

**Analyse des Qualifikationsbedarfs in  
zehn ausgewählten Berufsbereichen  
anhand von Stellenmarktinserten**

**Endbericht**

**informationscouts - Josef Mair**

**Wien, Dezember 2009**

***information  
scouts***

Ing. Mag. Josef Mair  
Leystraße 8/27  
1200 Wien

[josef.mair@informationscouts.at](mailto:josef.mair@informationscouts.at)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>1. Ziel der Studie</b>	<b>6</b>
<b>2. Methodisches Design und Vorgehen</b>	<b>7</b>
2.1 Untersuchungsgegenstand	8
2.1.1 Berufsbereich Gesundheit und Medizin	9
2.1.2 Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe	10
2.1.3 Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung	11
2.1.4 Berufsbereich Sicherheitsdienste	12
2.1.5 Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung	12
2.1.6 Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte	13
2.1.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	13
2.1.8 Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport	14
2.1.9 Berufsbereich Umwelt	14
2.1.10 Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege	14
2.2 Medienauswahl	15
2.3 Beobachtungszeitraum (BZR)	16
2.4 Auswahl der Stelleninserate	16
<b>3. Stichprobenbeschreibung</b>	<b>17</b>
3.1 Verteilung nach Berufen	17
3.2 Verteilung nach Regionen	27
3.3 Verteilung nach Medien	28
<b>4. Anmerkungen zur Erfassungsmethodik der Qualifikationsdimensionen</b>	<b>29</b>
4.1 Schulische Vorqualifikationen	29
4.2 Berufspraktische Erfahrungen	30
4.3 Computerkenntnisse	31
4.4 Fachspezifische Kenntnisse	31
4.5 Fremdsprachenkenntnisse	32
4.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden	32
<b>5. Qualifikationsbedarfe im Detail zu zwei ausgewählten Berufsobergruppen und Berufen</b>	<b>33</b>
5.1 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	34
5.1.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	34
5.1.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	36
5.1.3 Computerkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	37
5.1.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	38
5.1.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	39
5.1.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	40
5.1.7 Qualifikationsprofil für den Beruf RezeptionistIn	41

5.2	Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	44
5.2.1	Schulische Vorqualifikationen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	45
5.2.2	Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	46
5.2.3	Computerkenntnisse in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	47
5.2.4	Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	48
5.2.5	Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	49
5.2.6	Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	50
5.2.7	Qualifikationsprofil für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	52
<b>6.</b>	<b>Methodische Nachbetrachtungen</b>	<b>54</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die ausgewählten 10 Berufsbereiche .....	8
Abbildung 2: Die herangezogenen 14 Medien des österreichischen Stellenmarktes.....	15
Abbildung 3: Anteil der offenen Stellen nach Berufsbereichen .....	18
Abbildung 4: Anteil der offenen Stellen nach Berufsobergruppen .....	19
Abbildung 5: Häufigkeiten der offenen Stellen nach Berufen .....	25
Abbildung 6: Veränderungen in der Nachfrage auf Ebene der Berufsbereiche und Berufsobergruppen vom BZR 2009 gegenüber BZR 2008 .....	26
Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen.....	27
Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2009 und 2008 .....	28
Abbildung 9: 6 Erfassungs- und Analysedimensionen zu den Qualifikationsbedarfen.....	29
Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2009 .....	34
Abbildung 11: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	35
Abbildung 12: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	36
Abbildung 13: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	37
Abbildung 14: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	38
Abbildung 15: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	39
Abbildung 16: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	41
Abbildung 17: Qualifikationsprofil im Beruf RezeptionistIn.....	43
Abbildung 18: Stellenaufkommen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen im BZR 2009 .....	44
Abbildung 19: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen .....	45
Abbildung 20: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen .....	46
Abbildung 21: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen .....	47
Abbildung 22: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen .....	48
Abbildung 23: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen .....	49
Abbildung 24: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen .....	51
Abbildung 25: Qualifikationsprofil im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester...	53
Abbildung 26: Nennungen zu den Qualifikationsdimensionen je Berufsobergruppe im BZR 2009 .	55

## 1. Ziel der Studie

Qualifikationsbedarfsanalysen anhand von Stellenmarktinseraten sollen dazu beitragen, die Transparenz auf dem Stellenmarkt zu erhöhen. Den Akteuren auf diesem Markt, vor allem den Stellensuchenden bzw. in der Berufsorientierung befindlichen Personen und den in der Berufsberatung und Vermittlung Tätigen, werden mittels dieser Analysen Informationen an die Hand gegeben, die sie weg von Einzelbeobachtungen hin zu einer umfangreichen, systematischen und repräsentativen Aufbereitung der im Zuge der Stellenbesetzung geforderten Qualifikationen führt. Informationen, die behilflich sind, die jeweilige Positionierung auf diesem Markt, die Chancen und Möglichkeiten, aber auch die Weiterbildungsnotwendigkeiten besser einschätzen zu können. Als Nutzerkreis spricht die hier vorgelegte Studie aber auch Schulungsanbieter und das Arbeitsmarktservice als zentrale Dienstleistungsinstitution auf diesem Markt an.

Die hier präsentierte ist die vierzehnte Analyse – zwei Analysen für unterschiedliche Berufe pro Jahr – in Folge, die die Qualifikationsbedarfe in denselben Berufsbereichen und Berufsobergruppen abbildet. Aufbauend auf ein im Jahr 1999 entwickeltes Verfahren erstellen wir jährlich aus dem umfangreichen Datenpool für 14 Berufsbereiche alternierend zwei Berichte, den einen für 4 Berufsbereiche, den anderen für zehn. Die Untersuchungsergebnisse wurden in einer Reihe von Berichten publiziert. Die Daten und Analyseergebnisse gehen kontinuierlich in weitere Informationssysteme ein, vor allen anderen in das AMS-Qualifikations-Barometer<sup>1</sup>, und stellen damit eine profunde Basis zur Dokumentation von Qualifikationsbedarfen in Österreich dar.

Welcher Intention folgt die Darstellung der Analyseergebnisse? Die Ergebnisdarstellung gliedert sich in zwei Teile, einen Textteil und einen Tabellenanhang.

- Im Tabellenanhang werden die Analyseergebnisse zu allen untersuchten Berufsobergruppen und Berufen umfangreich dargestellt. Ebenso werden zeitliche Aspekte in der Nachfrageentwicklung aufgezeigt, indem die Ergebnisse der aktuellen Studie jener der vorangegangenen Studie gegenübergestellt werden.
- Der Textteil stellt zum einen die Daten zum Untersuchungssample vor. Zum anderen werden zwei Berufsobergruppen und daraus zwei Berufe ausgewählt, anhand derer prototypisch die Ergebnisse der Qualifikationsbedarfsanalyse präsentiert werden. Die Qualifikationsbedarfe der anderen untersuchten Berufe können dann nach diesem Muster aus den im Tabellenanhang bereitgestellten Daten erschlossen werden. Als Prototypen dienen folgende Berufe:
  - RezeptionistIn in der BOG Hotelempfang und Etage und
  - Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen.

---

<sup>1</sup> <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>

## 2. Methodisches Design und Vorgehen

Ebenso wie die vorangegangenen Studien widmet sich die vorliegende Qualifikationsbedarfsanalyse der Frage, welche Qualifikationen im Detail in Österreich nachgefragt werden. Die Datenerhebung und –auswertung orientiert sich dabei an folgenden methodischen Prinzipien:

- *Repräsentativität* – Die Studie beabsichtigt, durch Design und Sampling ein repräsentatives Abbild der Qualifikationsbedarfe zu gewährleisten.
- *Umfang* – Es wird eine entsprechend große Anzahl an Inseraten bzw. an Informationen zum Qualifikationsbedarf erfasst.
- *Präzision und Umfassendheit* – Alle qualifikationsrelevanten Formulierungen werden entsprechend präzise und detailreich erfasst und in die Analyse einbezogen.
- *Originalität* – Aufgrund der inhaltsanalytischen Methodik wird in den Arbeitsschritten der Sichtung, Erfassung und Kategorisierung auf größtmögliche Nähe zu den Formulierungen in den Inseraten Wert gelegt.

Neben der Abbildung aktueller Qualifikationsnachfragen eignet sich die Methode der Stellenmarktanalyse auch zum Aufzeigen von zeitlichen Entwicklungen. In der Zusammenschau der Ergebnisse vergangener Studien mit den aktuellen Ergebnissen lassen sich vielfältige Entwicklungslinien und Trends sichtbar machen<sup>2</sup>.

Um zeitliche Verläufe nachzeichnen zu können, wird die Forschungsmethodik weitgehend konstant gehalten. Wie die Erfahrung zeigt, machen allerdings Merkmale des untersuchten Gegenstandes (Inhalte der Stelleninserate, Entwicklungen in den Schaltungsmedien) und Weiterentwicklungen in korrespondierenden Systemen (z.B. im AMS-Qualifikations-Barometer) Adaptionen erforderlich. In der aktuellen Studie wurde zum einen das Berufskategoriensystem modifiziert – Details dazu unter Punkt 2.1. Außerdem unterscheidet sich das methodische Vorgehen gegenüber der letztjährigen Studie darin, dass 2 Online-Jobbörsen ersetzt wurden – siehe Punkt 2.3 – und dass es zu Anpassungen in der Auswahl der Inserate innerhalb der gewählten Medien kam – siehe Punkt 2.4.

---

<sup>2</sup> Der Tabellenanhang liefert zusätzlich zu den Ergebnissen der aktuellen Erhebung eine vollständige Gegenüberstellung zu den Ergebnissen der letztjährigen Studie.

## 2.1 Untersuchungsgegenstand

Die Qualifikationsbedarfsanalyse untersucht **alle** 190 Berufe aus 27 Berufsobergruppen aus folgenden 10 Berufsbereichen (Abbildung 1)<sup>3</sup>.

- Gesundheit und Medizin
- Hotel- und Gastgewerbe
- Soziales, Erziehung und Bildung
- Sicherheitsdienste
- Reinigung und Hausbetreuung
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft
- Reise, Freizeit und Sport
- Umwelt
- Körper- und Schönheitspflege

**Abbildung 1: Die ausgewählten 10 Berufsbereiche**

Erfassung und Analyse der Inserate erfordern geeignete Kategoriensysteme. Die in der vorliegenden Studie verwendete Kategoriensystematik wurde gegenüber früheren Studien in einigen Bereichen modifiziert. Ausschlaggebend für die Modifikation waren vor allem Weiterentwicklungen in der dem AMS-Qualifikations-Barometer zugrundeliegenden Systematik.

---

<sup>3</sup> Im Jahr 2008 umfasste die Analyse der 10 Berufsbereiche 191 Berufe und 28 Berufsobergruppen. Eine detaillierte Darstellung der Veränderungen gegenüber dem BZR 2008 findet sich bei den einzelnen BOG bzw. bei den betroffenen Berufen.

## 2.1.1 Berufsbereich Gesundheit und Medizin

Der Berufsbereich (BB)<sup>4</sup> Gesundheit und Medizin gliedert sich in 7 Berufsobergruppen (BOG) und 38 Berufe<sup>5</sup>.

### Ärztliche Berufe (Äb):

AllgemeinmedizinerIn (az), Zahnarzt, Zahnärztin (za), Facharzt, Fachärztin (fa)<sup>6</sup>, ArbeitsmedizinerIn (aa), Tierarzt, Tierärztin (ta)

### Krankenpflegepersonal und Hebammen (Kp)<sup>7</sup>:

PflegeleiterIn (pl), Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)<sup>8</sup>, Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester (kk)<sup>9</sup>, Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester (pp)<sup>10</sup>, PflegehelferIn (ph), Hebamme (m/w) (hb)<sup>11</sup>

### Gewerblich-technische Gesundheitsberufe (Gt):

AugenoptikerIn (ao), OrthopädietechnikerIn (ot), FeinoptikerIn (fo), HörgeräteakustikerIn (ha)

### Handel mit Gesundheitsprodukten (Hg):

ApothekerIn (ap), DrogistIn (dg), Pharmazeutisch-kaufmännischeR AssistentIn (pa)

### Massage und Gesundheitsförderung (Ma)<sup>12</sup>:

MedizinischeR MasseurIn (mm), GewerblicheR MasseurIn (gm)

### Medizinisch-technische Berufe (Mt):

PhysiotherapeutIn (pt), Dipl. medizinisch-technische Fachkraft (mt), Diätologe, Diätologin (di)<sup>13</sup>, ErgotherapeutIn (et), Logopäde, Logopädin (lo)<sup>14</sup>, BiomedizinischeR AnalytikerIn (ba)<sup>15</sup>, OrthoptistIn (or), Radiologietechnologe, Radiologietechnologin (ra)<sup>16</sup>, Dipl. KardiatechnikerIn (kt), ZahntechnikerIn (zt)

---

<sup>4</sup> Klammerausdrücke geben die Abkürzungen wieder.

<sup>5</sup> Der Berufsbereich Gesundheit und Medizin umfasst nunmehr 38 Berufe anstelle vormals 39 Berufe.

<sup>6</sup> Der Beruf sonstigeR Facharzt, Fachärztin (fa) wird in Facharzt, Fachärztin (fa) umbenannt.

<sup>7</sup> Die BOG Diplomiertes Krankenpflegepersonal und Hebammen (Kp) wird in Krankenpflegepersonal und Hebammen (Kp) umbenannt.

<sup>8</sup> Der Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger, -schwester (kp) wird in Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp) umbenannt.

<sup>9</sup> Der Beruf Dipl. Kinderkrankenpfleger, -schwester (kk) wird in Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester (kk) umbenannt.

<sup>10</sup> Der Beruf Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger, -schwester (pp) wird in Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester (pp) umbenannt.

<sup>11</sup> Der Beruf Hebamme (hb) wird in Hebamme (m/w) (hb) umbenannt.

<sup>12</sup> Die BOG Massage (Ma) wird in Massage und Gesundheitsförderung (Ma) umbenannt.

<sup>13</sup> Der Beruf Diätologe/-in (di) wird in Diätologe, Diätologin (di) umbenannt.

<sup>14</sup> Der Beruf Logopäde/-in (lo) wird in Logopäde, Logopädin (lo) umbenannt.

<sup>15</sup> Das Kürzel des Berufes BiomedizinischeR AnalytikerIn wird von (bm) auf (ba) geändert.

<sup>16</sup> Der Beruf Radiologietechnologe/-in (ra) wird in Radiologietechnologe, Radiologietechnologin (ra) umbenannt.

### **Medizinische Hilfsberufe (Mh)<sup>17</sup>:**

Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei AllgemeinmedizinerInnen (ah)<sup>18</sup>, Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei TierärztInnen (th)<sup>19</sup>, ZahnarzthelferIn (zh), Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen (fh)<sup>20</sup>, Operationsgehilfe/-gehilfin (oh)<sup>21</sup>, Desinfektionsgehilfe/-gehilfin (dh)<sup>22</sup>, Prosekturgehilfe/-gehilfin (ph)<sup>23</sup>, SanitäterIn (sa)

## **2.1.2 Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe**

Der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe umfasst 4 Berufsobergruppen mit zusammen 30 Berufen<sup>24</sup>.

### **Hotelempfang und Etage (He):**

RezeptionistIn (rz), Night AuditorIn (na), EtagenleiterIn (el), Stubenmädchen/-bursch (st)<sup>25</sup>, HoteldienerIn (hd)

### **Hotelverwaltung und Gaststättenleitung (Hv):**

HoteldirektorIn (hd), RestaurantleiterIn (rl)<sup>26</sup>, Food-and-Beverage-ManagerIn (fm)<sup>27</sup>, Hotel- und GastgewerbeassistentIn (hg)<sup>28</sup>, Catering-OrganisatorIn (co)<sup>29</sup>

### **Küchenfach- und -hilfskräfte (Kü):**

KüchenleiterIn (kl)<sup>30</sup>, Koch, Köchin (ko), SouschefIn (sc), EntremetierE (en), SaucierE (sa), TournantE (to), Gardemanger (gm), RotisseurIn (ro)<sup>31</sup>, PâtissierE (pa), Frühstückskoch/-köchin (fk)<sup>32</sup>, Pizzakoch/-köchin (pk)<sup>33</sup>, Küchenhilfskraft (kh), AbwäscherIn (ab)

### **Servicefach- und -hilfskräfte (Se):**

BarkeeperIn (bk)<sup>34</sup>, LeiterIn Service (ls)<sup>35</sup>, Restaurantfachmann/-frau (rf)<sup>36</sup>, GastgewerblicheR KassierIn (ka), Buffet- und Schankkraft (tk)<sup>37</sup>, Servierhilfskraft (sh), FlugbegleiterIn (fb)<sup>38</sup>

---

<sup>17</sup> Die BOG Ordinationshilfe, Pflege- und Sanitätsdienste (Oh) wird in Medizinische Hilfsberufe (Mh) umbenannt.

Der vormalig dieser BOG zugerechnete Beruf Laborgehilfe/-in (lh) wird nun dem Berufsbereich Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe und Bergbau zugeordnet.

<sup>18</sup> Der Beruf Ordinationsgehilfe/-in bei AllgemeinmedizinerInnen (ah) wird in Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei AllgemeinmedizinerInnen (ah) umbenannt.

<sup>19</sup> Der Beruf Ordinationshilfe bei TierärztInnen (vh) wird in Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei TierärztInnen (th) umbenannt.

<sup>20</sup> Der Beruf Ordinationsgehilfe/-in bei sonstigen FachärztInnen (fh) wird in Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen (fh) umbenannt.

<sup>21</sup> Der Beruf Operationsgehilfe/-in (oh) wird in Operationsgehilfe/-gehilfin (oh) umbenannt.

<sup>22</sup> Der Beruf Desinfektionsgehilfe/-in (dh) wird in Desinfektionsgehilfe/-gehilfin (dh) umbenannt.

<sup>23</sup> Der Beruf Prosekturgehilfe/-in (ph) wird in Prosekturgehilfe/-gehilfin (ph) umbenannt.

<sup>24</sup> Der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe umfasst nunmehr 30 Berufe anstelle vormalig 31 Berufe.

<sup>25</sup> Der Beruf Stubenmädchen, Stubenbursch (st) wird in Stubenmädchen/-bursch (st) umbenannt.

<sup>26</sup> Das Kürzel des Berufes RestaurantleiterIn wird von (wi) auf (rl) geändert.

<sup>27</sup> Der Beruf Food- und Beverage-ManagerIn (fm) wird in Food-and-Beverage-ManagerIn (fm) umbenannt.

<sup>28</sup> Das Kürzel des Berufes Hotel- und GastgewerbeassistentIn wird von (ga) auf (hg) geändert.

<sup>29</sup> Das Kürzel des Berufes Catering-OrganisatorIn wird von (ct) auf (co) geändert.

<sup>30</sup> Das Kürzel des Berufes KüchenleiterIn wird von (kc) auf (kl) geändert.

<sup>31</sup> Der Beruf Rotisseur, Rotisseuse (ro) wird in RotisseurIn (ro) umbenannt.

<sup>32</sup> Der Beruf Frühstückskoch, -köchin (kk) wird in Frühstückskoch/-köchin (fk) umbenannt.

<sup>33</sup> Der Beruf Pizzakoch, -köchin (pi) wird in Pizzakoch/-köchin (pk) umbenannt.

<sup>34</sup> Der Beruf Barkeeper, Bardame (bk) wird in BarkeeperIn (bk) umbenannt.

### 2.1.3 Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung

Der Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung unterteilt sich in 4 Berufsobergruppen und in 40 Berufe<sup>39</sup>.

#### Schule, Weiterbildung und Hochschule (Sc):

VolksschullehrerIn (*vl*), LehrerIn an Hauptschulen (*hl*), SonderschullehrerIn (*so*)<sup>40</sup>, LehrerIn an allgemeinbildenden höheren Schulen (*al*), LehrerIn an berufsbildenden Schulen (*bl*), LehrerIn an land- und forstwirtschaftlichen Schulen (*ll*), HochschullehrerIn, LehrerIn an Fachhochschulen (*ho*)<sup>41</sup>, LehrerIn für Nachhilfeunterricht (*nl*), ReligionslehrerIn (*rl*), SprachlehrerIn (*sl*)<sup>42</sup>, KunstlehrerIn (*ku*), MusiklehrerIn (*mu*), SportlehrerIn (*sp*), ErwachsenenbildnerIn im Bereich Technik (*et*)<sup>43</sup>, ErwachsenenbildnerIn im Bereich Allgemeinbildung (*ea*), ErwachsenenbildnerIn in sonstigen Bereichen (*es*), FahrschullehrerIn (*fl*)

#### Soziale Betreuung, Beratung und Therapie (So):

KlinischeR Psychologe/-in, Gesundheitspsychologe/-in (*ps*), PsychotherapeutIn (*pt*), MusiktherapeutIn (*mt*), BehindertenbetreuerIn (*bh*), Berufs- und BildungsberaterIn (*bb*)<sup>44</sup>, SozialberaterIn im Bereich Arbeit (*sa*)<sup>45</sup>, SozialberaterIn im Bereich Finanzen (*sf*)<sup>46</sup>, SozialberaterIn im Bereich Recht (*sr*)<sup>47</sup>, SozialberaterIn in sonstigen Bereichen (*ss*)<sup>48</sup>, SozialmanagerIn (*sm*), MediatorIn (*md*), FamilienbetreuerIn (*fb*), EntwicklungshelferIn (*eh*), AltenbetreuerIn (*ab*), HeimhelferIn (*hh*)<sup>49</sup>

#### Kindererziehung und -betreuung (Ki):

Sozialpädagoge, Sozialpädagogin (*sp*)<sup>50</sup>, KindergärtnerIn (*kg*)<sup>51</sup>, KindergartenhelferIn (*kh*), Tageseltern (*te*)<sup>52</sup>, KinderbetreuerIn (*kb*)

#### Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung (Rd)<sup>53</sup>:

GeistlicheR (*gl*), PastoralassistentIn (*pa*), BestatterIn (*bs*)

---

<sup>35</sup> Das Kürzel des Berufes LeiterIn Service wird von (*ok*) auf (*ls*) geändert.

<sup>36</sup> Der Beruf KellnerIn (*ke*) wird in Restaurantfachmann/-frau (*rf*) umbenannt.

<sup>37</sup> Die vormals getrennt analysierten Berufe Buffet- und Schankkraft (*tk*) und MitarbeiterIn Imbissstand (*wb*) werden zum Beruf Buffet- und Schankkraft (*tk*) zusammengefasst.

<sup>38</sup> Das Kürzel des Berufes FlugbegleiterIn wird von (*sw*) auf (*fb*) geändert.

<sup>39</sup> Der Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung umfasst nunmehr 40 Berufe anstelle vormals 39 Berufe.

<sup>40</sup> Das Kürzel des Berufes SonderschullehrerIn wird von (*sl*) auf (*so*) geändert.

<sup>41</sup> Das Kürzel des Berufes HochschullehrerIn, LehrerIn an Fachhochschulen wird von (*ud*) auf (*ho*) geändert.

<sup>42</sup> Das Kürzel des Berufes SprachlehrerIn wird von (*xx*) auf (*sl*) geändert.

<sup>43</sup> Das Kürzel des Berufes ErwachsenenbildnerIn im Bereich Technik wird von (*eh*) auf (*et*) geändert.

<sup>44</sup> Der Beruf BerufsberaterIn (*bb*) wird in Berufs- und BildungsberaterIn (*bb*) umbenannt.

<sup>45</sup> Der Beruf AssistentIn im Bereich Arbeit (*aa*) wird in SozialberaterIn im Bereich Arbeit (*sa*) umbenannt.

<sup>46</sup> Der Beruf AssistentIn im Bereich Finanzen (*ag*) wird in SozialberaterIn im Bereich Finanzen (*sf*) umbenannt.

<sup>47</sup> Der Beruf AssistentIn im Bereich Recht (*aj*) wird in SozialberaterIn im Bereich Recht (*sr*) umbenannt.

<sup>48</sup> Der Beruf AssistentIn in sonstigen Bereichen (*as*) wird in SozialberaterIn in sonstigen Bereichen (*ss*) umbenannt.

<sup>49</sup> Der Beruf HeimhelferIn (*hh*) wurde vom Beruf AltenbetreuerIn (*ab*) abgespalten.

<sup>50</sup> Der Beruf Sozialpädagoge/-in (*ez*) wird in Sozialpädagoge, Sozialpädagogin (*sp*) umbenannt.

<sup>51</sup> Das Kürzel des Berufes KindergärtnerIn wird von (*kt*) auf (*kg*) geändert.

<sup>52</sup> Das Kürzel des Berufes Tageseltern wird von (*tm*) auf (*te*) geändert.

<sup>53</sup> Die BOG Religiöse Dienste und Seelsorge (*Rd*) wird in Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung (*Rd*) umbenannt.

## 2.1.4 Berufsbereich Sicherheitsdienste

Der Berufsbereich Sicherheitsdienste<sup>54</sup> umfasst 2 Berufsobergruppen mit insgesamt 13 Berufen.

### Öffentliche Sicherheit und Bundesheer (Ös)<sup>55</sup>:

BerufssoldatIn (*bs*)<sup>56</sup>, SoldatIn in einer Kaderpräsenzeinheit (*so*), PolizistIn (*po*), Justizwachebeamter, Justizwachebeamtin (*ju*)<sup>57</sup>, Zollwachebeamter, Zollwachebeamtin (*zw*)<sup>58</sup>, Berufsfeuerwehrmann/-frau (*fw*)<sup>59</sup>, KatastrophenmanagerIn (*km*), Straßenaufsichtsorgan (*sa*)<sup>60</sup>

### Private Sicherheits- und Wachdienste (Ps)<sup>61</sup>:

DetektivIn (*dk*), Sicherheitsorgan (*so*)<sup>62</sup>, QualifizierteR Sicherheits-OrdnerIn (*qs*), Bodyguard (m/w) (*bg*)<sup>63</sup>, PortierIn (*po*)

## 2.1.5 Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung

Der Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung<sup>64</sup> umfasst 2 Berufsobergruppen mit insgesamt 14 Berufen.

### Reinigungsberufe (Re):

RaumpflegerIn (*rp*), ObjektleiterIn im Reinigungsdienst (*ol*)<sup>65</sup>, Industriereinigungskraft (*ir*)<sup>66</sup>, Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn (*dr*)<sup>67</sup>, FensterputzerIn (*fp*), RauchfangkehrerIn (*rk*), StraßenreinigerIn (*st*), AutoaufbereiterIn (*aa*)

### Haushaltsberufe (Ha):

HausbesorgerIn (*hb*)<sup>68</sup>, HaushälterIn (*hh*)<sup>69</sup>, Haushaltshilfe (*hl*)<sup>70</sup>, BüglerIn (*bü*), TextilreinigerIn (*tr*)<sup>71</sup>, KirchendienerIn (*kd*)<sup>72</sup>

<sup>54</sup> Der Berufsbereich Sicherheit und Wachdienste wird in Sicherheitsdienste umbenannt.

<sup>55</sup> Die beiden BOG Landesverteidigung und Katastrophenhilfe (Lv) und Öffentliche Sicherheit (Ös) werden zur BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer (Ös) zusammengefasst.

<sup>56</sup> Die vormalig getrennt analysierten Berufe BerufssoldatIn - OffizierIn (*of*) und BerufssoldatIn – UnteroffizierIn (*uo*) werden zum Beruf BerufssoldatIn (*bs*) zusammengefasst.

<sup>57</sup> Der Beruf Justizwachebeamter, -beamtin (*ju*) wird in Justizwachebeamter, Justizwachebeamtin (*ju*) umbenannt.

<sup>58</sup> Der Beruf Zollwachebeamter, -beamtin (*zu*) wird in Zollwachebeamter, Zollwachebeamtin (*zu*) umbenannt.

<sup>59</sup> Der Beruf Berufsfeuerwehrmann, -frau (*fu*) wird in Berufsfeuerwehrmann/-frau (*fu*) umbenannt.

<sup>60</sup> Der Beruf Straßenaufsichtsorgan (*sa*) wird neu in die Analyse aufgenommen.

<sup>61</sup> Die BOG Wachdienste (*Wd*) wird in Private Sicherheits- und Wachdienste (*Ps*) umbenannt.

<sup>62</sup> Der vormalig analysierte Beruf Sicherheits- und Bewachungsfachkraft (*sf*) wird in die Berufe Sicherheitsorgan (*so*) und QualifizierteR Sicherheits-OrdnerIn (*qs*) aufgespalten.

<sup>63</sup> Der Beruf Bodyguard, TürsteherIn (*bu*) wird in Bodyguard (m/w) (*bu*) umbenannt.

<sup>64</sup> Der Berufsbereich Reinigung und Haushalt wird in Reinigung und Hausbetreuung umbenannt.

<sup>65</sup> Der Beruf ObjektleiterIn Reinigungsfirma (*ol*) wird in ObjektleiterIn im Reinigungsdienst (*ol*) umbenannt.

<sup>66</sup> Der Beruf IndustriereinigerIn (*ir*) wird in Industriereinigungskraft (*ir*) umbenannt.

<sup>67</sup> Das Kürzel des Berufes Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn wird von (*gr*) auf (*dr*) geändert.

<sup>68</sup> Das Kürzel des Berufes HausbesorgerIn wird von (*hm*) auf (*hb*) geändert.

<sup>69</sup> Die vormalig getrennt analysierten Berufe HaushälterIn (*hh*) und FacharbeiterIn der ländlichen Hauswirtschaft (*hw*) aus der BOG Land- und Viehwirtschaft (*Lw*) werden zum Beruf HaushälterIn (*hh*) zusammengefasst.

<sup>70</sup> Die vormalig getrennt analysierten Berufe Haushaltshilfe (*hi*) und Au Pair-MitarbeiterIn (*ap*) werden zum Beruf Haushaltshilfe (*hi*) zusammengefasst.

<sup>71</sup> Das Kürzel des Berufes TextilreinigerIn wird von (*wa*) auf (*tr*) geändert.

## 2.1.6 Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte

Der Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte entspricht der Berufsobergruppe Allgemeine Hilfsberufe mit 4 Berufen.

### Allgemeine Hilfsberufe (Ah):

AllgemeineR HilfsarbeiterIn (ah), Produktionshilfskraft (ph)<sup>73</sup>, MüllauflegerIn (mü), VerpackerIn (vp)

## 2.1.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft

Der Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft<sup>74</sup> umfasst 3 Berufsgruppen mit 23 Berufen.

### Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei (Fo):

FörsterIn (fö), ForstwirtschafterIn (fw)<sup>75</sup>, Forstgarten- und ForstpflgefacharbeiterIn (fg), ForstarbeiterIn (fa)<sup>76</sup>, JägerIn (jä), FischereifacharbeiterIn (fi)

### Obst-, Wein- und Gartenbau (Ob)<sup>77</sup>:

GartenbautechnikerIn (gt), GärtnerfacharbeiterIn (gä), Friedhofs- und ZiergärtnerIn (zg), LandschaftsgärtnerIn (lg)<sup>78</sup>, FeldgemüsebaufacharbeiterIn (gb)<sup>79</sup>, ObstbaufacharbeiterIn (ob)<sup>80</sup>, Weinbau- und KellereifacharbeiterIn (wb)<sup>81</sup>

### Landbau und Viehwirtschaft (Lb)<sup>82,83</sup>:

GutsverwalterIn (gv), LandwirtIn (lw), LandwirtschaftstechnikerIn (lt), FacharbeiterIn der landwirtschaftlichen Lagerhaltung (ll), TierzüchterIn (tz), PferdewirtschaftsfacharbeiterIn (pf), GeflügelwirtschaftsfacharbeiterIn (gf), BienenwirtschaftsfacharbeiterIn (bi), TierpflegerIn (tp), Landwirtschaftliche Hilfskraft (lh)

---

<sup>72</sup> Das Kürzel des Berufes KirchendienerIn wird von (me) auf (kd) geändert.

<sup>73</sup> Die vormals getrennt analysierten Berufe Produktionshilfskraft (ph) und SortiererIn (so) werden zum Beruf Produktionshilfskraft (ph) zusammengefasst.

<sup>74</sup> Der Berufsbereich Garten-, Land- und Forstwirtschaft wird in Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft umbenannt.

<sup>75</sup> Der Beruf ForstwirtschafterIn (fw) ist neu in der BOG Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei (Fo) – vormals als Beruf HolzwirtIn (hw) im Berufsbereich Bau, Baunebengewerbe und Holz analysiert.

<sup>76</sup> Die vormals getrennt analysierten Berufe ForstfacharbeiterIn (fa) und ForstarbeiterIn (fh) werden zum Beruf ForstarbeiterIn (fa) zusammengefasst.

<sup>77</sup> Die BOG Gartenbau und Floristik (Ga) wird in Obst-, Wein- und Gartenbau (Ob) umbenannt.

<sup>78</sup> Die vormals getrennt analysierten Berufe LandschaftsgärtnerIn (lg) und GartenarbeiterIn (gh) werden zum Beruf LandschaftsgärtnerIn (lg) zusammengefasst.

<sup>79</sup> Der Beruf FeldgemüsebaufacharbeiterIn (gb) ist neu in der BOG Obst-, Wein- und Gartenbau (Ob) – vormals der BOG Land- und Viehwirtschaft (Lw) zugeordnet.

<sup>80</sup> Der Beruf ObstbaufacharbeiterIn (ob) ist neu in der BOG Obst-, Wein- und Gartenbau (Ob) – vormals der BOG Land- und Viehwirtschaft (Lw) zugeordnet.

<sup>81</sup> Der Beruf Weinbau- und KellereifacharbeiterIn (wb) ist neu in der BOG Obst-, Wein- und Gartenbau (Ob) – vormals der BOG Land- und Viehwirtschaft (Lw) zugeordnet.

<sup>82</sup> Die BOG Land- und Viehwirtschaft (Lw) wird in Landbau und Viehwirtschaft (Lb) umbenannt.

<sup>83</sup> Die vormals der BOG Land- und Viehwirtschaft (Lw) zugerechneten Berufe FeldgemüsebaufacharbeiterIn (gb), ObstbaufacharbeiterIn (ob) und Weinbau- und KellereifacharbeiterIn (wb) sind nun der BOG Obst-, Wein- und Gartenbau (Ob) zugeordnet. Der Beruf FacharbeiterIn der ländlichen Hauswirtschaft (hw) wurde mit dem Beruf HaushälterIn (hh) zum Beruf HaushälterIn (hh) zusammengefasst und der BOG Haushaltsberufe (Ha) zugeordnet.

## 2.1.8 Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport

Der Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport umfasst 2 Berufsobergruppen mit insgesamt 18 Berufen.

### Profisport und Sportbetreuung (Pr)<sup>84</sup>:

ProfisportlerIn (sp), FitnessbetreuerIn (fb)<sup>85</sup>, Berg- und SchiführerIn (bf), TennislehrerIn (tl), Segel- und SurflehrerIn (se), Schi- und SnowboardlehrerIn (sl)<sup>86</sup>, sonstigeR SportlehrerIn (ss), TanzlehrerIn (tz), SportartikelmonteurIn (mo), SportplatzwartIn (pw)

### Reise- und Freizeitgestaltung (Rf):

ReiseleiterIn (rl), AnimateurIn (an), WellnessberaterIn (wb)<sup>87</sup>, CroupierE (cr), Disc Jockey (dj), ReisebüroassistentIn (ra), BadewärterIn (bw)<sup>88</sup>, KutscherIn (ku)<sup>89</sup>

## 2.1.9 Berufsbereich Umwelt

Der Berufsbereich Umwelt entspricht einer Berufsobergruppe mit 5 Berufen.

### Umwelt (Uw):

UmweltmanagerIn (um), UmweltberaterIn (ub), UmwelttechnikerIn (ut)<sup>90</sup>, Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau (es)<sup>91</sup>, KulturtechnikerIn (ku)

## 2.1.10 Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege

Der Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege entspricht der Berufsobergruppe Schönheits-, Hand- und Fußpflege mit 5 Berufen.

### Schönheits-, Hand- und Fußpflege (Sp):

FriseurIn und PerückenmacherIn (fr), FußpflegerIn (fp)<sup>92</sup>, KosmetikerIn (ko)<sup>93</sup>, FingernageldesignerIn (nd)<sup>94</sup>, HundekosmetikerIn (hk)<sup>95</sup>

---

<sup>84</sup> Der vormals der BOG Profisport und Sportbetreuung (Pr) zugerechnete Beruf WellnessberaterIn (wb) ist nun der BOG Reise- und Freizeitgestaltung (Rf) zugeordnet.

<sup>85</sup> Das Kürzel des Berufes FitnessbetreuerIn wird von (ft) auf (fb) geändert.

<sup>86</sup> Das Kürzel des Berufes Schi- und SnowboardlehrerIn wird von (sk) auf (sl) geändert.

<sup>87</sup> Der Beruf WellnessberaterIn (wb) ist neu in der BOG Reise- und Freizeitgestaltung (Rf) – vormals der BOG Profisport und Sportbetreuung (Pr) zugeordnet.

<sup>88</sup> Der Beruf BadewärterIn, SaunawartIn (bm) wird in BadewärterIn (bw) umbenannt.

<sup>89</sup> Der Beruf KutscherIn (ku) wird neu in die Analyse aufgenommen.

<sup>90</sup> Der Beruf UmwelttechnikerIn (ut) wurde vom Beruf UmweltmanagerIn (um) abgespalten.

<sup>91</sup> Der Beruf Entsorgungs- und Recyclingfachmann, -fachfrau (rc) wird in Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau (es) umbenannt.

<sup>92</sup> Das Kürzel des Berufes FußpflegerIn wird von (mk) auf (fp) geändert.

<sup>93</sup> Das Kürzel des Berufes KosmetikerIn wird von (vi) auf (ko) geändert.

<sup>94</sup> Der Beruf FingernageldesignerIn (nd) wurde vom Beruf FußpflegerIn (fp) abgespalten.

<sup>95</sup> Der Beruf HundefriseurIn (hf) wird in HundekosmetikerIn (hk) umbenannt.

## 2.2 Medienauswahl

Für die Qualifikationsbedarfsanalyse werden insgesamt 14 Medien herangezogen, 10 Printmedien und 4 Online-Jobbörsen (Abb. 2). Die Medienauswahl erfolgt nach folgenden Kriterien: Für acht Printmedien ist ihre bundesländerbezogene Bedeutung ausschlaggebend. Das Printmedium Der Standard nimmt in einzelnen Berufsbereichen eine wichtige Stellung für den gesamtösterreichischen Stellenmarkt ein, die Wiener Zeitung ist ein zentrales Medium für die Insertion offener Stellen des „öffentlichen Sektors“.

Abgesehen von der vom Arbeitsmarktservice betriebenen Online-Jobbörse eJob-Room<sup>96</sup> sind die vier Online-Jobbörsen<sup>97</sup> Stepstone, Jobpilot, Gastrojobs und Careesma die derzeit größten und wichtigsten Online-Stellenmarktmedien des österreichischen Stellenmarktes.

<p><b>Printmedien</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der Standard</li><li>• Wiener Zeitung</li><li>• Kurier</li><li>• Kronen Zeitung Wiener Ausgabe</li><li>• Kleine Zeitung Steiermark Ausgabe</li><li>• Kleine Zeitung Kärntner Ausgabe</li><li>• Oberösterreichische Nachrichten</li><li>• Salzburger Nachrichten</li><li>• Tiroler Tageszeitung</li><li>• Vorarlberger Nachrichten</li></ul> <p><b>Online-Medien</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Stepstone (www.stepstone.at)</li><li>• Jobpilot (www.jobpilot.at)</li><li>• Gastrojobs (www.gastrojobs.at)</li><li>• Careesma (www.careesma.at)</li></ul>
---

**Abbildung 2: Die herangezogenen 14 Medien des österreichischen Stellenmarktes**

---

<sup>96</sup> [http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login\\_as.jsp](http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login_as.jsp); [http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login\\_un.jsp](http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login_un.jsp)

<sup>97</sup> Im BZR 2009 sind anstelle der Online-Jobbörsen Jobmonitor und Job-Consult die Jobbörsen Stepstone und Careesma im Analysesample vertreten.

## 2.3 Beobachtungszeitraum (BZR)

Die genannten 14 Medien wurden über einen Zeitraum von 16 Wochen beobachtet. Die dabei erfassten Stelleninserate bilden die Grundlage für die präsentierten Ergebnisse.

Details zur Stichprobenziehung:

- Die einzelnen Medien wurden in der vorliegenden Bedarfsanalyse BZR 2009 in einem 4-Wochen-Zyklus ausgewählt.
- Jedes Medium ist pro BZR vier Mal in der Datenbasis vertreten.
- Insgesamt gehen 56 Ausgaben pro Beobachtungszeitraum in den Endbericht zur Analyse ein.
- Die Stichprobenziehung erfolgte in der Weise, dass bei den Printmedien jeweils 4 Samstagausgaben – jene Wochentagausgaben mit den meisten Stelleninsertionen – und bei den Online-Medien jeweils vier Schaltungswochen herangezogen wurden.

Die in die Analyse einbezogenen 16 Wochen des BZR 2009 entfallen auf die Kalenderwochen 20 bis 35, also auf den Zeitraum Mitte Mai bis Ende August.<sup>98</sup>

## 2.4 Auswahl der Stelleninserate

Prinzipiell gilt, dass alle Inserate der zu analysierenden Berufsbereiche aus den ausgewählten Medien erfasst werden und in die Analyse einfließen. Um die mehrfache Erfassung identer Annoncen zu reduzieren, wurde von diesem Prinzip jedoch in zweifacher Weise abgewichen.

Da ein beträchtlicher Teil der Inserate in den Online-Jobbörsen über längere Zeit unverändert präsentiert wird, würde eine vollständige Berücksichtigung zu einer wiederholten Einbeziehung der gleichen Inserate führen. Daher finden Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen, unabhängig von ihrem Aktualitätsdatum, nur in der Woche ihres Ersterscheinens Berücksichtigung.

Ein weiterer Grund, von der Vollständigkeit der Erfassung abzuweichen, liegt in dem Umstand begründet, dass eine Reihe offener Stellen in mehr als einem der ausgewählten Medien inseriert werden. Vor allem Personaldienstleister nutzen in der Regel mehr als ein Medium für die Öffentlichmachung von vakanten Stellen. Diesem Umstand Rechnung tragend, werden Inserate der Personaldienstleister nur mehr aus jeweils einem Medium herangezogen<sup>99</sup>.

---

<sup>98</sup> Die Art der Stichprobenziehung und die jahreszeitliche Lage des BZR sind ident mit jenen des BZR 2008.

<sup>99</sup> In einer Stichtagsermittlung wurde eruiert, welches Online-Medium vom jeweiligen Personaldienstleister vorrangig benützt wird. Eingeschränkt wurde dieses Selektionsverfahren auf jene Personaldienstleister, die mindestens 5 Stellenausschreibungen zum Stichtag in mindestens einer Online-Jobbörse inserierten.

### 3. Stichprobenbeschreibung

Im Beobachtungszeitraum BZR 2009 werden für die 10 Berufsbereiche 5482.5<sup>100</sup> offene Stellen erfasst. Gegenüber dem Vergleichszeitraum des Jahres 2008 bedeutet das einen deutlichen Rückgang des erfassten Stellenangebotes um rund 35 Prozent. Im BZR 2008 wurden 8344.0<sup>101</sup> offene Stellen registriert.

#### 3.1 Verteilung nach Berufen

In der aktuellen Analyse zeigt sich der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe als der mit Abstand meistnachgefragte. Mit 2930.5 erfassten offenen Stellen umfasst dieser Berufsbereich mehr als die Hälfte (53.5%) aller untersuchten Stellen. Gereiht nach dem quantitativen Stellenausmaß ergibt sich folgendes Bild:

- Hotel- und Gastgewerbe (n=2930.5 Stellen bzw. 53.5% der erfassten Stellen),
- Gesundheit und Medizin (n=911.0 Stellen bzw. 16.6%),
- Soziales, Erziehung und Bildung (n=760.0 bzw. 13.9%) und
- Reinigung und Hausbetreuung (n=481.5 bzw. 8.8%).

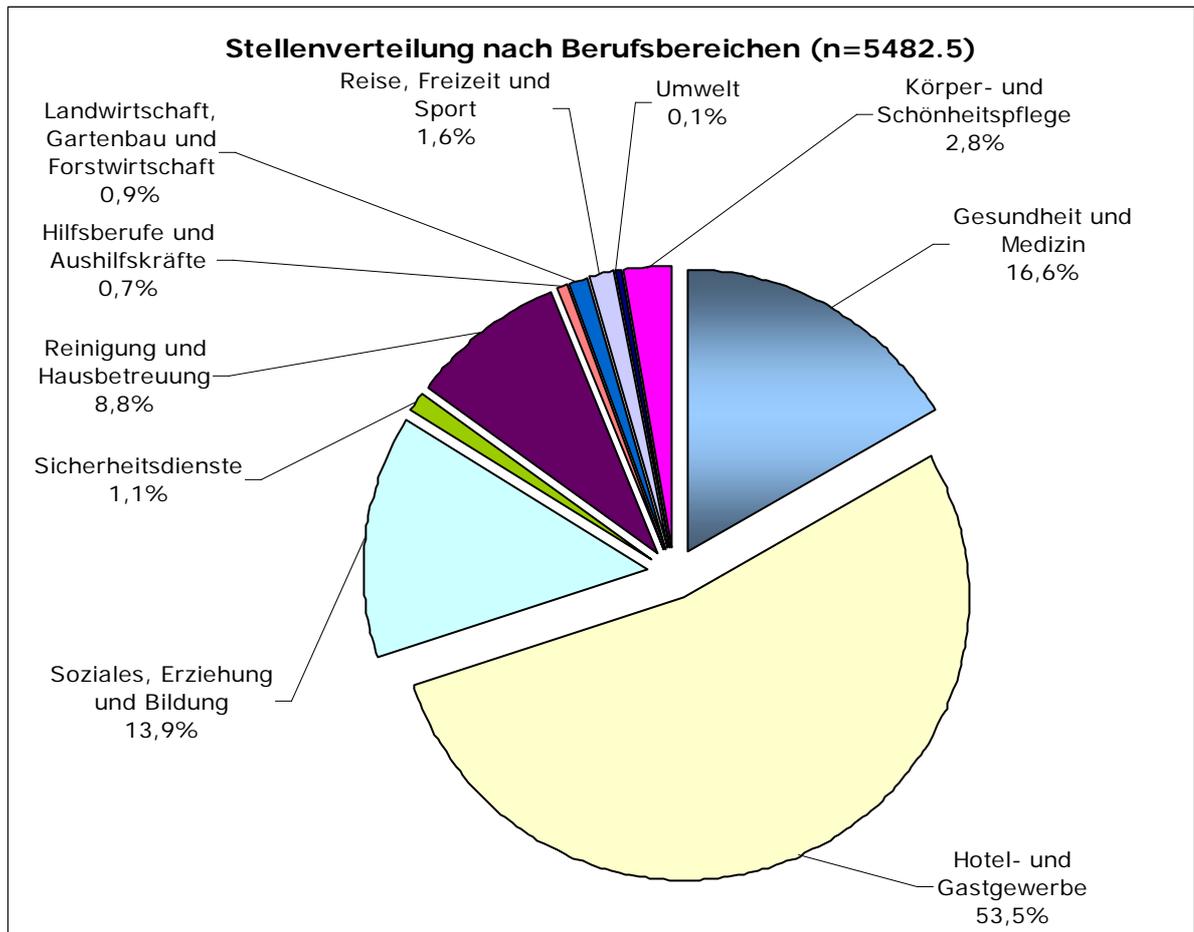
Deutlich geringer ist die Nachfrage in den anderen sechs Berufsbereichen:

- Körper- und Schönheitspflege (n=156.0 bzw. 2.8%),
- Reise, Freizeit und Sport (n=89.0 bzw. 1.6%),
- Sicherheitsdienste (n=62.5 bzw. 1.1%),
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft (n=47.0 bzw. 0.9%),
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte (n=40.0 bzw. 0.7%) und
- Umwelt (n=5.0 bzw. 0.1%).

---

<sup>100</sup> Eine kurze Erläuterung zu den nicht-ganzzahligen Stellenzahlen. Nicht-ganzzahlige Stellenzahlen resultieren aus fehlenden Angaben zur Zahl der ausgeschriebenen Stellen in einzelnen Inseraten. Bei solchen fehlenden Angaben kann zweierlei unklar bleiben. Erstens kann unklar sein, ob ein oder mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden; zweitens, wenn mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden, wie viele das sind. Werden mehrere MitarbeiterInnen gesucht, die genaue Anzahl aber nicht weiter präzisiert, dann kodieren wir dies mit „2.0 MitarbeiterInnen“. Im anderen Fall, wenn also nicht ersichtlich ist, ob ein oder mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden, dann kodieren wir dies mit „1.5 MitarbeiterInnen“, was in der Analyse zu nicht-ganzzahligen Stellenzahlen führt. Wir illustrieren diesen Umstand mit einem Inserat aus dem aktuellen Datensatz, geschaltet in den Salzburger Nachrichten vom 11.07.2009. Der Inserattext ist wörtlich übernommen: „**restaurant winter.garten** sucht zur Verstärkung des jungen Teams engagierte, motivierte **Köche & Jungköche** in der Stadt Salzburg oder Schladming. ...“. Aus dem Inserat geht nicht eindeutig hervor, ob an den angegebenen Standorten jeweils ein oder mehrere Köche und ein oder mehrere Jungköche gesucht werden. Da sowohl Köche als auch Jungköche dem Beruf Koch, Köchin in der BOG Küchenfach- und –hilfskräfte zugeordnet sind, werden für die Bundesländer Salzburg und Steiermark jeweils 2 x 1.5 Stellen für den Beruf Koch, Köchin verrechnet.

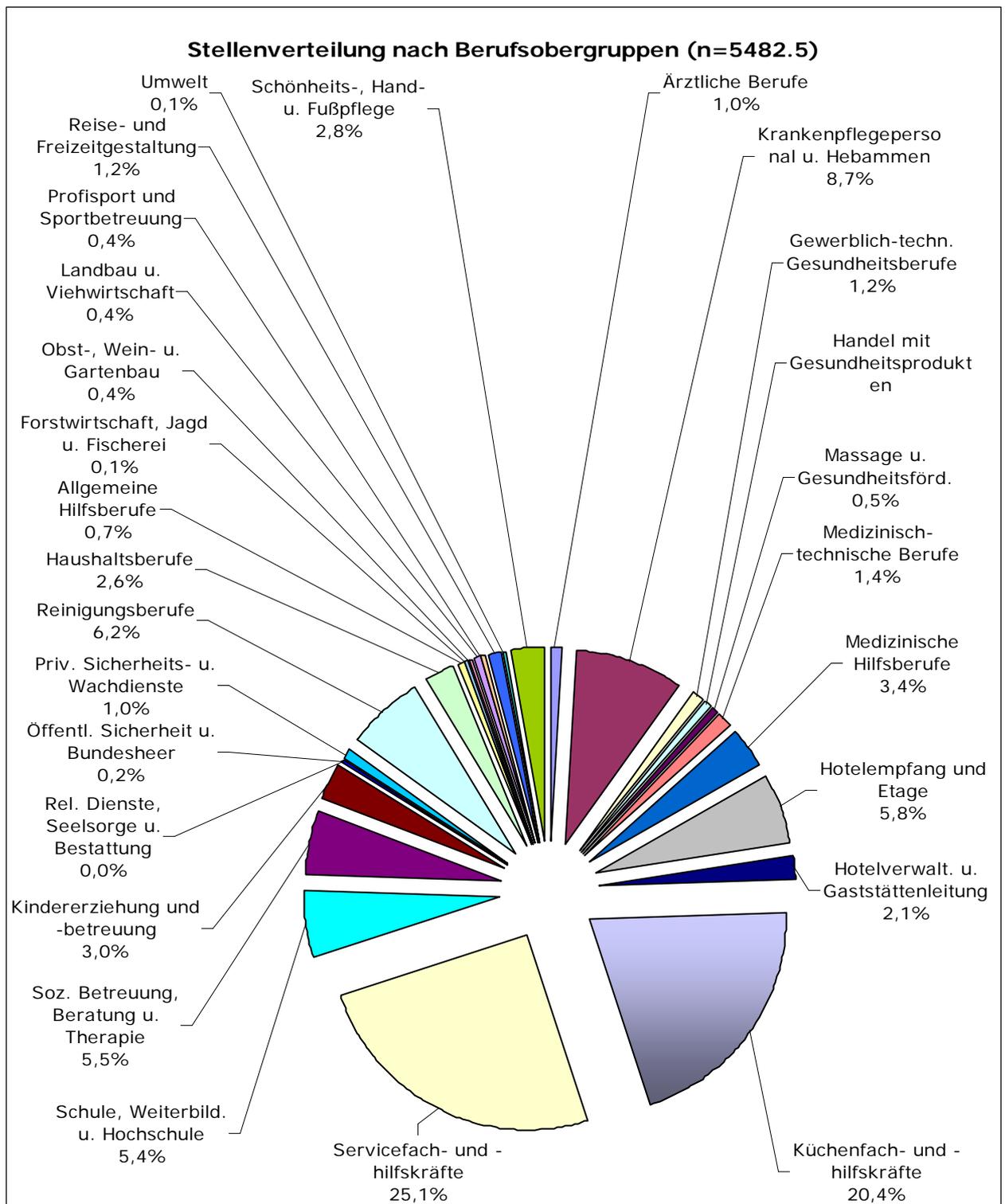
<sup>101</sup> Im letztjährigen Bericht wurde die Gesamtzahl der erfassten offenen Stellen mit 8345.0 ausgewiesen. Die nun für den BZR 2008 angeführte, etwas geringere Stellenzahl resultiert daraus, dass aufgrund der geänderten Berufskategorisierung eine Neuauswertung der Daten von 2008 vorgenommen wurde. Im Datensatz des BZR 2008 finden sich 8344.0 Stelleninserate für jene Berufe, die in der Analyse des BZR 2009 berücksichtigt werden.



**Abbildung 3: Anteil der offenen Stellen nach Berufsbereichen**

Das anteilige Stellenaufkommen in den untersuchten 27 Berufsobergruppen zeigen die Abbildungen 4 und 5. Dabei zeichnen sich vor allem folgende BOG durch eine höhere Zahl erfasster offener Stellen aus:

- Die BOG Servicefach- und –hilfskräfte ist mit 1375.5 Stellen bzw. einem Anteil von 25.1 Prozent die am stärksten nachgefragte BOG.
- Am zweithäufigsten sind für die BOG Küchenfach- und -hilfskräfte offene Stellen ausgeschrieben (n=1120.0 bzw. 20.4%).
- Die am dritthäufigsten im Untersuchungssample vertretene Berufsobergruppe ist Krankenpflegepersonal und Hebammen mit 478.5 Stellen (8.7%).
- Für die BOG Reinigungsberufe sind 339.0 offene Stellen im Untersuchungssample vertreten, was einem Anteil von 6.2% des gesamten analysierten Stellenaufkommens entspricht.
- Mit 319.5 Stellen bzw. 5.8% reiht sich dann die BOG Hotelempfang und Etage.
- Nur unwesentlich geringer ist die Zahl der erfassten Stellen in der BOG Soziale Betreuung, Beratung und Therapie (n=300.0 bzw. 5.5%) und
- der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule (n=297.0 bzw. 5.4%).
- Auf die restlichen 20 BOG entfallen im Beobachtungszeitraum deutlich weniger Stellenausschreibungen.



**Abbildung 4: Anteil der offenen Stellen nach Berufsobergruppen**

Die nachfolgende Abbildung 5 gibt die Häufigkeiten der erfassten offenen Stellen und die Anteilsprozente auf den Ebenen Berufsbereich, Berufsobergruppe und Beruf wieder.

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Gesundheit und Medizin</b>	<b>16,6%</b>	<b>911,0</b>
	<b>Ärztliche Berufe</b>	<b>1,0%</b>	<b>53,0</b>
	AllgemeinmedizinerIn		14,0
	Zahnarzt, Zahnärztin		0,0
	Facharzt, Fachärztin		30,0
	ArbeitsmedizinerIn		8,0
	Tierarzt, Tierärztin		1,0
	<b>Krankenpflegepersonal und Hebammen</b>	<b>8,7%</b>	<b>478,5</b>
	PflegeleiterIn		32,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester		267,5
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester		6,0
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester		15,0
	PflegehelferIn		157,0
	Hebamme (m/w)		1,0
	<b>Gewerblich-technische Gesundheitsberufe</b>	<b>1,2%</b>	<b>63,5</b>
	AugenoptikerIn		45,5
	OrthopädietechnikerIn		3,0
	FeinoptikerIn		1,0
	HörgeräteakustikerIn		14,0
	<b>Handel mit Gesundheitsprodukten</b>	<b>0,5%</b>	<b>26,0</b>
	ApothekerIn		3,0
	DrogistIn		15,0
	Pharmazeutisch-kaufmännischeR AssistentIn		8,0
	<b>Massage und Gesundheitsförderung</b>	<b>0,5%</b>	<b>27,0</b>
	MedizinischeR MasseurIn		12,0
	GewerblicheR MasseurIn		15,0
	<b>Medizinisch-technische Berufe</b>	<b>1,4%</b>	<b>76,0</b>
	PhysiotherapeutIn		21,0
	Dipl. medizinisch-technische Fachkraft		4,0
	Diätologe, Diätologin		2,0
	ErgotherapeutIn		9,0
	Logopäde, Logopädin		4,0
	BiomedizinischeR AnalytikerIn		12,0
	OrthoptistIn		0,0
	Radiologietechnologe, Radiologietechnologin		5,0
	Dipl. KardiotechnikerIn		0,0
	ZahntechnikerIn		19,0
	<b>Medizinische Hilfsberufe</b>	<b>3,4%</b>	<b>187,0</b>
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei Allgemeinmediz.		11,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei TierärztInnen		1,0
	ZahnarthelferIn		123,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen		46,0
	Operationsgehilfe/-gehilfin		4,0
	Desinfektionsgehilfe/-gehilfin		1,0
	Prosekturgehilfe/-gehilfin		1,0
	SanitärerIn		0,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>	<b>53,5%</b>	<b>2930,5</b>
	<b>Hotelempfang und Etage</b>	<b>5,8%</b>	<b>319,5</b>
	RezeptionistIn		135,0
	Night AuditorIn		14,0
	EtagenleiterIn		13,0
	Stubenmädchen/-bursch		138,5
	HoteldienerIn		19,0
	<b>Hotelverwaltung und Gaststättenleitung</b>	<b>2,1%</b>	<b>115,5</b>
	HoteldirektorIn		14,0
	RestaurantleiterIn		43,5
	Food-and-Beverage-ManagerIn		8,5
	Hotel- und GastgewerbeassistentIn		43,5
	Catering-OrganisatorIn		6,0
	<b>Küchenfach- und -hilfskräfte</b>	<b>20,4%</b>	<b>1120,0</b>
	KüchenleiterIn		131,5
	Koch, Köchin		522,5
	SouschefIn		49,0
	EntremetierE		21,0
	SaucierE		2,0
	TournantE		11,5
	Gardemanger		26,0
	RôtisseurIn		3,0
	PatissierE		48,0
	Frühstückskoch/-köchin		16,0
	Pizzakoch/-köchin		20,0
	Küchenhilfskraft		188,0
	AbwäscherIn		81,5
	<b>Servicefach- und -hilfskräfte</b>	<b>25,1%</b>	<b>1375,5</b>
	BarkeeperIn		192,0
	LeiterIn Service		133,0
	Restaurantfachmann/-frau		878,0
	GastgewerblicheR KassierIn		9,0
	Buffet- und Schankkraft		135,5
	Servierhilfskraft		28,0
	FlugbegleiterIn		0,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Soziales, Erziehung und Bildung</b>	<b>13,9%</b>	<b>760,0</b>
	<b>Schule, Weiterbildung und Hochschule</b>	<b>5,4%</b>	<b>297,0</b>
	VolksschullehrerIn		0,0
	LehrerIn an Hauptschulen		3,0
	SonderschullehrerIn		0,0
	LehrerIn an allgemeinbildenden höheren Schulen		9,0
	LehrerIn an berufsbildenden Schulen		88,5
	LehrerIn an land- und forstwirtschaftlichen Schulen		0,0
	HochschullehrerIn, LehrerIn an Fachhochschulen		13,0
	LehrerIn für Nachhilfeunterricht		35,5
	ReligionslehrerIn		6,0
	SprachlehrerIn		31,0
	KunstlehrerIn		4,0
	MusiklehrerIn		9,0
	SportlehrerIn		7,0
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Technik		27,5
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Allgemeinbildung		28,5
	ErwachsenenbildnerIn in sonstigen Bereichen		23,0
	FahrschullehrerIn		12,0
	<b>Soziale Betreuung, Beratung und Therapie</b>	<b>5,5%</b>	<b>300,0</b>
	KlinischeR Psychologe/-in, Gesundheitspsychologe/-in		9,0
	PsychotherapeutIn		5,0
	MusiktherapeutIn		0,0
	BehindertenbetreuerIn		39,0
	Berufs- und BildungsberaterIn		41,0
	SozialberaterIn im Bereich Arbeit		11,0
	SozialberaterIn im Bereich Finanzen		0,0
	SozialberaterIn im Bereich Recht		15,0
	SozialberaterIn in sonstigen Bereichen		79,0
	SozialmanagerIn		24,0
	MediatorIn		1,0
	FamilienbetreuerIn		3,0
	EntwicklungshelferIn		0,0
	AltenbetreuerIn		37,0
	HeimhelferIn		36,0
	<b>Kindererziehung und -betreuung</b>	<b>3,0%</b>	<b>162,0</b>
	Sozialpädagoge, Sozialpädagogin		60,0
	KindergärtnerIn		60,0
	KindergartenhelferIn		2,0
	Tageseltern		0,0
	KinderbetreuerIn		40,0
	<b>Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,0</b>
	GeistlicheR		0,0
	PastoralassistentIn		0,0
	BestatterIn		1,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Sicherheitsdienste</b>	<b>1,1%</b>	<b>62,5</b>
	<b>Öffentliche Sicherheit und Bundesheer</b>	<b>0,2%</b>	<b>9,5</b>
	BerufssoldatIn		0,0
	SoldatIn in einer Kaderpräsenzeinheit		0,0
	PolizistIn		0,0
	Justizwachebeamter, Justizwachebeamtin		2,0
	Zollwachebeamter, Zollwachebeamtin		5,0
	Berufsfeuerwehrmann/-frau		2,5
	KatastrophenmanagerIn		0,0
	Straßenaufsichtsorgan		0,0
	<b>Private Sicherheits- und Wachdienste</b>	<b>1,0%</b>	<b>53,0</b>
	DetektivIn		7,0
	Sicherheitsorgan		30,0
	QualifizierteR Sicherheits-OrdnerIn		4,0
	Bodyguard (m/w)		4,0
	PortierIn		8,0
	<b>Reinigung und Hausbetreuung</b>	<b>8,8%</b>	<b>481,5</b>
	<b>Reinigungsberufe</b>	<b>6,2%</b>	<b>339,0</b>
	RaumpflegerIn		294,5
	ObjektleiterIn im Reinigungsdienst		26,5
	Industriereinigungskraft		6,0
	Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn		0,0
	FensterputzerIn		4,0
	RauchfangkehrerIn		1,0
	StraßenreinigerIn		0,0
	AutoaufbereiterIn		7,0
	<b>Haushaltsberufe</b>	<b>2,6%</b>	<b>142,5</b>
	HausbesorgerIn		44,5
	HaushälterIn		33,0
	Haushaltshilfe		47,0
	BüglerIn		10,0
	TextilreinigerIn		8,0
	KirchendienerIn		0,0
	<b>Hilfsberufe und Aushilfskräfte</b>	<b>0,7%</b>	<b>40,0</b>
	<b>Allgemeine Hilfsberufe</b>	<b>0,7%</b>	<b>40,0</b>
	AllgemeineR HilfsarbeiterIn		7,0
	Produktionshilfskraft		23,0
	MüllauflegerIn		2,0
	VerpackerIn		8,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft</b>	<b>0,9%</b>	<b>47,0</b>
	<b>Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei</b>	<b>0,1%</b>	<b>6,0</b>
	FörsterIn		2,0
	ForstwirtschafterIn		0,0
	Forstgarten- und ForstpflegefacharbeiterIn		0,0
	ForstarbeiterIn		4,0
	JägerIn		0,0
	FischereifacharbeiterIn		0,0
	<b>Obst-, Wein- und Gartenbau</b>	<b>0,4%</b>	<b>20,0</b>
	GartenbautechnikerIn		1,0
	GärtnerfacharbeiterIn		6,0
	Friedhofs- und ZiergärtnerIn		0,0
	LandschaftsgärtnerIn		10,0
	FeldgemüsebaufacharbeiterIn		2,0
	ObstbaufacharbeiterIn		0,0
	Weinbau- und KellereifacharbeiterIn		1,0
	<b>Landbau und Viehwirtschaft</b>	<b>0,4%</b>	<b>21,0</b>
	GutsverwalterIn		0,0
	LandwirtIn		5,0
	LandwirtschaftstechnikerIn		4,0
	FacharbeiterIn der landwirtschaftlichen Lagerhaltung		0,0
	TierzüchterIn		0,0
	PferdewirtschaftsfacharbeiterIn		4,0
	GeflügelwirtschaftsfacharbeiterIn		0,0
	BienenwirtschaftsfacharbeiterIn		0,0
	TierpflegerIn		4,0
	Landwirtschaftliche Hilfskraft		4,0
	<b>Reise, Freizeit und Sport</b>	<b>1,6%</b>	<b>89,0</b>
	<b>Profisport und Sportbetreuung</b>	<b>0,4%</b>	<b>21,0</b>
	ProfisportlerIn		0,0
	FitnessbetreuerIn		11,0
	Berg- und SchiführerIn		0,0
	TennislehrerIn		1,0
	Segel- und SurflehrerIn		0,0
	Schi- und SnowboardlehrerIn		0,0
	sonstigeR SportlehrerIn		1,0
	TanzlehrerIn		4,0
	SportartikelmonteurIn		4,0
	SportplatzwartIn		0,0
	<b>Reise- und Freizeitgestaltung</b>	<b>1,2%</b>	<b>68,0</b>
	ReiseleiterIn		3,0
	AnimateurIn		26,0
	WellnessberaterIn		7,0
	CroupierE		4,0
	Disc Jockey		5,0
	ReisebüroassistentIn		18,0
	BadewärterIn		5,0
	KutscherIn		0,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Umwelt</b>	<b>0,1%</b>	<b>5,0</b>
	<b>Umwelt</b>	<b>0,1%</b>	<b>5,0</b>
	UmweltmanagerIn		0,0
	UmweltberaterIn		1,0
	UmwelttechnikerIn		3,0
	Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau		0,0
	KulturtechnikerIn		1,0
	<b>Körper- und Schönheitspflege</b>	<b>2,8%</b>	<b>156,0</b>
	<b>Schönheits-, Hand- und Fußpflege</b>	<b>2,8%</b>	<b>156,0</b>
	FriseurIn und PerückenmacherIn		81,0
	FußpflegerIn		20,0
	KosmetikerIn		36,0
	FingernageldesignerIn		19,0
	HundekosmetikerIn		0,0

**Abbildung 5: Häufigkeiten der offenen Stellen nach Berufen**

Die beobachtete Nachfrage auf der Ebene der einzelnen Berufe variiert beträchtlich (Abb. 5). Von den 190 untersuchten Berufen weisen 42 Berufe keine Stelleninsertionen im BZR 2009 auf. Mit lediglich geringen Stellenzahlen (zwischen  $n=1.0$  und  $n=5.0$ ) sind weitere 51 Berufe im Untersuchungssample vertreten. Im Gegensatz dazu sind für 13 Berufe mehr als 100 Stellenausschreibungen im Beobachtungszeitraum registriert.

Die nachfragestärksten Berufe des Untersuchungssamples im Detail:

- Restaurantfachmann/-frau mit 878.0 Stellen,
- Koch, Köchin mit 522.5 Stellen,
- RaumpflegerIn mit 294.5 Stellen,
- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester mit 267.5 Stellen,
- BarkeeperIn mit 192.0 Stellen,
- Küchenhilfskraft mit 188.0 Stellen,
- PflegehelferIn mit 157.0 Stellen,
- Stubenmädchen/-bursch mit 138.5 Stellen,
- Buffet- und Schankkraft mit 135.5 Stellen,
- RezeptionistIn mit 135.0 Stellen,
- LeiterIn Service mit 133.0 Stellen,
- KüchenleiterIn mit 131.5 Stellen,
- ZahnarztshelferIn mit 123.0 Stellen.

<b>Veränderung von 2009 zu 2008 je Berufsobergruppe</b>					
<b>BB</b>	<b>BOG</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>Diff.</b>	<b>Proz.</b>
<b>Gesundheit und Medizin</b>		<b>945,5</b>	<b>911,0</b>	<b>-34,5</b>	<b>-3,6%</b>
	Ärztliche Berufe	88,0	53,0	-35,0	-39,8%
	Krankenpflegepersonal und Hebammen	390,0	478,5	88,5	22,7%
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	46,5	63,5	17,0	36,6%
	Handel mit Gesundheitsprodukten	21,0	26,0	5,0	23,8%
	Massage und Gesundheitsförderung	74,0	27,0	-47,0	-63,5%
	Medizinisch-technische Berufe	112,0	76,0	-36,0	-32,1%
	Medizinische Hilfsberufe	214,0	187,0	-27,0	-12,6%
<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>		<b>4761,0</b>	<b>2930,5</b>	<b>-1830,5</b>	<b>-38,4%</b>
	Hotelempfang und Etage	681,5	319,5	-362,0	-53,1%
	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	195,0	115,5	-79,5	-40,8%
	Küchenfach- und -hilfskräfte	1807,0	1120,0	-687,0	-38,0%
	Servicefach- und -hilfskräfte	2077,5	1375,5	-702,0	-33,8%
<b>Soziales, Erziehung und Bildung</b>		<b>977,0</b>	<b>760,0</b>	<b>-217,0</b>	<b>-22,2%</b>
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	441,0	297,0	-144,0	-32,7%
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	318,0	300,0	-18,0	-5,7%
	Kindererziehung und -betreuung	217,0	162,0	-55,0	-25,3%
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	1,0	1,0	0,0	0,0%
<b>Sicherheitsdienste</b>		<b>108,0</b>	<b>62,5</b>	<b>-45,5</b>	<b>-42,1%</b>
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	0,0	9,5	9,5	-----
	Private Sicherheits- und Wachdienste	108,0	53,0	-55,0	-50,9%
<b>Reinigung und Hausbetreuung</b>		<b>834,5</b>	<b>481,5</b>	<b>-353,0</b>	<b>-42,3%</b>
	Reinigungsberufe	611,5	339,0	-272,5	-44,6%
	Haushaltsberufe	223,0	142,5	-80,5	-36,1%
<b>Hilfsberufe und Aushilfskräfte</b>		<b>292,0</b>	<b>40,0</b>	<b>-252,0</b>	<b>-86,3%</b>
	Allgemeine Hilfsberufe	292,0	40,0	-252,0	-86,3%
<b>Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft</b>		<b>57,0</b>	<b>47,0</b>	<b>-10,0</b>	<b>-17,5%</b>
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	3,0	6,0	3,0	100,0%
	Obst-, Wein- und Gartenbau	37,0	20,0	-17,0	-45,9%
	Landbau und Viehwirtschaft	17,0	21,0	4,0	23,5%
<b>Reise, Freizeit und Sport</b>		<b>145,0</b>	<b>89,0</b>	<b>-56,0</b>	<b>-38,6%</b>
	Profisport und Sportbetreuung	31,0	21,0	-10,0	-32,3%
	Reise- und Freizeitgestaltung	114,0	68,0	-46,0	-40,4%
<b>Umwelt</b>		<b>26,0</b>	<b>5,0</b>	<b>-21,0</b>	<b>-80,8%</b>
	Umwelt	26,0	5,0	-21,0	-80,8%
<b>Körper- und Schönheitspflege</b>		<b>198,0</b>	<b>156,0</b>	<b>-42,0</b>	<b>-21,2%</b>
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	198,0	156,0	-42,0	-21,2%
<b>Anzahl über alle 10 BB</b>		<b>8344,0</b>	<b>5482,5</b>	<b>-2861,5</b>	<b>-34,3%</b>

**Abbildung 6: Veränderungen in der Nachfrage auf Ebene der Berufsbereiche und Berufsobergruppen vom BZR 2009 gegenüber BZR 2008**

In der Zusammenschau der Ergebnisse von 2009 und 2008 zeigt sich, dass der beobachtete Stellenmarkt im BZR 2009 um mehr als ein Drittel geringer ist als im Vergleichszeitraum des Vorjahres – genauer um 34,3%<sup>102</sup>. Es weisen alle 10 Berufsbereiche ein Minus in der Stellenjahresbilanz aus. Dieses Minus fällt jedoch unterschiedlich stark aus. Besonders ausgeprägt sind die Rückgänge in dem Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte (-86,3%) und dem kleinen Berufsbereich Umwelt (-80,8%). Ein unterdurchschnittlicher Rückgang ist vor allem im Berufsbereich Gesundheit und Medizin zu beobachten (-3,6%).

<sup>102</sup> Bei der Beurteilung der quantitativen Entwicklung der Stellenmärkte ist zu bedenken, dass das methodische Vorgehen im BZR 2009 in zweierlei Hinsicht geändert wurde. Einerseits sind 2 Online-Jobbörsen ersetzt worden (siehe Kapitel 2.2). Andererseits wurden in der Erfassung der Stellen von Personaldienstleistern Anpassungen vorgenommen (siehe Kapitel 2.4). Diese Anpassungen sind aber – wenn überhaupt – nur für einen geringen Teil der beobachteten Schrumpfungen des erfassten Stellenmarktes verantwortlich.

In der Betrachtung der Berufsobergruppen zeigt sich, dass 3 BOG des Berufsbereichs Gesundheit und Medizin, 2 sehr kleine BOG des Berufsbereichs Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft und 1 ebenfalls kleine BOG des Berufsbereichs Sicherheitsdienste eine Steigerung im Stellenaufkommen gegenüber dem Vorjahr aufweisen.

### 3.2 Verteilung nach Regionen

Die regionale Nachfrageanalyse (Abb. 7) zeigt, dass rund ein Fünftel der untersuchten Stellen (21.9%) auf Wien entfällt, weitere 13.1% sind für Tirol ausgeschrieben. Nach diesen zwei inseratenstärksten Bundesländern folgen Oberösterreich (11.3%), Salzburg (11.3%), die Steiermark (11.2%) und Kärnten (10.1%). Auf Niederösterreich entfallen 7.8% der Inserate und auf Vorarlberg 4.5%. Mit lediglich 0.5% der Stellen des Samples verzeichnet das Burgenland die wenigsten Stellenangebote. Bei 3.4% der erfassten Stellen liegt der Arbeitsort im Ausland und 5.0% lassen sich aufgrund mangelnder Informationen oder eines überregionalen Arbeitseinsatzes keiner Region zuordnen.

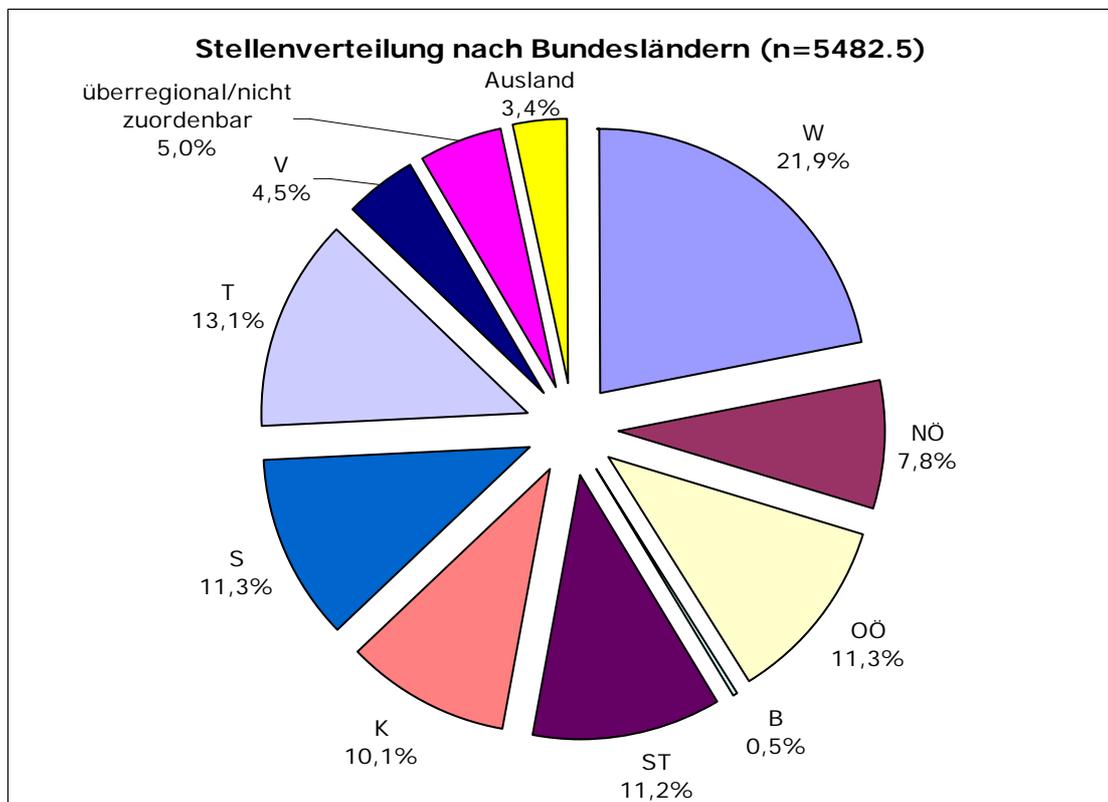


Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen

<b>regionale Veränderung von 2009 zu 2008</b>				
<b>Region</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>Diff.</b>	<b>Proz.</b>
Wien	1950,5	1200,5	-750,0	-38,5%
Niederösterreich	477,5	428,5	-49,0	-10,3%
Oberösterreich	634,5	620,0	-14,5	-2,3%
Burgenland	201,0	27,0	-174,0	-86,6%
Steiermark	1037,0	615,5	-421,5	-40,6%
Kärnten	833,0	552,0	-281,0	-33,7%
Salzburg	1062,5	618,0	-444,5	-41,8%
Tirol	1277,0	716,5	-560,5	-43,9%
Vorarlberg	339,0	244,5	-94,5	-27,9%
überregional/nicht zuordenbar	327,0	273,5	-53,5	-16,4%
Ausland	205,0	186,5	-18,5	-9,0%
<b>Anzahl über alle Region</b>	<b>8344,0</b>	<b>5482,5</b>	<b>-2861,5</b>	<b>-34,3%</b>

**Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2009 und 2008**

Die bereits weiter oben dargestellte Reduktion des erfassten Stellenaufkommens im BZR 2009 gegenüber dem BZR 2008 von 34,3% stellt sich in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich dar (Abb. 8). Ein besonders ausgeprägter Rückgang ist im Burgenland mit 86,6 Prozent zu beobachten<sup>103</sup>. Eine Reduktion von mehr als vierzig Prozent verzeichnen weiters die Bundesländer Tirol (-43,9%), Salzburg (-41,8%) und die Steiermark (-40,6%). Vergleichsweise gering fällt demgegenüber der Rückgang in Oberösterreich (-2,3%), in den für das Ausland inserierten Stellen (-9,0%) und in Niederösterreich (-10,3%) aus<sup>104</sup>.

### 3.3 Verteilung nach Medien

Wie bereits in Kapitel 2.4 kurz erläutert, kommt es ab dem BZR 2009 zu einer Einschränkung in der Aufnahme von Inseraten aus den einzelnen Medien. Um die Mehrfacherfassung identer Inserate zu verringern, werden die Stelleninserate der Personaldienstleister nur mehr jeweils aus einem Medium für die Analyse berücksichtigt. Die selektive Auswahl der Inserate von Personaldienstleistern reduziert jedoch die Aussagekraft der „medialen Verteilung“. Es kann nicht mehr ohne weiteres abgeleitet werden, welche Medien für die Insertion in den einzelnen Berufsbereichen, Berufsobergruppen bzw. Berufen von vorrangiger Bedeutung sind. Im Unterschied zu früheren Berichten wird auf die Darstellung und detaillierte Erörterung der Verteilung der erfassten offenen Stellen in Abhängigkeit von den Medien verzichtet.

<sup>103</sup> Der überproportionale Rückgang des burgenländischen Stellenmarktes lässt sich dadurch erklären, dass ein Gutteil der erfassten Stellen des BZR 2008 auf die BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule entfiel. Der burgenländische Landesschulrat hatte alle offenen LehrerInnenstellen des Bundeslandes in einem für das Sample ausgewählten Medium inseriert. In den für den BZR 2009 ausgewählten Medien fehlte die entsprechende Ausschreibung.

<sup>104</sup> Alle Details zur regionalen Verteilung und der Veränderung der regionalen Verteilung auf Ebene Berufsobergruppe und Beruf sind den im Tabellenanhang beigefügten Daten zu entnehmen.

## 4. Anmerkungen zur Erfassungsmethodik der Qualifikationsdimensionen

Ebenso wie die bisher durchgeführten zielt auch die vorliegende Qualifikationsbedarfsanalyse darauf ab, die in den Stelleninseraten geäußerten Qualifikationsanforderungen in den 10 Berufsbereichen detailgetreu abzubilden. Die zur Analyse und Darstellung verwendeten 6 Qualifikationsdimensionen (Abb. 9) werden dabei unverändert beibehalten.

- schulische Vorqualifikationen
- berufspraktische Erfahrungen
- Computerkenntnisse
- fachspezifische Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden

**Abbildung 9: 6 Erfassungs- und Analysedimensionen zu den Qualifikationsbedarfen**

Die Qualifikationsanalysen werden auf der Ebene der Berufe durchgeführt. Für jeden analysierten Beruf werden **alle** qualifikationsrelevanten Angaben aus den Inseraten herangezogen und auf einem möglichst niedrigen Aggregationsniveau dargestellt. Weiters wird darauf Bedacht genommen, bei den Analysen und Ergebnisdarstellungen so nahe als möglich „bei den Inseratsangaben“ zu bleiben. Aus diesem Grund wird auf Extrapolationen der Ergebnisse in den Qualifikationsdimensionen verzichtet. Die angeführten Häufigkeiten geben die tatsächlichen Nennungen wieder. In einer Vielzahl von Inseraten werden zu einzelnen Qualifikationsdimensionen keine Angaben gemacht. Dies wird in den Ergebnisdarstellungen gesondert ausgewiesen.

### 4.1 Schulische Vorqualifikationen

Anforderungen an schulische Vorqualifikationen werden niveauspezifisch und fachrichtungsspezifisch gestellt. In der Qualifikationsbedarfsanalyse werden die schulischen Vorqualifikationen deshalb zum einen nach dem formalen schulischen Ausbildungsniveau – also vom Lehrabschluss bis hin zur universitären Ausbildung – als auch zum anderen nach schulrichtungsspezifischen, ausbildungsinhaltlichen Kriterien abgebildet.

In einigen Bedarfsfällen stellt sich eine Qualifikationsanforderung zur schulischen Dimension exklusiv, doch zumeist sind alternative Ausbildungsniveaus und/oder Ausbildungsinhalte möglich. In einer Vielzahl der inserierten offenen Stellen werden alternativ mehrere Schulbildungen als mögliche und passende Einstiegsvoraussetzungen genannt. In der Erfassung und Darstellung führt dies dazu, dass jeweils mehrere Angaben für die betreffenden Stellenausschreibungen vorliegen und in die Auswertung eingehen. Dies hat zur Folge, dass die Summe der einzeln erfassten und ausgewerteten Nennungen zu den schulischen Vorqualifikationen höher ist als die Anzahl der offenen Stellen.

Gegliedert werden die schulischen Vorqualifikationen nach deren Ausbildungsniveau in folgender Weise:

- „keine Angaben“ zur gewünschten schulischen Vorqualifikation
- unspezifisches Qualifikationsniveau – z.B. ist im Inserat eine kaufmännische Ausbildung gefordert, jedoch das gewünschte Schulniveau (Lehre, HASCH, HAK, FH, WU) nicht präzisiert; oder eine psychosoziale Ausbildung (ohne weitere Festlegung, welcher Art diese sein soll) ist erwünscht
- Lehre
- Mittelschule
- höhere Schule
- Fachhochschule bzw. Akademie (Sozialakademie, Pädagogische Akademie, Militärische Akademie etc.)
- Universität

Zusätzlich werden Angaben zu Führerscheinen/Lenkberechtigungen sowie zu beruflichen Weiterbildungen gesondert erfasst und dargestellt.

## *4.2 Berufspraktische Erfahrungen*

Ebenso wie zu den schulischen Qualifikationsanforderungen werden zu den erwünschten beruflichen Vorerfahrungen zwei Aspekte erfasst und analysiert, die Dauer und der Inhalt der beruflichen Praxis. Werden von den inserierenden Unternehmen bestimmte inhaltliche Erwartungen an die berufliche Vorpraxis potentieller neuer MitarbeiterInnen formuliert, so geht dies in die Analysen und Darstellungen mit dem Terminus „spezifisch“ ein. Können sich die Unternehmen vorstellen, eineN neueN MitarbeiterIn auch ohne berufliche Praxis aufzunehmen, so werden diese Anzeigen gesondert erfasst und ausgewiesen.

Aufgrund der spezifischen Bedeutung werden die beiden berufspraktischen Aspekte der Führungserfahrung und der Projektmanagementenerfahrung eigens angezeigt.

### *4.3 Computerkenntnisse*

Gerade im Bereich der Computerkenntnisse werden häufig sehr spezifische Begrifflichkeiten verwendet. Durch eine enge Anlehnung an die Begriffe der Stelleninserate in der Erfassung, Analyse und Darstellung wird diesem Umstand Rechnung getragen. Weiters sind die in den Inseraten formulierten Erwartungen an Computerkenntnissen unterschiedlich differenziert. Werden einmal PC-Kenntnisse erwartet, so fordern andere Inserate Office-Kenntnisse, wieder andere differenzieren diese Erwartungen noch weiter aus und weisen einzelne Office-Programme – wie Word, Excel, Access etc. – als Erfordernisse aus. In anderen Fällen fordern Unternehmen in ihren Stellenausschreibungen CAD-Kenntnisse – ohne jedoch einzelne CAD-Programme anzuzeigen -, während andere stellenschaltende Unternehmen Kenntnisse spezieller CAD-Programme voraussetzen. Den unterschiedlich differenzierten Angaben in den Inseraten wird in der Qualifikationsbedarfsanalyse dadurch entsprochen, dass die Auswertungs- und Darstellungssystematik der Computerkenntnisse ebenfalls hierarchisch differenziert ist.

### *4.4 Fachspezifische Kenntnisse*

Zu jeder Berufsobergruppe und jedem Einzelberuf liegen die jeweiligen fachspezifischen (facheinschlägigen, fachlichen) Qualifikationsanforderungen sehr spezifisch vor. Eine Systematisierung dieser fachspezifischen Qualifikationsanforderungen ist folglich schwierig, da einerseits die Angaben auf einer berufsübergreifenden Ebene sehr heterogen ausfallen und ein einheitliches Kategoriensystem nahezu sprengen. Da im Bereich der fachspezifischen Kenntnisse auch keine einheitliche Terminologie für die Formulierung von Qualifikationsanforderungen vorliegt und die inserierenden Firmen ihre Erwartungen sehr unterschiedlich ausdrücken, stellt sich andererseits die Notwendigkeit, eine Analyse- und Auswertesystematik zu erstellen, die differenziert genug ist, die formulierten Erfordernisse adäquat abzubilden und trotzdem Zusammenfassungen erlaubt, die quantitativ relevante Aussagen zulässt. Als zusätzliche Herausforderung stellt sich die bereits im Kapitel 4.3 (Computerkenntnisse) dargestellte, unterschiedlich differenzierte Formulierung der Erfordernisse.

## 4.5 Fremdsprachenkenntnisse

Im Bereich der Fremdsprachenkenntnisse werden zwei Aspekte erhoben. Zum einen wird erfasst, welche Fremdsprache gefordert wird. Zum anderen wird auch das erwartete Sprachbeherrschungsniveau in die Analyse einbezogen.

- Fremdsprache (z.B. Englisch, Französisch)
- Sprachniveau („etwas“ bis „sehr gut“)

In der Dimension Sprachniveau steht die Codierung:

- „sehr gut“ für Nennungen wie „Muttersprache“, „native speaker“, „sehr gutes“ oder „verhandlungssicheres“ Fremdsprachenniveau.
- „Gutes“ Sprachniveau umfasst Nennungen wie „gute“ Sprachkenntnisse, Fremdsprachenbeherrschung „in Wort und Schrift“ sowie Formulierungen, in denen das Sprachniveau nicht weiter präzisiert wird.
- Die Kategorie „etwas“ erfasst nachgefragte Fremdsprachenkenntnisse auf niedrigerem Niveau, die in den Stelleninseraten mittels der Begriffe „etwas“, „gering“, „Schulkenntnisse“ oder auch „Sprachkenntnisse von Vorteil“ umschrieben sind.

Die Erwartungen in die Beherrschung der deutschen Sprache werden gesondert ausgewiesen, folgen aber in der Darstellung den oben angesprochenen Prinzipien.

## 4.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden

Wie schon vielfach beobachtet und festgestellt, gehen die Qualifikationsanforderungen über ausschließlich fachliche oder fachspezifische Dimensionen zusehends hinaus. Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden erlangen immer mehr Bedeutung. Dieser Dimension der sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden sind in der Qualifikationsbedarfsanalyse all jene Formulierungen in den Stelleninseraten zugeordnet, die sich auf Persönlichkeitseigenschaften beziehen oder körperliche Voraussetzungen ansprechen. Ausgewertet und strukturiert werden die Angaben nach folgenden Dimensionen:

- keine Angaben
- soziale Kompetenzen
- sprachliche Kompetenzen
- persönliche Werte und Einstellungen
- kognitive Fähigkeiten
- körperliche und psychische Voraussetzungen
- Besondere Fähigkeiten/Eignungen

## 5. Qualifikationsbedarfe im Detail zu zwei ausgewählten Berufsobergruppen und Berufen

In Stellenannoncen werden Qualifikationsbedarfe in unterschiedlichem Ausmaß angezeigt. Variationen lassen sich dabei nicht nur auf der Ebene der einzelnen Ausschreibungen beobachten. Der Vergleich zwischen den Berufen zeigt erhebliche Differenzen in der Ausführlichkeit auf. Um darzustellen, wie umfangreich und aufschlussreich die Inhalte zur Bestimmung der Qualifikationsbedarfe sind, werden zwei Berufe aus zwei Berufsobergruppen detailliert diskutiert. Der Beruf

- RezeptionistIn aus der BOG Hotelempfang und Etage

steht für einen Beruf mit hoher Nachfrage und vielfältigen Qualifikationsangaben in den Stelleninsertionen. Der Beruf

- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester aus der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

repräsentiert einen Beruf mit hoher Stellennachfrage bei vergleichsweise geringerem Ausmaß an formulierten Qualifikationserwartungen.

Ein zentrales Anliegen dieser Darstellungsweise ist aufzuzeigen, wie das Datenmaterial genutzt werden kann. Im Tabellenanhang finden sich die Detailauswertungen für jeden der 190 erfassten Berufe.

## 5.1 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

Im BZR 2009 werden für die BOG Hotelempfang und Etage 319,5 Stellen erfasst (Abb. 10). Die BOG wird durch 5 Berufe gebildet. Nachfragestärkster Beruf in dieser BOG ist der Beruf Stubenmädchen/-bursch mit 138,5 Stellen gefolgt von RezeptionistIn mit 135,0 Stellen. Für die Berufe HoteldienerIn, Night AuditorIn und EtagenleiterIn ist die Nachfrage deutlich geringer.

<i>Ergebnisse von 2009</i>			
BB	BOG Beruf	Kürzel	Anzahl
	Hotel- und Gastgewerbe		
	Hotelempfang und Etage	He	319,5
	RezeptionistIn	rz	135,0
	Night AuditorIn	na	14,0
	EtagenleiterIn	el	13,0
	Stubenmädchen/-bursch	st	138,5
	HoteldienerIn	hd	19,0

**Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2009**

### 5.1.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

Explizit nachgefragt werden schulische Vorqualifikationen in der BOG in einem kleinen Stellenanteil von 12,2 Prozent. Der Großteil der Stellenausschreibungen, nämlich 87,8 Prozent, bleibt ohne Angaben in dieser Qualifikationsdimension (Abb. 11). Werden schulische Vorqualifikationen angesprochen, ist das formale Ausbildungsniveau häufig unpräzisiert (6,6%). Ein Lehrabschluss ist in 4,7% der Stellenausschreibungen dieser BOG genannt, der Abschluss einer Mittelschule in 1,9% und einer höheren Schule in 2,2%. Der Besitz eines Führerscheins spielt in dieser BOG eine untergeordnete Rolle und als Weiterbildungsabschluss wird vereinzelt das Vorliegen eines Computerführerscheins angeführt.

Werden schulische Vorqualifikationserwartungen expliziert, so betrifft dies von den 5 Berufen am ehesten den Beruf RezeptionistIn. In diesem Beruf werden in einem Viertel der Stelleninsertionen – in 34,0 von 135,0 - entsprechende Erwartungen geäußert. Wie für die BOG gilt auch hier, dass das formale Ausbildungsniveau häufig nicht präzisiert ist. In 14,0 Stellenausschreibungen wird ein Lehrabschluss erwartet. Der Abschluss einer Tourismusfachschule wird in 5,0 Stellenanzeigen expliziert, einer HBLA für Tourismus in 4,0 Stellenanzeigen.

<b>Ergebnisse von 2009</b>									
<b>schulische Vorqualifikationen - BOG Hotelempfang und Etage</b>									
Berufe		rz	na	el	st	hd		He	He-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		135,0	14,0	13,0	138,5	19,0		319,5	100,0%
<b>keine Angaben</b>		101,0	12,0	10,0	138,5	19,0		280,5	87,8%
<b>unspez. Ang.</b>	<b>insgesamt</b>	18,0	2,0	1,0				21,0	6,6%
	unspez. Ang. ohne Präzisierung	9,0		1,0				10,0	3,1%
	unspez. Ang. kaufm. Ausbildung		1,0					1,0	0,3%
	unspez. Ang. Tourismus-Ausb.	9,0	1,0					10,0	3,1%
	unspez. Ang. Hotel-/Gastgewerbe	5,0	2,0					7,0	2,2%
<b>Lehrabschluss</b>	<b>insgesamt</b>	14,0		1,0				15,0	4,7%
	Lehrabschluss ohne Präzisierung	9,0		1,0				10,0	3,1%
	Lehrabschluss KosmetikerIn	2,0						2,0	0,6%
	Lehrabschluss MasseurIn	1,0						1,0	0,3%
	Lehrabschluss HGA-AssistentIn	3,0						3,0	0,9%
<b>Mittelschule</b>	<b>insgesamt</b>	5,0		1,0				6,0	1,9%
	Mittelschule ohne Präzisierung							0,0	0,0%
	Mittelschule Tourismusfachschul	5,0		1,0				6,0	1,9%
<b>höhere Schule</b>	<b>insgesamt</b>	6,0		1,0				7,0	2,2%
	höhere Schule ohne Präzisierung							0,0	0,0%
	HBLA insgesamt	6,0		1,0				7,0	2,2%
	HBLA ohne Präzisierung	2,0						2,0	0,6%
	HBLA wirtsch. (Frauen-)Berufe			1,0				1,0	0,3%
	HBLA Tourismus	4,0						4,0	1,3%
<b>FH/Akademie</b>	<b>insgesamt</b>							0,0	0,0%
	FH/Akademie ohne Präzisierung							0,0	0,0%
<b>Universität</b>	<b>insgesamt</b>							0,0	0,0%
	Universität ohne Präzisierung							0,0	0,0%
<b>Fahr-/Lenkberechtigungen</b>									
	<b>Führerschein insgesamt</b>		1,0		3,0	1,0		5,0	1,6%
	Führerschein ohne Präzisierung							0,0	0,0%
	Führerschein Klasse B		1,0		3,0	1,0		5,0	1,6%
<b>sonstige Weiterbildungen</b>									
	Computerführerschein	2,0						2,0	0,6%

**Abbildung 11: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage**

### 5.1.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

Berufspraktische Erfahrungen werden in 42.6 Prozent aller Stellen angesprochen (Abb. 12). Zu Dauer und Inhalt der Praxis finden sich häufig keine ausformulierten Erwartungen (32.6% bzw. 15.0%). In immerhin einem Viertel der Stellen wird eine spezifische Praxis ausdrücklich erwartet (27.2%). Führungserfahrung ist vor allem im Beruf EtagenleiterIn und prozentuell seltener im Beruf RezeptionistIn von Relevanz. Im Beruf RezeptionistIn werden Wünsche bezüglich berufspraktischer Erfahrungen in knapp sechzig Prozent expliziert, zur erwarteten Praxisdauer zumeist keine Angaben gemacht, aber praxisinhaltliche Erwartungen ausgedrückt.

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>berufspraktische Erfahrungen - BOG Hotelempfang und Etage</b>								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		135,0	14,0	13,0	138,5	19,0	319,5	100,0%
keine Angaben		58,0	9,0	2,0	96,5	18,0	183,5	57,4%
auch ohne Praxis					1,0		1,0	0,3%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	61,0	3,0	4,0	36,0		104,0	32,6%
	< 1 Jahr	5,0	2,0		1,0	1,0	9,0	2,8%
	1 - 3 Jahre	3,0			2,0		5,0	1,6%
	> 3 Jahre	8,0		7,0	2,0		17,0	5,3%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	23,0	1,0	4,0	20,0		48,0	15,0%
	spezif. Praxis	54,0	4,0	7,0	21,0	1,0	87,0	27,2%
Führungserfahrung		5,0		5,0			10,0	3,1%
Projektmanagementenerfahrung							0,0	0,0%

Abbildung 12: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage

### 5.1.3 Computerkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

Erwartungen in der Kategorie Computerkenntnisse werden in einem Fünftel der Stelleninsertionen dieser BOG geäußert, genauer in 20.7 Prozent (Abb. 13). In der Regel beziehen sich diese dann auf EDV-Standardprogramme (16.0%), und hierin vor allem auf Office (7.2%). Etwas seltener werden Kenntnisse im Bereich der Hotel-/Buchungssoftware gewünscht (11.0%).

Die explizite Nachfrage nach Computerkenntnissen ist im Beruf RezeptionistIn vergleichsweise deutlich höher. Sie werden in 43.0 Prozent der Stelleninsertionen angesprochen. Vorrangig verlangt werden EDV-Standardprogrammkenntnisse (n=45.0), die in 23.0 Inseraten nicht weiter präzisiert und in weiteren 22.0 Inseraten als Office-Kenntnisse ausgedrückt sind. Erwartungen zu Hotel-/Buchungssoftwarekenntnissen finden sich in 32.0 Inseraten. Häufigst genannte Programme sind dabei Fidelio (n=15.0), Opera (n=7.0), Protel (n=5.0) und Gastrodat (n=4.0).

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>Computerkenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage</b>								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>135,0</b>	<b>14,0</b>	<b>13,0</b>	<b>138,5</b>	<b>19,0</b>	<b>319,5</b>	<b>100,0%</b>
<b>keine Angaben</b>		<b>77,0</b>	<b>11,0</b>	<b>9,0</b>	<b>137,5</b>	<b>19,0</b>	<b>253,5</b>	<b>79,3%</b>
<b>EDV-Standardprogramme</b>	<b>insgesamt</b>	<b>45,0</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>	<b>1,0</b>		<b>51,0</b>	<b>16,0%</b>
EDV-Standardprogramme	ohne Präz.	23,0	1,0	3,0	1,0		28,0	8,8%
Windows/DOS		2,0					2,0	0,6%
Outlook		6,0					6,0	1,9%
Office	<b>insgesamt</b>	<b>22,0</b>		<b>1,0</b>			<b>23,0</b>	<b>7,2%</b>
Office	ohne Präzis.	10,0		1,0			11,0	3,4%
Word		12,0					12,0	3,8%
Excel		8,0					8,0	2,5%
<b>Graphik-Software</b>	<b>insgesamt</b>	<b>2,0</b>					<b>2,0</b>	<b>0,6%</b>
Graphik-Software	ohne Präz.						0,0	0,0%
CorelDraw		2,0					2,0	0,6%
<b>sonstige Softwaretools</b>	<b>insgesamt</b>	<b>32,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>			<b>35,0</b>	<b>11,0%</b>
Hotel-/Buchungssoftware	<b>insgesamt</b>	<b>32,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>			<b>35,0</b>	<b>11,0%</b>
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präz.	5,0					5,0	1,6%
Fidelio		15,0					15,0	4,7%
Protel		5,0	2,0	1,0			8,0	2,5%
Gastrodat		4,0					4,0	1,3%
Star		1,0					1,0	0,3%
Opera		7,0					7,0	2,2%
Trust		2,0					2,0	0,6%
AIDA		1,0					1,0	0,3%

**Abbildung 13: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage**

### 5.1.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

Formulierungen zu fachspezifischen Kenntnissen sind nur in einem Bruchteil der Stellenausschreibungen enthalten, und zwar in 9,4% (Abb. 14). Finden sich entsprechende Erwartungen, sind sie überwiegend nicht spezifiziert. Zu den nichtspezifizierten fachspezifischen Kenntnissen werden Inseratsausführungen wie „fachlich versiert“, „einschlägige Kenntnisse“, „fachliche Kompetenz“ und ähnliche gerechnet.

Die wenigen formulierten Erwartungen entfallen größtenteils auf den Beruf RezeptionistIn. Werden Erwartungen spezifiziert, sind sie vorwiegend den kaufmännisch/wirtschaftlichen Kenntnissen und den Kenntnissen in Hotellerie/Gastgewerbe zuzuordnen.

<b>Ergebnisse von 2009</b>							
<b>fachspezifische Kenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage</b>							
Berufe	rz	na	el	st	hd	He	He-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>	<b>135,0</b>	<b>14,0</b>	<b>13,0</b>	<b>138,5</b>	<b>19,0</b>	<b>319,5</b>	<b>100,0%</b>
<b>keine Angaben</b>	<b>114,0</b>	<b>14,0</b>	<b>12,0</b>	<b>130,5</b>	<b>19,0</b>	<b>289,5</b>	<b>90,6%</b>
<b>nicht spezifizierte Kenntnisse</b>	<b>11,0</b>		<b>1,0</b>	<b>7,0</b>		<b>19,0</b>	<b>5,9%</b>
<b>kaufm./wirtschaftl. Kenntnisse insgesamt</b>	<b>7,0</b>					<b>7,0</b>	<b>2,2%</b>
kaufm./wirtschaftl. Kenntnisse ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
Yield-Management	<b>3,0</b>					<b>3,0</b>	<b>0,9%</b>
<b>Büroarbeitskenntnisse insgesamt</b>	<b>2,0</b>					<b>2,0</b>	<b>0,6%</b>
Büroarbeitskenntnisse ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
Maschinschreiben	<b>2,0</b>					<b>2,0</b>	<b>0,6%</b>
<b>Rechnungswesen-Kenntnisse insgesamt</b>	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
Rechnungswesen-Kenntnisse ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
Buchhaltung	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
<b>Marketing-/PR-Kenntnisse insgesamt</b>	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
Marketing-/PR-Kenntnisse ohne Präzis.	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
<b>verkäuferische Kenntnisse insgesamt</b>	<b>2,0</b>					<b>2,0</b>	<b>0,6%</b>
verkäuferische Kenntnisse ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
Kassenabrechnung	<b>2,0</b>					<b>2,0</b>	<b>0,6%</b>
<b>Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerb insgesamt</b>	<b>5,0</b>					<b>5,0</b>	<b>1,6%</b>
Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerb ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Rezeptionskenntnisse insgesamt</b>	<b>4,0</b>					<b>4,0</b>	<b>1,3%</b>
Rezeptionskenntnisse ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
Reservierungssystemkenntnisse	<b>4,0</b>					<b>4,0</b>	<b>1,3%</b>
<b>Kochkenntnisse insgesamt</b>	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
Kochkenntnisse ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
Allgemeine Kochkenntnisse	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
<b>Branchen-/Marktkenntnisse insgesamt</b>	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
Branchen-/Marktkenntnisse ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
Kenntnisse der Tourismusbranche	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
<b>Soziales/Haushalt/Erziehung insgesamt</b>				<b>1,0</b>		<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
Soziales/Haushalt/Erziehung ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Reinigungskenntnisse insgesamt</b>				<b>1,0</b>		<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
Reinigungskenntnisse ohne Präzis.						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
Reinigungsmittel-Kenntnisse				<b>1,0</b>		<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
Kenntnisse in Hotelzimmerreinigung				<b>1,0</b>		<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>

**Abbildung 14: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage**

### 5.1.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

Fremdsprachenkenntnisse sind in 34.1% der Stellen der BOG Hotelempfang und Etage angesprochen (Abb. 15). Vor allem werden Englischkenntnisse (29.7%), und zwar zumeist auf sehr gutem (15.0%) oder gutem (11.6%) Sprachniveau, erwartet. Andere Fremdsprachen werden seltener expliziert: Italienisch in 6.3%, Französisch in 3.4% und Russisch in 1.3%. Darüber hinaus finden sich in 13.1% der Inserate der BOG Erwartungen in die Beherrschung einer oder mehrerer Fremdsprachen, in denen die zu beherrschende Sprache nicht präzisiert ist.

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>Fremdsprachenkenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage</b>								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>135,0</b>	<b>14,0</b>	<b>13,0</b>	<b>138,5</b>	<b>19,0</b>	<b>319,5</b>	<b>100,0%</b>
<b>keine Angaben</b>		<b>53,0</b>	<b>7,0</b>	<b>5,0</b>	<b>128,5</b>	<b>17,0</b>	<b>210,5</b>	<b>65,9%</b>
<b>Fremdsprachenkenntnisse</b>	<b>insgesamt</b>	<b>35,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>		<b>42,0</b>	<b>13,1%</b>
	<b>ohne Präzisierung</b>							
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut	17,0					17,0	5,3%
	etwas	18,0	2,0	1,0	4,0		25,0	7,8%
<b>Englisch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>70,0</b>	<b>7,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>2,0</b>	<b>95,0</b>	<b>29,7%</b>
	sehr gut	36,0	5,0	4,0	2,0	1,0	48,0	15,0%
	gut	31,0	2,0	2,0	2,0		37,0	11,6%
	etwas	3,0		2,0	4,0	1,0	10,0	3,1%
<b>Französisch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>11,0</b>					<b>11,0</b>	<b>3,4%</b>
	sehr gut	1,0					1,0	0,3%
	gut	4,0					4,0	1,3%
	etwas	6,0					6,0	1,9%
<b>Italienisch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>19,0</b>		<b>1,0</b>			<b>20,0</b>	<b>6,3%</b>
	sehr gut	1,0					1,0	0,3%
	gut	8,0					8,0	2,5%
	etwas	10,0		1,0			11,0	3,4%
<b>Spanisch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut						0,0	0,0%
	etwas	1,0					1,0	0,3%
<b>Russisch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>3,0</b>		<b>1,0</b>			<b>4,0</b>	<b>1,3%</b>
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut			1,0			1,0	0,3%
	etwas	3,0					3,0	0,9%
<b>Slowakisch</b>	<b>insgesamt</b>			<b>1,0</b>			<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut			1,0			1,0	0,3%
	etwas						0,0	0,0%
<b>Ungarisch</b>	<b>insgesamt</b>			<b>1,0</b>			<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut			1,0			1,0	0,3%
	etwas						0,0	0,0%
<b>Slowenisch</b>	<b>insgesamt</b>			<b>1,0</b>			<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut			1,0			1,0	0,3%
	etwas						0,0	0,0%
<b>Deutsch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>43,0</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>47,5</b>	<b>2,0</b>	<b>106,5</b>	<b>33,3%</b>
	sehr gut	36,0	7,0	6,0	7,0	1,0	57,0	17,8%
	gut	7,0		1,0	35,5	1,0	44,5	13,9%
	etwas				5,0		5,0	1,6%

Abbildung 15: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage

Insbesondere im Beruf RezeptionistIn haben Fremdsprachenkenntnisse eine hohe Bedeutung. In deutlich mehr als der Hälfte der Stellen (60.7%) besteht hierfür eine Qualifikationsnachfrage. In rund der Hälfte der Stellen – in 70.0 von 135.0 - sind Englischkenntnisse gefordert. Fremdsprachenkenntnisse, wo die Sprache nicht präzisiert wird, finden sich in 35.0 Ausschreibungen. Danach reihen sich Italienisch (n=19.0), Französisch (n=11.0), Russisch (n=3.0) und Spanisch (n=1.0). Sehr gute Deutschkenntnisse sind in 36.0 Stellenausschreibungen angesprochen.

### 5.1.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

„Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden“ ist in der BOG Hotelempfang und Etage eine Qualifikationsdimension, in der in mehr als der Hälfte der Stellen (55.4%) Bedarfe expliziert werden (Abb. 16). Vorrangig angesprochen sind dabei Kompetenzen, die den Dimensionen persönliche Werte und Einstellungen (49.8%) und soziale Kompetenzen (31.6%) zuzuordnen sind. Häufigst genannt sind im einzelnen Einsatzbereitschaft (25.0%), Flexibilität (19.4%), Freundlichkeit (15.3%), Verantwortungsgefühl (13.8%), KundInnenorientierung (13.1%), gepflegtes Äußeres (11.9%), Belastbarkeit (11.3%), Teamfähigkeit (11.0%), gutes Auftreten (11.0%) und Selbständigkeit (10.3%).

Im Beruf RezeptionistIn werden folgende der Qualifikationsdimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden zugehörigen Qualifikationen am häufigsten nachgefragt: Flexibilität (n=33.0), Freundlichkeit (n=30.0), KundInnenorientierung (n=23.0), Einsatzbereitschaft (n=22.0), Freude am Umgang mit Menschen (n=21.0), Selbständigkeit (n=19.0), Verantwortungsgefühl (n=19.0), Teamfähigkeit (n=17.0), gutes Auftreten (n=16.0), gepflegtes Äußeres (n=14.0), Belastbarkeit (n=14.0) und Kontaktfreudigkeit (n=12.0).

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG</b>								
<b>Hotelempfang und Etage</b>								
Berufe	rz	na	el	st	hd	He	He-%	
Zahl erfasster offener Stellen	135,0	14,0	13,0	138,5	19,0	319,5	100,0%	
keine Angaben	46,0	6,0	5,0	77,5	8,0	142,5	44,6%	
<b>soziale Kompe-</b>	<b>insgesamt</b>	<b>55,0</b>	<b>3,0</b>	<b>7,0</b>	<b>28,0</b>	<b>8,0</b>	<b>101,0</b>	<b>31,6%</b>
<b>tenzen</b>	Soziale Kompetenz	1,0					1,0	0,3%
	Teamfähigkeit	17,0		4,0	12,0	2,0	35,0	11,0%
	Gutes Auftreten	16,0	1,0	4,0	9,0	5,0	35,0	11,0%
	Gepflegtes Äußeres	14,0	2,0	5,0	13,0	4,0	38,0	11,9%
	Gute Umgangsformen	9,0	1,0	1,0	2,0	4,0	17,0	5,3%
	Führungsqualitäten	7,0		5,0			12,0	3,8%
	Durchsetzungsvermögen			2,0			2,0	0,6%
	Freude am Umgang mit Menschen	21,0			3,0	6,0	30,0	9,4%
	Kontaktfreudigkeit	12,0		1,0	6,0		19,0	5,9%
<b>sprachliche Kom-</b>	<b>insgesamt</b>	<b>16,0</b>		<b>1,0</b>			<b>17,0</b>	<b>5,3%</b>
<b>petenzen</b>	Kommunikationsstärke	8,0		1,0			9,0	2,8%
	Telefonierkompetenz	8,0					8,0	2,5%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG</b>								
<b>Hotelempfang und Etage</b>								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>135,0</b>	<b>14,0</b>	<b>13,0</b>	<b>138,5</b>	<b>19,0</b>	<b>319,5</b>	<b>100,0%</b>
<b>persönl. Werte u.</b>	<b>insgesamt</b>	<b>76,0</b>	<b>7,0</b>	<b>8,0</b>	<b>57,0</b>	<b>11,0</b>	<b>159,0</b>	<b>49,8%</b>
<b>Einstellungen</b>	Einsatzbereitschaft	22,0	3,0	5,0	40,0	10,0	80,0	25,0%
	Selbständigkeit	19,0	1,0	3,0	9,0	1,0	33,0	10,3%
	Flexibilität	33,0	2,0	6,0	15,0	6,0	62,0	19,4%
	Unternehm. Denken			1,0			1,0	0,3%
	Ehrgeiz	5,0			2,0		7,0	2,2%
	Dynamik	7,0	1,0		1,0		9,0	2,8%
	Verantwortungsgefühl	19,0	1,0	3,0	15,0	6,0	44,0	13,8%
	KundInnenorientierung	23,0	3,0	5,0	7,0	4,0	42,0	13,1%
	Pünktlichkeit	2,0			1,0		3,0	0,9%
	Qualitätsbewußtsein	5,0	1,0		3,0		9,0	2,8%
	Genauigkeit	8,0		4,0	4,0	1,0	17,0	5,3%
	Reinlichkeit			4,0	2,0		6,0	1,9%
	Begeisterungsfähigkeit	6,0					6,0	1,9%
	Loyalität	1,0			4,0		5,0	1,6%
	Fairness				2,0		2,0	0,6%
	Freundlichkeit	30,0			14,0	5,0	49,0	15,3%
	Humor	2,0			3,0		5,0	1,6%
	Aufgeschlossenheit	2,0	1,0		2,0		5,0	1,6%
	Hilfsbereitschaft	5,0			2,0		7,0	2,2%
	Kollegialität	6,0			8,0		14,0	4,4%
	Ehrlichkeit	1,0	1,0		6,0		8,0	2,5%
	Diskretion	3,0					3,0	0,9%
	Selbstbewußtsein	4,0					4,0	1,3%
	Professionelle Einstellung		1,0				1,0	0,3%
<b>kognitive Fähig-</b>	<b>insgesamt</b>	<b>17,0</b>	<b>1,0</b>		<b>7,0</b>	<b>1,0</b>	<b>26,0</b>	<b>8,1%</b>
<b>keiten</b>	Innovatives Denken	2,0			1,0		3,0	0,9%
	Problemlösungsfähigkeit	1,0					1,0	0,3%
	Schnelle Auffassungsgab	2,0			1,0	1,0	4,0	1,3%
	Aufmerksamkeit	2,0			2,0		4,0	1,3%
	Strukturierte Arbeitsweis	5,0			4,0	1,0	10,0	3,1%
	Lernbereitschaft	3,0			2,0		5,0	1,6%
	Umsetzungsstärke	5,0					5,0	1,6%
	Entscheidungsfähigkeit	1,0					1,0	0,3%
	Zahlenverständnis	1,0	1,0				2,0	0,6%
<b>körperl. u. psych.</b>	<b>insgesamt</b>	<b>15,0</b>	<b>1,0</b>	<b>5,0</b>	<b>13,0</b>	<b>5,0</b>	<b>39,0</b>	<b>12,2%</b>
<b>Voraussetzung</b>	Belastbarkeit	14,0	1,0	4,0	13,0	4,0	36,0	11,3%
	Streßstabilität			1,0		1,0	2,0	0,6%
	Sportlichkeit	1,0					1,0	0,3%
<b>Besondere Fähig-</b>	<b>insgesamt</b>	<b>12,0</b>		<b>5,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>20,0</b>	<b>6,3%</b>
<b>keiten/Eignungen</b>	Organisationstalent	7,0		5,0	2,0		14,0	4,4%
	Ästhetisches Gefühl			2,0			2,0	0,6%
	Verhandlungsgeschick	5,0					5,0	1,6%
	Handwerkliches Geschick					1,0	1,0	0,3%

**Abbildung 16: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage**

### 5.1.7 Qualifikationsprofil für den Beruf RezeptionistIn

Die Qualifikationsbedarfsanalyse des BZR 2009 liefert für den Beruf RezeptionistIn folgendes Qualifikationsprofil (Abb. 17). Von RezeptionistInnen werden Qualifikationen in den drei Dimensionen soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden, Fremdsprachenkenntnisse sowie berufspraktische Erfahrungen häufiger explizit vorausgesetzt als in den Dimensionen Computerkenntnisse, schulische Vorqualifikationen und fachspezifische Kenntnisse.

Die in den Stelleninsertionen am häufigsten formulierten detaillierten Qualifikationsbedarfe beziehen sich auf:

- Englischkenntnisse (51.9%), Fremdsprachkenntnisse ohne Präzisierung der Sprache (25.9%) sowie Italienischkenntnisse (14.1%) auf den verschiedenen Sprachniveaus;
- sehr gute Deutschkenntnisse (26.7%);
- eine zeitlich nicht weiter präzierte berufspraktische Erfahrung (45.2%), häufig dabei eine spezifische Fachpraxis (40.0%);
- Flexibilität (24.4%), Freundlichkeit (22.2%), KundInnenorientierung (17.0%), Einsatzbereitschaft (16.3%), Freude am Umgang mit Menschen (15.6%), Selbständigkeit (14.1%), Verantwortungsgefühl (14.1%), Teamfähigkeit (12.6%) und gutes Auftreten (n=11.9);
- EDV-Standardprogrammkenntnisse ohne Präzisierung (17.0%), Kenntnisse in der Hotel-/Buchungssoftware Fidelio (11.1%) sowie Word (8.9%).

<b>Ergebnisse von 2009</b>			
<b>Qualifikationsprofil</b>			
<b>RezeptionistIn</b>		<b>rz</b>	<b>rz-%</b>
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>135,0</b>	<b>100,0%</b>
<b>keine Angaben - schulische Vorqualifikationen</b>		<b>101,0</b>	<b>74,8%</b>
<b>keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen</b>		<b>58,0</b>	<b>43,0%</b>
<b>keine Angaben - Computerkenntnisse</b>		<b>77,0</b>	<b>57,0%</b>
<b>keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse</b>		<b>114,0</b>	<b>84,4%</b>
<b>keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse</b>		<b>53,0</b>	<b>39,3%</b>
<b>keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden</b>		<b>46,0</b>	<b>34,1%</b>
Englisch	insgesamt	70,0	51,9%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	61,0	45,2%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis	54,0	40,0%
Deutsch	sehr gut	36,0	26,7%
Fremdsprachkenntn. ohne Präzis.	insgesamt	35,0	25,9%
Flexibilität		33,0	24,4%
Freundlichkeit		30,0	22,2%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	23,0	17,0%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	23,0	17,0%
KundInnenorientierung		23,0	17,0%
Einsatzbereitschaft		22,0	16,3%
Freude am Umgang mit Menschen		21,0	15,6%
Italienisch	insgesamt	19,0	14,1%
Selbständigkeit		19,0	14,1%
Verantwortungsgefühl		19,0	14,1%
unspezif. Qualifikationsniveau	insgesamt	18,0	13,3%
Teamfähigkeit		17,0	12,6%
Gutes Auftreten		16,0	11,9%
Fidelio		15,0	11,1%
Lehrabschluss	insgesamt	14,0	10,4%
Gepflegtes Äußeres		14,0	10,4%
Belastbarkeit		14,0	10,4%
Word		12,0	8,9%
Kontaktfreudigkeit		12,0	8,9%
nicht spezifizierte Kenntnisse		11,0	8,1%
Französisch	insgesamt	11,0	8,1%
Office	ohne Präzis.	10,0	7,4%
Gute Umgangsformen		9,0	6,7%
Dauer der Praxis	> 3 Jahre	8,0	5,9%
Excel		8,0	5,9%
Kommunikationsstärke		8,0	5,9%
Telefonierkompetenz		8,0	5,9%
Genauigkeit		8,0	5,9%
Opera		7,0	5,2%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

<b>Ergebnisse von 2009</b>			
<b>Qualifikationsprofil</b>			
<b>RezeptionistIn</b>		<b>rz</b>	<b>rz-%</b>
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>135,0</b>	<b>100,0%</b>
Deutsch	gut	7,0	5,2%
Führungsqualitäten		7,0	5,2%
Dynamik		7,0	5,2%
Organisationstalent		7,0	5,2%
höhere Schule	insgesamt	6,0	4,4%
Outlook		6,0	4,4%
Begeisterungsfähigkeit		6,0	4,4%
Kollegialität		6,0	4,4%
Mittelschule	insgesamt	5,0	3,7%
Dauer der Praxis	< 1 Jahr	5,0	3,7%
Führungserfahrung		5,0	3,7%
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präzis.	5,0	3,7%
Protel		5,0	3,7%
Ehrgeiz		5,0	3,7%
Qualitätsbewußtsein		5,0	3,7%
Hilfsbereitschaft		5,0	3,7%
Strukturierte Arbeitsweise		5,0	3,7%
Umsetzungsstärke		5,0	3,7%
Verhandlungsgeschick		5,0	3,7%
Gastrodat		4,0	3,0%
Reservierungssystemkenntnisse		4,0	3,0%
Selbstbewußtsein		4,0	3,0%
Dauer der Praxis	1 - 3 Jahre	3,0	2,2%
Yield-Management		3,0	2,2%
Russisch	insgesamt	3,0	2,2%
Diskretion		3,0	2,2%
Lernbereitschaft		3,0	2,2%
Computerführerschein		2,0	1,5%
Windows/DOS		2,0	1,5%
CorelDraw		2,0	1,5%
Trust		2,0	1,5%
Maschinschreiben		2,0	1,5%
Kassenabrechnung		2,0	1,5%
Pünktlichkeit		2,0	1,5%
Humor		2,0	1,5%
Aufgeschlossenheit		2,0	1,5%
Innovatives Denken		2,0	1,5%
Schnelle Auffassungsgabe		2,0	1,5%
Aufmerksamkeit		2,0	1,5%
Star		1,0	0,7%
AIDA		1,0	0,7%
Buchhaltung		1,0	0,7%
Marketing-/PR-Kenntnisse	ohne Präzis.	1,0	0,7%
Allgemeine Kochkenntnisse		1,0	0,7%
Kenntnisse der Tourismusbranche		1,0	0,7%
Spanisch	insgesamt	1,0	0,7%
Soziale Kompetenz		1,0	0,7%
Loyalität		1,0	0,7%
Ehrlichkeit		1,0	0,7%
Problemlösungsfähigkeit		1,0	0,7%
Entscheidungsfähigkeit		1,0	0,7%
Zahlenverständnis		1,0	0,7%
Sportlichkeit		1,0	0,7%

**Abbildung 17: Qualifikationsprofil im Beruf RezeptionistIn**

## 5.2 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Für die BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen, aus 6 Berufen bestehend, liegen im Untersuchungssample 478,5 Stellenausschreibungen vor (Abb. 18). Die Ausschreibungen entfallen zum weit überwiegenden Teil auf die zwei Berufe Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (n=267,5) und PflegehelferIn (n=157,0). Danach folgen PflegeleiterIn (n=32,0), Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester (n=15,0), Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester (n=6,0) und Hebamme (m/w) (n=1,0).

<b>Ergebnisse von 2009</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Kürzel</b>	<b>Anzahl</b>
<b>Gesundheit und Medizin</b>			
	<b>Krankenpflegepersonal und Hebammen</b>	<b>Kp</b>	<b>478,5</b>
	PflegeleiterIn	pl	32,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	267,5
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester	kk	6,0
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester	pp	15,0
	PflegehelferIn	ph	157,0
	Hebamme (m/w)	hb	1,0

**Abbildung 18: Stellenaufkommen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen im BZR 2009**

### 5.2.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Da die Ausbildung in den Berufen dieser BOG gesetzlich geregelt ist, ist die Auswertung der Angaben zu den schulischen Vorqualifikationen überflüssig. Wie in Abbildung 19 dargestellt, beschränken sich die Analysen auf die Aspekte Fahr-/Lenkberechtigungen und Weiterbildungen. Ein Führerschein der Klasse B wird in der BOG in 11.4 Prozent der Inserate erwartet. Die relevantesten Weiterbildungen bzw. Spezialisierungen betreffen eine Ausbildung in Intensivpflege (4.8%), eine Ausbildung in OP-Pflege (3.7%) und eine Gesundheitsmanagementausbildung (3.1%).

Von den 267.5 erfassten Stellen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fordern 36.0 einen Führerschein der Klasse B, 22.0 eine Ausbildung in Intensivpflege, 16.5 eine Ausbildung in OP-Pflege und 2.0 eine Ausbildung in Palliativpflege.

<b>Ergebnisse von 2009</b>														
<b>schulische Vorqualifikationen - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen</b>														
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%						
Zahl erfasster offener Stellen	32,0	267,5	6,0	15,0	157,0	1,0	478,5	100,0%						
<b>keine Angaben</b>														
unspez. Ang. insgesamt	gesetzlich geregelte Ausbildung													
unspez. Ang. ohne Präzisierung														
Lehrabschluss insgesamt														
Lehrabschluss ohne Präzisierung														
Mittelschule insgesamt														
Mittelschule ohne Präzisierung														
höhere Schule insgesamt														
höhere Schule ohne Präzisierung														
FH/Akademie insgesamt														
FH/Akademie ohne Präzisierung														
Universität insgesamt														
Universität ohne Präzisierung														
<b>Fahr-/Lenkberechtigungen</b>														
Führerschein insgesamt							2,0	38,0			16,5		56,5	11,8%
Führerschein ohne Präzisierung		2,0					2,0	0,4%						
Führerschein Klasse B	2,0	36,0			16,5		54,5	11,4%						
<b>sonstige Weiterbildungen</b>														
allgem. kaufmännische Weiterbildu	1,0						1,0	0,2%						
Ausbildung in Intensivpflege	1,0	22,0					23,0	4,8%						
Ausbildung in OP-Pflege	1,0	16,5					17,5	3,7%						
Ausbildung in Palliativpflege		2,0					2,0	0,4%						
Gesundheitsmanagementausbildun	15,0						15,0	3,1%						
Wundmanagementkurs	1,0						1,0	0,2%						
Uni-Lg für leitendes Krankenhausp	1,0						1,0	0,2%						

**Abbildung 19: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen**

## 5.2.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Nur rund ein Viertel der Stellen der BOG (26.1%) enthält Angaben zu den berufspraktischen Erfahrungen (Abb. 20). Wenn angesprochen, wird zumeist eine spezifische Praxis gefordert (14.6%), die Praxisdauer jedoch vorwiegend nicht präzisiert (15.4%). Führungserfahrungen sind in dieser BOG ausschließlich bei Ausschreibungen für PflegeleiterInnen ausgedrückt.

Für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester zeigt sich ein ähnliches Anforderungsprofil. In 27.1% der Stellenausschreibungen geäußert, bleiben die formulierten Erwartungen zur beruflichen Vorerfahrung vorwiegend zeitlich unbestimmt, drücken aber doch mehrheitlich praxisinhaltliche Erfordernisse aus.

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>berufspraktische Erfahrungen - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen</b>								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	32,0	267,5	6,0	15,0	157,0	1,0	478,5	100,0%
keine Angaben	12,0	195,0	6,0	13,0	127,5	0,0	353,5	73,9%
auch ohne Praxis		2,0			2,0	1,0	5,0	1,0%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	5,0	45,0		2,0	21,5	73,5	15,4%
	< 1 Jahr		2,0				2,0	0,4%
	1 - 3 Jahre	1,0					1,0	0,2%
	> 3 Jahre	14,0	23,5			6,0	43,5	9,1%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	4,0	31,5			14,5	50,0	10,4%
	spezif. Praxis	16,0	39,0		2,0	13,0	70,0	14,6%
Führungserfahrung		12,0					12,0	2,5%
Projektmanagementenerfahrung							0,0	0,0%

Abbildung 20: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

### 5.2.3 Computerkenntnisse in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Computerkenntnisse sind in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen von nachrangiger Bedeutung (Abb. 21). Angesprochen werden dabei ausschließlich Kenntnisse in EDV-Standardprogrammen, überwiegend wird keine weitere Präzisierung vorgenommen (9.4%).

31.0 von 267.5 Stellenausschreibungen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester drücken Erwartungen zu Computerkenntnissen aus. 30.0 Mal finden sich dabei nicht weiter präzierte EDV-Standardprogrammkenntnisse und 1.0 Mal Office-Kenntnisse. Die Beherrschung anderer (spezieller) Computerprogramme wird nicht explizit erwartet.

<i>Ergebnisse von 2009</i>								
<b>Computerkenntnisse - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen</b>								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	32,0	267,5	6,0	15,0	157,0	1,0	478,5	100,0%
keine Angaben	25,0	236,5	6,0	13,0	151,0	1,0	432,5	90,4%
EDV-Standardprogramme insgesamt	7,0	31,0		2,0	6,0		46,0	9,6%
EDV-Standardprogramme ohne Präzis.	7,0	30,0		2,0	6,0		45,0	9,4%
Office insgesamt		1,0					1,0	0,2%
Office ohne Präzis.		1,0					1,0	0,2%

**Abbildung 21: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen**

### 5.2.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Bedarfe an fachspezifischen Kenntnissen werden selten geäußert, und zwar in 13.9 Prozent (Abb. 22). Nach den nicht spezifizierten Kenntnissen (7.4%) sind die Kenntnisse in der Pflege (5.9%) und die Kenntnisse in Beratung/Therapie (1.9%) die noch relativ häufigst angesprochenen Qualifikationsaspekte dieser Dimension.

Rund 15 Prozent der Annoncen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (40.0 von 267.5) explizieren fachspezifische Kenntnisse. Die häufigst genannten Detailqualifikationsaspekte, abgesehen von den nicht spezifizierten Kenntnissen, sind: Kenntnisse in der basalen Stimulation (n=9.0), Kenntnisse in Validation (n=9.0), Kenntnisse in Kinästhetik (n=9.0), Kenntnisse im Umgang mit Dialysegeräten (n=4.0) und Kenntnisse in der Pflegedokumentation (n=3.5).

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>fachspezifische Kenntnisse - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen</b>								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	32,0	267,5	6,0	15,0	157,0	1,0	478,5	100,0%
keine Angaben	25,0	227,5	6,0	13,0	139,5	1,0	412,0	86,1%
nicht spezifizierte Kenntnisse	5,0	16,5			14,0		35,5	7,4%
Kaufm.-wirtschaftl. Kenntnisse insgesamt	1,0						1,0	0,2%
kaufm./wirtschaftl. Kenntnisse ohne Präzis.	1,0						1,0	0,2%
<b>Kenntn. in Gesundheit/Medizin insgesamt</b>	<b>1,0</b>	<b>23,5</b>		<b>2,0</b>	<b>3,5</b>		<b>30,0</b>	<b>6,3%</b>
Kenntn. in Gesundheit/Medizin ohne Präzis.							0,0	0,0%
medizinische Kenntnisse insgesamt				2,0			2,0	0,4%
medizinische Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Kenntnisse im Gebiet der Psychiatrie				2,0			2,0	0,4%
Kenntnisse in der Pflege insgesamt	1,0	23,5			3,5		28,0	5,9%
Kenntnisse in der Pflege ohne Präzis.		7,0					7,0	1,5%
Kenntnisse in basaler Stimulation		9,0					9,0	1,9%
Kenntnisse in Pflegeplanung/-organisation	1,0	1,5					2,5	0,5%
Kenntnisse in Pflegedokumentation		3,5			3,5		7,0	1,5%
Umgang mit Dialysegeräten		4,0					4,0	0,8%
Kenntnisse in Beratung/Therapie insgesamt		9,0					9,0	1,9%
Kenntn. in Beratung/Therapie ohne Präzis.							0,0	0,0%
Validation		9,0					9,0	1,9%
Kinästhetik		9,0					9,0	1,9%

**Abbildung 22: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen**

### 5.2.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Fremdsprachenkenntnisse spielen in dieser BOG eine untergeordnete Rolle. Lediglich in 0.6% werden sie explizit nachgefragt (Abb. 23). Die wenigen geäußerten Erwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen entfallen auf den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester. 2.0 Stellenausschreibungen formulieren gute Englischkenntnisse als Erfordernis, in einer Ausschreibung sind zwar Fremdsprachenkenntnisse angesprochen, die zu beherrschende Sprache jedoch nicht festgelegt.

In 17.0 Inseraten der BOG bzw. in 7.0 Inseraten für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester sind Deutschkenntnisse ausgewiesen, zumeist auf gutem, seltener auf sehr gutem Niveau.

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>Fremdsprachenkenntnisse - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen</b>								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	32,0	267,5	6,0	15,0	157,0	1,0	478,5	100,0%
keine Angaben	32,0	264,5	6,0	15,0	157,0	1,0	475,5	99,4%
Fremdsprachenkenntnisse insgesamt		1,0					1,0	0,2%
ohne Präzisierung								
sehr gut							0,0	0,0%
gut							0,0	0,0%
etwas		1,0					1,0	0,2%
Englisch insgesamt		2,0					2,0	0,4%
sehr gut							0,0	0,0%
gut		2,0					2,0	0,4%
etwas							0,0	0,0%
Deutsch insgesamt	1,0	7,0			9,0		17,0	3,6%
sehr gut	1,0	3,0					4,0	0,8%
gut		4,0			9,0		13,0	2,7%
etwas							0,0	0,0%

Abbildung 23: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

### 5.2.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

In sechzig Prozent der Stellen der BOG finden sich Formulierungen zu den sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden (Abb. 24). Überwiegend sind dies Qualifikationen in den zwei Dimensionen persönliche Werte und Einstellungen (55.8%) sowie soziale Kompetenzen (46.1%). Als einzelne Kompetenzen werden vor allem Teamfähigkeit (29.9%), Flexibilität (28.4%), Einsatzbereitschaft (25.5%), Verantwortungsgefühl (24.6%), Freude am Umgang mit Menschen (20.1%), Selbständigkeit (18.0%), Einfühlungsvermögen (10.9%) und Soziale Kompetenz (10.6%) genannt.

Im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester werden gereiht nach der Häufigkeit der Nennungen vor allem Teamfähigkeit, Einsatzbereitschaft, Flexibilität, Verantwortungsgefühl, Selbständigkeit, Freude am Umgang mit Menschen, Soziale Kompetenz, Einfühlungsvermögen, Pünktlichkeit und Belastbarkeit gewünscht.

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen</b>								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	32,0	267,5	6,0	15,0	157,0	1,0	478,5	100,0%
keine Angaben	5,0	104,5	6,0	1,0	74,0	1,0	191,5	40,0%
<b>soziale Kompetenzen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>24,0</b>	<b>113,0</b>		<b>12,0</b>	<b>71,5</b>	<b>220,5</b>	<b>46,1%</b>
	Soziale Kompetenz	9,0	26,0			15,5	50,5	10,6%
	Teamfähigkeit	6,0	79,5		12,0	45,5	143,0	29,9%
	Gutes Auftreten	1,0			2,0	2,0	5,0	1,0%
	Gepflegtes Äußeres		2,0			2,0	4,0	0,8%
	Gute Umgangsformen		3,0				3,0	0,6%
	Führungsqualitäten	16,0					16,0	3,3%
	Durchsetzungsvermögen	1,0	1,0			1,0	3,0	0,6%
	Einfühlungsvermögen	8,0	25,0		2,0	17,0	52,0	10,9%
	Konfliktfähigkeit	1,0	2,0			2,0	5,0	1,0%
	Freude am Umgang mit Menschen	5,0	52,0			39,0	96,0	20,1%
	Kontaktfreudigkeit		3,0			2,0	5,0	1,0%
	Selbstreflexionsfähigkeit		5,0			4,0	9,0	1,9%
	Kooperationsbereitschaft	1,0	8,0			2,0	11,0	2,3%
<b>sprachliche Kompetenzen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>6,0</b>	<b>18,0</b>		<b>2,0</b>	<b>4,0</b>	<b>30,0</b>	<b>6,3%</b>
	Kommunikationsstärke	6,0	18,0		2,0	4,0	30,0	6,3%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

<b>Ergebnisse von 2009</b>								
<b>soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG</b>								
<b>Krankenpflegepersonal und Hebammen</b>								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>	<b>32,0</b>	<b>267,5</b>	<b>6,0</b>	<b>15,0</b>	<b>157,0</b>	<b>1,0</b>	<b>478,5</b>	<b>100,0%</b>
<b>persönl. Werte u.</b>	<b>insgesamt</b>	<b>25,0</b>	<b>155,0</b>		<b>13,0</b>	<b>74,0</b>		<b>267,0</b>
<b>Einstellungen</b>	Einsatzbereitschaft	12,0	76,0		2,0	32,0		122,0
	Selbständigkeit	6,0	61,0		2,0	17,0		86,0
	Flexibilität	8,0	76,0		13,0	39,0		136,0
	Unternehm. Denken	3,0	2,0					5,0
	Ehrgeiz	2,0	1,0					3,0
	Dynamik	1,0	1,0			1,0		3,0
	Verantwortungsgefühl	6,0	72,0		2,0	37,5		117,5
	Reisebereitschaft		8,0			2,0		10,0
	KundInnenorientierung	3,0	3,5			3,0		9,5
	Pünktlichkeit		21,5		9,0	3,5		34,0
	Beharrlichkeit	2,0	4,0					6,0
	Qualitätsbewußtsein	6,0	5,0			2,0		13,0
	Genauigkeit		1,0			1,0		2,0
	Reinlichkeit					3,0		3,0
	Begeisterungsfähigkeit		1,0			1,0		2,0
	Loyalität	1,0						1,0
	Ausgeglichenheit	2,0						2,0
	Freundlichkeit		17,5		11,0	5,5		34,0
	Aufgeschlossenheit	2,0	1,0					3,0
	Hilfsbereitschaft	1,0	1,5			1,5		4,0
	Geduld					2,0		2,0
	Diskretion					1,0		1,0
	Frustrationstoleranz					2,0		2,0
	Toleranz				2,0			2,0
	Soziales Engagement	3,0				2,0		5,0
	Professionelle Einstellung	1,0	3,5					4,5
	Optimismus	2,0	1,0			1,0		4,0
<b>kognitive Fähig-</b>	<b>insgesamt</b>	<b>7,0</b>	<b>12,0</b>		<b>2,0</b>	<b>6,0</b>		<b>27,0</b>
<b>keiten</b>	Vernetztes Denken	3,0	1,0					4,0
	Aufmerksamkeit				2,0			2,0
	Lernbereitschaft		11,0		2,0	6,0		19,0
	Umsetzungsstärke	2,0						2,0
	Entscheidungsfähigkeit	2,0						2,0
	Vielseitige Einsetzbarkeit		3,0					3,0
	Pioniergeist	1,0						1,0
<b>körperl. u. psych.</b>	<b>insgesamt</b>	<b>3,0</b>	<b>21,0</b>		<b>3,0</b>	<b>9,0</b>		<b>36,0</b>
<b>Voraussetzung</b>	Belastbarkeit	3,0	21,0		2,0	9,0		35,0
	Streßstabilität		1,0		1,0			2,0
	Kräftigkeit		1,0					1,0
	Körperliche Fitneß		10,0					10,0
<b>Besondere Fähig-</b>	<b>insgesamt</b>	<b>4,0</b>	<b>14,0</b>			<b>15,0</b>		<b>33,0</b>
<b>keiten/Eignungen</b>	Organisationstalent	4,0	5,0			7,0		16,0
	Kreativität		9,0			8,0		17,0

**Abbildung 24: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen**

### 5.2.7 Qualifikationsprofil für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Das Qualifikationsprofil im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fügt sich zu folgendem Bild (Abb. 25). Vergleichsweise häufig werden Qualifikationen in der Dimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden (60.9%) explizit erwartet. Seltener sind berufspraktische Erfahrungen (27.1%) in den Inseraten angezeigt. In noch geringerem Ausmaß werden fachspezifische Kenntnisse (15.0%), Computerkenntnisse (11.6%) und Fremdsprachenkenntnisse (1.1%) nachgefragt<sup>105</sup>.

Die Detailbefunde zeigen auf, dass vor allem soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden das formulierte Erwartungsprofil bestimmen. Nach der Nennungshäufigkeit gereiht sind dies in erster Linie Teamfähigkeit (29.7%), Einsatzbereitschaft (28.4%), Flexibilität (28.4%), Verantwortungsgefühl (26.9%), Selbständigkeit (22.8%) und Freude am Umgang mit Menschen (19.4%). Eine zeitlich nicht weiter präzierte berufspraktische Erfahrung findet sich in 16.8 Prozent der Stellenausschreibungen, eine spezifische Fachpraxis in 14.6 Prozent. 13.5 Prozent der Inserate weisen den Besitz des Führerscheins der Klasse B als Einstiegserfordernis aus und 11.2 Prozent formulieren nicht weiter präzierte EDV-Standardprogrammkenntnisse. Als fachspezifische Weiterbildungen bzw. Spezialisierungen werden vor allem eine Ausbildung in Intensivpflege (8.2%) bzw. eine Ausbildung in OP-Pflege (6.2%) genannt.

<b>Ergebnisse von 2009</b>		
<b>Qualifikationsprofil</b>		
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	267,5	100,0%
keine Angaben - schulische Vorqualifikationen	-----*	-----*
keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen	195,0	72,9%
keine Angaben - Computerkenntnisse	236,5	88,4%
keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse	227,5	85,0%
keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse	264,5	98,9%
keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden	104,5	39,1%
Teamfähigkeit	79,5	29,7%
Einsatzbereitschaft	76,0	28,4%
Flexibilität	76,0	28,4%
Verantwortungsgefühl	72,0	26,9%
Selbständigkeit	61,0	22,8%
Freude am Umgang mit Menschen	52,0	19,4%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	45,0 16,8%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis	39,0 14,6%
Führerschein	Klasse B	36,0 13,5%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	31,5 11,8%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	30,0 11,2%
Soziale Kompetenz		26,0 9,7%
Einfühlungsvermögen		25,0 9,3%
Dauer der Praxis	> 3 Jahre	23,5 8,8%
Ausbildung in Intensivpflege		22,0 8,2%
Pünktlichkeit		21,5 8,0%
Belastbarkeit		21,0 7,9%
Kommunikationsstärke		18,0 6,7%
Freundlichkeit		17,5 6,5%
Ausbildung in OP-Pflege		16,5 6,2%
nicht spezifizierte Kenntnisse		16,5 6,2%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

<sup>105</sup> Aufgrund der gesetzlichen Regelung der formalen Ausbildung werden die schulischen Vorqualifikationen in diesem Beruf nicht analysiert.

<b>Ergebnisse von 2009</b>		
<b>Qualifikationsprofil</b>		
<b>Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester</b>	<b>kp</b>	<b>kp-%</b>
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>	<b>267,5</b>	<b>100,0%</b>
Lernbereitschaft	11,0	4,1%
Körperliche Fitneß	10,0	3,7%
Kenntnisse in basaler Stimulation	9,0	3,4%
Validation	9,0	3,4%
Kinästhetik	9,0	3,4%
Kreativität	9,0	3,4%
Kooperationsbereitschaft	8,0	3,0%
Reisebereitschaft	8,0	3,0%
Kenntnisse in der Pflege	ohne Präzis.	7,0 2,6%
Selbstreflexionsfähigkeit		5,0 1,9%
Qualitätsbewußtsein		5,0 1,9%
Organisationstalent		5,0 1,9%
Umgang mit Dialysegeräten		4,0 1,5%
Deutsch	gut	4,0 1,5%
Beharrlichkeit		4,0 1,5%
Kenntnisse in Pflegedokumentation		3,5 1,3%
KundInnenorientierung		3,5 1,3%
Professionelle Einstellung		3,5 1,3%
Deutsch	sehr gut	3,0 1,1%
Gute Umgangsformen		3,0 1,1%
Kontaktfreudigkeit		3,0 1,1%
Vielseitige Einsetzbarkeit		3,0 1,1%
Führerschein	ohne Präzis.	2,0 0,7%
Ausbildung in Palliativpflege		2,0 0,7%
auch ohne Praxis		2,0 0,7%
Dauer der Praxis	< 1 Jahr	2,0 0,7%
Englisch	insgesamt	2,0 0,7%
Gepflegtes Äußeres		2,0 0,7%
Konfliktfähigkeit		2,0 0,7%
Unternehmerisches Denken		2,0 0,7%
Kenntnisse in Pflegeplanung/-organisation		1,5 0,6%
Hilfsbereitschaft		1,5 0,6%
Office	ohne Präzis.	1,0 0,4%
Fremdsprachkenntn. ohne Präzis.	insgesamt	1,0 0,4%
Durchsetzungsvermögen		1,0 0,4%
Ehrgeiz		1,0 0,4%
Dynamik		1,0 0,4%
Genauigkeit		1,0 0,4%
Begeisterungsfähigkeit		1,0 0,4%
Aufgeschlossenheit		1,0 0,4%
Optimismus		1,0 0,4%
Vernetztes Denken		1,0 0,4%
Streßstabilität		1,0 0,4%
Kräftigkeit		1,0 0,4%

\* formale Ausbildung ist gesetzlich geregelt

**Abbildung 25: Qualifikationsprofil im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester**

## 6. Methodische Nachbetrachtungen

Einige abschließende Bemerkungen zur Validität der Methode der Stellenmarktanalyse und den methodisch bedingten Grenzen der Aussagekraft. Da sich die Stellenmarktanalyse ausschließlich auf die in den Stelleninseraten angezeigten Qualifikationen bezieht, wird die Möglichkeit, Aussagen über den Qualifikationsbedarf in den untersuchten Berufen zu treffen, einerseits durch die Anzahl der Stelleninserate je Beruf bestimmt und andererseits, inwieweit die in den Inseraten angesprochenen Qualifikationen den „tatsächlichen“ Qualifikationsbedarf widerspiegeln. Die Inseratenzahl ist vor allem in Berufen mit nur geringer Nachfrage nach neuen MitarbeiterInnen und in Berufen, in denen die Rekrutierung kaum über Stellenanzeigen erfolgt, ein einschränkender Faktor. Bei der Beurteilung der Inserate nach dem Kriterium der adäquaten Qualifikationswiedergabe ist es hilfreich, sich die Funktion eines Stelleninserats zu vergegenwärtigen. Mittels Inserat wird angestrebt, dass potentiell gut geeignete BewerberInnen zur Bewerbung motiviert und weniger gut geeignete von einer Bewerbung abgehalten werden. Inserate haben vorwiegend motivierende und differenzierende Funktionen. Die Darstellung der Tätigkeitsinhalte und Qualifikationsbedarfe ist daher eher schlaglichtartig als auf Vollständigkeit ausgerichtet.

Wenn auch jeweils nicht auf vollständige Abbildung zielend, so lassen sich doch erhebliche Unterschiede im Ausmaß feststellen, in dem Qualifikationen in den Inseraten angesprochen sind. Abbildung 26 zeigt die Ergebnisse zu den in den Stelleninsertionen genannten Bedarfen nach den BOG und Qualifikationsdimensionen tabelliert.

Im Mittel aller Berufsobergruppen zeigt sich, dass Qualifikationsbedarfe in den Qualifikationsdimensionen soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden, berufspraktische Erfahrungen sowie schulische Vorqualifikationen häufiger geäußert werden als in den anderen drei Dimensionen. Dabei variieren die Stellenanzeigenanteile mit Angaben zu den sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden zwischen hohen 88.98 Prozent in der BOG Gewerblich-technische Gesundheitsberufe und geringen 26.94 Prozent in der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule – die quantitativ ausgesprochen kleinen BOG Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung, BOG Umwelt, BOG Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei sowie BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer ausgenommen. Berufspraktische Erfahrungen werden in 61.90 Prozent in der BOG Hotelverwaltung und Gaststättenleitung bzw. 58.50 Prozent in der BOG Soziale Betreuung, Beratung und Therapie und 11.02 Prozent in der BOG Gewerblich-technische Gesundheitsberufe angezeigt. Angaben zu den schulischen Vorqualifikationen finden sich in hohen 92.13 Prozent in der BOG Gewerblich-technische Gesundheitsberufe und im Gegensatz dazu in keinem einzigen Inserat der BOG Allgemeine Hilfsberufe bzw. niedrigen 1,47% in der BOG Reinigungsberufe. Formulierungen zu den fachspezifischen Kenntnissen liegen im Schnitt vergleichsweise seltener vor, sind aber für einige BOG – wie etwa für die BOG Handel mit Gesundheitsprodukten und die kleine BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer in mehr als der Hälfte der Stelleninserate verfügbar. Ähnliches gilt für die Qualifikationsdimensionen Fremdsprachenkenntnisse und Computerkenntnisse. Auch sie werden in vielen der untersuchten BOG nur in einem geringeren Stellenanteil formuliert.

prozentuelle Nennung von Qualifikationen je BOG - Daten 2009								
BF	BOG	Schule	Praxis	EDV	Fachk.	Sprache	Sozialk.	n
	<b>Gesundheit und Medizin</b>							
	Ärztliche Berufe	*	20,75%	11,32%	28,30%	0,00%	52,83%	53,0
	Krankenpflegepersonal und Hebammen	*	26,12%	9,61%	13,90%	0,63%	59,98%	478,5
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	92,13%	11,02%	0,00%	18,90%	5,51%	88,98%	63,5
	Handel mit Gesundheitsprodukten	76,92%	42,31%	50,00%	61,54%	0,00%	76,92%	26,0
	Massage und Gesundheitsförderung	3,70%	29,63%	3,70%	33,33%	18,52%	29,63%	27,0
	Medizinisch-technische Berufe	*	34,21%	7,89%	26,32%	1,32%	39,47%	76,0
	Medizinische Hilfsberufe	12,30%	25,67%	17,65%	19,79%	3,21%	40,64%	187,0
	<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>							
	Hotelempfang und Etage Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	12,21%	42,57%	20,66%	9,39%	34,12%	55,40%	319,5
	Küchenfach- und -hilfskräfte	27,27%	61,90%	18,18%	25,11%	22,51%	66,23%	115,5
	Servicefach- und -hilfskräfte	13,75%	26,21%	1,43%	14,46%	2,28%	40,27%	1120,0
		11,56%	29,41%	0,51%	14,29%	12,98%	45,00%	1375,5
	<b>Soziales, Erziehung und Bildung</b>							
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	45,45%	51,68%	9,26%	13,47%	7,74%	26,94%	297,0
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	62,00%	58,50%	20,33%	12,50%	4,33%	58,83%	300,0
	Kindererziehung und -betreuung	74,69%	33,95%	4,94%	14,20%	3,09%	58,64%	162,0
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	0,00%	100,0%	0,00%	0,00%	0,00%	100,0%	1,0
	<b>Sicherheitsdienste</b>							
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	73,68%	10,53%	63,16%	52,63%	15,79%	89,47%	9,5
	Private Sicherheits- und Wachdienste	7,55%	20,75%	22,64%	7,55%	30,19%	62,26%	53,0
	<b>Reinigung und Hausbetreuung</b>							
	Reinigungsberufe	1,47%	18,14%	1,77%	3,54%	0,29%	29,06%	339,0
	Haushaltsberufe	9,82%	23,86%	1,40%	18,95%	3,51%	44,21%	142,5
	<b>Hilfsberufe und Aushilfskräfte</b>							
	Allgemeine Hilfsberufe	0,00%	37,50%	5,00%	12,50%	0,00%	37,50%	40,0
	<b>Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft</b>							
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	66,67%	100,0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	6,0
	Obst-, Wein- und Gartenbau	65,00%	35,00%	15,00%	20,00%	10,00%	55,00%	20,0
	Landbau und Viehwirtschaft	23,81%	42,86%	38,10%	14,29%	4,76%	66,67%	21,0
	<b>Reise, Freizeit und Sport</b>							
	Profisport und Sportbetreuung	9,52%	14,29%	0,00%	14,29%	42,86%	47,62%	21,0
	Reise- und Freizeitgestaltung	11,76%	19,12%	20,59%	14,71%	48,53%	42,65%	68,0
	<b>Umwelt</b>							
	Umwelt	80,00%	80,00%	60,00%	40,00%	60,00%	40,00%	5,0
	<b>Körper- und Schönheitspflege</b>							
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	7,69%	25,64%	0,64%	18,59%	5,13%	37,82%	156,0

\* formale Ausbildung ist gesetzlich geregelt

**Abbildung 26: Nennungen zu den Qualifikationsdimensionen je Berufsobergruppe im BZR 2009**

Wie informativ sind die Stelleninsertionen hinsichtlich des darin formulierten Qualifikationsbedarfs in einzelnen BOG? Hoch ist der Informationsgehalt in der BOG Umwelt, der BOG Handel mit Gesundheitsprodukten sowie der BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer. In diesen BOG werden durchschnittlich pro Inserat zu mehr als drei Qualifikationsdimensionen Bedarfe formuliert. Eher selten werden im Gegensatz dazu in den Inseraten der BOG Reinigungsberufe, der BOG Allgemeine Hilfsberufe, der BOG Schönheits-, Hand- und Fußpflege, der BOG Küchenfach- und -hilfskräfte sowie der BOG Haushaltsberufe Erwartungen zu den einzelnen Dimensionen angeführt.

Die Ergebnisse der diesjährigen und der früheren Qualifikationsbedarfsanalysen resümierend, lässt sich feststellen, dass sich die Stellenmarktanalyse für eine Vielzahl der untersuchten Berufe und Berufsobergruppen gut eignet, um ein detailreiches Bild über die Qualifikationsanforderungen zu erhalten. Das so gewonnene Bild beansprucht nicht, die Qualifikationsbedarfe der untersuchten Berufe vollständig abzubilden, rückt aber vor allem jene Qualifikationen in den Fokus der Wahrnehmung, die eine hohe Selektionsrelevanz bei der Besetzung offener Stellen haben.