

Fortbildung gefragt

Umfang, Struktur und Inhalt der betrieblichen
Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen



Arbeitsmarktservice
Österreich

Synthesis Forschung
Gonzagagasse 15/3
A-1010 Wien
Telefon 310 63 25

Petra Gregoritsch
Günter Kernbeiß
Ursula Lehner
Paul Timar
Michael Wagner-Pinter

Fortbildung gefragt

Umfang, Struktur und Inhalt der betrieblichen
Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen

Erstellt im Auftrag des:



Arbeitsmarktservice
Österreich

Impressum

Medieninhaber:
Arbeitsmarktservice Österreich
Treustraße 35–43
A-1200 Wien

Redaktion:
Abteilung ABI Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Für den Inhalt verantwortlich:
Synthesis Forschung Gesellschaft m.b.H.

Wien, Oktober 2010

Das Arbeitsmarktservice führt seit dem Jahr 2001 alle zwei Jahre ein »Großbetriebsmonitoring« durch. Dabei werden marktorientierte Betriebe mit zumindest zehn Mitarbeitenden (u.a.) danach befragt,

- ob für einzelne Berufsbereiche in ihrem Unternehmen besondere Anforderungen gestellt werden und
- welche Weiterbildungsmaßnahmen (im Rahmen interner oder externer Weiterbildung) für das Unternehmen relevant sind.

Im vorliegenden Bericht wird der im Jahr 2009 von den Betrieben angegebene Bedarf an Kenntnissen und Weiterbildungen für vier Berufsfelder analysiert:

- »Eisen/Metall«
- »Elektro/Elektronik«
- »Chemie/Kunststoff«
- »Büro/Verwaltung«

Ergänzend ist die Nachfrage nach Arbeitskräften in den einzelnen Berufsbereichen anhand der (von GfK erhobenen) Stellenannoncen im Jahr 2009 dargestellt.

Der Bericht »Fortbildung gefragt – Umfang, Struktur und Inhalt der betrieblichen Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen« wird vonseiten des AMS durch Frau Maria Hofstätter und Frau Mag.^a Sabine Putz betreut.

Für die Synthesis Forschung:
Mag.^a Petra Gregoritsch

Wien, September 2010

Zusammenfassung

<i>Besondere berufliche Anforderungen bei Stellenbesetzungen?</i>	Die Frage, ob sie besondere Anforderungen in beruflicher Hinsicht an Bewerberinnen und Bewerber stellen, bejaht die weit überwiegende Mehrheit der im AMS-Großbetriebsmonitoring befragten Unternehmen.
<i>Vier Berufsgruppen näher analysiert ...</i>	Dies gilt jedenfalls für Berufe aus den Bereichen »Eisen/Metall«, »Elektro/Elektronik«, »Chemie/Kunststoff«, »Büro/Verwaltung«, für die eine nähere Analyse über die Bestimmungsgrößen der betrieblichen Nachfrage nach beruflicher Fortbildung durchgeführt worden ist.
<i>... in Hinblick auf eine repräsentative Stichprobe von Betrieben</i>	In diesem Zusammenhang haben sich für eine umfangreiche Stichprobe aus allen Betrieben (die Personen mit einschlägigen Berufen beschäftigen) folgende Befunde ergeben.
<i>Minderheit (erheblichen Umfangs) hat keine Einsicht in die Notwendigkeit von Fortbildung</i>	Eine quantitativ erhebliche Minderheit der Verantwortlichen (zwischen einem Viertel und einem Drittel der Betriebe) hat keine Einsicht in die Notwendigkeit fortgesetzter Qualifikationsanstrengungen für die Bewährung des Betriebes im Marktwettbewerb.
<i>Diese Gruppe von Betrieben lohnt es, gezielt mit Fördermaßnahmen anzusprechen</i>	Dies legt es für das Arbeitsmarktservice nahe, ganz gezielt Betriebe (mithilfe von geförderten Maßnahmen) anzusprechen, wenn es darum geht, in die Produktivität der im Betrieb tätigen Frauen und Männer zu investieren (und damit auch ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu sichern).
<i>Mehrheit der Betriebe signalisiert einen Fortbildungsbedarf (selbst dann, wenn eine Personalstandsreduktion geplant ist)</i>	Die weitgehende Mehrheit der Betriebe formuliert sowohl besondere berufliche Anforderungen (bei Neueinstellungen) als auch den Bedarf an internen und externen Fortbildungsmaßnahmen. Diese qualifikationsorientierte Perspektive hängt nicht davon ab, ob der Betrieb plant, seinen Personalstand aufzustocken oder stabil zu halten; auch der Schwerpunkt der betrieblichen Tätigkeit (»Produktion«, »Service«, »Handel«) ist statistisch gesehen kein ausschlaggebender Faktor.

*Hohe Frequenz
gleichförmiger
Nennungen von
Inhalten
qualifikatorischer
Fortbildung*

Diese Gleichförmigkeit eröffnet dem Arbeitsmarktservice die Möglichkeit, auf robuste Weise das Angebot von Qualifikationsmaßnahmen zu planen. In diesem Zusammenhang deutet die hohe Häufigkeit einschlägiger Nennungen darauf hin, dass bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten schon zur qualifikatorischen Grundausstattung eines Berufes gehören (wie etwa »Schweißen« und »CAD-Anwendung« in Eisen/Metall-Berufen oder »Rechnungswesenkenntnisse« in Büro-/Verwaltungsberufen). EDV-, Fremdsprachen- und Qualitätsmanagementkenntnisse tauchen berufsübergreifend als ganz häufig genannte Anforderungen auf.

*Statistische Analyse auf
integrierter Datenbasis*

Die statistische Überprüfung der Frage, welche der Bestimmungsfaktoren für die einzelbetriebliche Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen ausschlaggebend sind (oder eben auch nicht ausschlaggebend sind), ist erst durch die datenschutzgerechte Zusammenführung unterschiedlicher dem AMS zur Verfügung stehender Informationsquellen ermöglicht worden.

Summary

Special skills a prerequisite for recruitment?

The question whether job applicants are required to have special skills was answered affirmatively by the large majority of enterprises surveyed in the »Large-Enterprises-Monitoring-System« of the Public Employment Service.

Further analysis of four occupational groups ...

This applies in particular to occupations related to »iron/metal«, »electrical engineering/electronics«, »chemistry/plastics«, »office/administration«, which were subject to a further analysis of factors determining the demand of enterprises for further training.

... with regard to a representative sample of enterprises

The respective results of the study – based on a large sample of all enterprises (employing persons with pertinent occupations) – are described below.

A minority (of a substantial size) is not aware of the necessity of further training

A quantitatively substantial minority of the responsible managers (of between one fourth and one third of the companies) was not aware of the fact that continuing qualification efforts are necessary for the company to prove itself in market competition.

It is worthwhile to provide well-aimed support measures to this group of companies

Therefore it would be worthwhile for the Public Employment Service to target those enterprises specifically (through subsidised measures) in pursuing its goal to invest into the productivity of women and men working in those enterprises (and to ensure their long-term employability).

The majority of companies signals need for further training (even if there are plans to reduce personnel levels)

The overwhelming majority of companies specify job requirements (when recruiting personnel) and perceive a demand for internal and external advanced training. This qualification-oriented perspective is not determined by the fact whether a company plans to increase the number of employees or to maintain the current personnel level; neither is the focus of the operating activities (»production«, »services«, »trade«) decisive in statistical terms.

High frequency of constant mentions of skills to be improved in further training

This constancy of replies allows the Public Employment Service to plan the supply of qualification measures robustly. In this connection, the high frequency of pertinent quotes indicates that specific know-how and skills form part of the standard qualifications required in a specific occupation (e.g. »welding« and »CAD application« for jobs in the iron/metal sector or »knowledge of accounting« for clerical/administrative jobs). EDP, foreign language and quality management skills are some of the requirements mentioned very frequently across occupations.

Statistical analysis on the basis of integrated data

The question which factors are decisive (or not decisive) for the occupational qualifications required by the individual companies could be verified statistically only by combining different sources of information available to the Public Employment Service (by duly taking into account data protection requirements).

1		
<i>Worum geht es?</i>		10
<hr/>		
2		
<i>Welchen Fortbildungsbedarf signalisieren die Betriebe: ein Überblick</i>		15
<hr/>		
3		
<i>Berufsfeld »Eisen/Metall«</i>		20
<hr/>		
4		
<i>Berufsfeld »Elektro/Elektronik«</i>		27
<hr/>		
5		
<i>Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«</i>		34
<hr/>		
6		
<i>Berufsfeld »Büro/Verwaltung«</i>		41
<hr/>		
7		
<i>Schlussfolgerungen für das Arbeitsmarktservice</i>		48
<hr/>		

Anhang

Begriffserläuterungen	51
Wirtschaftsabteilungen	53
Verzeichnis der Grafiken	57
Verzeichnis der Tabellen	58
Fragebogen zur Betriebsbefragung (»Großbetriebsmonitoring«)	61

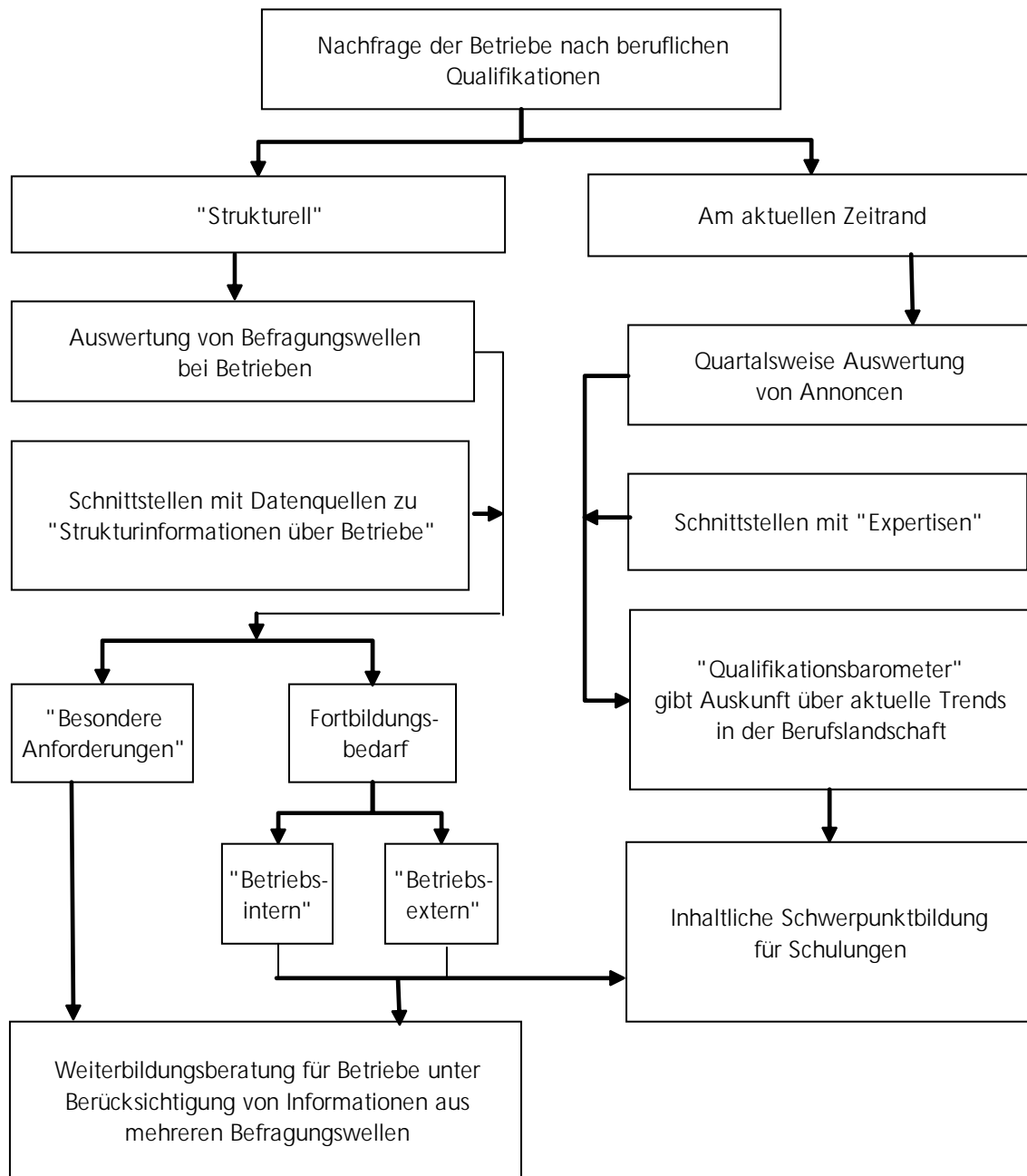
1 Worum geht es?

<p><i>Umfangreiches Bild von der betrieblichen Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen</i></p>	<p>Das Arbeitsmarktservice greift auf vielfältige Informationsquellen zurück, wenn es darum geht, die betriebliche Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen abzuschätzen. Ein umfassendes Bild von der Nachfrage der Betriebe (und ihren Bestimmungsgrößen) zu gewinnen, ist für das Arbeitsmarktservice zur Gestaltung seines Schulungsangebotes wichtig; und zwar in Hinblick</p> <ul style="list-style-type: none"> • sowohl auf die Beschäftigungsfähigkeit der erwerbstätigen Frauen und Männer • als auch auf die Vermeidung qualifikatorischer Engpässe bei den Betrieben.
<p><i>»Quantitative« Dimension</i></p>	<p>Was die betriebliche Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen betrifft, so hat diese eine rein »quantitative« Dimension (»In welchem Umfang werden bestimmte Qualifikationen nachgefragt?«).</p>
<p><i>»Strukturelle« Dimension</i></p>	<p>Darüber hinaus ist auch eine »strukturelle« Dimension von Bedeutung. Damit ist die Frage gemeint: Unterscheidet sich die qualifikatorische Nachfrage der Betriebe danach,</p> <ul style="list-style-type: none"> • wie groß der Betrieb ist, • ob er plant, seinen Personalstand aufzustocken, stabil zu halten oder zu verringern, • ob er (innerhalb seiner Branche) den Schwerpunkt seiner Tätigkeit eher in der »Produktion«, dem »Handel«, den »Dienstleistungen« oder einer »Kombination« der Tätigkeitsfelder sieht?
<p><i>»Robuster« oder »komplexer« Ansatz in der Planung von Schulungsangeboten?</i></p>	<p>Von der Beantwortung dieser Fragen hängt für das Arbeitsmarktservice insbesondere die Komplexität der Planung von Schulungsangeboten ab. Denn besteht eine starke Abhängigkeit der betrieblichen Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen von der jeweiligen Marktpositionierung (Betriebsgröße, Personalstandsplanung, Leistungsschwerpunkt) des Betriebes, dann bedarf es eines komplexen Planungsverfahrens. Ist dagegen die Nachfrage relativ unabhängig von der Marktpositionierung der Betriebe, dann ist ein »robuster« Planungsansatz gerechtfertigt.</p>

<i>Datenschutzgerechte Schnittstelle zwischen verfügbaren Informationsquellen ...</i>	<p>Um die Fragen zu beantworten, ist es notwendig, eine Schnittstelle zwischen mehreren dem Arbeitsmarktservice zur Verfügung stehenden Informationsquellen herzustellen; und zwar zwischen</p> <ul style="list-style-type: none">• der von Betrieben angegebenen Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen,• dem von den Betrieben angegebenen Tätigkeitsschwerpunkt und• dem beobachteten Beschäftigungsverhalten der Betriebe.
<i>... als Ausgangslage</i>	<p>Auf einer solchen (datenschutzgerechten, anonymisierten) Schnittstelle beruhen die folgenden Analysen und Befunde zur betrieblichen Nachfrage nach Qualifikationen.</p>
<i>»Großbetriebsmonitoring«</i>	<p>Den Ausgangspunkt bildet das sogenannte »Großbetriebsmonitoring«, das für das Jahr 2009 die Befragungsergebnisse für rund 7.180 Betriebe enthält. In diesen Betrieben sind insgesamt rund 680.000 Personen beschäftigt.</p>
<i>Zusätzliche Informationen über das Beschäftigungsverhalten</i>	<p>Rund 5.480 der 7.180 Betriebe konnten aufgrund der im Großbetriebsmonitoring enthaltenen Informationen mit den Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger gematcht werden. Für diese Betriebe stehen zusätzlich Informationen über ihr Beschäftigungsverhalten (laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger) zur Verfügung. Da diese 5.480 Betriebe eine zu den 7.180 Betrieben analoge Struktur aufweisen, können sie gewissermaßen als »repräsentative Stichprobe« der Betriebe des Großbetriebsmonitorings aufgefasst werden.</p>
<i>GfK-Stellenmarktanalyse</i>	<p>Ergänzend sind auch die Resultate der vom Arbeitsmarktservice beauftragten GfK-Stellenmarktanalysen (22.750 Stellenannoncen im Jahr 2009) herangezogen worden.</p>
<i>Schwerpunkte</i>	<p>Die Analysen und Befunde sind auf vier Berufsfelder ausgerichtet, bei denen Qualifikationsfragen besonders häufig thematisiert werden: »Eisen/Metall«, »Elektro/Elektronik«, »Chemie/ Kunststoff« und »Büro/Verwaltung«.</p>

Grafik 1

Zwei komplementäre Ansätze zur Erfassung der Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen



Grafik 2
Die Datenbasis

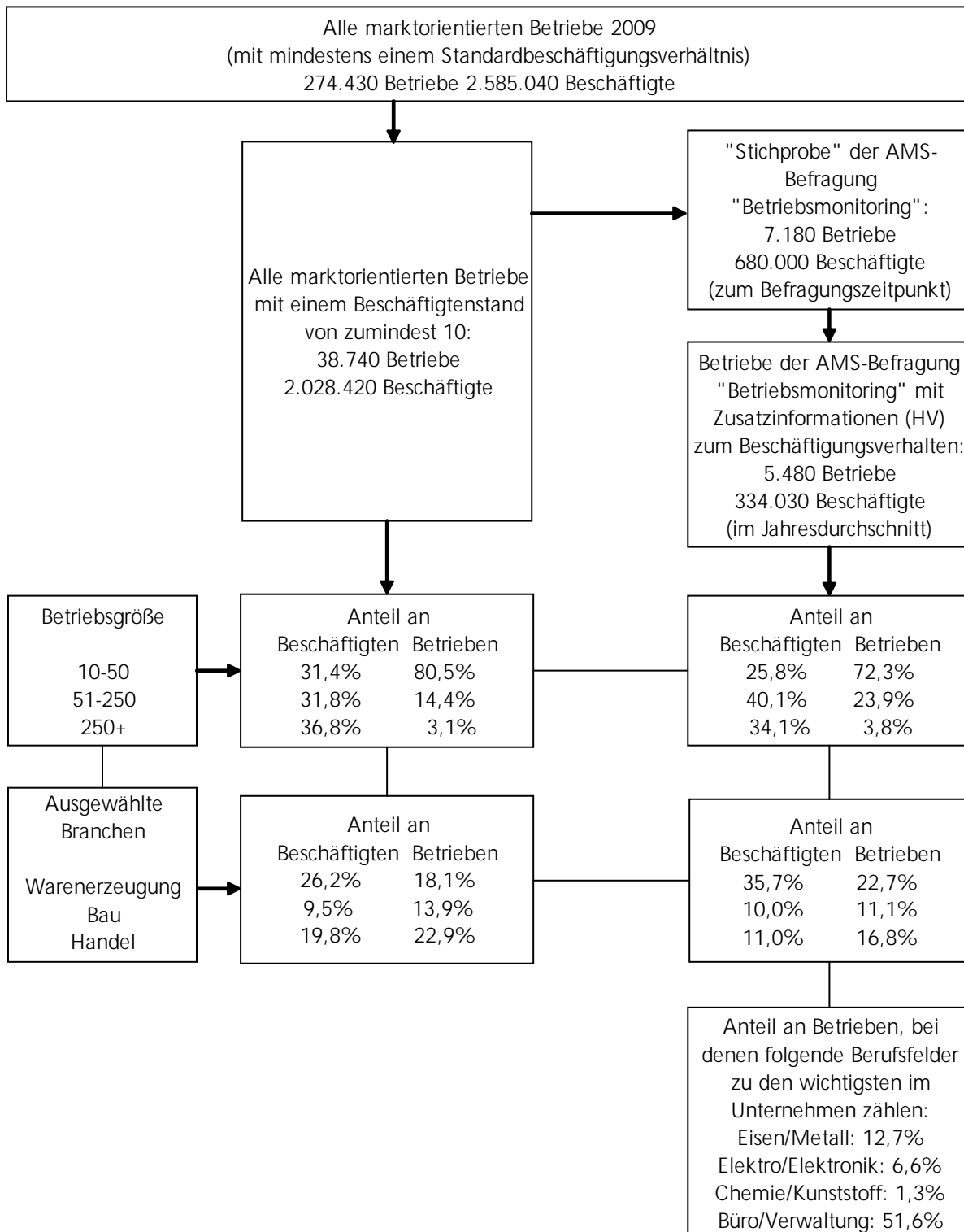


Tabelle 1
Verteilung der Betriebe aus dem Großbetriebsmonitoring
 2009

	<i>Alle Betriebe aus dem Großbetriebsmonitoring</i>	<i>Davon Betriebe mit Zusatzinformationen (HV) zum Beschäftigungsverhalten</i>
Wirtschaftsbereich		
Produktion	18,3%	20,1%
Handel	10,7%	11,0%
Dienstleistung	48,3%	48,0%
Kombination	11,4%	11,7%
Keine Angabe	11,3%	9,3%
Zahl der Mitarbeitenden zum Befragungszeitpunkt		
Bis 50	58,6%	58,8%
50-250	26,2%	27,6%
250+	5,8%	6,5%
Keine Angabe	9,3%	7,2%
Gesamt	100% (n=7.183)	100% (n=5.477)

Rohdaten:
 Arbeitsmarktservice
 Österreich –
 Großbetriebsmonitoring,
 Hauptverband der
 österreichischen
 Sozialversicherungsträger.

2

**Welchen Fortbildungsbedarf signalisieren die Betriebe:
ein Überblick**

Rund 63% der Betriebe stellen »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende

Knapp zwei Drittel (62,4%) der im Rahmen des Großbetriebsmonitorings befragten Betriebe geben an, dass zumindest ein Teil der von ihnen angebotenen Arbeitsplätze besondere Anforderungen an die betreffenden Mitarbeitenden stellt bzw. spezifische Kenntnisse erfordert.

Breite Palette an »Anforderungen«

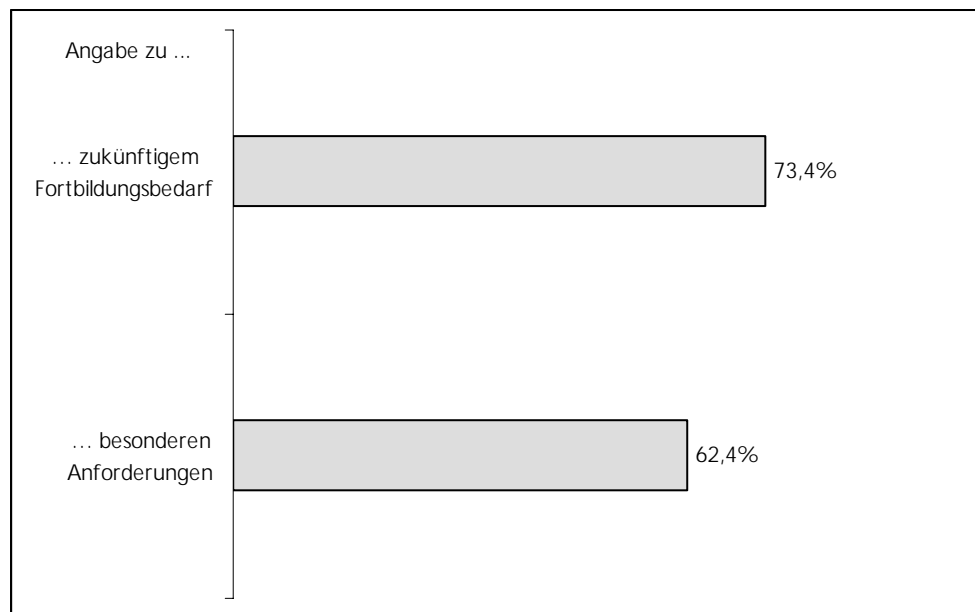
Die Bandbreite der »besonderen Anforderungen« reicht von allgemeinen Angaben wie »Einsatzbereitschaft«, »Teamfähigkeit« oder Zuverlässigkeit« über Angaben zu formalen Anforderungen (»Lehrabschluss«, »HTL-Abschluss« etc.) bis hin zu sehr konkreten tätigkeitsbezogenen Angaben (wie beispielsweise »CAD-Kenntnisse«, »Labormethodenkenntnisse«, »Französisch« oder »Marketingkenntnisse«).

Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe

Sehr große Betriebe (mit mehr als 250 Beschäftigten) weisen etwas häufiger Arbeitsplätze auf, die »besondere Anforderungen« an die betreffenden Personen stellen als Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten (66,5% gegenüber 61,7%).

Grafik 3

Wie viele der befragten Betriebe geben an, dass Mitarbeitende besondere Anforderungen erfüllen müssten bzw. dass ein Fortbildungsbedarf besteht?
2009



<i>Erhöhte Anforderungen im städtischen Bereich</i>	In Wien geben knapp 71% der Betriebe an, dass sie (für bestimmte Arbeitsplätze) »besondere Anforderungen« an ihre Mitarbeitenden stellen. Im Burgenland, in Oberösterreich und Tirol tun dies jeweils weniger als 60% der Unternehmen.
<i>Drei Viertel der Betriebe sehen einen Fortbildungsbedarf</i>	Knapp drei Viertel der befragten Betriebe (73,4%) geben an, dass ein Fortbildungsbedarf im Unternehmen besteht. Besonders im Bereich »Finanz- und Versicherungsdienstleistungen« sieht der weit überwiegende Teil der Betriebe (90,5%) einen Bedarf an interner oder externer Weiterbildung.
<i>Weiterbildungsthemen</i>	Am häufigsten werden von den Betrieben folgende Themen für zukünftige Weiterbildungsmaßnahmen genannt: <ul style="list-style-type: none">• EDV-Kenntnisse• Verkaufskenntnisse• Qualitätsmanagementkenntnisse• Kenntnisse berufsspezifischer Rechtsgrundlagen• Produkt- und Materialkenntnisse• Fremdsprachen
<i>Fortbildungsbedarf in nahezu allen Großbetrieben</i>	Je größer die Betriebe, desto eher werden Weiterbildungsmaßnahmen ins Auge gefasst. Fast 90% der Großbetriebe mit mehr als 250 Mitarbeitenden geben einen Weiterbildungsbedarf an; unter den Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden tun dies rund 70%.
<i>Weiterbildungsbedarf wird auch von Betrieben signalisiert, die ihren Beschäftigungsstand reduzieren</i>	Der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird sowohl in wachsenden als auch in schrumpfenden Betrieben Bedeutung beigemessen. Unabhängig von der in den Unternehmen herrschenden Beschäftigungsdynamik, geben jeweils zwischen 72 und 74% der Betriebe einen Weiterbildungsbedarf an.

Tabelle 2

Stellen »alle befragten Betriebe« besondere Anforderungen an ihre Beschäftigten? Sehen sie einen Fortbildungsbedarf?

2009

Betriebe, die folgende Fragen mit »Ja« beantworten				
Bestehen besondere berufliche Anforderungen?		Besteht ein Fortbildungsbedarf (betriebsintern/-extern)?		
<i>N = Zahl der Betriebe; Q = Anteil an der jeweiligen Gruppe</i>				
	N	Q	N	Q
Wirtschaftsabteilung				
Land-, Forstwirt., Fischerei	5	45,5%	7	63,6%
Bergbau	4	28,6%	11	78,6%
Herstellung von Waren	692	55,8%	919	74,1%
Energieversorgung	15	51,7%	23	79,3%
Wasserversorgung	17	45,9%	27	73,0%
Bauwesen	367	60,5%	398	65,6%
Handel, Reparatur	555	60,4%	700	76,2%
Verkehr, Lagerei	211	69,0%	213	69,6%
Beherbergung, Gastronomie	294	60,4%	321	65,9%
Information, Kommunikation	96	82,1%	97	82,9%
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen	207	75,8%	247	90,5%
Grundstücks-/ Wohnungswesen	52	64,2%	60	74,1%
Freiberufl., wiss./techn. Dienstleistungen	259	70,0%	287	77,6%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	171	59,8%	188	65,7%
Öffentliche Verwaltung	21	72,4%	21	72,4%
Erziehung, Unterricht	64	69,6%	72	78,3%
Gesundheits-, Sozialwesen	236	72,0%	267	81,4%
Kunst/Unterhaltung/Erholung	39	55,7%	44	62,9%
Sonstige Dienstleistungen	105	63,3%	111	66,9%
Private Haushalte	5	35,7%	8	57,1%
Exterritoriale Organisationen	–	–	–	–
Gesamt	3.415	62,4%	4.021	73,4%

Anmerkung: aus dem Fragebogen Fragen »Bedarfsentwicklung / Kenntnisse, Anforderungen, Qualifikationen« und »Weiterbildung der MitarbeiterInnen«

aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«. (Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten: Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. (Die Information zur Wirtschaftsabteilung

stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zu den »besonderen beruflichen Anforderungen« und zum »Weiterbildungsbedarf« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 3

Welche Rolle spielt der Schwerpunkt der betrieblichen Tätigkeit für den Fortbildungsbedarf?
2009

Die Frage nach einem Fortbildungsbedarf bejahen Betriebe mit dem Schwerpunkt im Bereich
(N = Zahl der Betriebe; Q = Anteil an der jeweiligen Gruppe)

Wirtschaftsklasse	Produktion		Handel		Dienstleistungen		Kombination	
	N	Q	N	Q	N	Q	N	Q
Land-/Forstwirt./Fisch.	2	50,0%	1	33,3%	2	100,0%	0	–
Bergbau	6	75,0%	0	–	0	–	5	100,0%
Herstellung von Waren	661	74,5%	15	55,6%	38	64,4%	142	75,5%
Energieversorgung	2	66,7%	3	75,0%	10	76,9%	7	87,5%
Wasserversorgung	1	33,3%	0	–	22	78,6%	2	100,0%
Bauwesen	68	67,3%	7	58,3%	212	64,0%	72	69,2%
Handel, Reparatur	28	70,0%	395	77,6%	45	67,2%	183	77,9%
Verkehr, Lagerei	1	25,0%	3	75,0%	185	70,3%	5	50,0%
Beherbergung/Gastron.	9	81,8%	5	62,5%	244	64,9%	19	76,0%
Information, Komm.	4	50,0%	4	100,0%	72	82,8%	10	90,9%
Finanz-/Versicherungsd.	2	100,0%	3	100,0%	229	90,2%	3	100,0%
Grundstücks-/Wohn..	3	50,0%	3	75,0%	47	79,7%	2	66,7%
Freib., wiss./techn. DL	8	61,5%	11	91,7%	233	78,2%	13	76,5%
Sonst. wirt. Dienstleist.	2	100,0%	7	77,8%	146	64,3%	10	76,9%
Öffentliche Verwaltung	0	–	0	–	18	72,0%	1	100,0%
Erziehung, Unterricht	1	100,0%	0	–	61	80,3%	0	–
Gesundheits-, Sozialw.	1	50,0%	0	–	231	83,7%	8	100,0%
Kunst/Unterhalt./Erhol.	1	100,0%	2	50,0%	38	71,7%	1	100,0%
Sonst. Dienstleistungen	2	100,0%	0	–	82	66,7%	4	80,0%
Private Haushalte	0	–	1	100,0%	5	50,0%	1	100,0%
Exterritoriale Org.								
Gesamt	802	73,0%	460	76,2%	1920	73,1%	488	76,3%

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Wirtschaftsabteilung stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Information zum »Weiterbildungsbedarf« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 4

Besondere berufliche Anforderungen und betrieblicher Fortbildungsbedarf: die Verteilung nach Bundesländern, Betriebsgrößen und Beschäftigungsdynamik, 2009

	Folgende Betriebe bejahen die Frage nach dem Bestehen ...			
	... von besonderen beruflichen Anforderungen		... an einem Fortbildungsbedarf (betriebsintern/-extern)	
	N = Zahl der Betriebe; Q = Anteil an der jeweiligen Gruppe			
	N	Q	N	Q
Bundesland				
Burgenland	87	59,6%	96	65,8%
Kärnten	192	61,3%	243	77,6%
Niederösterreich	516	60,0%	620	72,1%
Oberösterreich	590	58,0%	722	71,0%
Salzburg	288	61,8%	331	71,0%
Steiermark	440	62,2%	540	76,4%
Tirol	307	58,0%	395	74,7%
Vorarlberg	188	63,3%	230	77,4%
Wien	807	70,7%	844	73,9%
Betriebsgröße				
Bis 50 Arbeitsplätze	2.444	61,7%	2.797	70,7%
51–250 Arbeitsplätze	832	63,5%	1.038	79,2%
250+ Arbeitsplätze	139	66,5%	186	89,0%
Beschäftigungsdynamik¹				
Wachsend	1.485	63,8%	1.723	74,1%
Gleichbleibend	842	60,8%	1.028	74,3%
Schrumpfend	1.088	61,6%	1.270	71,9%
Gesamt	3.415	62,4%	4.021	73,4%

Anmerkung:
Fragen »Bedarfsentwicklung / Kenntnisse, Anforderungen, Qualifikationen« und »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

¹ Wachsend = der Jahresendbestand an Standardbeschäftigten liegt um mindestens 2% höher als der Jahresanfangsbestand.
Gleich bleibend = die Veränderung des Jahresendbestandes gegenüber dem Jahresanfangsbestand an Standardbeschäftigten

liegt zwischen +2% und –2%.
Schrumpfend = der Jahresendbestand an Standardbeschäftigten liegt um mindestens 2% niedriger als der Jahresanfangsbestand.
Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring,

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.
(Die Informationen zu Bundesland, Betriebsgröße und Dynamik stammen aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zu den »besonderen beruflichen Anforderungen« und zum »Weiterbildungsbedarf« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

3 Berufsfeld »Eisen/Metall«

<p>¹ »Eisen/Metall-Berufe« zählen zu den drei häufigsten Berufen im Unternehmen.</p>	<p>»Eisen/Metall-Berufe« Knapp 700 der im Rahmen des Großbetriebsmonitorings befragten Betriebe (zu denen HV-Informationen zum Beschäftigungsverhalten vorliegen) beschäftigen Personen im Berufsfeld »Eisen/Metall«¹. Dazu zählen beispielsweise die Berufe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maschinenbautechniker/-in, • Schweißer/-in, • Zerspanungstechniker/-in und • Schlosser/-in.
<p>64% der Betriebe stellen »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende im Eisen-Metall-Bereich</p>	<p>Rund 560 Betriebe haben in den letzten beiden Jahren (vor der Befragung) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Berufen im Bereich »Eisen/Metall« neu aufgenommen. Davon stellen rund 64% »besondere Anforderungen« an die Mitarbeitenden. Diese sollen vor allem über</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schweißkenntnisse, • Maschinenbaukenntnisse, • Metallbearbeitungskenntnisse und • CAD-Kenntnisse <p>verfügen.</p>
<p>79% der Unternehmen sehen einen Fortbildungsbedarf</p>	<p>Knapp 79% der Betriebe geben an, einen Weiterbildungsbedarf im Unternehmen zu sehen. Der weit überwiegende Teil beschreibt dabei sowohl Themen für interne als auch für externe Fortbildungsmaßnahmen.</p>
<p>Breit gestreute Weiterbildungsthemen ...</p>	<p>Während die Kenntnisse und Fertigkeiten, die (potenzielle) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Unternehmen mitbringen sollen, sich zumeist unmittelbar auf den Tätigkeitsbereich beziehen (beispielsweise »Schweißen«), umfassen die Weiterbildungsthemen breiter gestreute Fachgebiete.</p>
<p>... für interne und externe Schulungen ...</p>	<p>Parallel zu den beruflichen Fähigkeiten wie »Schweißen« oder »CAD-Kenntnisse«, die (sofern ein Bedarf besteht) überwiegend durch interne Schulungen vermittelt werden sollen, werden in Bezug auf externe Fortbildungsmaßnahmen unter anderem</p> <ul style="list-style-type: none"> • EDV-Kenntnisse, • Lenkerberechtigungen für Sonderkraftfahrzeuge, • Erste-Hilfe-Kenntnisse, • Qualitätsmanagementkenntnisse und • Fremdsprachen <p>genannt.</p>

... werden besonders von Mittel- und Großbetrieben genannt

Vor allem von Mittel- und Großbetrieben mit mehr als 50 bzw. mehr als 250 Beschäftigten wird ein Bedarf an – über die Grundqualifikationen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinausgehenden – externen Weiterbildungsmaßnahmen beschrieben.

Schlüsselkenntnisse

In Hinblick auf ihre Personalstände »wachsende« (also »erfolgreiche«) Betriebe unterscheiden sich in den genannten Weiterbildungsthemen nicht von allen anderen Betrieben. »Fremdsprachenkenntnisse«, »EDV-Kenntnisse«, »Qualitätsmanagementkenntnisse« und dergleichen zählen für wachsende wie für schrumpfende Betriebe zu wichtigen Schlüsselkenntnissen.

Gesucht: Installateur/-innen, Schlosser/-innen, Spengler/-innen

Was die Suche der Betriebe nach geeigneten Mitarbeitenden anbelangt, wurden 2009 insgesamt knapp 1.380 Stellenanzeigen, die das Berufsfeld »Eisen/Metall« betreffen, in Printmedien geschaltet. Besonders häufig von den Unternehmen gesucht wurden

- Installateure und Installateurinnen,
- Schlosser/-innen und
- Spengler/-innen.

Grafik 4

Welchen Fortbildungsbedarf sehen Betriebe im Bereich »Eisen/Metall«?

Fortbildungsbedarf, Fortbildungsthemen und Stellenanzeigen, 2009

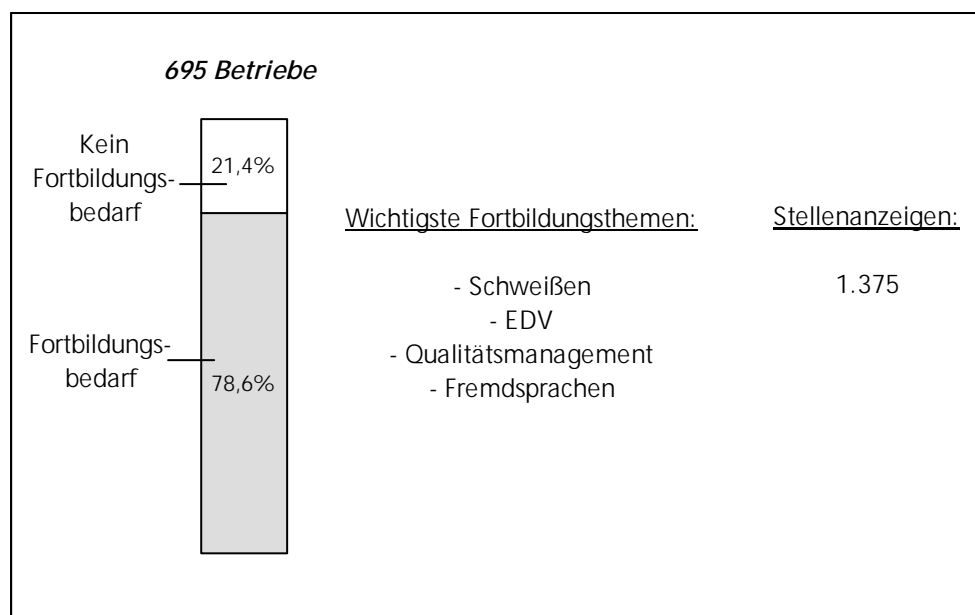


Tabelle 5

Berufsfeld »Eisen/Metall«: Betriebsprofil

Betriebe mit Fortbildungsbedarf nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich und Betriebsdynamik, 2009

	Eisen/ Metall: Zahl der Betriebe	Die Frage, ob ein Fortbildungsbedarf besteht, bejahen folgende Betriebe		Davon		
		Zahl der Betriebe	Anteil an der je- weiligen Gruppe	»nur betriebs- intern«	»nur betriebs- extern«	»sowohl als auch«
Wichtigste ÖNACE- Einheiten						
Herstellung von Waren	486	388	79,8%	55	60	273
Bauwesen	53	40	75,5%	6	11	23
Betriebsgröße						
10–50 Arbeitsplätze	389	300	77,1%	47	58	195
51–250 Arbeitsplätze	247	191	77,3%	25	40	126
250+ Arbeitsplätze	59	55	93,2%	5	3	47
»Schwerpunkt«¹						
Produktion	447	355	79,4%	44	60	251
Handel	14	11	78,6%	2	3	6
Dienstleistung	125	94	75,2%	14	25	55
»Kombination«	101	81	80,2%	16	11	54
Beschäftigungsdynamik³						
Wachsend	219	171	78,1%	27	28	116
Gleichbleibend	158	126	79,7%	15	15	96
Schrumpfend	318	249	78,3%	35	58	156
Gesamt	695	546	78,6%	77	101	368

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der
MitarbeiterInnen« aus
dem Fragebogen
»Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet
sich im Anhang.)

¹ 8 Betriebe haben
keine Zuordnung zu
einem der angegebenen
Bereiche getroffen.
² Wachsend =
der Jahresendbestand an
Standardbeschäftigten
liegt um mindestens 2%
höher als der Jahres-
anfangsbestand.

Gleichbleibend =
die Veränderung des
Jahresendbestandes
gegenüber dem Jahres-
anfangsbestand an
Standardbeschäftigten
liegt zwischen +2% und
–2%.
Schrumpfend = der
Jahresendbestand an
Standardbeschäftigten
liegt um mindestens 2%
niedriger als der
Jahresanfangsbestand.

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice
Österreich –
Großbetriebsmonitoring,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.
(Die Informationen zu
Bundesland, Betriebsgrö-
ße und Dynamik stammen
aus den Hauptverbands-
daten, die Information
zum »Weiterbildungs-
bedarf« aus dem
Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 6

Berufsfeld »Eisen/Metall«: besondere Anforderungen

Besondere Anforderungen an Mitarbeitende im Berufsfeld »Eisen/Metall«, 2009

Von den Betrieben, die »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende stellen und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
... sehen, nennen als die vier »häufigsten« besonderen Anforderungen:				
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – Schweißkenntnisse – Maschinenbaukenntnisse – CAD-Kenntnisse – Metallbearbeitungskenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Maschinenbaukenntnisse – EDV-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Schweißkenntnisse – Maschinenbaukenntnisse – Metallbearbeitungskenntnisse – CAD-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Metallbearbeitungskenntnisse – Schweißkenntnisse – HTL-Abschluss – CAD-Kenntnisse
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – Maschinenbaukenntnisse – Schweißkenntnisse – CAD-Kenntnisse – Technisches Verständnis 		<ul style="list-style-type: none"> – Schweißkenntnisse – HTL-Abschluss – Lkw-Führerschein – Maschinenbaukenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Metallbearbeitungskenntnisse – Schweißkenntnisse – CAD-Kenntnisse – HTL-Abschluss

Anmerkungen:
Frage »Bedarfsentwicklung / Kenntnisse, Anforderungen, Qualifikationen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

564 Unternehmen haben in den letzten beiden Jahren Mitarbeitende im Berufsfeld »Eisen/Metall« neu eingestellt.
Rund 66% der Betriebe geben an, »besondere Anforderungen« an die Mitarbeitenden aus diesem Berufsfeld zu stellen.

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich –
Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zu den »besonderen beruflichen Anforderungen« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 7

Berufsfeld »Eisen/Metall«: betriebsinterne Fortbildung

Bedarf an interner Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Eisen/Metall« beschäftigen

Von den Betrieben, die einen Bedarf an betriebsinterner Fortbildung signalisieren und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
	... sehen, geben als die vier »häufigsten« Fortbildungsthemen an:			
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsmanagementkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Bedienung von Anlagen – Schweißkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Englisch – Fremdsprachenkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – CAD-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – EDV-Kenntnisse – Managementkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – Qualitätsmanagementkenntnisse – Bedienung von Anlagen – EDV-Kenntnisse
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsmanagementkenntnisse – Schweißkenntnisse – Bedienung von Anlagen – BWL-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – CAD-Kenntnisse – Kenntnis berufsspez. Rechtsgrundlagen – Managementkenntnisse – BWL-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Bedienung von Anlagen – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – Qualitätsmanagementkenntnisse

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zum »Weiterbildungsbedarf« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 8

Berufsfeld »Eisen/Metall«: betriebsexterne Fortbildung

Bedarf an externer Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Eisen/Metall« beschäftigen

Von den Betrieben, die einen Bedarf an betriebsexterner Fortbildung signalisieren und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
	... sehen, geben als die vier »häufigsten« Fortbildungsthemen an:			
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – Schweißkenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Lenkerberechtigung für Sonderkraftfahrzeuge 	<ul style="list-style-type: none"> – Verkaufskennnisse – Lkw-Führerschein – EDV-Kenntnisse – Lenkberechtigung für Sonderkraftfahrzeuge 	<ul style="list-style-type: none"> – Schweißkenntnisse – CAD-Kenntnisse – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspezifisch – Rechtsgrundlagen 	<ul style="list-style-type: none"> – Fremdsprachenkenntnisse – Schweißkenntnisse – Verkaufskennnisse – Erste-Hilfe-Kenntnisse
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – Schweißkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse – CAD-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsmanagementkenntnisse – Verkaufskennnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Managementkenntnisse – Schweißkenntnisse – Lenkerberechtigung für Sonderkraftfahrzeuge 	<ul style="list-style-type: none"> – Fremdsprachenkenntnisse – Verkaufskennnisse – BWL-Kenntnisse – Lenkerberechtigung für Sonderkraftfahrzeuge

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zum »Weiterbildungsbedarf« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 9

Berufsfeld »Eisen/Metall«: Zahl der Stellenannoncen nach Berufen

2009

Berufe	Zahl der Annoncen
Gas-, Wasser-, Heizungsinstallateur/-in	181
Kraftfahrzeugsmechaniker/-in	87
Allgemeinschlosser/-in	85
Schweißer/-in	58
Bauspengler/-in	46
Spengler/-in	43
Sonstige Berufe	875
Gesamt	1.375

Anmerkungen:
Die Berufsbezeichnungen
entsprechen der AMS-
Berufsgruppensystematik
auf 6-Steller-Ebene.

Rohdaten:
GfK-Stellenmarktanalyse.

4 Berufsfeld »Elektro/Elektronik«

<p>¹ »Elektro/Elektronik-Berufe« zählen zu den drei häufigsten Berufen im Unternehmen.</p>	<p>»Elektro/Elektronik-Berufe« ...</p>	<p>In rund 360 der befragten Betriebe arbeitet ein Teil der Beschäftigten im Bereich »Elektro/Elektronik«.¹ Berufe, die dazu zählen, sind beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elektroanlagentechniker/-innen, • Betriebselektriker/-innen, • Elektroinstallationstechniker/-innen und • Elektroniker/-innen.
	<p><i>... vor allem in der »Warenherstellung« und im »Bauwesen«</i></p>	<p>Rund drei Viertel der Betriebe, die Personen im Bereich »Elektro/Elektronik« beschäftigen, gehören den Wirtschaftsabteilungen »Herstellung von Waren« und »Bauwesen« an.</p>
	<p><i>50% der Unternehmen sind Kleinbetriebe</i></p>	<p>Mehr als die Hälfte der Betriebe beschäftigt weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Rund 37% der Unternehmen sind »wachsend« in Bezug auf ihre Beschäftigtenbestände.</p>
	<p><i>60% der Betriebe stellen »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende im »Elektro/Elektronik-Bereich«</i></p>	<p>Knapp 270 Betriebe haben in den beiden Jahren vor der Befragung Personal im Elektro/Elektronik-Bereich aufgenommen. In rund 60% dieser Betriebe werden an die (neuen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter »besondere Anforderungen« gestellt. Diese betreffen entweder einen bestimmten Ausbildungsabschluss (»Lehrabschluss«, »HTL-Abschluss«, »BMS-Abschluss«, »Fachhochschul-Abschluss«) oder beziehen sich auf fachliche Fähigkeiten (»Elektronik/Elektrotechnikenkenntnisse«, »Kenntnisse der Bedienung von Maschinen und Anlagen«, »EDV-Kenntnisse«).</p>
	<p><i>76% der Betriebe ...</i></p>	<p>Einen Bedarf an interner oder externer Weiterbildung sehen rund 76% der Unternehmen.</p>
	<p><i>... sehen einen Bedarf an internen ...</i></p>	<p>Themen betriebsinterner Weiterbildungsmaßnahmen sind unter anderem</p> <ul style="list-style-type: none"> • EDV-Anwendungskennntnisse, • Qualitätsmanagementkenntnisse und • die Bedienung von Maschinen und Anlagen.

*... oder externen
Weiterbildungsmaßnahmen*

In Bezug auf die Fortbildung im Rahmen externer Maßnahmen werden folgende Inhalte am häufigsten genannt:

- Fremdsprachen,
- EDV,
- Kenntnisse berufsspezifischer Rechtsgrundlagen,
- Lenkerberechtigung für Arbeitsmaschinen und Sonderkraftfahrzeuge,
- Projektmanagementkenntnisse und
- Verkaufskennnisse.

Rund 450 Stellenanzeigen für »Elektro/Elektronik-Berufe«

Im Laufe des Jahres 2009 wurden in den österreichischen Printmedien 452 Stellenanzeigen für »Elektroberufe« veröffentlicht. Davon 164 unter der Berufsbezeichnung »Elektriker/-in«. Weitere 47 Mal wurde von den Betrieben nach »Elektromonteur/-innen« und 41 mal nach »Elektroinstallateur/-innen« gesucht.

Grafik 5

Welchen Fortbildungsbedarf sehen Betriebe im Bereich »Elektro/Elektronik«?

Fortbildungsbedarf, Fortbildungsthemen und Stellenanzeigen, 2009

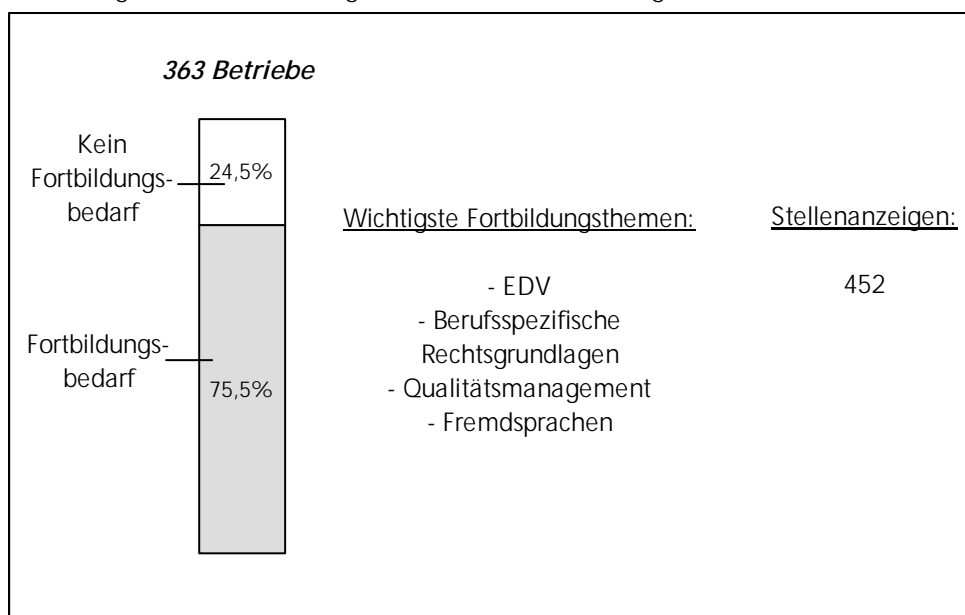


Tabelle 10

Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: Betriebsprofil

Betriebe mit Fortbildungsbedarf nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich und Betriebsdynamik, 2009

	<i>Elektro/ Elek- tronik: Zahl der Betriebe</i>	<i>Die Frage, ob ein Fortbildungsbedarf besteht, bejahen folgende Betriebe</i>		<i>Davon</i>		
		<i>Zahl der Betriebe</i>	<i>Anteil an der je- weiligen Gruppe</i>	<i>»nur betriebs- intern«</i>	<i>»nur betriebs- extern«</i>	<i>»sowohl als auch«</i>
<i>Wichtigste ÖNACE- Einheiten</i>						
Herstellung von Waren	178	140	78,7%	19	10	111
Bauwesen	102	72	70,6%	9	23	40
<i>Betriebsgröße¹</i>						
10–50 Arbeitsplätze	203	146	71,9%	19	33	94
50–250 Arbeitsplätze	124	97	78,2%	11	15	71
250+ Arbeitsplätze	36	31	86,1%	4	1	26
<i>»Schwerpunkt«²</i>						
Produktion	155	124	80,0%	15	13	96
Handel	9	5	55,6%	1	0	4
Dienstleistung	120	88	73,3%	10	27	51
»Kombination«	74	55	74,3%	8	8	39
<i>Beschäftigungsdynamik³</i>						
Wachsend	135	103	76,3%	14	24	65
Gleichbleibend	86	62	72,1%	8	9	45
Schrumpfend	142	109	76,8%	12	16	81
<i>Gesamt</i>	363	274	75,5%	34	49	191

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der
MitarbeiterInnen« aus
dem Fragebogen
»Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet
sich im Anhang.)

¹ Jahresdurchschnitts-
bestand an Standard-
beschäftigung laut
Hauptverband der
österreichischen
Sozialversicherungsträger.

² Fünf Betriebe haben
keine Zuordnung zu
einem der angegebenen
Bereiche getroffen.

³ Wachsend =
der Jahresendbestand an
Standardbeschäftigten
liegt um mindestens 2%
höher als der Jahres-
anfangsbestand.

Gleichbleibend =
die Veränderung des
Jahresendbestandes
gegenüber dem Jahres-
anfangsbestand an
Standardbeschäftigten
liegt zwischen +2% und
–2%.

Schrumpfend = der
Jahresendbestand an
Standardbeschäftigten
liegt um mindestens 2%
niedriger als der
Jahresanfangsbestand.

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice
Österreich –
Großbetriebsmonitoring,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.
(Die Informationen zu
Bundesland, Betriebsgrö-
ße und Dynamik stammen
aus den Hauptverbands-
daten, die Information
zum »Weiterbildungs-
bedarf« aus dem
Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 11

Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: besondere Anforderungen

Besondere Anforderungen an Mitarbeitende im Berufsfeld »Elektro/Elektronik«, 2009

Von den Betrieben, die »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende stellen und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ... sehen				
	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«	
... nennen als die vier »häufigsten« besonderen Anforderungen:				
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrabschluss – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse – Bedienung von Anlagen – EDV-Kenntnisse – HTL-Abschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse – Lehrabschluss – BMS-Abschluss – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrabschluss – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse – HTL-Abschluss – CAD-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrabschluss – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse – EDV-Kenntnisse – HTL-Abschluss
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – Bedienung von Anlagen – Lehrabschluss – HTL-Abschluss – CAD-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse – Lehrabschluss – BMS-Abschluss – HTL-Abschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrabschluss – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse – HTL-Abschluss – Fachhochschulabschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrabschluss – EDV-Kenntnisse – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse – HTL-Abschluss

Anmerkungen:
Frage »Bedarfsentwicklung / Kenntnisse, Anforderungen, Qualifikationen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

266 Unternehmen haben in den letzten beiden Jahren Mitarbeitende im Berufsfeld »Elektro/Elektronik« eingestellt.
Rund 60% der Betriebe geben an, »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende in diesem Berufsfeld zu stellen.

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zu den »besonderen beruflichen Anforderungen« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 12

Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: betriebsinterne Fortbildung

Bedarf an interner Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Elektro/Elektronik« beschäftigen

Von den Betrieben, die einen Bedarf an betriebsinterner Fortbildung signalisieren und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	
	»Kombination«			
	... sehen, geben als die vier »häufigsten« Fortbildungsthemen an:			
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – Bedienung von Anlagen – EDV-Kenntnisse – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – Qualitätsmanagementkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Bauerrichtungskenntnisse – Bedienung von Anlagen – BWL-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen 	<ul style="list-style-type: none"> – Bedienung von Anlagen – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – EDV-Kenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Bedienung von Anlagen – EDV-Kenntnisse – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – BWL-Kenntnisse
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Bedienung von Anlagen – Elektromechanikkenntnisse 		<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Projektmanagementkenntnisse – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Kommunikationsstärke – Verkaufskenntnisse

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zum »Weiterbildungsbedarf« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 13

Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: betriebsexterne Fortbildung

Bedarf an externer Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Elektro/Elektronik« beschäftigen, 2009

Von den Betrieben, die einen Bedarf an betriebsexterner Fortbildung signalisieren und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
	... sehen, geben als die vier »häufigsten« Fortbildungsthemen an:			
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – Fremdsprachenkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Lenkerberechtigung für Sonderkraftfahrzeuge – Projektmanagementkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse – Erste-Hilfe-Kenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse – Lenkerberechtigung für Sonderkraftfahrzeuge 	<ul style="list-style-type: none"> – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Marketing- und PR-Kenntnisse – Serviceorientierung – EDV-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Verkaufskennntnisse – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – Erste-Hilfe-Kenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – BWL-Kenntnisse – CAD-Kenntnisse – Elektronik-, Elektrotechnikkenntnisse – Lenkerberechtigung für Sonderkraftfahrzeuge 	<ul style="list-style-type: none"> – Erste-Hilfe-Kenntnisse – Katastrophen- und Zivilschutzkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Marketing- und PR-Kenntnisse – EDV-Kenntnisse – Englisch – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen 	<ul style="list-style-type: none"> – Verkaufskennntnisse – Führungsqualitäten – Gebäudetechnikkenntnisse – Bauerrichtungskenntnisse

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zum »Weiterbildungsbedarf« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 14

Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: Zahl der Stellenannoncen nach Berufen

2009

<i>Berufe</i>	<i>Zahl der Annoncen</i>
Elektriker/-in	164
Betriebselektriker/-in	25
Elektromonteur/-in	47
Elektroinstallateur/-in	41
Elektroarbeiter/-in	20
Sonstige Berufe	155
<i>Gesamt</i>	452

Anmerkung:

Die Berufsbezeichnungen entsprechen der AMS-Berufsgruppensystematik auf 6-Steller-Ebene.

Rohdaten:

GfK-Stellenmarktanalyse.

5 Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«

»Chemie/Kunststoff-Berufe« ...	<p>Rund 70 Betriebe (aus dem »Großbetriebsmonitoring«) geben an, Personen im Berufsfeld »Chemie/Kunststoff« zu beschäftigen. Dieser Überbegriff umfasst folgende von den Unternehmen genannte Berufe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chemiker/-in, • Chemieverfahrenstechniker/-in, • Kunststoffverarbeiter/-in, • Chemielabortechniker/-in und • Chemiehilfskraft.
... vor allem in der »Warenherstellung«	<p>Drei Viertel der Betriebe gehören der Branche »Warenherstellung« an.</p>
Von (neuen) Mitarbeitenden werden fachspezifische Kenntnisse erwartet	<p>Zu den »besonderen Anforderungen«, die an die Mitarbeitenden gestellt werden, zählen in erster Linie fachspezifische Kenntnisse wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chemiekennnisse, • Kunststoffherstellungs- und -verarbeitungskenntnisse und • Labormethodenkenntnisse.
Weiterbildungsthemen gehen über Fachkenntnisse hinaus	<p>Mehr als drei Viertel der Betriebe (76%) nennen Themen für die zukünftige Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die zu erwerbenden Zusatzqualifikationen gehen dabei zum Teil weit über die berufsspezifischen Fachkenntnisse des »Chemiebereichs« hinaus.</p>
Interne Fortbildungsthemen	<p>Im Rahmen interner Fortbildung sollen unter anderem folgende Kenntnisse von den Mitarbeitenden erworben werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsmanagementkenntnisse, • Kenntnisse berufsspezifischer Rechtsgrundlagen, • EDV-Kenntnisse , • Personalmanagementkenntnisse und • berufsspezifische Rechtsgrundlagen.

*Externe
Fortbildungsthemen*

Der Erwerb bzw. die Verbesserung der EDV-Kenntnisse der Mitarbeitenden ist für einen Teil der Betriebe auch im Rahmen externer Fortbildungsmaßnahmen angedacht. Ebenso sollen in externen Einrichtungen erlernt werden:

- Fremdsprachen,
- Führungsqualitäten,
- Qualitätsmanagement
- Personalmanagement und
- Kommunikationsstärke.

*Überschaubarer
Stellenmarkt für
Chemiker/-innen*

Der Stellenmarkt für »Chemiker/-innen i.w.S.« ist (zumindest was Zeitungsannoncen anbelangt) überschaubar. Im Jahr 2009 wurden 32 Stelleninserate, die dem Bereich »Chemie/Kunststoff« zuzuordnen sind, geschaltet. In der Hälfte der Annoncen wird nach »Reifenmonteuer/-innen« gesucht. Weitere Stellenanzeigen betreffen »Chemieverfahrenstechniker/-innen«, »Laborarbeiter/-innen« und »Kunststoffverarbeiter/-innen«.

Grafik 6

Welchen Fortbildungsbedarf sehen Betriebe im Bereich »Chemie/Kunststoff«?

Fortbildungsbedarf, Fortbildungsthemen und Stellenanzeigen, 2009

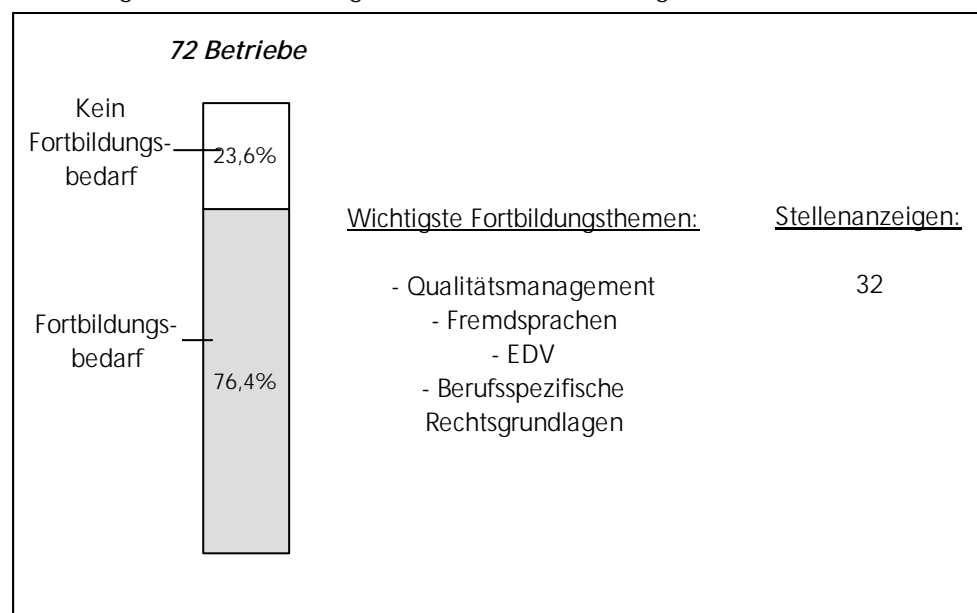


Tabelle 15

Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«: Betriebsprofile

Betriebe mit Fortbildungsbedarf nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich und Betriebsdynamik, 2009

	<i>Chemie/ Kunst- stoff: Zahl der Betriebe</i>	<i>Die Frage, ob ein Fortbildungsbedarf besteht, bejahen folgende Betriebe</i>		<i>Davon</i>		
		<i>Zahl der Betriebe</i>	<i>Anteil an der je- weiligen Gruppe</i>	<i>»nur betriebs- intern«</i>	<i>»nur betriebs- extern«</i>	<i>»sowohl als auch«</i>
Wichtigste ÖNACE- Einheiten						
Herstellung von Waren	52	39	75,0%	5	4	30
Freiberufl. wiss./tech. Dienst.	10	10	100,0%	0	2	8
Betriebsgröße¹						
10–50 Arbeitsplätze	38	28	73,7%	2	3	23
50–250 Arbeitsplätze	25	18	72,0%	3	2	13
250+ Arbeitsplätze	9	9	100,0%	1	1	7
»Schwerpunkt«²						
Produktion	45	35	77,8%	3	4	28
Handel	1	1	100,0%	0	0	1
Dienstleistung	15	12	80,0%	2	2	8
»Kombination«	10	6	60,0%	1	0	5
Beschäftigungsdynamik³						
Wachsend	20	15	75,0%	1	1	13
Gleichbleibend	20	15	75,0%	1	2	12
Schrumpfend	32	25	78,1%	4	3	18
Gesamt	72	55	76,4%	6	6	43

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der
MitarbeiterInnen« aus
dem Fragebogen
»Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet
sich im Anhang.)

¹ Jahresdurchschnitts-
bestand an Standard-
beschäftigung laut
Hauptverband der
österreichischen
Sozialversicherungsträger.

² Ein Betrieb hat keine
Zuordnung zu einem der
angegebenen Bereiche
getroffen.

³ Wachsend =
der Jahresendbestand an
Standardbeschäftigten
liegt um mindestens 2%
höher als der Jahres-
anfangsbestand.

Gleich bleibend =
die Veränderung des
Jahresendbestandes
gegenüber dem Jahres-
anfangsbestand an
Standardbeschäftigten
liegt zwischen +2% und
–2%.

Schrumpfend = der
Jahresendbestand an
Standardbeschäftigten
liegt um mindestens 2%
niedriger als der
Jahresanfangsbestand.

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice
Österreich –
Großbetriebsmonitoring,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.
(Die Informationen zu
Bundesland, Betriebsgrö-
ße und Dynamik stammen
aus den Hauptverbands-
daten, die Information
zum »Weiterbildungs-
bedarf« aus dem
Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 16

Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«: besondere Anforderungen

Besondere Anforderungen an Mitarbeitende im Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«, 2009

Von den Betrieben, die »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende stellen und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...			
	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
... sehen, nennen als die vier »häufigsten« besonderen Anforderungen:			
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – Kunststoffherstellungs-, -verarbeitungskenntnisse – Chemiekenntnisse – Handwerkliches Geschick – Pflichtschulabschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – Chemiekenntnisse – HTL-Abschluss – Labormethodenkenntnisse – Lehrabschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – Labormethodenkenntnisse – Lernbereitschaft – CAD-Kenntnisse – Datenbankkenntnisse
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – Bereichsübergreifende Werkstoffbe- und -verarbeitungskennntnisse – Kunststoffherstellungs- und -verarbeitungskennntnisse – Labormethodenkenntnisse – Problemlösungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> – HTL-Abschluss – Chemiekenntnisse – Labormethodenkenntnisse – Lehrabschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – CAD-Kenntnisse – Datenbankkenntnisse – EDV-Kenntnisse

Anmerkungen:
Frage »Bedarfsentwicklung / Kenntnisse, Anforderungen, Qualifikationen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

70 Unternehmen haben in den letzten beiden Jahren Mitarbeitende im Berufsfeld »Chemie/Kunststoff« eingestellt. Rund 59% der Betriebe geben an, »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende in diesem Berufsfeld zu stellen.

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zu den »besonderen beruflichen Anforderungen« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 17

Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«: betriebsinterne Fortbildung

Bedarf an interner Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Chemie/Kunststoff« beschäftigen

Von den Betrieben, die einen Bedarf an betriebsinterner Fortbildung signalisieren und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
	... sehen, geben als die vier »häufigsten« Fortbildungsthemen an:			
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsmanagementkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Personalmanagementkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Qualitätsmanagementkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Qualitätsmanagementkenntnisse – Abfallwirtschaftskenntnisse – EDV-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – BWL-Kenntnisse – Gesundheitsförderungskenntnisse – Kommunikationsstärke – Managementkenntnisse
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsmanagementkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Katastrophen-, Zivilschutzkenntnisse – Programmiersprachenkenntnisse 		<ul style="list-style-type: none"> – Abfallwirtschaftskenntnisse – Büroarbeitskenntnisse – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen 	

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zum »Weiterbildungsbedarf« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 18

Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«: betriebsexterne Fortbildung

Bedarf an externen Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Chemie/Kunststoff« beschäftigen

Von den Betrieben, die einen Bedarf an betriebsexterner Fortbildung signalisieren und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ... sehen				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
	... geben als die vier »häufigsten« Fortbildungsthemen an:			
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – Fremdsprachenkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Führungsqualitäten – Qualitätsmanagementkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsmanagementkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Fremdsprachenkenntnisse – Kommunikationsstärke – Projektmanagementkenntnisse – Abfallwirtschaftskenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Führungsqualitäten – Gutes Auftreten – Kommunikationsstärke – Reisebereitschaft
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse – Führungsqualitäten – Qualitätsmanagementkenntnisse 		<ul style="list-style-type: none"> – Kommunikationsstärke – Projektmanagementkenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse – Wissenschaftl. Fachwissen »Naturwissenschaften« 	

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zum »Weiterbildungsbedarf« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 19

Berufsfeld Chemie/Kunststoff: Zahl der Stellenannoncen nach Berufen

2009

	<i>Zahl der Annoncen</i>
<i>Berufe</i>	
Reifenmonteur/-in	16
Sonstige Berufe	16
<i>Gesamt</i>	32

Anmerkung:

Die Berufsbezeichnungen entsprechen der AMS-Berufsgruppensystematik auf 6-Steller-Ebene.

Rohdaten:

GfK-Stellenmarktanalyse.

6

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«

**»Büro/Verwaltungs-
Berufe«**

Nahezu jeder Betrieb verfügt über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Aufgaben im administrativen Bereich liegen. In vielen Betrieben zählt der Bereich »Büro und Verwaltung« zu den mitarbeiterstärksten. Im Rahmen des »Großbetriebsmonitorings« listen mehr als 2.800 Betriebe (mit Zusatzinformationen zum Beschäftigungsverhalten) »Büro- und Verwaltungspersonal« bei der Frage nach den drei häufigsten im Betrieb vertretenen Berufsgruppen auf.

**Vom Sekretär bis zur
Controllerin**

Tätigkeitsfelder, die dem »Verwaltungsbereich« zugeordnet sind, umfassen eine Vielzahl unterschiedlicher Berufe. Darunter beispielsweise

- Sekretär/-in,
- Buchhalter/-in,
- Controller/-in, und
- Sachbearbeiter/-in.

**Zu den »besonderen
Anforderungen« zählen
u.a. Sprach- und EDV-
Kenntnisse**

Ein HAK- oder Handelsschulabschluss ist in rund einem Fünftel der Unternehmen Voraussetzung für die Aufnahme in den Büro- und Verwaltungsbereich. Unter den »besonderen Anforderungen«, die an Bewerberinnen und Bewerber für Verwaltungspositionen gestellt werden, finden sich überdurchschnittlich häufig:

- EDV-Kenntnisse,
- Fremdsprachenkenntnisse und
- Rechnungswesenkenntnisse.

**Knapp 77% der
Betriebe sehen einen
Weiterbildungsbedarf
...**

Was die Fortbildung der Mitarbeitenden betrifft, sehen 76,5% der Unternehmen einen Bedarf an zukünftigen (betriebsinternen oder -externen) Weiterbildungsmaßnahmen.

**... sowohl im Rahmen
interner ...**

Zu den betriebsinternen Weiterbildungsthemen zählen für die Unternehmen (zusätzlich zur weiteren Schulung der Mitarbeitenden in Bezug auf deren EDV-Kenntnisse) vor allem

- branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse,
- Kenntnisse berufsspezifischer Rechtsgrundlagen und
- Qualitätsmanagementkenntnisse.

... als auch im Rahmen externer Schulungen, ...

Im Rahmen externer Schulungen sollen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in erster Linie

- EDV-Kenntnisse,
- Fremdsprachenkenntnisse,
- Verkaufskenntnisse und
- Rechnungswesenkenntnisse

erworben werden.

... unabhängig von der jeweiligen Beschäftigungsdynamik

Eine Nachfrage nach diesen Fachkenntnissen besteht in den Betrieben unabhängig von der vorherrschenden Beschäftigungsdynamik. Sowohl in Hinblick auf ihre Personalstände »wachsende« als auch »gleichbleibende« und »schrumpfende« Betriebe sehen einen Weiterbildungsbedarf in den beschriebenen Bereichen.

Rund 1.240 Stellenanzeigen für »Büro- und Verwaltungspersonal«

Der Stellenmarkt für Büro- und Verwaltungspersonal ist vergleichsweise groß. Im Jahr 2009 ist die Zahl der Stellenannoncen bei insgesamt rund 1.240 gelegen. Am häufigsten wurde nach einer Sekretärin bzw. einem Sekretär gesucht (136 Annoncen). Weitere 134 Mal wurde der Posten einer »Bürokraft« ausgeschrieben, 47 Mal wurde nach einer/einem »Büroangestellten« gesucht.

Grafik 7

Welchen Fortbildungsbedarf sehen Betriebe im Bereich »Büro/Verwaltung«?
 Fortbildungsbedarf, Fortbildungsthemen und Stellenanzeigen, 2009

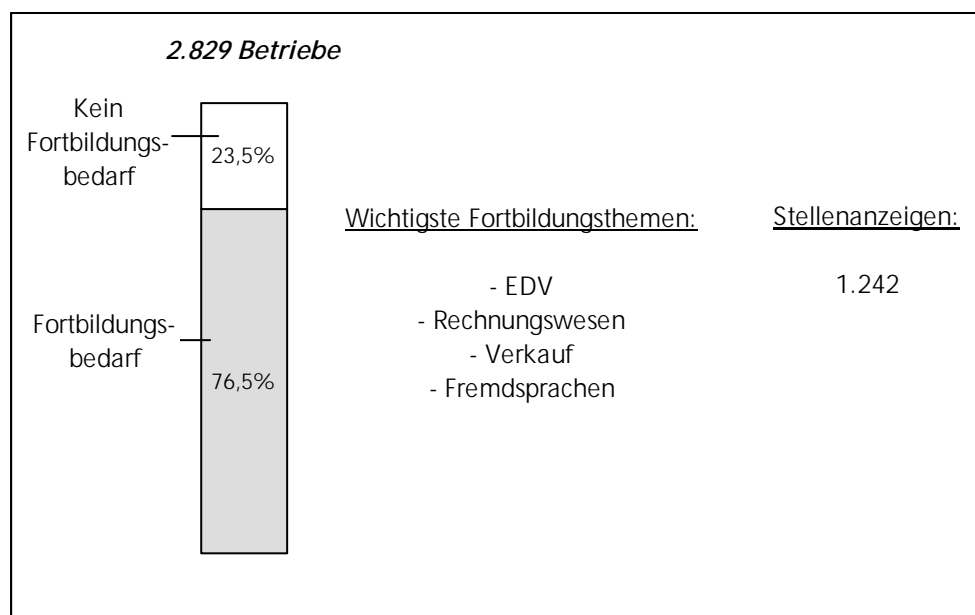


Tabelle 20

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: Betriebsprofile

Betriebe mit Fortbildungsbedarf nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich und Betriebsdynamik, 2009

	Büro/ Ver- waltung: Zahl der Betriebe	Die Frage, ob ein Fortbildungsbedarf besteht, bejahen folgende Betriebe		Davon		
		Zahl der Betriebe	Anteil an der je- weiligen Gruppe	»nur betriebs- intern«	»nur betriebs- extern«	»sowohl als auch«
Wichtigste ÖNACE- Einheiten						
Herstellung von Waren	693	508	73,3%	76	73	359
Handel, Reparatur	518	397	76,6%	72	70	255
Freiberufl. wiss./tech. Dienst.	223	194	87,0%	17	56	121
Betriebsgröße¹						
10–50 Arbeitsplätze	1995	1476	74,0%	238	307	931
50–250 Arbeitsplätze	708	575	81,2%	79	97	399
250+ Arbeitsplätze	126	157	124,6%	93	36	28
»Schwerpunkt«²						
Produktion	634	472	74,4%	59	85	328
Handel	348	267	76,7%	49	40	178
Dienstleistung	1366	1066	78,0%	147	221	698
»Kombination«	409	318	77,8%	60	64	194
Beschäftigungsdynamik³						
Wachsend	1172	906	77,3%	133	182	591
Gleichbleibend	730	565	77,4%	75	103	387
Schrumpfend	927	693	74,8%	116	132	445
Gesamt	2.829	2.164	76,5%	324	417	1.423

Anmerkung:
Frage »Weiterbildung der
MitarbeiterInnen« aus
dem Fragebogen
»Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet
sich im Anhang.)

¹ Jahresdurchschnitts-
bestand an Standard-
beschäftigung laut
Hauptverband der
österreichischen
Sozialversicherungsträger.

² 72 Betriebe haben
keine Zuordnung zu
einem der angegebenen
Bereiche getroffen.

³ Wachsend =
der Jahresendbestand an
Standardbeschäftigten
liegt um mindestens 2%
höher als der Jahres-
anfangsbestand.

Gleich bleibend =
die Veränderung des
Jahresendbestandes
gegenüber dem Jahres-
anfangsbestand an
Standardbeschäftigten
liegt zwischen +2% und
–2%.

Schrumpfend = der
Jahresendbestand an
Standardbeschäftigten
liegt um mindestens 2%
niedriger als der
Jahresanfangsbestand.

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice
Österreich –
Großbetriebsmonitoring,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.
(Die Informationen zu
Bundesland, Betriebsgrö-
ße und Dynamik stammen
aus den Hauptverbands-
daten, die Information
zum »Weiterbildungs-
bedarf« aus dem
Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 21

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: besondere Anforderungen

Besondere Anforderungen an Mitarbeitende im Berufsfeld »Büro/Verwaltung«, 2009

Von den Betrieben, die »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende stellen und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
...sehen, nennen als die vier »häufigsten« besonderen Anforderungen:				
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Rechnungswesenkenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse – Englisch 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Englisch – Rechnungswesenkenntnisse – Handelsschulabschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Rechnungswesenkenntnisse – Handelsschulabschluss – HAK-Abschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – Rechnungswesenkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Handelsschulabschluss – Englisch
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Rechnungswesenkenntnisse – Englisch – Fremdsprachenkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Englisch – Rechnungswesenkenntnisse – HAK-Abschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Rechnungswesenkenntnisse – HAK-Abschluss – Handelsschulabschluss 	<ul style="list-style-type: none"> – Rechnungswesenkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Englisch – HAK-Abschluss

Anmerkungen:
Frage »Bedarfsentwicklung / Kenntnisse, Anforderungen, Qualifikationen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

1.112 Unternehmen haben in den letzten beiden Jahren Mitarbeitende im Berufsfeld »Büro/Verwaltung« eingestellt.
Rund 69% der Betriebe geben an, »besondere Anforderungen« an Mitarbeitende in diesem Berufsfeld zu stellen.

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zu den »besonderen beruflichen Anforderungen« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 22

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: betriebsinterne Fortbildung

Bedarf an interner Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Büro/Verwaltung« beschäftigen

Von den Betrieben, die einen Bedarf an betriebsinterner Fortbildung signalisieren und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
	...sehen, geben als die vier »häufigsten« Fortbildungsthemen an:			
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Qualitätsmanagementkenntnisse – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Verkaufskennntnisse – Qualitätsmanagementkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Verkaufskennntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Qualitätsmanagementkenntnisse
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Qualitätsmanagementkenntnisse – EDV-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – Verkaufskennntnisse – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Verkaufskennntnisse – Kommunikationsstärke – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen 	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenspez. Produkt- und Materialkenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen

Anmerkungen:
Frage »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zum »Weiterbildungsbedarf« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 23

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: betriebsexterne Fortbildung

Bedarf an externer Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Büro/Verwaltung« beschäftigen

Von den Betrieben, die einen Bedarf an betriebsexterner Fortbildung signalisieren und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich ...				
	Produktion	Handel	Dienstleistungen	»Kombination«
	...sehen, geben als die vier »häufigsten« Fortbildungsthemen an:			
Alle Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse – Englisch – Personalmanagementkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Verkaufskenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Rechnungswesenkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Rechnungswesenkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Juristisches Fachwissen – Kommunikationsstärke 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Verkaufskenntnisse – Englisch – Personalmanagementkenntnisse
»Wachsende Betriebe«	<ul style="list-style-type: none"> – Fremdsprachenkenntnisse – EDV-Kenntnisse – Kenntnisse berufsspez. Rechtsgrundlagen – Rechnungswesenkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – EDV-Kenntnisse – Verkaufskenntnisse – Rechnungswesenkenntnisse – Fremdsprachenkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> – Rechnungswesenkenntnisse – Kommunikationsstärke – EDV-Kenntnisse – Juristisches Fachwissen 	<ul style="list-style-type: none"> – Verkaufskenntnisse – BWL-Kenntnisse – Englisch – Fremdsprachenkenntnisse – Marketingkenntnisse

Anmerkungen:
Frage »Weiterbildung der MitarbeiterInnen« aus dem Fragebogen »Betriebsbefragung«.
(Der Fragebogen findet sich im Anhang.)

Rohdaten:
Arbeitsmarktservice Österreich – Großbetriebsmonitoring, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

(Die Information zur Beschäftigungsdynamik (»Wachsende Betriebe«) stammt aus den Hauptverbandsdaten, die Informationen zum »Weiterbildungsbedarf« und zum »Tätigkeitsbereich« aus dem Großbetriebsmonitoring.)

Tabelle 24

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: Zahl der Stellenannoncen nach Berufen
2009

<i>Berufe</i>	<i>Zahl der Annoncen</i>
Sekretär/-in	136
Bürokraft	134
Kaufmännische/r Sachbearbeiter/-in	65
Rechtsanwaltssekretär/-in	54
Kaufmännische/r Büroangestellte/r	54
Büroangestellte/r	47
Auftragssachbearbeiter/-in	44
Vertriebsassistent/-in	40
Sonstige	668
<i>Gesamt</i>	<i>1.242</i>

Anmerkungen:
Die Berufsbezeichnungen
entsprechen der AMS-
Berufsgruppensystematik
auf 6-Steller-Ebene.

Rohdaten:
GfK-Stellenmarktanalyse.

7

Schlussfolgerungen für das Arbeitsmarktservice

Die empirische Analyse der betrieblichen Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen lässt folgende Schlussfolgerungen zu.

<p><i>Qualifikationsbedarf: eine Frage des Bewusstseins der Unternehmensführung, ...</i></p>	<p>Ob ein Betrieb spezifische fachliche Anforderungen an seine (neuen) Mitarbeitenden stellt und daraus einen Bedarf an (externer und interner) Fortbildung ableitet, hängt vor allem von der Einschätzung der Betriebsführung ab, wie wichtig Qualifikationsanstrengungen für die Bewahrung im Marktwettbewerb sind.</p>
<p><i>... unabhängig von der geplanten Veränderung des Personalstandes</i></p>	<p>Diese Einschätzung ist nicht davon abhängig, ob der Betrieb plant, seinen Personalstand aufzustocken, stabil zu halten oder ihn zu verringern (in diesem Sinn kann Qualifikation auch eine »defensive« Strategie sein).</p>
<p><i>... oder dem Schwer- punkt der betrieblichen Wertschöpfung</i></p>	<p>Die Einsicht in die Notwendigkeit qualifikatorischer Anstrengungen findet sich gleichermaßen in Betrieben, deren Wertschöpfung eher im Bereich »Produktion« oder in den Bereichen »Dienstleistungen« oder »Handel« liegt.</p>
<p><i>Nur in sehr großen Betrieben selbstverständlich</i></p>	<p>In sehr großen Betrieben nimmt die Betriebsführung nahezu stets einen Qualifikationsbedarf wahr. Unter mittleren Betrieben und Kleinbetrieben fehlt in einem Viertel bis zu einem Drittel der Fälle den Verantwortlichen die Einsicht in die Notwendigkeit einer laufenden Erneuerung der betrieblich einzusetzenden Qualifikationen.</p>
<p><i>Hohe Gleichförmigkeit in der Nennung der Fortbildungsinhalte (in Abhängigkeit vom Beruf), ...</i></p>	<p>Sofern die Bedeutung der Fortbildung der Betriebsleitung bewusst ist, ergibt sich ein Set von Qualifikationen, das zwischen den Betrieben kaum variiert: Welche »Kernqualifikationen« und »Zusatzqualifikationen« als erforderlich angesehen werden, hängt ausschließlich vom Beruf ab (und nicht von der »Positionierung« des Betriebes am Markt):</p> <ul style="list-style-type: none"> • »Schweißen« und »CAD-Anwendung« in Eisen/Metall-Berufen • »Sehr gute Kenntnis von Maschinen und Anlagen« in Elektro-/Elektronik-Berufen • »Rechnungswesenkenntnisse« in Büro-/Verwaltungsberufen

- »EDV-«, »Fremdsprachen-« und »Qualitätsmanagementkenntnisse« in jedem der vier Berufe (einschließlich chemischer Berufe)

Dies sind die am häufigsten abgegebenen Nennungen.

... was dem AMS eine »robuste« Planung von berufsspezifischen Schulungsinhalten ermöglicht

Die Gleichförmigkeit der angeführten Qualifikationen (sofern ein betrieblicher Bedarf signalisiert wird) erlaubt dem Arbeitsmarktservice eine »robuste« Planung von Schulungsmaßnahmen; es gilt dabei auch sicherzustellen, dass das Angebot von Bildungsträgern die nachgefragten Arten der Qualifikation in ausreichendem Ausmaß abdeckt. (Wobei der Bedarf vermutlich über das durch die Auswertung von Stellenannoncen erkennbare Ausmaß hinausgeht.)

Betriebsbezogene Qualifikationsmaßnahmen für das AMS in Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen wichtig

Die Tatsache, dass eine quantitativ erhebliche Minderheit an Verantwortlichen keine Einsicht in die Notwendigkeit fortlaufender Qualifikationsanstrengungen besitzt, legt es nahe, betriebsbezogene Maßnahmen der Qualifikationsförderung durch das Arbeitsmarktservice im Auge zu behalten; schließlich geht es auch darum, die Beschäftigungsfähigkeit von (potenziell in Zukunft vorgemerkten) Erwerbstätigen bereits am Arbeitsplatz bei (noch) aufrechter Beschäftigung zu sichern.

Anhang

Begriffserläuterungen	51
Wirtschaftsabteilungen	53
Verzeichnis der Grafiken	57
Verzeichnis der Tabellen	58
Fragebogen zur Betriebsbefragung (»Großbetriebsmonitoring«)	61

**Begriffs-
erläuterungen**

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«

Folgende (im Rahmen des »Großbetriebsmonitorings« von den Betrieben genannte) Berufe werden zum Berufsfeld »Büro/Verwaltung« zusammengefasst:

- Auftragsacharbeiter/-in
- Bankkauffrau/-mann
- Buchhalter/-in
- Büroangestellte/r
- Bürokraft
- Büromitarbeiter/-in
- Büroorganisation
- Controller/-in
- Finanzbuchhalter/-in
- Finanzmitarbeiter/-in
- Kanzleihilfe
- Kaufmännische/r Angestellte/r
- Kaufmännische/r Sachbearbeiter/-in
- Sachbearbeiter/-in
- Personalreferent/-in
- Personalsachbearbeiter/-in
- Personalverrechner/-in
- Sekretär/-in
- Verwaltungsangestellte/r
- Verwaltungsassistent/-in
- Verwaltungsmitarbeiter/-in

Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«

Folgende (im Rahmen des »Großbetriebsmonitorings« von den Betrieben genannte) Berufe werden zum Berufsfeld »Chemie/Kunststoff« zusammengefasst:

- Chemielaborant/-in
- Chemielabortechniker/-in
- Chemiker/-in
- Chemotechniker/-in
- Kunststoffformgeber/-in
- Kunststoffspritzereiarbeiter/-in
- Kunststoffverarbeiter/-in

Berufsfeld »Eisen/Metall«

Folgende (im Rahmen des »Großbetriebsmonitorings« von den Betrieben genannte) Berufe werden zum Berufsfeld »Eisen/Metall« zusammengefasst:

- Anlagenbauer/-in
- Anlagenmonteur/-in
- Hilfskraft im Metallbereich
- Maschinenbauer/-in
- Maschinenbautechniker/-in
- Maschinenführer/-in
- Maschinen- und Fertigungstechniker/-in
- Maschinenschlosser/-in
- Metallarbeiter/-in
- Metallbautechniker/-in
- Metallbearbeitungstechniker/-in
- Metaller/-in
- Metallfacharbeiter/-in
- Metalltechniker/-in
- Schlosser/-in
- Schweißer/-in
- Stahlbauschlosser/-in
- Stahlbautechniker/-in
- Zerspanungstechniker/-in

Berufsfeld »Elektro/Elektronik«

Folgende (im Rahmen des »Großbetriebsmonitorings« von den Betrieben genannte) Berufe werden zum Berufsfeld »Elektro/Elektronik« zusammengefasst:

- Betriebselektriker/-in
- Elektriker/-in
- Elektroanlagentechniker/-in
- Elektrobetriebstechniker/-in
- Elektroinstallateur/-in
- Elektroinstallationstechniker/-in
- Elektromonteur/-in
- Elektroniker/-in
- Elektronikingenieur/-in
- Elektrotechniker/-in

Standardbeschäftigung

Eine Standardbeschäftigung ist eine voll versicherungspflichtige unselbstständige Beschäftigung (inklusive Zivildienst). Nicht eingeschlossen sind geringfügige Beschäftigungen und freie Dienstverträge sowie bloß versicherungsrechtlich aufrechter Beschäftigungsverhältnisse, für die kein beitragspflichtiges Beschäftigungseinkommen bezogen wird.

***Wirtschafts-
abteilungen***

Folgende ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen werden in den Übersichten zur Beschäftigung durch die im Einzelnen angeführten Wirtschaftszweige gebildet:

Land-/Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht

Klasse 01: Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten

Klasse 02: Forstwirtschaft und Holzeinschlag

Klasse 03: Fischerei und Aquakultur

Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden

Klasse 05: Kohlenbergbau

Klasse 06: Gewinnung von Erdöl und Erdgas

Klasse 07: Erzbergbau

Klasse 08: Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau

Klasse 09: Erbringung von Dienstleistungen für den Bergbau und für die Gewinnung von Steinen und Erden

Herstellung von Waren

Klasse 10: Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln

Klasse 11: Getränkeherstellung

Klasse 12: Tabakverarbeitung

Klasse 13: Herstellung von Textilien

Klasse 14: Herstellung von Bekleidung

Klasse 15: Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen

Klasse 16: Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)

Klasse 17: Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus

Klasse 18: Herstellung von Druckerzeugnissen;

Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern

Klasse 19: Kokerei und Mineralölverarbeitung

Klasse 20: Herstellung von chemischen Erzeugnissen

Klasse 21: Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen

Klasse 22: Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren

Klasse 23: Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden

Klasse 24: Metallerzeugung und -bearbeitung

Klasse 25: Herstellung von Metallerzeugnissen

Klasse 26: Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen

Klasse 27: Herstellung von elektrischen Ausrüstungen

Klasse 28: Maschinenbau

Klasse 29: Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen

Klasse 30: Sonstiger Fahrzeugbau

Klasse 31: Herstellung von Möbeln

Klasse 32: Herstellung von sonstigen Waren
Klasse 33: Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Energieversorgung

Klasse 35: Energieversorgung

Wasserversorgung

Klasse 36: Wasserversorgung
Klasse 37: Abwasserentsorgung
Klasse 38: Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung
Klasse 39: Beseitigung von Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung

Bauwesen

Klasse 41: Hochbau
Klasse 42: Tiefbau
Klasse 43: Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

Handel, Reparatur

Klasse 45: Handel mit Kraftfahrzeugen, Reparatur
Klasse 46: Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
Klasse 47: Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)

Verkehr und Lagerei

Klasse 49: Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen
Klasse 50: Schifffahrt
Klasse 51: Luftfahrt
Klasse 52: Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr
Klasse 53: Post-, Kurier- und Expressdienste

Beherbergung, Gastronomie

Klasse 55: Beherbergung
Klasse 56: Gastronomie

Information, Kommunikation

Klasse 58: Verlagswesen
Klasse 59: Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik
Klasse 60: Rundfunkveranstalter
Klasse 61: Telekommunikation

Klasse 62: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie

Klasse 63: Informationsdienstleistungen

Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Klasse 64: Erbringung von Finanzdienstleistungen

Klasse 65: Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)

Klasse 66: Mit den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten

Grundstücks- und Wohnungswesen

Klasse 68: Grundstücks- und Wohnungswesen

Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

Klasse 69: Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung

Klasse 70: Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung

Klasse 71: Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung

Klasse 72: Forschung und Entwicklung

Klasse 73: Werbung und Marktforschung

Klasse 74: Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten

Klasse 75: Veterinärwesen

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

Klasse 77: Vermietung von beweglichen Sachen

Klasse 78: Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften

Klasse 79: Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen

Klasse 80: Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien

Klasse 81: Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau

Klasse 82: Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a.n.g.

Öffentliche Verwaltung

Klasse 84: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Erziehung und Unterricht

Klasse 85: Erziehung und Unterricht

Gesundheits- und Sozialwesen

Klasse 86: Gesundheitswesen

Klasse 87: Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)

Klasse 88: Sozialwesen (ohne Heime)

Kunst, Unterhaltung und Erholung

Klasse 90: Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten

Klasse 91: Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten

Klasse 92: Spiel-, Wett- und Lotteriewesen

Klasse 93: Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung

Sonstige Dienstleistungen

Klasse 94: Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)

Klasse 95: Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern

Klasse 96: Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen

Private Haushalte

Klasse 97: Private Haushalte mit Hauspersonal

Klasse 98: Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt

Exterritoriale Organisationen

Klasse 99: Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

**Verzeichnis
der Grafiken**

Grafik 1	<i>Zwei komplementäre Ansätze zur Erfassung der Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen</i>	12
Grafik 2	<i>Die Datenbasis</i>	13
Grafik 3	<i>Wie viele Betriebe geben an, dass Mitarbeitende besondere Anforderungen erfüllen müssten bzw. dass ein Fortbildungsbedarf besteht?</i> 2009	15
Grafik 4	<i>Welchen Fortbildungsbedarf sehen Betriebe im Bereich »Eisen/Metall«?</i> Fortbildungsbedarf, Fortbildungsthemen und Stellenanzeigen, 2009	21
Grafik 5	<i>Welchen Fortbildungsbedarf sehen Betriebe im Bereich »Elektro/Elektronik«?</i> Fortbildungsbedarf, Fortbildungsthemen und Stellenanzeigen, 2009	28
Grafik 6	<i>Welchen Fortbildungsbedarf sehen Betriebe im Bereich »Chemie/Kunststoff«?</i> Fortbildungsbedarf, Fortbildungsthemen und Stellenanzeigen, 2009	35
Grafik 7	<i>Welchen Fortbildungsbedarf sehen Betriebe im Bereich »Büro/Verwaltung«?</i> Fortbildungsbedarf, Fortbildungsthemen und Stellenanzeigen, 2009	42

**Verzeichnis
der Tabellen**

Tabelle 1	<i>Verteilung der Betriebe aus dem Großbetriebsmonitoring 2009</i>	14
Tabelle 2	<i>Stellen »alle befragten Betriebe« besondere Anforderungen an ihre Beschäftigten? Sehen sie einen Fortbildungsbedarf?</i>	17
Tabelle 3	<i>Welche Rolle spielt der Schwerpunkt der betrieblichen Tätigkeit für den Fortbildungs- bedarf?</i>	18
Tabelle 4	<i>Besondere berufliche Anforderungen und betrieblicher Fortbildungsbedarf: die Verteilung nach Bundesländern, Betriebsgrößen und Beschäftigungsdynamik</i>	19
Tabelle 5	<i>Berufsfeld »Eisen/Metall«: Betriebsprofil Betriebe mit Fortbildungsbedarf nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich und Betriebsdynamik, 2009</i>	22
Tabelle 6	<i>Berufsfeld »Eisen/Metall«: besondere Anforderungen Besondere Anforderungen an Mitarbeitende im Berufsfeld »Eisen/Metall«, 2009</i>	23
Tabelle 7	<i>Berufsfeld »Eisen/Metall«: betriebsinterne Fortbildung Bedarf an interner Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Eisen/Metall« beschäftigen</i>	24
Tabelle 8	<i>Berufsfeld »Eisen/Metall«: betriebsexterne Fortbildung Bedarf an externer Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Eisen/Metall« beschäftigen</i>	25

Tabelle 9	<i>Berufsfeld »Eisen/Metall«: Zahl der Stellenannoncen nach Berufen</i>	
	2009	26
Tabelle 10	<i>Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: Betriebsprofil</i>	
	Betriebe mit Fortbildungsbedarf nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich und Betriebsdynamik, 2009	29
Tabelle 11	<i>Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: besondere Anforderungen</i>	
	Besondere Anforderungen an Mitarbeitende im Berufsfeld »Elektro/Elektronik«, 2009	30
Tabelle 12	<i>Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: betriebsinterne Fortbildung</i>	
	Bedarf an interner Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Elektro/Elektronik« beschäftigen	31
Tabelle 13	<i>Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: betriebsexterne Fortbildung</i>	
	Bedarf an externer Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Elektro/Elektronik« beschäftigen, 2009	32
Tabelle 14	<i>Berufsfeld »Elektro/Elektronik«: Zahl der Stellenannoncen nach Berufen</i>	
	2009	33
Tabelle 15	<i>Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«: Betriebsprofile</i>	
	Betriebe mit Fortbildungsbedarf nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich und Betriebsdynamik, 2009	36
Tabelle 16	<i>Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«: besondere Anforderungen</i>	
	Besondere Anforderungen an Mitarbeitende im Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«, 2009	37

Tabelle 17

Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«: betriebsinterne Fortbildung

Bedarf an interner Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Chemie/Kunststoff« beschäftigen 38

Tabelle 18

Berufsfeld »Chemie/Kunststoff«: betriebsexterne Fortbildung

Bedarf an externen Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Chemie/Kunststoff« beschäftigen 39

Tabelle 20

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: Betriebsprofile

Betriebe mit Fortbildungsbedarf nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich und Betriebsdynamik, 2009 43

Tabelle 21

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: besondere Anforderungen

Besondere Anforderungen an Mitarbeitende im Berufsfeld »Büro/Verwaltung«, 2009 44

Tabelle 22

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: betriebsinterne Fortbildung

Bedarf an interner Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Büro/Verwaltung« beschäftigen 45

Tabelle 23

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: betriebsexterne Fortbildung

Bedarf an externer Fortbildung in Betrieben, die Personal im Berufsfeld »Büro/Verwaltung« beschäftigen 46

Tabelle 24

Berufsfeld »Büro/Verwaltung«: Zahl der Stellenannoncen nach Berufen

2009 47



Arbeitsmarktservice
Österreich
Berufsinformations- und
Qualifikationsforschung

Fragebogen (beidseitig)

Diesen Fragebogen finden Sie auch in elektronischer Form unter:

<http://www.ams.at/betriebsbefragung>



Wir ersuchen Sie, den Fragebogen nur für Ihre Betriebsstätte/Zweigstelle/Filiale auszufüllen!

Betriebsdaten

Name des Betriebes/der Institution/der Filiale:
Adresse: PLZ/Ort:
Tel: Fax: E-mail:
Gründungsjahr: Name des/der BetriebsleiterIn:

Branche

Betriebstyp

- Einzelunternehmen
- Stammbetrieb(mit Filialen)
- Konzern (-Zentrale)
- Zweig- / Filialbetrieb(eines größeren Unternehmens / Konzerns)
- Sonstiges

Der Betrieb ist hauptsächlich ein ...

- Produktionsbetrieb => Wichtigste Produkte:
- Handelsbetrieb => Wichtigste Handelsgüter:
- Dienstleistungsbetrieb => Wichtigste Dienstleistungen:

Im Betrieb wird mit folgenden Technologien gearbeitet (z.B. CNC, CAD, CIM, EDV-Bereich, etc.)
.....



Beschäftigungsstruktur

Anzahl der MitarbeiterInnen in der Betriebsstätte insgesamt? (Bitte gegebenenfalls auch „0“ eintragen)			
<input type="checkbox"/> männliche Mitarbeiter –Vollzeitbeschäftigt: <input type="checkbox"/> weibliche Mitarbeiter –Vollzeitbeschäftigt: <input type="checkbox"/> männliche Mitarbeiter – Teilzeitbeschäftigt: <input type="checkbox"/> weibliche Mitarbeiter – Teilzeitbeschäftigt: <input type="checkbox"/> männliche Lehrlinge: <input type="checkbox"/> weibliche Lehrlinge:.....		Beschäftigen Sie auch MitarbeiterInnen mit freien Dienstverträgen, geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeitsverhältnisse, etc.? <input type="checkbox"/> ja. <input type="checkbox"/> nein	
Nennen Sie bitte - getrennt nach Arbeitsbereichen – je drei häufige Berufe in Ihrem Betrieb:			
Arbeitsbereiche (falls vorhanden):	Berufsbezeichnung:		
Produktion			
Dienstleistung			
Büro/Verwaltung/Vertrieb/Verkauf			
Sonstiger Arbeitsbereich: (bitte angeben)			

Lehrlingsausbildung

Bilden Sie Lehrlinge aus?	
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja, im Betrieb => Name der Ansprechperson: <input type="checkbox"/> ja, im Betrieb und in einer Lehrwerkstätte <input type="checkbox"/> ja, im Verbund



Bedarfsentwicklung / Kenntnisse, Anforderungen, Qualifikationen

Geben Sie bitte an:

a) jene Berufe mit den häufigsten Neueinstellungen (in den letzten beiden Jahren). Nennen Sie pro Zeile bitte nur einen Beruf (z.B. AnlagenelektrikerIn, ReceptionistIn, PersonalverrechnerIn)

b) die durchschnittliche Zahl der Neueinstellungen pro Jahr in den letzten beiden Jahren (z.B. 2006: 20, 2005: 4 → Durchschnitt pro Jahr: 12)

c) der voraussichtliche Bedarfstrend in den nächsten 12 Monaten – ist der Personalbedarf im jeweiligen Beruf größer / gleich / kleiner als im Durchschnitt der vergangenen beiden Jahre?

d) Besondere, für den Beruf erforderliche Kenntnisse und Anforderungen (z.B. Datenbank-Kenntnisse, Qualitätsmanagement-Kenntnisse, analytisches Denkvermögen)

a) Beruf	b) durchschnittliche Zahl der Neueinstellungen pro Jahr in den letzten beiden Jahren	c) voraussichtlicher Bedarfstrend in den nächsten 12 Monaten	d) besondere für den Beruf erforderliche Kenntnisse, Anforderungen und Qualifikationen
		<input type="radio"/> größer <input type="radio"/> gleich <input type="radio"/> kleiner	
		<input type="radio"/> größer <input type="radio"/> gleich <input type="radio"/> kleiner	
		<input type="radio"/> größer <input type="radio"/> gleich <input type="radio"/> kleiner	

a) Geben Sie bitte - falls vorhanden - einen Beruf an (keinen der oben genannten), für den sich für die nächsten 12 Monate deutlich mehr oder deutlich weniger Bedarf zeigt.
b), c), d) siehe oben

a) Beruf	b) durchschnittliche Zahl der Neueinstellungen pro Jahr in den letzten beiden Jahren	c) voraussichtlicher Bedarfstrend in den nächsten 12 Monaten	d) besondere für den Beruf erforderliche Kenntnisse, Anforderungen und Qualifikationen
		<input type="radio"/> größer <input type="radio"/> kleiner	



Weiterbildung der MitarbeiterInnen

<i>Wer ist im Betrieb für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen zuständig?</i>
<i>Welche internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen sind für die MitarbeiterInnen Ihres Betriebes künftig wichtig?</i>
<input type="checkbox"/> Themen für interne Maßnahmen (werden vom Unternehmen selbst durchgeführt):
.....
<input type="checkbox"/> Themen für externe Maßnahmen (werden von einem Veranstalter durchgeführt, der nicht zum Unternehmen gehört):
.....

Sonderprogramm zum Fachkräftemangel

<i>1. Gibt es in Ihrem Betrieb qualifizierte berufliche Positionen, die Sie trotz intensiver Personalsuche nicht bzw. nicht ausreichend besetzen konnten?</i>
<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein -> weiter zu „Anfangsgehalt“

2. Geben Sie bitte jene Berufe an, für die Sie in den letzten 6 Monaten trotz intensiver Suche die entsprechenden offenen Stellen nicht oder nur unzureichend besetzen konnten.

Beruf

Besondere für den Beruf erforderliche Kenntnisse, Anforderungen und Qualifikationen

.....
.....
.....

.....
.....
.....



3. Geben Sie bitte die für Ihren Betrieb ausschlaggebenden Gründe für den Fachkräftemangel an.

- Qualifikationen sind nicht am letzten Stand (Arbeitskräfteangebot)
- Fehlende Arbeitsmotivation (Arbeitskräfteangebot)
- Unzureichende berufliche Erstausbildung (Arbeitskräfteangebot)
- Unzureichende berufliche Spezialisierung (Arbeitskräfteangebot)
- Sonstige Gründe:

4. Welches Vorgehen bzw. welche Maßnahme erscheint Ihnen sinnvoll, um den oft behaupteten Fachkräftemangel zu beheben?

- Nachqualifizierung von Arbeitskräften mit veralteten Qualifikationen (finanziert mit öffentlichen Mitteln)
- Arbeitskräfte mit entsprechenden Ausbildungen/Erfahrungen aus dem Ausland einstellen
- Verbesserung der beruflichen Erstausbildung
- Weitere Differenzierung der berufsbildenden Schul- und Hochschulausbildung
- Angebot spezifischer Weiterbildungen zur Höherqualifizierung für eigene MitarbeiterInnen
- Erweiterung des Angebotes von qualifizierten Zeitarbeitskräften
- Andere Maßnahmen, welche:

5. Wenn Sie eine mangelnde Qualifizierung Ihrer MitarbeiterInnen feststellen, betrifft dies eher

- jüngere Arbeitskräfte
- ältere Arbeitskräfte



Anfangsgehalt

<i>Das Anfangsgehalt beträgt für (bitte tragen Sie ein):</i>	
<i>z.B. für den Beruf</i>	<i>Euro (brutto/Monat)</i>
ArbeiterInnen Angestellte

Kontakte zum AMS

<i>Haben Sie in den letzten zwei Jahren Dienstleistungen des AMS in Anspruch genommen?</i>				
<input type="checkbox"/> Vermittlung	<input type="checkbox"/> Förderung	<input type="checkbox"/> Auskunft	<input type="checkbox"/> andere Dienstleistungen	<input type="checkbox"/> nein

Verbesserungsvorschläge

<i>Das Arbeitsmarktservice ist stets um effektivere Arbeitsabläufe bemüht. Aus diesem Grund ersuchen wir Sie, uns in Form von Anmerkungen bzw. Stichworten Hinweise zu geben, die Ihrer Einschätzung nach zu einer besseren Zusammenarbeit mit dem AMS führen.</i>
.....

Herzlichen Dank für Ihre Mühe!

