftigungschancen in der Erwachsenen- und Weiterbildungsbranche** schließen.

Tabelle 15.3.1: Berufe in Schule, Weiterbildung, Hochschule190

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2015	2014	2015	2014
ErwachsenenbildnerIn	↑	■■	39	39	33	30
LehrerIn an Neuen Mittelschulen	↑	■■	-	-	23	12
LehrerIn an Volksschulen	↑	■■	-	-	13	9
LehrerIn an Sonderschulen	↑	■	-	-	-	-
LehrerIn an allgemeinbildenden höheren Schulen	↔	■■	-	26	2	-
LehrerIn an berufsbildenden Schulen	↔	■■	26	65	10	27
Fahrschul- und FahrlehrerIn	↔	■	26	39	3	4
HochschullehrerIn	↔	■	26	26	-	5
KunstlehrerIn	↔	■	-	-	-	-
MusiklehrerIn	↔	■	-	-	-	1
Pädagoge/Pädagogin	↔	■	k.A.	26	-	1
ReligionslehrerIn	↔	■	-	-	-	-
SprachlehrerIn	↔	■	-	-	2	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■ niedrig ■

k.A. (keine Angabe): Keine Daten für diese Berufsuntergruppe.

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

15.3.2. Kompetenztrends

Vielfältiger Mix aus Fach- und pädagogischem Wissen, Soft Skills sowie persönlichen Eigenschaften

Im schulischen Bereich sind neben pädagogischen und fachlichen Kompetenzen auch soziale Kompetenz und der Umgang mit schwierigen sozialen und persönlichen Situationen gefragt. In der Erwachsenenbildung gewinnen Zertifizierungen an Bedeutung.

Die Curricula der LehrerInnenausbildung enthalten generell – je nach Schultyp unterschiedlich intensiv – eine fundierte pädagogische Ausbildung, darunter auch Lern- und Entwicklungspsychologie und pädagogische Diagnostik. Verstärkt sind Kenntnisse zu Gruppendynamik und generell methodisches und didaktisches Grundlagenwissen gefragt. Zunehmend wichtig ist es, einen integrativen Lernprozess gestalten zu können und dabei Lernziele und -methoden, das Erstellen von Lehr- und Lernmaterialien sowie Evaluation, Qualitätssicherung und Reflexion aufeinander abzustimmen.

Die berufliche Praxis von LehrerInnen verlangt – neben Fach- und pädagogischen Wissen – zunehmend nach **sozialen Fähigkeiten** und einer **gefestigten Persönlichkeitsstruktur**. So sind besonders Geduld, Umgang mit Konflikten, Selbstreflexion, kind- bzw. jugendgerechte Kommunikation, Coaching-Fähigkeiten,

Konfliktmanagement, Durchsetzungsvermögen und Einsatzbereitschaft, aber auch Humor, sehr wichtig. Ebenso wichtig sind ein gutes Gedächtnis, Lernfähigkeit, Redegewandtheit und ein selbstbewusstes, kompetentes Auftreten. Zudem werden LehrerInnen oft in die Rolle gedrängt, Erziehungsaufgaben zu übernehmen. Lösungen für diese Herausforderungen müssen sowohl von den einzelnen LehrerInnen als auch von den dahinter stehenden Strukturen getragen werden. Auch **sozialpsychologische und -pädagogische Kenntnisse** können – z.B. bei der Arbeit mit Flüchtlingskindern, aber auch mit deren Eltern – hilfreich sein.

Die Beschäftigungschancen können durch **Bereitschaft zu Mobilität** verbessert werden, da in manchen Regionen Österreichs mehr Bedarf besteht als in anderen: Beispielsweise wird in Wien aufgrund des starken Bevölkerungszuwachses weiterhin eine hohe Nachfrage nach PflichtschullehrerInnen erwartet. Im Gegensatz dazu ist z.B. in Kärnten bzw. in Regionen mit sinkendenden Bevölkerungszahlen (z.B. nördliches Waldviertel) zukünftig mit einem geringeren Bedarf zu rechnen. Daneben können **Zusatzqualifikationen** und Weiterbildungen einen entscheidenden Vorteil gegenüber KollegInnen darstellen. Das Studium eines **dritten Lehrgegenstandes** verbessert die Chancen beträchtlich. SprachlehrerInnen profitieren außerdem von längeren Auslandsaufenthalten (z.B. in Form von Auslandssemestern während des Studiums).

In Klassen mit einem hohen Anteil an SchülerInnen mit Migrationshintergrund sind **interkulturelle Kompetenzen** von hoher Bedeutung. Vielfach ist das Lehrpersonal dabei aufgrund mangelnder einschlägiger Ausbildung auf die persönliche Sensibilität angewiesen. Der Erwerb von Deutschkenntnissen wird nicht zuletzt durch das Beherrschen der jeweiligen Muttersprache durch die LehrerInnen deutlich erleichtert. Entsprechende Fremdsprachenkenntnisse (v.a. Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Türkisch etc.) sind gefragt.

Unter den gegebenen Bedingungen gewinnen neue didaktische Lehr- und Lernformen (z.B. E-Learning, Planspiele, Rollenspiele, Mind Mapping, Lerntagebuch) an Bedeutung. Der Umgang mit neuen Technologien (Informations- und Kommunikationstechnologien) sollte vertraut sein.

Neben der fachlichen Kompetenz sind für ErwachsenenbildnerInnen, aufgrund des ständigen KundInnenkontakts, **soziale Kompetenzen** essenziell. Auch sollte man in der Lage sein, mit sehr unterschiedlichen Zielgruppen – von jungen Lehrlingen über Führungskräfte mittleren Alters bis hin zu weiterbildungswilligen SeniorInnen – umgehen zu können. Vor allem eine hohe **Kommunikationsfähigkeit** ist hierfür notwendig. Aber auch ein gewisses Maß an sozialer Kompetenz, verkäuferischem Talent und ein kompetenter Umfang mit Beschwerden werden als wichtig erachtet. Hinsichtlich formaler Qualifikationsanforderungen von ErwachsenenbildnerInnen wird normalerweise zumindest ein Schulabschluss auf Maturaniveau oder eine abgeschlossene Meisterausbildung erwartet.

Strategien zur Bewältigung der Belastungen
LehrerInnen zählen zu einer Berufsgruppe, die besonders stark von Burn-out gefährdet ist. Der Grund hierfür liegt in den hohen psychischen Belastungen, denen sie ausgesetzt sind, gepaart mit einem Missverhältnis zwischen persönlichem Einsatz und erhaltener Anerkennung. Betroffene Personen leiden unter psychosomatischen Beschwerden wie chronischer Erschöpfung, Depression oder Schlaflosigkeit. Deshalb ist es notwendig, Strategien zur erfolgreichen Bewältigung der hohen psychischen Anforderungen zu entwickeln und Hilfsangebote, etwa Supervision, zu nutzen.

Berufserfahrung in der Hochschul- und Erwachsenenbildung
In der Erwachsenenbildung und im Hochschulbereich wird berufliche Praxis gemeinhin höher bewertet als entsprechende theoretisch-pädagogische Kenntnisse. Für in der **Erwachsenenbildung** tätige Personen gibt es keine einheitliche Berufsbildung und auch **kein standardisiertes Aus- und Weiterbildungssystem**. Als Trend des Feldes ist der

verstärkte Einsatz von Zertifizierungen von Institutionen (z.B. Ö-CERT) und TrainerInnen (z.B. Weiterbildungsakademie wba) bzw. von Qualitätsüberprüfungen (z.B. „Erwachsenen-PISA" seit Herbst 2013) zu bezeichnen. Der didaktische Trend in der Erwachsenenbildung geht derzeit in die Richtung von teilnehmerInnenzentrierten Formen. Die TrainerInnen sollen die KursteilnehmerInnen dabei in ihren Lernbemühungen begleiten und beraten.

Der Bereich **Bildungsmanagement** bietet für Lehrende **gute Karriereperspektiven**. Für diese Tätigkeit sind insbesondere Kenntnisse im Projektmanagement sowie im Informations- und Wissensmanagement erwünscht. Weiters wichtig ist die Fähigkeit, Prozesse in der Organisation anleiten und betreuen zu können. Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch wirtschaftliche Kompetenzen. Nachgefragt werden auch Moderations- und Präsentationsfähigkeiten sowie generelles Bildungsmarktwissen.

Tabelle 15.3.2: Kompetenzen in Schule, Weiterbildung, Hochschule191

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Konfliktmanagement	↑↑	■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■■
Pädagogische Methoden	↑	■■■
Erwachsenenbildung	↑	■■
E-Learning	↑	■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■
Psychologische Kenntnisse	↑	■
Psychosoziale Beratung	↑	■
Schulsozialpädagogik	↑	■
Didaktische Kenntnisse	↔	■■■
Pädagogische Kenntnisse	↔	■■
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	↔	■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Lernbereitschaft	↑↑	■■
Aufgeschlossenheit	↑	■■
Durchsetzungsvermögen	↑	■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Frustrationstoleranz	↑	■■
Gute Merkfähigkeit	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Humor	↑	■
Präsentationsfähigkeiten	↑	■
Kommunikationsstärke	↔	■■■
Psychische Belastbarkeit	↔	■■■
Organisationstalent	↔	■■
Gutes Auftreten	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

15.4. Berufsobergruppe Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

15.4.1. Arbeitsmarkttrends

Hohe AbsolventInnenzahlen, begrenzte Möglichkeiten in Wissenschaft und Forschung

Im Verhältnis zur Zahl der AbsolventInnen von wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Studien ist das Beschäftigungspotenzial in der universitären Forschung sehr gering. In Folge der Streichung der Basisförderungen für außeruniversitäre Institute haben sich die Arbeitsmarktchancen in diesem Bereich weiter verschlechtert.

Für **WirtschaftswissenschafterInnen** besteht in den klassischen betriebswirtschaftlichen Bereichen wie Controlling, Vertrieb, Finanzmanagement, Marketing und strategische Unternehmensführung Beschäftigungspotenzial. Je nach Ausbildungsschwerpunkt kann jedoch durchaus auch in den Bereichen internationale Handelsbeziehungen, europäische Integration und internationales Recht gearbeitet werden. Auch im Banken- und Versicherungswesen ist eine Anstellung denkbar. Der öffentliche Sektor bietet in Folge von Personalaufnahmebegrenzungen hingegen nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten. Dennoch kann von einem breiten Spektrum an möglichen Arbeitsbereichen ausgegangen werden. Im Allgemeinen sind die Arbeitsmarktchancen für AbsolventInnen von wirtschaftswissenschaftlichen Studien gegenwärtig eher durchwachsen. Eine Unternehmensbefragung bezüglich der Arbeitsmarktsituation von FH-AbsolventInnen ergab, dass für etwa ein Drittel der Unternehmen ein Überangebot an AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge besteht. Dies stellt unter allen abgefragten Berufen den zweithöchsten Wert dar.

Während Forschungsprojekte aus anderen Bereichen, wie z.B. den Sozial- und Geisteswissenschaften, tendenziell wenig Anerkennung geschenkt wird, befinden sich WirtschaftswissenschafterInnen in einer besseren Position. **Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsergebnisse und Prognosen** erfahren meist mehr **mediale Aufmerksamkeit**, da diese teilweise von Interessensvertretungen, aber auch der Politik in Auftrag gegeben oder aufgegriffen werden und ihnen deshalb ein höherer gesellschaftlicher Nutzen zugesprochen wird.

Die meisten **AbsolventInnen eines rechtswissenschaftlichen Studiums** bevorzugen es, als RechtsanwältInnen oder im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Dort entsprechen die Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven eher ihren Vorstellungen als an den Universitäten, wo BerufseinsteigerInnen in der Regel mit befristeten Verträgen und geringeren Gehältern konfrontiert sind. Für jene, die wissenschaftlich tätig sein möchten, bedeutet das aber umgekehrt, dass die Konkurrenz um entsprechende Stellen überschaubar ist.

Alternative Arbeitsbereiche für **AbsolventInnen sozialwissenschaftlicher Studienrichtungen** mit besseren Aussichten als in der (außer-)universitären Forschung stellen die Erwachsenenbildung (z.B. arbeitsmarktnahe Trainings) oder die Marktforschung dar. Speziell SoziologInnen verbleiben nach ihrem Abschluss häufig beruflich im Hochschulwesen. Aber auch Sozialwesen und Unternehmensberatung stellen beliebte Arbeitsfelder dar.

Zwar gibt es in Österreich derzeit (noch) keinen eigenen Studiengang für **Arbeitswissenschaften**, doch stellt diese Disziplin eine Schnittstelle zwischen unterschiedlichen Fachrichtungen dar, deren Angehörige – bei konkreter Spezialisierung auf das Thema Arbeit – sich in diesem Bereich beschäftigen können. Zu diesen Fachrichtungen zählen u.a. Wirtschaftswissenschaften, Soziologie, Psychologie, Medizin und auch Kultur- und Sozialanthropologie. Dementsprechend ist auch die Bandbreite der

Forschungsansätze in den Arbeitswissenschaften beträchtlich. Gleichzeitig ist das Beschäftigungspotenzial als eher gering zu bewerten: Es werden nur wenige Jobs dezidiert an ArbeitswissenschaftlerInnen ausgeschrieben. Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen hauptsächlich an Hochschulen und in Großkonzernen. Aufgrund der Nähe zu anderen (sozial-)wissenschaftlichen Disziplinen ist auch eine Beschäftigung im Forschungsbereich abseits der konkreten Arbeitswissenschaft denkbar, welche jedoch von großer Konkurrenz geprägt ist.

Vergleiche auch:
3.8. Recht

Tabelle 15.4.1: Berufe in Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften192

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
SozialwissenschafterIn	↔	■■	-	-	1	1
WirtschaftswissenschafterIn	↔	■■	-	-	16	-

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓		sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

15.4.2. Kompetenztrends

Soft Skills, persönliche Eigenschaften und interkulturelle Kompetenzen sind von besonderer Bedeutung

Umfangreiches fachliches Wissen wird meist vorausgesetzt; überfachliche Kompetenzen können am Arbeitsmarkt einen entscheidenden Vorteil verschaffen. Weiters ergibt sich Qualifikationsbedarf im Bereich Recherche (z.B. Internetrecherche, Nutzung von Onlinekatalogen und Datenbanken). Das Beherrschen gängiger Präsentationstechniken sowie gute Englisch-Kenntnisse werden vorausgesetzt.

Neben fachlichem Wissen sind auch **Soft Skills** wie Fremdsprachenkenntnisse, Bereitschaft zur Mobilität und interkultureller Kompetenz gefragt. Außerdem sind interdisziplinäres Denkvermögen und auch allgemeine sowie branchenspezifische EDV-Kenntnisse von Vorteil. Die wissenschaftliche Arbeit erfordert zudem logisch-analytisches Denkvermögen, Methoden- und Statistikkenntnisse und die Fähigkeit, über die eigenen Forschungsergebnisse sowohl mündlich als auch schriftlich (z.B. für Fachjournale) in einer adäquaten Form zu berichten.

Persönliche Eigenschaften wie Kommunikationsstärke und sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, Koordinieren, Verhandeln, Entscheiden, etc.) sind äußerst förderlich, um sich am Arbeitsmarkt zu behaupten, aber auch um Gespräche mit potenziellen AuftraggeberInnen sowie in Projektteams erfolgreich absolvieren zu können.

Flexibilität ist sowohl aus inhaltlichen als auch aus organisatorischen Gründen notwendig: Einerseits sollen MitarbeiterInnen ein breites Themenspektrum wissenschaftlich bearbeiten können, andererseits sind sie vermehrt gefordert, projektorientiert zu arbeiten und atypische Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Für eine wissenschaftliche Karriere an einer Universität ist es ratsam, bereits als StudierendeR Möglichkeiten der Mitarbeit am entsprechenden Institut zu nutzen. Angesichts der Arbeitsbedingungen an den Universitäten ist auch ein gewisses Maß an Idealismus von Vorteil.

Zunehmende Verschmelzung von Wirtschaft und Recht
Mit der zunehmenden Bedeutung des Wirtschaftsrechts wird rechtswissenschaftliches Fachwissen auch für WirtschaftswissenschafterInnen wichtiger. Gefordert werden auch Kenntnisse im Projektmanagement. WirtschaftswissenschafterInnen wählen in der Regel schon während des Studiums ihre Schwerpunkte in den verschiedenen Bereichen der Betriebswirtschafts- bzw. Volkswirtschaftslehre. Eine Erweiterung der fachlichen Kompetenzen kann auch dienlich sein, um nach einem möglichen Ausscheiden aus dem Universitätsbetrieb schneller einen Job in der Privatwirtschaft zu finden.

In vielen Bereichen kommt es vermehrt zu zwischenstaatlichen Kooperationen und grenzüberschreitenden Wirtschaftsaktivitäten heimischer Unternehmen. Dadurch ergibt sich weiterer Qualifikationsbedarf in Englisch sowie in osteuropäischen und asiatischen Sprachen. **Interkulturelle Kompetenzen** und **Fremdsprachenkenntnisse** können durch Auslandsaufenthalte erworben oder gefestigt werden. In international agierenden Unternehmen und Kanzleien wird darauf großer Wert gelegt.

Tabelle 15.4.2: Kompetenzen in Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften193

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■
Datenbank-Anwendungskenntnisse	↑	■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Förderungsakquisition	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Englisch	↔	■■■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■■■
Projektmanagement im Wissenschafts- und Forschungsbereich	↔	■■
Statistik-Kenntnisse	↔	■■
Volkswirtschaftliche Grundkenntnisse	↔	■■
Wirtschaftsrecht	↔	■■
Wirtschaftswissenschaften	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Kommunikationsstärke	↑	■■
Organisationstalent	↑	■■
Flexibilität	↑	■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■
Problemlösungsfähigkeit	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

15.5. Berufsobergruppe Technische Forschung und Entwicklung

15.5.1. Arbeitsmarkttrends

Technische Ausbildung als Vorteil am Arbeitsmarkt

Weiterhin sind für hoch qualifizierte TechnikerInnen sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten gegeben. EU-weit wird ein Zuwachs von 5 Millionen Jobs für TechnikerInnen bis 2020 prognostiziert. Frauen sind in der technischen Forschung derzeit noch stark in der Unterzahl, werden jedoch vermehrt gesucht und gefördert.

Entsprechend der breitgefächerten österreichischen Innovationstätigkeit sind die Beschäftigten dieses Segments in allen Branchen der Sachgütererzeugung sowie in universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig. Eine hohe Investitionstätigkeit sowie eine besonders große Zahl von Arbeitsplätzen in Forschung und Entwicklung (F&E) bieten Unternehmen, die in den Bereichen Elektrische Ausrüstungen (z.B. Elektromotoren, Haushaltsgeräte, Batterien), Maschinenbau oder Kraftwagen und Kraftwagenteile tätig sind.

Das WIFO erwartet für 2016 eine Ausweitung der Investitionen in der Industrie (+ 12,5 % gegenüber 2015). Das wird sich auch positiv auf den Arbeitsmarkt auswirken. Wegen des allgemeinen TechnikerInnenmangels bietet dieser jedoch schon jetzt **sehr gute Jobchancen**. AbsolventInnen technischer Studienrichtungen werden aber nicht nur als SpezialistInnen eingesetzt, sondern vermehrt auch im Management. Besonders gefragt sind AbsolventInnen der Studienrichtungen Elektrotechnik, Maschinenbau, Werkstoffwissenschaften, Mechatronik und Verfahrenstechnik.

Aufgrund des anhaltenden Mangels an hochqualifizierten TechnikerInnen in Österreich sind die beruflichen Aussichten für Studierende in diesem Bereich denkbar gut. Doch nicht nur in Österreich, sondern auch in der EU besteht hoher Bedarf an TechnikerInnen, und dieser soll laut CEDEFOP noch zunehmen: Bis 2020 werden fünf Millionen zusätzliche Jobs für TechnikerInnen geschaffen; die meisten davon mit der Anforderung einer höheren bzw. universitären Ausbildung.

An den Universitäten sind die Beschäftigungs- und Karrierechancen für TechnikerInnen eher begrenzt. Fixanstellungen sind selten, viele Stellen werden ausschließlich über Drittmittel finanziert und sind daher befristet. Außerdem sind Hausberufungen unüblich, was den inneruniversitären Aufstieg hin zum ProfessorInnenstatus erschwert.

Der allumfassende Trend zur **Digitalisierung** wird sich in Zukunft noch verstärken und die bereits enorme Nachfrage nach hochqualifizierten TechnikerInnen weiterhin hoch halten. Speicherkapazitäten und Rechnergeschwindigkeiten steigen nahezu exponentiell an, weshalb ständig neue Lösungen im Hard- und Softwarebereich nötig sind. Hinzu kommt eine immer stärker werdende **Automatisierung**. Diese führt zwar z.B. in der Produktion zu einem Wegfall vieler Arbeitsplätze, die nur eine geringe oder keine Qualifikation erfordern, jedoch steigt dadurch wiederum der Bedarf an EntwicklerInnen und ForscherInnen im technischen Bereich. Diese Entwicklung betrifft nicht nur die Produktion, sondern prinzipiell alle Bereiche, in denen Arbeitsschritte wiederholbar und von lernfähigen Maschinen bzw. Software übernommen werden können (z.B. auch das Bankgeschäft). Dies führt zu einem anhaltenden und allgemeinen Wandel des Arbeitsmarktes, von welchem hochqualifizierte Personen im Bereich der technischen Forschung und Entwicklung profitieren können. Im Beobachtungszeitraum bis 2020 ist von einer **positiven Beschäftigungsentwicklung** auszugehen.

Verfahrenstechnik
Die **Verfahrenstechnik** bietet aufgrund ihrer Funktion als Schnittstelle zwischen Technik und naturwissenschaftlichen Disziplinen wie Chemie, Biologie sowie auch Physik besonders gute Jobaussichten. Zudem können VerfahrenstechnikerInnen durch Spezialisierung auf Umwelt- und Energietechnik Beschäftigungsmöglichkeiten einer sehr zukunftsträchtigen Branche für sich erschließen.

Innovationsbereiche
Bedeutende Themen in der technischen Forschung und Entwicklung sind **Energieeffizienz**, **Verbundwerkstoffe**, **Produktionstechnik** und **neue Antriebstechnologien**. Sowohl hinsichtlich der Entwicklung intelligenter, automatisierter Produktionsanlagen als auch im Bereich der Elektromobilität (elektrisch angetriebene Fahrzeuge) wurden auf nationaler bzw. europäischer Ebene Forschungsoffensiven gestartet.

TechnikerInnen gesucht
Industrieunternehmen berichten von Problemen, hoch qualifizierte Fachkräfte für die technische Forschung und Entwicklung zu finden. Das ist u.a. damit zu erklären, dass deutlich mehr AbsolventInnen entsprechender Studienrichtungen in die Dienstleistungs- als in die Industriebranche gehen. Der hohe Bedarf an TechnikerInnen zeigt sich auch in der Auswahl der diesjährigen Mangelberufe des AMS. Dabei handelt es sich um Berufe mit weniger als zwei Arbeitssuchenden pro ausgeschriebener Stelle. Unter den acht Mangelberufen aus dem Jahr 2016 sind sechs Technik-Berufe. Zu diesen zählen neben

FräserIn und DreherIn auch Berufe, für die üblicherweise eine höhere bzw. akademische Ausbildung nötig ist, wie etwa MaschinenbautechnikerIn und StarkstromtechnikerIn. Zudem belegt eine Studie der WKO neben den Arbeitsmarktchancen von FachhochschulabsolventInnen die guten Berufsaussichten von hochqualifizierten TechnikerInnen: Jeweils ca. 30 % der befragten Unternehmen sind der Meinung, es bestehe ein Unterangebot an technischen IngenieurInnen und InformatikerInnen. Diese beiden Berufe wurden mit Abstand am häufigsten genannt.

Frauenmangel
Aufgrund der Knappheit an TechnikerInnen wurde und wird eine aktivere Nachwuchsarbeit gefordert, v.a. sollen mehr **Frauen** für die technische Forschung und Entwicklung gewonnen werden. Die ersten Erfolge dieser Initiativen und Förderprogramme (wie z.B. "Österreich sucht die Technik-Queens", FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie, FiT – Frauen in Handwerk und Technik) spiegeln sich in den ansteigenden Zahlen an StudienanfängerInnen in den technischen Fächern wider. Auch der Anteil weiblicher Studierender wächst (z.B. Verfahrenstechnik, Maschinenbau oder Werkstoffwissenschaft). Frauen sind in diesen Studienrichtungen aber weiterhin deutlich in der Minderzahl. Selbiges trifft auf die technische Forschung von Frauen auf Unternehmensebene zu. In höher qualifizierten Jobs sind weniger Frauen vertreten als in niedriger qualifizierten Jobs. Frauen, die ein technisches Studium absolviert haben, befinden sich am Arbeitsmarkt in einer sehr guten Position.

Tabelle 15.5.1: Berufe in Technische Forschung und Entwicklung194

Berufe	**Beschäftigte**		**Offene Stellen**			
	prognostiziert	**derzeit**	**Printmedien**		**AMS**	
			2015	**2014**	**2015**	**2014**
Forschungs- und EntwicklungstechnikerIn	↑	■■	13	39	47	55
ProjekttechnikerIn	↑	■	-	-	-	2

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2019: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Offene Stellen Vorarlberg in Printmedien 2015 und 2014
aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2015 bzw. 2014

Offene Stellen Vorarlberg AMS 2015 und 2014
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2015 bzw. 2014

15.5.2. Kompetenztrends

Informationstechnik - Schlüsseltechnologie in unterschiedlichsten Bereichen

Im Bereich der technischen Wissenschaft und Forschung kommt der Querschnittstechnologie Informationstechnik große Bedeutung zu (z.B. Konstruktion, Simulation). Die Bedeutung sozialer Kompetenzen wird laut ExpertInnen in der Ausbildung zum Teil noch unterschätzt.

Im Bereich der Simulation technischer Vorgänge und Prozesse am Computer sind gute IT-Kenntnisse nötig. **Computersimulationen** können physische Experimente ergänzen bzw. teilweise auch ersetzen; sie stellen damit vielfach eine kostengünstigere Alternative

dar oder ermöglichen Einsichten, die auf herkömmlichem Wege nicht zu erreichen wären. Außerdem sind die verschiedenen technischen Fachrichtungen wie z.B. Maschinenbau oder Elektrotechnik eng mit der Informationstechnologie verschränkt, da nahezu jeder technische Vorgang durch diese realisiert oder mit dieser verknüpft wird. Gute Kenntnisse mit Konstruktions- und Entwicklungssoftware (wie z.B. CAD, CAE) sowie auch in Programmiersprachen (wie z.B. C++, C#) sind in vielen technischen Berufen Voraussetzung.

Umfangreiches technisches Fachwissen ist, unabhängig vom konkretem Arbeitsgebiet und Qualifikationsniveau, unerlässlich. Diese werden im Regelfall während eines technischen Studiums in ausreichendem Maße vermittelt bzw. angeeignet. Doch auch **Management-Kompetenzen** sind – v.a. für TechnikerInnen mit Aufstiegsambitionen – wichtig. Besondere Bedeutung kommt Veränderungsmanagement (Change Management) und Führungskompetenz (Leadership) zu. TechnikerInnen, die Fachwissen mit entsprechenden Management-Fähigkeiten kombinieren, bieten sich vielfältige Karriereoptionen und aussichtsreiche Aufstiegsmöglichkeiten.

Überfachliche Kompetenzen
Neben technischem Know-how ist die Fähigkeit, sich rasch in Spezialgebiete einzuarbeiten, für die Forschungs- und Entwicklungsarbeit unabdingbar. Auch Soft-Skills nehmen eine immer wichtigere Rolle ein: z.B. gutes Auftreten, positive Selbstdarstellung, Entscheidungsfreudigkeit und Kommunikations- und Teamfähigkeit. Das gilt v.a. für den Kontakt mit potenziellen AuftraggeberInnen und KooperationspartnerInnen. Weiters sollte man in der Lage sein, das eigene Wissen sowie Forschungsergebnisse kompetent und verständlich zu vermitteln. Ein hohes Maß an Lernbereitschaft und -fähigkeit wird in der technischen Forschung und Entwicklung geschätzt und häufig auch vorausgesetzt; ebenso wie Problemlösungsfähigkeit. Wer sich schnell in neuartige Themen und Fachgebiete einarbeiten kann, ist gegenüber gleichqualifizierten MitbewerberInnen klar im Vorteil.

Eine eigenverantwortliche Arbeitsorganisation sowie strukturiertes und analytisches Denken zählen ebenfalls zu jenen Eigenschaften, die den Berufseinstieg und den weiteren Aufstieg begünstigen. Unternehmen verlangen von ihren Beschäftigten darüber hinaus vermehrt **zeitliche, räumliche und auch inhaltliche Flexibilität**. Zur räumlichen Flexibilität gehört u.a. auch Reisebereitschaft, die aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Branche vermehrt von BewerberInnen gewünscht wird. Damit einher gehen **interkulturelle Sensibilität** und **Fremdsprachenkenntnisse** ebenso wie die Fähigkeit zur internationalen Vernetzung. Die Beherrschung der englischen Sprache wird aber nicht nur für Auslandsaufenthalte und die Kommunikation in internationalen Projektteams, sondern auch für das Studium aktueller Fachliteratur und die Recherche von Forschungsergebnissen im Internet vorausgesetzt. Wer einer osteuropäischen Sprache mächtig ist, bringt einen Bonus auf den Arbeitsmarkt mit.

Führungskompetenzen und Einsatzbereitschaft sind ebenso wie **betriebswirtschaftliche und Projektmanagement-Kenntnisse** für den beruflichen Aufstieg förderlich. Oftmals übernimmt man sehr bald nach dem Berufseinstieg die Verantwortung für eine Projekt- bzw. Arbeitsgruppe und muss sich auch um wirtschaftliche Aspekte kümmern. Ein höherer Stellenwert wird in Zukunft auch rechtlichen Aspekten zukommen (z.B. Patentrecht, Umweltrichtlinien). Für die Entwicklungsphase eines Produktes gewinnt Qualitätsmanagement weiter an Bedeutung.

Formale Qualifikation von ForscherInnen
Während vormals ForscherInnen typischerweise über einen Universitätsabschluss (z.B. in Physik, Chemie oder Mathematik) verfügten, so gibt es mittlerweile auch immer mehr ForscherInnen mit einem Fachhochschulabschluss. Es sind auch zunehmend technische ForscherInnen tätig, die keinen Hochschulabschluss vorweisen. Es ist auch mit einem HTL-Abschluss möglich, in diesem Berufsfeld tätig zu sein.

Tabelle 15.5.2: Kompetenzen in Technische Forschung und Entwicklung195

Fachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Englisch	↑	■■■
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	↑	■■
Maschinenbau-Kenntnisse	↑	■■
Programmiersprachen-Kenntnisse	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
Fremdsprachen-Kenntnisse	↑	■
Management-Kenntnisse	↑	■
Projektmanagement im Wissenschafts- und Forschungsbereich	↑	■
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	↑	■
Umwelttechnik-Kenntnisse	↑	■
Veränderungsmanagement	↑	■
Werkstoffkunde	↑	■
Wissenschaftliches Fachwissen Technik und Formalwissenschaften	↔	■■■
CAD-Kenntnisse	↔	■■
CAE-Kenntnisse	↔	■■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■■
Verfahrenstechnik-Kenntnisse	↔	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	**Prognose**	**Bedeutung am Arbeitsmarkt**
Unternehmerisches Denken	↑	■■
Kommunikationsstärke	↑	■
Kreativität	↑	■
Reisebereitschaft	↑	■
Problemlösungsfähigkeit	↔	■■■
Selbstständige Arbeitsweise	↔	■■
Teamfähigkeit	↔	■■
Flexibilität	↔	■

Prognose für das Jahr 2018: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Bedeutung am Arbeitsmarkt (Gesamtösterreich):				hoch ■■■	mittel ■■	niedrig ■

Arbeitskräfteangebot

Entwicklung der Bevölkerung

Die aktuelle Bevölkerungsprognose der Statistik Austria geht davon aus, dass die EinwohnerInnenzahl Österreichs auch in Zukunft wachsen wird. Besonders stark steigt die Altersgruppe der über 65-Jährigen an. Die Gruppe der unter 20-Jährigen verzeichnet hingegen nur ein geringes Wachstum. Verantwortlich für den Bevölkerungsanstieg in dieser Altersgruppe ist vor allem die Entwicklung in Wien. Die Zahl der unter 20-Jährigen verzeichnet nur in zwei weiteren Bundesländern (Burgenland, Niederösterreich) einen (leichten) Anstieg, ist aber in den restlichen Bundesländern rückläufig. In fast allen Bundesländern entwickelt sich die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 64 positiv. Kärnten stellt das einzige Bundesland dar, in dem in dieser Altersgruppe bis zum Jahr 2019 mit einem leichten Bevölkerungsrückgang zu rechnen ist.

Tabelle 25.1: Bevölkerungsprognose nach Bundesländern und Altersgruppen 2015 bis 2019

Bundesland, Altersgruppe	Jahr 2015	2016	2017	2018	2019	Veränderung 2015-2019
Burgenland						
Unter 20 Jahre	52.095	52.098	52.120	52.170	52.320	0,4%
20 bis 64 Jahre	176.720	176.849	176.978	177.035	176.952	0,1%
65 Jahre und mehr	60.210	61.436	62.637	63.882	65.161	8,2%
Kärnten						
Unter 20 Jahre	103.906	102.655	101.695	101.009	100.458	-3,3%
20 bis 64 Jahre	338.094	338.035	337.549	336.658	335.528	-0,8%
65 Jahre und mehr	115.815	117.517	119.331	121.263	123.283	6,4%
Niederösterreich						
Unter 20 Jahre	324.453	323.664	323.362	323.914	325.149	0,2%
20 bis 64 Jahre	993.535	1,000.179	1,006.442	1,011.517	1,015.595	2,2%
65 Jahre und mehr	324.072	328.836	333.490	338.443	343.654	6,0%
Oberösterreich						
Unter 20 Jahre	296.204	295.164	294.590	294.772	295.569	-0,2%
20 bis 64 Jahre	886.097	891.626	896.220	899.400	901.513	1,7%
65 Jahre und mehr	259.330	263.549	268.017	272.923	277.998	7,2%
Salzburg						
Unter 20 Jahre	109.439	108.941	108.498	108.202	108.041	-1,3%
20 bis 64 Jahre	333.536	335.865	337.926	339.516	340.729	2,2%
65 Jahre und mehr	97.507	99.396	101.298	103.301	105.276	8,0%
Steiermark						
Unter 20 Jahre	224.387	223.347	222.558	222.341	222.544	-0,8%
20 bis 64 Jahre	757.709	760.660	763.200	764.735	765.236	1,0%
65 Jahre und mehr	242.029	245.133	248.138	251.326	254.874	5,3%
Tirol						
Unter 20 Jahre	146.671	146.259	146.076	146.147	146.581	-0,1%
20 bis 64 Jahre	457.897	462.906	467.474	471.248	474.323	3,6%
65 Jahre und mehr	127.901	130.435	132.857	135.422	137.984	7,9%
Vorarlberg						
Unter 20 Jahre	83.316	82.955	82.731	82.681	82.710	-0,7%
20 bis 64 Jahre	233.168	235.666	237.894	239.763	241.363	3,5%
65 Jahre und mehr	63.943	65.409	66.857	68.319	69.775	9,1%
Wien						
Unter 20 Jahre	347.650	355.193	362.221	369.032	375.696	8,1%
20 bis 64 Jahre	1,159.310	1,178.981	1,197.271	1,213.215	1,226.924	5,8%
65 Jahre und mehr	305.828	308.615	311.251	314.303	317.627	3,9%
Österreich						
Unter 20 Jahre	1,688.121	1,690.276	1,693.851	1,700.268	1,709.068	1,2%
20 bis 64 Jahre	5,336.066	5,380.767	5,420.954	5,453.087	5,478.163	2,7%
65 Jahre und mehr	1,596.635	1,620.326	1,643.876	1,669.182	1,695.632	6,2%

Quelle: Statistik Austria (Hg.), (2015): Statistisches Jahrbuch 2016. Wien: Statistik Austria, S. 59. Online: http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html (8. Juli 2016).

Arbeitskräftepotenzial

Das Arbeitskräftepotenzial setzt sich aus den unselbstständig Beschäftigten und den als arbeitslos gemeldeten Personen zusammen. Die unselbstständig Erwerbstätigen sind auf Basis der Sozialversicherungsdaten (laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger) erfasst. Selbstständig Erwerbstätige sowie freie DienstnehmerInnen sind nach nationaler Definition des Arbeitskräftepotenzials nicht inkludiert.[1] Die folgenden Tabellen stellen das Arbeitskräftepotenzial nach Branchen in Österreich und in den einzelnen Bundesländern dar.

In Gesamtösterreich steigt im Zeitraum 2012 bis 2015 das Arbeitskräftepotenzial im primären Sektor, d.h. in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei, mit 13,1% am stärksten an. Der ÖNACE 2008-Abschnitt „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften" – dazu zählen z.B. Internationale Organisationen und diplomatische Vertretungen – erreicht den zweithöchsten prozentuellen Anstieg, allerdings bei einer vergleichsweisen geringen Zahl an Arbeitskräften (2015: 797). Vier Dienstleistungsbranchen mit Ausweitungen des Arbeitskräftepotenzials im zweistelligen Prozentbereich folgen: „Information und Kommunikation" (+11,6%), „Gesundheits- und Sozialwesen" (+10,4%), „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+10,1%)" sowie „Private Haushalte; Herstellung von Waren und Dienstleistungen von privaten Haushalten" (+10%). Die Wirtschaftsabteilungen „Beherbergung und Gastronomie" sowie „Erziehung und Unterricht" verzeichnen von 2012 auf 2015 einen Antieg des Arbeitskräftepotenzials knapp unter der Zehn-Prozent-Marke.
Absolut betrachtet gibt es das größte Arbeitskräftepotenzial im Jahr 2015 im Bereich „Herstellung von Waren" (610.894), im Handel (584.379) und in der öffentlichen Verwaltung (565.835).
Rückläufig entwickelt sich das Angebot an Arbeitskräften nur in drei Bereichen: „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden" (-0,9%), „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" (-1,2%) und „Sonstige"[2] (-1,8%).

Die Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern entsprechen nicht in allen Fällen den gesamtösterreichischen Trends. Relevante Zahlen können den Tabellen entnommen werden.

[1] Laut BMASK waren im Jahr 2015 in Österreich im Jahresdurchschnitt 467.671 Personen selbstständig erwerbstätig. Die Zahl der freien DienstnehmerInnen betrug im Jahr 2015 durchschnittlich 16.721.
Vgl.: BMASK, BALI-Web: Datenabfrage zu den selbstständig Beschäftigten und zu den freien Dienstverträgen im Jahr 2015. Online: http://www.arbeitsmarktpolitik.at/bali/AmsHvs.aspx (12. Juli 2016).
[2] In den Tabellen werden unter „Sonstige" auch PräsenzdienerInnen und Personen in Elternzeit mit aufrechtem DV subsummiert.

Tabelle 26.1: Arbeitskräftepotenzial 2012 bis 2015 (Jahresdurchschnittswerte) nach Branchen in Österreich

Zusammengefasste Wirtschaftsabteilungen (ÖNACE 2008)	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**Veränd. 2012-2015**
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	22.439	22.989	23.459	25.384	13,1%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	6.104	6.071	5.998	6.052	-0,9%
Herstellung von Waren	607.559	610.270	611.798	610.894	0,5%
Energieversorgung	26.965	27.421	27.277	27.237	1,0%
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	15.284	15.626	16.346	16.496	7,9%
Bau	277.780	280.536	281.832	283.101	1,9%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	563.412	570.030	577.789	584.379	3,7%
Verkehr und Lagerei	195.929	196.549	198.949	202.964	3,6%
Beherbergung und Gastronomie	225.968	233.320	239.034	247.403	9,5%
Information und Kommunikation	82.061	84.391	87.783	91.569	11,6%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	120.847	120.830	119.303	119.429	-1,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	43.037	44.451	43.658	43.789	1,7%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	164.027	167.748	171.085	175.079	6,7%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	230.302	233.028	244.514	253.634	10,1%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	550.098	554.667	557.747	565.835	2,9%
Erziehung und Unterricht	101.308	103.944	108.400	110.860	9,4%
Gesundheits- und Sozialwesen	248.285	254.320	263.197	273.988	10,4%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	39.156	40.154	41.834	42.237	7,9%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	93.688	94.978	94.785	98.500	5,1%
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	3.357	3.455	3.369	3.693	10,0%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	710	728	763	797	12,3%
Sonstige	107.782	104.695	103.840	105.864	-1,8%

Quelle: BMASK, BALI-Web: Datenabfrage zum Arbeitskräftepotenzial 2012-2015. Online: http://www.arbeitsmarktpolitik.at/bali/AmsHvs.aspx (12. Juli 2016).

Tabelle 26.9: Arbeitskräftepotenzial 2012 bis 2015 (Jahresdurchschnittswerte) nach Branchen in Vorarlberg

Zusammengefasste Wirtschaftsabteilungen (ÖNACE 2008)	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**Veränd. 2012-2015**
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	546	550	575	635	16,3%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	170	173	171	174	2,4%
Herstellung von Waren	40.185	40.756	41.794	42.825	6,6%
Energieversorgung	1.755	1.727	1.619	1.610	-8,3%
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	664	673	802	758	14,2%
Bau	11.163	11.160	11.179	11.238	0,7%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	21.849	22.293	22.657	23.003	5,3%
Verkehr und Lagerei	8.085	8.062	8.088	8.125	0,5%
Beherbergung und Gastronomie	11.683	11.960	12.209	12.417	6,3%
Information und Kommunikation	1.540	1.556	1.653	1.678	9,0%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.901	4.875	4.802	4.785	-2,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	911	929	1.053	1.077	18,2%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4.760	4.899	4.980	5.034	5,8%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7.074	7.259	7.340	7.540	6,6%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	20.220	21.379	21.719	22.220	9,9%
Erziehung und Unterricht	2.031	2.042	2.139	1.957	-3,6%
Gesundheits- und Sozialwesen	11.437	11.067	11.438	11.849	3,6%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.442	1.517	1.569	1.594	10,5%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3.137	3.216	3.263	3.525	12,4%
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	98	103	103	109	11,2%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2	1	0	0	kein Wert
Sonstige	4.793	4.700	4.630	4.594	-4,2%

Quelle: BMASK, BALI-Web: Datenabfrage zum Arbeitskräftepotenzial 2012-2015. Online: http://www.arbeitsmarktpolitik.at/bali/AmsHvs.aspx (12. Juli 2016).

Qualifikationspotenzial

Entwicklung der Lehrlingszahlen

Die Lehrlingszahlen sind in den vergangenen Jahren merklich zurückgegangen. Betrug Anfang der achtziger Jahre die Zahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr noch über 50.000 Personen, so sank sie im Laufe der neunziger Jahre auf unter 40.000 Personen. Im Jahr 2014 wurde die 35.000-Marke unterschritten. Die Gründe dafür liegen einerseits in der demografischen Entwicklung (dem Rückgang der 15-jährigen Bevölkerung), andererseits in der veränderten Bildungsbeteiligung der jugendlichen Bevölkerung (der Trend zu höherer Schulbildung hält weiterhin an).
Im Jahr 2019 soll die Zahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr bei 33.000 liegen, was einem Anteil von 38,7% der 15-jährigen Bevölkerung entspricht.[3] Die Zahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr wird im Zeitraum bis 2026 zwar weiter zurückgehen, ist allerdings von Schwankungen geprägt. Auch die Zahl der Jugendlichen im Alter von 15 Jahren wird sich in den nächsten zehn Jahren diskoninuierlich entwickeln und sich zwischen ca. 84.400 und 87.000 bewegen. In 10 Jahren wird die Zahl der Jugendlichen im Alter von 15 Jahren voraussichtlich um etwa 2.600 Personen höher liegen als 2016.
Dass für die Zahl der Lehrabschlüsse im Vergleichszeitraum 2016-2019 trotz sinkender Lehrlingszahlen eine Steigerung prognostiziert wird, liegt daran, dass hier auch außerordentliche Lehrabschlüsse mitgerechnet werden, bei denen ein Zuwachs erwartet wird.

Tabelle 27.1: Lehrlingsentwicklung und FacharbeiterInnenzuwachs, Vorausschau bis 2019

Bevölkerungsgruppe	Jahr				Veränderung
	2016	2017	2018	2019	2016-2019
15-jährige Bevölkerung	84.383	84.558	85.148	85.258	1,0%
Lehrlinge im 1. Lehrjahr	34.200	32.400	32.500	33.000	-3,5%
LehrabsolventInnen*	49.400	50.000	50.100	50.200	1,6%

* Inklusive Prüfungen im 2. Bildungsweg, Zusatzprüfungen, Prüfungen gem. § 23 Abs. 5 lit. a, § 23 Abs. 5 lit. b, § 27 Abs. 1, § 29 BAG.

Quelle: Frick, Georg et al. (2015): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019. AMS Österreich, Wien, S.65. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/lehrlingsprognose2015.pdf (12. Juli 2016)

Entwicklung der MaturantInnen

Wie bereits im vorhergehenden Abschnitt angesprochen, hält der Trend zu höherer Schulbildung in der jugendlichen Bevölkerung Österreichs an. Die Gesamtzahl der MaturantInnen liegt 2016 bei knapp 42.000, wird aber aufgrund der demografischen Entwicklung im Beobachtungszeitraum bis 2019 etwas zurückgehen. Die Zahl der AHS-MaturantInnen entwickelt sich relativ konstant (+0,1%). Die 10-Jahres-Prognose geht von einem leichten Anstieg der MaturantInnen auf rund 42.500 im Jahr 2026 aus.

[3] Vgl. Frick, Georg et al. (2015): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019. AMS Österreich, Wien, S.65. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/lehrlingsprognose2015.pdf (12. Juli 2016)

Tabelle 27.2: Entwicklung der MaturantInnen im Inland nach den wichtigsten Schultypen, Vorausschau bis 2019

Schultyp	Jahr				Veränderung
	2016	2017	2018	2019	2016-2019
AHS	18.104	18.057	17.944	18.122	0,1%
BHS	22.275	21.886	21.776	21.618	-2,9%
Bildungsanstalten für Kindergarten- bzw. Sozialpädagogik	1.469	1.450	1.456	1.448	-1,4%
Gesamt	41.847	41.392	41.176	41.188	-1,6%

Quelle: Radinger, Regina et al. (2014): Hochschulprognose 2014, S.19. Online: http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=063538 (12. Juli 2016).

Entwicklung der AkademikerInnen

Im Beobachtungszeitraum 2015 bis 2025 sinken die AbsolventInnenzahlen in mehr als der Hälfte der Studienrichtungsgruppen. Die größte Studienrichtungsgruppe „Lehrerausbildung und Erziehungswissenschaft" bleibt konstant (-0,1%). In der zweit- und drittgrößten Gruppe „Wirtschaft- und Verwaltung" (-4,9%) bzw. „Sozial- und Verhaltenswissenschaften" (-7,6%) sind die AbsolventInnenzahlen hingegen rückläufig; auch im „Gesundheits- und Sozialwesen" geht die Zahl der Studienabschlüsse zurück (-6,3%). Die Studienrichtungsgruppe „Ingenieurwesen und technische Berufe", die mit über 2.800 AbsolventInnen auch einen bedeutenden Bereich darstellt, verzeichnet ein etwas geringeres Minus (-2,3%).

In Studienrichtungsgruppen mit über 1.000 AbsolventInnen steigen die AbsolventInnenzahlen im Beobachtungszeitraum bis 2025 in den Bereichen „Human- und Zahnmedizin" (+3,4%), „Architektur und Baugewerbe" (+3,3%), „Biowissenschaften" (+1,9%), „Informatik" (+1,4%) und „Recht" (+0,6%) leicht an.

Tabelle 27.3: Erstabschlüsse nach ISCED-Bildungsfeldern, Vorausschau bis 2025 (Nationalitäten: AT, DE, EU)

Studienrichtungsgruppe	**Studienabschlüsse**			**Veränderung**
	2014/15	**2019/20**	**2024/25**	**2015-2025**
Lehrerausbildung und Erziehungswissenschaft	7.354	7.326	7.347	-0,1%
Künste	1.775	1.712	1.681	-5,3%
Geisteswissenschaften	2.260	2.206	2.175	-3,8%
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	4.025	3.808	3.718	-7,6%
Journalismus und Informationswesen	994	966	954	-4,0%
Wirtschaft und Verwaltung	5.696	5.474	5.419	-4,9%
Recht	1.919	1.930	1.931	0,6%
Biowissenschaften	1.264	1.295	1.288	1,9%
Exakte Naturwissenschaften	952	961	953	0,1%
Mathematik und Statistik	308	314	313	1,6%
Informatik	1.477	1.497	1.498	1,4%
Ingenieurwesen und technische Berufe	2.882	2.845	2.815	-2,3%
Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau	177	176	172	-2,8%
Architektur und Baugewerbe	1.601	1.670	1.654	3,3%
Landwirtschaft (inkl. Forstwirtschaft, Fischerei und Tiermedizin)	422	427	421	-0,2%
Gesundheits- und Sozialwesen (ohne Human- und Zahnmedizin)	2.779	2.627	2.603	-6,3%
Human- und Zahnmedizin	1.358	1.302	1.404	3,4%
Dienstleistungen (inkl. Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen sowie Umweltschutz)	823	839	831	1,0%

Quelle: Radinger, Regina et al. (2014): Hochschulprognose 2014, S.122 f. Online: http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=063538 (14. Juli 2015).

Quellenverzeichnis

"Bitte nicht noch mehr Konzentration". In: Kurier.at 26.11.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/marktplatz/zielpunkt-pleite-auch-lieferanten-und-konsumenten-als-verlierer/166.347.516, 7.04.2016.

"Das Internet ist nicht der große Feind". In: Format 01.10.2013. [WWW Dokument] http://www.format.at/articles/1339/963/367041/das-internet-feind, 9.05.2014.

"Der digitale Tsunami" prophezeit nächste disruptive Welle. In: derStandard.at. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1381369547635/Der-digitale-Tsunami-prophezeit-naechste-disruptive-Welle, 2.12.2013.

"Die Hard" für Medienschaffende - Gutjahr hält Totenrede auf klassischen Journalismus. In: derStandard.at 10.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014132672/Die-Hard-fuer-Medienschaffende-Gutjahr-haelt-Totenrede-auf-den-klassischen, 10.04.2015.

"Es braucht neue kognitive Landkarten". Bio 3.0. AMA Bio-Beilage. In: Kurier 01.05.2016, Seite 2.

"Frauen sind die besseren Winzer". In: Kurier 04.10.2015, Seite 15.

"Globale Nische" - ORF überlegt Netflix-Dienst für Klassik. In: derStandard.at 15.07.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000003557222/Globale-Nische-ORF-ueberlegt-Netflix-Dienst-fuer-Klassik, 25.07.2015.

"Glückliches Österreich": Was Wrabetz den Ö1-Mitarbeitern antwortet. In: derStandard.at 20.02.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000011957185/Glueckliches-Oesterreich-Was-Wrabetz-den-Oe1-Mitarbeitern-antwortet, 20.02.2015.

"Harter Winter" für kleine Skigebiete. In: ORF.at 29.01.2016. [WWW Dokument] http://noe.orf.at/news/stories/2755766/, 3.02.2016.

"Heiße" Woche für neuen ORF-Kollektivvertrag. In: derStandard.at 24.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000008523687/Heisse-Woche-fuer-neuen-ORF-Kollektivvertrag, 24.11.2014.

"Historisch niedriges Zinsniveau" - Österreicher investieren in Immobilien. In: Wirtschaftsblatt.at 23.02.2016. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/life/immobilien/4931915/Historisch-niedriges-Zinsniveau-Osterreicher-investieren-in?from=suche.intern.portal, 23.05.2016.

"Ich nutze, was mir die Natur schenkt". In: DiePresse.com 25.10.2015. [WWW Dokument] http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/4850466/Ich-nutze-was-mir-die-Natur-schenkt, 25.10.2015.

"Inakzeptable" Baukosten: ORF bremst. In: DerStandard.at 10.12.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000027298519/Inakzeptable-Baukosten-ORF-bremst?ref=rec, 10.12.2015.

"Natürlich muss mehr bezahlt werden". In: Der Standard 03.12.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1353207843647/Arbeitsminister-Hundstorfer-Natuerlich-muss-mehr-bezahlt-werden, 23.01.2013.

"ORF existenziell": Die Checkliste der Redakteure gegen "Polit-Missbrauch". In: derStandard.at 05.01.2015. [WWW Dokument]

http://derstandard.at/2000010004813/Fuer-ORF-existentiell-Checkliste-der-Redakteure-gegen-politischen-Missbrauch, 5.01.2015.

"Problemdruck" der ORF-Gebühren für Wrabetz noch "nicht so groß" - derstandard.at/2000021085203/Problemdruck-der-ORF-Gebuehren-fuer-Wrabetz-noch-nicht-so-gross. In: DerStandard.at 22.08.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000021085203/Problemdruck-der-ORF-Gebuehren-fuer-Wrabetz-noch-nicht-so-gross, 22.08.2015.

"War for talents" am juristischen Arbeitsmarkt?. In: jus-alumni Magazin 1/2012, Seite 18-19.

"Wenigstens alle zwei Tage Anspruch" im ORF-Hauptabend. In: DerStandard.at 23.03.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000033464339/Wenigstens-alle-zwei-Tage-Anspruch-im-ORF-Hauptabend, 23.03.2016.

"Wir geben den Leuten Kontrolle": Netflix ist in Österreich gestartet. In: derStandard.at 17.09.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000005696291/Wir-geben-den-Leuten-Kontrolle-Netflix-ist-in-Oesterreich-gestartet, 17.09.2015.

(Ar)Mut der Verzweiflung. In: Extradienst online Magazin. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/storys/28969, 29.04.2013.

100 ORF-Redakteure befragen ihren General. In: derStandard.at 13.03.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1392688165554/100-ORF-Redakteure-befragen-ihren-General, 13.03.2014.

14. Innovationspreis 2014 verliehen: Vorarlberg als starker Standort für Innovationen. [WWW Dokument] http://www.wirtschaftszeit.at/wirtschaftsnews-detail/14-innovationspreis-2014-verliehen-vorarlberg-als-starker-standort-fuer-innovationen-19598/, 15.10.2014.

16 Mio. Euro für das Heer: Regierung einigt sich auf Bundesheer-Paket. In: Vorarlberger Nachrichten 23.12.2014. [WWW Dokument] http://www.vol.at/616-mio-euro-fuer-das-heer-regierung-einigt-sich-auf-bundesheer-paket/4185943, 23.12.2014.

3,3 Millionen Euro für Klinische Forschung. In: Austria Innovativ 5/2012, Seite 36-38.

3s Unternehmensberatung GmbH (Hg.) Bedarfs- und Akzeptanzanalyse für den FH-Bachelorstudiengang Elektrotechnik/Elektronik der Fachhochschule Vorarlberg. Erstellt von S. Nindl et al. Wien: Eigenverlag, 2012.

3s Unternehmensberatung GmbH (Hg.) Bedarfs- und Akzeptanzanalyse für den FH-Bachelorstudiengang Mechatronik und den FH-Masterstudiengang Systems Design der FH Kärnten. Erstellt von S. Nindl et al. Wien: Eigenverlag, 2012.

3s Unternehmensberatung GmbH (Hg.) Bedarfs- und Akzeptanzanalyse für den FH-Bachelorstudiengang Smart Building: Energieeffiziente Gebäudetechnik und nachhaltiges Bauen der FH Salzburg. Erstellt von S. Nindl et al. Wien: Eigenverlag, 2013.

3s Unternehmensberatung GmbH (Hg.) Bedarfs- und Akzeptanzanalyse für den FH-Bachelorstudiengang Verfahrenstechnik der FH Kärnten. Erstellt von S. Nindl. .

700 Österreichische Zulieferer schaffen 58 Milliarden Wertschöpfung. In: Wirtschaftsblatt.at 24.05.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/newsletter/4723756/700-osterreichische-Zulieferer-schaffen-58-Milliarden-Wertschopfung, 24.05.2015.

91 Prozent der ehemaligen Lehrlinge mit erlerntem Beruf zufrieden. In: Der Standard 12.11.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1350261344162/91-Prozent-der-ehemaligen-Lehrlinge-mit-erlerntem-Beruf-zufrieden, 23.01.2013.

Abgasskandal - VW geht bei Investitionen vom Gas. In: Wirtschaftsblatt.at 17.11.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/boerse/europa/4868255/Abgasskandal-Volkswagen-geht-bei-Investitionen-vom-Gas?from=suche.intern.portal, 10.11.2015.

Adenberger, M. und S. Hilpold Nachwuchsdesigner: Die neue Garde. In: derStandard.at 24.07.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000003388756/Die-neue-Garde, 24.07.2014.

ADENION GmbH PR-Gateway.de (Hg.) Zukunft der Unternehmenskommunikation. Grevenbroich: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.pr-gateway.de/docs/online-pr-studie-unternehmenskommunikation.pdf, 2012, 9.05.2014.

AgrarMarkt Austria (Hg.) Marktbericht. Obst und Gemüse. September 2015. [WWW Dokument] https://www.ama.at/Marktinformationen/Obst-und-Gemuse/Marktbericht, 10.10.2015.

Aichinger, H. Der bunte Arbeitsmarkt hinter der Technik. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1319182021571/MINT-in-der-Praxis-Der-bunte-Arbeitsmarkt-hinter-der-Technik, 2.04.2012.

Aichinger, H. Medizin und Technik vereint. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1329870419047/Verknuepfung-von-Disziplinen-Medizin-und-Technik-vereint, 12.03.2012.

Aichinger, H. Stellen: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: derStandard.at 09.11.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1350260923089/Stellenangebote-Zwischen-Wunsch-und-Wirklichkeit, 10.04.2013.

Aichinger, H. Trends in Social Media und Big Data Recruiting. In: derStandard.at 12.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000006671046/Trends-in-Social-Media-und-Big-Data-Recruiting?ref=rec, 15.05.2015.

Aichinger, H. und G. Ostermann Der ITler im stillen Kammerl stirbt aus. In: derStandard.at 10.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000006669034/Der-ITler-im-stillen-Kammerl-stirbt-aus, 15.05.2015.

Aigner, L. Schwierige Jobsuche: 30 Prozent mehr arbeitslose Lehrer als im Vorjahr. In: derStandard.at 23.07.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000003426495/30-Prozent-mehr-arbeitslose-Lehrer-als-im-Vorjahr, 23.07.2014.

Aigner, L. Zeglovits: "Die Leute haben gesagt: Du bist wahnsinnig". In: derStandard.at 27.07.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1342947756692/Interview-Zeglovits-Die-Leute-haben-gesagt-Du-bist-wahnsinnig, 27.07.2012.

Aigner, T. Arbeitsmarkt: FH-AbsolventInnen haben die besseren Chancen. In: Die Presse.com 24.06.2012. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1259500/Arbeitsmarkt_FH-Absolventen-haben-bessere-Chancen, 2.04.2013.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.) Die wirtschaftliche Lage der Metallindustrie. Erstellt von K. Biehl, T. Delapina und L. Pretterebner. Wien: Eigenverlag, 2009.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.) Die wirtschaftliche Lage der papierverarbeitenden Industrie. Erstellt von C. Schwalm et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d106/Studie_Papierverarbeitende_Industrie_2011.pdf, 2011, 18.04.2012.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.) Die wirtschaftliche Lage der Rollen- und Bogendruckereien. Erstellt von C. Schwalm et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d165/Rollen_Bogendruck2011.pdf, 2011, 18.04.2012.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.) Die wirtschaftliche Lage des österreichischen Kreditsektors 2013. Erstellt von C. Wieser, K. Biehl und T. Delapina. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Branchenanalyse_Banken_2014.pdf, 2014, 21.11.2014.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.) Frauen.Management.Report.2014. Erstellt von M. Ebner und C. Wieser. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2014_AK_Frauen_Management_Report_2014.pdf, 2014, 9.10.2015.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.) Frauen.Management.Report.2015. Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat in den Top 200 und börsennotierten Unternehmen. Erstellt von S. Spitzer und C. Wieser. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://media.arbeiterkammer.at/PDF/AK_Frauen_Management_Report_2015.pdf, 2015, 12.11.2015.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.) Tourismus in Österreich 2011 mit einer Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklimaindex. Erstellt von K. Biehl und R. Kaske. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d151/Verkehr_und_Infrastruktur43a.pdf, 2011, 18.04.2012.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Hg.) Branchen.Report.Textil.2016. Erstellt von I. Hofmann. Wien: Eigenverlag, 2016.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Hg.) Die wirtschaftliche Lage der Bogen-, Rollen- und Zeitungsdruckereien. Erstellt von K. Mijatovic. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Branchenanalyse_Rollen_Bogendruck_2012.pdf.pdf, 2013, 9.05.2014.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Hg.) Die wirtschaftliche Lage der österreichischen Privatversicherungen. Erstellt von S. Hudelist. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Branchenanalyse_Versicherungen.pdf, 2012, 9.05.2014.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Hg.) Frauen.Management.Report.2014. Erstellt von M. Ebner und C. Wieser. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2014_AK_Frauen_Management_Report_2014.pdf, 2014, 9.05.2014.

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte, Institut für Höhere Studien (IHS) (Hg.) Green Jobs: Arbeitsbedingungen und Beschäftigungspotenziale. Erstellt von A. Leitner, A. Wroblewski und B. Littig. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d180/Informationen_zur_Umweltpolitik_186.pdf, 2012, 20.04.2013.

Alpine-Mitarbeiter haben großteils neue Jobs:. In: Wirtschaftsblatt 30.08.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1447002/AlpineMitarbeiter-haben-grossteils-neue-Jobs?from=suche.intern.portal, 4.11.2013.

Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur Wien (Hg.) Der Jobkompass. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://alumni.boku.ac.at/pics/jobkompass.pdf, 2011, 8.08.2011.

Amara, N. Vollbeschäftigung hinter Gittern. In: Kurier 10.10.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/oesterreich/strafvollzug-vollbeschaeftigung-hinter-gittern/90.261.267, 10.10.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Wien, BerufsInfoZentrum (Hg.) Lebenswelten von morgen. In: Vision-Rundschau 178/2015. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/VR178_Feb15.pdf, 12.05.2015.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Maschinen, Kfz, Metall. Kurzbericht. Erstellt von W. Bliem, S. Weiß und G. Grün. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=8204&sid=618032094&look=14&jahr=2010&woher=1, 2010, 15.10.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Arbeitsmarktprofil 2015 Vorarlberg. [WWW Dokument] http://www.arbeitsmarktprofile.at/8/index.html, 20.04.2016.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Der österreichische Arbeitsmarkt im Jahr 2012. Eine Vorschau. Erstellt von W. Alteneder, K. Städtner und M. Wagner-Pinter. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo204.pdf, 17.04.2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Frauen in Handwerk und Technik (FiT). [WWW Dokument] http://www.ams.at/service-unternehmen/personalsuche/frauen-handwerk-technik-fit, 13.04.2016.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Jobchancen Studium. Kultur- und Humanwissenschaften. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams.or.at/b_info/download/stkuhu.pdf, 2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Jobchancen Studium. Medizin. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams.or.at/b_info/download/stmediz.pdf, 2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Jobchancen Studium. Naturwissenschaften. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams.or.at/b_info/download/stnawi.pdf, 2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Jobchancen Studium. Rechtswissenschaften. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams.or.at/b_info/download/stjur.pdf, 2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Jobchancen Studium. Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams.or.at/b_info/download/stsowi.pdf, 2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Jobchancen Studium. Technik / Ingenieurwissenschaften. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams.or.at/b_info/download/sttechn.pdf, 2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Jobs mit Zukunft - Gesundheit, Fitness, Wellness. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://docs.ams.at/b_info/download/gesundheit.pdf, 2013, 23.04.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Gesamtbericht Österreich. Erstellt von O. Fritz, U. Huemer und H. Mahringer. Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Prognose%202012%20-%20GesamtberichtOesterreich.pdf, 21.01.2008.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) "Jobchancen Studium" - Längerfristige Beschäftigungstrends von HochschulabsolventInnen. Erstellt von R. Haberfellner und R. Sturm. In: AMS info 217. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo217_web.pdf, 3.04.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS Großbetriebs-Monitoring 2011. Bericht und Auswertungen zu nachgefragten und dynamischen Berufen und Qualifikationen. Erstellt von P. Ziegler und M. Auzinger. Wien: AMS Österreich [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012_ams_Bericht_Gro%C3%9Fbetriebs_Monitoring_2011.pdf, 2012, 24.10.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS report 92/93: Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes. Erstellt von P. Huber, G. Böhs und A. Riesenfelder. Wien: Communicatio [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_92_93-1.pdf, 2013, 24.10.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills: Spezialbericht an das Bildungssystem - Lehrlingsausbildung. Erstellt von W. Bliem und R. Löffler. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9828, 2012, 24.10.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills: Spezialbericht an das Bildungssystem - Sekundarstufe II (mit Schwerpunkt auf berufsbildende höhere Schulen). Erstellt von W. Bliem und R. Löffler. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9827, 2012, 24.10.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Auswirkungen der Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes für die StaatsbürgerInnen der EU 8 auf die Regionen Österreichs. Erstellt von P. Huber und G. Böhs. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_2012_Endberichtoeffnung_EU_8.pdf, 2012, 23.01.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Der österreichische Arbeitsmarkt im Jahr 2013. Erstellt von W. Alteneder, G. Frick und M. Wagner-Pinter. In: AMS info 236. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo236.pdf, 14.05.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Längerfristige Beschäftigungstrends von HochschulabsolventInnen. Erstellt von R. Haberfellner und R. Sturm. In: AMS report 85/86. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_85_86.pdf, 23.04.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) New Skills-Fachkurs für den Bereich Tourismus. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/curricula_Tourismus_newSkills.pdf, 2012, 23.01.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer - Berufliche und sektorale Veränderungen 2010 bis 2016. Erstellt von T. Horvarth, U. Huemer und K. Kratena. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gesamt_Oesterreich_Mittelfristige_Beschaeftigungsprognose_2016.pdf, 2012, 29.04.2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS info 270 - Der österreichische Arbeitsmarkt im Jahr 2014. Erstellt von W. Alteneder und G. Frick. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo270.pdf, o.J.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills - www.ams.at/newskills. Erstellt von W. Bliem, S. Putz und R. Sturm. In: FokusInfo 59. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/FokusInfo_59.pdf, 12.05.2015.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills 2013. Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013. Erstellt von W. Bliem et al. In: AMS report 105. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_105.pdf, 2014, 21.11.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills 2013. Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013. www.ams.at/newskills. Erstellt von W. Bliem et al. Wien: Eigenverlag, 2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Maschinen, Kfz, Metall. Kurzbericht. Erstellt von W. Bliem, G. Grün und S. Weiß. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=8204&sid=618032094&look=14&jahr=2010&woher=1, 2010, 15.10.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2018. Erstellt von W. Alteneder und G. Frick. Wien: AMS Österreich [WWW Dokument]

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_mittelfristige_prognose2014_018.pdf, 2014, 21.11.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Einige Zahlen zur (zukünftigen) Entwicklung der Lehrausbildung in Österreich von 2013 bis 2018. Erstellt von G. Frick et al. In: FokusInfo 56. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/FokusInfo_56.pdf, 12.05.2015.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Green Economy? Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Erstellt von R. Haberfellner und R. Sturm. Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH, 2013.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Jobchancen Studium - Raumplanung und Raumordnung. [WWW Dokument] http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/jobchanceninfo/files/UNI-Raumplanung_und_Raumordnung_2014.pdf, 1.03.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Jobchancen Studium - Universitäten: Wirtschaftswissenschaften. [WWW Dokument] http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/jobchanceninfo/files/UNI-Wirtschaftswissenschaften_2014.pdf, 1.03.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2013 bis 2018. Entwicklung und Prognosen. Erstellt von G. Frick, P. Gregoritsch und J. Holl. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2014_ams_lehrlingsprognose2014.pdf, 2014, 21.11.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) New Skills-Fachkurs für den Bereich Büro und Verwaltung - 2014. Wien: AMS Österreich [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/SC-Modulkatalog_Buero_Verwaltung_2014.pdf, 2014, 21.11.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) New Skills-Fachkurs für den Bereich Tourismus - 2014. Wien: AMS Österreich [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/SC-Modulkatalog_Tourismus_2014.pdf, 2014, 21.11.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.) Jobchancen Studium. Lehramt an höheren Schulen. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams.at/b_info/download/stlehr.pdf, 2014, 1.09.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Synthesis Forschung (Hg.) Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2018. Erstellt von W. Alteneder und G. Frick. In: FokusInfo 55. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/FokusInfo_55.pdf, 12.05.2015.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Synthesis Forschung (Hg.) Der österreichische Arbeitsmarkt im Jahr 2014. Eine Vorschau. Erstellt von W. Alteneder und G. Frick. In: AMS info 270. Wien:

Communicatio [WWW Dokument]
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo270.pdf, 2014, 9.05.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Synthesis Forschung (Hg.) Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2012 bis 2017. Erstellt von P. Gregoritsch et al. Wien: AMS Österreich [WWW Dokument]
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams2013_lehrlingsprognose_Bericht.pdf, 2013, 9.05.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Synthesis Forschung (Hg.) Quartalsprognose 4/2013 zum österreichischen Arbeitsmarkt 2013/2014/2015. Erstellt von W. Alteneder, G. Frick und M. Wagner-Pinter. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument]
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2013_ams_progn_13q4.pdf, 2013, 9.05.2014.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Synthesis Forschung GmbH (Hg.) Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt. Veränderung der Erwerbspositionen von Frauen und Männern 15 Jahre nach ihrem Erwerbseinstieg. Erstellt von A. Dremsek et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS-Arbeitsmarktstrukturbericht_28.1.15.pdf, 2015, 12.05.2015.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Erstellt von J. Bock-Schappelwein et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument]
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Gleichstellungsindex_AM_Endbericht.pdf, 2015, 12.05.2015.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2013 bis 2020. Endbericht. Erstellt von M. Fink et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument]
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/1_oesterreich_endbericht_2020_progn-wifo.pdf, 2014, 20.04.2015.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills 2009/2010. Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen 2009/2010. Erstellt von W. Bliem, S. Weiß und G. Grün. In: AMS report Nr. 80. Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH [WWW Dokument]
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_80.pdf, 2012, 17.04.2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011. Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen - Arbeitsphase 2010/2011. Erstellt von W. Bliem, S. Weiß und G. Grün. In: AMS info Nr. 206. Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH [WWW Dokument]
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo206.pdf, 2012, 17.04.2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation. Erstellt von W. Bliem, S. Weiß und G. Grün. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument]

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2011_st_com_bericht_elektro.pdf, 2011, 2.04.2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) (Hg.) Arbeitsmarktservice Österreich - Jobchancen Studium. Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen. Erstellt von B. Mosberger, R. Haberfellner und R. Sturm. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/JCS_UNIFHPH_2012.pdf, 2012, 2.04.2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) (Hg.) Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2010 bis 2016. Erstellt von T. Horvath et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gesamt_Oesterreich_Mittelfristige_Beschaeftigungsprognose_2016.pdf, 2012, 26.04.2012.

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, et al. (Hg.) Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt. Erstellt von H. Dornmayr, N. Lachmayr und B. Rothmüller. Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_Geringqualifizierte_2008.pdf, 19.01.2009.

AMS Vorarlberg (Hg.) Die wichtigsten Arbeitsmarktkennzahlen 2015. [WWW Dokument] http://www.ams.at/_docs/Uebersichtstabelle_2015.pdf.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) AMS Standing Committe on News Skills. Cluster: Maschinen, Kfz, Metall. AMS-Kurzbericht.. Erstellt von W. Bliem, S. Weiß und G. Grün. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams2010_kurzbericht_metall.pdf, 2010, 9.03.2016.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Berufslexikon: Tagesmutter/Tagesvater (Tageseltern) - Ausbildung. [WWW Dokument] http://www.berufslexikon.at/beruf2872_6-Tagesmutter~Tagesvater-Tageseltern, 17.03.2016.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken. Erstellt von E. Scambor. In: AMS info 327/328. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_327_328.pdf, 17.10.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Der Arbeitsmarkt für JournalistInnen: Trends und Perspektiven - Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich. Erstellt von N. Lachmayr und H. Dornmayr. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2015_AMS-Endbericht_Journalismus_oeibf_ibw.pdf, 2015, 25.04.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Der österreichische Arbeitsmarkt im Jahr 2016 - Eine Vorschau. Erstellt von W. Alteneder und S. Kirilova. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_335.pdf, 1.01.2016.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Die Arbeitsmarktlage Ende Dezember 2014. Erstellt von N. Grieger. [WWW Dokument] http://www.ams.at/_docs/001_monatsbericht.pdf, 15.10.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Die wichtigsten Kennzahlen zum österreichischen Arbeitsmarkt im Jahr 2015 im Überblick. Erstellt von N. Grieger. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2016_001_spezialthema_aktuell-2015.pdf, 1.12.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Jobchancen Studium Naturwissenschaften. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams.at/b_info/download/stnawi.pdf, 2014, 4.09.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Spezialthema zum Arbeitsmarkt 2015. [WWW Dokument] http://www.ams.at/_docs/001_uebersicht_jahr2015.pdf, 1.01.2016.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.) Zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Globale Trends - europäische und österreichische Entwicklungen. Erstellt von R. Haberfellner. Wien: Eigenerlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_112.pdf, 2015, 1.08.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.) Jobchancen Studium Naturwissenschaften. Ausgabe 2015/2016. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ams.at/b_info/download/stnawi.pdf, 2015, 17.10.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Synthesis Forschung (Hg.) Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2019. Mikrovorschau März 2015. Erstellt von W. Alteneder und G. Frick. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams-AMprognose_Prognose2015-2019.pdf, 2015, 19.05.2016.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Synthesis Forschung GmbH (Hg.) Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2019. Mikrovorschau März 2015. Erstellt von W. Alteneder und G. Frick. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams-AMprognose_Prognose2015-2019.pdf, 2015, 12.11.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Synthesis Forschung GmbH (Hg.) Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019. Erstellt von G. Frick, P. Gregoritsch und J. Holl. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/lehrlingsprognose2015.pdf, 2015, 12.11.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2010 bis 2016. Erstellt von T. Horvath et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gesamt_Oesterreich_Mittelfristige_Beschaeftigungsprognose_2016.pdf, 2012, 9.10.2105.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2012 bis 2018. Erstellt von M. Fink et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/1_oesterreich_endbericht_2020_prognwifo.pdf, 2014, 20.04.2015.

AMS Österreich - Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.) Mittelfristige Beschäftigungsprognose -Teilbericht Vorarlberg. Berufliche und sektorale Veränderungen 2013 bis 2020. Erstellt von M. Fink et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=57923&mime_type=application/pdf, 2014, 1.12.2014.

Amt der Vorarlberger Landesregierung, Wirtschaftskammer Vorarlberg (Hg.) Vorarlberger Wirtschaftsbericht 2014/2015. Bregenz: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.vorarlberg.at/pdf/wirtschaftsbericht2014_20.pdf, 2015, 1.06.2015.

APA OTS (Hg.) Hundstorfer: Pflegefonds wird bis 2016 verlängert - 650 Mio. Euro mehr für Länder und Gemeinden. In: OTS. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20130514_OTS0101/hundstorfer-pflegefonds-wird-bis-2016-verlaengert-650-mio-euro-mehr-fuer-laender-und-gemeinden, 6.05.2014.

APA OTS (Hg.) Licht am Ende des Tunnels für die Kreativwirtschaft. In: OTS. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20140327_OTS0172/licht-am-ende-des-tunnels-fuer-die-kreativwirtschaft, 27.03.2014.

APA OTS (Hg.) Offener Brief an die Bundesregierung: Ist Österreich wirklich noch ein Kulturstaat?. Erstellt von G. Bast. In: OTS. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20140327_OTS0287/offener-brief-an-die-bundesregierung-ist-oesterreich-wirklich-noch-ein-kulturstaat, 27.03.2014.

APA OTS (Hg.) Second Screen: Experten sehen Fernsehmarkt im Umbruch. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20130823_OTS0089/second-screen-experten-sehen-fernsehmarkt-im-umbruch-bild, 23.08.2013.

April 2013 - Holzmarktbericht Österreich. [WWW Dokument] http://www.agrarnet.info/?id=2500,,1298002,, 20.04.2013.

Arbeitsmarktöffnung sichert inländische Jobs. In: Der Standard 13.04.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1334132520630/Tourismus-Arbeitsmarktoeffnung-sichert-inlaendische-Jobs, 23.01.2013.

Arbeitszeitverlängerung für Rollendrucker "No-go". [WWW Dokument] http://derstandard.at/1326503700201/Drucker-Kollektivvertrag-Arbeitszeitverlaengerung-fuer-Rollendrucker-No-go, 18.04.2012.

Aspern Seestadt - das "Smart City"-Referenzmodell. In: Austria Innovativ 2/2012, Seite 30-31.

Astheimer, S. Keine Spur vom grünen Beschäftigungswunder. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) 19.09.2103. [WWW Dokument] http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/energiewende-keine-spur-vom-gruenen-beschaeftigungswunder-12580106.html, 19.09.2013.

Astleithner, F. Beschäftigtenschutz im liberalisierten öffentlichen Verkehr. In: Trendreport 2/2015, Seite 9-17.

AUA-Betriebsrat warnt erneut vor Eurowings. In: derStandard.at 20.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000024216795/AUA-Betriebsrat-warnt-vor-Unterwanderung-durch-Eurowings, 20.10.2015.

AUA: Sinkflug bei Passagieren. In: Kurier.at 12.01.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/aua-sinkflug-bei-passagieren/174.660.357, 12.01.2016.

Auer, M. Die neue Art der Arbeit. In: Horizont.at 04.04.2016. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/news/detail/die-neue-art-der-arbeit.html?cHash=8d81eefe35f3dff067cb07f5f6be0987, 4.04.2016.

Aufgezählt & abgerechnet. In: Extradienst online Magazin. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/cover-story/aufgezaehlt-abgerechntet, 26.04.2013.

Auflagenkontrolle: Direktverkäufe bei vielen Titeln rückläufig. In: Extradienst online Magazin. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/news/print/auflagenkontrolle-direktverkaeufe-bei-vielen-titeln-ruecklaeufig, 24.04.2013.

Ausbildung in Medienberufen: Multimedia-ProgrammiererIn. [WWW Dokument] http://www.aim-mia.de/article.php?sid=455, 1.05.2015.

Ausbildungszentrum der österreichischen Papierindustrie (Hg.) Fit im Job - Fit für die Zukunft. [WWW Dokument] http://www.papiermacherschule.at/, 1.04.2016.

Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mbH (aws) (Hg.) Life Science Austria: Life Science Report Austria 2015. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmwfw.gv.at/Presse/Documents/LifeScienceReport-Austria_2015.pdf, o.J., 11.04.2016.

Austrobanken mit 1,035 Milliarden Verlust. In: derStandard.at 29.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1397521936716/Austrobanken-mit-1035-Milliarden-Verlust, 9.05.2014.

austropapier - Vereinigung der österreichischen Papierindustrie (Hg.) "Facing the Future. Ideen. Impulse. Instrumente." Papierfachtagung 2015 in Graz. Erstellt von J. Löwenstein. [WWW Dokument] http://www.kommunikation.steiermark.at/cms/dokumente/12271865_29767960/b6b0ba86/presseaussendung_austropapier.pdf, 20.05.2015.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) 2013 mit Mengen- und Umsatzrückgängen enttäuschend. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/index.php?id=45&tx_ttnews[tt_news]=175&tx_ttnews[backPid]=43&cHash=3fbfb4348370f5309b83145c04a13537, 9.05.2014.

austropapier - Vereinigung der österreichischen Papierindustrie (Hg.) 2015 - ein erfolgreiches Jahr für die Papierindustrie. Erstellt von P. Mader. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/mediacenter/news/news/news/2015-ein-erfolgreiches-jahr-fuer-die-oesterreichische-papierindustrie/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=09f709089bd4ec4cb28a9d36af85f200, 19.04.2016.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Austropapier präsentiert Branchenbericht 2014/15: Österreichische Papierindustrie liegt über EU-Durchschnitt. Presseaussendung 29. April 2015. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/fileadmin/austropapier.at/dateiliste/Dokumente/Downloads/JPK_2015/PA_JPK_AuPa_praesentiert_Branchenbericht_29_04_2015_FINAL.pdf, 12.05.2015.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Branchenbericht 2014/15. Jahrespressekonferenz der österreichischen Papierindustrie. Präsentation. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/fileadmin/austropapier.at/dateiliste/Dokumente/Downloads/JPK_2015/JPK__Praesentation_2015_FINAL.pdf, 12.05.2015.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Branchenweite Innovationsoffensive. Erstellt von O. Dworak. In: Papier aus Österreich 1/2013. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/fileadmin/Austropapier/Bilder/Zeitschrift/eins_13/12-13.pdf, 14.05.2013.

austropapier - Vereinigung der österreichischen Papierindustrie (Hg.) Die Papier- und Zellstoffindustrie. [WWW Dokument] http://www.papiermachtschule.at/die-papier-und-zellstoffindustrie, 1.04.2016.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Energieeffizienz braucht intelligente Anreize, keine Belastungen. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/index.php?id=45&tx_ttnews[tt_news]=133&tx_ttnews[backPid]=43&cHash=5cd93adbd1f6851e22767b827edc640e, 18.04.2012.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Holzversorgung der Papierindustrie wird kritisch. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/index.php?id=45&L=1%27%20and%20char%28124%29%20user%20char%28124%29%3D0%20and%20%27%27%3D%27&tx_ttnews%5btt_news%5d=172&tx_ttnews%5bbackPid%5d=43&cHash=44bf687443f41a1c1b8658ec66f0a944, 9.05.2014.

austropapier - Vereinigung der österreichischen Papierindustrie (Hg.) Jahrespressekonferenz der österreichischen Papierindustrie. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/fileadmin/austropapier.at/dateiliste/Dokumente/Downloads/JPK16_Praesentation.pdf, 19.04.2016.

austropapier - Vereinigung der österreichischen Papierindustrie (Hg.) Mythen & Fakten über Papier & Printmedien. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/mediacenter/aktuelles/aktuelles/news/mythen-fakten-ueber-papier-printmedien/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=7fb1dee05c90a080859d68650dd59352, 9.09.2015.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Print- vor Digitalmedien: Auch bei jungen Lesern. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/index.php?id=45&tx_ttnews[tt_news]=130&tx_ttnews[backPid]=43&cHash=d574d28366ff60fc97dffc19665d5e82, 18.04.2012.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Produktions- & Investitionsklima. In: Papier aus Österreich 1/2013, Seite 14-20. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/fileadmin/Austropapier/Bilder/Zeitschrift/eins_13/14-20.pdf, 14.05.2013.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Statistiken der Österreichischen Papierindustrie. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/index.php?id=81&L=1%2527%2560%2528%255B%257B%255E~, 17.04.2012.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Statistiken der Österreichischen Papierindustrie. [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/index.php?id=81&L=1%2Findex.php%3Fp%3Dhttp%3A%2F%2Fwww.horizontaero.hu%2Fr.jpg, 9.05.2014.

Austropapier - Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Zellstoff- und Papierindustrie navigiert erfolgreich durch schwieriges konjunkturelles Fahrwasser und setzt Kurs auf neue Ziele. [WWW Dokument]

http://www.austropapier.at/fileadmin/Austropapier/Dokumente/Presseaussendung__18.04.2012.pdf, 18.04.2012.

Austropapier, Vereinigung der Österreichischen Papierindustrie (Hg.) Papier aus Österreich 2014/15 - Branchenbericht austro papier. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.austropapier.at/fileadmin/austropapier.at/dateiliste/Dokumente/Downloads/Jahresberichte/Branchenbericht14-15_ges_v2_.pdf, o.J., 7.05.2015.

Autoabsatz in Europa gestiegen - in Österreich stark eingebrochen. In: Wirtschaftsblatt 17.03.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/europa/4686920/Autoabsatz-in-Europa-gestiegen-in-Osterreich-stark-eingebrochen, 20.04.2015.

Autohändler rechnen trotz neuer NoVA mit stabilem Jahr. In: Wirtschaftsblatt.at. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/steiermark/1585115/Autohaendler-rechnen-trotz-neuer-NoVA-mit-stabilem-Jahr, 15.04.2014.

Autohändler sollen sich Beispiel an Obsthändlern nehmen. In: Wirtschaftsblatt 05.07.2011.

Autohändler werden 2011 keinen Rekord schaffen. In: Wirtschaftsblatt 20.12.2010.

Autonomes Fahren wird zur Revolution - nicht nur für die Industrie. In: Wirtschaftsblatt 11.03.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/life/timeout/motor/4682027/Autonomes-Fahren-wird-zur-Revolution-nicht-nur-fur-die-Industrie, 15.04.2015.

AWS - Austria Wirtschaftsservice, LISA - Life Science Austria (Hg.) Life Science Report Austria 2015. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://issuu.com/spolan/docs/lifesciencereport-austria_2015, 2015, 17.10.2015.

Bacher, M. Berufspiloten sind im Steigflug. In: Tiroler Tageszeitung - Chancen & Karriere 30.04.2016, Seite 1.

Bachinger, E. Berufsakademie: Neue Chancen im Handel. In: retail - Magazin für den österreichischen Handel 1/2014, Seite 30.

Bachinger, E. Erklären, nicht verkaufen. In: retail - Magazin für den österreichischen Handel 2/2014, Seite 22-24.

Bahn: Vier Millionen mehr Fahrgäste im Vorjahr. In: DerStandard.at 19.07.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000019373622/Bahnunternehmen-befoerderten-2014-mehr-Fahrgaeste-und-Gueter, 19.10.2015.

Baierl, S. Tausende Techniker verzweifelt gesucht. In: Kurier 15.10.2013. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/tausende-techniker-verzweifelt-gesucht/31.135.584, 20.09.2014.

Bain & Company (Hg.) Management Tools & Trends 2013. o.O.: Eigenverlag [WWW Dokument] http://bain.com/Images/BAIN_BRIEF_Management_Tools_%26_Trends_2013.pdf, 2013, 9.05.2014.

Baldia, P. Agrarwissenschaften: "Das größere Ganze vermitteln". In: Die Presse.com 10.05.2013. [WWW Dokument]

http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1400678/Agrarwissenschaften_Das-grossere-Ganze-vermitteln, 12.05.2013.

Bank Austria (Hg.) Branchenbericht "Forstwirtschaft und Holzverarbeitung". [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/informationspdfs/Forstwirtschaft_Holzverarbeitung.pdf, 10.04.2013.

Bank Austria (Hg.) Branchenbericht "Kfz-Wirtschaft". [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/files/KfzHandel_Tankstellen.pdf, 18.04.2013.

Bank Austria (Hg.) Branchenbericht "Landwirtschaft". [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/files/Landwirtschaft.pdf, 10.04.2013.

Bank Austria (Hg.) Branchenbericht "Maschinenbau". [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/informationspdfs/Maschinenbau.pdf, 19.12.2012.

Bank Austria (Hg.) Branchenbericht "Metallsektor". [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/informationspdfs/Metallsektor.pdf, 29.12.2012.

Bank Austria (Hg.) Weiter in Fahrt: Österreichs konkurrenzstarke Fahrzeugindustrie. [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/informationspdfs/Report_0112.pdf, 1.04.2012.

Bank Austria Branchenbericht. Elektroindustrie. [WWW Dokument] www.bankaustria.at/files/Fahrzeugerzeugung.pdf, 10.10.2014.

Bank Austria Branchenbericht. Fahrzeugerzeugung. [WWW Dokument] www.bankaustria.at/files/Fahrzeugerzeugung.pdf, 10.10.2014.

Bank Austria Economic and Market Analysis Austria (Hg.) Branchenbericht - Papiererzeugung und Papierverarbeitung, Jänner 2015. Erstellt von G. Wolf. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/boersen-und-research-analysen-und-research-oesterreich-wirtschaftsanalysen-und-studien.jsp, 2015, 1.01.2015.

Bank Austria Economic and Market Analysis Austria (Hg.) Branchenbericht Bauwirtschaft mit Detailberichten Wohnbau, Tiefbau, Dezember 2015. Erstellt von G. Wolf. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.bankaustria.at/files/Bauwirtschaft.pdf, 2015, 19.05.2016.

Bank Austria Economic and Market Analysis Austria (Hg.) Branchenbericht Forstwirtschaft und Holzverarbeitung. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.bankaustria.at/files/Forstwirtschaft_Holzverarbeitung.pdf, 2016, 2.05.2016.

Bank Austria. Branchenüberblick, 1. Quartal 2015. [WWW Dokument] www.bankaustria.at/files/Branchen_Ueberblick_1Q15.pdf, 15.04.2015.

Bank Austria. Branchenüberblick, 3. Quartal. [WWW Dokument] www.bankaustria.at/files/Branchen_Ueberblick_3q14.pdf, 25.10.2014.

Barrierefrei Bauen und Wohnen für Generationen. In: Bauzeitung 2/2012. [WWW Dokument] http://www.diebauzeitung.at/barrierefrei-bauen-und-wohnen-fuer-generationen-118612.html, 2.04.2012.

Baubranche ist optimistisch für 2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1328507090424/Erhoehte-Investitionsbereitschaft-Baubranche-ist-optimistisch-fuer-2012, 7.02.2012.

Baubranche steht ein harter Winter bevor. In: Wirtschaftsblatt.at 03.11.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/4857391/Baubranche-steht-ein-harter-Winter-bevor?from=suche.intern.portal, 3.11.2015.

Bauer, K. "Der Einkauf braucht mehr Struktur". In: DerStandard.at 03.07.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000018490066/Der-Einkauf-braucht-mehr-Struktur, 3.07.2015.

Baugewerbe leidet unter Sparzwang. In: orf.at. [WWW Dokument] http://ooe.orf.at/news/stories/2639760/, 2.05.2014.

Baukonjunkturdaten der Statistik Austria. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/w/Geschaeftsstelle-Bau/Baukonjunkturdaten_der_Statistik_Austria.html, 2.05.2014.

Bauproduktion in Europa legt um 2,5 Prozent zu. In: Solid. Wirtschaft und Technik am Bau 21.01.2015. [WWW Dokument] http://www.solidbau.at/home/artikel/Baukonjunktur/Bauproduktion_in_Europa_legt_um_25_Prozent_zu/aid/25797?analytics_from=thema_single, 21.01.2015.

Bauproduktion legte 2012 deutlich zu. In: Wirtschaftsblatt 30.01.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1338861/Bauproduktion-legte-2012-deutlich-zu, 2.04.2013.

Bauproduktion/ Konjunkturprognose der Geschäftsstelle Bau der WKO. [WWW Dokument] http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=177873&DstID=131, 31.03.2012.

Bausozialpartner: Sanierungsscheck 2012 ist wichtige bauliche Maßnahme. In: Bauzeitung 1/2012. [WWW Dokument] http://www.diebauzeitung.at/bausozialpartner-sanierungsscheck-2012-ist-wichtige-bauliche-massnahme-117970.html, 2.04.2012.

Baustatistik der Geschäftsstelle Bau der WKO. [WWW Dokument] http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=124353&dstid=131&opennavid=24994, 31.03.2012.

Bauwirtschaft wird 2016 erstmals seit vier Jahren wieder zum Wirtschaftswachstum in Österreich beitragen. In: Börse-Express.ocm 19.01.2016. [WWW Dokument] http://www.boerse-express.com/pages/1992097, 19.05.2016.

Bayerische Landeszentrale für neue Medien (Hg.) Medien-Trends 2016: Das sagen die Experten. [WWW Dokument] https://www.blm.de/aktivitaeten/innovatemedia/mediafwd/trends-2016.cfm, 1.01.2016.

Bayern saugen Bio-Milch ab, Import von Diskontware steigt. In: Kurier 10.04.2015, Seite 9.

Bayrhammer, B. Absolventen: Jeder Siebente bleibt an der Uni. In: DiePresse.com 08.09.2015. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/4816469/Absolventen_Jeder-Siebente-bleibt-an-der-Uni?from=suche.intern.portal, 8.09.2015.

Bayrhammer, B. Architektur Der Ted-Mosby-Effekt. In: Die Presse.com 18.11.2012. [WWW Dokument]

http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1314146/Architektur_Der-TedMosbyEffekt, 19.11.2012.

Bentz, U. "Technik ist nicht alles". In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/storys/201etechnik-ist-nicht-alles201c, 1.04.2014.

Bentz, U. Verteilungs-Poker. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/aktuelles/verteilungs-poker, 1.10.2013.

Bergbau und Stahl sieht Gewinn abkippen. In: derStandard.at 19.07.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1342139517063/Bergbau-und-Stahl-sieht-Gewinn-abkippen, 16.04.2013.

Berger, J. Vorarlberg lockt Spitalsärzte mit mehr Geld. In: derStandard.at 05.06.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1369362768060/Vorarlberg-lockt-Spitalsaerzte-mit-mehr-Geld, 5.06.2013.

Berger, M. "Die Grätzl-Polizei, die gibt es schon". In: Kurier 02.02.2014, Seite 14.

Berger, M. Die neuen Trends für den letzten Weg. In: Kurier 31.10.2013. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/wien/geschaeft-mit-dem-tod-die-neuen-trends-fuer-den-letzten-weg/33.541.416, 31.10.2013.

Berger, M. Häupl: "Sehe 1000 Polizisten noch nicht". In: Kurier 23.02.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/wien/haeupl-sehe-1000-polizisten-noch-nicht/115.713.509, 23.02.2015.

Berger, M. Polizeianwärter: Sieben von acht scheiterten beim Test. In: Kurier 25.07.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/oesterreich/aufnahmetest-duemmer-als-die-polizei-erlaubt-sieben-von-acht-scheiterten-beim-test/76.506.099, 25.07.2014.

Berufsbild Bühnenhandwerker/in. Deutscher Bühnenverein [WWW Dokument] http://www.buehnenverein.de/de/jobs-und-ausbildung/berufe-am-theater-einzelne.html?view=4, 17.10.2015.

Berufsfotografie kein "reglementiertes Gewerbe" mehr. In: derStandard.at 18.12.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1385171505600/Berufsfotografie-kein-reglementiertes-Gewerbe-mehr, 9.05.2014.

Bestatter beerdigen Menschen auch virtuell. In: futurzone.at 31.10.2014. [WWW Dokument] http://futurezone.at/digital-life/bestatter-beerdigen-menschen-auch-virtuell/94.318.728, 31.10.2014.

Bestatterin: Ein Beruf im Trend. In: Kurier 01.11.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/oesterreich/bestatterin-ein-beruf-im-trend/94.535.437, 1.11.2014.

Bestseller 9-10/2013: Gschichtl drucken 2.0. In: HORIZONT online 14.11.2013. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/footer/top-news/datenschutz/detail/bestseller-9-102013-gschichtl-drucken-20.html?cHash=22c2049916faec9773c42c6fc24b4dbe, 14.11.2013.

Betriebskindergärten kommen in Mode. In: derStandard.at 06.09.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000005150250/Betriebskindergaerten-kommen-in-Mode, 6.09.2014.

Beuth, P. Vermessen und verkauft. In: Die Zeit 20.04.2015. [WWW Dokument] http://www.zeit.de/digital/mobil/2015-04/quantified-self-apple-watch-geschaeftsmodelle, 12.05.2015.

Bezahlsysteme und "Nachrichtenuhren" erleben einen Boom. In: DerStandard.at 17.06.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000017633042/Bezahlsysteme-und-Nachrichten-Uhren-erleben-einen-Boom, 17.06.2015.

Bilanzprüfer: Unabhängiger, transparenter. In: Die Presse.com 03.04.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/recht/1585826/Bilanzprufer_Unabhaengiger-transparenter?from=suche.intern.portal, 9.05.2014.

BMASK, BALI-Web: Datenabfrage zu den selbstständig Beschäftigten und zu den freien Dienstverträgen im Jahr 2015. Online: http://www.arbeitsmarktpolitik.at/bali/AmsHvs.aspx (12. Juli 2016).

BMASK, BALI-Web: Datenabfrage zum Arbeitskräftepotenzial 2012-2015. Online: http://www.arbeitsmarktpolitik.at/bali/AmsHvs.aspx (12. Juli 2016).

BM.I Bundesministerium für Inneres (Hg.) Mehr Schutz und Hilfe. In: Öffentliche Sicherheit 9-10/2013, Seite 17-19.

BM.I Bundesministerium für Inneres (Hg.) Parkraumüberwachung: Verlängerter Polizeiarm. In: Öffentliche Sicherheit 1-2/2013, Seite 26-28.

BMVIT investiert weiter in Produktionsforschung. In: Austria Innovativ 3/2012, Seite 28.

Bonavida, I. Fitnessstudios setzen auf Senioren und Frauen. In: Die Presse.com 09.02.2012. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/731092/Fitnessstudios-setzen-auf-Senioren-und-Frauen, 9.05.2014.

Bonavida, I. Mehr Geld und Personal: Doskozil will Bundesheer umkrempeln. In: DiePresse.com 09.03.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/4942308/Mehr-Geld-und-Personal_Doskozil-will-Bundesheer-umkrempeln, 23.05.2016.

Brancheninformationen der Bank Austria Volkswirtschaft: Vorläufig noch verhaltene Erholung nach durchwachsenem Jahr 2013. [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/ueber-uns-presse-presseinformationen_15304.jsp, 10.04.2014.

Brandstetter, G. Neue Techniker braucht das Land?. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1332324101340/Rundruf-Neue-Techniker-braucht-das-Land, 5.04.2012.

Brandstetter: Arbeitslose sollen künftig in Gefängnissen arbeiten. In: Wirtschaftsblatt 26.07.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/3844878/Brandstetter_Arbeitslose-sollen-kunftig-in-Gefaengnissen-arbeiten, 26.07.2014.

Brandtner, M. Nation Branding: Die "geniale" Lösung für Österreich?. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/meinung/gastkommentare/1238081/index, 18.04.2012.

Breitband für das ganze Land. In: WirtschaftsNachrichten Spezial 3/2015, Seite 3-6. [WWW Dokument] http://www.wirtschafts-nachrichten.com/docs/129/downloads/wnspecial-0315.pdf, 3.11.2015.

Breitband-Ausbau: Land ändert Spielregeln. In: Noen.at 08.06.2015. [WWW Dokument] http://www.noen.at/nachrichten/noe/wirtschaft-verkehr/Breitband-Ausbau-Land-aendert-Spielregeln;art79521,639625#, 3.11.2015.

Breuers, B. Hotels bieten vermehrt veganes Essen. In: Der Standard 02.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000005696789/Hotels-bieten-vermehrt-vegane-Speisen, 21.11.2014.

Bruckner, R. AUA: Weniger Platz in Economyclass. In: derStandard.at 19.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000024111592/AUA-paeppelt-Businessclass-im-Europa-auf, 19.10.2015.

Bruckner, R. Handel leidet unter erwachsenen Konsumenten. In: Der Standard 21.10.2015, Seite 21.

Bruckner, R. Lebensmittel und Internet pushen Handel. In: DerStandard.at 27.01.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000029874090/Lebensmittel-und-Internet-puschen-Handel, 27.01.2016.

Budget: Mehr Geld für Heer und Bildung. In: Der Standard 22.04.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000035572581/Mehr-Geld-fuer-Heer-Bildung, 23.05.2016.

Bundesanstalt für Bergbauernfragen (Hg.) Green Care in Landwirtschaft und Gartenbau. Erstellt von G. _x000D_Wiesinger et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmlfuw.gv.at/dms/lmat/publikationen/land/agrarumweltprogramm-biologische_landwirtschaft/publ_dienststellen/green_care_FF49/FF49.pdf?1=1, 2011, 16.11.2015.

Bundesanstalt für Bergbauernfragen (Hg.) Soziale Landwirtschaft. Situation und Potenziale einer Form der Diversifizierung land- und forstwirtschaftlicher Betriebe in Österreich, Südtirol und Trentino. Forschungsbericht 66. Erstellt von G. Wiesinger et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.berggebiete.eu/cm3/de/download/viewdownload/16/508.html, 2013, 20.04.2015.

Bundesforste wachsen abseits vom Holz. In: Der Standard 05.09.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1378248221990/Bundesforste-wachsen-abseits-vom-Holz, 4.11.2013.

Bundesheer - der Sparplan liegt vor. In: ORF.at 03.10.2014. [WWW Dokument] http://oe1.orf.at/artikel/388057, 1.10.2014.

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler (Hg.) Unternehmenserfolg trotz schwacher Konjunktur. Erstellt von W. Bornett. In: Glas - Österreichische Zeitschrift für Glasbe- und -verarbeitung 01.05.2015, Seite 11.

Bundesinnung der Friseure, Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hg.) Lohnabkommen für Friseurinnen und Friseure. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/stmk/Friseure/Lohnbeilage_2014.pdf, 19.04.2015.

Bundesinnung der Kunsthandwerke Österreichs (Hg.) Kunsthandwerk 04 2015. In: Fachzeitschrift des österreichischen Kunsthandwerks 04/2015. [WWW Dokument] http://www.kunsthandwerk.wien/sites/default/files/Kunsthandwerk%2004%202015_web.pdf, 1.04.2015.

Bundeskanzleramt Österreich (Hg.) Das Bundespersonal: Frauen und Männer. [WWW Dokument] https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/bundespersonal/daten/geschlechter/maenner_frauen.html, 23.05.2016.

Bundeskanzleramt Österreich (Hg.) Personalbericht. Das Personal des Bundes 2014. Daten und Fakten. Erstellt von R. Grabmayer und M. Strantz. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/PJB_2014.pdf?4tpyec, 2014, 1.12.2014.

Bundeskanzleramt Österreich (Hg.) Österreichischer Baukulturreport 2011. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.baukulturreport.at/BKR_2011.pdf, 2011, 2.04.2011.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Anzahl der unselbständig Beschäftigten NACE4-Steller- Jahreszeitreihe 2014_2015. [WWW Dokument] http://www.dnet.at/bali/Nace4.aspx#, 8.04.2016.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Arbeitslosigkeit/Beschäftigung - Wirtschaftsbranchen - Unselbständig Beschäftigte - Jahresdurchschnittswerte 2014. [WWW Dokument] http://www.dnet.at/bali/AmsHvs.aspx, 12.11.2015.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Arbeitsmarktöffnung 2011. In: Sozialpolitische Studienreihe Band 12. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012_band_12_arbeitsmarktoeffnung2011_bmask.pdf, 2012, 24.10.2013.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) BALIweb. [WWW Dokument] http://www.dnet.at/bali/, 8.10.2014.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Fachkräfte in Mangelberufen. [WWW Dokument] http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/fachkraefte-in-mangelberufen.html, 28.03.2016.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Fakten zur Arbeitsmarktöffnung. [WWW Dokument] http://www.arbeitsmarktoeffnung.at/servlet/ContentServer?pagename=S04/Page/Index&n=S04_999_Suche_80.a&cid=1300445590172, 20.10.2015.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Krise als Chance: Qualifizierungsoffensive für Beschäftigte und Arbeitslose. In: Presseunterlage 2. Februar 2009. [WWW Dokument] http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/0/9/6/CH0023/CMS1233563726292/090130_presseunterlage_krise_als_chance.pdf, 19.02.2009.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Liberalisierungseffekt im April 2012. Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten aus den EU-Beitrittsstaaten 2004 ein Jahr nach dem Ende der Übergangsbestimmungen verändert?. [WWW Dokument] http://www.dnet.at/elis/Arbeitsmarkt.aspx, 14.05.2013.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Pflegefonds. [WWW Dokument]

http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Pflege_und_Betreuung/Pflegefonds/, 17.10.2015.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Wirtschaftsklassen (NACE4-Steller) - Unselbständig Beschäftigte. [WWW Dokument] http://www.arbeitsmarktpolitik.at/bali/Nace4.aspx, 1.03.2015.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Wirtschaftsklassen (NACE4-Steller) - Unselbständig Beschäftigte. [WWW Dokument] http://www.dnet.at/bali/Nace4.aspx, 20.04.2016.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, APF-Team, Sektion VI/6 (Hg.) (Hg.) Unselbständig Beschäftigte - Wirtschaftsklassen (NACE4-Steller). [WWW Dokument] http://www.dnet.at/bali/, 12.05.2014.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Inneres (Hg.) Fachkräfte in Mangelberufen. [WWW Dokument] http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/fachkraefte-in-mangelberufen.html, 15.04.2015.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Inneres (Hg.) Mangelberufsliste 2016. [WWW Dokument] http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/fachkraefte-in-mangelberufen/mangelberufsliste-2016.html, 10.11.2015.

Bundesministerium für Inneres (Hg.) Ausbildung mit Zukunft. Erstellt von R. Stürmer. In: Öffentliche Sicherheit 07.08.2014, Seite 81.

Bundesministerium für Inneres (Hg.) Innenministerium informiert zur Personalsituation der Polizei. [WWW Dokument] http://www.bmi.gv.at/cms/bmi/_news/bmi.aspx?id=5172704B637152302F33383D&page=0&view=1, 23.05.2016.

Bundesministerium für Inneres (Hg.) Karriere in einer modernen Struktur. In: Öffentliche Sicherheit 03.04.2014.

Bundesministerium für Inneres (Hg.) Know-How für Soldaten. In: Öffentliche Sicherheit 05.06.2014, Seite 80.

Bundesministerium für Inneres (Hg.) Mangelberufsliste 2015. [WWW Dokument] http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/fachkraefte-in-mangelberufen/mangelberuf, 15.05.2015.

Bundesministerium für Inneres (Hg.) Weniger Bürokratie. In: Öffentliche Sicherheit 07.08.2014, Seite 35-36.

Bundesministerium für Justiz (Hg.) Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich. Ein Überblick. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.justiz.gv.at/web2013/file/8ab4a8a422985de30122a920178362d7.de.0/brosch%C3%BCre.pdf, 2014, 21.11.2014.

Bundesministerium für Justiz (Hg.) Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich. Ein Überblick. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.justiz.gv.at/web2013/file/8ab4a8a422985de30122a920178362d7.de.0/brosch%C3%BCre.pdf;jsessionid=CD71A86B44AFB8214D920C2291E2E8C1, 2014, 9.05.2014.

Bundesministerium für Justiz (Hg.) Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich. Ein Überblick. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument]

https://www.justiz.gv.at/web2013/file/8ab4a8a422985de30122a920178362d7.de.0/rechtsberufe_in_der_justiz_stand_feb_2015.pdf?forcedownload=true, 2015, 12.11.2015.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Erneuerbare Energie in Zahlen 2015. [WWW Dokument] https://www.bmlfuw.gv.at/umwelt/energiewende/erneuerbare_energie/Erneuerbare-Energie-in-Zahlen-2015.html, 23.05.2016.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Erneuerbare Energie in Zahlen. Die Entwicklung der Erneuerbaren Energie in Österreich im Jahr 2013. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmlfuw.gv.at/dms/lmat/umwelt/energiewende/erneuerbare_energie/zahlen/Erneuerbare-Energie-in-Zahlen-2013_web--1-/Erneuerbare%20Energie%20in%20Zahlen%202013_web%20%281%29.pdf, 2014, 16.11.2015.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Grüner Bericht 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] www.gruenerbericht.at, 2014, 25.04.2015.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Grüner Bericht 2015. Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.gruenerbericht.at/cm4/jdownload/send/2-gr-bericht-terreich/1523-gb2015-pdf, 2015, 17.10.2015.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Land- und forstwirtschaftliche Beratung. [WWW Dokument] http://www.bmlfuw.gv.at/land/land-bbf/beratung/agrarberatung.html, 16.11.2015.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Produktion von Obst, Gemüse und Sonderkulturen in Österreich. [WWW Dokument] https://www.bmlfuw.gv.at/land/produktion-maerkte/pflanzliche-produktion/obst-gemuese/obst.html, 2.05.2016.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Ressourceneffizienz Aktionsplan (REAP). Wegweiser zur Schonung natürlicher Ressourcen. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmlfuw.gv.at/dms/lmat/umwelt/nachhaltigkeit/ressourceneffizienz/aktionsplan_ressourceneffizienz/aktionsplan/REAP-final-23-1-212/REAP%20final%2023.1.211.pdf, 2012, 16.11.2015.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Ressourcennutzung in Österreich. Bericht 2015. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmlfuw.gv.at/dms/lmat/umwelt/nachhaltigkeit/ressourceneffizienz/ressourcennutzung_zahlen-und-fakten/Ressourcenbericht15/renu15_DE_web_abgabe2.pdf, 2015, 16.11.2015.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Urban Gardening. [WWW Dokument] http://www.bmlfuw.gv.at/land/lebensmittel/city-farming/urban_gardening.html, 16.11.2015.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Österreichische Waldstrategie 2020. Nachhaltige Waldbewirtschaftung für ein lebenswertes Österreich. [WWW Dokument] http://www.bmlfuw.gv.at/forst/oesterreich-wald/waldstrategie-2020/waldstrategie_detail.html, 25.04.2015.

Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg.) "Wehrdienst neu": Minister Klug und Mikl-Leitner stellen Reform vor. [WWW Dokument] http://www.bundesheer.at/cms/artikel.php?ID=6656, 27.06.2013.

Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg.) Auslandseinsätze des Bundesheeres. [WWW Dokument] http://www.bundesheer.at/ausle/zahlen.shtml, 12.11.2015.

Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg.) Bundesheer: Neue Struktur und Schwergewichte - Facts. [WWW Dokument] http://www.bundesheer.at/archiv/a2014/strukturpaket/facts.shtml, 12.11.2015.

Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg.) Leistungsbericht 2013 - 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bundesheer.at/pdf_pool/publikationen/leistungsbericht_2013_4_web.pdf, 2015, 23.05.2016.

Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg.) Strukturpaket 2014. Erstellt von C. Ulrich. In: Miliz Info 3/2014.

Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg.) Strukturpaket. Maßnahmen zur Leistungsanpassung des Bundesheeres. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bundesheer.at/archiv/a2014/strukturpaket/pdf/strukturpaket_pressemappe.pdf, 2014, 23.05.2016.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) (Hg.) Kunstbericht 2010. Erstellt von A. Auth et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmukk.gv.at/medienpool/20914/kunstb_2010.pdf, 1.01.2010.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Hg.) PädagogInnenbildung NEU. [WWW Dokument] http://www.bmukk.gv.at/schulen/lehr/labneu/index.xml, 3.04.2013.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (Hg.) Breitbandstrategie 2020. [WWW Dokument] www.bmvit.gv.at/bmvit/telekommunikation/publikationen/bbs2020.html, 20.10.2014.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (Hg.) Innovative Energietechnologien in Österreich Marktentwicklung 2014. Erstellt von P. Biermayr et al. In: Berichte aus energie und Umweltforschung 11/2015. [WWW Dokument] http://www.nachhaltigwirtschaften.at/iea_pdf/201511_marktentwicklung_2014.pdf, 23.05.2016.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (Hg.) Innovative Energietechnologien in Österreich. Marktentwicklung 2013. Biomasse, Photovoltaik, Solarthermie, Wärmepumpen und Windkraft. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.nachhaltigwirtschaften.at/e2050/e2050_pdf/201426_marktentwicklung_2013.pdf, 2014, 16.11.2015.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (Hg.) Radverkehr in Zahlen. Daten, Fakten und Stimmungen. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmvit.gv.at/service/publikationen/verkehr/fuss_radverkehr/downloads/riz_2013.pdf, 2013, 9.05.2014.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (Hg.) Smart Farming. Landwirtschaft folgt Digitalisierungspfad. [WWW Dokument] https://infothek.bmvit.gv.at/smart-farming-landwirtschaft-folgt-digitalisierungspfad/, 25.04.2016.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) (Hg.) Österreichische Umwelttechnikindustrie: Export - Wettbewerbsfähigkeit - Innovation. Erstellt von A. Köppl, D. Kletzan-Slamanig und K. Köberl. [WWW Dokument] http://wko.at/up/enet/Studie_Oesterreichischische-Umwelttechnikindustrie_WIFO-2013.pdf, 23.04.2013.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Berufsausbildung im Lehrberuf Garten- und Grünflächengestaltung (Garten- und Grünflächengestaltung-Ausbildungsordnung). [WWW Dokument] https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004698, 16.11.2015.

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hg.) Elektromobilität. Chance für die österreichische Wirtschaft. Wien: Eigenverlag, 2011.

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung am 1. Jänner 2014 auf den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Österreich. Wien [WWW Dokument] http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/9/1/CH2123/CMS1380787177294/auswirkungen_der_arbeitsmarktoeffnung_am_1_1_2014_auf_den_wirtschafts-_und_arbeitsstandort_oesterreich_endbericht.pdf, 2013, 21.11.2014.

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, et al. (Hg.) etOpt - eTourism Options Austria. Erstellt von R. Schuster und G. Hörhager. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmwfj.gv.at/Tourismus/TourismusstudienUndPublikationen/Documents/etOpt%20eTourism%20Options%20Austria.pdf, 2013, 24.10.2013.

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, IHS - Institut für Höhere Studien (Hg.) Erwerbstätige MigrantInnen im Tourismus. Erstellt von A. Segert und E. Heil. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmwfj.gv.at/Tourismus/TourismusstudienUndPublikationen/Documents/Deckblatt_Erwerbst%C3%A4tige%20Migrantinnen%20im%20Tourismus.pdf, 2012, 24.10.2013.

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) Österreichisches Montan-Handbuch. Bergbau, Rohstoffe, Grundstoffe, Energie. Wien: Eigenverlag, 2014.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.) Ausbildungsordnung für den Lehrberuf Hotelkaufmann/-frau (Rezeptionist/in) - Entwurf. [WWW Dokument] http://www.bmwfw.gv.at/Ministerium/Rechtsvorschriften/entwuerfe/Documents/Hotelkaufmann-Ausbildungsordnung.pdf, 12.05.2015.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.) Energieeffizienzgesetz (EEffG) - Umsetzung. [WWW Dokument] http://www.bmwfw.gv.at/EnergieUndBergbau/Energieeffizienz/Seiten/Energieeffizienzpaket.aspx, 25.04.2015.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.) Mitterlehner: Neues Lehrberufspaket macht Lehre noch attraktiver. Pressemeldung 27.03.2015. [WWW Dokument] http://www.bmwfw.gv.at/Presse/AktuellePresseMeldungen/Seiten/MITTERLEHNER-Neues-Lehrberufspaket-macht-Lehre-noch-attraktiver.aspx, 12.05.2015.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.) Universitätsbericht 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmwfw.gv.at/Presse/AktuellePresseMeldungen/Documents/Universit%C3%A4tsbericht_2014.pdf, 2014, 17.10.2015.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.) Wissenschaft in Österreich 2014. Wien: Eigenverlag, 2014.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.) Österreichisches Montan-Handbuch. Bergbau, Rohstoffe, Grundstoffe, Energie. Wien: Eigenverlag, 2015.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Ein Tourismus-Satellitenkonto für Österreich. Methodik, Ergebnisse und Prognosen für die Jahre 2000 bis 2015. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmwfw.gv.at/Tourismus/TourismusstudienUndPublikationen/Documents/Tourismus_Satellitenkonto_2000-2015.pdf, 2014, 12.05.2015.

Bundessparte Gewerbe der WKÖ (Hg.) Freies Gewerbe Berufsfotograf. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/ooe/Berufsfotografen/Freies_Gewerbe_Berufsfotograf.html, 9.05.2014.

Bundessparte Gewerbe und Handwerk der WKÖ (Hg.) Gewerbe und Handwerk kämpft mit Konjunkturflaute. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Geschaeftsstelle-Bau/Gewerbe_und_Handwerk_kaempft_mit_Konjunkturflaute.html, 1.10.2014.

Bundessparte Handel der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Einzelhandels-Jahresbilanz 2015 zeigt ein Bild von Licht und Schatten. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Einzelhandels-Jahresbilanz-2015-zeigt-ein-Bild-von-Licht-.html, 27.01.2016.

Bundessparte Information und Consulting der WKÖ, Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (Hg.) Fachverband UBIT: IT- und Beratungsbranche für 7% des österreichischen BIP 2013 verantwortlich. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Unternehmensberatung-und-Informationstechnologie/Zahlen/Fachverband_UBIT__IT-_und_Beratungsbranche_fuer_7__des_oest.html, 21.11.2014.

Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Bundessparte Tourismus begrüßt Einrichtung des neuen Lehrberufs "Hotelkaufmann/-kauffrau". Pressemeldung 27.03.2015. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Bundessparte-Tourismus-begruesst-Einrichtung-des-neuen-Lehr.html, 12.05.2015.

Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Tourismus und Freizeitwirtschaft in Zahlen. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Tourismus_in_Zahlen_2014.pdf, 2014, 12.05.2015.

Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Tourismus und Freizeitwirtschaft in Zahlen. Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Tourismus-Freizeitwirtschaft-in-Zahlen-Juni-2015.pdf, 2015, 23.05.2016.

Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der WKÖ (Hg.) Arbeitskreis Tourismus: Strukturierte Betrachtung führt aus der Durchschnittsfalle. [WWW Dokument] http://www.tourismuspresse.at/presseaussendung/TPT_20120830_TPT0009/arbeitskreis-tourismus-strukturierte-betrachtung-fuehrt-aus-der-durchschnittsfalle-bild/channel/tourismuswirtschaft, 23.01.2013.

Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der WKÖ (Hg.) Branchenmonitor 2013 des Fachverbandes der Reisebüros und des Österreichischen ReiseVerbandes. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Reisebueros/Statistiken-Studien/Branchenmonitor_2013.pdf, o.J., 9.05.2014.

Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der WKÖ (Hg.) EU - Lebensmittelinformationsverordnung. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Gastronomie/Lobbying---Branchenthemen/Weiterfuehrende_Infos_Allergene.html, 21.11.2014.

Bundessparte Transport und Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Die österreichische Verkehrswirtschaft. Daten und Fakten - Ausgabe 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/TransportVerkehr/Die_oesterreichische_Verkehrswirtschaft_2014.pdf, 2014, 5.02.2015.

Bundestheater könnten Publikumsdienst "insourcen". In: Salzburg24.at 30.12.2013. [WWW Dokument] http://www.salzburg24.at/bundestheater-koennten-publikumsdienst-insourcen/apa-s24_1416258256, 30.12.2013.

Bundesvereinigung Logisitik Österreich, Bundesvereinigung Logistik e.v. Bremen (Hg.) Nachhaltige Logisitik in urbanen Räumen. Wien: Eigenverlag, 2014.

Burda, F. Schule der Zukunft - Zukunft der Schule. In: wissenplus 4 - 10/11. [WWW Dokument] http://www.baukulturvermittlung.at/wp/wp-content/uploads/downloads/2011/07/Schule-der-Zukunft.pdf, 16.04.2012.

Burgtheater: Gutachten belastet Stantejsky. In: DerStandard.at 11.03.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000032757132/Burgtheater-Gutachten-belastet-Stantejsky?ref=rec, 11.03.2016.

Böttcher, D. Alle merken, dass sich etwas bewegt. In: brand eins 01.04.2015, Seite 101.

Böttcher, D. Nie wieder soll es heißen: "Haben wir nicht". In: brand eins 01.04.2015, Seite 56.

Capgemini (Hg.) Studie IT-Trends 2014. o.O.: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.de.capgemini.com/resource-file-access/resource/pdf/capgemini-it-trends-studie-2014.pdf, 2014, 9.05.2014.

Capgemini, Efma (Hg.) World Retail Banking Report 2016. [WWW Dokument] https://www.worldretailbankingreport.com/, 23.05.2016.

Casinos Austria (Hg.) Ausbildung zum Junior Croupier und zur Junior Croupière. [WWW Dokument] http://www.casinos.at/content/content.aspx?muid=35ba483f-1ba1-4e85-ad5d-a06800e99d35, 12.05.2015.

Catering: Do&Co kratzt an der Umsatzmilliarde. In: DiePresse.com 02.06.2015. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/4745776/Catering_DoCo-kratzt-an-der-Umsatzmilliarde, 12.11.2015.

Chefs unterschätzen Cybercrime. In: derStandard.at 18.06.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000002131713/Chefs-unterschaetzen-Cybercrime?ref=rec, 15.05.2015.

China und Österreich erhöhen ihr Handelsvolumen. [WWW Dokument] http://www.m-media.or.at/wirtschaft/china-und-osterreich-erhohen-ihr-handelsvolumen/2011/11/26/, 5.04.2012.

creativ wirtschaft austria (Hg.) Schwerpunkt Kreativwirtschaft und ihr Markt. Erstellt von B. Müller. [WWW Dokument] https://www.kreativwirtschaft.at/wp-content/uploads/2016/01/ZEW_Mueller_ENK_2_15_428_6.KWB_.pdf, 28.04.2015.

creativ wirtschaft austria (Hg.) Sechster Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht - Kurzfassung. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.kreativwirtschaft.at/wp-content/uploads/2015/12/KWB6-Kurzfassung-D.pdf, 2014, 1.01.2015.

creativ wirtschaft austria (Hg.) Sechster Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Schwerpunkt Kreativwirtschaft und ihr Markt. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.kreativwirtschaft.at/wp-content/uploads/2015/12/6.KWB_Langfassung_WEB.pdf, 2015, 23.05.2016.

creativ wirtschaft austria, et al. (Hg.) Vierter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, Studienfassung. Erstellt von P. Voithofer et al. [WWW Dokument] http://www.creativwirtschaft.at/document/KWB-Studienfassung-web-1_12_11.pdf, 10.01.2011.

creativ wirtschaft austria, Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Fünfter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Erstellt von K. Bachinger et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.creativwirtschaft.at/document/5KWB-web_2.pdf, 2013, 9.05.2014.

creativ wirtschaft austria, Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Sechster Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht - Schwerpuntk Kreativwirtschaft und ihr Markt. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.creativwirtschaft.at/factsfigures/kreativwirtschaftsberichte/95453, 2015, 23.04.2015.

creativ wirtschaft austria, Wirtschaftskammer Österreich, et al. (Hg.) Vierter österreichischer Kreativwirtschaftsbericht , Kurzfassung, Schwerpunkt Kreativwirtschaft und Wertschöpfungssysteme. Erstellt von P. Voithofer et al. [WWW Dokument] http://www.creativwirtschaft.at/document/4.Kreativwirtschaftsbericht-kurz-deutsch_Web.pdf, 30.05.2012.

creativ-wirtschaft austria, WKO (Hg.) Fünfter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht - Schwerpunkt Kreativwirtschaft als regionaler Faktor. Wien: creativ wirtschaft austria, Wirtschaftskammer Österreich, 2013.

Criteo (Hg.) Mobile Reisebuchungen auf der Überholspur: Der Travel Flash Report 2014 von Criteo zeigt aktuelle Online-Trends. Pressemitteilung 17. September 2014. [WWW Dokument] http://www.criteo.com/de/news/press-releases/2014/09/mobile-reisebuchungen-auf-der-uberholspur-der-travel-flash-report-2014-von-criteo-zeigt-aktuelle-online-trends/, 12.05.2015.

Dahlmann, F. Der Kunde ist schon weiter. In: brand eins 01.04.2015, Seite 118.

Dandler, J. Wenn Milliardäre zu journalistischen Quereinsteigern werden. In: derStandard.at 10.11.2014. [WWW Dokument]

http://derstandard.at/2000007919245/Wenn-Milliardaere-zu-journalistischen-Quereinsteigern-werden, 10.11.2014.

Daneshmandi, L. Die Top-10 Fitnesstrends 2015. In: Kurier 05.05.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/lebensart/gesundheit/die-top-10-fitnesstrends-2015/127.413.531/slideshow#127413531,gallery-127413531-related, 12.11.2015.

Das bringt Bio. AMA Bio-Beilage. In: Kurier 01.05.2016, Seite 1.

Das Ende der Milchquote "ist kein Grund zum Fürchten". In: Österreichische Bauernzeitung 12.03.2015, Seite 3.

Das Ende ist nah - des letzten Analogfernsehens. In: DerStandard.at 28.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000010952425/Das-Ende-ist-nah-des-letzten-Analogfernsehens, 28.01.2015.

Das große Sterben der Druckereien. In: Format 07.02.2013. [WWW Dokument] http://www.format.at/articles/1306/958/351993/das-sterben-druckereien, 9.05.2014.

Das neue Islamgesetz im Überblick. In: ORF.at 26.02.2015. [WWW Dokument] http://religion.orf.at/stories/2696523/, 26.02.2015.

Das Paid-Content-Dilemma. In: Bestseller 7/8 2013, Seite 48-54. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/uploads/media/48-54_PaidContent.pdf, 1.07.2013.

Das sind die Zukunftsskills. In: derStandard.at 22.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000024335748/Das-sind-die-Zukunftsskills, 12.11.2015.

Datenjournalismus als Teamwork. In: derStandard.at 03.05.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1397522373379/Datenjournalismus-als-Teamwork, 3.05.2014.

Deloitte (Hg.) Global Human Capital Trends 2014: Engaging the 21st-century workforce. o.O.: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Austria/Local%20Assets/Documents/HCAS/Global%20Human-Capital-Trends-2014.pdf, 2014, 9.05.2014.

Der grüne Daumen juckt wieder. In: Kurier 28.02.2016, Seite 5.

Der Hype um E-Books ist vorbei. In: futurezone.at 11.10.2015. [WWW Dokument] http://futurezone.at/digital-life/der-hype-um-e-books-ist-vorbei/157.879.218, 11.10.2015.

Der Musikdienst-Anbieter wappnet sich finanziell für den Börsengang. In: extradienst.at 31.03.2016. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/news/medien/eine-milliarde-fuer-spotify, 31.03.2016.

Der Papierindustrie geht das Holz aus. In: Wirtschaftsblatt.at 10.04.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1387122/Der-Papierindustrie-geht-das-Holz-aus, 10.04.2013.

Der Standard (Hg.) Abfertigungen: AUA wieder in Verlustzone. In: derStandard.at 30.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000007490374/AUA-rutscht-wegen-Abschlagszahlungen-wieder-in-die-Verlustzone, 6.10.2015.

Der streng regulierte Gründergeist. In: Kurier.at 14.01.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/unternehmen/gmbh-reform-der-streng-regulierte-gruendergeist/45.822.683, 9.05.2014.

Der Werbemotor kommt ins Stottern. In: Wirtschaftsblatt.at 24.02.2016. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/werbung_medien/4932369/Der-Werbemotor-kommt-ins-Stottern?_vl_backlink=/home/nachrichten/werbung_medien/1377073/index.do, 21.02.2016.

designaustria (Hg.) Designbewusstsein in Österreichs Unternehmen - Design als treibender Motor für Innovationen. [WWW Dokument] http://www.designaustria.at/system/assets/2219/original/presseinfo_studie-designbewusstsein.pdf, 9.09.2013.

Deutscher App-Markt boomt. In: extradienst.at 13.05.2014. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/news/deutscher-app-markt-boomt, 13.05.2014.

DHL unterbietet heimische Post im Kampf um Paketmarkt
Drucken
Versenden
Vorlesen
AAA
Schriftgröße
Kommentieren
DHL unterbietet heimische Post im Kampf um Paketmarkt. In: DiePresse.com 06.10.2015. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/4836854/DHL-unterbietet-heimische-Post-im-Kampf-um-Paketmarkt, 6.10.2015.

Die Bedeutung der Landwirtschaft nimmt ab. In: DiePresse.com 08.03.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1572339/Die-Bedeutung-der-Landwirtschaft-nimmt-ab, 2.05.2016.

Die dunkle Seite der Pflege. In: DiePresse.com 28.03.2015. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/leben/4696265/Die-dunkle-Seite-der-Pflege-, 28.03.2016.

Die Medienkrise hat viele Gründe. In: extradienst 03/2015. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/net-news/jobsuche-2.0, 1.03.2015.

Die Post bringt auch Lebensmittel. In: derStandard.at 09.09.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000005330485/Die-Post-bringt-auch-Lebensmittel, 17.10.2015.

Die Presse (Hg.) Jetzt baut sich eine Immobilienblase auf. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/3811546/Jetzt-baut-sich-eine-Immobilienblase-auf, 24.05.2014.

Die schwierige Rückkehr der Elektroautos. In: Wirtschaftsblatt 13.04.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/life/timeout/motor/4707398/Die-schwierige-Ruckkehr-der-Elektroautos, 20.04.2015.

Die Sonne tut dem Roten gut. In: Kurier 04.09.2015, Seite 11.

Die steirischen Jäger sorgen für lukrative Geschäfte. In: Wirtschaftsblatt.at 16.10.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/steiermark/4836514/Die-steirischen-Jaeger-sorgen-fur-lukrative-Geschaefte, 16.10.2015.

Die Stimmung am Bau ist im Keller. In: Wirtschaftsblatt.at 03.11.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/newsletter/4857392/Die-Stimmung-am-Bau-ist-im-Keller, 3.11.2015.

Die Wellness-Trends 2013. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung Nr. 15/12.04.2013, Seite 3. [WWW Dokument] http://issuu.com/wirtschaftsverlag/docs/ga_1513_web?mode=window&viewMode=doublePage, 14.05.2013.

Die Österreichische Bauzeitung (Hg.) Bauinnung Spezial- Jahresbericht 2014. In: ORF.at 22.02.2015. [WWW Dokument] http://orf.at/stories/2266165/, 15.05.2015.

Die österreichische Fahrzeugindustrie 2010. [WWW Dokument] http://www.wko.at/fahrzeuge/main_frame/statistik/JB/Seite1.3%20-%201.8%202011.pdf, 20.10.2011.

Die Österreichische Holzindustrie/ Branchenbericht 2009/2010. [WWW Dokument] http://www.holzindustrie.at/Branchenberichte/Branchenbericht%20Holzindustrie_2009-2010.pdf, 7.10.2010.

Die Österreichische Möbelindustrie (Hg.) Austrian Furniture Industry: WIFO Konjunkturerhebung III. Quartal. [WWW Dokument] http://moebel.at/fileadmin/REDAKTION/service/wifo/2013/WIFO_Konjunkturtest_Auswertung_3._Quartal_2013.pdf, 4.11.2013.

Die Österreichische Möbelindustrie (Hg.) Die Österreichische Möbelindustrie im 1. Halbjahr 2013. [WWW Dokument] http://moebel.at/presse/pressemeldungen/statistik-1-hj-2013-08102013/, 4.11.2013.

Die Österreichische Möbelindustrie (Hg.) Statistik Möbel Gesamtjahr 2008-2012:. [WWW Dokument] http://moebel.at/fileadmin/REDAKTION/service/statistik/2012/Statistik_M%C3%B6bel_2008-2012_Produktion_endg_OTM.pdf, 4.11.2013.

Digital- und Werbewirtschaft: Elf Trends für 2015. In: Markenartikel. Das Magazin für Markenführung 15.01.2015. [WWW Dokument] http://www.markenartikel-magazin.de/no_cache/medien-werbung/artikel/details/10010482-digital-und-werbewirtschaft-elf-trends-fuer-2015/, 15.01.2015.

Dirnbacher, S. Kleine Reisebüros kämpfen mit sinkenden Margen. In: WirtschaftsBlatt.at 14.12.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/salzburg/1494285/Kleine-Reiseburos-kaempfen-mit-sinkenden-Margen?from=suche.intern.portal, 9.05.2014.

dm Drogeriemarkt (Hg.) Lehrlingssuche DrogistInnen. [WWW Dokument] https://arbeiten.dm-drogeriemarkt.com/dma(bD1kZSZjPTIxMA==)/stellensuche_f_final/default.htm?configurationId=Z_Unreg_Search_FI, 17.10.2015.

Druck- und Medienverbände in Deutschland, Fogra (Hg.) Prozessstandard Offsetdruck (PSO). [WWW Dokument] http://www.pso-insider.de/de/pso, 15.04.2016.

Druckbranche stabilisiert: 1,7 Milliarden Euro Umsatz 2011 1. Halbjahr 2012 mit leichtem Plus. In: derStandard.at 24.10.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1350259224082/Druckbranche-stabilisiert-17-Milliarden-Euro-Umsatz-20111-Halbjahr-2012-mit-leichtem-Plus, 14.05.2013.

Druckereien flüchten aus Kollektivvertrag. In: Das Österreichische Grafische Gewerbe 1-2/2012, Seite 7. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/fileadmin/user_upload/downloads/oegg2012-01-02.pdf, 18.04.2012.

drupa-Branchenbefragung: Service statt Technik. In: Das Österreichische Grafische Gewerbe 03-04/2014, Seite 16-17. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/fileadmin/user_upload/downloads/oegg2014-03-04.pdf, 9.05.2014.

Dyduch, S. Geisteswissenschaftler rebellieren in Akademie der Wissenschaften. In: derStandard.at 31.07.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1342948083358/Florian-Ruppenstein-Ausrichtung-auf-Naturwissenschaften-zerstoert-Geisteswissenschaften, 31.07.2012.

E-Bike: Aufwärtstrend für das bequeme Fahrrad. In: Die Presse.com 07.07.2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/1427470/EBike_Aufwaertstrend-fur-das-bequeme-Fahrrad, 9.05.2014.

Ein dreifacher Pyrrhussieg. In: Trend Medien Spezial 2011, Seite 49ff.

Einigung auf neuen Journalisten-Kv fix. In: orf.at. [WWW Dokument] http://www.orf.at/#/stories/2170527, 29.04.2013.

Elektromobilität: Österreich als internationaler Taktgeber. In: Austria Innovativ 4/2012, Seite 22-24.

Ende der Milchquote: Ein Jahr nach der Planwirtschaft. In: DiePresse.com 26.03.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/international/4954615/Ende-der-Milchquote_Ein-Jahr-nach-der-Planwirtschaft-, 25.04.2016.

Ende der ORF-Gebührenabgeltung besiegelt. In: derStandard.at 16.04.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1363708196343/Ende-der-ORF-Gebuehrenabgeltung-besiegelt, 29.04.2013.

Ende oder Wende. In: Extradienst online Magazin. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/storys/28966, 29.04.2013.

Energieeffizienzgesetz beschlossen. In: derStandard.at 09.07.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000002851461/Energieeffizienzgesetz-vor-Beschluss, 9.07.2014.

Erste Bank und Sparkasse (Hg.) Österreichische Papierindustrie liegt über EU-Durchschnitt. [WWW Dokument] http://newsroom.sparkasse.at/oesterreichische-papierindustrie-liegt-ueber-eu-durchschnitt/, 30.04.2015.

Erwarten dramatischen Rückgang des Papiermarkts. In: Wirtschaftsblatt 31.07.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/3847159/Erwarten-dramatischen-Ruckgang-des-Papiermarkts?from=suche.intern.portal, 12.05.2015.

EuGH: Keine Festplattenabgabe auf "Raubkopien". In: derStandard.at 10.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395364833157/EuGH-Keine-Festplattenabgabe-auf-Raubkopien, 10.04.2014.

Europa: Online-Werbung legt weiter zu. In: extradienst.at 26.05.2015. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/news/medien/online/europa-online-werbung-legt-weiter-zu, 26.05.2015.

Europas Banken sparen kräftig Filialen ein. In: derStandard.at 11.04.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395365021961/Europas-Banken-sparen-kraeftig-Filialen-ein, 9.05.2014.

European Commission (Hg.) Preferences of Europeans towards tourism 2015 - Factsheet AT. In: Flash Eurobarometer 414/2015. [WWW Dokument] http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_414_fact_at_de.pdf, 12.05.2015.

European Commission (Hg.) Preferences of Europeans towards tourism 2015. In: Flash Eurobarometer 414/2015. [WWW Dokument] http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_414_en.pdf, 12.05.2015.

European Commission (Hg.) Preferences of Europeans towards tourism. Factsheet AT. In: Flash Eurobarometer 432/2016. [WWW Dokument] http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/71764, 23.05.2016.

European Commission (Hg.) Textilien, Bekleidung und Lederwaren: Umfassende Sektoranalyse der neuen Kompetenzen und der wirtschaftlichen Aktivitäten innerhalb der Europäischen Union. Eigenverlag, 2009.

Europäische Baubranche: Österreich mit Strabag und Porr auf Platz 6 in der Nationalwertung. In: Börse-Express.com 02.09.2014. [WWW Dokument] http://www.boerse-express.com/pages/1479913/newsflow, 2.09.2014.

Europäische Kommission (Hg.) Hin zu einer Kreislaufwirtschaft: Ein Null-Abfallprogramm für Europa. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. [WWW Dokument] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0398&from=DE, 16.11.2015.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (Hg.) Technische Textilien als Wachstumsmotor. Brüssel: Eigenverlag, 2013.

Exner, A. Die Bauwirtschaf ist ein Jobmotor. In: Wirtschaftsblatt 23.10.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/branchenradar/1467862/Die-Bauwirtschaft-ist-ein-Jobmotor, 25.04.2015.

Extradienst Online (Hg.) Presseförderung: Österreich fördert wenig. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/news/print/pressefoerderung-oesterreich-foerdert-wenig-und-nicht-effektiv, 29.04.2013.

EZB-Banken-Stresstest: 25 Banken durchgefallen, auch die ÖVAG. In: Format 26.10.2014. [WWW Dokument] http://www.format.at/finanzen/ezb-banken-stresstest-banken-5174397, 21.11.2014.

Fachgruppe Druck Wien (Hg.) Das österreichische Grafische Gewerbe. In: Das österreichische Grafische Gewerbe 03-04/2016., 1.03.2016.

Fachgruppe Druck Wien (Hg.) Das österreichische Grafische Gewerbe_ Heft 01-02 2016. In: Das österreichische Grafische Gewerbe 01-02/2016., 1.02.2016.

Fachhochschule Salzburg (Hg.) Online-Vertrieb im Tourismus immer wichtiger. [WWW Dokument] http://www.tourismuspresse.at/presseaussendung/TPT_20121126_TPT0010/online-vertrieb-im-tourismus-immer-wichtiger-bild/channel/tourismuswirtschaft, 23.01.2013.

Fachkräftemangel verschärft sich. In: WirtschaftsBlatt.at 28.01.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1554513/Fachkraeftemangel-verschaerft-sich-, 10.04.2014.

Fachverband Bergbau-Stahl (Hg.) Nachhaltigkeitsbericht 2009. , 2010.

Fachverband der Chemischen Industrie (Hg.) Jahresbericht der chemischen Industrie 2010. , 2011.

Fachverband der chemischen Industrie (Hg.) Jahresbericht der chemischen Industrie 2014. [WWW Dokument] http://www.fcio.at/Uploads/10062015132752YTLXGIWWFCIO-JB2014_12.pdf, 13.10.2015.

Fachverband der Chemischen Industrie Österreich - FCIO (Hg.) Vier Jahre in Folge kein Umsatzwachstum bei Chemieprodukten. [WWW Dokument] http://fcio.at/Default.aspx?site=fcio.at-DE&menu=Presse#Vier_Jahre_in_Folge_kein_Umsatzwachstum_bei_Chemieprodukten, 11.04.2016.

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs - FCIO (Hg.) Chemische Industrie. Pressemitteilung. [WWW Dokument] http://www.fcio.at/Default.aspx?site=fcio.at-DE&menu=Die_Chemische_Industrie#Statistik, 9.03.2015.

Fachverband der chemischen Industrie Österreichs - FCIO (Hg.) Die chemische Industrie startete mit Optimismus in das Jahr 2014. Pressemitteling. [WWW Dokument] http://www.fcio.at/Default.aspx?site=fcio.at-DE&menu=Presse#Pharma_macht_Gesund#Chemische_Industrie_mit_leichtem_Umsatzminus, 9.03.2015.

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (Hg.) Auf dem Weg zum Smart Home: Experten sehen noch Stolpersteine. [WWW Dokument] http://www.feei.at/forschung-entwicklung/veranstaltungen/auf-dem-weg-zum-smart-home-experten-sehen-noch-stolpersteine, 25.04.2016.

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (Hg.) FEEI begrüßt Startschuss zum Netzausbau. [WWW Dokument] http://www.feei.at/schwerpunktthemen/ikt_infrastruktur/, 5.10.2014.

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (Hg.) FEEI-GF Lothar Roitner: Die "Netzneutralität" ist vom Tisch. [WWW Dokument] http://www.feei.at/ikt/breitband/feei-gf-lothar-roitner-die-netzneutralitaet-ist-vom-tisch, 25.04.2016.

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (Hg.) FEEI: Österreich braucht mehr F&E in den Schlüsseltechnologien der Zukunft. [WWW Dokument] http://www.feei.at/pressemeldungen/2016/04/feei-oesterreich-braucht-mehr-fe-den-schluesseltechnologien-der-zukunft, 5.05.2016.

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (Hg.) Jahresbericht 2014-2015. Wien: Eigenverlag, 2015.

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (Hg.) Smart Grids Week 2014: Österreich bei intelligenten Energieinfrastrukturen international im Spitzenfeld positioniert. [WWW Dokument] http://www.feei.at/presse/pressemeldungen/?full=3103, 26.10.2014.

Fachverband der Glasindustrie (Hg.) Jahresbericht 2010. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://portal.wko.at/wk/dok_detail_file.wk?angid=1&docid=1619505&conid=564341&stid=618863&cbtyp=1&titel=Jahresbericht%2c2010, 2011, 15.05.2012.

Fachverband der Glasindustrie (Hg.) Jahresbericht 2013. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Glasindustrie/Jahresbericht-2011/JB_2013.pdf, 1.04.2015.

Fachverband der Glasindustrie der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Jahresbericht 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Glasindustrie/Jahresbericht-2011/Jahresbericht-Glasindustrie-2014.pdf, 2015, 30.03.2016.

Fachverband der Holzindustrie Österreichs (Hg.) Die Österreichische Holzindustrie: Branchenbericht 2012/13. [WWW Dokument] http://www.holzindustrie.at/Branchenberichte/Branchenbericht_Holzindustrie_2012-2013.pdf, 4.11.2013.

Fachverband der Holzindustrie Österreichs (Hg.) Die Österreichische Holzindustrie: Branchenbericht 2013/14. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Holzindustrie/News---Presse/Branchenberichte/BBer_1314_web_FINAL.pdf, 28.10.2014.

Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie FMMI (Hg.) Lagebericht 11/2015: Konsolidierung auf mäßigem Niveau. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/uploads/media/Inside_Lagebericht_Nov2015.pdf, 10.11.2015.

Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie FMMI (Hg.) Rote Zahlen in der ersten Jahreshälfte. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/zahlen-daten/konjunkturstatistik/, 10.11.2015.

Fachverband der Mineralölindustrie Österreichs (FVMI) (Hg.) Mineralölbericht 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/w/Mineraloelindustrie/fachverband-mineraloelindustrie-mineraloelbericht-2014.pdf, 2015, 30.03.2016.

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs (FIAA) (Hg.) Österreichs Lebensmittel weltweit gefragt - Exportplus trotz schwieriger Rahmenbedingungen. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Nahrungs--und-Genussmittelindustrie--Lebensmittelindustrie-/PA-Oesterreichische_Lebensmittel_weltweit_gefragt.html, 7.04.2016.

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie (Hg.) Konjunkturerhebung 2014: Baustoffindustrie stagniert. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Stein--und-keramische-Industrie/Neues/Konjunkturerhebung-2014:-Baustoffindustrie-stagniert.html, 1.04.2015.

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreich (Hg.) Geschäftsbericht 2014-2015. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Stein--und-keramische-Industrie/Jahres--und-Geschaeftsberichte/Jahresbericht-2015-FV-SteineKeramik-Industrie.pdf, 2015, 30.03.2016.

Fachverband der Textil- und Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie (Hg.) Die Bekleidungsindustrie 1. Halbjahr 2015. [WWW Dokument] http://www.textilindustrie.at/p2/Homepage/BGB_Factsheet_1HJ2015.pdf, 15.10.2015.

Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie (Hg.) Die Schuh- und Lederwarenindustrie 1. Halbjahr 2015. [WWW Dokument] http://www.textilindustrie.at/p2/Homepage/BGLV_Factsheet_1HJ2015.pdf, 17.10.2015.

Fachverband fordert: Sektsteuer bleibt wettbeerbsverzerrend und muss endlich abgeschafft werden. In: APA-OTS 17.07.2015. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20150717_OTS0154/fachverband-fordert-

sektsteuer-bleibt-wettbewerbsverzerrend-und-muss-endlich-abgeschafft-werden, 7.04.2016.

Fachverband Maschinen & Metallwaren Industrie (Hg.) Branchenausblick September 2014. Doch kein Aufschwung im Herbst. [WWW Dokument] www.fmmi.at/uploads/media/FMMI_Branchenausblick_Sept2014.pdf, 20.10.2014.

Fachverband Maschinen & Metallwaren Industrie (Hg.) Das Ende des Produktionsstandortes Österreich? Maschinen fordern Schulterschluss von Sozialpartner und Regierung. [WWW Dokument] www.fmmi.at/uploads/tx.../PA_Standort_Maschinenbauer_140922.pdf, 20.10.2014.

Fachverband Maschinen & Metallwaren Industrie (Hg.) Denkanstöße der Maschinen- und Metallwaren Industrie zu KV-Verhandlungen. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/presse-aktuelles/presseaussendungen/detail/?tx_news_pi1[news]=338&tx_news_pi1[controller]=News&tx_news_pi1[action]=detail&cHash=ebd3c88fcf6718f4555d55df4d1decc7, 20.10.2014.

Fachverband Maschinen und Metallwaren (Hg.) Konjunkturtest April 2013. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/de/zahlen-daten/konjunkturnews/, 20.04.2013.

Fachverband Maschinen und Metallwaren Industrie (Hg.) Branchenausblick. Indikatoren und aktuelle Zahlen, März 2015. [WWW Dokument] www.fmmi.at/uploads/media/FMMI_Branchenausblick_Mrz2015.pdf, 15.04.2015.

Fachverband Maschinen und Metallwaren Industrie (Hg.) Konjunkturtest April 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/uploads/media/Konjunkturtest_FMMI_April14.pdf, 2014, 10.04.2014.

Fachverband Maschinen und Metallwaren Industrie (Hg.) Konjunkturtest April 2015. [WWW Dokument] www.fmmi.at/uploads/media/Konjunkturtest_FMMI_Apr15.pdf, 25.04.2015.

Fachverband Maschinen und Metallwaren Industrie (Hg.) Konjunkturtest Oktober 2013. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/de/zahlen-daten/konjunkturnews/, 2013, 25.10.2013.

Fachverband Maschinen und Metallwaren Industrie (Hg.) Konjunkturtest September 2014. [WWW Dokument] www.fmmi.at/fileadmin/content/Dokumente/.../Inside_Sep.-2014.pdf, 15.10.2014.

Fachverband Maschinen- und Metallwarenindustrie (Hg.) Branchenausblick. Indikatoren und aktuelle Zahlen. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/fileadmin/content/Dokumente/Zahlen_Daten_Fakten/Konjunkturtest_-uhr/Branchenausblick_FMMI_Feb12.pdf, 21.04.2012.

Fachverband Textil, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Österreichische Textilindustrie hält sich in schwierigem Umfeld gut. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Textil---Bekleidungs---Schuh--und-Lederindustrie/Oesterreichische-Textilindustrie-haelt-sich-in-schwierige.html, 6.10.2015.

Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie (UBIT) der WKÖ (Hg.) Fachverband UBIT: IT- und Beratungsbranche erwirtschaftet 7% am österreichischen BIP 2014. [WWW Dokument]

https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Unternehmensberatung-und-Informationstechnologie/Zahlen/Radar/UBIT-Radar-2015.html, 12.11.2015.

Fachverband Werbung und Kommunikation der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Kommunikationswirtschaft - Branchenerhebung: Dynamik zu gering für Trendumkehr. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Kommunikationswirtschaft---Branchenerhebung:-Dynamik-zu-g.html, 11.11.2015.

Fachverband Werbung und Kommunikation der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) WIFO-Werbeklimaindex: Flaute erfasst die Werbewirtschaft. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/WIFO-Werbeklimaindex:-Flaute-erfasst-die-Werbewirtschaft.html, 24.08.2015.

Fachverband Werbung und Kommunikation der Wirtschaftskammer Österreich, WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.) WIFO Werbeklimaindex. Erhebungszeitraum Oktober 2015. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/WIFO-Werbeklimaindex-Oktober-2015.pdf, 23.05.2016.

Fachverband Werbung und Marktkommunikation (Hg.) Mitgliederdaten 2014 - Österreich. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Mitgliederdaten-2014-Oesterreich.pdf, 12.05.2015.

Fachverband Werbung und Marktkommunikation (Hg.) Unselbständig Beschäftigte 2013 - Übersicht nach Bundesländern und Berufszweigen. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Unbeschaeftigte-nach-Berufsgruppe-2013.pdf, 12.05.2015.

Fachverband Werbung und Marktkommunikation (Hg.) WIFO-Werbeklimaindex/Erhebung Jänner 2015: Österreichische Werbewirtschaft zieht im ersten Quartal 2015 deutlich an! Pressemitteilung 03.03.2015. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/WIFO-Werbeklimaindex-Erhebung-Jaenner-2015:-Oesterreichisch.html, 12.05.2015.

Fachverband Werbung und Marktkommunikation der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) EPU: Übersicht nach Berufszweigen und Bundesländern in Zahlen 2014. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/EPU-nach-Berufszweigen-und-Bundeslaendern-2014.pdf, 23.05.2016.

Fachverband Werbung und Marktkommunikation der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Mitgliederdaten 2015 - Österreich. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Mitgliederdaten-2015-Oesterreich.pdf, 23.05.2016.

Fachverband Werbung und Marktkommunikation der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Übersicht nach Berufszweigen 2014. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Unbeschaeftigte-nach-Berufsgruppe-2014.pdf, 23.05.2016.

Fachverbandes der österreichischen Textil-, Bekleidungs-, Schuh- Lederindustrie der WKÖ (Hg.) Österreichs Textil- und Bekleidungsindustrie konnte sich trotz schwieriger Rahmenbedingungen erfolgreich behaupten. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Textil---Bekleidungs---Schuh--und-

Lederindustrie/Oesterreichs_Textil-_und_Bekleidungsindustrie_konnte_sich_t.html, 17.10.2015.

Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie (Hg.) Die ledererzeugende Industrie 1. Halbjahr 2015. [WWW Dokument] http://www.textilindustrie.at/p2/Homepage/BGLE_Factsheet_1HJ2015.pdf, 15.10.2015.

Fachvertretung der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (Lebensmittelindustrie) (Hg.) Presse-Clipping des Fachverbands der Lebensmittelindustrie, Juli bis Dezember 2014. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Nahrungs--und-Genussmittelindustrie--Lebensmittelindustrie-/Presse-Clipping-Juli-bis-Dezember-2014.pdf, 17.02.2015.

Fahrzeugindustrie: Sind in gefährlicher Abwärtsspirale. In: Die Presse.com 04.09.2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1448891/Fahrzeugindustrie_Sind-in-gefaehrlicher-Abwaertsspirale, 10.04.2014.

Feiler, L. und A. Schnider EU-Gericht entzieht Festplattenabgabe ihre Grundlage. In: derStandard.at 14.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1397301981680/EU-Gericht-entzieht-Festplattenabgabe-ihre-Grundlage, 14.04.2014.

Fellhuber, M. Das kann man sich sparen. In: Wirtschaftsblatt.at 15.10.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/4844067/Das-kann-man-sich-sparen?from=suche.intern.portal, 12.11.2015.

Fernsehmarkt "ein Stück entzerren". In: derStandard.at 17.02.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1389860702238/Fernsehmarkt-ein-Stueck-entzerren, 17.02.2014.

Fessler, A. Fördern, nicht investieren. In: DerStandard.at 14.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014298212/Foerdern-nicht-investieren, 14.04.2015.

Fessler, A. Geförderte "Selbstkastration". In: DerStandard.at 01.09.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000021591262/Gefoerderte-Selbstkastration, 1.09.2015.

FESTO Österreich (Hg.) Trendbarometer Industriebetriebe Österreich 2013. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.festo.com/rep/de-at_at/assets/pdf/trendbarometer_2013_doppel_FIN.pdf, 2013, 13.03.2015.

Festplattenabgabe brachte meisten Künstlern weniger als einen Euro. In: DerStandard.at 06.07.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000018444401/Festplattenabgabe-brachte-meisten-Kuenstlern-weniger-als-einen-Euro, 6.07.2015.

Festplattenabgabe nun in Kraft. In: derStandard.at 01.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000023070548/Festplattenabgabe-nun-in-Kraft-Hoehe-unklar, 1.10.2015.

Festplattenabgabe: Amazon droht Niederlage vor EU-Höchstgericht. In: DerStandard.at 17.02.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000031288412/Festplattenabgabe-Amazon-droht-Niederlage-vor-EU-Hoechstgericht, 17.02.2016.

Festplattenabgabe: Noch kein Preisanstieg, aber Unklarheiten. In: DerStandard.at 27.10.2015. [WWW Dokument]

http://derstandard.at/2000024564373/Festplattenabgabe-Noch-kein-Preisanstieg-aber-Unklarheit, 27.10.2015.

FH Campus Wien (Hg.) FH Campus Wien bietet Masterstudium für Kinder- und Jugendhilfe. [WWW Dokument] https://www.fh-campuswien.ac.at/studium/aktuell/news-und-termine/detail/News/fh-campus-wien-bietet-masterstudium-fuer-kinder-und-jugendhilfe.html, 22.02.2016.

Fidler, H. ORF-Analyse - Funken wie die Finnen, führen wie die Bayern. In: derStandard.at 03.11.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000007607346/ORF-analse-Funken-wie-die-Finnen-fuehren-wie-die-Bayern, 3.11.2014.

Fiedler, H. 1000 ORF-Redakteure in einem Würfel: Blick zurück auf den Kahlenberg. In: derStandard.at 25.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000007290189/1000-ORF-Redakteure-in-einme-Wuerfel-Blick-zurueck-auf-den, 25.10.2014.

Film ab! Videos im Internet gewinnen im Marketing stark an Bedeutung - für Hoteliers ist das eine Riesenchance, um günstig Kundenfang zu betreiben. [WWW Dokument] http://www.gast.at/film-ab-132929.html, 21.11.2014.

Film Institut (Hg.) Presseaussendung zum Filmwirtschaftsbericht 2012. [WWW Dokument] http://mobile.horizont.at/top-news/medien/fernsehen/detail/-0cbf2b9022.html, 26.04.2013.

Filmwirtschaftsbericht2014: facts and figures 2013. In: APA-OTS 05.12.2014. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20141205_OTS0013/filmwirtschaftsbericht-2014-facts-figures-13, 5.12.2014.

Filmwirtschaftsbericht: Kein gutes Kinojahr, dennoch Wachstum. In: DerStandard.at 30.11.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000026680611/Filmwirtschaftsbericht-2014-war-durchwachsenes-Jahr, 30.11.2015.

Financial Times: Online schlägt Print. In: Extradienst online Magazin. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/news/print/financial-times-online-schlaegt-print, 29.04.2013.

Fitness boomt und wird zunehmend digital. In: derStandard.at 21.09.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000022558871/Fitness-boomt-und-wird-zunehmend-digital, 12.11.2015.

Fitnesstrends: Trockensurfen, HIIT und Koreball. In: DiePresse.com 2015. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/leben/mode/1423189/Fitnesstrends_Trockensurfen-HIIT-und-Koreball?gal=1423189&index=1&direct=&_vl_backlink=&popup=, 12.05.2015.

Fix: Lehrerdienstrecht beschlossen. In: derStandard.at 17.12.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1385171424710/Fix-Lehrerdienstrecht-im-Nationalrat-beschlossen, 6.05.2014.

Flughafen Wien AG (Hg.) Flughafen Wien 2015: Neuer Passagierrekord von 22,8 Mio. (plus 1,3 %) - Optimistischer Ausblick für 2016. [WWW Dokument] http://www.viennaairport.com/unternehmen/presse__news/presseaussendungen__news_2?news_beitrag_id=1452601350525, 19.01.2016.

Flughafen Wien bleibt im Steigflug. In: derStandard.at 02.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000012340343/Flughafen-Wien-bleibt-im-Steigflug, 6.03.2015.

Flughafen Wien hofft auf Zuwachs. In: derStandard.at 25.02.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1392686348852/Flughafen-Wien-hofft-auf-Zuwachs, 25.02.2014.

Flughafen Wien steigert Passagierzahl. In: derStandard.at 14.02.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1328507678154/Jaenner-Flughafen-Wien-steigert-Passagierzahl, 14.02.2015.

FMMI - Fachverband der Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (Hg.) Beschäftigtenstand Dezember 2015. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/uploads/media/beschaeftigte_dezember15.pdf, 19.05.2016.

FMMI - Fachverband der Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (Hg.) Branchenausblick April 2016: Indikatoren und aktuelle Zahlen. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/uploads/media/FMMI_Branchenausblick_Apr2016.pdf, 2016, 19.05.2016.

FMMI - Fachverband der Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (Hg.) Zahlen, Daten, Fakten. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/fileadmin/content/Dokumente/Zahlen_Daten_Fakten/FMMI_Zahlen_nach_Kammersystematik_Jahr2015.pdf, 19.05.2016.

FMMI - Fachverband Maschinen und Metallwaren Industrie (Hg.) Maschinen und Metallwaren Beschäftigte. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/uploads/media/beschaeftigte_september14.pdf, 19.04.2015.

FMMI - Fachverband Maschinen und Metallwaren Industrie (Hg.) Maschinen und Metallwaren Beschäftigte. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/uploads/media/beschaeftigte_september14.pdf, 19.04.2015.

FMMI - Fachverband Maschinen und Metallwaren Industrie (Hg.) Maschinen und Metallwaren Beschäftigte. [WWW Dokument] http://www.fmmi.at/uploads/media/beschaeftigte_september15.pdf, 19.04.2015.

FOCUS Institut Marketing Research Ges.m.b.H. (Hg.) Werbebarometer. Werbebilanz Jänner - Dezember 2014. PowerPoint Präsentation. [WWW Dokument] http://www.focusmr.com/files/Werbebarometer%201501.pdf, 12.05.2015.

FOCUS Marketing Research Ges.m.b.H. (Hg.) FOCUS Werbebilanz März 2016. [WWW Dokument] http://www.focusmr.com/wp-content/uploads/2016/04/FOCUS_Werbilanz_1603.pdf, 23.05.2016.

FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Hg.) Qualität der Arbeit in Callcentern - Kurzfassung. Erstellt von A. Schönauer. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forba.at/data/downloads/file/144-Kurzfassung%20Callcenter%20Bericht%2016%2011%2005.pdf, 2005, 2.05.2014.

Fotografenberuf ohne Zugangsbeschränkung. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1334796241495/Gesetzesaenderung-Fotografenberuf-ohne-Zugangsbeschraenkung, 18.04.2012.

Fotografenberuf soll freies Gewerbe werden. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/kultur/medien/751804/Fotografenberuf-soll-freies-Gewerbe-werden-?from=suche.intern.portal, 23.04.2012.

Frauen im Heer: Doskozil lockert Leistungsüberprüfung. In: Die Presse 28.04.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/4977454/Frauen-im-Heer_Doskozil-lockert-Leistungsuberprufung?from=suche.intern.portal, 23.05.2016.

Freie Fotografen der Deutschen Presse Agentur streiken. In: DerStandard.at 01.06.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000016740085/Freie-Fotografen-der-Deutschen-Presse-Agentur-streiken-heute?ref=rec, 1.06.2015.

Freie Journalisten: Gewerkschaft startet Petition. In: HORIZONT online 02.04.2015. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/freie-journalisten-gewerkschaft-startet-petition-1.html?cHash=8f60404684c799e269870f13078663b5, 2.04.2015.

Freien Fotografen wird der Weg zum Berufsfotografen geebnet. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1339638578908/Modernisierung-Freien-Fotografen-wird-der-Weg-zum-Berufsfotografen-geebnet, 15.10.2012.

Freischreiber" erfragen Journalisten-Honorare. In: derStandard.at 25.03.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1363705975564/Freischreiber-erfragen-Journalisten-Honorare, 25.03.2013.

Freistaat Sachsen, Sächsische Staatskanzlei (Hg.) Europäischer Schulterschluss in der Mikroelektronik. [WWW Dokument] http://www.medienservice.sachsen.de/medien/news/191552, 20.04.2014.

Frick, Georg et al. (2015): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019. AMS Österreich, Wien, S.65. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/lehrlingsprognose2015.pdf (12. Juli 2016)

Friedinger, D. Am Bau finden sich die Verlierer der Arbeitsmarktöffnung. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/1235552/index, 23.10.2012.

Friedinger, D. Am Bau finden sich die Verlierer der Arbeitsmarktöffnung. In: Wirtschaftsblatt.at 25.04.2012. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/1235552/index, 16.04.2015.

Fritz, G. USA-Geschäft beflügelt AUA. In: Wirtschaftsblatt.at 20.10.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/4847450/USAGeschaeft-beflugelt-AUA?from=suche.intern.portal, 20.10.2015.

Fritz, G. Österreichs Bankensektor rutschte ins Minus. In: WirtschaftsBlatt.at 30.04.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/1600266/Osterreichs-Bankensektor-rutschte-ins-Minus?from=suche.intern.portal, 9.05.2014.

Fritzl, M. Budget: Mehr Polizisten, mehr Soldaten. In: Die Presse 26.04.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/4976258/Budget_Mehr-Polizisten-mehr-Soldaten?from=suche.intern.portal, 23.05.2016.

Fruchtportal (Hg.) AMA Marktbericht Obst und Gemüse - Marktsituation Europa. [WWW Dokument] http://www.fruchtportal.de/artikel/ama-marktbericht-obst-und-gemuse-marktsituation-europa/021132, 1.04.2016.

Fröhlich, H. Handel in Zahlen. In: brand eins 01.04.2015, Seite 91.

Funkhausverkauf: Plattform sieht Deal unter Wert. In: Kurier 27.10.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/kultur/medien/funkhaus-verkauf-plattform-sieht-deal-unter-wert/160.718.231, 27.10.2015.

FV der Stein- und keramischen Industrie (Hg.) Konjunkturerhebung 2015 Billig-Bauweisen und EU-Energiepolitik setzen Baustoffindustrie unter Druck. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/iv/presse/wkoe_presse/presseaussendungen/pwk_171_16_Konjunkturerhebung-2015:-Billig-Bauweisen-und-.html, 31.03.2016.

Föderl-Schmid, A. Crowdfunding boomt, Print lebt. In: derStandard.at 19.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014513356/Crowdfunding-boomt-Print-lebt, 19.04.2015.

Föderl-Schmid, A. Crowdfunding boomt, Print lebt. In: DerStandard.at 19.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014513356/Crowdfunding-boomt-Print-lebt?ref=rec, 19.04.2015.

Föderl-Schmid, A. Schnell ist gut, aber richtig ist besser. In: derStandard.at 04.05.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1397522402906/Schnell-ist-gut-aber-richtig-ist-besser, 4.05.2014.

Föderl-Schmid, A. und S. Pumberger Jeff Jarvis wünscht Massenmedien zur Hölle. In: derStandard.at 18.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014513356/Crowdfunding-boomt-Print-lebt, 18.04.2015.

Förderoffensive für thermische Sanierung. In: Austria Innovativ 1/2012, Seite 32-33.

Führungskräfte-Monitor der Arbeiterkammer OÖ präsentiert. In: Salzburger Nachrichten 17.07.2015. [WWW Dokument] http://www.salzburg.com/nachrichten/oesterreich/wirtschaft/sn/artikel/fuehrungskraefte-monitor-der-arbeiterkammer-ooe-praesentiert-158205/, 12.11.2015.

Fünf Millionen Euro für zeitgenössische Musik gefordert. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1330389855078/Forum-Musik-Fuenf-Millionen-Euro-fuer-zeitgenoessische-Musik-gefordert, 28.02.2012.

Gary, G. Die Zukunft des Bauens. In: Bauzeitung 12/2010. [WWW Dokument] http://www.diebauzeitung.at/ireds-109820.html, 17.12.2010.

Gastronomie: Druck aufs Personal in einer "geizigen" Branche. In: Der Standard 10.05.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1399507087789/Gastronomie-Druck-aufs-Personal-in-einer-geizigen-Branche, 21.11.2014.

Gebührenrefundierung: Kein Geld ab 2014. In: Horizont online. [WWW Dokument] http://mobile.horizont.at/top-news/medien/fernsehen/detail/-0cbf2b9022.html, 26.04.2013.

Generation Praktikum. In: Paroli Magazin Online 18.10.2012. [WWW Dokument] http://www.paroli-magazin.at/rufzeichen/analyse/generation-hungerlohn/, 29.04.2013.

Gewerbe und Handwerk: nur langsame Konjunkturerholung. In: OTS. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20140401_OTS0189/gewerbe-und-handwerk-nur-langsame-konjunkturerholung, 2.05.2014.

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (Hg.) Arbeitsbedingungen in Callcentern unter der Lupe. [WWW Dokument] http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.2.4.a&cid=1184617441674, 9.05.2014.

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (Hg.) Erfolgreicher KV-Abschluss 2016 für ArbeitnehmerInnen im PPV-Gewerbe. [WWW Dokument] http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_2.3.208.a/1457582799068/kollektivvertrag/alle-branchen/druck-kommunikation-papierverarbeitung/erfolgreicher-kv-abschluss-2016-fuer-arbeitnehmerinnen-im-ppv-gewerbe, 10.03.2016.

GfK Austria GmbH (Hg.) Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten. Wien: Eigenverlag, 2010.

Gipfelstürme & Abstürze. In: Extradienst online Magazin. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/cover-story/28961, 27.04.2013.

Glaser/Glasbläser. [WWW Dokument] http://www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere/lehrberufe/2859523/glaser-glasblaeser.story, 24.04.2012.

Globale Veränderungen in Serie. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1332323656068/Neue-Serie-Globale-Veraenderungen-in-Serie, 23.03.2012.

Grabmaier, A. "Das Studium ist nur der Anfang" - Statements der Jobwoche 2013. In: BOKU alumni 2/2013, Seite 22-26. [WWW Dokument] http://www.boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10090/H10400/H10440/Magazin_PDFs/13_02.pdf, 27.03.2014.

Gradischnig, P. Stein- und keramische Industrie: Umsatz- und Beschäftigtenrückgang im 1. Halbjahr 2013. In: Steinpresse Q3.13, Seite 6-7.

green jobs Austria (Hg.) green skills report: Quickscan zu green skills und green jobs. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gjA_green_skills_report_2012.pdf, o.J., 1.01.2013.

green jobs Austria, Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) Green Skills Report. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gjA_green_skills_report_2012.pdf, o.J., 21.03.2014.

Gricenko, L. Austria-Kiosk wächst: 180 digitale Publikationen verfügbar. In: HORIZONT online 08.04.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/austria-kiosk-waechst-180-digitale-publikationen-verfuegbar.html, 8.04.2014.

Gricenko, L. Die Vermessung der Medienzukunft. In: HORIZONT online 26.03.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/die-vermessung-der-medienzukunft.html#1, 26.03.2014.

Großinsolvenz eines traditionsreichen Gartenbauunternehmen. In: Wirtschaftsblatt.at 13.10.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/steiermark/4842073/Grossinsolvenz-eines-traditionsreichen-Gartenbauunternehmen, 13.10.2015.

Grüne Oasen im Großstadtdschungel. AMA Bio-Beilage. In: Kurier 01.05.2016, Seite 7.

Grünes Bauen mehr als eine Marketingmasche. In: Wirtschaftsblatt 02.07.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/kaernten/1425702/Gruenes-Bauen-mehr-als-eine-MarketingMasche?from=suche.intern.portal, 4.11.2013.

Haas-Symposium - Zeitungen produzieren Angebote "„noch immer so wie vor dreißig Jahren". In: derStandard.at 27.11.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000008707428/Haas-Symposium-Zeitungennoch-immer-so-wie-vor-dreissig-Jahren, 27.11.2014.

Hagen, L. Kleine Schritte auf der Suche nach Technikqueens. In: derStandard.at 01.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395363490635/Kleine-Schritte-auf-der-Suche-nach-Technikqueens, 11.04.2014.

Hamann: Gefahr, "Journalismus als Beruf abzuschaffen". In: der photograph 22.05.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000001476619/Ob-wir-dabei-sind-Journalismus-als-Beruf-abzuschaffen, 22.05.2014.

Handelsverband (Hg.) Dynamischer Distanzhandel: Deutlicher Zuwachs der Pro-Kopf-Ausgaben und Käufe via Smartphone. [WWW Dokument] http://www.scouts.at/files/294/20140703_Studie_KonsumentenverhaltenImOesterreichischenDistanzhandel2014.pdf, 15.10.2014.

Handelsverband (Hg.) E-Food: Jetzt geht□s los. In: retail 2/2014, Seite 5.

Handelsverband (Hg.) Mehr Transparenz tut dem Handel gut!. Erstellt von A. Salesny. In: retail 1/2014, Seite 43.

Handelsverband (Hg.) Wozu noch Menschen?. Erstellt von G. Meszaros. In: retail 3/2015, Seite 5-7.

Harter Wettbewerb, kleine Budgets, schlechte Produktionsbedingungen, ausländische Konkurrenz Filmwirtschaftsbericht 2014 – facts and figures 2013. [WWW Dokument] http://www.filminstitut.at/de/filmwirtschaftsberichte/, 5.12.2014.

Hays (Hg.) HR-Report 2013/2014 Schwerpunkt Frauenförderung. o.O.: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.hays.de/mediastore/pressebereich/Studien/pdf/Hays-Studie-HR-Report-2013-2014.pdf?nid=c72acd9f-6c13-402e-8751-5fd69250f4d9, 2013, 9.05.2014.

HD wächst weiter kräftig - Asta TV-Monitor Satellitenfernsehen in Österreich nimmt zu. In: HORIZONT online 16.04.2015. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/hd-waechst-weiter-kraeftig.html?cHash=d3e99cf52653d34de262c87fd962d582, 16.04.2015.

Hecht, J. Wenn die Zukunft rosig ausschaut: Krisenresistente Perspektiven für Techniker. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1328162572912/Fachhochschule-Wenn-die-Zukunft-rosig-ausschaut-Krisenresistente-Perspektiven-fuer-Techniker, 3.04.2012.

Hecht, J. WU-Wien: Eine neue Generation von Juristen. In: Die Presse.com 03.04.2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1384063/WUWien_Eine-neue-Generation-von-Juristen, 4.04.2013.

Hegenauer, M. "Die Hoteliers haben Airbnb völlig unterschätzt". In: DieWelt.de 21.09.2015. [WWW Dokument] http://www.welt.de/reise/article146637520/Die-Hoteliers-haben-Airbnb-voellig-unterschaetzt.html, 12.11.2015.

Heigl, A. und G. Springer Tagesmütter: Neun Länder, neun Standards. In: derStandard.at 25.03.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1363706005413/Neun-Laender-neun-Standards, 27.04.2013.

Heimische Bankenbranche vor der Konsolidierungswelle. In: Wirtschaftsblatt 06.04.2016. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/europa/4961598/Heimische-Bankenbranche-vor-der-Konsolidierungswelle?from=suche.intern.portal, 23.05.2016.

Heimische Kfz-Industrie bleibt gegen Europa-Trend in Fahrt. In: Industriemagazin 18.10.2011.

Hein, D. IVW 4/2013: Große Tageszeitungen bereinigen Auflagen weiter. In: HORIZONT online 21.01.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.net/aktuell/medien/pages/protected/IVW-42013-Grosse-Tageszeitungen-bereinigen-Auflagen-weiter_118740.html, 9.05.2014.

Heissenberger, A. Green Jobs, bad Jobs. In: Report Plus 5-2013, Seite 35-37.

Hernstein Institut für Management und Leadership der Wirtschaftskammer Wien (Hg.) Führungskultur. In: Hernstein Management Report 6/13. [WWW Dokument] http://www.hernstein.at/Wissenswert/Hernstein-Management-Report/Aktuelle-Reports/Fuehrungskultur/, 9.05.2014.

Hernstein Institut für Management und Leadership der Wirtschaftskammer Wien (Hg.) Trends in der Führungskräfte-Entwicklung. In: Hernstein Management Report 3/13. [WWW Dokument] http://www.hernstein.at/Wissenswert/Hernstein-Management-Report/Aktuelle-Reports/Trends-in-der-Fuehrungskraefte-Entwicklung/, 9.05.2014.

Hetfleisch-Knoll, C. IT-Boom in der Sozialen Arbeit. In: soziales_kapital 10/2013. [WWW Dokument] http://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/download/290/489, 7.10.2014.

Heuer bisher um 8,8 Prozent mehr Pkw zugelassen. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/699986/Heuer-bisher-um-88-Prozent-mehr-Pkw-zugelassen, 11.10.2011.

Hierländer, J. Gericht lockert Gewerbeordnung. In: Die Presse.com 19.12.2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1509808/Gericht-lockert-Gewerbeordnung, 9.05.2014.

Hierländer, J. Riedel-Gläser: Ein Luxusglas aus Familienhand. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/742678/RiedelGlaeser_Ein-Luxusglas-aus-Familienhand, 24.04.2012.

Hierländer, J. und C. Kary Die "GmbH neu" währte nur kurz. In: Die Presse.com 11.01.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1544569/Die-GmbH-neu-waehrte-nur-kurz, 9.05.2014.

Hilfsarbeiter auch am Bau ein Auslaufmodel. In: Salzburg ORF.at 01.08.2009. [WWW Dokument] http://sbgv1.orf.at/stories/386160, 16.04.2015.

Hilfsarbeiter auch am Bau ein Auslaufmodell. In: salzburg.orf.at 11.04.2012. [WWW Dokument] http://sbgv1.orf.at/stories/386160, 13.04.2013.

Hillebrand, E. Österreichs Städte als Tourismus-Magnete - magische Marke durchbrochen. In: Wirtschaftsblatt 17.03.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/newsletter/4687047/Osterreichs-Staedte-als-TourismusMagnete-magische-Marke-durchbrochen?from=suche.intern.portal, 12.05.2015.

Hilpold, S. Hussein Chalayan übernimmt die Modeklasse der Wiener Angewandten. In: derStandard.at 04.06.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000001770146/Hussein-Chalayan-uebernimmt-Modeklasse-der-Wiener-Angewandten, 4.06.2014.

Himmelbauer, L. Der Papierindustrie geht das Holz aus. In: Wirtschaftsblatt 10.04.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1387122/Der-Papierindustrie-geht-das-Holz-aus?from=suche.intern.portal, 14.05.2013.

Hintergründe zur Breitbandmilliarde. In: Industriemagazin 11.03.2015. [WWW Dokument] http://www.industriemagazin.at/a/hintergruende-zur-breitbandmilliarde, 20.04.2015.

Hodoschek, A. "Die Krisenphase ist definitiv vorbei". In: Kurier 19.03.2016, Seite 9.

Hodoschek, A. Eurowings sucht 600 Mitarbeiter. In: Kurier.at 20.01.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/eurowings-hat-startschwierigkeiten-600-mitarbeiter-gesucht/176.202.688, 20.01.2016.

Hoepke, S. Dicke Probleme mit feiner Spitze. In: Kurier 14.03.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/marktplatz/dessous-dicke-probleme-mit-feiner-spitze/55.920.496, 6.10.2015.

Hoepke, S. Wolford stellt alle Standorte infrage. In: Kurier 18.12.2013. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/unternehmen/wolford-stellt-alle-eigenen-standorte-auf-den-pruefstand/41.547.328, 17.10.2015.

Hofer startet Mobilfunkmarke HoT mit Kampftarifen. In: futurzone.at 16.12.2014. [WWW Dokument] http://futurezone.at/b2b/hofer-startet-mobilfunkmarke-hot-mit-kampftarifen/102.866.725, 20.04.2015.

Hoffmann, P. Strukturwandel in der Holzindustrie. In: Wirtschaftsblatt 25.09.2013, Seite 29.

Hohe Treibstoffpreise führen zu Zweiradboom. [WWW Dokument] http://steiermark.orf.at/news/stories/2526050/, 23.03.2012.

Holzbau: Das Hochhaus aus Holz ist keine Utopie. In: heureka - Das Wissenschaftsmagazin im Falter 1/2011. [WWW Dokument] http://www.falter.at/web/heureka/blog/?p=382, 13.01.2011.

Holzcluster Salzburg (Hg.) Basispresseinformation Holzcluster Salzburg. [WWW Dokument] http://www.holzcluster.at/de/presse/presseinformationen/basis-presseinformation/, 23.05.2016.

Holzwirtschaft braucht Nachwuchs. In: ORF Burgenland 27.05.2013. [WWW Dokument] http://burgenland.orf.at/news/stories/2585941/, 4.11.2013.

Honorar-Erhöhung: Freie ORF-Mitarbeiter unzufrieden. In: Die Presse.com 29.05.2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/kultur/medien/1412459/HonorarErhohung_Freie-ORFMitarbeiter-unzufrieden, 29.05.2013.

Hot rüstet seine LTE-Tarife auf. In: oe24.at 17.03.2016. [WWW Dokument] http://www.oe24.at/digital/handy/Hofer-Hot-greift-mit-neuen-LTE-Tarifen-an/228258321, 5.05.2016.

Hoteliers leiden unter Online-Plattformen. In: Der Standard 17.07.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1342139317655/Hoteliers-leiden-unter-Online-Buchungsplattformen, 23.01.2013.

hundewelt.at (Hg.) Hundesalons in Österreich. [WWW Dokument] http://www.hundewelt.at/magazin/hundesalons-oesterreich.html, 20.04.2015.

Hörsaal Advertainment GmbH (Hg.) 2013 kommt "Erwachsenen-PISA". In: studium.at 4.12.2012. [WWW Dokument] http://www.studium.at/199589-2013-kommt-erwachsenen-pisa, 13.01.2013.

ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.) AMS Standing Committee on New Skills. Erstellt von W. Bliem, S. Weiß und G. Grün. [WWW Dokument] http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2010_ams_bericht_standingcommittee_2010.pdf, 3.03.2011.

ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.) Lehrlingsausbildung im Überblick 2011. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. Erstellt von H. Dornmayr und S. Nowak. Wien: Eigenverlag, 2012.

ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.) Welche Berufe brauchen wir in Zukunft?. Erstellt von A. Schneeberger. In: ibw aktuell 16. [WWW Dokument] http://www.ibw.at/images/aktuell/berufe_in_zukunft.pdf, 3.04.2013.

IF Immobilien Franchising GmbH (Hg.) RE/MAX Pressekonferenz - 2016 wird ein gutes Jahr. [WWW Dokument] https://www.remax.at/presse/presseaussendungen/REMAX-Pressekonferenz-2016-wird-ein-gutes-Jahr-8519.html, 23.05.2016.

IF Immobilien Franchising GmbH (Hg.) RE/MAX-ImmoSpiegel 2015: Rasanter Höhenflug bei Immobilienverkäufen. [WWW Dokument] https://www.remax.at/presse/presseaussendungen/REMAX-ImmoSpiegel-2015:-Rasanter-H%C3%B6henflug-bei-Immobilienverk%C3%A4ufen-8790.html, 23.05.2016.

IFES (Hg.) Online-Werbung in Österreich 2012. Erstellt von H. Wasserbacher. Wien: Eigenverlag, 2012.

IFPI Austria (Hg.) Verband der Österreichischen Musikwirtschaft: Der österreichische Musikmarkt 2014. [WWW Dokument] http://www.ifpi.at/?section=news&id=197, 17.02.2015.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) "Kunst hat Recht": Österreichs Kunstschaffende rufen zum Protest. [WWW Dokument] http://www.ifpi.at/?section=news&id=161, 20.01.2012.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) Berufe und Ausbildungswege in der Musik- und Filmbranche. Erstellt von M. Schleufe. [WWW Dokument] http://www.ideensindetwaswert.at/sites/default/files/uploads/workshop/berufe-und-ausbildungswege/berufe-und-ausbildungswege.pdf, 10.06.2014.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) Broschüre "Österreichischer Musikmarkt 2015" erschienen. [WWW Dokument] http://www.ifpi.at/?section=news&id=209, 19.04.2016.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) Die Kreativwirtschaft. [WWW Dokument]

http://www.ideensindetwaswert.at/sites/default/files/uploads/workshop/die-kreativwirtschaft/die-kreativwirtschaft_0.pdf, 1.01.2015.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) IFPI Digital Music Report 2012 erschienen. [WWW Dokument] http://www.ifpi.at/?section=news&id=160, 23.01.2012.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) Presseinformation Österreichischer Musikmarkt 2011. [WWW Dokument] http://www.filmandmusicaustria.at/fileadmin/dateien/Musik/OEsterreichischer_Musikmarkt_2011.pdf, 2.04.2012.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) So funktioniert das Musikbusiness. [WWW Dokument] http://www.ideensindetwaswert.at/sites/default/files/uploads/workshop/so-funktioniert-das-musikbusiness/so-funktioniert-das-musikbusiness_1.pdf, 17.04.2016.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) Österreichischer Musikmarkt 2011. Erstellt von T. Böhm. [WWW Dokument] http://ifpi.at/?section=news&id=164, 2.04.2012.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) Österreichischer Musikmarkt 2013: Streaming pusht Online-Musikmarkt. [WWW Dokument] http://www.ifpi.at/?section=news&id=184, 11.02.2014.

IFPI Austria - Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) Österreichischer Musikmarkt 2015. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.ifpi.at/uploads/IFPI-Musikmarkt-2015.pdf, 2016, 19.04.2016.

IFT - Institut für Freizeit- und Tourismusforschung (Hg.) 18. Österreichische Tourismusanalyse. Erstellt von P. Zellmann und S. Mayrhofer. In: Forschungstelegramm 1/2014. [WWW Dokument] http://www.freizeitforschung.at/data/forschungsarchiv/2014/124.%20FT%201-2014_Tourismusanalyse.pdf, 9.05.2014.

IFT Institut für Freizeit- und Tourismusforschung (Hg.) 19. Österreichische Tourismusanalyse: Reiselust statt Krisenfrust. In: Forschungstelegramm 3/15. [WWW Dokument] http://www.freizeitforschung.at/data/forschungsarchiv/2015/137.%20FT%203-2015_Tourismusanalyse.pdf, 12.05.2015.

IFT Institut für Freizeit- und Tourismusforschung (Hg.) Mythos Schiurlaub: Muss Österreich auf seinen (Winter-)Volkssport verzichten?. In: Forschungstelegramm 1/15. [WWW Dokument] http://www.freizeitforschung.at/data/forschungsarchiv/2015/135.%20FT%201-2015_Winter.pdf, 12.05.2015.

IFT Institut für Freizeit- und Tourismusforschung (Hg.) Sportmonitor 2014. In: Forschungstelegramm 11/14. [WWW Dokument] http://www.freizeitforschung.at/data/forschungsarchiv/2014/134.%20FT%2011-2014_Sport.pdf, 12.05.2015.

IFT Institut für Freizeit- und Tourismusforschung (Hg.) Städtetourismus rettet Sommersaison - Forschungstelegramm. [WWW Dokument] http://www.freizeitforschung.at/data/forschungsarchiv/2014/130.%20FT%207-2014_Staedtetourismus.pdf, 21.11.2014.

IG Bildende Kunst (Hg.) Novelle Künstler_innensozialversicherungsfonds-Gesetz. [WWW Dokument] http://www.igbildendekunst.at/politik/sozialerechte/ksvf/20141125.htm, 17.04.2016.

IG Bildende Kunst (Hg.) Vom Servicezentrum bei der SVA zur SVA als Servicezentrum Oder: Wie steht es mit dem Prozess zur Verbesserung der sozialen Lage der Kunstschaffenden?. Erstellt von C. Christl et al. [WWW Dokument] http://www.igbildendekunst.at/bildpunkt/2011/smrt-postnazismus/christl-koweindl.htm, 18.04.2012.

IG Bildende Kunst (Hg.) Was ist eine Notlage? Was ist ein Notfall?. [WWW Dokument] http://www.igbildendekunst.at/fileadmin/user_upload/IGBK_Dateien/igbk_online/service/survival-training/2015_survival-training_help_unterstuetzung_in_notlagen_ksvf_bildrecht_sva.pdf, 29.06.2015.

IG Freie Theaterarbeit (Hg.) (Auch) Freie Theaterschaffende müssen von ihrer Arbeit leben können!. In: OTS. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20131218_OTS0097/auch-freie-theaterschaffende-muessen-von-ihrer-arbeit-leben-koennen, 18.12.2013.

IG Freie Theaterarbeit (Hg.) Prekäre Freiheiten, Arbeit im freien Theaterbereich in Österreich. Erstellt von S. Kock. Wien: Eigenverlag, 2008.

IG Metall Vorstand (Hg.) Strukturwandel im Kfz-Gwerbe muss abgefedert werden. In: KMU kompakt 12/2008. Frankfurt: Eigenverlag, 2010.

IG Windkraft (Hg.) Innovative Ausbildungsangebote: Optimale Job-Perspektiven für Jugendliche. [WWW Dokument] https://www.igwindkraft.at/?mdoc_id=1028215, 20.11.2014.

IG-Milch warnt vor Zusammenbruch des Milchmarktes. In: DiePresse.com 01.03.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/4936414/IGMilch-warnt-vor-Zusammenbruch-des-Milchmarktes, 1.04.2016.

IHS - Institut für Höhere Studien (Hg.) IHS: Prognose der Österreichischen Wirtschaft 2013-2017: vom Juni 2013. [WWW Dokument] http://www.ihs.ac.at/publications/lib/prognose240713.pdf, 4.11.2013.

IHS - Institut für Höhere Studien (Hg.) Mittelfristige Prognose der österreichischen Wirtschaft 2014 - 2018. Wachstumskräfte stärken - Reformen umsetzen - Presseinformation. [WWW Dokument] https://www.ihs.ac.at/publications/lib/prognose170714.pdf, 21.11.2014.

IHS - Institut für Höhere Studien (Hg.) Prognose der österreichischen Wirtschaft 2013 - 2015. [WWW Dokument] http://www.ihs.ac.at/publications/lib/prognose191213.pdf, 9.05.2014.

IHS - Institut für Höhere Studien (Hg.) Prognose der österreichischen Wirtschaft 2014 - 2015. Hohe Unsicherheit lähmt Konjunktur - Presseinformation. [WWW Dokument] https://www.ihs.ac.at/publications/lib/prognose180914.pdf, 21.11.2014.

Immer unzufriedeneres Personal im Tourismus. In: Der Standard 27.08.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1376534739672/Immer-mehr-unzufriedene-Beschaeftigte-im-Tourismus, 24.10.2013.

Immo-Transaktionen in Österreich auf Rekordhöhe. In: Wirtschaftsblatt 01.03.2016. [WWW Dokument]

http://wirtschaftsblatt.at/home/life/immobilien/4936572/ImmoTransaktionen-in-Osterreich-auf-Rekordhohe?from=suche.intern.portal, 23.05.2016.

In ganz Österreich steigen die Arbeitslosenzahlen - Im Osten am stärksten. In: Wirtschaftsblatt.at 27.10.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/newsletter/4852567/In-ganz-Osterreich-steigen-die-Arbeitslosenzahlen-Im-Osten-am?from=suche.intern.portal, 3.11.2015.

In Wien sollen die Hotelpreise angehoben werden. In: Wirtschaftsblatt 07.10.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/wien/3882716/In-Wien-sollen-die-Hotelpreise-angehoben-werden?from=suche.intern.portal, 21.11.2014.

Industrie im leichten Aufwind, letzter Weckruf für Politik. In: DiePresse.com 24.06.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/4975461/Industrie-im-leichten-Aufwind-letzter-Weckruf-fur-Politik?from=suche.intern.portal, 28.04.2016.

Industrie überdribbelt Politik. In: derStandard.at 03.03.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1392686984225/Industrie-ueberdribbelt-Politik, 6.03.2014.

Industriellenvereinigung schlägt Alarm. [WWW Dokument] http://oe1.orf.at/inforadio/101775.html, 19.02.2009.

Industriemagazin Verlag GmbH (Hg.) Die Außenseiter. [WWW Dokument] http://www.4-c.at/stories/artikel/aid/28547/Buchmarkt/Die_Aussenseiter?af=Home.TopRead, 2.02.2016.

Industriemagazin Verlag GmbH (Hg.) Warten auf den Aufschwung - so wird 2014. Erstellt von P. Martens. [WWW Dokument] http://www.solidbau.at/home/artikel/Baukonjunktur/Warten_auf_den_Aufschwung_so_wird_2014/aid/21912?analytics_from=thema_single, 28.01.2014.

Industriemagazin Verlag GmbH (Hg.) Wohnbau stützt die Konjunktur. [WWW Dokument] http://www.solidbau.at/home/artikel/aid/21912/Baukonjunktur/Warten_auf_den_Aufschwung_so_wird_2014/p/2, 28.01.2014.

Industriewissenschaftliches Institut (Hg.) Industrie aktuell. Leistungsbericht 2009. Wien: Eigenverlag, 2010.

Industriewissenschaftliches Institut (Hg.) Struktur und Entwicklung der Industrie Österreichs. Erstellt von H. Schneider, S. Lengauer und Brunner P. Wien: Eigenverlag, 2006.

Infowebsite zum Handwerkerbonus. [WWW Dokument] http://www.handwerkerbonus.gv.at/, 28.10.2014.

Innovatives Geothermie-Projekt in Bad Blumau (Stmk.) ermöglicht nachhaltig frisches steirisches Gemüse. In: APA-OTS 01.10.2013. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20131001_OTS0192/innovatives-geothermie-projekt-in-bad-blumau-stmk-ermoeglicht-nachhaltig-frisches-steirisches-gemuese, 30.04.2016.

Institut für Höhere Studien (IHS) (Hg.) Green Jobs - Gute Jobs?. Erstellt von A. Leitner, A. Wroblewski und B. Littig. [WWW Dokument] http://www.ihs.ac.at/vienna/resources/IHS_general/Positions/Standpunkt_4_GreenJobs.pdf, 3.04.2013.

Institut für Kinderrechte und Elternbildung (Hg.) Rechtliche Rahmenbedingungen für elementarpädagogische Einrichtungen. Erstellt von S. Klamert et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Kinderbetreuungsstudie_Dezember_2013.pdf, 2013, 1.06.2013.

Integration über die Lehre im Tourismus. In: Der Standard 01.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395363904129/Integration-ueber-die-Lehre-im-Tourismus, 21.11.2014.

Intelligente Urbanität. In: Bauzeitung 4/2012. [WWW Dokument] http://www.diebauzeitung.at/intelligente-urbanitaet-119425.html, 2.04.2013.

Intergraf - International confederation for printing and allied industries, et al. (Hg.) Die Zukunft der Europäischen Druckindustrie - Sie liegt in unseren Händen. [WWW Dokument] http://www.intergraf.eu/Content/NavigationMenu/Publications/TheFutureoftheEuropeanPrintIndustryInourownHands/SociallyResponsible_Study_DE.pdf, 17.04.2012.

Internetoffensive Österreich (Hg.) News: Internetoffensive Österreich: Breitband-Milliarde sichert ab 2019 digitale Spitzenposition für Österreich. [WWW Dokument] http://www.internetoffensive.at/inhalt/news/internetoffensive-oesterreich-breitband-milliarde-sichert-ab-2019-digitale, 20.04.2015.

IPEX: Vom Druck zum Wertprodukt. In: Das österreichische Grafische Gewerbe 01-02/2014, Seite 12-14. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/fileadmin/user_upload/downloads/oegg2014-01-02.pdf, 9.05.2014.

Islamische Theologie: Studium in Wien ab 2017. In: Der Standard 29.02.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000031978331/Islamische-Theologie-Studium-in-Wien-ab-2017, 29.02.2016.

Islamstudium: Sechs Professuren, aber keine Fakultät. In: derStandard.at 07.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000006505769/Islam-Studium-Sechs-Professuren-aber-keine-Fakultaet, 7.10.2014.

IT-Jobs Österreich: der IT-Indikator weiß wo sie zu finden sind. [WWW Dokument] http://www.hrweb.at/2015/11/it-jobs-oesterreich/, 5.05.2016.

IT-Outsourcing nach wie vor im Trend. In: derStandard.at 12.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000006636833/IT-Outsourcing-nach-wie-vor-im-Trend, 15.05.2015.

IWI - Industriewissenschaftliches Institut (Hg.) Die Automotive Zulieferindustrie: Strategien aus der Finanz- und Konjunkturkrise. Erstellt von H. Schneider. Wien: Eigenverlag, 2009.

iwi - Industriewissenschaftliches Institut (Hg.) Skizzierung der Entwicklung von nachhaltig wirksamen Maßnahmenpaketen zur Hebung der Innovationskraft und Stärkung der Forschungs-, Technologie- und Innovationsaktivitäten der Automotiven Zulieferindustrie Österreichs. Erstellt von H. Detter, S. Lengauer und A. Raßmann. Wien: Eigenverlag, 2010.

Jagd: Ein Faktor für die regionale Wirtschaft. In: Wirtschaftsblatt.at 16.10.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/steiermark/4845374/Jagd_Ein-Faktor-fur-die-regionale-Wirtschaft, 16.10.2015.

Jaindl, O. Milliarde nützt vor allem Baufirmen. In: Wirtschaftsblatt.at 14.10.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/3887450/Milliarde-nutzt-vor-allem-Baufirmen?from=suche.intern.portal, 14.10.2014.

Jaschke, B. Der Alltag von Onlinern. In: extradienst 10/21.10.2011, Seite 268.

Jaschke, B. Kraftakte. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/storys/kraftakte, 1.04.2014.

Jaschke, B. Spezialisten vor!. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/storys/spezialisten-vor, 1.10.2013.

Jobabbau in Industrie bremst sich ein. In: derStandard.at 27.09.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1379292330342/Jobabbau-in-Industrie-bremst-sich-ein, 28.09.2013.

jobs Personalberatung GmbH (Hg.) IT jobs-Index 2015. [WWW Dokument] http://www.jobs-personalberatung.com/, 3.11.2015.

John, G. Wertekurse werden via AMS österreichweit zur Pflicht. In: Der Standard 09.03.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000032581561/Integration-AMS-bietet-Wertekurse-an, 9.03.2016.

Journaisten sind mit der Arbeit der Journalisten unzufrieden. In: extradienst.at 27.04.2016. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/news/personalien/28681?searchterm=Journalis, 27.04.2016.

Journalismus steht unter Werbedruck. In: HORIZONT online 28.03.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/meinungen/kommentare/detail/journalismus-steht-unter-werbedruck.html?cHash=072f4f34a531f85e7c364ba8743950c3, 28.03.2014.

Journalismus: Wer soll das bezahlen?. In: derStandard.at 30.06.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000002419037/Journalismus-Wer-soll-das-bezahlen, 30.06.2014.

Journalisten sind mit der Arbeit der Journalisten unzufrieden. In: APA-OTS 15.01.2013. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20130115_OTS0138/journalisten-sind-mit-der-arbeit-der-journalisten-unzufrieden-bild, 15.01.2013.

Journalisten: Billigjobs bedrohen Pressefreiheit. In: DerStandard.at 15.02.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000011643310/Muenchner-Erklaerung-Journalisten-faire-Arbeitsverhaeltnisse?ref=rec, 12.02.2015.

Journalistengehälter steigen um zwei Prozent. In: DerStandard.at 07.05.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000015441169/Journalistengehaelter-steigen-um-zwei-Prozent?ref=rec, 7.05.2015.

Journalistengewerkschaft fordert Anpassung der Honorarsätze. In: HORIZONT online 17.04.2015. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/journalistengewerkschaft-fordert-anpassung-der-honorarsaetze-1.html?cHash=fa0f636aa83fe99551a8d7db795c0b4b, 17.04.2015.

Jäger schossen knapp 720.000 Wildtiere. In: ORF.at 10.10.2014. [WWW Dokument] http://oesterreich.orf.at/stories/2673111/, 15.04.2015.

Jöchler, M. Freie und angestellte Journalisten. In: Paroli Magazin Online 20.11.2012. [WWW Dokument] http://www.paroli-magazin.at/infografik/infografik/freie-und-angestellte-journalisten-in-oesterreich/, 29.04.2013.

Jördens, C. Leichtes Plus für österreichische Textilindustrie. In: Österreichische Textilzeigung 06.10.2015. [WWW Dokument] http://www.textilzeitung.at/business/detail/leichtes-plus-fuer-oesterreichische-textilindustrie.html, 6.10.2015.

Jördens, C. Österreichische Industrie im Aufschwung. In: Österreichische Textilzeitung 22.10.2014. [WWW Dokument] http://www.textilzeitung.at/business/detail/oesterreichische-textil-und-bekleidungsindustrie-im-aufschwung.html, 22.10.2014.

Kainrath, V. "Kreativkämpfer sind meist Einzelkämpfer". In: derStandard.at 23.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014743659/Kreativunternehmer-sind-meist-Einzelkaempfer, 23.04.2015.

Kainrath, V. Dessousbranche: Sexy war einmal. In: derStandard.at 10.01.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1388650697890/Dessousbranche-Zerreissprobe-fuer-feine-Spitze, 10.01.2014.

Kammer der Wirtschaftstreuhänder (Hg.) Berufe der Wirtschaftstreuhänder. [WWW Dokument] http://www.kwt.or.at/de/desktopdefault.aspx/tabid-35/, 9.05.2014.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg.) Die wirtschaftliche Lage der papiererzeugenden Industrie. Erstellt von M. Oberrauter. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d106/Papierstudie2012.pdf, 2012, 14.05.2013.

Karl-Franzens-Universität Graz (Hg.) Zusatzqualifikationen an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät. [WWW Dokument] https://gewi.uni-graz.at/de/studieren/studienangebot/zusatzqualifikationen/, 13.04.2016.

Karlheinz Töchterle begrüßt weiteren Ausbau der digitalen Geisteswissenschaften: Stärken stärken. In: APA-OTS 04.12.2014. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20141204_OTS0151/karlheinz-toechterle-begruesst-weiteren-ausbau-der-digitalen-geisteswissenschaften-staerken-staerken, 4.12.2014.

Karmasin einigt sich mit Ländern auf Ausbau der Kinderbetreuung. In: derStandard.at 17.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1397520960150/Kinderbetreuung---Karmasin-einigte-sich-mit-Laendern-auf-Ausbau, 17.04.2014.

Karriere.at (Hg.) Arbeitsmarkt: Diese Jobs boomen in IT, Technik und Finanz. [WWW Dokument] http://www.karriere.at/blog/lage-am-arbeitsmarkt.html, 2.05.2016.

Karriere.at (Hg.) IT-Fachkräfte: Für wen gibt□s die meisten Jobs in Österreich?. [WWW Dokument] http://www.karriere.at/blog/it-fachkraefte-2015.html, 2.05.2016.

Karrierefeld Agrarwirtschaft. In: Blick ins Land 5/2012, Seite 37-38. [WWW Dokument] http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/blickinsland_2012-05.jpg, 2.04.2013.

Katholische Kirche Ã?sterreich (Hg.) Kirchliche Statistik der DiÃ¶zesen Ã?sterreichs (Klerus, Orden, Kirchen) fÃ¼r das Jahr 2014. [WWW Dokument] http://www.katholisch.at/dl/OonMJKJKKknLmJqx4koJK/Statistik_2014_Klerus_Orden_Kirchen_Version_Amtsblatt.pdf, 17.03.2016.

Katholische Kirche Österreich (Hg.) Kirchliche Statistik der Diözesen Österreichs (Klerus, Orden, Kirchen) für das Jahr 2013
Kirchliche Statistik der Diözesen Österreichs (Klerus, Orden, Kirchen) für das Jahr 2013. [WWW Dokument] http://www.katholisch.at/dl/mKqpJKJKokoNnJqx4KnJK/Statistik_2013_Klerus_Orden_Kirchen_Version_Amtsblatt.pdf, 17.10.2015.

Kaufmann, B. Deine Augen im Spiegel sind genauso frustriert als hättest Du Dich politisch engagiert. [WWW Dokument] http://barbarakaufmann.wordpress.com/author/barbarakaufmann/, 29.04.2013.

Kellermeister in Perfektion. In: Kurier 24.04.2016, Seite 18.

Kern, M. Kindergärtnerinnen steigen auf Barrikaden. In: Kurier.at 19.10.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/politik/inland/kindergaertnerinnen-steigen-auf-barrikaden/159.197.435, 19.10.2015.

Kfz-Neuzulassungen Jänner bis Dezember 2009. [WWW Dokument] kfz-neuzulassungen_jaenner_bis_dezember_2009_035244.pdf, 7.09.2010.

Kfz-Zulassungen steuern auf neuen Rekordwert zu. In: Wirtschaftsblatt 11.10.2011.

Kindergarten: Jeder Vierte braucht Sprachförderung. In: derStandard.at 03.09.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1376535423630/Jedes-vierte-Kind-hat-sprachlichen-Foerderbedarf, 3.09.2013.

Kischko, I. "Industrie braucht junge Technikerinnen". In: Kurier.at 08.03.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/industrie-braucht-junge-technikerinnen/185.458.250, 8.03.2016.

Kleinlercher, E. Wirtschaft sucht händeringend nach Lehrlingen. In: DerStandard.at 13.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000005791536/Von-Trends-und-Turbulenzen-undam-Lehrstellenmarkt, 21.11.2014.

KMU Forschung Austria (Hg.) Betriebswirtschaftliche Entwicklung in der KFZ-Wirtschaft. Erstellt von P. Voithofer. [WWW Dokument] http://www.kmuforschung.ac.at/de/Presse/2009/Ertragskraft%20der%20Kfz%20Wirtschaft%202009%2001%2013.pdf, 19.02.2009.

KMU Forschung Austria (Hg.) Finanzierungssituation und -bedarf der Österreichischen Kultur- und Kreativwirtschaft - Zusammenfassung. Erstellt von A. Dörflinger, K. Bachinger und T. Seidl. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.designaustria.at/system/assets/3250/original/finanzierungssituation-zusammenfassung.pdf, 2014, 1.10.2014.

KMU Forschung Austria (Hg.) Gewerbe und Handwerk. Konjunkturbeobachtung, Jahresbericht 2009/2010. Erstellt von K. Gavac. Wien: Eigenverlag, 2010.

KMU Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbeobachtung im Gewerbe und Handwerk 4. Quartal 2015. Branche: Bäcker. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Baecker/Konjunkturdaten-Baecker-4.Quartal-2015.pdf, 7.04.2016.

KMU Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbeobachtung im Gewerbe und Handwerk 4. Quartal 2015. Branche: Fleischer. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Fleischer/Konjunkturdaten-Fleischer-4.Quartal-2015.pdf, 7.04.2016.

KMU Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbeobachtung im Gewerbe und Handwerk 4. Quartal 2015. Branche: Konditoren (Zuckerbäcker). [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Konditoren/Konjunkturdaten-Konditoren-4.Quartal-2015.pdf, 7.04.2016.

KMU Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbeobachtung im Gewerbe und Handwerk 4. Quartal 2015. Branche: Nahrungs- und Genussmittelgewerbe. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Nahrungs-und-Genussmittelgewerbe/Konjunkturdaten-Nahrung-Genussmittelgewerbe-4.Quartal-2015.pdf, 7.04.2016.

KMU Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbeobachtung im Gewerbe und Handwerk, Branche Fleischer, 3. Quartal 2016. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Fleischer/Konjunkturdaten-Fleischer-3.Quartal-2015.pdf, 27.10.2015.

KMU Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbeobachtung IV. Quartal 2008, Schlosser, Landwirtschaftsmaschinentechniker und Schmiede. [WWW Dokument] http://www.metall.co.at/downloads/114%20Konjunkurbeobachtung%20IV.%20Quartal%202008.pdf, 19.02.2009.

KMU Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbeobachtung. Erstellt von C. Talker. Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.kmuforschung.ac.at/de/kj/Gewerbe%202008/Oesterreich084.pdf, 2008.

KMU Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbericht - Gewerbe und Handwerk Österreich - Gesamtjahr 2011 und 1. Quartal 2012 Tabellenband. Erstellt von K. Gavaz et al. [WWW Dokument] http://portal.wko.at/wk/dok_detail_file.wk?angid=1&docid=1844538&conid=625609, 15.05.2012.

KMU Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbericht - Gewerbe und Handwerk Österreich. Gesamtjahr 2015 und 1. Quartal 2016, Tabellenband. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.kmuforschung.ac.at/images/stories/Konjunkturberichte/Gewerbe2016/OesterreichTabellenbandI.pdf, 2016, 19.04.2016.

KMU Forschung Austria (Hg.) Zahlen, Daten, Fakten – Das österreichische Lebensmittelgewerbe. Internetgrafiken: Bäcker, Juni 2015. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Baecker/Konjunkturdaten-Baecker-3.Quartal-2015.pdf, 2015, 27.10.2015.

KMU Forschung Austria (Hg.) Zahlen, Daten, Fakten – Das österreichische Lebensmittelgewerbe. Internetgrafiken: Konditoren, Juni 2015. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Konditoren/Konditoren-RS_007_2015_ZahlenDatenFakten_B1.pdf, 2015, 27.10.2015.

KMU Forschung Austria (Hg.) Zahlen, Daten, Fakten – Das österreichische Lebensmittelgewerbe. Internetgrafiken: Nahrungs- und Genußmittelgewerbe, Juni 2015. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Nahrungs-und-Genussmittelgewerbe/NuG-RS_04_2015_ZahlenDatenFakten_B1.pdf, 2015, 27.10.2015.

KMU Forschung Austria (Hg.) Zahlen, Daten, Fakten: Das österreichische Lebensmittelgewerbe 2015. Struktur-, Konjunktur- und betriebswirtschaftliche Daten. Erstellt von C. First und K. Hölzl. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Service/Lebensmittelgewerbe-Struktur-und-Konjunkturdaten-2015.pdf, 2015, 7.04.2016.

KMU-Forschung Austria (Hg.) Konjunkturbericht - Gewerbe und Handwerk Österreich 3. Quartal 2013. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.kmuforschung.ac.at/images/stories/Konjunkturberichte/Gewerbe2013/OesterreichBerichtIII.pdf, 2013, 4.11.2013.

Kolland, F. und T. Fibrich Professionalisierung in der Sozialen Altenarbeit. In: soziales_kapital 11/2014. [WWW Dokument] http://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/323/550, 23.01.2015.

Koller, N. Berufseinstieg: Umbrüche am Arbeitsmarkt. [WWW Dokument] http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/juristen/742851/Berufseinstieg_Umbrueche-am-Arbeitsmarkt, 6.04.2012.

Koller, N. Die Berufswelt wird interkulturell. In: Die Presse 10.12.2010. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/karriere/karrierelounge/617577/Die-Berufswelt-wird-interkulturell, 28.12.2010.

Koller, N. Erst Doktor, dann Manager?. In: Die Presse (Karriere) 15.02.2013. [WWW Dokument] http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/1345281/Erst-Doktor-dann-Manager, 19.02.2013.

Kommt das Ende frisch gekochter Gerichte?. In: Der Standard 27.11.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1353207464613/Kommt-das-Ende-frisch-gekochter-Gerichte, 23.01.2013.

Kosmetik transparent (Hg.) Der Markt für Kosmetik 2014 und die Trends 2015. [WWW Dokument] http://www.kosmetik-transparent.at/der-markt-fuer-kosmetik-2014-und-die-trends-2015/, 20.04.2015.

Kosmetik transparent (Hg.) Männerkosmetik: Pflege ist bei Männern "in". [WWW Dokument] http://www.kosmetik-transparent.at/maennerkosmetik-pflege-ist-bei-maennern-in/, 19.04.2015.

Kraftfahrzeuge - Neuzulassungen. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/verkehr/strasse/kraftfahrzeuge_-_neuzulassungen/, 15.04.2015.

Kraus, D. US-Medienberater Ken Doctor: "Österreich wird es genauso hart treffen". In: derStandard.at 26.03.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395363260279/US-Medienberater-Ken-Doctor-Oesterreich-wird-es-genauso-hart-treffen, 26.03.2014.

Krawarik, I. Die Liebesbriefe bitte auf Papier, Fotos besser digital. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/boerse/1217693/index, 18.04.2012.

Krawarik, I. Zinstief beschleunigt Strukturwandel in der Versicherungsbranche. In: Wirtschaftsblatt.at 11.03.2016. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/boerse/europa/4943715/Zinstief-beschleunigt-Strukturwandel-in-der-Versicherungsbranche?from=suche.intern.portal, 23.05.2016.

Kreditschutzverband von 1870 (Hg.) Ein Mühlstein namens Alpine. [WWW Dokument] https://www.ksv.at/sites/default/files/assets/documents/ksv1870_insolvenzstatistik_unternehmen_2013.pdf, 9.05.2014.

Kreditschutzverband von 1870 (Hg.) KSV1870 Insolvenzstatistik 2015. [WWW Dokument] https://www.ksv.at/insolvenzstatistik-2015, 23.05.2016.

Kreditschutzverband von 1870 (Hg.) Unternehmensinsolvenzen weiter auf dem Rückzug. Insolvenzstatistik Unternehmen 2015. [WWW Dokument] https://www.ksv.at/sites/default/files/assets/documents/ksv1870-pa_insolvenzstatistikunternehmen_2015.pdf, 23.05.2016.

Kretzl, H. AUA lässt die Krise hinter sich. In: Salzburger Nachrichten 19.03.2016, Seite 13.

Krisenresistent. In: Extradienst online Magazin. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/sonderthemen/krisenresistent, 26.04.2013.

Kroisleitner, O. Ab 2018 kein Qualm in Lokalen mehr. In: derStandard.at 10.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014110146/Entwurf-zu-Rauchverbot-steht, 12.05.2015.

Kröger, S. Arbeitsfeld Fundraising. In: WILA Arbeitsmarkt 17.06.2015. [WWW Dokument] http://www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2015/06/17/arbeitsfeld-fundraising/, 22.10.2015.

KSV1870 (Hg.) Wenige Firmeninsolvenzen, jedoch kein Grund zum Feiern. Pressemitteilung 07.01.2015. [WWW Dokument] https://www.ksv.at/sites/default/files/assets/documents/ksv1870_insolvenzstatistik-unternehmen_2014.pdf, 12.05.2015.

Kulissen gibt□s nicht von der Stange. In: Die Zeit 10.06.2014. [WWW Dokument] http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-06/beruf-buehnenbildner, 10.06.2014.

Kulturrat Österreich (Hg.) Kulturrat: Belastungspolitik auf dem Rücken der sozial Schwachen? - Kulturrat Pressemitteilung. [WWW Dokument] http://www.freietheater.at/?page=kulturpolitik&detail=162975&jahr=2012, 1.03.2012.

Kulturrat Österreich (Hg.) Prekarität. [WWW Dokument] http://kulturrat.at/agenda/prekarisierung/begriff, 27.04.2016.

Kulturrat Österreich (Hg.) Zwischenbilanz des Kulturrat Österreich. [WWW Dokument] http://kulturrat.at/agenda/imag/20100623, 23.06.2010.

Kulturschaffende kritisieren "diskriminierende Visa-Praxis". In: DerStandard.at 17.12.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000027688985/Kulturschaffende-kritisieren-diskriminierende-Visa-Praxis, 17.12.2015.

Kunst hat Recht (Hg.) IKT-Standort gesichert, Gewinnmaximierung für Handel fixiert, Kulturnation in Gefahr. [WWW Dokument] http://www.kunsthatrecht.at/wp-content/14_KHR_Pressetext_Kulturnation_in_Gefahr_FIN_140414.pdf, 14.04.2014.

Kunst hat Recht (Hg.) Plattform Kunst hat Recht! - 1.100 österreichische Kunstschaffende plädieren für ein faires Urheberrecht. [WWW Dokument] http://www.kunsthatrecht.at/wp-content/14_KHR_Pressetext_1100%C3%B6sterreichischeKunstschaffendepl%C3%A4dierenf%C3%BCreinfairesUrheberrecht_FIN_050314.pdf, 5.03.2014.

Kunst- und Kulturbudget wird nicht gekürzt. In: derStandard.at 29.01.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1389858584253/Kunst--und-Kulturbudget-wird-nicht-gekuerzt, 29.01.2014.

Kurier (Hg.) Kleine Autos bleiben auf Überholspur. Erstellt von R. Kleedorfer. [WWW Dokument] http://kurier.at/geldundwirtschaft/1969433.php, 12.02.2010.

Kurzmann, R. Mittelfristige Beschäftigungsprognose für die Steiermark bis 2018. Graz: Eigenverlag, 2010.

Königshofer, T. Second Screen. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/net-news/second-screen, 1.03.2014.

Köttritsch, M. "Das Kernteam ist entscheidend". In: DiePresse.com 09.05.2014. [WWW Dokument] http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/3803157/Das-Kernteam-ist-entscheidend, 12.11.2015.

L&R Sozialforschung (Hg.) Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich. Erstellt von S. Schelepa et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17400/studie_soz_lage_kuenstler_ku.pdf, 2008, 1.01.2008.

L&R Sozialforschung, AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.) Monitoring der Arbeitsmarktöffnung - Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping. Erstellt von A. Riesenfelder, S. Schelepa und P. Wetzel. Wien: L&R Sozialforschung [WWW Dokument] http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d172/Studie_Arbeitsmarkt_2012.pdf, 2012, 23.01.2013.

Landeshypos: OeNB erwartet weitere Heta-Abschreibungen. In: derStandard.at 16.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014404180/Landeshypos-OeNB-erwartet-weitere-Heta-Abschreibungen, 12.05.2015.

Landesinnung der Augenoptiker (Hg.) Ausbildung zum Augenoptiker für Erwachsene im 2. Bildungsweg. [WWW Dokument] http://www.wien.optikerweb.at/, 17.10.2015.

Landesinnung Metalltechnik Steiermark (Hg.) Der Nachwuchs ist am wichtigsten. In: Happy Metal News Oktober 2010.

Landsgesell, C. Viel Info auf engstem Raum. In: retail 2/2014, Seite 19.

Landwirtschaft der Zukunft. In: Kurier 20.03.2015, Seite 2-6.

Landwirtschaftskammer Niederösterreich (Hg.) Obsternte 2014 trotz ungünstiger Witterung überdurchschnittlich. [WWW Dokument] https://noe.lko.at/?+Obsternte-2014-trotz-unguenstiger-Witterung-ueberdurchschnittlich+&id=2500,2249744,,,bW9kZT1uZXh0JnBhZ2luZz15ZXNfXzEwJmN0PTExJmJhY2s9MQ, 20.04.2015.

Landwirtschaftskammer Oberösterreich (Hg.) Oktober 2015: Holzmarktbericht der LK Österreich. [WWW Dokument] https://ooe.lko.at/?+Oktober-2015-Holzmarktbericht-der-LK-OEsterreich+&id=2500,2350892, 16.10.2015.

Landwirtschaftskammer Österreich (Hg.) April 2015: Holzmarktbericht der LK Österreich. [WWW Dokument] https://www.lko.at/?+Holzvermarktung+&id=2500,,1298038, 20.04.2015.

Lehky, A. Berufe,von denen wir hören werden. In: DiePresse.com 27.02.2016. [WWW Dokument] http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/4933636/Berufe-von-denen-wir-horen-werden?from=simarchiv, 19.05.2016.

Lehner, S. Die Leidenschaft zum Beruf machen. In: derStandard.at 19.06.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000002152008/Die-Leidenschaft-zum-Beruf-machen, 19.06.2014.

Lehrberuf Kellner: Ein schlechtes Image und seine Folgen. In: Der Standard 11.11.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1350260411044/Lehrberuf-Restaurantfachmann-Kellner-Lehrlingsmangel, 23.01.2013.

Leicht, M. und E. Brenner 100 sichere Jobs mit Zukunft. In: Gewinn 9/2011.

Leidinger, J. Juristen: Lücke zwischen Theorie und Praxis. [WWW Dokument] http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/juristen/744629/Kanzlei-Karriere_Luecke-zwischen-Theorie-und-Praxis-, 2.04.2012.

Lemmens, T. Zeitungsherbst. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/cover-story/zeitungsherbst, 1.04.2014.

Lenoble, C. Geisteswissenschaften: Taxifahren muss nicht sein. In: DiePresse.com 15.11.2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1480267/Geisteswissenschaften_Taxifahren-muss-nicht-sein, 15.11.2013.

Lenoble, C. Robotik: Der mechanische Gehilfe lernt dazu. In: Die Presse.com 22.03.2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/weiterbildung/1379662/Robotik_Der-mechanische-Gehilfe-lernt-dazu, 23.03.2013.

Lenoble, C. Trends 2016: Die Welt im Umbruch. In: DiePresse.com 02.03.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/diverse/immoapp/4937480/Trends-2016_Die-Welt-im-Umbruch, 19.05.2016.

Lenze will die Automatisierungstechnik forcieren. In: Wirtschaftsblatt 14.11.2012. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/steiermark/1312721/Lenze-will-die-Automatisierungstechnik-forcieren, 20.12.2012.

Letzte Runde im großen Rebenpoker. In: Kleine Zeitung 18.04.2015, Seite 17.

Lidl will viel mehr Zielpunkt-Filialen übernehmen. In: Kurier.at 19.02.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/lidl-will-viel-mehr-zielpunkt-filialen-uebernehmen/181.979.216, 19.02.2016.

Liegler, R. Eingespart. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/aktuelles/eingespart, 1.04.2014.

Lobe, A. Wien macht mehr Geld für den Wohnbau locker. In: derStandard.at 27.11.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000008691918/Wien-macht-mehr-Geld-fuer-den-Wohnbau-locker, 27.11.2015.

Lobe, A. WikiHouse Jeder ist ein Architekt. In: derStandard.at 13.12.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000009305476/WikiHouse-Jeder-ist-ein-Architekt, 13.12.2014.

Loidl, R. "Ein Viertel aller Zulieferer wird in Insolvenz gehen". In: Industriemagazin 9/2009, Seite 10-12.

Loidl, R. Ein Viertel aller Zulieferer wird in Insolvenz gehen. In: Industriemagazin September 2009, Seite 10-12. [WWW Dokument] http://kurier.at/geldundwirtschaft/1969557.php, 12.02.2010.

Lufthansa plant radikalen Umbau. In: ORF.at 18.02.2015. [WWW Dokument] http://www.orf.at//stories/2265719/, 18.02.2015.

Lutz, W. Mehr investieren ins Intervenieren!. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1330390588095/Forschungspolitik-Mehr-investieren-ins-Intervenieren, 7.03.2012.

Madner, M. Bauunternehmer rechnen mit Umsatzrückgängen. In: Wirtschaftsblatt.at 18.11.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/newsletter/4868752/Bauunternehmer-rechnen-mit-Umsatzruckgaengen?from=suche.intern.portal, 3.11.2015.

Madner, M. Eine Sanierung der Branche ist noch nicht in Sicht. In: Wirtschaftsblatt 08.04.2015, Seite 22-24.

Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 23 (Hg.) Bevölkerungsentwicklung in Wien - Bevölkerungsveränderung nach Komponenten 2024 bis 2033 - Projektionsergebnisse. [WWW Dokument] https://www.wien.gv.at/statistik/bevoelkerung/tabellen/bev-komp-projektion-24-33.html, 23.02.2015.

Magna Graz und Autocluster reagieren positiv. [WWW Dokument] http://steiermark.orf.at/stories/365857/, 19.06.2009.

Magna Steyr baut in Graz Sportwagen für Toyota. In: Kurier.at 15.05.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/magna-steyr-baut-in-graz-sportwagen-fuer-toyota/197.896.491, 19.05.2016.

Magna sucht 3.000 neue Mitarbeiter. In: ORF.at 02.05.2016. [WWW Dokument] http://steiermark.orf.at/news/stories/2772015/, 19.05.2016.

Magna: Weniger Autos aus Graz. In: ORF.at 19.05.2016. [WWW Dokument] http://steiermark.orf.at/m/news/stories/2772595/, 19.05.2016.

Manner, M. Ausländische Konkurrenz macht Baubranche zu schaffen. In: Wirtschaftsblatt.at 12.04.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/salzburg/4702889/Auslaendische-Konkurrenz-macht-Baubranche-zu-schaffen, 19.05.2016.

Manner, M. Ausländische Konkurrenz macht Bubranche zu schaffen. In: Wirtschaftsblatt 12.04.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/salzburg/4702889/Auslaendische-Konkurrenz-macht-Baubranche-zu-schaffen, 27.11.2015.

Manner, M. Die Stimmung am Bau ist im Keller. In: Wirtschaftsblatt.at 03.11.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/newsletter/4857392/Die-Stimmung-am-Bau-ist-im-Keller?from=suche.intern.portal, 19.05.2016.

Manpower Beschäftigungsausblick für das 4. Quartal 2010. Wien: Eigenverlag, 2010.

Margraf, J. Zur Lage der Psychologie. In: Psychologische Rundschau 66/2015, Seite 1-30. [WWW Dokument] http://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1026/0033-3042/a000247?journalCode=pru&, 17.10.2015.

Mark, O. "McDonaldisierung" der Pressefotografie. In: Der Standard. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1311802293750/Branche-unter-Druck-McDonaldisierung-der-Pressefotografie, 2.08.2011.

Mark, O. Freie Journalisten: "Geht um mehr als nur das Honorar". In: derStandard.at 15.05.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1363710857001/Freie-Journalisten-Geht-um-mehr-als-nur-das-Honorar, 15.05.2013.

Mark, O. Krautreporter: Vielen Medien sind Klicks wichtiger als Geschichten. In: derStandard.at 08.07.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000002588383/Krautreporter-Vielen-Medien-sind-Klicks-wichtiger-als-Geschichten, 8.07.2014.

Mark, O. Stolz darf nicht einzige Entlohnungsform sein. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1329703216278/Karl-Amon-im-Interview-Stolz-darf-nicht-einzige-Entlohnungsform-sein, 30.05.2012.

Markt für selbstfahrende Autos ist 42 Milliarden $ schwer. In: Wirtschaftsblatt 09.01.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/life/timeout/motor/4634195/Markt-fur-selbstfahrende-Autos-ist-42-Milliarden-schwer, 15.04.2015.

Marktbericht. Obst und Gemüse. März 2016. [WWW Dokument] https://www.ama.at/Marktinformationen/Obst-und-Gemuse/Marktbericht, 21.04.2016.

Markus Baldauf Management Consulting (Hg.) IT-indikator 2014. [WWW Dokument] http://www.mbmc.at/presse/, 20.10.2015.

Matzenberger, M. Mehr Kinderbetreuung in Österreichs alternden Städten. In: derStandard.at 23.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000010795668/Mehr-Kinderbetreuung-in-Oesterreichs-alternden-Staedten, 23.01.2015.

Mauritz, E. Jedes Jahr drei neue Medikamente gegen Krebs. In: Kurier.at 20.10.2013. [WWW Dokument] http://kurier.at/lebensart/gesundheit/kongress-in-wien-jedes-jahr-drei-neue-medikamente-gegen-krebs/31.801.107, 21.10.2013.

Mayr, L. "ADHS ist Folge professioneller Vernachlässigung". In: derStandard.at 19.03.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1363711375599/ADHS-ist-Folge-professioneller-Vernachlaessigung, 19.03.2013.

Mayr, M. Die Branche ist seit acht Jahren unter Druck. In: Wirtschaftsblatt 26.03.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/1380588/Die-Branche-ist-seit-acht-Jahren-unter-Druck?from=suche.intern.portal, 14.05.2013.

ME Media-Experten GmbH (Hg.) Netflix und die Zukunft des Fernsehens. Erstellt von W. Reichel. [WWW Dokument] http://www.orf-watch.at/Debatte/2014/08/netflix-und-die-zukunft-des-fernsehens, 5.08.2014.

Media FOCUS Research GesmbH (Hg.) Werbebilanz 2013. [WWW Dokument] http://www.at.focusmr.com/files/Werbebarometer_1402.pdf, 9.05.2014.

Media-Analyse 2013 veröffentlicht. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/news/medien/media-analyse-2013-veroeffentlicht, 1.02.2014.

Media-Analyse 2014 - Krone verteidigt Spitzenposition. In: MedienManager 08.04.2015. [WWW Dokument] http://www.medienmanager.at/mediaplanung/details/artikel/media-analyse-2014-krone-verteidigt-spitzenposition/, 8.04.2015.

Media-Analyse 2014. In: derStandard.at 27.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000013518203/Media-Analyse-2014-STANDARD-auf-Rang-1-bei-Akademikern, 27.03.2015.

Media-Analyse 2014: "Krone" bei 31,6 Prozent ". In: derStandard.at 20.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000013475431/Media-Analyse-2014-Krone-bei-316-Prozent-Heute-in-Wien, 20.03.2015.

Media-Analyse: STANDARD bei 5,5 nach 5,0 Prozent. In: derStandard.at 27.03.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395363353287/Media-Analyse-STANDARD-Reichweite-nach-50-bei-55-Prozent, 27.03.2014.

Mediaplaner Thomas Koch: "Wer Print liest, liest intensiver". In: derStandard.at 06.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395364418625/Mediaplaner-Thomas-Koch-Wer-Print-liest-liest-intensiver, 6.04.2014.

Mehr Effizienz ohne Jobabbau. In: Kurier 19.10.2011.

Mehr Lehrlinge fallen durch. In: Die Presse 27.07.2012. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1271366/Mehr-Lehrlinge-fallen-durch?from=suche.intern.portal, 23.01.2013.

Meißl, S. Exportpolus für Agrar- und Lebensmittelwirtschaft. [WWW Dokument] http://www.cash.at/archiv/exportplus-fuer-agrar-und-lebensmittelwirtschaft/, 7.04.2016.

Melzer, H. Drei Fragen an die Bauzukunft. In: Bauzeitung 12/2010. [WWW Dokument] http://www.diebauzeitung.at/ireds-108860.html, 3.12.2010.

Messe Berlin GmbH (Hg.) ITB World Travel Trends Report 2014/2015. Berlin: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.itb-berlin.de/media/itb/itb_dl_all/itb_presse_all/ITB_2015_WTTR_Report_A4_4.pdf, 2014, 12.05.2015.

Messe Berlin GmbH (Hg.) ITB World Travel Trends Report 2015 / 2016. Berlin: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.itb-berlin.de/media/itbk/itbk_dl_all/itbk_dl_all_itbkongress/itbk_dl_all_itbkongress_itbkongress365/itbk_dl_all_itbkongress_itbkongress365_itblibrary/itbk_dl_all_itbkongress_itbkongress365_itblibrary_studien/ITB_World_Travel_Trends_Report_2015_, 2015, 23.05.2016.

Messe Berlin GmbH, IPK International (Hg.) ITB World Travel Trends Report 2014/2015. Berlin: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.itb-berlin.de/media/itb/itb_dl_de/itb_itb_berlin/itb_itb_academy/ITB_2015_WTTR_Report_A4_4.pdf, 2014, 12.11.2015.

Messezentrum Salzburg (Hg.) Trends of Beauty. [WWW Dokument] http://www.messezentrum-salzburg.at/termindetails/events/trends-of-beauty.html, 16.04.2016.

Metaller-Patt behindert andere Branchen. In: Der Standard 27.10.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1381370043974/Metaller-Patt-behindert-andere-Branchen, 28.10.2013.

Mey, S. Unternehmen holen ihre Daten zurück nach Hause. In: Wirtschaftsblatt 22.02.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/life/techzone/1347769/Unternehmen-holen-ihre-Daten-zurueck-nach-Hause?from=suche.intern.portal, 22.02.2013.

Mey, S. Viel Bewegung in der Reise-Branche. In: WirtschaftsBlatt.at 06.08.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/life/techzone/1438395/Viel-Bewegung-in-der-ReiseBranche, 9.05.2014.

Mezler, S. Der Weg hinter die großen Bühnen. In: DiePresse.com 28.11.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/weiterbildung/4607372/print.do, 28.11.2014.

Milchsektor: Perspektiven nach dem Ende der Quote. In: Österreichische Bauernzeitung 12.03.2015, Seite 3.

Millinger, H. "Auch ein Versicherer kann innovativ sein". In: Wirtschaftsblatt.at 14.04.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/salzburg/4700348/Auch-ein-Versicherer-kann-innovativ-sein?from=suche.intern.portal, 23.05.2016.

Ministerrat beschloss Verschrottungsprämie. [WWW Dokument] http://www.orf.at/?href=http%3A%2F%2Fwww.orf.at%2Fticker%2F315876.html, 19.02.2009.

Minkin, C. Urban Gardening in Wien: Obst, Gemüse und weniger Bürokratie. In: derStandard.at 30.05.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000016603960/Urban-Gardening-in-Wien-Obst-Gemuese-und-weniger-Buerokratie, 16.11.2015.

Minkin, C. Urban Gardening: "Großer Imageeffekt, aber geringe Kosten". In: derStandard.at 17.06.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000017590164/Urban-Gardening-Grosser-Imageeffekt-aber-geringe-Kosten, 16.11.2015.

Mit dem Smartphone, Tablet oder Notebook vor dem Fernseher. In: Kronen Zeitung 16.10.2014. [WWW Dokument] http://www.krone.at/Digital/Parallele_Mediennutzung_in_Oesterreich_am_Vormarsch-Smartphone._PC._TV-Story-423414, 16.10.2014.

Mit der Kraft der Landwirtschaft. In: Kurier 01.04.2015, Seite Beilage.

Mit Trick Schaumweinsteuer umgehen. In: Vorarlberg ORF.at 03.03.2014. [WWW Dokument] http://vorarlberg.orf.at/news/stories/2634194/, 20.02.2015.

Mittelstaedt, K. Die Industrie braucht motivierende Mütter. In: derStandard.at 09.04.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1363707385100/Die-Industrie-braucht-motivierende-Muetter, 9.04.2013.

Mittelstaedt, K. Kinderbetreuung: Viel Bedarf, keine Erhebungen. In: Der Standard 25.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000024456525/Noch-17-000-Plaetze-fuer-Kleinkinder-fehlen, 25.04.2015.

Mittelstädt, K. Tirol: Deutschkurse für Asylwerber sollen flächendeckend angeboten werden. In: DerStandard.at 18.02.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000031355218/Tirol-Deutschkurse-fuer-Asylwerber-sollen-flaechendeckend-angeboten-werden, 18.02.2016.

Mitterlehner/Zeilinger: Weiterer Auftrieb für Grundlagenforschung und Wissenstransfer. In: APA-OTS 04.12.2014. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20141204_OTS0139/mitterlehnerzeilinger-weiterer-auftrieb-fuer-grundlagenforschung-und-wissenstransfer-bild, 4.12.2014.

Moser, S. 13 Fragen und Antworten zu Registrierkassen. In: derStandard.at 19.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000013171688/13-Fragen-und-Antworten-zur-Registrierkassenpflicht, 12.05.2015.

Moser, S. Fotografen stehen Modell für die Berufsfreiheit. In: DerStandard.at 22.02.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000031531166/Fotografen-stehen-Modell-fuer-die-Berufsfreiheit, 22.02.2016.

Mucha, C. Ein Schritt zurück. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/aktuelles/ein-schritt-zurueck, 1.10.2013.

Mucha, C. Ist prINt OUT?. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/editorial/ist-print-out, 1.10.2013.

Musik-Streaming kann lukrativer als Verkauf sein. In: Horizont.at 20.04.2015. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/musik-streaming-kann-lukrativer-als-verkauf-sein-1.html?cHash=1dbf8157412dd20de5d1f0158b44b115, 20.04.2015.

Musikmarkt auch 2011 geschrumpft. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1333185009426/Oesterreich-Musikmarkt-auch 2011-geschrumpft, 2.04.2011.

MyPrintResource (Hg.) Prepress: 2011 and Beyond. [WWW Dokument] http://www.myprintresource.com/article/10221631/prepress-2011-and-beyond?page=4, 18.04.2012.

Möchel, K. Der Pleitegeier kreist heuer öfter. In: Kurier.at 11.01.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/der-pleitegeier-kreist-heuer-oefter/174.489.335, 15.03.2016.

Möchel, K. Magna will künftig in Graz 8000 Mitarbeiter beschäftigen. In: Kurier.at 22.02.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/magna-will-kuenftig-in-graz-8000-mitarbeiter-beschaeftigen/182.009.088, 19.05.2016.

Möchel, K. Österreichischer Textilfirma droht Millionen-Insolvenz. In: Kurier.at 04.02.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/borckenstein-oesterreichische-textilfirma-ist-schwerer-sanierungsfall/179.008.332, 4.02.2016.

Müller, D. Salzburgs Forstwirte bangen. In: Wirtschaftsblatt.at 09.09.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/salzburg/4817317/Salzburgs-Forstwirte-bangen?from=suche.intern.portal, 3.11.2015.

Müller, S. Wege aus der Drucker-Krise. In: Horizont.at 05.04.2016. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/news/detail/wege-aus-der-drucker-krise.html, 5.04.2016.

Nach dieser Ernte müssen Bauern mit Einbußen rechnen. In: Wirtschaftsblatt.at 07.09.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/niederoesterreich/4815627/Nach-dieser-Ernte-mussen-Bauern-mit-Einbussen-rechnen, 7.09.2015.

Nach zwei Jahren: AUA-Kollektivvertrag paktiert. In: derStandard.at 31.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000007583982/Sozialpartner-unterschrieben-Kollektivvertrag-fuer-AUA-Bordpersonal, 6.02.2015.

Nachfrage nach Autos lahmt. In: Der Standard 22.10.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1381369400148/Nachfrage-nach-Autos-lahmt, 25.10.2013.

Nachrichten von morgen kommen über Social Media. In: DerStandard.at 16.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014426852/Soziale-Medien-fuer-die-Nachrichtenverbreitung?ref=rec, 16.04.2015.

Nachwuchs zwischen Prestige und Prekariat. In: derStandard.at 28.05.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1369361894934/Nachwuchs-zwischen-Prestige-und-Prekariat, 28.05.2013.

Nachwuchsförderung für engagierte Technikerinnen. In: dieStandard.at 20.11.2012. [WWW Dokument] http://diestandard.at/1353206702319/Nachwuchsfoerderung-fuer-engagierte-Technikerinnen, 21.11.2012.

Neue AIT Technologie erhöht die Sicherheit unserer Autos. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20101214_OTS0053/neue-ait-technologie-erhoeht-die-sicherheit-unserer-autos, 30.01.2011.

Neue Regelungen für Fotografen im Nationalrat beschlossen. [WWW Dokument] http://www.vienna.at/neue-regelungen-fuer-fotografen-im-nationalrat-beschlossen/3299907, 15.10.2012.

Neuer AUA-Chef verwirft Pläne seines Vorgängers. In: ORF Wien.at 02.10.2015. [WWW Dokument] http://wien.orf.at/news/stories/2734908/, 2.10.2015.

Neuer Journalisten-KV: Gewerkschaft ortet "rechtswidriges Vorgehen". In: Wiener Zeitung.at 19.07.2013. [WWW Dokument] http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/kultur/medien/562853_Neuer-Journalisten-KV-Gewerkschaft-ortet-rechtswidriges-Vorgehen.html, 19.07.2013.

Neuer Kollektivvertrag für grafisches Gewerbe. In: Das Österreichische Grafische Gewerbe 3-4/2012, Seite 9. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/fileadmin/user_upload/downloads/oegg2012-03-04.pdf, 18.04.2012.

Neuer ORF-Kollektivvertrag steht in großen Zügen - Fast 300 Anstellungen kolportiert. In: derStandard.at 15.11.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000008578494/ORF-Kollektivvertrag-steht-Fast-300-Neuanstellungen-kolportiert, 25.11.2014.

Neues Urheberrecht: Festplattenabgabe kommt. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000016841364/Neues-Urheberrechtsgesetz-Festplattenabgabe-kommt, 2.06.2015.

Neuhold, C. 25.000 Bankjobs gefährdet. In: Wiener Zeitung.at 29.11.2013. [WWW Dokument] http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wirtschaft/oesterreich/590922_25.000-Bankjobs-gefaehrdet.html, 9.05.2014.

Neuvermessung der TV-Welt. In: HORIZONT online 06.09.2013. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/event/cannes/detail/bestseller-7-82013-neuvermessung-der-tv-welt.html?cHash=1f66eda8e94adb5c678538994ac0ad55, 6.09.2013.

Niederdöck, J. Die Medienarbeit hat in den letzten zwanzig Jahren erhebliche Umbrüche erfahren. In: extradienst 03/2015. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/storys/das-feuer-zum-lodern-bringen, 1.03.2015.

Niemeier, T. Verdrängungswett-bewerb am Ausbildungssektor. In: Horizont.at 31.03.2016. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/news/detail/verdraengungswettbewerb-am-ausbildungssektor.html?cHash=1b0fcef4bcf71300a4e747c77915d65d, 31.03.2016.

Nindler, P. "Investition in die Zukunft". In: APA-OTS 29.09.2014. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20140929_OTS0181/tiroler-tageszeitung-

ausgabe-vom-30092014-leitartikel-von-peter-nindler-investition-in-die-zukunft, 29.09.2014.

Noch 17.000 Plätze für Kleinkinder fehlen. In: DerStandard.at 24.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000024456525/Noch-17-000-Plaetze-fuer-Kleinkinder-fehlen, 24.10.2015.

Noch keine Einigung auf KV für Fahrzeugindustrie. In: Austria.com 30.10.2013. [WWW Dokument] http://www.austria.com/noch-keine-einigung-auf-kv-fuer-fahrzeugindustrie/apa-1315368840, 1.11.2013.

Noormofidi, D. und G. Pölsler Es wird rauer. In: Der Falter 3/2009, Seite 46-48.

Nur mehr jeder dritte Bauernhof im Haupterwerb geführt. In: DiePresse.com 17.09.2015. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/4823448/Nur-mehr-jeder-dritte-Bauernhof-im-Haupterwerb-gefuhrt, 17.09.2015.

Oberndorfinger, J. Berufsfeld Architektur / Problementwicklung. [WWW Dokument] http://www.a-theory.tuwien.ac.at/BerufsfeldArchitektur/Problementwicklung, 2.04.2013.

Oberrauter, B. Friseure arbeiten kreativ und verdienen wenig. In: derStandard.at 13.10.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1379293566167/Friseure-arbeiten-kreativ-und-verdienen-wenig, 10.03.2015.

OeNB - Oesterreichische Nationalbank (Hg.) 2015 positives Jahresergebnis von 5,2 Mrd EUR für Kreditinstitute. [WWW Dokument] https://www.oenb.at/Presse/20160413.html, 23.05.2016.

OeNB - Oesterreichische Nationalbank (Hg.) Fakten zu Österreich und seinen Banken - Jänner 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.oenb.at/dms/oenb/Publikationen/Finanzmarkt/Fakten-zu-Oesterreich-und-seinen-Banken/fakten_zu_oesterreich_jaenner_2014_mon_tcm14-233465/Fakten%20zu%20Oesterreich_Jaenner_2014_mon.pdf, 2014, 9.05.2014.

OeNB - Oesterreichische Nationalbank (Hg.) Fakten zu Österreich und seinen Banken. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.oenb.at/dms/oenb/Publikationen/Finanzmarkt/Fakten-zu-Oesterreich-und-seinen-Banken/fakten_zu_oesterreich_april_2015/Fakten%20zu%20Oesterreich_April_2015%20screen.pdf, 2015, 12.05.2015.

OeNB - Oesterreichische Nationalbank (Hg.) Immobilienmarktanalyse. [WWW Dokument] http://www.oenb.at/Geldpolitik/immobilienmarktanalyse.html, 12.05.2015.

OeNB - Oesterreichische Nationalbank (Hg.) Kreditinstitute verzeichneten 2014 wieder positives Jahresergebnis. Pressemelung 16.04.2015. [WWW Dokument] http://www.oenb.at/Presse/20150416.html, 12.05.2015.

OeNB - Oesterreichische Nationalbank (Hg.) Kreditinstitute verzeichneten im 1. Halbjahr 2015 ein positives Periodenergebnis. [WWW Dokument] https://www.oenb.at/Presse/20151028.html, 23.05.2016.

OeNB - Oesterreichische Nationalbank (Hg.) Niedriges Zinsniveau stärkt Kreditnachfrage der privaten Haushalte. [WWW Dokument] https://www.oenb.at/Presse/20151021.html, 12.11.2015.

OeNB - Oesterreichische Nationalbank (Hg.) OeNB: Banken müssen Kostenstrukturen weiter verbessern und Kapital aufbauen. [WWW Dokument] https://www.oenb.at/Presse/20150708.html, 23.05.2016.

Offner, A. Heimische Papierindustrie ist fast energieautark. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/1223534/index, 18.04.2012.

OHI Optometrie und Hörakustik Initiative (Hg.) Gute Berufsaussichten trotz Rekordarbeitslosigkeit. [WWW Dokument] https://www.ohi.at/gute-berufsaussichten-trotz-rekordarbeitslosigkeit/, 9.08.2015.

OMV sichert sich Öl-Lizenzen in Kroatien. In: derStandard.at 02.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000009956200/OMV-sichert-sich-Oel-Lizenzen-in-Kroatien, 2.04.2015.

OMV stockt in Großbritannien auf. In: derStandard.at 19.03.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395057086297/OMV-stockt-in-Grossbritannien-auf, 19.03.2014.

OMV verdoppelt Spenden für Montanuni Leoben. In: DiePresse.com 15.10.2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1464774/OMV-verdoppelt-Spenden-fur-Montanuni-Leoben, 15.10.2013.

OMV verstärkt Ölsuche in Afrika. In: derStandard.at 03.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395364178264/OMV-verstaerkt-Oelsuche-in-Afrika, 3.04.2014.

OMV-Nettogewinn brach 2014 um zwei Drittel ein. In: Kurier 19.02.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/unternehmen/omv-gewinn-brach-um-zwei-drittel-ein/115.054.961, 2.04.2015.

Online-Vertrieb nimmt zu. In: Der Standard 17.04.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1334530979229/Hotelgewerbe-Online-Vertrieb-nimmt-zu, 23.01.2013.

ORF (Hg.) ORF-Jahresbericht 2012. Wien [WWW Dokument] http://zukunft.orf.at/rte/upload/texte/2013/jahresbericht_2012.pdf, 2013, 26.04.2013.

ORF legt Jahresbericht vor. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/news/medien/tv/orf-legt-jahresbericht-vor, 1.02.2014.

ORF nahm 369,1 Millionen mit kommerziellen Tätigkeiten ein. In: DerStandard.at 31.03.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000033955298/ORF-nahm-369-1-Millionen-mit-kommerziellen-Taetigkeiten-ein, 31.03.2016.

ORF Online und Teletext GmbH & Co KG (Hg.) Mehr als 100.000 schlagen ab. In: ORF.at 09.06.2013. [WWW Dokument] http://sport.orf.at/stories/2186280/2186048/, 16.11.2015.

ORF will historisches Funkhaus bis 2016 verkauft haben. In: derStandard.at 30.12.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000009883012/ORF-will-historisches-Funkhaus-bis-2016-verkauft-haben, 30.12.2014.

ORF-Countdown für neue Führungsstruktur: Winterspiele in Reichenau. In: derStandard.at 12.02.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000011605983/Countdown-fuer-neue-ORF-Fuehrungsstruktur-Winterspiele-in-Reichenau, 12.02.2015.

ORF-Funkhaus zum Verkauf ausgeschrieben. In: Horizont online 27.10.2015. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/news/detail/orf-funkhaus-zum-verkauf-ausgeschrieben-1.html, 27.10.2015.

ORF-Gebührenrefundierung: ORF-Zentralbetriebsrat emport über Aus. In: Horizont online 23.04.2013. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/orf-gebuehrenrefundierung-orf-zentralbetriebsrat-empoert-ueber-aus.html, 26.04.2013.

ORF-Jahresbericht im Parlament vorgelegt. In: HORIZONT online 10.04.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/orf-jahresbericht-im-parlament-vorgelegt.html, 10.04.2014.

ORF-Journalisten warnen vor "Personalpaketen" bei ORF-Wahl 2016. In: derStandard.at 05.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000012521501/ORF-Journalisten-warnen-vor-Personalpaketen-bei-ORF-Wahl-2016, 5.03.2015.

ORF-Marktanteil ging im März 2016 zurück. In: Horizont.at 04.04.2016. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/news/detail/orf-marktanteil-ging-im-maerz-2016-zurueck.html?cHash=774501382d37f3725d3bff3898a85d25, 4.04.2016.

ORF-Redakteure: "Freundeskreise" auflösen, Stiftungsrat verkleinern. In: DerStandard.at 01.04.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000034021730/ORF-Redakteure-Freundeskreise-aufloesen-Stiftungsrat-verkleinern?ref=rec, 1.04.2016.

ORF-Stiftungsrat gibt grünes Licht für Finanz- und Stellenplan 2016. In: derStandard.at 05.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000012545873/ORF-Stiftungsrat-gibt-gruenes-Licht-fuer-Finanz-und-Stellenplan-2015, 5.03.2015.

ORF-TVthek erzielte im März neuen Abruf-Rekord. In: DerStandard.at 01.04.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000034027117/ORF-TVthek-erzielte-im-Maerz-neuen-Abruf-Rekord?ref=rec, 1.04.2016.

ORF-Zukunft: Radio muss im Funkhaus bleiben. In: derStandard.at 16.02.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000011782838/ORF-Zukunft-Radio-muss-im-Funkhaus-bleiben, 16.02.2015.

ORF: Einigung über Honorare für Freie Mitarbeiter. In: Kurier.at 28.05.2013. [WWW Dokument] http://kurier.at/kultur/medien/orf-einigung-ueber-honorare-fuer-freie-mitarbeiter/14.037.216, 28.05.2013.

ORF_FM (Hg.) Brief der FM an den ORF-Stiftungsrat. [WWW Dokument] https://orffm.wordpress.com/, 16.12.2014.

Ostermann, G. Technikerinnen verzweifelt gesucht. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1334795754181/Umdenken-notwendig-Technikerinnen-verzweifelt-gesucht, 22.04.2012.

Ostermann, G. Was mehr Frauen in die Technik locken könnte. In: derStandard.at 05.04.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1363706363523/Was-mehr-Frauen-in-die-Technik-locken-koennte, 10.04.2013.

Papierindustrie bleibt verlässlicher Partner der Forstwirtschaft. In: APA-OTS 22.01.2015. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20150122_OTS0039/papierindustrie-bleibt-verlaesslicher-partner-der-forstwirtschaft, 22.01.2015.

Passagier-Rekord am Flughafen Wien. In: derStandard.at 20.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000010620849/Passagier-Rekord-am-Flughafen-Wien, 9.02.2015.

Pawlick, R. Niedrigenergie: Umdenken und umlernen. [WWW Dokument] http://immobilien.diepresse.com/home/ausbildung/668256/Niedrigenergie_Umdenken-und-umlernen-?from=suche.intern.portal, 7.06.2011.

Peintner, C. Der Flughafen verleiht der regionalen Wirtschaft Flügel. In: Wirtschaftsblatt 06.04.2016, Seite 2-3.

Personalabbau soll Banken sanieren. In: Wiener Zeitung.at 30.08.2013. [WWW Dokument] http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wirtschaft/oesterreich/571854_Personalabbau-soll-Banken-sanieren.html, 9.05.2014.

Peter Skalicky: "Strategy follows structure". In: Austria Innovativ 1/2011. [WWW Dokument] http://www.austriainnovativ.at/fileadmin/user_upload/pdfs/ai_1_2011.pdf, 9.08.2011.

Petsch, B. Maskenbildner: Gott ähnlich sein. In: DiePresse.com 06.10.2011. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/kultur/news/698773/print.do, 6.10.2011.

Pfarren bereiten sich auf Zusammenlegung vor. In: Wien ORF.at 05.04.2015. [WWW Dokument] http://wien.orf.at/news/stories/2703639/, 5.04.2015.

Pfluger, B. Banken kämpfen mit Fintech-Konkurrenz. In: DerStandard.at 25.04.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000035295667/Banken-kaempfen-mit-Fintech-Konkurrenz, 23.05.2016.

Pharmig (Hg.) Was Pharma leistet. In: APA OTS 02.10.2015. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20151002_OTS0079/was-pharma-leistet, 2.10.2015.

Pius Strobl übernimmt Bauherren-Vertretung für neuen ORF-Standort. In: DerStandard.at 04.11.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000025086157/Pius-Strobl-uebernimmt-Bauherren-Vertretung-fuer-neuen-ORF-Standort?ref=rec, 4.11.2015.

Planungsstopp für Sanierung und Neubau des ORF-Zentrums aufgehoben. In: DerStandard.at 17.02.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000031292209/Planungsstopp-fuer-Sanierung-und-Neubau-des-ORF-Zentrums-aufgehoben?ref=rec, 17.02.2016.

Pohn, E. Fotografie: Mehr als eine Frage der Perspektive. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/weiterbildung/688590/Fotografie_Mehr-als-eine-Frage-der-Perspektive?from=suche.intern.portal, 18.04.2012.

Positive ORF-Bilanz: Konzern und Mutter deutlich im Plus. In: Kleine Zeitung.at 21.02.2014. [WWW Dokument] http://www.kleinezeitung.at/nachrichten/kultur/orf/3555721/positive-orf-bilanz-fuer-2013-konzern-mutter-deutlich-plus.story, 21.02.2014.

Post baut 24-Stunden-Service weiter aus. In: Österreich 01.04.2014, Seite 17.

Post gründet digitalen Marktplatz. In: DiePresse.com 10.03.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/4943567/Post-grundet-digitalen-Marktplatz, 10.03.2016.

Post will ältere Mitarbeiter abbauen. In: ORF.at 12.11.2015. [WWW Dokument] http://wien.orf.at/news/stories/2741927/, 12.11.2015.

Postl, E. Trends 2016: Langsam in die Zukunft: Harry Gatterer im Interview. In: DiePresse.com 03.03.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/diverse/immoapp/4938362/Trends-2016_Langsam-in-die-Zukunft?direct=4937480&_vl_backlink=/home/diverse/immoapp/4937480/index.do&selChannel=, 19.05.2016.

Pramböck, C. Was Restaurantfachkräfte verdienen. In: Der Standard 06.08.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000004043335/Was-Restaurantfachkraefte-verdienen, 21.11.2014.

Pramböck, C. Wirtschaftskenntnis rechnet sich für Informatiker. In: derStandard.at 14.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000006616091/Wirtschaftskenntnis-rechnet-sich-fuer-Informatiker?ref=rec, 15.05.2015.

Pramesberger, E. AUA will 400 Flugbegleiter einstellen. In: DerStandard.at 17.03.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000033105978/AUA-will-400-Flugbegleiter-einstellen, 17.03.2016.

Preisverfall bringt Metaller unter Druck. In: Der Standard 22.09.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1379291641189/Preisverfall-bringt-Metaller-unter-Druck, 18.10.2013.

Preisverfall bringt Metaller unter Druck. In: Der Standard 22.09.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1379291641189/Preisverfall-bringt-Metaller-unter-Druck, 18.10.2013.

Prenger, C. Momente der Entdeckung. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/aktuelles/momente-der-entdeckung, 1.04.2014.

Pressberger, T. "Die Printwerbung erlebt eine Renaissance". In: WirtschaftsBlatt.at 26.02.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/1567587/Die-Printwerbung-erlebt-eine-Renaissance?from=suche.intern.portal, 9.05.2014.

Pressberger, T. Druckbranche kämpft mit Überkapazitäten. In: Wirtschaftsblatt 10.05.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1400588/Druckbranche-kaempft-mit-Ueberkapazitaeten, 9.05.2014.

Pressberger, T. Papierindustrie will Nachwuchs einwickeln. In: Wirtschaftsblatt 06.03.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1352451/Papierindustrie-will-Nachwuchs-einwickeln?from=suche.intern.portal, 14.05.2013.

Presseförderung wurde seit 1990 halbiert. In: derStandard.at 01.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1395363896835/Pressefoerderung-wurde-seit-1990-halbiert, 1.04.2014.

Presseförderung: Regierung senkt Förderhürde. In: Die Presse.com 29.04.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/kultur/medien/1600007/print.do, 29.04.2014.

PricewaterhouseCoopers - PwC (Hg.) Die Unternehmensberichterstattung des 21. Jahrhunderts muss den künftigen Anforderungen gerecht werden. [WWW Dokument]

http://www.pwc.de/de/rechnungslegung/unternehmensberichterstattung-des-21-jahrhunderts-muss-kuenftigen-anforderungen-gerecht-werden.jhtml, 9.05.2014.

PricewaterhouseCoopers - PwC (Hg.) Integrierte Berichterstattung: PwC-Analyse zeigt erste Ansätze und zunehmende Verbreitung. [WWW Dokument] http://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2013/integrierte-berichterstattung_pwc-analyse-zeigt-erste-ansaetze-und-zunehmende-verbreitung.jhtml, 9.05.2014.

Priesching, D. Doku über Journalismus von morgen - Frischlinge und alte Hasen auf Arte. In: derStandard.at 25.08.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000004747741/Doku-ueber-Journalismus-von-morgen-Arte-Frischlinge-und-alte-Hasen, 25.08.2014.

Print-Werbung: "Wer mehr weiß, der hat mehr zu sagen". In: Die Presse.com 06.09.2012. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/kultur/medien/1287441/PrintWerbung_Wer-mehr-weiss-der-hat-mehr-zu-sagen?from=suche.intern.portal, 14.05.2013.

Private wollen ihre Häuser kaum mehr sanieren - Bauwirtschaft leidet. In: Wirtschaftsblatt 22.02.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/4668899/Private-wollen-ihre-Haeuser-kaum-mehr-sanieren-Bauwirtschaft-leidet, 22.02.2015.

Private wollen ihre Häuser kaum noch sanieren. In: ORF.at 22.02.2015. [WWW Dokument] http://orf.at/stories/2266165/, 22.02.2015.

Probst, S. und K. Möchel Steigende Arbeitslosigkeit fördert Pfusch am Bau. In: Kurier.at 10.09.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/marktplatz/bestbieter-prinzip-steigende-arbeitslosigkeit-foerdert-pfusch-am-bau/84.697.223, 10.09.2014.

Proissl, A. Das sind die zehn erfolgreichsten Wirtschaftsprüfer und Steuerberater. In: Format 29.07.2013. [WWW Dokument] http://www.format.at/articles/1331/958/363044/das-wirtschaftspruefer-steuerberater, 9.05.2014.

Przybilla, S. Das Hotel der Zukunft: Roboter, bring mir ein Getränk!. In: Spiegel Online 02.02.2015. [WWW Dokument] http://www.spiegel.de/reise/deutschland/wissenschaftler-arbeiten-am-hotel-der-zukunft-a-1015641.html, 12.11.2015.

Pukl, K. Umfragen: große Bandbreite bei Honoraren von TrainerInnen. In: erwachsenenbildung.at 02.04.2013. [WWW Dokument] http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=6680, 27.04.2013.

Punktgenaue Ortung im Gebäude. In: DiePresse.com 08.01.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/science/4900733/Punktgenaue-Ortung-im-Gebaeude?from=suche.intern.portal, 28.04.2016.

Putschögl, M. und F. Zoidl Airbnb: Vermieten in der Grauzone. In: derStandard.at 28.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000013565755/Airbnb-Vermieten-in-der-Grauzone, 12.11.2015.

Radinger, Regina et al. (2014): Hochschulprognose 2014, S.19. Online: http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=063538 (12. Juli 2016).

Radio Marketing Service GmbH Austria (Hg.) (Privat-) Radio trifft punktgenauf. [WWW Dokument] http://www.rms-austria.at/fileadmin/Dokumente/Mafo_Media/PI_RMS_RT-2_Hj_2015.pdf, 1.06.2015.

Radiomarkt bewegt sich langsam, aber sicher. In: derStandard.at 30.01.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1389858727153/Radiomarkt-bewegt-sich-langsam-aber-sicher, 30.01.2014.

Radiotest-Manipulationen: Bis zu 20 Millionen Euro Schaden möglich. In: DerStandard.at 29.04.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000035966952/Radiotest-Manipulationen-Bis-zu-20-Millionen-Euro-Schaden-moeglich, 29.04.2016.

Rauscher, H. Muslime in Österreich. In: Der Standard 12.09.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000005451456/Muslime-in-Oesterreich, 12.09.2014.

Realität und Wirklichkeit: Multimediaprogrammierer. In: Online Focus. [WWW Dokument] http://www.focus.de/finanzen/karriere/perspektiven/berufe/berufsjournal/realitaet-und-wirklichkeit_aid_130792.html, 13.07.2014.

Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) (Hg.) Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich - Ausgegeben am 14. August 2012 - Nr. 85 - Änderung der Gewerbeordnung 1994. [WWW Dokument] http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2012_I_85/BGBLA_2012_I_85.pdf, 15.10.2012.

Regierungsprogramm: Von Ausbildung über RTR bis Wiener Zeitung. In: derStandard.at 15.12.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1385171126790/Regierungsprogramm-Von-Ausbildung-ueber-RTR-bis-Wiener-Zeitung, 15.12.2013.

RegioData Research GmbH (Hg.) Rekordjahr bei Nächtigungen: CEE-Gäste kompensieren Verlust deutscher Gäste. [WWW Dokument] http://www.regiodata.eu/de/rekordjahr-bei-n-chtigungen-cee-g-ste-kompensieren-verlust-deutscher-g-ste, 24.10.2013.

RegioData Research GmbH (Hg.) Systemgastronomie: Fast-Food-Ketten, Supermärkte und Möbelhäuser. [WWW Dokument] http://www.regiodata.eu/de/fast-food-ketten-superm-rkte-und-m-belh-user-dominieren-das-gesch-ft-mit-dem-essen, 24.10.2013.

Registrierkassenpflicht: Steßl schließt Aufschnüren aus. In: DiePresse.com 19.03.2015. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/4688864/Registrierkassenpflicht_Stessl-schliesst-Aufschnuren-aus, 12.05.2015.

Reidl, P. Digitalisierung setzt Papierindustrie weiter zu. In: Wirtschaftsblatt 13.03.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/newsletter/4683867/Digitalisierung-setzt-Papierindustrie-weiter-zu?from=suche.intern.portal, 12.05.2015.

Reisetrends: Die Österreicher und die neue Lust am Reisen. In: derStandard.at 15.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000010442607/Fernweh-Der-Oesterreicher-und-die-neue-Lust-am-Reisen, 12.05.2015.

Rella, C. Klettersport boomt wie nie zuvor. In: Wiener Zeitung,at 06.05.2012. [WWW Dokument] http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wien/stadtleben/455865_Klettersport-boomt-wie-nie-zuvor.html, 9.05.2014.

Republik Österreich (Hg.) Änderung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes. [WWW Dokument] https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2014_I_76/BGBLA_2014_I_76.html, 17.10.2015.

Restorick, T. Green economy jobs of the future: how will yours shape up?. In: The Guardian 25.02.2014. [WWW Dokument] http://careers.theguardian.com/careers-blog/green-economy-jobs-future, 25.02.2014.

Rezeptfreie Medikamente: DM zieht vor Gericht. In: Wirtschaftsblatt 01.03.2016. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/newsletter/4936320/Rezeptfreie-Medikamente_DM-zieht-vor-Gericht, 1.03.2016.

Richard Hollinek (Hg.) Königsidee oder Umweltschmäh?. In: Papier & Druck 1/2012, Seite 10.Nov. [WWW Dokument] http://www.papierunddruck.eu/Website/Hefte_Archiv/Hefte12/01-12.pdf, 18.04.2012.

Riedler, M. Holzbau fasst im Industriebau Fuß. In: Wirtschaftsblatt.at 23.04.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/4715043/Holzbau-fasst-im-Industriebau-Fuss?from=suche.intern.portal, 23.04.2015.

Riss, K. 17.000 Betreuungsplätze für Kleinkinder fehlen. In: DerStandard.at 2.11.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000024813264/Noch-17-000-Betreuungsplaetze-fuer-Kleinkinder-fehlen-auf-EU-Ziele, 2.11.2015.

Roboterjournalismus - Maschinen können keine Journalisten ersetzen. In: derStandard.at 07.05.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1397522626199/Roboterjournalismus-Maschinen-koennen-keine-Journalisten-ersetzen, 7.05.2014.

Rohstoffe: Metallpreise steigen 2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/boerse/1322311/Metallpreise-steigen-2013, 10.12.2012.

Rolling Pin (Hg.) Über den Wolken. [WWW Dokument] http://www.rollingpin.at/magazin/ausgaben/34/ueber-den-wolken-1/, 20.03.2016.

Rotter, A. Zwölf Prozent des Werbekuchens sind bereits online. In: Wirtschaftsblatt 21.09.2012. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1292802/Zwoelf-Prozent-des-Werbekuchens-sind-bereits-online?from=suche.intern.portal, 14.05.2013.

Ruep, S. Wenn die Zeit der Geisteswissenschafter anbricht. In: derStandard.at 02.11.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1350260098003/Wenn-die-Zeit-der-Geisteswissenschafter-anbricht, 13.02.2013.

Ruff, C. Flugbegleiter: Vom Glamour blieb wenig. In: derStandard.at 20.10.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1381369083368/Flugbegleiter-Vom-Glamour-blieb-wenig, 20.10.2013.

Ruff, C. Flughafen Wien: Trotz Krisen Passagierrekord. In: derStandard.at 20.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000010633374/Flughafen-Wien-Trotz-Krisen-Passagierrekord, 20.01.2015.

Rundfunk & Telekom Regulierungs-GmbH (Hg.) Kommunikationsbericht 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.rtr.at/de/inf/KBericht2014, 2015, 3.11.2015.

Rupprechter erwartet deutliche Zunahme bei Green Jobs. In: Die Presse.com 12.02.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1561775/Rupprechter-erwartet-deutliche-Zunahme-bei-Green-Jobs-, 12.02.2014.

Ruzicka, J. Ressourcenverbrauch Österreichs steigt. In: derStandard.at 13.05.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1336696705009/Studie-Ressourcenverbrauch-Oesterreichs-steigt, 14.05.2013.

Sailer, S. Resch & Frisch baut auf Glutenfreies. In: Wirtschaftsblatt.at 10.02.2016. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/familienunternehmen/4922279/Resch-Frisch-baut-auf-Glutenfreies, 1.04.2016.

Schaller, B. ORF bleibt am Küniglberg. In: HORIZONT online 24.02.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/orf-bleibt-am-kueniglberg.html, 24.02.2014.

Scheifele, N. Warum QR und AR die Druckwelt verändern werden. In: Das Österreichische Grafische Gewerbe 3-4/2012, Seite S. 16-17. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/fileadmin/user_upload/downloads/oegg2012-03-04.pdf, 18.04.2012.

Schmid, F. Festplattenabgabe- IG Autoren sieht neue Signale für Umsetzung. In: derStandard.at 02.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000009944082/IG-Autoren-Neue-Signale-fuer-Festplattenabgabe-im-ersten-Halbjahr-2015, 2.01.2015.

Schmid, F. Festplattenabgabe: Entscheidung soll im Mai fallen. In: derStandard.at 13.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1397301921282/Festplattenabgabe-Entscheidung-im-Mai, 13.04.2014.

Schmid, F. Mobilfunker: "Festplattenabgabe bedeutet höhere Preise". In: derStandard.at 14.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1397301985410/Mobilfunker-Festplattenabgabe-bedeutet-hoehere-Preise, 14.04.2014.

Schmidt, C. "Früher nannte ich es arm, aber sexy, jetzt Prekariat". In: derStandard.at 29.04.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1397521890877/Frueher-nannte-ich-es-arm-aber-sexy-jetzt-Prekariat, 9.05.2014.

Schmidt, T. Was ist überhaupt noch Journalismus?. In: derStandard.at 20.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000010613649/Was-ist-ueberhaupt-noch-Journalismus, 20.01.2015.

Schneid, H. AUA: EuGH entscheidet gegen neuen Kollektivvertrag. In: DiePresse.com 11.09.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/3868429/AUA_EuGH-entscheidet-gegen-neuen-Kollektivvertrag, 11.09.2014.

Schrenk, J. Langes Warten auf den Deutschkurs. In: Kurier 22.02.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/wien/langes-warten-auf-den-deutschkurs/182.357.585, 22.02.2016.

Schrenk, J. Neue Jobs: Wem die Flüchtlinge helfen. In: Kurier.at 18.01.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/oesterreich/neue-jobs-wem-die-fluechtlinge-helfen/175.635.178, 18.01.2016.

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Hg.) Beruf: Musikinstrumentenbauer/in. BIZ-Berufsinfo [WWW Dokument] http://www.berufsberatung.ch/dyn/1199.aspx?id=7365, 17.10.2015.

Schäfer, S. Der Härtetest. In: ZEIT Campus 06/2010. [WWW Dokument] http://www.zeit.de/campus/2010/06/wirtschaftspruefer, 9.05.2014.

Schäfer, T. Herbert Pliessnig: "Ich stelle Leute ein, die besser sind als ich". In: Wirtschaftsblatt 25.08.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/life/karriere/3859485/Herbert-Pliessnig_Ich-stelle-Leute-ein-die-besser-sind-als-ich?_vl_backlink=/home/life/karriere/index.do, 21.11.2014.

Schörghofer, B. Die Textilindustrie ist alles andere als tot. In: Salzburger Nachrichten 08.10.2015. [WWW Dokument] http://www.salzburg.com/nachrichten/rubriken/bestestellen/karriere-nachrichten/sn/artikel/die-textilindustrie-ist-alles-andere-als-tot-168754/, 8.10.2015.

Seidl, C. Bundesheer: Neuer Wirbel um Kasernenschließungen. In: derStandard.at 25.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000013461000/Bundesheer-Neuer-Wirbel-um-Kasernenschliessungen, 25.03.2015.

Sendlhofer, T. Fast-Food-Ketten: Zäher Kampf ums schnelle Essen. In: Kurier 13.08.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/unternehmen/fast-food-ketten-zaeher-kampf-ums-schnelle-essen/79.933.333, 12.11.2015.

Serviced Apartments: Feudal in der Stadt einchecken. In: Die Presse 31.08.2012. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/leben/wohnen/1285267/Serviced-Apartments_Feudal-in-der-Stadt-einchecken?from=suche.intern.portal, 23.01.2013.

Sibbel, L. Trends bei der Reisebuchung: Die Zukunft ist digital. In: Der Spiegel 07.03.2014. [WWW Dokument] http://www.spiegel.de/reise/aktuell/online-reisebuchung-smartphone-im-trend-a-957532.html, 12.05.2015.

Simoner, M. Private Sicherheitsdienste: Viele Jobs, wenig Lohn. In: derStandard.at 10.11.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1381371434047/Private-Sicherheitsdienste-Viele-Jobs-wenig-Lohn, 10.11.2013.

Skitouren-Sport kurbelt Wirtschaft an. Der wirtschaftliche Aufstieg des Skibergsteigens. In: Skitour-Magazin. [WWW Dokument] http://www.skitour-magazin.de/news/detail-seite/details/skitouren-sport-kurbelt-wirtschaft-an/, 9.05.2014.

SMart: "Sie machen die Kunst, wir den Papierkram". In: DerStandard.at 18.06.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000017681558/SMart-Sie-machen-die-Kunst-wir-den-Papierkram, 18.06.2015.

So will Wien Flüchtlingskinder in die Schulen integrieren. In: Kurier.at 18.02.2016. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/wien/so-will-wien-fluechtlingskinder-in-die-schulen-integrieren/181.714.761, 18.02.2016.

Sommer, J. Digitale Zukunft. In: extradienst. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/sonderthemen/digitale-zukunft, 1.04.2014.

Sommmer, J. Österreichs Filmwirtschaft wuchs auch 2013. In: ORF.at 05.12.2014. [WWW Dokument] http://orf.at/stories/2256571/, 5.12.2014.

SOS Ö1: Sparprogramm ist "wie Redakteuren die Stimmbänder abzuschneiden". In: derStandard.at 07.03.2013. [WWW Dokument]

http://derstandard.at/1362107689491/SOS-Oe1-Wie-Redakteuren-die-Stimmbaender-abschneiden, 7.03.2013.

Sozialkompetenz als Hürde für Automaten. In: ORF.at 10.10.2015. [WWW Dokument] http://orf.at/stories/2308209/2299798/, 10.10.2015.

Sozialministerium (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hg.) Erleichterung der Berufsanerkennung von Personen mit Migrationshintergrund.. [WWW Dokument] http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/1/2/8/CH0023/CMS1333093906635/presseunterlage_-_teil_2.pdf, 9.11.2015.

SpEA - SportsEconAustria Institut für Sportökonomie (Hg.) Sportberufe in Österreich. Erstellt von F. Eigner et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.sportministerium.at/files/doc/Studien/Sportberufe-in_Oesterreich-SpEA.pdf, 2013, 9.05.2014.

Spinger, G. und A. Szigetvari Ohne Rumänen wäre Pflege längst kollabiert. In: derStandard.at 20.12.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1385171896052/Ohne-Rumaenen-waere-Pflege-laengst-kollabiert, 20.12.2013.

Spotify killed the Radio Star?. In: HORIZONT online 05.09.2013. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/medien/radio/detail/bestseller-7-82013-spotify-killed-the-radio-star.html, 5.09.2013.

Stabiler Faktor. In: Extradienst online Magazin. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/aktuelles/28957, 26.04.2013.

Statista GmbH (Hg.) Anzahl der Architekten in ausgewählten europäischen Ländern in den Jahren 2012 und 2014. [WWW Dokument] http://de.statista.com/statistik/daten/studie/156903/umfrage/anzahl-der-architekten-in-verschiedenen-laendern-europas/, 19.05.2016.

statistia - das Statistikportal (Hg.) Mehrausgaben für Kosmetikprodukte nach Nachhaltigkeitsaspekten. [WWW Dokument] http://de.statista.com/statistik/daten/studie/301850/umfrage/mehrausgaben-fuer-kosmetikprodukte-in-oesterreich-nach-nachhaltigkeitsaspekten/, 20.04.2015.

Statistik Austria (Hg.) 47,1 Mio. Nächtigungen und 12,4 Mio. Gäste in der bisherigen Tourismus-Wintersaison 2015/16. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/107371.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Ankünfte, Nächtigungen. Ankunfts- und Nächtigungsstatistik: Anstieg der Übernachtungen im Kalenderjahr 2015 um 2,5%. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/tourismus/beherbergung/ankuenfte_naechtigungen/index.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Anstieg bei Beschäftigtenverhältnissen im Handel und Dienstleistungsbereich im Jahr 2015. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/107442.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Anzahl der Betriebe und Betten nach Bundesländern und Unterkunftsarten 2014. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/tourismus/beherbergung/betriebe_betten/034890.html, 12.11.2015.

Statistik Austria (Hg.) Anzahl der Betriebe und Betten nach Bundesländern und Unterkunftsarten 2015. Veränderungen der Betten im Vergleich zum Berichtszeitraum 2013/14, zur Wintersaison 2013/14 und zur Sommersaison 2014 (in %). [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/tourismus/beherbergung/betriebe_betten/034890.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) April 2015: Baukosten im Hochbau steigend, im Tiefbau weiter rückläufig. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/dynamic/presse/081790, 15.05.2015.

Statistik Austria (Hg.) Arbeitsmarkttrends im Jahr 2014: leichter Beschäftigungsanstieg, weniger Vollzeit, mehr Teilzeit; Arbeitslosigkeit etwas höher als 2013. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik/081206, 15.05.2015.

Statistik Austria (Hg.) Belegte ordentliche Studien an öffentlichen Universitäten 2014/15 nach Studienart und Hauptstudienrichtung. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/universitaeten_studium/021636.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Beschäftigte in F&E im Unternehmenssektor nach Önace 2008. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_en/publications_services/superstar_database/, 3.03.2015.

Statistik Austria (Hg.) Betreuungs- und Pflegedienste 2013. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_landesebene/betreuungs_und_pflegedienste/061948.html, 26.01.2015.

Statistik Austria (Hg.) Bisherige Tourismus-Wintersaison November 2015 - März 2016: 62,6 Mio. Nächtigungen und 16,2 Mio. Gäste. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/107669.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Bundespflegegeldbezieherinnen und -bezieher sowie Ausgaben für das Bundespflegegeld 2013. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/bundespflegegeld/052519.html, 6.05.2014.

Statistik Austria (Hg.) Durchschnittlich 62.400 offene Stellen im Jahr 2014; Rückgang um 3,9% gegenüber dem Vorjahr. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/dynamic/presse/080748, 15.05.2015.

Statistik Austria (Hg.) Erwerbstätige im Kultursektor nach Geschlecht, Alter und höchster abgeschlossener Bildung, 2009. [WWW Dokument] http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.statistik.at%2Fweb_de%2Fstatic%2Ferwerbstaetige_im_kultursektor_nach_geschlecht_alter_und_hoechster_abgesch_020667.pdf&ei=VQaPT4n5JobUtAaTz-mqCQ&usg=AF, 18.04.2012.

Statistik Austria (Hg.) Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen und Bundesländern, ESVG 2010. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=022300, 14.12.2015.

Statistik Austria (Hg.) Geburtenstatistik. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/geborene/index.html, 16.04.2016.

Statistik Austria (Hg.) Gemüseernte 2014. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/dynamic/services/publikationen/8/publdetail?id=8&listid=8&detail=482, 20.04.2015.

Statistik Austria (Hg.) Heimische Agrareinkommen 2014 das dritte Jahr in Folge rückläufig. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/land_und_forstwirtschaft/080221, 20.04.2015.

Statistik Austria (Hg.) Hochschulsektor: Ausgaben für F&E 2011 nach Wissenschaftszweigen und Forschungsarten. [WWW Dokument] https://www.statistik.at/web_de/static/hochschulsektor_ausgaben_fuer_fe_2011_nach_wissenschaftszweigen_und_forsch_042213.xlsx, 13.08.2013.

Statistik Austria (Hg.) Hochschulsektor: Ausgaben für Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) 2013 nach Wissenschaftszweigen und Forschungsarten. [WWW Dokument] http://statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/f_und_e_in_allen_volkswirtschaftlichen_sektoren/042213.html, 29.07.2015.

Statistik Austria (Hg.) Hochschulsektor: Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) 2013 nach Wissenschaftszweigen und Beschäftigtenkategorien. [WWW Dokument] http://statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/f_und_e_in_allen_volkswirtschaftlichen_sektoren/041106.html, 28.07.2015.

Statistik Austria (Hg.) Hochschulsektor: Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) 2013 nach Wissenschaftszweigen und Beschäftigtenkategorien. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=041106, 7.07.2015.

Statistik Austria (Hg.) Hochschulsektor: Finanzierung der Ausgaben für F&E 2011 nach Wissenschaftszweigen und Finanzierungsbereichen. [WWW Dokument] http://statistik.gv.at/web_de/static/hochschulsektor_finanzierung_der_ausgaben_fuer_fe_2011_nach_wissenschaftsz_042165.xlsx, 13.08.2013.

Statistik Austria (Hg.) Hochschulsektor: Finanzierung der Ausgaben für Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) 2013 nach Wissenschaftszweigen und Finanzierungsbereichen. [WWW Dokument] http://statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/f_und_e_in_allen_volkswirtschaftlichen_sektoren/042165.html, 29.07.2015.

Statistik Austria (Hg.) Jänner bis Juni 2014: Produzierender Bereich mit leichtem Umsatzminus (-0,1%) - Pressemitteilung. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/dynamic/presse/078674, 21.11.2014.

Statistik Austria (Hg.) Jänner bis Mai 2014: Produzierender Bereich mit leichtem Umsatzminus (-0,2%) - Pressemitteilung. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/078118, 21.11.2014.

Statistik Austria (Hg.) Jänner bis November 2014: Produzierender Bereich mit leichtem Umsatzminus (-1,2%). Erstellt von L. Milota. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/dynamic/presse/081009, 4.05.2015.

Statistik Austria (Hg.) Kfz-Neuzulassungen im Jänner 2010. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/043518, 12.02.2010.

Statistik Austria (Hg.) Kfz-Neuzulassungen im März 2013. [WWW Dokument] https://www.statistik.at/web_de/statistiken/verkehr/strasse/kraftfahrzeuge_-_neuzulassungen/index.html, 20.04.2013.

Statistik Austria (Hg.) Kfz-Neuzulassungen im Oktober 2013. [WWW Dokument] https://www.statistik.at/web_de/statistiken/verkehr/strasse/kraftfahrzeuge_-_neuzulassungen/index.html, 22.10.2013.

Statistik Austria (Hg.) Kindertagesheime 1972 - 2014. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/kindertagesheime_kinderbetreuung/021639.html, 3.09.2015.

Statistik Austria (Hg.) Lehrerinnen und Lehrer inkl. Karenzierte im Schuljahr 2013/14 nach Schultypen. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/lehrpersonen/080177.html, 9.12.2014.

Statistik Austria (Hg.) Lehrerinnen und Lehrer inkl. Karenzierte im Schuljahr 2014/15 nach Schultyp. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=106078, 22.04.2016.

Statistik Austria (Hg.) Lehrpersonal im Hochschulwesen exkl. Karenzierte im Studienjahr 2014/15. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=106073, 22.04.2016.

Statistik Austria (Hg.) Leichtes Umsatzplus für Produzierenden Bereich im Zeitraum Jänner bis November 2015 (+0,6%). [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/produktion_und_bauwesen/konjunkturdaten/absolutdaten/107159.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Mai bis August 2015: 51,9 Millionen Übernachtungen, 15,9 Mio. Ankünfte. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/104405.html, 12.11.2015.

Statistik Austria (Hg.) Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2012, 2013, 2014. Wien: Eigenverlag, 2015.

Statistik Austria (Hg.) Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2013, 2014, 2015. [WWW Dokument] www.statistik.at, 15.04.2016.

Statistik Austria (Hg.) Mikrozensus-Arbeitskraefteerhebung 2013, 2014, 2015. Jahresdurchschnitt ueber alle Wochen. [WWW Dokument] http://www.statistik.at, 15.04.2016.

Statistik Austria (Hg.) Neuer Tourismus-Rekordwert: 135 Millionen Übernachtungen im Jahr 2015. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/107140.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Obsternte 2014. [WWW Dokument] www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET, 20.04.2015.

Statistik Austria (Hg.) Personal an den Bundestheatern, Wiener Privattheatern, Vereinigten Bühnen Wien und den österreichischen Länderbühnen und Stadttheatern 2011/12. [WWW Dokument] http://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/kultur/theater_und_musik/index.html, 1.12.2013.

Statistik Austria (Hg.) Personal im Gesundheitswesen. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheit/gesundheitsversorgung/personal_im_gesundheitswesen/022350.html, 17.10.2015.

Statistik Austria (Hg.) Pkw-Neuzulassungen Jänner bis Oktober 2015: -0,7%; alternativ betriebene Fahrzeuge weiter zunehmend. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/105563.html, 10.10.2015.

Statistik Austria (Hg.) Positiver Start ins neue Jahr bei Pkw-Neuzulassungen: +10,0%. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/043518, 12.02.2010.

Statistik Austria (Hg.) Produktion und Bauwesen. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/produktion_und_bauwesen/index.html, 28.10.2014.

Statistik Austria (Hg.) Produktions- und Dienstleistungsunternehmen (ÖNACE 2008: Abschnitte B - N; S95) - ausgewählte Strukturmerkmale 2012. [WWW Dokument] https://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/branchendaten_nach_wirtschaftszweigen/024336.html, 12.05.2015.

Statistik Austria (Hg.) Produktionsindex stieg im August 2015 um 1,0% gegenüber August 2014. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/105201.html, 12.11.2015.

Statistik Austria (Hg.) Produzierender Bereich mit Umsatzrückgang (-2,9%) im Jänner 2016. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/107760.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Produzierender Bereich wies im 1. Halbjahr 2015 leichtes Umsatzplus von 0,8% auf. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/104487.html, 12.11.2015.

Statistik Austria (Hg.) Produzierender Bereich: Umsatzrückgang um fast 14% im 1.Halbjahr 2009. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/041511, 12.02.2010.

Statistik Austria (Hg.) Ranking der Bundesländer Österreichs nach ausgewählten Merkmalen. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/oesterreich_und_seine_bundeslaender/024104.html, 22.06.2015.

Statistik Austria (Hg.) Rückläufiger Trend bei KFZ-Neuzulassungen setzt sich fort. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/035190, 19.02.2009.

Statistik Austria (Hg.) STATcube - Statistische Datenbank von Statistik Austria. [WWW Dokument] http://statcube.at/superwebguest/login.do?guest=guest&db=deunistud1_ext, 6.11.2015.

Statistik Austria (Hg.) Statistisches Jahrbuch 2011. Wien: Eigenverlag, 2011.

Statistik Austria (Hg.) Statistisches Jahrbuch 2015 - Kapitel 20 Forstwirtschaft. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html, 2014, 23.04.2015.

Statistik Austria (Hg.) Statistisches Jahrbuch 2015 - Kapitel 24 Bauwirtschaft. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html, 2014, 23.04.2015.

Statistik Austria (Hg.) Studienabschlüsse inländischer ordentlicher Studierender an öffentlichen Universitäten 1971 - 2013. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsabschluesse/021624.html, 12.05.2015.

Statistik Austria (Hg.) Studienabschlüsse ordentlicher Studierender an öffentlichen Universitäten 2013/14 nach Studienart und Hauptstudienrichtung. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsabschluesse/021625.html, 12.11.2015.

Statistik Austria (Hg.) Tourismus 2013: Vorjahresrekord mit 132,6 Mio. Nächtigungen neuerlich übertroffen, 36,8 Mio. Ankünfte; mehr als 50 Mio. Gästenächtigungen aus Deutschland. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/dynamic/presse/074966, 9.05.2014.

Statistik Austria (Hg.) Tourismus 2014: mit 131,9 Mio. Nächtigungen knapp unter Vorjahresrekord, noch nie so viele Gäste in Österreich. Pressemitteilung 10.955-015/15. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/dynamic/presse/080655, 12.05.2015.

Statistik Austria (Hg.) Tourismus in Zahlen - Österreich. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=020477, 2015, 12.11.2015.

Statistik Austria (Hg.) Tourismus-Satellitenkonto - Wertschöpfung. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/tourismus/tourismus-satellitenkonto/wertschoepfung/, 12.05.2015.

Statistik Austria (Hg.) Umweltgesamtrechnungen. Modul - Umweltorientierte Produktion und Dienstleistung (EGSS) 2014. Umsatz und Beschäftigte in der Umweltwirtschaft. Projektbericht. Erstellt von S. Baud. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=107325, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Umweltorientierte Produktion und Dienstleistung - EGSS bis 2008: Leistungen der Öko Industrien. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/energie_und_umwelt/umwelt/umweltorientierte_produktion_und_dienstleistung/index.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Unternehmenssektor: Beschäftigte in F&E 2011 nach Wirtschaftszweigen, Beschäftigtengrößenklassen und Beschäftigtenkategorien. [WWW Dokument] http://statistik.gv.at/web_de/static/unternehmenssektor_beschaeftigte_in_fe_2011_nach_wirtschaftszweigen_bescha_041097.xlsx, 1.08.2013.

Statistik Austria (Hg.) Von den Führerscheinneulingen und durch Ausdehnung erworbene Lenkberechtigungen 2006 bis 2013 nach Klassen (Klassen zusammengefasst) sowie erworbene Lenkberechtigungen der Klasse AM. [WWW Dokument]

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/verkehr/strasse/fuehrerscheine_lenkberechtigungen/index.html, 4.02.2015.

Statistik Austria (Hg.) Vorläufige Ergebnisse der Leistungs- und Strukturstatistik 2014 nach Gruppen (3-Stellern) der ÖNACE 2008. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=053633, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Weinernte 2014. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/statistiken/land_und_forstwirtschaft/agrarstruktur_flaechen_ertraege/wein/, 25.04.2015.

Statistik Austria (Hg.) Wichtige wirtschaftliche Eckdaten im Bundesländervergleich. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/oesterreich_und_seine_bundeslaender/021513.html, 21.11.2014.

Statistik Austria (Hg.) Österreichische Dienstleister mit 1,1% Umsatzplus für 2015 - Umsatzeinbußen im Handel (-0,6%). [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/107209.html, 23.05.2016.

Statistik Austria (Hg.) Österreichischer Einzelhandel 2015 trotz Großinsolvenzen mit 1,7% Umsatzplus. [WWW Dokument] http://www.statistik.at/web_de/presse/106924.html, 23.05.2016.

Staudacher, A. Abschottung gegen Billigkonkurrenz. In: Kurier.at 30.09.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/baugewerbe-und-handwerk-abschottung-gegen-billigkonkurrenz/88.508.412, 30.09.2014.

Staudacher, A. Bis zu 1500 AMS-Trainer landen selbst beim AMS. In: Kurier 10.04.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/bis-zu-1500-ams-trainer-landen-selbst-beim-ams/124.342.066, 10.04.2015.

Staufenbiel Institut (Hg.) Arbeiten als Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater. Erstellt von S. Graubner. [WWW Dokument] http://www.staufenbiel.ch/branchen-trends/wirtschaftspruefung/ueberblick.html, 9.05.2014.

Steinschaden, J. 5 Digital-Trends von der SXSW in Austin. In: HORIZONT online 12.03.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/digitales/tech/detail/x-digital-trends-von-der-sxsw.html, 12.03.2014.

Steinschaden, J. Die Social News Charts im März: diepresse.com klettert auf Platz 3, Aufsteiger des Monats ist laola1.tv. In: Trending Topics 04.04.2016. [WWW Dokument] https://www.trendingtopics.at/die-social-news-charts-im-maerz-2016/, 4.04.2016.

Stelzel-Pröll, C. Priesternachwuchs: Viel Platz im Haus des Herrn. In: Kurier.at 27.12.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/oesterreich/priesternachwuchs-viel-platz-im-haus-des-herrn/171.660.415, 27.12.2015.

Steuerreform: Jetzt geht es in die Detailverhandlungen. In: Österreichische Bauernzeitung 19.03.2015, Seite 3.

Stiftungsrat fordert Ende von ORF-Nebenbeschäftigungen. In: derStandard.at 04.02.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000011286574/Stiftungsrat-fordert-Ende-von-ORF-Nebenbeschaeftigungen, 4.02.2015.

Stindl, H. Media-Analyse 2015: Hurra, vergleichbar. In: Horizont.at 31.03.2016. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/news/detail/media-analyse-2015-hurra-vergleichbar.html?cHash=0613fc0d94c39983bd45455d55612847, 31.03.2016.

Stindl, H. Printwerte sind stabil!. In: Horizont.at 03.04.2016. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/news/detail/printwerte-sind-stabil.html?cHash=eca8ef47e8cd61d658969d5a18a72997, 3.04.2016.

Stranig, A. Das perfekte Brot: Gute Bäcker und ihr Erfolgsgeheimnis. In: DerStandard.at 15.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000023681481/Das-perfekte-Brot-Gute-Baecker-und-ihr-Erfolgsgeheimnis, 24.02.2016.

Strobl, G. Google-Manager: "Früher ließ man sich mehr treiben". In: derStandard.at 02.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000023089029/Google-Manager-Frueher-liess-man-sich-mehr-treiben, 12.11.2015.

Strobl, G. Kollateralschäden des Wellness-Booms. In: derStandard.at 09.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000023426862/Kollateralschaeden-des-Wellness-Booms, 12.11.2015.

Strobl, G. Preise in Gastronomie stärker gestiegen als in Hotellerie. In: derStandard.at 31.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000013661706/Preise-in-Gastronomie-staerker-gestiegen-als-in-Hotellerie, 12.05.2015.

Strobl, G. Slowaken, Polen und das Tiroler Gröstl. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1334132574186/Offener-Arbeitsmarkt-Slowaken-Polen-und-das-Tiroler-Groestl, 18.04.2012.

Strobl, G. Tourismus: Dim Sum statt Borschtsch. In: derStandard.at 05.03.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000012489812/China-Tourismus-Dim-Sum-statt-Borschtsch-und-Pelmeni, 12.05.2015.

Strobl, G. , Pfluger und Kainrath Autozulieferbranche zieht Handbremse an. In: Der Standard 15.10.2008, Seite 23. [WWW Dokument] http://www.wirtschaftsblatt.at/archiv/345841/print.do, 19.02.2009.

Strukturwandel in der Sägeindustrie ist unausweichlich. In: Der Standard. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1378248960201/Strukturwandel-in-der-Saegeindustrie-ist-unausweichlich, 4.11.2013.

Studie: Großes Interesse an Barrierefreiheit. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1318726390622/Seniorengerechtes-Wohnen-Studie-Grosses-Interesse-an-Barrierefreiheit, 20.10.2011.

Studie: Zwei Drittel der Firmen finden keine Lehrlinge. In: Der Standard 13.10.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000006771910/Studie-Zwei-Drittel-der-Firmen-finden-keine-Lehrlinge, 21.11.2014.

Szigetvari, A. Banken erhöhen Tempo bei Ost-Rückzug. In: derStandard.at 06.08.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1375625843512/Oesterreichs-Bankenkarawane-zieht-westwaerts, 9.05.2014.

Tanzer, A. Fachwissen allein ist oft nicht genug. In: Die Presse 14.11.2015. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/weiterbildung/4866090/Fachwissen-allein-ist-oft-nicht-genug, 14.11.2015.

Technik-Absolventen sind für den Fiskus am lukrativsten. In: Die Presse (Karriere) 11.02.2013. [WWW Dokument]

http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/1343480/TechnikAbsolventen-sind-fuer-den-Fiskus-am-lukrativsten, 13.02.2013.

Technologiegespräche: "Eine Riesenchance für Österreich". In: DiePresse.com 21.08.2015. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/alpbach/4804234/Technologiegespraeche_Eine-Riesenchance-fur-Osterreich, 21.08.2015.

Teichmann, R. Filmwirtschaft Facts 2014. [WWW Dokument] http://filmwirtschaftsbericht.filminstitut.at/14/facts-2014/, 12.04.2016.

Telekom Austria Group (Hg.) Telekom Austria Group: Ergebnis für das 1. Quartal 2015. [WWW Dokument] http://www.telekomaustria.com/de/newsroom/2015-4-21-ergebnis-fuer-das-1-quartal-2015, 25.04.2015.

Textilien und Bekleidung aus Österreich sind gefragt. In: Wiener Wirtschaft 47/2014, Seite 24.

theaterjobs.de (Hg.) Vergütungsumfrage 2013. Hamburg: theaterjobs.de [WWW Dokument] http://www.miz.org/dokumente/2013_Verguetungsumfrage_Theaterjobs.pdf, 21.03.2014.

Theissl, B. Frauenarbeitsplatz Supermarktkassa. In: DerStandard.at 20.12.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000027764872/Frauenarbeitsplatz-Supermarktkassa, 20.12.2015.

Theuretsbacher, W. "Nie wieder allein in Neuwaldegg". In: Kurier 30.06.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/wien/polizeireform-nie-wieder-allein-in-neuwaldegg/72.581.904, 30.06.2014.

Theuretsbacher, W. Rückzug des Staates aus Bereich der Sicherheit. In: Kurier.at 05.01.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/oesterreich/rueckzug-des-staates-aus-bereich-der-sicherheit/44.144.131, 5.01.2014.

Thurn, N. Techniker gesucht: 1600 für die OMV, 100 für Andritz. In: Kurier.at 31.07.2013. [WWW Dokument] http://kurier.at/wirtschaft/unternehmen/techniker-gesucht-1600-fuer-die-omv-100-fuer-andritz/21.186.967, 1.08.2013.

Tierärzte in der Misere – vom Traumberuf zum Albtraumjob. In: Pferderevue 11.11.2013. [WWW Dokument] http://www.pferderevue.at/?id=2500,5270590#, 17.10.2015.

Tirols Autohandel hielt sich über Durchschnitt. In: Wirtschaftsblatt 09.03.2011.

Tischlerhandwerk in Zahlen. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Tischler-und-Holzgestaltende-Gewerbe/Tischlerhandwerk_in_Zahlen_.html, 2.05.2014.

Tourismus auf dem Weg zum attraktiven Job. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1332324238055/Beruf-attraktivieren-Tourismus-auf-dem-Weg-zum-attraktiven-Job, 18.04.2012.

Tourismus in Wien bricht auch im August alle Rekorde. In: Wirtschaftsblatt.at 18.09.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/wien/3872172/Tourismus-in-Wien-bricht-auch-im-August-alle-Rekorde?from=suche.intern.portal, 21.11.2014.

Tourismus: Die Kunst des guten Geschmacks. In: Die Presse 20.10.2012. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1303613/Tourismus_Die-Kunst-des-guten-Geschmacks?from=suche.intern.portal, 23.01.2013.

Tourismus: Wien will bis 2020 rund 18 Millionen Nächtigungen. In: Die Presse.com 07.10.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/panorama/wien/3882753/Tourismus_Wien-will-bis-2020-rund-18-Millionen-Naechtigungen?from=suche.intern.portal, 21.11.2014.

Tourismusverband unterstützt "Geothermie-Gemüse". In: Wirtschaftsblatt.at 15.10.2012. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/steiermark/1301222/Tourismusverband-unterstutzt-GeothermieGemuse, 15.10.2015.

Trend zu Skitouren hält an. In: Kleine Zeitung.at 13.11.2012. [WWW Dokument] http://www.kleinezeitung.at/freizeit/aktivwellness/winter/3164522/trend-zu-skitouren-haelt.story, 9.05.2014.

Trendwende am heimischen Bauglasmarkt. In: Der Wirtschaftsverlag. Fachmagazin Glas 16.04.2015. [WWW Dokument] http://www.bauforum.at/glas/trendwende-im-heimischen-bauglasmarkt-67590, 16.09.2015.

Trenkler, T. Für die freie Szene bleiben die Krümel. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1331206943039/Bundeskulturausgaben-Fuer-die-freie-Szene-bleiben-die-Kruemel, 9.03.2012.

Trenkler, T. Schmied: "Künstler nach wie vor in schwieriger sozialer Lage". In: derStandard.at 10.09.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1378248526759/Nach-wie-vor-in-einer-schwierigen-sozialen-Lage, 10.09.2013.

Trenkler, T. Selbstverschuldete Lähmung. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1331779958834/Kulturpolitische-Debatte-Selbstverschuldete-Laehmung, 18.04.2012.

Tucek, W. Bedingungen für Banken-Stresstest werden beinhart. In: WirtschaftsBlatt.at 29.04.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/1599677/Bedingungen-fur-BankenStresstest-werden-beinhart?from=suche.intern.portal, 9.05.2014.

TV mit Mehrwert. In: Extradienst online Magazin. [WWW Dokument] http://www.extradienst.at/das-heft/storys/tv-mit-mehrwert, 26.04.2013.

TV-Quoten: Leichte Marktanteilsverluste für ORF. In: derStandard.at 02.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000009953645/ORF-TVthek-186-Millionen-Abrufe-im-Monatsschnitt, 2.01.2015.

U-Bahn-Fahrer lernen am Simulator. In: ORF.at 29.03.2016. [WWW Dokument] http://wien.orf.at/news/stories/2765385/, 29.03.2016.

Uhudler-Rodung vorerst verschoben. In: Kurier 04.09.2015, Seite 19.

Umfrageergebnis: Theaterleute in der Armutsfalle. In: nachtkritik.de 03.04.2014. [WWW Dokument] http://nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=9356:umfrageergebnis-theaterleute-in-der-armutsfalle&catid=126:meldungen-k&Itemid=100089, 3.04.2014.

Umweltbundesamt (Hg.) Klimaschutzbericht 2014. Erstellt von M. Anderl et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/REP0491.pdf, 2014, 16.11.2015.

Umweltbundesamt GmbH (Hg.) Klimaschutzbericht 2015. Erstellt von M. Anderl et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/REP0555.pdf, 2015, 23.05.2016.

Umweltminister hofft auf mehr Green Jobs. In: derStandard.at 17.07.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000003215871/Umweltminister-hofft-auf-mehr-Green-Jobs, 17.07.2014.

Uni-Ausbildung für Kindergärtner ist die Regel. In: DiePresse.com 09.09.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/3867733/UniAusbildung-fur-Kindergaertner-ist-die-Regel, 9.09.2014.

Uni-Zugang: Jus ist beliebtestes Studium. In: Die Presse.com 28.08.2012. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1283705/UniZugang_Jus-ist-beliebtestes-Studium, 29.08.2012.

UniCredit Bank Austria (Hg.) Bank Austria Branchenbericht. Metallsektor. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/files/Metallsektor.pdf, 2014, 15.04.2014.

UniCredit Bank Austria (Hg.) Bank Austria. Branchenüberblick, 1. Quartal 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/files/Branchen_Ueberblick_1Q14.pdf, 2014, 5.04.2014.

UniCredit Bank Austria AG (Hg.) Branchen Überblick Österreich. Erstellt von G. Wolf. [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/files/Branchen_Ueberblick_1Q15.pdf, 12.05.2015.

UniCredit Bank Austria AG (Hg.) Branchenbericht: Gütertransport und Speditionen. Erstellt von G. Wolf. Wien [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/files/Guetertransport_u_Speditionen.pdf, 2015, 12.11.2015.

UniCredit Bank Austria AG (Hg.) Branchenbericht: Papiererzeugung und Papierverarbeitung. [WWW Dokument] http://wirtschaft-online.bankaustria.at/#Artikel/branchenbericht-papiererzeugung-und-papierverarbeitung, 1.04.2016.

UniCredit Bank Austria AG, Economics & Market Analysis Austria (Hg.) Branchenbericht: Druckereien und Verlagswesen, Februar 2015. Erstellt von G. Wolf. [WWW Dokument] https://www.bankaustria.at/files/Druck_Verlage.PDF, 1.02.2015.

Unicredit Bank Austria Economics & Market Analysis (Hg.) Österreich Konjunktur Jänner 2009. Erstellt von W. Pudschedl. Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.bankaustria.at/informationspdfs/Oesterreich-Konjunktur_16-01-09.pdf, 19.02.2009.

UNIVERSITAS Austria - Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen (Hg.) Honorarspiegel. [WWW Dokument] http://www.universitas.org/uploads/media/Honorarspiegel_2013.pdf, 9.05.2014.

Universität Wien (Hg.) Eine "grüne" Logistik für Wien: Forschungsnewsletter 04/2015. [WWW Dokument]

https://medienportal.univie.ac.at/uniview/forschung/detailansicht/artikel/eine-gruene-logistik-fuer-wien/, 11.11.2015.

Unsere Lehrlinge sind Europameister. In: Kurier 07.10.2014, Seite 7.

Unterberger, A. Das Zeitungssterben: Ursachen und Folgen. In: EU-Infothek. [WWW Dokument] http://www.eu-infothek.com/article/das-zeitungssterben-ursachen-und-folgen, 13.08.2013.

Unternehmen starten Projekt "Technical Experts". In: Steiermark ORF.at 13.02.2015. [WWW Dokument] http://steiermark.orf.at/news/stories/2694481/, 15.04.2015.

Vachova, M. Zwischen Genie und AMS. In: Kurier 11.10.2014. [WWW Dokument] http://kurier.at/karrieren/studikurier/zwischen-genie-und-ams/91.715.088, 11.10.2014.

VCÖ (Hg.) Bereits zwei Drittel der Österreicher fahren im Alltag mit dem Fahrrad!. [WWW Dokument] http://www.vcoe.at/de/presse/aussendungen-archiv/details/items/vcoe-bereits-zwei-drittel-der-oesterreicher-fahren-fahrrad-28052013, 9.05.2014.

VCÖ (Hg.) VCÖ-Umfrage: Elektro-Fahrräder nicht nur bei Seniorinnen und Senioren verbreitet. Presseaussendung 2014-67. [WWW Dokument] http://www.vcoe.at/de/presse/aussendungen-archiv/details/items/vcoe-umfrage-elektro-fahrraeder-nicht-nur-bei-seniorinnen-und-senioren-verbreitet, 12.05.2015.

Verband der Brauereien Österreichs (Hg.) Statistische Daten über die österreichische Brauwirtschaft, 1980 - 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://bierserver.at/cm4/brauer-markt/statistik/send/8-statistik/380-bierstat-2015.html, 2014, 8.04.2016.

Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs (Hg.) Die Versicherungswirtschaft im Jahr 2015 - eine erste Bilanz. [WWW Dokument] http://www.vvo.at/vvo/vvo.nsf/sysPages/05723D2F9770008FC1257F61003FCE92, 23.05.2016.

Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs (Hg.) Die österr. Versicherungswirtschaft: Die vorläufigen Zahlen 2013 und eine erste Prognose 2014. [WWW Dokument] http://www.vvo.at/vorlaufige-ergebnisse-2013.html, 21.11.2014.

Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs - VVO (Hg.) Zweitausenddreizehn in Zahlen und Worten. Jahresbericht 2013. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.vvo.at/jahresbericht-zahlen-und-daten/862.html, 2014, 9.05.2014.

Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs VVO (Hg.) Jahresbericht 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.vvo.at/vvo/vvo.nsf/sysPages/x832F438C600424A9C1257E37003DC7AA/$file/VVO_GB_2014_220x280_KOMPLETT.pdf, 2015, 12.11.2015.

Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs VVO (Hg.) Zweitausendvierzehn. Zahlen und Fakten. Jahresbericht 2014. Datenteil. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.vvo.at/vvo/vvo.nsf/sysPages/xDAF4659150008D70C1257E37003F5F2E/$file/VVO_GB_2014_220x280_Datenteil.pdf, 2015, 12.11.2015.

Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (Hg.) GfK-Studie zum österreichischen Online-Musikmarkt. [WWW Dokument] http://www.ifpi.at/?section=mediaroom-news&id=173, 29.04.2013.

Verband der Österreichischen Musikwirtschaft online (Hg.) Österreichischer Musikmarkt 2012. [WWW Dokument] http://www.ifpi.at/?section=news&id=175, 29.04.2013.

Verband Druck & Medientechnik Österreich (Hg.) "Wünsche mir Mehrwert von Gedrucktem als Thema". Mitgliederbefragung zeigt Wünsche der Branche auf. Presseaussendung 15.01.2013. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at//fileadmin/user_upload/downloads/130115__Mitgliederbefragung.pdf, 12.05.2015.

Verband Druck & Medientechnik Österreich (Hg.) Alarmierend: Abwanderung von Druckaufträgen ins Ausland. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/de/aktuell/alarmierend-abwanderung-von-druckauftraegen-ins-ausland-193/, 12.05.2015.

Verband Druck & Medientechnik Österreich (Hg.) Brancheninfo Druckereien 2014. Pressebericht 02.04.2015. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/fileadmin/user_upload/downloads/Brancheninfo_Druck_2014-4.pdf, 12.05.2015.

Verband Druck & Medientechnik Österreich (Hg.) Neuer Präsident für Verband Druck & Medientechnik. Gerald Watzal: Standort Österreich sichern. Presseaussendung 09.07.2014. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/fileadmin/user_upload/downloads/140709_Neuer_Pra__sident.pdf, 12.05.2015.

Verband Druck & Medientechnik Österreich (Hg.) Print vor Digitalmedien: Auch bei jungen Lesern. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/de/druckbranche/print-power-in-oesterreich/print-vor-digitalmedien/, 1.10.2015.

Verband Druck & Medientechnik Österreich (Hg.) Was ist der ProzessStandard Offestdruck?. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/de/druckbranche/prozessstandard-offsetdruck/, 15.04.2016.

Verband Druck & Medientechnik Österreich (Hg.) Was ist der ProzessStandard Offsetdruck?. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/de/druckbranche/prozessstandard-offsetdruck/, 12.05.2015.

Verband österreichischer Banken und Bankiers (Hg.) Jahresbericht 2012 des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.voebb.at/showDownloadDatei.jsp?file_id=87, 2013, 9.05.2014.

Verein ARGE Media-Analyse (Hg.) Mediaanalyse 2015. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.media-analyse.at/files/MA_2015/MA2015_Veroffentlichung_Presseunterlagen.pdf, 2016, 31.03.2016.

Verhandlungen für grafisches Gewerbe vorerst gescheitert. In: Das Österreichische Grafische Gewerbe 1-2/2012, Seite S. 5-6. [WWW Dokument] http://www.druckmedien.at/fileadmin/user_upload/downloads/oegg2012-01-02.pdf, 17.04.2012.

Verkauf von ORF-Funkhaus könnte sich verzögern. In: DerStandard.at 30.03.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000033894469/Verkauf-des-ORF-Funkhauses-koennte-sich-verzoegern, 30.03.2016.

Verlagsbeilage: "KLIMANEUTRALES DRUCKEN WIRD IMMER WICHTIGER". In: Wirtschaftsblatt 24.10.2012. [WWW Dokument]

http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/1304811/Verlagsbeilage_KLIMANEUTRALES-DRUCKEN-WIRD-IMMER-WICHTIGER?from=suche.intern.portal, 14.05.2013.

Verlagsbeilage: DER HEIMISCHE PAPIERMARKT BLEIBT STABIL. In: Wirtschaftsblatt 24.10.2012. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/1304795/Verlagsbeilage_DER-HEIMISCHE-PAPIERMARKT-BLEIBT-STABIL?from=suche.intern.portal, 14.05.2013.

Verleger befürchten "Kahlschlag" in Medienbranche. In: HORIZONT online 02.04.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/event/termine/detail/verleger-befuerchten-kahlschlag-in-medienbranche.html?cHash=8e1f233b71457882661e1384ab747fce, 2.04.2014.

Vernetzte Landwirtschaft. In: NÖN.at 16.09.2015. [WWW Dokument] http://www.noen.at/nachrichten/freizeit/haus-energie-garten/Vernetzte-Landwirtschaft;art79532,669158, 20.04.2016.

Verwaltungsgerichtshof bestätigt Verletzung der ORF-Programmauftrags. In: derStandard.at 15.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000014353888/VwGh-bestaetigt-Verletzung-des-ORFProgrammauftrags, 15.04.2015.

Viel Vorsicht, wenig Zuversicht am Automarkt. In: Wirtschaftsblatt 28.09.2012. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/international/1295274/Viel-Vorsicht-wenig-Zuversicht-am-Automarkt, 28.09.2012.

VKI-Einigung mit AWD zu Immofinanz-Sammelklagen. In: Wirtschaftsblatt 12.08.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/boerse/wien/1440718/VKIEinigung-mit-AWD-zu-ImmofinanzSammelklagen, 21.11.2014.

Volkshochschulen fordern mehr Geld für Deutschkurse. In: DerStandard.at 18.02.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000031357890/Volkshochschulen-fordern-mehr-Geld-fuer-Deutschkurse, 18.02.2016.

VSSÖ - Verband der Sportartikelerzeuger und Sportausrüster Österreichs (Hg.) Factbox zum österreichischen Fahrrad-Fachhandel. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/ooe/Handel-mit-Mode-und-Freizeitartikeln/Sportartikelhandel/Fahrradmarkt_2013.pdf, 9.05.2014.

VSSÖ - Verband der Sportartikelerzeuger und Sportausrüster Österreichs (Hg.) Factbox zur österreichischen Fahrrad-Industrie 2014. Presseinformation 03.04.2015. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Handel-mit-Mode-und-Freizeitartikeln/Sportartikelhandel/Facts-zur-Fahrrad-Industrie-und-Handel-2014.pdf, 12.05.2015.

VW-Skandal trifft Firmen aus Österreich. In: News 25.09.2015. [WWW Dokument] http://www.news.at/a/vw-skandal-firmen-oesterreich-geschaeft, 20.10.2015.

Was 2016 bringen wird. In: Report.at - Bau/Immobilien 19.05.2016. [WWW Dokument] http://www.report.at/bau-immo/aufmacher/item/88447-was-2016-bringen-wird, 19.05.2016.

Weberberger, M. Mobile 3.0 und die Trends für 2014. In: HORIZONT online 29.01.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/meinungen/digital-insider/detail/-86759401e0.html?cHash=ee057bb145f9e2105e446dc8524377ed, 29.01.2014.

Wechsel in der Bundestheater-Holding vollzogen. In: DerStandard.at 01.04.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000033986806/Wechsel-in-der-Bundestheater-Hodling-vollzogen?ref=rec, 1.04.2016.

Weichhart, J. Gesucht Tagesmütter und Tagesväter. In: Kurier.at 28.08.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/niederoesterreich/gesucht-tagesmuetter-und-tagesvaeter/149.505.068, 28.08.2015.

Weiermair, C. Auch Stellenabbau bei Lenzing möglich. In: Kurier 17.12.2013. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/oberoesterreich/lenzing-ag-schliesst-neuerlichen-stellenabbau-2014-nicht-aus/41.457.320, 17.12.2013.

Wein-Jahrgang 2015: Der Wille zu mehr Promille. In: Kurier 28.02.2016, Seite 18.

Weiner, M. Personalarbeit 2015: 5 Trends für das Talent-Management von morgen. In: t3n digital pioneers 12.01.2015. [WWW Dokument] http://t3n.de/news/personalarbeit-2015-5-trends-588104/, 12.05.2015.

Weinernte 2014. Zum Weinen. In: Format.at 04.03.2015. [WWW Dokument] http://www.format.at/wirtschaft/oesterreich/weinernte-zum-weinen-5539461, 15.04.2015.

Weiss, S. Mit kleinem Budget gegen große Plattenfirmen. In: DerStandard.at 21.12.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000027848565/Mit-kleinem-Budget-gegen-grosse-Plattenfirmen, 21.12.2015.

Weiss, S. Notfallplan für Kunstschaffende. In: DerStandard.at 29.06.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000018259927/NotfallplanfuerKunstschaffende, 29.06.2015.

Weiss, S. Ulrike Sych: Job-in statt Drop-out. In: DerStandard.at 14.10.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000023861680/Ulrike-Sych-Job-in-statt-Drop-out, 14.10.2015.

Weit mehr als nur Gummistiefel-Universität. In: BOKUlumni Nr. 2/Juni 2011. [WWW Dokument] http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/blickinsland_2011-01.jpg, 22.07.2011.

Weltwirtschaft sucht Wachstum - Österreich sucht mit. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20120411_OTS0011/weltwirtschaft-sucht-wachstum-oesterreich-sucht-mit-anhang, 15.04.2012.

Wenig Appetit auf Fleisch vom Bioschwein. In: Kurier 25.04.2015, Seite 9.

Weniger Güter auf Schienen befördert. In: derStandard.at 08.07.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000002802610/Bilanz-2013-Weniger-Gueter-auf-Schienen-befoerdert, 8.07.2014.

Wenn sich Wärmedämmung nicht rechnet. In: orf.at. [WWW Dokument] http://orf.at/stories/2214353/2213974/, 2.05.2014.

Werbebarometer: Printmedien trugen zu bescheidener Entwicklung bei. In: derStandard.at 05.12.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1353208298640/Werbebarometer-Printmedien-trugen-zu-bescheidener-Entwicklung-bei, 29.04.2013.

Werbeklimaindex: Werbewirtschaft kommt in Stimmung. In: derStandard.at 20.02.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1361240557727/Werbeklimaindex-Oesterreichische-Werbewirtschaft-kommt-in-Stimmung, 14.05.2013.

West-Ost-Gefälle beim Wohnungsneubau. In: Der Standard 24.04.2013. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1363709045501/West-Ost-Gefaelle-beim-Wohnungsneubau, 4.11.2013.

Wetz, A. Das Mär von der nachhaltigen Mobilität. In: Die Presse 23.10.2015, Seite 9.

Widek, I. Dem Tourismus gehen die Lehrlinge aus. In: Wirtschaftsblatt 10.09.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/archiv/printimport/3867816/Dem-Tourismus-gehen-die-Lehrlinge-aus?from=suche.intern.portal, 21.11.2014.

Widler, Y. Der Weg zum Steuerberater. In: Die Presse.com 30.11.2012. [WWW Dokument] http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/juristen/1318781/Der-Weg-zum-Steuerberater, 9.05.2014.

Widler, Y. Traumberuf Journalist?. In: HORIZONT online 03.03.2014. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/traumberuf-journalist.html, 3.03.2014.

Wie der Wandel in Unternehmen gelingt. In: Die Zeit 24.04.2014. [WWW Dokument] http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-04/change-management-wandel-unternehmen, 9.05.2014.

Wie werde ich □? Instrumentenbauer. In: Focus Online 13.01.2014. [WWW Dokument] http://www.focus.de/finanzen/karriere/perspektiven/ausbildung-wie-werde-ich-instrumentenbauer_id_3535540.html, 13.01.2014.

Wien darf Industrie- und Logistikflächen nicht verlieren. In: Kurier 12.06.2013, Seite 10-11.

Wienenergie erwartet Schub bei E-Mobilität. In: ORF.at 29.10.2015. [WWW Dokument] http://wien.orf.at/news/stories/2739359/, 10.10.2015.

Wiener Börse AG, WIFI Management Forum (Hg.) Ausbildung zum/zur geprüften Börsehändler/-in - Kassamarkt. Berufsberechtigungslehrgang der Wiener Börse AG. Wien [WWW Dokument] http://www.wienerborse.at/static/cms/sites/wbag/media/de/pdf/beginner/akademie/boersehaendler-lehrgang.pdf, 2015, 12.11.2015.

Wiener Linien stellen heuer 400 neue Mitarbeiter ein. In: Heute 30.03.2016, Seite 25.

Wieselberg, L. Sorge um die Geisteswissenschaften. In: orf.at. [WWW Dokument] http://science.orf.at/stories/1730194/, 18.12.2013.

WIFI - Wirtschaftsförderungsinstitut (Hg.) Weiterbildungsstudie 2015. [WWW Dokument] http://www.wifi.at/uploads/Weiterbildungsstudie%202015.pdf, 22.04.2016.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) 2014 Ausweitung der Investitionen in der Sachgütererzeugung - Bauunternehmen sehen Kürzung vor. Ergebnisse des WIFO-Investitionstests vom Herbst 2013. Erstellt von M. Falk, A. Kunnert und G. Schwarz. In: WIFO-Monatsberichte 1/2014, Seite 39-53.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) 2014 schwaches Wachstum bei regionalem West-Ost-Gefälle. Erstellt von D. Pennerstorfer. [WWW Dokument]

http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=58164&mime_type=application/pdf, 1.06.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Auswirkungen einer Erleichterung des Arbeitsmarktzuganges für Asylsuchende in Österreich. Erstellt von J. Bock-Schappelwein und P. Huber. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/8/2/2/CH2120/CMS1435668609461/studie_auswirkungen_einer_erleichterung_des_arbeitsmarktzuganges_fuer_asylsuchende_in_oesterreich.pdf, 2015, 12.11.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Die Arbeitskräftewanderung aus acht neuen EU-Ländern seit der Arbeitsmarktöffnung. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=45918&mime_type=application/pdf, 14.05.2013.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Ergebnisse des WIFO-Konjunkturtests 2009. Erstellt von M. Falk und G. Schwarz. Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.itkt.at/fileadmin/documents/pdf/zahlenspiegel.pdf, 19.02.2009.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Ergebnisse des WIFO-Konjunkturtests. Oktober 2011. Erstellt von M. Falk und G. Schwarz. [WWW Dokument] http://www.itkt.at/fileadmin/documents/pdf/zahlenspiegel.pdf, 28.10.2011.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Erwartungen der Unternehmen weiterhin gedämpft. Ergebnisse des WIFO-Konjunkturtests vom Jänner 2015. Erstellt von W. Hölzl, M. Klien und G. Schwarz. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=50928&mime_type=application/pdf, 2015, 18.02.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Europas Bauwirtschaft erreicht Talsohle - günstiger Ausblick für österreichischen Wohnungsneubau. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=47088&mime_type=application/pdf, 2013, 2.05.2014.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Konjunktur in träger Abschwächungsphase. Erstellt von M. Scheiblecker. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=50644&mime_type=application/pdf, 10.11.2014.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Konjunktureinbruch. Erstellt von M. Marterbauer. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/wwa/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/P_2009_02_13$_SHOW.PDF, 19.02.2009.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Konjunkturtest Bauwirtschaft April 2015. [WWW Dokument] http://www.itkt.at/index.php?id=49, 15.05.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Leichter Aufschwung im europäischen Bauwesen ab 2014. Erstellt von A. Kunnert und M. Weingärtler. In: WIFO-Monatsberichte 2/2014, Seite 133-141.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Leichter Rückgang der österreichischen Wirtschaftsleistung im IV. Quartal 2012. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=46360&mime_type=application/pdf, 14.05.2013.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Prognose für 2013 und 2014: Konjunkturbelebung in Sicht. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=46051&mime_type=application/pdf, 14.05.2013.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Prognose für 2014 und 2015: Internationale Nachfrage für exportgetriebenen Aufschwung zu gering - Presseinformation. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=47468&mime_type=application/pdf, 21.11.2014.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Prognose für 2015 bis 2016: Unsicherheit bremst Konjunktur. Presseinformation 13. März 2015. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=57844&mime_type=application/pdf, 12.05.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Schwache Wirtschaftsentwicklung dämpft Prämienzuwachs der Privatversicherungen - Presseinformation. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=47481&mime_type=application/pdf, 21.11.2014.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Verschuldungs- und Entschuldungsprozesse prägen die weltweiten Konjunkturaussichten. Mittelfristige Prognose der Weltwirtschaft bis 2019. Presseinformation 20. Jänner 2015. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=50909&mime_type=application/pdf, 12.05.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Wachstum in den kommenden Jahren gedämpft. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=46198&mime_type=application/pdf, 14.05.2013.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Weiterhin kein Aufschwung im europäischen Bauwesen - mittelfristig nur Wohnbau expansiv. Erstellt von A. Kunnert. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=45998&mime_type=application/pdf, 15.05.2013.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) West-Ost-Gefälle im österreichischen Wohnungsneubau – Ausblick für 2013 getrübt. Erstellt von A. Kunnert. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=46690&mime_type=application/pdf, 14.05.2013.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) WIFO-Investitionstest Herbst 2014. Industrie. Erstellt von G. Schwarz und E. Jungbauer. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/publikationen?detail-view=yes&publikation_id=50954, 2015, 20.04.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Wirtschaftswachstum weiterhin verhalten, Arbeitslosigkeit bleibt hoch. Mittelfristige Prognose der österreichischen Wirtschaft bis 2019.. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=50925&mime_type=application/pdf, 2015, 27.01.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut (Hg.) Öko-Jobs in Wien. Bestandsaufnahme und Analyse. Erstellt von M. Firgo et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument]

http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=57881&mime_type=application/pdf, 2014, 1.03.2014.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut, Fachverband Werbung und Marktkommunikation (Hg.) WIFO Werbeklimaindex. Erhebungszeitraum Jänner 2015. Präsentation. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/ppt-Maerz-2015_FIN.pdf, 12.05.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut, WKO - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) WIFO Werbeklimaindex. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Homepage_ppt_PKI_Maerz_2014_Fin_3.pdf, 9.05.2014.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut, WKO - Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Werbung und Marktkommunikation (Hg.) WIFO Werbeklimaindex. Erhebungszeitraum Jänner 2015. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/WIFO-Werbeklimaindex-Maerz-2015.pdf, 2015, 12.11.2015.

WIFO - Wirtschaftsforschungsinstitut, WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Werbeklimaindex Erhebungszeitraum Jänner 2013 inkl. Sonderauswertung Politische Werbung. [WWW Dokument] http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=606347&dstid=335, 14.05.2013.

WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.) Bauproduktion in Europa weiterhin rückläufig, Österreichischer Wohnungsneubau 2013 verhalten. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=46846&mime_type=application/pdf, 4.11.2013.

WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.) Konjunkturtest Bauwirtschaft: Konjunktureinschätzung der Unternehmen im ersten Quartal fällt skeptisch aus. [WWW Dokument] http://www.itkt.at/index.php?id=49, 19.05.2016.

WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.) WIFO-Investitionstest Herbst 2015 Industrie. Erstellt von G. Schwarz und E. Jungbauer. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.itkt.at/index.php?id=65&no_cache=1, 2016, 1.02.2015.

WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Fachverband Werbung und Marktkommunikation der Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) WIFO Werbeklimaindex. Erhebungszeitraum Jänner 2016. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/WIFO-Werbeklimaindex-Jaenner-2016.pdf, 23.05.2016.

WIFO erwartet bis 2018 weiteren Anstieg. In: ORF.at 13.10.2015. [WWW Dokument] http://orf.at/stories/2304339/2304010/, 10.10.2015.

Wifo prognostiziert weiteren Rückgang im Wohnbau. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1238687/index?from=suche.intern.portal, 2.05.2012.

WIFO Wirtschaftsdaten: Bauwirtschaft. [WWW Dokument] http://www.wifo.ac.at/cgi-bin/tabellen/transtb3.cgi?2++interbau+1, 30.04.2012.

Wifo: Industrie plant höhere Investitionen, Bau stagniert. In: Industriemagazin 28.01.2013. [WWW Dokument]

http://www.industriemagazin.net/home/artikel/Konjunktur/WIfo_Industrie_plant_hoehere_Investitionen_Bau_stagniert/aid/16326?af=Stories.Ressort, 2.04.2013.

Wilhelmer, P. ORF-Funkhaus: Bieterverfahren geht los. In: Kurier 23.10.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/kultur/medien/orf-funkhaus-bieterverfahren-geht-los/160.097.147, 23.10.2015.

Willde Zeiten brechen an. Themenwoche. In: Kurier 01.04.2016, Seite 2.

Wimmer, B. Festplattenabgabe: Rückvergütung erst in drei Monaten. In: Futurezone 01.10.2015. [WWW Dokument] http://futurezone.at/netzpolitik/festplattenabgabe-rueckverguetung-erst-in-drei-monaten/155.994.354, 1.10.2015.

wind-turbine.com (Hg.) Neuer Ausbildungsberuf: Windenergietechniker. [WWW Dokument] http://wind-turbine.com/magazin/innovationen-aktuelles/markt/6736/neuer-ausbildungsberuf-windenergietechniker.html, 16.11.2015.

Winder, C. Trauer zwischen virtueller und "wirklicher" Welt. In: DerStandard.at 01.11.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000024807451/Trauer-zwischen-virtueller-und-wirklicher-Welt, 1.11.2015.

Windkrafttech-ni-ker: Lehre mit hohen Aufstiegschancen. In: Kurier 05.12.2011. [WWW Dokument] http://kurier.at/chronik/burgenland/windkrafttechniker-lehre-mit-hohen-aufstiegschancen/749.335, 16.11.2015.

Winroither, E. Fotografie: Glück und etwas Ärger. In: Die Presse.com 09.02.2013. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/leben/kreativ/1342980/Fotografie_Gluck-und-etwas-Aerger, 9.05.2014.

Winter bringt neuen Höchststand bei Arbeitslosen in Österreich. In: derStandard.at 02.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000009944211/Winter-bringt-neuen-Rekord-bei-Arbeitslosen-in-Oesterreich, 2.01.2015.

Wirtschaftskammer Steiermark (Hg.) Leistungsbilanz 2010. Sparte Gewerbe und Handwerk. [WWW Dokument] wkmetall.cmm.at/content/.../398/.../LB10n-Metalltechniker-web.pdf, 5.10.2011.

Wirtschaftskammer Tirol (Hg.) Verpflichtende Weiterbildung für Lkw-Lenker. [WWW Dokument]
https://www.wko.at/Content.Node/branchen/t/TransportVerkehr/Verpflichtende_Weiterbildung_fuer_Lkw-Lenker.html, 11.02.2015.

Wirtschaftskammer Vorarlberg (Hg.) Ärzte gesucht! Vorarlberg im Kampf um gute Mediziner. [WWW Dokument] http://themavorarlberg.at/gesundheit/aerzte-gesucht, 6.06.2015.

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (Hg.) Tourismus und Freizeitwirtschaft in Zahlen. Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Tourismus_in_Zahlen_2014.pdf, 2014, 1.06.2015.

Wirtschaftskammer Österreich - Bundesinnung Bau (Hg.) Konjunkturbeobachtung für das Baugewerbe 1.Quartal 2013
. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Geschaeftsstelle-Bau/Konjunkturerhebung_2013_1.pdf, 4.11.2013.

Wirtschaftskammer Österreich - Bundesinnung der Tischler und der Holzgestaltenden Gewerbe (Hg.) Tischlerhandwerk in Zahlen. [WWW Dokument] http://www.tischler.at/innungen/bundesinnung/statistik, 4.11.2013.

Wirtschaftskammer Österreich, ARGE Automotive Zulieferindustrie (Hg.) Finanz- und Konjunkturkrise trifft Automotiven Sektor heuer. Erstellt von D. Schäfer und I. Poschacher. [WWW Dokument] http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=455647&DstID=234, 19.02.2009.

Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie (Hg.) Industriekonjunktur: Weiter sinkende Nachfrage lässt Stagnation erwarten. Erstellt von M. Engelmann. [WWW Dokument] http://www.holzindustrie.at/Schlagzeilen/Industriekonjunktur_Weiter%20sinkende%20Nachfrage%20laesst%20Stagnation%20erwarten.pdf, 19.02.2009.

Wirtschaftsnachhilfe für Journalisten und PR-Leute. In: DerStandard.at 08.04.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000013975369/Wirtschaftsnachhilfe-fuer-Journalisten-und-PR-Leute?ref=rec, 8.04.2015.

Witzmann, E. , V. Schmidt und M. Kugler Jungforscher: "Täglich eine kleine Mondlandung". In: Die Presse.com 25.08.2012. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/science/1282915/Jungforscher_Taeglich-eine-kleine-Mondlandung, 27.08.2012.

WKO - Stabsabteilung Statistik (Hg.) Bauindustrie: Branchendaten April 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_209.pdf, 2014, 2.05.2014.

WKO - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Überlebensquoten von Unternehmensgründungen. [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/wgraf/2013_07_%C3%9Cberlebensquoten_2013.pdf, 9.05.2014.

WKO - Wirtschaftskammer Österreich Stabsabteilung Statistik (Hg.) Holzindustrie: Branchendaten April 2014. [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_210.pdf, 2.05.2014.

WKO - Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Holzindustrie (Hg.) Branchenbericht der Österreichischen Holzindustrie 2012/13. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.holzindustrie.at/Branchenberichte/Branchenbericht_Holzindustrie_2012-2013.pdf, o.J., 2.05.2014.

WKO - Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Holzindustrie (Hg.) Lehrberuf Holztechnik: Modullehrberuf Holztechnik gut angelaufen. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Holzindustrie/News---Presse/Pressemeldungen/Lehrberuf_Holztechnik.html, 2.05.2014.

WKO - Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Holzindustrie (Hg.) Strukturwandel in der Sägeindustrie ist unausweichlich. [WWW Dokument] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20130912_OTS0272/strukturwandel-in-der-saegeindustrie-ist-unausweichlich.

WKÖ - Bundesinnung Bau (Hg.) Fördermittel für Thermische Sanierung ausgeschöpft. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Geschaeftsstelle-Bau/Foerdermittel_fuer_Thermische_Sanierung_ausgeschoepft.html, 14.08.2014.

WKÖ - Bundesinnung Tischler (Hg.) Das Wohnen in Österreich und die Rolle der Tischler. [WWW Dokument] http://www.tischler.at/downloads/artikel/1305/StudieTischler.pdf, 28.10.2014.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) 15 Prozent mehr Umsatz für Österreichs Filmwirtschaft. [WWW Dokument] http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=709452&dstid=5231, 26.04.2013.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Aktueller WIFO-Werbeklimaindex: Mit Reformen zurück auf einen robusten Wachstumspfad. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/iv/presse/wkoe_presse/presseaussendungen/pwk_114_16_Aktueller-WIFO-Werbeklimaindex:-Mit-Reformen-z.html, 15.04.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Bauproduktionswerte 2014. [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/jahrbuch/bau-produktion-2014.pdf, 23.04.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Bauproduktionswerte 2015 (Aktualisierung April 2016). [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/jahrbuch/bau-produktion-2015.pdf, 19.05.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Baustatistik. [WWW Dokument] http://www.wk.or.at/fvbi/baustatistik.htm, 31.01.2013.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Begriff und Tätigkeit des Handelsvertreters. Erstellt von K. Gangl. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Handelsagenten/Oesterr--Handelsagenten-Recht/Oesterreichisches_Handelsagentenrecht.html, 15.10.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Daten zum Thema Unternehmensneugründungen. Hauptergebnisse der WKO Gründungsstatistik. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/Daten_zum_Thema_Unternehmensneugruendungen.html, 12.05.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Daten zum Thema Unternehmensneugründungen. Hauptergebnisse der WKO Gründungsstatistik. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/Daten_zum_Thema_Unternehmensneugruendungen.html, 9.05.2014.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Der Handel in Zahlen 2010. [WWW Dokument] http://wko.at/bshandel/zdf/HandelinZahlen2010/Handel_in_Zahlen_2010.pdf, 18.10.2011.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Die 10 häufigsten Lehrberufe bei Burschen 2014. [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/wgraf/2015_02_Lehrlinge_Burschen_2014.pdf, 20.04.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Die 10 häufigsten Lehrberufe bei Mädchen 2014. [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/wgraf/2015_03_Lehrlinge_M%C3%A4dchen_2014.pdf, 29.01.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Die zehn häufigsten Lehrberufe 2012. [WWW Dokument]

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=357230&DstID=17, 10.04.2013.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Die österreichische Papierindustrie - Ein Wirtschaftszweig lebt Nachhaltigkeit. Erstellt von W. Auracher. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/CSR--fairantwortung-/Buch-und-Online-Handbuch/Oesterreichische_Papierindustrie_-_Ein_Wirtschaftszweig_le.html, 11.04.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich. Daten Dezember 2013. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/Ein-Personen-Unternehmen_(EPU)_in_Oesterreich.html, 9.05.2014.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Fachverband UBIT: IT- und Beratungsbranche für 7% des österreichischen BIP 2013 verantwortlich. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Unternehmensberatung-und-Informationstechnologie/Zahlen/Radar/UBIT_Radar_2014.html, 15.05.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Friseure: Branchendaten. Stabsabteilung Statistik. .

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure: Branchendaten. Stabsabteilung Statistik. .

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Gründungsstatistik der WKO 2015. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/Daten_zum_Thema_Unternehmensneugruendungen.html, 23.05.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Gärtner und Floristen: Branchendaten. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_121.pdf, 2015, 16.11.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) IT-Offensive 2020. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/FV-UBIT--IT-Offensive-2020/Startseite---FV-UBIT--IT-Offensive-2020.html, 15.05.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Kollektivverträge. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Fusspfleger--Kosmetiker-und-Masseure/Kollektivvertraege.html, 13.02.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Lehrlingsstatistik 2015: Lehrlinge in Österreich am 31.12.2015 nach Lehrberufen, Sparten und Bundesländern - Einfachlehren. .

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Mechatroniker: Branchendaten, April 2015. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_114.pdf, 2015, 20.04.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Spediteure: Branchendaten. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/TransportVerkehr/Spediteure/Branchendaten_Spediteure.pdf, 2015, 12.11.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Sägeindustrie: Sorge bleibt Rundholzversorgung. Erstellt von S. Pichler. [WWW Dokument]

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=568392&DstID=315&titel=Sorge,bleibt,Rundholzversorgung, 7.10.2010.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Wirtschaftslage und Prognose. [WWW Dokument] http://www.wko.at/statistik/prognose/prognose.pdf, 12.02.2010.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Wirtschaftswachstum in Europa. [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/eu/europa-wirtschaftswachstum.pdf, 20.04.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Zahlen und Fakten: Die Österreichische Holzindustrie. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/holzindustrie/holzindustrie-teilbranchen/zahlen---fakten/zahlen_fakten.html, 18.06.2014.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Österreichische Papierindustrie - Ein Wirtschaftszweig lebt Nachhaltigkeit. Erstellt von W. Auracher. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/CSR--fairantwortung-/Buch-und-Online-Handbuch/Oesterreichische_Papierindustrie_-_Ein_Wirtschaftszweig_le.html, 21.07.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) Überlebensquoten von Unternehmensgründungen. [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/wgraf/2015_05_%C3%9Cberlebensquoten_2014.pdf, 12.05.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich - Bundessparte Handel (Hg.) WKÖ-Buchmüller: Einzelhandel trotz schwieriger Lage mit positiver Umsatzentwicklung. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Statistik/WKOe-Buchmueller:--Einzelhandel-trotz-schwieriger-Lage-mit.html, 17.10.2015.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich, Stabsabteilung Statistik (Hg.) Chemische Gewerbe und Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger: Branchendaten. [WWW Dokument] https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Chemische-Gewerbe-und-der-Denkmal-Fassaden-und-Gebaeudereiniger/chem.-Gewerbe-und-DFG-Sep.-2015.pdf, 11.04.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich, Stabsabteilung Statistik (Hg.) Gärtner und Floristen. Branchendaten. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_121.pdf, 2016, 23.05.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich, Stabsabteilung Statistik (Hg.) Nahrungs- und Genussmittelindustrie: Branchendaten Februar 2016. [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_211.pdf, 8.04.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich, Stabsabteilung Statistik (Hg.) Papierindustrie: Branchendaten Februar 2016. Erstellt von U. Oschischnig. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_206.pdf, 2016, 1.02.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich, Stabsabteilung Statistik (Hg.) Spediteure Branchendaten. [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_504.pdf, 23.05.2016.

WKÖ - Wirtschaftskammer Österreich, Stabstelle Statistik (Hg.) Bau: Branchendaten. Erstellt von U. Oschischnig. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_101.pdf, 2016, 17.05.2016.

Wo Bauern Dienstleister werden. In: derStandard.at 28.02.2015, Seite K 2.

Wohnbau in Österreich weiter rückläufig. In: Format 25.06.2013. [WWW Dokument] http://www.format.at/articles/1326/930/360868/wohnbau-oesterreich, 4.11.2013.

Wrabetz hält Protest der Ö1-Mitarbeiter für "unangemessen". In: Horizont online 07.03.2013. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/wrabetz-haelt-protest-der-oe1-mitarbeiter-fuer-unangemessen.html, 26.04.2013.

Zeitungssterben: letzte FTD erschienen. In: News 07.12.2012. [WWW Dokument] http://www.news.at/a/zeitungssterben-letzte-ftd-erschienen#, 29.04.2013.

Zeitungssterben□. In: Format 20.11.2012. [WWW Dokument] http://www.format.at/articles/1247/930/346971_s1/zeitungssterben, 29.04.2013.

Zeitungsverleger warnen vor weiteren Werbeverboten. In: derStandard.at 12.03.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1392688000305/Zeitungsverleger-warnen-vor-weiteren-Werbeverboten-durch-EU, 12.03.2014.

Zentralbetriebsrat sieht neues "Prekariat" bei Freien. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1326503723243/Reform-Zentralbetriebsrat-sieht-neues-Prekariat-bei-Freien, 30.05.2012.

Zentralbetriebsrat stimmt für neuen ORF-Kollektivvertrag. In: derStandard.at 01.12.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000008855773/Zentralbetriebsrat-stimmt-neuem-ORF-Kollektivvertrag-zu-mit-Gegenstimme, 1.12.2014.

Zentralbetriebsrat stimmt für neuen ORF-Kollektivvertrag. In: derStandard.at 01.12.2014. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000008855773/Zentralbetriebsrat-stimmt-neuem-ORF-Kollektivvertrag-zu-mit-Gegenstimme, 1.12.2014.

Ziegler, E. Selten gute Arbeit, fast nie für Frauen. In: orf.at. [WWW Dokument] http://science.orf.at/stories/1715589/, 20.03.2013.

Ziegler, E. Selten gute Arbeit, fast nie für Frauen. In: Science.orf.at 09.04.2013. [WWW Dokument] http://science.orf.at/stories/1715589/, 16.04.2013.

Zielpunkt-Aus bringt Arbeitsmarkt noch mehr unter Druck. In: DiePresse.com 26.11.2016. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/4875133/ZielpunktAus-bringt-Arbeitsmarkt-noch-mehr-unter-Druck, 26.11.2015.

Zoidl, F. Photovoltaik: Nicht alles eitel Sonne. In: DerStandard.at 18.01.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000010513195/Photovoltaik-Nicht-alles-eitel-Sonne, 23.05.2016.

zukunft.orf.at (Hg.) ORF Jahresbericht 2015. [WWW Dokument] http://zukunft.orf.at/rte/upload/texte/2016/jahresbericht_2015.pdf, 27.03.2016.

Zuliefer-Branche ächzt unter VW-Abgasskandal. In: derStandard.at 13.10.2015. [WWW Dokument] http://mobil.derstandard.at/2000023653368/Zulieferbranche-aechzt-unter-VW-Abgasskandal, 10.10.2015.

Zulieferer fordern Hilfe. [WWW Dokument] http://www.orf.at/090107-33581/index.html, 19.02.2009.

Zwei Jahre nach der Heeres-Befragung: Was bisher geschah. In: Kurier 20.01.2015. [WWW Dokument] http://kurier.at/politik/inland/zwei-jahre-nach-der-heeres-befragung-was-bisher-geschah/109.274.865, 20.01.2015.

Ö1 gehört gehört. Peter Huemer. In: derStandard.at 25.02.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000012165025/Oe1-gehoert-gehoert, 25.02.2015.

Ö1-Miarbeiter - Am Freitag keine Verhandlungen über Freien-Honorare. In: Horizont online 08.03.2013. [WWW Dokument] http://www.horizont.at/home/detail/oe1-mitarbeiter-am-freitag-keine-verhandlungen-ueber-freie-honorare.html, 26.04.2013.

Österreich hat Aufholbedarf bei Gratis-WLAN in Hotels. In: Futurezone 07.05.2014. [WWW Dokument] http://futurezone.at/digital-life/oesterreich-hat-aufholbedarf-bei-gratis-wlan-in-hotels/64.264.950, 12.11.2015.

Österreich hat großen Nachholbedarf bei Hotel-WLAN. In: Die Presse 08.05.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/techscience/internet/3802180/Osterreich-hat-grossen-Nachholbedarf-bei-HotelWLAN, 12.11.2015.

Österreich Wein Marketing GmbH (Hg.) Alle Zahlen und Fakten zur österreichischen Weinwirtschaft. [WWW Dokument] http://www.oesterreichwein.at/daten-fakten/dokumentation-oesterreich-wein/, 5.05.2016.

Österreich Werbung (Hg.) Städtetourismus 2014 deutliche Zuwächse. [WWW Dokument] https://www.austriatourism.com/tourismusforschung/tourismus-in-zahlen/staedtetourismus-2014/, 12.05.2015.

Österreich Werbung (Hg.) Städtetourismus 2015 - Eckdaten. [WWW Dokument] https://www.austriatourism.com/tourismusforschung/tourismus-in-zahlen/tourismus-oesterreich-in-statistik/staedtetourismus-2015/, 23.05.2016.

Österreich Werbung (Hg.) Tourismusstatistik Österreich: Kalenderjahr 2013 Eckdaten. [WWW Dokument] http://www.austriatourism.com/tourismusforschung/kalenderjahr-2013-erneuter-nachfragezuwachs/, 9.05.2014.

Österreich Werbung (Hg.) Umsätze nach Saisonen. Nominelle Tourismuseinnahmen von in- und ausländischen Gästen, inklusive internationalem Personentransport. [WWW Dokument] https://www.austriatourism.com/wp-content/uploads/2015/12/umsaetze-nach-saisonen-bis-2015-stand-18-04-16.pdf, 23.05.2016.

Österreich: Jedes Hotel sollte online buchbar sein. In: Der Standard 17.07.2012. [WWW Dokument] http://derstandard.at/1342139320839/Oesterreich-Jedes-Hotel-sollte-online-buchbar-sein, 23.01.2013.

Österreich: Konjunktur trübt sich weiter ein. In: Die Presse.com 08.08.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/3851734/Osterreich_Konjunktur-trubt-sich-weiter-ein?from=suche.intern.portal, 8.08.2014.

Österreich: Tief- und Wohnbau schwächeln. In: DerStandard.at 09.03.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000032572684/Oesterreich-Tief-und-Wohnbau-schwaecheln, 19.05.2016.

Österreicher im Iran: "Wir wollen bei den Ersten dort sein". In: Wirtschaftsblatt 08.04.2015. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/international/4703053/Osterreicher-im-Iran_Wir-wollen-bei-den-Ersten-dort-sein, 15.04.2015.

Österreichische Apothekerkammer (Hg.) Apotheke in Zahlen 2014. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.apotheker.or.at/Internet/OEAK/downlink.nsf/80142A1F16CF7A13C1257DF5002F985A/$file/ApothekeinZahlen.pdf, 2015, 17.10.2015.

Österreichische Apothekerkammer (Hg.) Apotheke in Zahlen 2016. [WWW Dokument] http://www.apotheker.or.at/Internet/OEAK/downlink.nsf/00018521FE60E02FC1257F6F00292D8C/$file/ApothekeinZahlen.pdf, 16.04.2016.

Österreichische Bundesbahnen (ÖBB) (Hg.) Wir bewegen Österreich. Geschäftsbericht 2013 ÖBB Holding AG. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://personenverkehr.oebb.at/de/Daten_und_Fakten/OEBB_Geschaeftsbericht_2013.pdf, 2014, 10.02.2015.

Österreichische Holzindustrie konnte 2011 Produktionswert um 8,3% steigern. [WWW Dokument] http://www.forstverein.at/de/menu285/news105/, 15.05.2013.

Österreichische Post AG (Hg.) Grenzenlos Zuverlässig. Geschäftsbericht 2013. Das Magazin. Wien. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] https://www.post.at/downloads/Mag_Post_GB_de_final_internet.pdf?1423041654, 2013, 18.02.2015.

Österreichischer Berufsverand der Sozialen Arbeit (Hg.) Rückblick 2015 - Ausblick 2016. [WWW Dokument] http://www.sozialarbeit.at/files/rueckblick-ausblick_2015_2016.pdf, 27.04.2016.

Österreichischer Journalistenclub (Hg.) Krise oder Aufbruch? Britischer Zeitungsmarkt in Bewegung. [WWW Dokument] http://www.oejc.at/index.php?id=32&tx_ttnews[tt_news]=4&cHash=59fba1c6b748f0cc6281f09d827a134e, 26.03.2016.

Österreichischer Journalistenclub (Hg.) Media-Analyse 2015: Gratiszeitungen verloren Leser. In: DerStandard.at 31.03.2016. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000033943867/Media-Analyse-2015-Gratiszeitungen-verloren-Leser, 31.03.2016.

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag (Hg.) Strukturen, Daten, Fakten. [WWW Dokument] http://www.rechtsanwaelte.at/strukturen-daten-fakten/, 12.05.2015.

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag (Hg.) Strukturen, Daten, Fakten. [WWW Dokument] http://www.rechtsanwaelte.at/strukturen-daten-fakten/, 9.05.2014.

Österreichischer Wirtschaftsverlag (Hg.) Lost Generation. Erstellt von M. Brischnik und P. Kickenweitz. In: Bauforum.at 20.02.2015. [WWW Dokument] http://www.bauforum.at/architektur-bauforum/lost-generation-66489, 20.02.2015.

Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Hg.) Arbeitsbedingungen der Tourismusbranche im Fokus. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung 19.09.2012. [WWW Dokument] http://www.gast.at/arbeitsbedingungen-der-tourismusbranche-im-fokus-122086.html, 23.01.2013.

Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Hg.) Die einzigartige Positionierung entscheidet. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung 08.11.2012. [WWW Dokument] http://www.gast.at/die-einzigartige-positionierung-entscheidet-123096.html, 23.01.2013.

Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Hg.) Fachkräfte und Lehrlinge fehlen. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung 08.11.2012. [WWW Dokument] http://www.gast.at/fachkraefte-und-lehrlinge-fehlen-123114.html, 23.01.2013.

Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Hg.) Gastro goes Internet. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung 12.03.2012. [WWW Dokument] http://www.gast.at/gastro-goes-internet-118834.html, 23.01.2013.

Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Hg.) Gästebeziehungen in Zeiten des Web 3.0. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung 29.11.2012. [WWW Dokument] http://www.gast.at/gaestebeziehungen-in-zeiten-des-web-30-123448.html, 23.01.2013.

Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Hg.) Lehre im Tourismus darf nicht kaputtgeredet werden. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung 10.08.2012. [WWW Dokument] http://www.gast.at/lehre-im-tourismus-darf-nicht-kaputtgeredet-werden-121464.html, 23.01.2013.

Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Hg.) Mangel bei den Köchen. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung 23.08.2012. [WWW Dokument] http://www.gast.at/mangel-bei-den-koechen-121603.html, 23.01.2013.

Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Hg.) Online-Vertrieb entscheidend für den Erfolg. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung 27.11.2012. [WWW Dokument] http://www.gast.at/online-vertrieb-entscheidend-fuer-den-erfolg-123433.html, 23.01.2013.

Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Hg.) Tourismus-Beschäftige unzufrieden. In: Österreichische Gastronomie- und Hotel-Zeitung 16.08.2012. [WWW Dokument] http://www.gast.at/lehre-im-tourismus-darf-nicht-kaputtgeredet-werden-121464.html, 23.01.2013.

Österreichisches Filminstitut (Hg.) FILMWIRTSCHAFTSBERICHT 2015 - Pressemitteilung. Erstellt von R. Teichmann. [WWW Dokument] http://filminstitut.at/de/view/files/download/showDownload/?tool=12&feld=download&sprach_connect=596, 27.11.2015.

Österreichisches Filminstitut (Hg.) Filmwirtschaftsbericht Österreich 2013. [WWW Dokument] http://filmwirtschaftsbericht.filminstitut.at/12/filmwirtschaft/, 19.12.2013.

Österreichisches Filminstitut (Hg.) Filmwirtschaftsbericht Österreich 2015. Erstellt von R. Teichmann. [WWW Dokument] http://www.filminstitut.at/de/filmwirtschaftsberichte/, 27.11.2015.

Österreichisches Institut für Familienforschung, Universität Wien (Hg.) Familie in Zahlen 2015. Erstellt von M. Kaindl und R. Schipfer. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/FiZ/fiz_2015.pdf, 2015, 27.04.2016.

Österreichs Banken fahren 2013 Milliardenverlust ein. In: WirtschaftsBlatt.at 29.04.2014. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1599880/Osterreichs-Banken-fahren-2013-Milliardenverlust-ein?from=suche.intern.portal, 9.05.2014.

Österreichs Filmwirtschaft wuchs auch 2012. In: Kleine Zeitung.at 18.12.2013. [WWW Dokument] http://www.kleinezeitung.at/nachrichten/kultur/3498405/oesterreichs-filmwirtschaft-wuchs-auch-2012.story, 18.12.2013.

Österreichs Ski-Industrie legt wieder zu. In: WirtschaftsBlatt.at 08.11.2013. [WWW Dokument] http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1473862/Osterreichs-SkiIndustrie-legt-wieder-zu, 9.05.2014.

Österreichs Wirtschaft wächst nicht mehr. In: Die Presse.com 30.10.2014. [WWW Dokument] http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/4573236/Osterreichs-Wirtschaft-waechst-nicht-mehr?from=suche.intern.portal, 30.10.2014.

ÖVI - Österreichischer Verband der Immobilienwirtschaft (Hg.) Jahresausblick 2015. Pressetext 15.12.2014. [WWW Dokument] http://www.ovi.at/de/verband/presse/pressetexte/2014/VI-Jahresausblick-2015-Pressetext.pdf, 12.05.2015.

ÖVI - Österreichischer Verband der Immobilienwirtschaft (Hg.) Preise stagnieren auf hohem Niveau. Pressetext 12.01.2015. [WWW Dokument] http://www.ovi.at/de/verband/presse/pressetexte/2014/VI-Marktausblick-2015.pdf, 12.05.2015.

Über HbbTV. In: orf.at. [WWW Dokument] http://digital.orf.at/show_content.php?sid=357, 20.04.2014.

Überbrückungshilfe für steirische Tageseltern. In: DerStandard.at 17.12.2015. [WWW Dokument] http://derstandard.at/2000027676856/Steirische-Tageseltern-erhalten-Ueberbrueckungshilfe, 17.12.2015.

Tabellenverzeichnis

Nachfrage der Berufsbereiche basierend auf der Inseratenanalyse (Vorarlberg) 10
Dynamische Berufe laut AMS-Großbetriebsmonitoring (Vorarlberg) 10
Tabelle 1.1: Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik 14
Tabelle 1.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz 16
Tabelle 1.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz 17
Tabelle 1.2.1: Berufe in Bautechnik, Hochbau, Tiefbau 20
Tabelle 1.2.2: Kompetenzen in Bautechnik, Hochbau, Tiefbau 23
Tabelle 1.3.1: Berufe in Gebäudetechnik 24
Tabelle 1.3.2: Kompetenzen in Gebäudetechnik 26
Tabelle 1.4.1: Berufe in Innenausbau, Raumausstattung 28
Tabelle 1.4.2: Kompetenzen in Innenausbau, Raumausstattung 29
Tabelle 1.5.1: Berufe in Planungswesen, Architektur 31
Tabelle 1.5.2: Kompetenzen in Planungswesen, Architektur 33
Tabelle 1.6.1: Berufe in Tischlerei, Holz- und Sägetechnik 35
Tabelle 1.6.2: Kompetenzen in Tischlerei, Holz- und Sägetechnik 37
Tabelle 2.1: Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein 39
Tabelle 2.1.1: Berufe in Bergbau, Rohstoffe 41
Tabelle 2.1.2: Kompetenzen in Bergbau, Rohstoffe 42
Tabelle 2.2.1: Berufe in Glas 44
Tabelle 2.2.2: Kompetenzen in Glas 45
Tabelle 2.3.1: Berufe in Keramik, Stein 47
Tabelle 2.3.2: Kompetenzen in Keramik, Stein 48
Tabelle 3.1: Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit 52
Tabelle 3.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Büro 54
Tabelle 3.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Büro 55
Tabelle 3.2.1: Berufe in Bank-, Finanz- und Versicherungswesen 57
Tabelle 3.2.2: Kompetenzen in Bank-, Finanz- und Versicherungswesen 59
Tabelle 3.3.1: Berufe in Bundesheer, Öffentliche Sicherheit 62
Tabelle 3.3.2: Kompetenzen in Bundesheer, Öffentliche Sicherheit 64
Tabelle 3.4.1: Berufe in Industrie- und Gewerbekaufleute 67
Tabelle 3.4.2: Kompetenzen in Industrie- und Gewerbekaufleute 69
Tabelle 3.5.1: Berufe in Management, Organisation 71
Tabelle 3.5.2: Kompetenzen in Management, Organisation 73
Tabelle 3.6.1: Berufe in Marketing, Werbung, Public Relations 75
Tabelle 3.6.2: Kompetenzen in Marketing, Werbung, Public Relations 77
Tabelle 3.7.1: Berufe in Private Sicherheits- und Wachdienste 79
Tabelle 3.7.2: Kompetenzen in Private Sicherheits- und Wachdienste 80
Tabelle 3.8.1: Berufe in Recht 82
Tabelle 3.8.2: Kompetenzen in Recht 84
Tabelle 3.9.1: Berufe in Sekretariat, Kaufmännische Assistenz 86
Tabelle 3.9.2: Kompetenzen in Sekretariat, Kaufmännische Assistenz 88
Tabelle 3.10.1: Berufe in Wirtschaft und Technik 90
Tabelle 3.10.2: Kompetenzen in Wirtschaft und Technik 91
Tabelle 3.11.1: Berufe in Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen 93
Tabelle 3.11.2: Kompetenzen in Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen 95
Tabelle 4.1: Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe 97
Tabelle 4.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Lebensmittel, Biotechnologie, Chemie 99
Tabelle 4.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Lebensmittel, Biotechnologie, Chemie 100
Tabelle 4.2.1: Berufe in Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion 102
Tabelle 4.2.2: Kompetenzen in Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion 103
Tabelle 4.3.1: Berufe in Lebensmittelherstellung 105
Tabelle 4.3.2: Kompetenzen in Lebensmittelherstellung 107
Tabelle 5.1: Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT 110
Tabelle 5.1.1: Berufe in Automatisierungs- und Anlagentechnik 111
Tabelle 5.1.2: Kompetenzen in Automatisierungs- und Anlagentechnik 113

Tabelle 5.2.1: Berufe in Datenbanken 114
Tabelle 5.2.2: Kompetenzen in Datenbanken 116
Tabelle 5.3.1: Berufe in EDV- und Netzwerktechnik 117
Tabelle 5.3.2: Kompetenzen in EDV- und Netzwerktechnik 119
Tabelle 5.4.1: Berufe in Elektroinstallation, Betriebselektrik 121
Tabelle 5.4.2: Kompetenzen in Elektroinstallation, Betriebselektrik 122
Tabelle 5.5.1: Berufe in Elektromechanik, Elektromaschinen 123
Tabelle 5.5.2: Kompetenzen in Elektromechanik, Elektromaschinen 125
Tabelle 5.6.1: Berufe in Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik 127
Tabelle 5.6.2: Kompetenzen in Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik 128
Tabelle 5.7.1: Berufe in IT-Analyse und -Organisation 129
Tabelle 5.7.2: Kompetenzen in IT-Analyse und -Organisation 131
Tabelle 5.8.1: Berufe in IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb 133
Tabelle 5.8.2: Kompetenzen in IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb 134
Tabelle 5.9.1: Berufe in Softwaretechnik, Programmierung 136
Tabelle 5.9.2: Kompetenzen in Softwaretechnik, Programmierung 138
Tabelle 5.10.1: Berufe in Telekommunikation, Nachrichtentechnik 140
Tabelle 5.10.2: Kompetenzen in Telekommunikation, Nachrichtentechnik 141
Tabelle 6.1: Handel, Transport, Verkehr 144
Tabelle 6.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Handel, Kassa 146
Tabelle 6.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Handel, Kassa 147
Tabelle 6.2.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Transport, Verkehr, Lager 149
Tabelle 6.2.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Transport, Verkehr, Lager 150
Tabelle 6.3.1: Berufe in Bahn-, Luft- und Schiffsverkehr 152
Tabelle 6.3.2: Kompetenzen in Bahn-, Luft- und Schiffsverkehr 154
Tabelle 6.4.1: Berufe in Einzelhandel 156
Tabelle 6.4.2: Kompetenzen in Einzelhandel 158
Tabelle 6.5.1: Berufe in Lager, Logistik 159
Tabelle 6.5.2: Kompetenzen in Lager, Logistik 161
Tabelle 6.6.1: Berufe in Transport, Zustellung 163
Tabelle 6.6.2: Kompetenzen in Transport, Zustellung 164
Tabelle 6.7.1: Berufe in Verkaufsaußendienst, Verkaufsvermittlung 165
Tabelle 6.7.2: Kompetenzen in Verkaufsaußendienst, Verkaufsvermittlung 167
Tabelle 6.8.1: Berufe in Vertrieb, Beratung, Einkauf 169
Tabelle 6.8.2: Kompetenzen in Vertrieb, Beratung, Einkauf 170
Tabelle 7.1: Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft 173
Tabelle 7.1.1: Berufe in Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei 175
Tabelle 7.1.2: Kompetenzen in Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei 177
Tabelle 7.2.1: Berufe in Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung 179
Tabelle 7.2.2: Kompetenzen in Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung 181
Tabelle 7.3.1: Berufe in Obst-, Wein- und Gartenbau 183
Tabelle 7.3.2: Kompetenzen in Obst-, Wein- und Gartenbau 184
Tabelle 8.1: Maschinenbau, Kfz, Metall 187
Tabelle 8.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Kfz, Metall 189
Tabelle 8.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Kfz, Metall 190
Tabelle 8.2.1: Berufe in Kfz-Mechanik und -Service 192
Tabelle 8.2.2: Kompetenzen in Kfz-Mechanik und -Service 193
Tabelle 8.3.1: Berufe in Maschinen- und Anlagenbau 195
Tabelle 8.3.2: Kompetenzen in Maschinen- und Anlagenbau 197
Tabelle 8.4.1: Berufe in Metallbearbeitung 199
Tabelle 8.4.2: Kompetenzen in Metallbearbeitung 201
Tabelle 8.5.1: Berufe in Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen 202
Tabelle 8.5.2: Kompetenzen in Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen 204
Tabelle 9.1: Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk 206
Tabelle 9.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Kunst, Druck, Papier 208
Tabelle 9.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Kunst, Druck, Papier 209
Tabelle 9.2.1: Berufe in Bildende Kunst, Fotografie 211
Tabelle 9.2.2: Kompetenzen in Bildende Kunst, Fotografie 212

Tabelle 9.3.1: Berufe in Darstellende Kunst, Musik 214
Tabelle 9.3.2: Kompetenzen in Darstellende Kunst, Musik 215
Tabelle 9.4.1: Berufe in Druck, Druckvorstufe, Papier 217
Tabelle 9.4.2: Kompetenzen in Druck, Druckvorstufe, Papier 218
Tabelle 9.5.1: Berufe in Grafik, Design 220
Tabelle 9.5.2: Kompetenzen in Grafik, Design 221
Tabelle 9.6.1: Berufe in Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck 223
Tabelle 9.6.2: Kompetenzen in Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck 224
Tabelle 9.7.1: Berufe in Printmedien, Neue Medien 226
Tabelle 9.7.2: Kompetenzen in Printmedien, Neue Medien 228
Tabelle 9.8.1: Berufe in Rundfunk, Film und Fernsehen 230
Tabelle 9.8.2: Kompetenzen in Rundfunk, Film und Fernsehen 231
Tabelle 10.1: Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe 233
Tabelle 10.1.1: Berufe in Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe 235
Tabelle 10.1.2: Kompetenzen in Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe 237
Tabelle 10.2.1: Berufe in Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung 238
Tabelle 10.2.2: Kompetenzen in Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung 240
Tabelle 10.3.1: Berufe in Reinigung 242
Tabelle 10.3.2: Kompetenzen in Reinigung 244
Tabelle 11.1: Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege 247
Tabelle 11.1.1: Berufe in Ärztliche Berufe 250
Tabelle 11.1.2: Kompetenzen in Ärztliche Berufe 252
Tabelle 11.2.1: Berufe in Gehobene medizinisch-technische Dienste 254
Tabelle 11.2.2: Kompetenzen in Gehobene medizinisch-technische Dienste 256
Tabelle 11.3.1: Berufe in Gesundheits- und Krankenpflege, Hebammen 258
Tabelle 11.3.2: Kompetenzen in Gesundheits- und Krankenpflege, Hebammen 260
Tabelle 11.4.1: Berufe in Gewerbliche und technische Gesundheitsberufe 262
Tabelle 11.4.2: Kompetenzen in Gewerbliche und technische Gesundheitsberufe 264
Tabelle 11.5.1: Berufe in Handel mit Gesundheitsprodukten 266
Tabelle 11.5.2: Kompetenzen in Handel mit Gesundheitsprodukten 268
Tabelle 11.6.1: Berufe in Kindererziehung und -betreuung 270
Tabelle 11.6.2: Kompetenzen in Kindererziehung und -betreuung 272
Tabelle 11.7.1: Berufe in Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage 274
Tabelle 11.7.2: Kompetenzen in Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage 277
Tabelle 11.8.1: Berufe in Religiöse Dienste, Seelsorge, Bestattung 279
Tabelle 11.8.2: Kompetenzen in Religiöse Dienste, Seelsorge, Bestattung 281
Tabelle 11.9.1: Berufe in Schönheitspflege, Kosmetik 284
Tabelle 11.9.2: Kompetenzen in Schönheitspflege, Kosmetik 287
Tabelle 11.10.1: Berufe in Sozial- und Gesundheitsmanagement 288
Tabelle 11.10.2: Kompetenzen in Sozial- und Gesundheitsmanagement 289
Tabelle 11.11.1: Berufe in Soziale Betreuung, Beratung, Therapie 292
Tabelle 11.11.2: Kompetenzen in Soziale Betreuung, Beratung, Therapie 294
Tabelle 12.1: Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder 296
Tabelle 12.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Textil 298
Tabelle 12.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Textil 299
Tabelle 12.2.1: Berufe in Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung 301
Tabelle 12.2.2: Kompetenzen in Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung 303
Tabelle 12.3.1: Berufe in Ledererzeugung und -verarbeitung 304
Tabelle 12.3.2: Kompetenzen in Ledererzeugung und -verarbeitung 306
Tabelle 13.1: Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit 309
Tabelle 13.1.1: Berufe in Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit 312
Tabelle 13.1.2: Kompetenzen in Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit 313
Tabelle 13.2.1: Berufe in Hotelempfang, Etage 315
Tabelle 13.2.2: Kompetenzen in Hotelempfang, Etage 317
Tabelle 13.3.1: Berufe in Hotelverwaltung, Gaststättenleitung 319

Tabelle 13.3.2: Kompetenzen in Hotelverwaltung, Gaststättenleitung 321
Tabelle 13.4.1: Berufe in Küchen- und Servicefachkräfte 323
Tabelle 13.4.2: Kompetenzen in Küchen- und Servicefachkräfte 325
Tabelle 13.5.1: Berufe in Reise- und Freizeitgestaltung 327
Tabelle 13.5.2: Kompetenzen in Reise- und Freizeitgestaltung 329
Tabelle 13.6.1: Berufe in Sport, Sportunterricht 331
Tabelle 13.6.2: Kompetenzen in Sport, Sportunterricht 333
Tabelle 14.1: Umwelt 336
Tabelle 14.1.1: Berufe in Energietechnik, erneuerbare Energie 339
Tabelle 14.1.2: Kompetenzen in Energietechnik, erneuerbare Energie 340
Tabelle 14.2.1: Berufe in Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung 342
Tabelle 14.2.2: Kompetenzen in Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung 344
Tabelle 14.3.1: Berufe in Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik 346
Tabelle 14.3.2: Kompetenzen in Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik 348
Tabelle 14.4.1: Berufe in Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit 350
Tabelle 14.4.2: Kompetenzen in Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit 352
Tabelle 15.1: Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung 355
Tabelle 15.1.1: Berufe in Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften 357
Tabelle 15.1.2: Kompetenzen in Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften 359
Tabelle 15.2.1: Berufe in Naturwissenschaften, Medizinische Forschung 362
Tabelle 15.2.2: Kompetenzen in Naturwissenschaften, Medizinische Forschung 364
Tabelle 15.3.1: Berufe in Schule, Weiterbildung, Hochschule 367
Tabelle 15.3.2: Kompetenzen in Schule, Weiterbildung, Hochschule 369
Tabelle 15.4.1: Berufe in Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften 371
Tabelle 15.4.2: Kompetenzen in Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften 373
Tabelle 15.5.1: Berufe in Technische Forschung und Entwicklung 375
Tabelle 15.5.2: Kompetenzen in Technische Forschung und Entwicklung 377
Tabelle A.1.1: Bundesländer: Offene Stellen 496
Tabelle A.2.1: Berufsbereiche: Gesamtösterreich 497
Tabelle A.1.2: Berufsbereiche: Vorarlberg 498
Tabelle A.3.1: Berufsobergruppen Gesamtösterreich 499
Tabelle A.3.2: Berufsobergruppen Vorarlberg 503

Anhang: Stellenaufkommen 2015 und 2014 Daten für Gesamtösterreich sowie für Vorarlberg

Teil 1: Stellenaufkommen nach Bundesländern

Tabelle A.1.1: Bundesländer: Offene Stellen196

	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Burgenland	3.367	10.019	-1.034	386
Kärnten	17.358	36.695	409	999
Niederösterreich	16.497	64.925	931	4.268
Oberösterreich	36.634	83.548	-4.256	2.804
Salzburg	24.081	39.046	-516	2.136
Steiermark	29.172	65.085	-2.164	5.265
Tirol	54.988	45.184	-496	1.972
Vorarlberg	16.679	25.243	-1.888	880
Wien	34.636	87.100	-4.262	2.695

Teil 2: Stellenaufkommen nach Berufsbereichen

Tabelle A.2.1: Berufsbereiche: Gesamtösterreich197

	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik	17.320	44.610	1.606	1.718
Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein	129	1.009	-25	96
Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit	36.099	48.678	-6.414	3.091
Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe	2.369	6.682	-405	-34
Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT	9.345	31.237	-1.811	2.023
Handel, Transport, Verkehr	62.823	89.822	-1.268	5.115
Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft	1.601	5.149	62	-776
Maschinenbau, Kfz, Metall	11.749	46.222	-2.571	2.124
Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk	2.158	2.419	-138	123
Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe	15.448	47.867	-942	1.274
Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege	20.758	33.686	871	2.207
Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder	647	1.501	61	144
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	49.120	93.617	-1.543	4.066
Umwelt	571	996	88	76
Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung	3.271	3.350	-847	158

Tabelle A.1.2: Berufsbereiche: Vorarlberg198

	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik	1.201	2.954	403	260
Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein	0	82	0	-4
Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit	2.726	1.980	-168	-170
Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe	386	577	-42	113
Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT	597	1.444	-56	-76
Handel, Transport, Verkehr	5.084	4.719	-535	380
Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft	65	188	52	33
Maschinenbau, Kfz, Metall	732	2.868	-526	-33
Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk	195	176	38	6
Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe	1.126	1.852	-275	-254
Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege	1.300	1.782	-601	221
Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder	67	141	28	-4
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	3.012	6.285	79	442
Umwelt	40	33	11	-26
Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung	143	162	-295	-8

Teil 3: Stellenaufkommen nach Berufsobergruppen

Tabelle A.3.1: Berufsobergruppen Gesamtösterreich199

Berufsbereiche / Berufsobergruppen	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik				
Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz	832	4.878	17	113
Bautechnik, Hochbau, Tiefbau	7.806*	16.378	-548*	385
Gebäudetechnik	1.080	1.478	173	115
Innenausbau, Raumausstattung	4.392*	12.493	1.444*	560
Planungswesen, Architektur	205	181	-56	10
Tischlerei, Holz- und Sägetechnik	3.003	9.202	576	535
Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein				
Bergbau, Rohstoffe	-	85	-13	23
Glas	38	520	-12	29
Keramik, Stein	91	404	0	44
Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit				
Anlern- und Hilfsberufe Büro	1.137	1.467	-135	-82
Bank-, Finanz- und Versicherungswesen	1.103	3.102	-73	-24
Bundesheer, Öffentliche Sicherheit	76	1.707	42	-264
Industrie- und Gewerbekaufleute	3.962	4.801	-2.110	211
Management, Organisation	6.038	4.675	151	682
Marketing, Werbung, Public Relations	8.646	1.629	-800	217
Private Sicherheits- und Wachdienste	735*	5.654	-625*	1.640
Recht	1.787	867	-202	-41
Sekretariat, Kaufmännische Assistenz	9.005	19.023	-1.691	177
Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen	1.645*	2.033	-789*	136
Wirtschaft und Technik	1.961*	3.720	-180*	439
Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe				
Anlern- und Hilfsberufe Lebensmittel, Biotechnologie, Chemie	130*	318	53*	-47
Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion	659*	2.455	-402*	109
Lebensmittelherstellung	1.579*	3.909	-56*	-96

Berufsbereiche / Berufsobergruppen	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT				
Automatisierungs- und Anlagentechnik	1.470	3.594	41	303
Datenbanken	91	236	22	6
EDV- und Netzwerktechnik	511*	1.545	-403*	161
Elektroinstallation, Betriebselektrik	3.686*	12.612	-651*	230
Elektromechanik, Elektromaschinen	1.517	4.756	-498	431
Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik	289*	1.265	-191*	57
IT-Analyse und -Organisation	403	1.307	-26	240
IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb	599*	1.071	66*	66
Softwaretechnik, Programmierung	645*	4.317	-178*	523
Telekommunikation, Nachrichtentechnik	129	534	8	6
Handel, Transport, Verkehr				
Anlern- und Hilfsberufe Handel, Kassa	4.503*	11.171	-568*	1.286
Anlern- und Hilfsberufe Transport, Verkehr, Lager	4.766	11.790	-393	-619
Bahn-, Luft- und Schiffsverkehr	330	1.125	-114	-285
Einzelhandel	24.526*	40.969	6.230*	2.182
Lager, Logistik	2.662*	3.742	223*	196
Transport, Zustellung	6.544	11.419	18	1.307
Verkaufsaußendienst, Verkaufsvermittlung	15.012	5.081	-5.519	564
Vertrieb, Beratung, Einkauf	4.477*	4.525	-1.144*	484
Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft				
Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei	96	678	37	-142
Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung	567	2.118	131	-587
Obst-, Wein- und Gartenbau	937	2.353	-106	-47
Maschinenbau, Kfz, Metall				
Anlern- und Hilfsberufe Kfz, Metall	353*	4.474	-301*	238
Kfz-Mechanik und -Service	1.892	6.227	-3	-83
Maschinen- und Anlagenbau	3.774*	9.974	-488*	628
Metallbearbeitung	2.687*	10.641	-883*	323
Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen	3.042*	14.906	-895*	1.018
Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk				
Anlern- und Hilfsberufe Kunst, Druck, Papier	191*	145	-115*	-26
Bildende Kunst, Fotografie	91	156	22	24
Darstellende Kunst, Musik	240	87	15	-42
Druck, Druckvorstufe, Papier	280	634	97	2
Grafik, Design	302	389	-10	12
Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck	26	65	13	10
Printmedien, Neue Medien	909*	917	-261*	145
Rundfunk, Film und Fernsehen	116	26	98	-2

Berufsbereiche / Berufsobergruppen	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe				
Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe	3.122	24.587	-252	225
Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung	2.871	2.736	-248	126
Reinigung	9.454*	20.544	-441*	923
Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege				
Gehobene medizinisch-technische Dienste	858	1.232	256	30
Gesundheits- und Krankenpflege, Hebammen	2.263	6.236	-533	259
Gewerbliche und technische Gesundheitsberufe	753*	1.261	-152*	286
Handel mit Gesundheitsprodukten	250	367	-33	-18
Kindererziehung und -betreuung	1.982	3.950	-781	340
Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage	4.764	4.262	155	407
Religiöse Dienste, Seelsorge, Bestattung	58	60	6	6
Schönheitspflege, Kosmetik	6.396*	8.893	1.979*	-221
Soziale Betreuung, Beratung, Therapie	2.349*	4.652	-75*	868
Ärztliche Berufe	807	2.730	-15	234
Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder				
Anlern- und Hilfsberufe Textil	223	558	15	5
Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung	358*	749	6*	72
Ledererzeugung und -verarbeitung	65	194	39	67
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit				
Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	10.377	26.276	743	1.768
Hotelempfang, Etage	2.838	4.577	-166	418
Hotelverwaltung, Gaststättenleitung	1.537*	2.023	-384*	75
Küchen- und Servicefachkräfte	33.473	56.590	-1.438	1.557
Reise- und Freizeitgestaltung	586*	1.146	-78*	53
Sport, Sportunterricht	306*	3.005	-219*	195
Umwelt				
Energietechnik, erneuerbare Energie	159	294	33	43
Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung	213*	461	108*	6
Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik	65	91	-39	55
Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit	132	150	-13	-28

Berufsbereiche / Berufsobergruppen	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung				
Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften	480	519	-57	63
Naturwissenschaften, Medizinische Forschung	222*	486	-142*	84
Schule, Weiterbildung, Hochschule	1.915*	1.467	-689*	-129
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	390	400	78	51
Technische Forschung und Entwicklung	262	478	-36	89

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**

Tabelle A.3.2: Berufsobergruppen Vorarlberg200

Berufsbereiche / Berufsobergruppen	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik				
Anlern- und Hilfsberufe Bau, Holz	44	357	-25	118
Bautechnik, Hochbau, Tiefbau	645*	1.165	202*	132
Gebäudetechnik	39	57	26	4
Innenausbau, Raumausstattung	109*	800	-29*	-7
Planungswesen, Architektur	13	14	-13	0
Tischlerei, Holz- und Sägetechnik	350	561	242	13
Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein				
Bergbau, Rohstoffe	-	2	0	0
Glas	-	40	0	-8
Keramik, Stein	-	40	0	4
Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit				
Anlern- und Hilfsberufe Büro	56	18	43	-12
Bank-, Finanz- und Versicherungswesen	86	164	-87	-53
Bundesheer, Öffentliche Sicherheit	-	55	0	-58
Industrie- und Gewerbekaufleute	405	189	76	-80
Management, Organisation	384	246	-157	7
Marketing, Werbung, Public Relations	663	78	168	-6
Private Sicherheits- und Wachdienste	57*	257	-62*	44
Recht	65	21	-78	-3
Sekretariat, Kaufmännische Assistenz	597	615	-48	-65
Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen	159*	124	-9*	55
Wirtschaft und Technik	249*	213	-11*	1
Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe				
Anlern- und Hilfsberufe Lebensmittel, Biotechnologie, Chemie	0*	20	0*	2
Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion	28*	160	-16*	13
Lebensmittelherstellung	357*	397	-26*	98

Berufsbereiche / Berufsobergruppen	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT				
Automatisierungs- und Anlagentechnik	125	230	28	-57
Datenbanken	-	4	-26	3
EDV- und Netzwerktechnik	76*	94	-22*	21
Elektroinstallation, Betriebselektrik	102*	503	-14*	-92
Elektromechanik, Elektromaschinen	52	145	-26	32
Industrielle Elektronik, Mikroelektronik, Messtechnik	52*	108	-15*	-29
IT-Analyse und -Organisation	65	104	26	11
IT-Support, -Schulung, -Beratung und -Vertrieb	121*	53	95*	14
Softwaretechnik, Programmierung	0*	193	-104*	42
Telekommunikation, Nachrichtentechnik	1	10	1	-21
Handel, Transport, Verkehr				
Anlern- und Hilfsberufe Handel, Kassa	354*	568	-160*	145
Anlern- und Hilfsberufe Transport, Verkehr, Lager	530	699	-146	-39
Bahn-, Luft- und Schiffsverkehr	34	106	-5	-16
Einzelhandel	1.901*	2.057	327*	174
Lager, Logistik	172*	183	-108*	-54
Transport, Zustellung	607	637	40	112
Verkaufsaußendienst, Verkaufsvermittlung	821	208	-362	-2
Vertrieb, Beratung, Einkauf	661*	261	-119*	60
Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft				
Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei	13	16	13	7
Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung	-	83	0	27
Obst-, Wein- und Gartenbau	52	89	39	-1
Maschinenbau, Kfz, Metall				
Anlern- und Hilfsberufe Kfz, Metall	20*	432	-7*	-24
Kfz-Mechanik und -Service	96	314	-52	-48
Maschinen- und Anlagenbau	269*	440	-246*	2
Metallbearbeitung	175*	774	-140*	70
Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen	171*	908	-79*	-33
Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk				
Anlern- und Hilfsberufe Kunst, Druck, Papier	13*	17	13*	-4
Bildende Kunst, Fotografie	-	13	0	-1
Darstellende Kunst, Musik	-	1	0	1
Druck, Druckvorstufe, Papier	39	98	26	-3
Grafik, Design	66	21	40	12
Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck	-	2	0	-2
Printmedien, Neue Medien	63*	24	-41*	3
Rundfunk, Film und Fernsehen	13	-	9	0

Berufsbereiche / Berufsobergruppen	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe				
Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe	77	1.230	-54	-159
Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung	482	130	89	5
Reinigung	565*	492	-310*	-100
Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege				
Gehobene medizinisch-technische Dienste	65	65	26	18
Gesundheits- und Krankenpflege, Hebammen	131	446	-195	48
Gewerbliche und technische Gesundheitsberufe	13*	60	-41*	2
Handel mit Gesundheitsprodukten	26	21	-13	14
Kindererziehung und -betreuung	236	173	-15	6
Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage	286	229	-65	10
Religiöse Dienste, Seelsorge, Bestattung	13	5	9	-1
Schönheitspflege, Kosmetik	224*	350	-111*	33
Soziale Betreuung, Beratung, Therapie	250*	264	77*	51
Ärztliche Berufe	52	167	-236	40
Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder				
Anlern- und Hilfsberufe Textil	-	39	-13	-14
Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung	67*	102	41*	13
Ledererzeugung und -verarbeitung	-	-	0	-3
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit				
Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	747	1.820	116	160
Hotelempfang, Etage	130	318	13	86
Hotelverwaltung, Gaststättenleitung	79*	139	-38*	16
Küchen- und Servicefachkräfte	2.001	3.771	-12	235
Reise- und Freizeitgestaltung	41*	50	0*	18
Sport, Sportunterricht	13*	187	9*	-73
Umwelt				
Energietechnik, erneuerbare Energie	27	2	24	-5
Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung	13*	29	13*	-16
Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik	-	1	-13	0
Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit	-	1	-13	-5

Berufsbereiche / Berufsobergruppen	2015		Veränderung gegenüber 2014	
Berufsbereich	**Print-medien**	**AMS**	**Print-medien**	**AMS**
Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung				
Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften	-	11	-176	-8
Naturwissenschaften, Medizinische Forschung	0*	1	0*	-3
Schule, Weiterbildung, Hochschule	130*	86	-92*	-3
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	-	17	0	16
Technische Forschung und Entwicklung	13	47	-26	-10

*** Daten für diese Berufsobergruppe mit Vorbehalt.**