

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

Endbericht

informationscouts - Josef Mair

Wien, Dezember 2011

***Information-
scouts***

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

josef.mair@informationscouts.at

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	5
1. Ziel der Studie	6
2. Methodisches Design und Vorgehen	7
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	10
2.1.4 Berufsbereich Sicherheitsdienste	11
2.1.5 Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung	11
2.1.6 Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte	12
2.1.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	12
2.1.8 Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport	12
2.1.9 Berufsbereich Umwelt	13
2.1.10 Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege	13
2.2 Medienauswahl	14
2.3 Beobachtungszeitraum (BZR)	15
2.4 Auswahl der Stelleninserate	16
3. Stichprobenbeschreibung	17
3.1 Verteilung nach Berufen	17
3.2 Verteilung nach Regionen	27
3.3 Verteilung nach Medien	28
4. Anmerkungen zur Erfassungsmethodik der Qualifikationsdimensionen	29
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
5. Qualifikationsbedarfe im Detail zu zwei ausgewählten Berufsobergruppen und Berufen	33
5.1 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	34
5.1.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	34
5.1.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	36
5.1.3 Computerkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	36
5.1.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	37
5.1.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	39
5.1.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	40
5.1.7 Qualifikationsprofil für den Beruf RezeptionistIn (rz)	42

5.2	Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)	45
5.2.1	Schulische Vorqualifikationen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)	46
5.2.2	Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)	47
5.2.3	Computerkenntnisse in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)	48
5.2.4	Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)	48
5.2.5	Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)	50
5.2.6	Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)	51
5.2.7	Qualifikationsprofil für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)	53
6.	Methodische Nachbetrachtungen	55

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die ausgewählten 10 Berufsbereiche	8
Abbildung 2: Die herangezogenen 14 Medien des österreichischen Stellenmarktes.....	14
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 im BZR 2011 gegenüber BZR 2010.....	26
Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen.....	27
Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2010 und 2011	28
Abbildung 9: 6 Erfassungs- und Analysedimensionen zu den Qualifikationsbedarfen.....	29
Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2011	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.....	44
Abbildung 18: Stellenaufkommen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege im BZR 2011	45
Abbildung 19: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	46
Abbildung 20: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	47
Abbildung 21: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	48
Abbildung 22: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	49
Abbildung 23: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	50
Abbildung 24: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	52
Abbildung 25: Qualifikationsprofil im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester...	54
Abbildung 26: Nennungen zu den Qualifikationsdimensionen je Berufsobergruppe im BZR 2011 .	56

1. Ziel der Studie

Die Methode der Qualifikationsbedarfsanalyse anhand von Stellenmarktinserten ist in der Lage, die Transparenz auf dem Stellenmarkt zu erhöhen. Sie liefert umfangreiche und detaillierte Daten zu den im Zuge der Stellenbesetzung geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten. 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 empirisch fundierten und repräsentativen Aufbereitung der Qualifikationserfordernisse des österreichischen Gesamtstellenmarktes 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 achtzehnte 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-Barometer¹, 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.

- 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 Gesundheits- und Krankenpflege.
- 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.

¹ <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 die Qualifikationsbedarfe am österreichischen Stellenmarkt repräsentativ abzubilden.
- *Umfang* – Die hohe Anzahl an erfassten Inseraten sowie an Informationen zum Qualifikationsbedarf ermöglicht gesicherte Aussagen über den untersuchten Stellenmarkt.
- *Vollständigkeit* – Alle qualifikationsrelevanten Formulierungen werden entsprechend präzise und detailreich erfasst und in die Analyse einbezogen.
- *Terminologische Originalität* – In den Arbeitsschritten Erfassung, Kategorisierung und Auswertung wird auf größtmögliche Nähe zu den in den Inseraten verwendeten Begrifflichkeiten 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 machen².

Um zeitliche Verläufe nachzeichnen zu können, wird die Forschungsmethodik weitgehend konstant gehalten. Wie die Erfahrung zeigt, machen allerdings Merkmale des untersuchten Gegenstandes (Entwicklungen in der „Berufe-Landschaft“, Veränderungen in den Insertionsgewohnheiten der stellenschaltenden Unternehmen, Änderungen in den Schaltungsmedien) und Weiterentwicklungen in korrespondierenden Systemen (z.B. im AMS-Qualifikations-Barometer) Adaptionen erforderlich. Die vorliegende Studie unterscheidet sich lediglich in einem Punkt von der letztjährigen: das Berufskategoriensystem wurde geringfügig modifiziert – Details dazu unter Punkt 2.1.

² 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** 192 Berufe aus 27 Berufsobergruppen aus folgenden 10 Berufsbereichen (Abbildung 1)³.

- 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 setzen ein adäquates Berufskategoriensystem voraus. Die in der vorliegenden Studie verwendete Kategoriensystematik wurde gegenüber früheren Studien geringfügig modifiziert.

³ Im Jahr 2010 umfasste die Analyse der 10 Berufsbereiche 191 Berufe und 27 Berufsobergruppen. Eine detaillierte Darstellung der Veränderungen gegenüber dem BZR 2010 findet sich bei den einzelnen BOG bzw. bei den betroffenen Berufen.

2.1.1 Berufsbereich Gesundheit und Medizin

Der Berufsbereich (BB)⁴ Gesundheit und Medizin gliedert sich in 7 Berufsobergruppen (BOG) und 39 Berufe⁵.

Ärztliche Berufe (Äb):

AllgemeinmedizinerIn (az), Zahnarzt, Zahnärztin (za), Facharzt, Fachärztin (fa), ArbeitsmedizinerIn (am)⁶, Tierarzt, Tierärztin (ta)

Gesundheits- und Krankenpflege (Kp)⁷:

PflegeleiterIn (p), Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp), Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester (kk), Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester (pp), PflegehelferIn (ph), Hebamme (m/w) (hb)

Gewerblich-technische Gesundheitsberufe (Gt):

AugenoptikerIn (ao), OrthopädietechnikerIn (ot), FeinoptikerIn (fo), HörgeräteakustikerIn (ha), ZahntechnikerIn (zt)⁸

Handel mit Gesundheitsprodukten (Hg):

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

Massage (Ma)⁹:

MedizinischeR MasseurIn (mm), GewerblicheR MasseurIn (gm)

Gehobene medizinisch-technische Dienste (Mt)¹⁰:

PhysiotherapeutIn (pt), Dipl. medizinisch-technische Fachkraft (mt), Diätologe, Diätologin (di), ErgotherapeutIn (et), Logopäde, Logopädin (lo), BiomedizinischeR AnalytikerIn (ba), OrthoptistIn (or), Radiologietechnologe, Radiologietechnologin (ra), Dipl. KardiotechnikerIn (kt)

Medizinische Assistenzberufe (Me)¹¹:

Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei AllgemeinmedizinerInnen (ah), Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei TierärztInnen (th), ZahnarztassistentIn (za), Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen (fh), Operationsgehilfe/-gehilfin (oh), Desinfektionsgehilfe/-gehilfin (dh), Prosekturgehilfe/-gehilfin (ph), Laborgehilfe/-gehilfin (med. Labor) (lg)¹², SanitäterIn (sa)

⁴ Klammerausdrücke geben die Abkürzungen wieder.

⁵ Der Berufsbereich Gesundheit und Medizin umfasst nunmehr 39 Berufe anstelle vormals 38 Berufe.

⁶ Die Abkürzung des Berufs ArbeitsmedizinerIn wird von (aa) auf (am) geändert.

⁷ Die Berufsobergruppe Krankenpflegepersonal und Hebammen (Kp) wird in Gesundheits- und Krankenpflege (Kp) umbenannt.

⁸ Der Beruf ZahntechnikerIn (zt) ist neu in der BOG Gewerblich-technische Gesundheitsberufe (Gt). Vormalig war dieser Beruf der BOG Gehobene medizinisch-technische Dienste (Mt) zugeordnet.

⁹ Die Berufsobergruppe Massage und Gesundheitsförderung (Ma) wird in Massage (Ma) umbenannt.

¹⁰ Die Berufsobergruppe Medizinisch-technische Berufe (Mt) wird in Gehobene medizinisch-technische Dienste (Mt) umbenannt.

¹¹ Die Berufsobergruppe Medizinische Hilfsberufe (Mh) wird in Medizinische Assistenzberufe (Me) umbenannt.

¹² Der Beruf Laborgehilfe/-gehilfin (med. Labor) (lg) wird neu in die Analyse einbezogen.

2.1.2 Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe

Der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe umfasst 4 Berufsobergruppen mit zusammen 31 Berufen.

Hotelempfang und Etage (He):

RezeptionistIn (*rz*), Night AuditorIn (*na*), EtagenleiterIn (*el*), Stubenmädchen/-bursch (*st*), HoteldienerIn (*hd*)

Hotelverwaltung und Gaststättenleitung (Hv):

HoteldirektorIn (*hd*), RestaurantleiterIn (*rl*), Food-and-Beverage-ManagerIn (*fm*), Hotel- und GastgewerbeassistentIn (*hg*), Catering-OrganisatorIn (*co*), Spa-ManagerIn (*sm*)

Küchenfach- und -hilfskräfte (Kü):

KüchenleiterIn (*kl*), Koch, Köchin (*ko*), SouschefIn (*sc*), EntremetierE (*en*), SaucierE (*sa*), TournantE (*to*), Gardemanger (*gm*), RotisseurIn (*ro*), PatissierE (*pa*), Frühstückskoch/-köchin (*fk*), Pizzakoch/-köchin (*pl*), Küchenhilfskraft (*kh*), AbwäscherIn (*ab*)

Servicefach- und -hilfskräfte (Se):

BarkeeperIn (*bk*), LeiterIn Service (*ls*), Restaurantfachmann/-frau (*rf*), GastgewerblicheR KassierIn (*ka*), Buffet- und Schankkraft (*sk*)¹³, Servierhilfskraft (*sh*), FlugbegleiterIn (*fb*)

2.1.3 Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung

Der Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung unterteilt sich in 4 Berufsobergruppen und in 40 Berufe.

Schule, Weiterbildung und Hochschule (Sc):

VolksschullehrerIn (*vl*), LehrerIn an Hauptschulen (*hl*), SonderschullehrerIn (*so*), LehrerIn an allgemeinbildenden höheren Schulen (*al*), LehrerIn an berufsbildenden Schulen (*bl*), LehrerIn an land- und forstwirtschaftlichen Schulen (*ll*), HochschullehrerIn, LehrerIn an Fachhochschulen (*ho*), LehrerIn für Nachhilfeunterricht (*nl*), ReligionslehrerIn (*rl*), SprachlehrerIn (*sl*), KunstlehrerIn (*ku*), MusiklehrerIn (*mu*), SportlehrerIn (*sp*), ErwachsenenbildnerIn im Bereich Technik (*et*), ErwachsenenbildnerIn im Bereich Allgemeinbildung (*ea*), ErwachsenenbildnerIn in sonstigen Bereichen (*es*), Fahrschul- und FahrlehrerIn (*fl*)¹⁴

Soziale Betreuung, Beratung und Therapie (So):

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

¹³ Die Abkürzung des Berufs Buffet- und Schankkraft wird von (*tk*) auf (*sk*) geändert.

¹⁴ Der Beruf FahrschullehrerIn (*fl*) wird in Fahrschul- und FahrlehrerIn (*fl*) umbenannt.

Kindererziehung und -betreuung (Kf):

Sozialpädagoge, Sozialpädagogin (*sp*), KindergärtnerIn (*kg*), KindergartenhelferIn (*kh*), Tageseltern (*te*), KinderbetreuerIn (*kb*)

Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung (Rd):

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

2.1.4 Berufsbereich Sicherheitsdienste

Der Berufsbereich Sicherheitsdienste umfasst 2 Berufsobergruppen mit insgesamt 13 Berufen.

Öffentliche Sicherheit und Bundesheer (Ös):

BerufssoldatIn (*bs*), SoldatIn in einer Kaderpräsenzeinheit (*so*), PolizistIn (*po*), Justizwachebeamter, Justizwachebeamtin (*ju*), Zollwachebeamter, Zollwachebeamtin (*zw*), Berufsfeuerwehrmann/-frau (*fw*), KatastrophenmanagerIn (*km*), Straßenaufsichtsorgan (*sa*)

Private Sicherheits- und Wachdienste (Ps):

DetektivIn (*dk*), Sicherheitsorgan (*so*), QualifizierterR Sicherheits-OrdnerIn (*qs*), Bodyguard (m/w) (*bg*), PortierIn (*po*)

2.1.5 Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung

Der Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung umfasst 2 Berufsobergruppen mit insgesamt 14 Berufen.

Reinigungsberufe (Re):

RaumpflegerIn (*rp*), ObjektleiterIn im Reinigungsdienst (*ol*), Industriereinigungskraft (*ir*), Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn (*dr*), FensterputzerIn (*fp*), RauchfangkehrerIn (*rk*), StraßenreinigerIn (*st*), AutoaufbereiterIn (*aa*)

Haushaltsberufe (Ha):

HausbesorgerIn (*hb*), HaushälterIn (*hh*), Haushaltshilfe (*hi*), BüglerIn (*bü*), TextilreinigerIn (*tr*), KirchendienerIn (*kd*)

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*), MüllauflegerIn (*mü*), VerpackerIn (*vp*)

2.1.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft

Der Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft umfasst 3 Berufsobergruppen mit 23 Berufen.

Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei (*Fo*):

FörsterIn (*fö*), ForstwirtschafterIn (*fw*), Forstgarten- und ForstpflgefacharbeiterIn (*fg*), ForstarbeiterIn (*fa*), JägerIn (*jä*), FischereifacharbeiterIn (*ff*)

Obst-, Wein- und Gartenbau (*Ob*):

GartenbautechnikerIn (*gt*), GärtnerfacharbeiterIn (*gä*), Friedhofs- und ZiergärtnerIn (*zg*), Garten- und GrünflächengestalterIn (*gg*), FeldgemüsebaufacharbeiterIn (*gb*), ObstbaufacharbeiterIn (*ob*), Weinbau- und KellereifacharbeiterIn (*wb*)

Landbau und Viehwirtschaft (*Lb*):

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

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*):

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

Reise- und Freizeitgestaltung (*Rf*):

ReiseleiterIn (*rl*), AnimateurIn (*an*), WellnessberaterIn (*wb*), CroupierE (*cr*), Disc Jockey (*dj*), ReisebüroassistentIn (*ra*), BadewärterIn (*bw*), KutscherIn (*ku*)

2.1.9 Berufsbereich Umwelt

Der Berufsbereich Umwelt entspricht einer Berufsobergruppe mit 5 Berufen.

Umwelt (*Uw*):

UmweltmanagerIn (*um*), UmweltberaterIn (*ub*), UmwelttechnikerIn (*ut*),
Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau (*es*), 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*), KosmetikerIn (*ko*),
FingernageldesignerIn (*nd*), HundekosmetikerIn (*hk*)

2.2 Medienauswahl

Die Qualifikationsbedarfsanalyse basiert auf den Inseraten von insgesamt 14 Medien, von 10 Printmedien und von 4 Online-Jobbörsen (Abb. 2). Der Medienselektion liegen folgende Kriterien zugrunde: 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 das Inserieren offener Stellen des „öffentlichen Sektors“.

Abgesehen von der vom Arbeitsmarktservice betriebenen Online-Jobbörse eJob-Room¹⁵ sind die vier Online-Jobbörsen Stepstone, Jobpilot, Gastrojobs und Careesma die derzeit größten und wichtigsten Online-Stellenmarktmedien des österreichischen Stellenmarktes.

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

Abbildung 2: Die herangezogenen 14 Medien des österreichischen Stellenmarktes

¹⁵ http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login_as.jsp; http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login_un.jsp

2.3 Beobachtungszeitraum (BZR)

Der Beobachtungszeitraum, also jener Zeitraum, in welchem die Stelleninserate der dargestellten 14 Medien gesichtet und analysiert werden, umfasst für 22 von 27 Berufsobergruppen 24 Wochen. Die „nachfragestärksten“ 5 Berufsobergruppen¹⁶ werden über einen Zeitraum von 16 Wochen in die Analyse einbezogen.

Details zur Stichprobenziehung:

- Die einzelnen Medien wurden in der vorliegenden Bedarfsanalyse BZR 2011 in einem 4-Wochen-Zyklus ausgewählt.
- Jedes Medium ist sechs Mal bei den nachfrageschwächeren bzw. vier Mal bei den nachfragestärkeren BOG in der Datenbasis vertreten.
- Insgesamt gehen 84 Ausgaben bzw. 56 Ausgaben in den Endbericht zur Analyse ein.
- Die Stichprobenziehung erfolgte in der Weise, dass bei den Printmedien jeweils 6 bzw. 4 Samstagsausgaben – jene Wochentagsausgaben mit den meisten Stelleninseraten – und bei den Online-Medien jeweils sechs bzw. vier Schaltungswochen herangezogen wurden.

Die in die Analyse miteinbezogenen 24 Wochen des BZR 2011 entfallen auf die Kalenderwochen 12 bis 35, also auf den Zeitraum Ende März bis Anfang September 2011. Der 16-wöchige BZR umfasst den Zeitraum Kalenderwoche 20 bis 35 im Jahr 2011.

¹⁶ Als Kriterium für die Zuordnung zu den „nachfragestärkeren“ bzw. „nachfrageschwächeren“ Berufsobergruppen dient das erfasste Stellenaufkommen des BZR 2009. Die konkrete Zuordnung aller BOG und Berufe ist in Abbildung 5 dargestellt.

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 „1-zu-1-Berücksichtigung“ abzuweichen, liegt in dem Umstand begründet, dass eine Reihe offener Stellen in mehr als einem der ausgewählten Medien inseriert wird. Vor allem Personaldienstleister nutzen in der Regel mehr als ein Medium für die Öffentlichmachung vakanter Stellen. Diesem Umstand Rechnung tragend, werden Inserate der Personaldienstleister nur mehr aus jeweils einem Medium herangezogen¹⁷.

¹⁷ In einer monatlich wiederholten Stichtagsermittlung wird erhoben, welche Online-Medien die einzelnen Personaldienstleister vorrangig nutzen. Stellenausschreibungen von Personaldienstleistern werden dann nur mehr in den so ermittelten Online-Medien berücksichtigt. Eingeschränkt wird dieses Selektionsverfahren auf jene Personaldienstleister, die mindestens 10 Stellenausschreibungen zum Stichtag in mindestens einer Online-Jobbörse inserieren.

3. Stichprobenbeschreibung

Im Beobachtungszeitraum BZR 2011 werden für die 10 Berufsbereiche 7818.0¹⁸ offene Stellen erfasst. Gegenüber dem Vergleichszeitraum des Jahres 2010 bedeutet das einen leichten Rückgang des erfassten Stellenangebots um sieben Prozent. Im BZR 2010 wurden 8402.0 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 4525.5 erfassten offenen Stellen entfallen auf diesen Berufsbereich mehr als die Hälfte (57.9%) aller analysierten Stellen. Gereiht nach dem quantitativen Stellenausmaß ergibt sich folgendes Bild:

- Hotel- und Gastgewerbe (n=4525.5 Stellen bzw. 57.9% der erfassten Stellen),
- Gesundheit und Medizin (n=946.5 Stellen bzw. 12.1%),
- Soziales, Erziehung und Bildung (n=888.0 bzw. 11.4%) und
- Reinigung und Hausbetreuung (n=675.0 bzw. 8.6%).

Deutlich geringer ist die Nachfrage in den anderen sechs Berufsbereichen:

- Körper- und Schönheitspflege (n=243.5 bzw. 3.1%),
- Reise, Freizeit und Sport (n=172.5 bzw. 2.2%),
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte (n=163.0 bzw. 2.1%),
- Sicherheitsdienste (n=101.5 bzw. 1.3%),
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft (n=59.5 bzw. 0.8%) und
- Umwelt (n=43.0 bzw. 0.6%).

¹⁸ 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, 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 der Tiroler Tageszeitung am 27.08.2011. Der Inserattext ist wörtlich übernommen: „SeneCura sucht für neue Betriebsstandorte in den **Bezirken Schwaz und Imst Nachwuchsführungskräfte in der Pflege**. Voraussetzungen sind das **Allgemeine Gesundheits- und Krankenpflegediplom** sowie **mehrjährige Berufserfahrung**. ...“. Aus dem Inserat geht nicht hervor, für wie viele Standorte gesucht wird und wie viele MitarbeiterInnen an den jeweiligen Standorten aufgenommen werden. In die Studie geht dieses Inserat mit jeweils 1.5 Stellen für den Beruf PflegeleiterIn der BOG Gesundheits- und Krankenpflege für die Bezirke Schwaz und Imst ein.

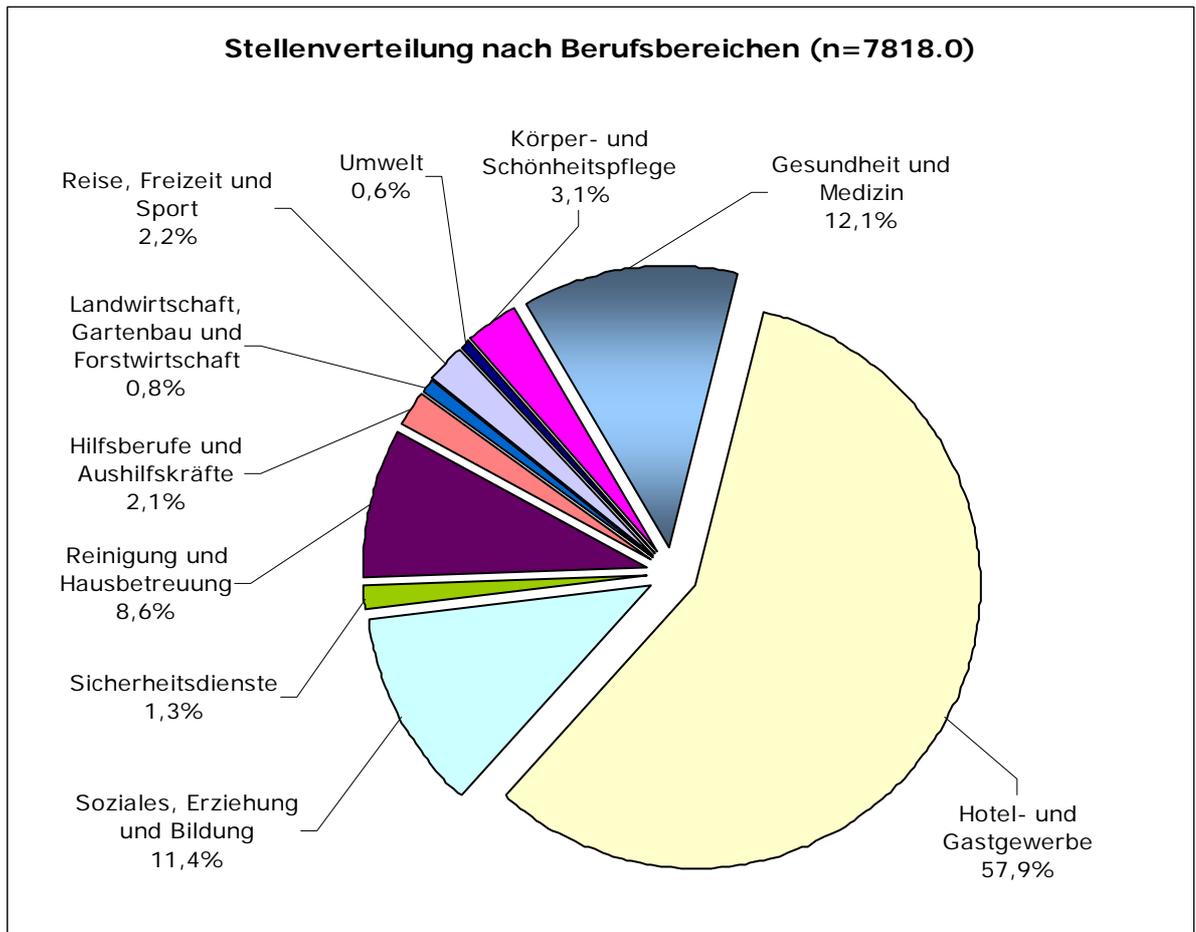


Abbildung 3: Anteil der offenen Stellen nach Berufsbereichen

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 1937.0 Stellen bzw. einem Anteil von 24.8 Prozent die am stärksten nachgefragte BOG.
- Am zweithäufigsten sind für die BOG Küchenfach- und -hilfskräfte offene Stellen ausgeschrieben (n=1786.0 bzw. 22.8%).
- Die am dritthäufigsten im Untersuchungssample vertretene Berufsobergruppe ist Hotelempfang und Etage mit 554.0 Stellen (7.1%).
- Für die BOG Reinigungsberufe sind 426.0 offene Stellen im Untersuchungssample vertreten, was einem Anteil von 5.4% des gesamten analysierten Stellenaufkommens entspricht.
- Mit 344.5 Stellen bzw. 4.4% reiht sich dann die BOG Soziale Betreuung, Beratung und Therapie.
- Nur unwesentlich geringer ist die Zahl der erfassten Stellen in der BOG Medizinische Assistenzberufe (n=337.0 bzw. 4.3%).
- Sechs BOG weisen eine Stellenzahl zwischen 200.0 und 300.0 auf.
- Auf die restlichen fünfzehn BOG entfallen im Beobachtungszeitraum weniger bis deutlich weniger Stellenausschreibungen.

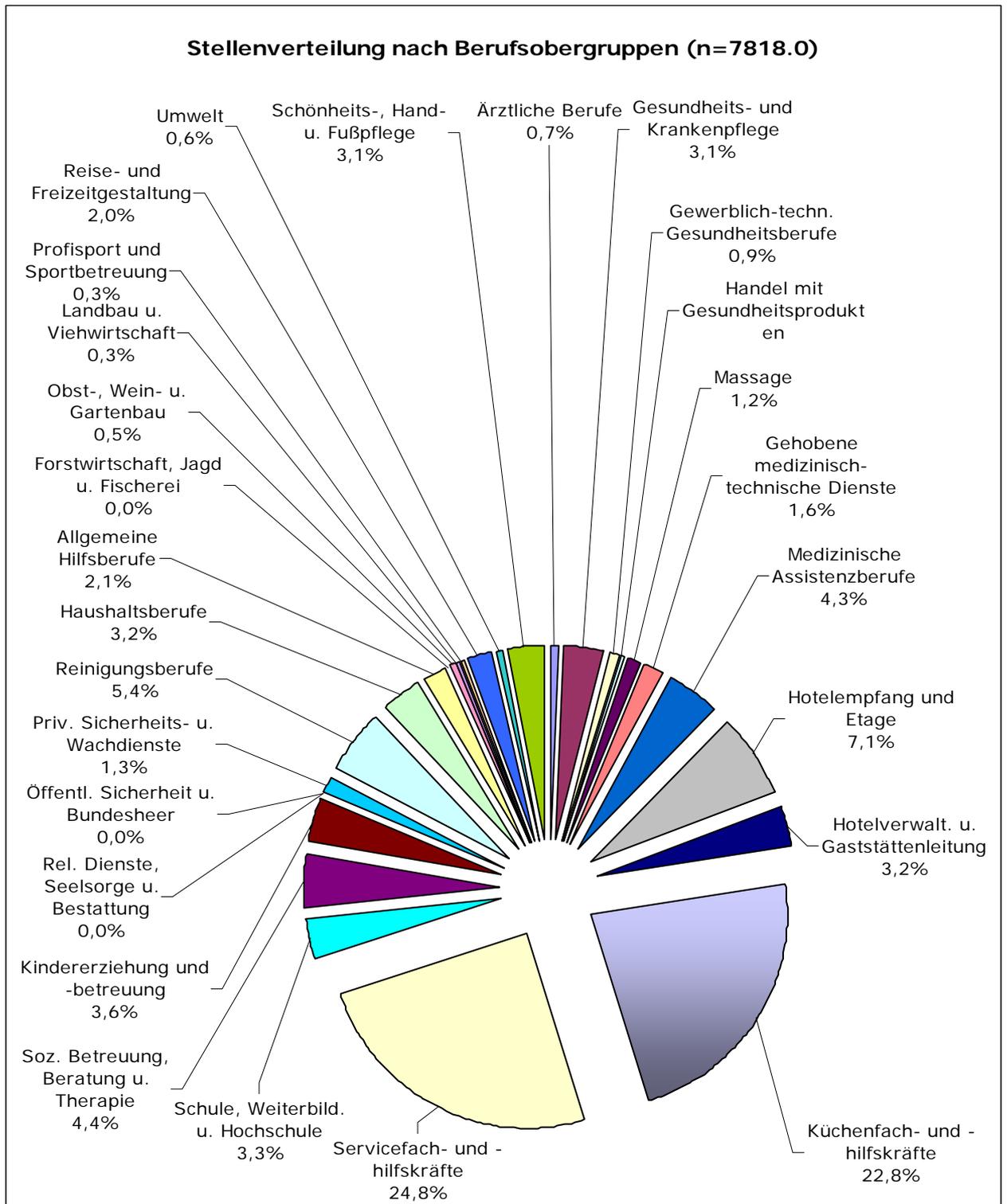


Abbildung 4: Anteil der offenen Stellen nach Berufsobergruppen

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

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Gesundheit und Medizin	12,1%	946,5
	Ärztliche Berufe	0,7%	54,0
	AllgemeinmedizinerIn		24,0
	Zahnarzt, Zahnärztin		0,0
	Facharzt, Fachärztin		22,0
	ArbeitsmedizinerIn		8,0
	Tierarzt, Tierärztin		0,0
	Gesundheits- und Krankenpflege*	3,1%	239,5
	PflegeleiterIn*		34,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester*		137,0
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester*		1,0
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester*		5,5
	PflegehelferIn*		56,0
	Hebamme (m/w)*		6,0
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	0,9%	68,0
	AugenoptikerIn		18,0
	OrthopädietechnikerIn		8,0
	FeinoptikerIn		0,0
	HörgeräteakustikerIn		0,0
	ZahntechnikerIn		42,0
	Handel mit Gesundheitsprodukten	0,4%	29,0
	ApothekerIn		1,0
	DrogistIn		12,0
	Pharmazeutisch-kaufmännischeR AssistentIn		16,0
	Massage	1,2%	91,5
	MedizinischeR MasseurIn		31,5
	GewerblicheR MasseurIn		60,0
	Gehobene medizinisch-technische Dienste	1,6%	127,5
	PhysiotherapeutIn		59,5
	Dipl. medizinisch-technische Fachkraft		12,0
	Diätologe, Diätologin		10,0
	ErgotherapeutIn		11,0
	Logopäde, Logopädin		9,0
	BiomedizinischeR AnalytikerIn		15,0
	OrthoptistIn		0,0
	Radiologietechnologe, Radiologietechnologin		11,0
	Dipl. KardiotechnikerIn		0,0
	Medizinische Assistenzberufe	4,3%	337,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei Allgemeinmediz.		29,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei TierärztInnen		7,0
	ZahnarztassistentIn		186,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen		102,0
	Operationsgehilfe/-gehilfin		1,0
	Desinfektionsgehilfe/-gehilfin		3,0
	Prosekturgehilfe/-gehilfin		0,0
	Laborgehilfe/-gehilfin (med. Labor)		3,0
	SanitäterIn		6,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)¹⁹

¹⁹ Die „nachfragestärkeren“ BOG und deren Berufe, also jene BOG bzw. Berufe, bei denen der Beobachtungszeitraum 16 Wochen umfasst, sind mit einem * gekennzeichnet.

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Hotel- und Gastgewerbe	57,9%	4525,5
	Hotelempfang und Etage*	7,1%	554,0
	RezeptionistIn*		293,0
	Night AuditorIn*		32,0
	EtagenleiterIn*		17,0
	Stubenmädchen/-bursch*		187,0
	HoteldienerIn*		25,0
	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	3,2%	248,5
	HoteldirektorIn		31,5
	RestaurantleiterIn		89,0
	Food-and-Beverage-ManagerIn		15,5
	Hotel- und GastgewerbeassistentIn		85,5
	Catering-OrganisatorIn		23,0
	Spa-ManagerIn		4,0
	Küchenfach- und -hilfskräfte*	22,8%	1786,0
	KüchenleiterIn*		206,0
	Koch, Köchin*		832,5
	SouschefIn*		111,0
	EntremetierE*		47,0
	SaucierE*		13,0
	TournantE*		15,0
	Gardemanger*		30,0
	RotisseurIn*		4,0
	PatissierE*		90,0
	Frühstückskoch/-köchin*		21,0
	Pizzakoch/-köchin*		25,0
	Küchenhilfskraft*		278,5
	AbwäscherIn*		113,0
	Servicefach- und -hilfskräfte*	24,8%	1937,0
	BarkeeperIn*		186,5
	LeiterIn Service*		238,0
	Restaurantfachmann/-frau*		1200,5
	GastgewerblicheR KassierIn*		19,0
	Buffet- und Schankkraft*		245,0
	Servierhilfskraft*		46,0
	FlugbegleiterIn*		2,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Soziales, Erziehung und Bildung	11,4%	888,0
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	3,3%	259,5
	VolksschullehrerIn		11,5
	LehrerIn an Hauptschulen		2,5
	SonderschullehrerIn		2,0
	LehrerIn an allgemeinbildenden höheren Schulen		3,0
	LehrerIn an berufsbildenden Schulen		33,0
	LehrerIn an land- und forstwirtschaftlichen Schulen		4,0
	HochschullehrerIn, LehrerIn an Fachhochschulen		20,0
	LehrerIn für Nachhilfeunterricht		22,0
	ReligionslehrerIn		0,0
	SprachlehrerIn		2,0
	KunstlehrerIn		0,0
	MusiklehrerIn		2,0
	SportlehrerIn		0,0
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Technik		37,5
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Allgemeinbildung		59,0
	ErwachsenenbildnerIn in sonstigen Bereichen		47,0
	Fahrschul- und FahrlehrerIn		14,0
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	4,4%	344,5
	KlinischeR Psychologe/-in, Gesundheitspsychologe/-in		15,0
	PsychotherapeutIn		9,0
	MusiktherapeutIn		0,0
	BehindertenbetreuerIn		76,0
	Berufs- und BildungsberaterIn		18,0
	SozialberaterIn im Bereich Arbeit		26,0
	SozialberaterIn im Bereich Finanzen		0,0
	SozialberaterIn im Bereich Recht		9,0
	SozialberaterIn in sonstigen Bereichen		65,0
	SozialmanagerIn		50,0
	MediatorIn		0,0
	FamilienbetreuerIn		19,0
	EntwicklungshelferIn		1,0
	AltenbetreuerIn		24,5
	HeimhelferIn		32,0
	Kindererziehung und -betreuung	3,6%	283,0
	Sozialpädagogin, Sozialpädagoge		86,0
	KindergärtnerIn		114,0
	KindergartenhelferIn		7,0
	Tageseltern		4,0
	KinderbetreuerIn		72,0
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	0,0%	1,0
	GeistlicheR		0,0
	PastoralassistentIn		1,0
	BestatterIn		0,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
Sicherheitsdienste		1,3%	101,5
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	0,0%	2,0
	BerufssoldatIn		0,0
	SoldatIn in einer Kaderpräsenzeinheit		0,0
	PolizistIn		0,0
	Justizwachebeamter, Justizwachebeamtin		0,0
	Zollwachebeamter, Zollwachebeamtin		0,0
	Berufsfeuerwehrmann/-frau		0,0
	KatastrophenmanagerIn		0,0
	Straßenaufsichtsorgan		2,0
	Private Sicherheits- und Wachdienste	1,3%	99,5
	DetektivIn		10,0
	Sicherheitsorgan		33,5
	QualifizierteR Sicherheits-OrdnerIn		25,0
	Bodyguard (m/w)		15,0
	PortierIn		16,0
Reinigung und Hausbetreuung		8,6%	675,0
	Reinigungsberufe*	5,4%	426,0
	RaumpflegerIn*		366,0
	ObjektleiterIn im Reinigungsdienst*		14,5
	Industriereinigungskraft*		16,0
	Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn*		0,0
	FensterputzerIn*		3,5
	RauchfangkehrerIn*		4,0
	StraßenreinigerIn*		5,0
	AutoaufbereiterIn*		17,0
	Haushaltsberufe	3,2%	249,0
	HausbesorgerIn		104,0
	HaushälterIn		45,0
	Haushaltshilfe		88,0
	BüglerIn		8,0
	TextilreinigerIn		4,0
	KirchendienerIn		0,0
Hilfsberufe und Aushilfskräfte		2,1%	163,0
	Allgemeine Hilfsberufe	2,1%	163,0
	AllgemeineR HilfsarbeiterIn		37,0
	Produktionshilfskraft		94,0
	MüllauflegerIn		1,0
	VerpackerIn		31,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	0,8%	59,5
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	0,0%	3,0
	FörsterIn		1,0
	ForstwirtschafterIn		0,0
	Forstgarten- und ForstpflegefacharbeiterIn		1,0
	ForstarbeiterIn		1,0
	JägerIn		0,0
	FischereifacharbeiterIn		0,0
	Obst-, Wein- und Gartenbau	0,5%	35,5
	GartenbautechnikerIn		7,0
	GärtnerfacharbeiterIn		11,0
	Friedhofs- und ZiergärtnerIn		0,0
	Garten- und GrünflächengestalterIn		17,5
	FeldgemüsebaufacharbeiterIn		0,0
	ObstbaufacharbeiterIn		0,0
	Weinbau- und KellereifacharbeiterIn		0,0
	Landbau und Viehwirtschaft	0,3%	21,0
	GutsverwalterIn		0,0
	LandwirtIn		3,0
	LandwirtschaftstechnikerIn		2,0
	FacharbeiterIn der landwirtschaftlichen Lagerhaltung		1,0
	TierzüchterIn		0,0
	PferdewirtschaftsfacharbeiterIn		3,0
	GeflügelwirtschaftsfacharbeiterIn		0,0
	BienenwirtschaftsfacharbeiterIn		0,0
	TierpflegerIn		2,0
	Landwirtschaftliche Hilfskraft		10,0
	Reise, Freizeit und Sport	2,2%	172,5
	Profisport und Sportbetreuung	0,3%	20,0
	ProfisportlerIn		0,0
	FitnessbetreuerIn		9,0
	Berg- und SchiführerIn		3,0
	TennislehrerIn		0,0
	Segel- und SurflehrerIn		2,0
	Schi- und SnowboardlehrerIn		1,0
	sonstigeR SportlehrerIn		1,0
	TanzlehrerIn		0,0
	SportartikelmonteurIn		3,0
	SportplatzwartIn		1,0
	Reise- und Freizeitgestaltung	2,0%	152,5
	ReiseleiterIn		9,0
	AnimateurIn		34,5
	WellnessberaterIn		28,0
	CroupierE		6,0
	Disc Jockey		2,0
	ReisebüroassistentIn		63,5
	BadewärterIn		8,5
	KutscherIn		1,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Umwelt	0,6%	43,0
	Umwelt	0,6%	43,0
	UmweltmanagerIn		9,0
	UmweltberaterIn		5,0
	UmwelttechnikerIn		3,0
	Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau		8,0
	KulturtechnikerIn		18,0
	Körper- und Schönheitspflege	3,1%	243,5
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	3,1%	243,5
	FriseurIn und PerückenmacherIn		127,0
	FußpflegerIn		20,0
	KosmetikerIn		69,5
	FingernageldesignerIn		27,0
	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 192 untersuchten Berufen weisen 39 Berufe keine Stelleninsertionen im BZR 2011 auf. Mit lediglich geringen Stellenzahlen (zwischen $n=1.0$ und $n=5.0$) sind weitere 41 Berufe im Untersuchungssample vertreten. Im Gegensatz dazu sind für 18 Berufe mehr als 100 Stellenausschreibungen im Beobachtungszeitraum registriert.

Die nachfragestärksten Berufe des Untersuchungssamples im Detail:

- Restaurantfachmann/-frau mit 1200.5 Stellen,
- Koch, Köchin mit 832.5 Stellen,
- RaumpflegerIn mit 366.0 Stellen,
- RezeptionistIn mit 293.0 Stellen,
- Küchenhilfskraft mit 278.5 Stellen,
- Buffet- und Schankkraft mit 245.0 Stellen,
- LeiterIn Service mit 238.0 Stellen,
- KüchenleiterIn mit 206.0 Stellen,
- Stubenmädchen/-bursch mit 187.0 Stellen,
- BarkeeperIn mit 186.5 Stellen,
- ZahnarztassistentIn mit 186.0 Stellen,
- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester mit 137.0 Stellen,
- FriseurIn und PerückenmacherIn mit 127.0 Stellen,
- KindergärtnerIn mit 114.0 Stellen,
- AbwäscherIn mit 113.0 Stellen,
- SouschefIn mit 111.0 Stellen,
- HausbesorgerIn mit 104.0 Stellen,
- Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen mit 102.0 Stellen,
- Produktionshilfskraft mit 94.0 Stellen und
- PatissierE mit 90.0 Stellen.

Veränderung von 2011 zu 2010 je Berufsobergruppe					
BB	BOG	2010	2011	Diff.	Proz.
Gesundheit und Medizin		1175,5	946,5	-229,0	-19,5%
	Ärztliche Berufe	85,0	54,0	-31,0	-36,5%
	Gesundheits- und Krankenpflege	452,5	239,5	-213,0	-47,1%
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	78,5	68,0	-10,5	-13,4%
	Handel mit Gesundheitsprodukten	30,5	29,0	-1,5	-4,9%
	Massage	81,0	91,5	10,5	13,0%
	Gehobene medizinisch-technische Dienste	138,0	127,5	-10,5	-7,6%
	Medizinische Assistenzberufe	310,0	337,0	27,0	8,7%
Hotel- und Gastgewerbe		4327,0	4525,5	198,5	4,6%
	Hotelempfang und Etage	494,5	554,0	59,5	12,0%
	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	273,0	248,5	-24,5	-9,0%
	Küchenfach- und -hilfskräfte	1654,5	1786,0	131,5	7,9%
	Servicefach- und -hilfskräfte	1905,0	1937,0	32,0	1,7%
Soziales, Erziehung und Bildung		1238,0	888,0	-350,0	-28,3%
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	427,5	259,5	-168,0	-39,3%
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	430,5	344,5	-86,0	-20,0%
	Kindererziehung und -betreuung	376,0	283,0	-93,0	-24,7%
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	4,0	1,0	-3,0	-75,0%
Sicherheitsdienste		147,5	101,5	-46,0	-31,2%
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	34,0	2,0	-32,0	-94,1%
	Private Sicherheits- und Wachdienste	113,5	99,5	-14,0	-12,3%
Reinigung und Hausbetreuung		670,5	675,0	4,5	0,7%
	Reinigungsberufe	433,5	426,0	-7,5	-1,7%
	Haushaltsberufe	237,0	249,0	12,0	5,1%
Hilfsberufe und Aushilfskräfte		252,5	163,0	-89,5	-35,4%
	Allgemeine Hilfsberufe	252,5	163,0	-89,5	-35,4%
Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft		78,0	59,5	-18,5	-23,7%
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	2,0	3,0	1,0	50,0%
	Obst-, Wein- und Gartenbau	37,0	35,5	-1,5	-4,1%
	Landbau und Viehwirtschaft	39,0	21,0	-18,0	-46,2%
Reise, Freizeit und Sport		204,0	172,5	-31,5	-15,4%
	Profisport und Sportbetreuung	48,0	20,0	-28,0	-58,3%
	Reise- und Freizeitgestaltung	156,0	152,5	-3,5	-2,2%
Umwelt		21,0	43,0	22,0	104,8%
	Umwelt	21,0	43,0	22,0	104,8%
Körper- und Schönheitspflege		288,0	243,5	-44,5	-15,5%
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	288,0	243,5	-44,5	-15,5%
Anzahl über alle 10 BB		8402,0	7818,0	-584,0	-7,0%

Abbildung 6: Veränderungen in der Nachfrage auf Ebene der Berufsbereiche und Berufsobergruppen im BZR 2011 gegenüber BZR 2010

In der Zusammenschau der Ergebnisse von 2010 und 2011 zeigt sich, dass der beobachtete Stellenmarkt im BZR 2011 um sieben Prozent kleiner ist als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Drei Berufsbereiche weisen ein Plus in der Stellenjahresbilanz aus. Eine starke Zunahme ist im kleinen Berufsbereich Umwelt zu beobachten (+104.8%). Der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe umfasst 2011 um 198.5 Stellen bzw. um 4.6 Prozent mehr Stellenangebote als im Jahr zuvor. Von den sieben Berufsbereichen mit rückläufigen Stellenzahlen zeigen vor allem die Berufsbereiche Hilfsberufe und Aushilfskräfte (-35.4%), Sicherheitsdienste (-31.2%) und Soziales, Erziehung und Bildung (-28.3%) eine ausgeprägte Abnahme des Stellenaufkommens.

Für acht Berufsobergruppen liegen im BZR 2011 mehr Stellenangebote vor als im Jahr 2010. Mit einem Plus von 131.5 erfassten offenen Stellen ist die Zunahme in der BOG Küchenfach- und -hilfskräfte am stärksten ausgeprägt. Einen erheblichen Rückgang im Stellenaufkommen weisen im Gegensatz dazu vor allem die BOG Gesundheits- und Krankenpflege (-213.0 Stellen bzw. -47.1%), die BOG Schule, Weiterbildung und

Hochschule (-168.0 Stellen bzw. -39.3%), die BOG Kindererziehung und -betreuung (-93.0 Stellen bzw. -24.7%), die BOG Allgemeine Hilfsberufe (-89.5 Stellen bzw. -35.4%) und die BOG Soziale Betreuung, Beratung und Therapie (-86.0 Stellen bzw. -20.0%) sowie prozentuell die kleine BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer (-32.0 Stellen bzw. -9.1%) auf.

3.2 Verteilung nach Regionen

In der regionalen Nachfrageanalyse (Abb. 7) stellt sich Wien als nachfragestärkstes Bundesland dar. Knapp ein Viertel der untersuchten Stellen (23.1%) entfällt auf dieses Bundesland. Auf die gereiht nach dem Inseratenaufkommen nächstfolgenden Bundesländer Salzburg (16.6%) und Tirol (16.5%) entfallen jeweils rund ein Sechstel der Stellen. Bei 11.0 Prozent liegt der Stellenanteil für das Bundesland Steiermark. Auf Oberösterreich entfallen 8.4 Prozent, auf Kärnten 8.1 Prozent, auf Niederösterreich 6.0 Prozent und auf Vorarlberg 5.3 Prozent der Inserate. Mit lediglich 0.6 Prozent der Stellen des Samples verzeichnet das Burgenland die wenigsten Stellenangebote. Bei 2.0 Prozent der erfassten Stellen liegt der Arbeitsort im Ausland und 2.5 Prozent lassen sich aufgrund mangelnder Informationen oder eines überregionalen Arbeitseinsatzes keiner Region zuordnen.

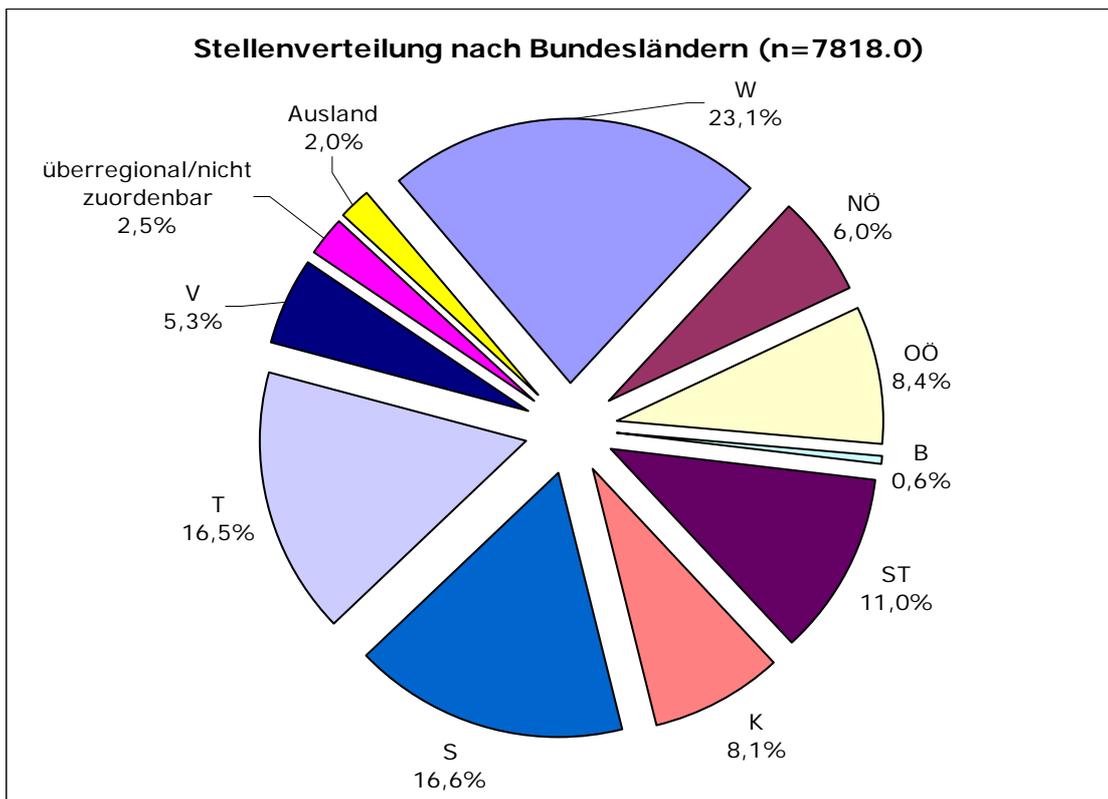


Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen

regionale Veränderung von 2011 zu 2010				
Region	2010	2011	Diff.	Proz.
Wien	2012,5	1805,0	-207,5	-10,3%
Niederösterreich	572,0	469,5	-102,5	-17,9%
Oberösterreich	799,5	656,5	-143,0	-17,9%
Burgenland	44,5	49,5	5,0	11,2%
Steiermark	1173,0	860,0	-313,0	-26,7%
Kärnten	812,0	631,5	-180,5	-22,2%
Salzburg	1141,0	1295,5	154,5	13,5%
Tirol	1109,0	1288,5	179,5	16,2%
Vorarlberg	331,0	411,5	80,5	24,3%
überregional/nicht zuordenbar	209,0	192,5	-16,5	-7,9%
Ausland	198,5	158,0	-40,5	-20,4%
Anzahl über alle Regionen	8402,0	7818,0	-584,0	-7,0%

Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2010 und 2011

Die bereits weiter oben dargestellte Abnahme des erfassten Stellenaufkommens im BZR 2011 gegenüber dem BZR 2010 von 7.0 Prozent lässt sich nicht in allen Bundesländern beobachten (Abb. 8). Gegen den Trend der Gesamtstichprobe verfügen die Stellenmärkte der vier Bundesländer Vorarlberg (+24.3%), Tirol (+16.2%), Salzburg (+13.5%) und Burgenland (+11.2%) im Jahr 2011 über einen höheren erfassten Stellenmarkt als im Jahr zuvor. Ein überdurchschnittlicher Rückgang, mit einem Minus von jeweils mehr als zwanzig Prozent, ist in der Steiermark (-26.7%), in Kärnten (-22.2%) und in den mit Arbeitsort Ausland erfassten Stellen (-20.4%) zu registrieren²⁰.

3.3 Verteilung nach Medien

Wie bereits in Kapitel 2.4 kurz erläutert, kam es beginnend mit 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.

²⁰ Alle Details zur regionalen Verteilung und zur 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 wird eine einzige Qualifikationsanforderung zur schulischen Dimension formuliert. In einer Vielzahl inserierter offener Stellen werden jedoch 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. Ein weiteres Beispiel ist der sehr allgemein gehaltene Wunsch nach einer psychosozialen Ausbildung.
- Lehre
- Mittelschule
- höhere Schule mit Maturaabschluss
- 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 Computerkenntnisse 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 Kenntnisse in Hotel-/Buchungssoftware – ohne jedoch konkrete Programme anzuzeigen -, während andere stellenschaltende Unternehmen Kenntnisse spezieller Hotel-/Buchungssoftwaretools 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 ist. 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 Stelleninseraten. Der Beruf

- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester aus der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

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 192 erfassten Berufe.

5.1 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)

Im BZR 2011 werden für die BOG Hotelempfang und Etage 554,0 Stellen erfasst (Abb. 10). Die BOG wird durch 5 Berufe gebildet. Nachfragestärkster Beruf in dieser BOG ist der Beruf RezeptionistIn mit 293,0 Stellen gefolgt von Stubenmädchen/-bursch mit 187,0 Stellen. Für die Berufe Night AuditorIn, HoteldienerIn und EtagenleiterIn ist die Nachfrage deutlich geringer.

Ergebnisse von 2011			
BB	BOG Beruf	Kürzel	Anzahl
	Hotel- und Gastgewerbe		
	Hotelempfang und Etage	He	554,0
	RezeptionistIn	rz	293,0
	Night AuditorIn	na	32,0
	EtagenleiterIn	el	17,0
	Stubenmädchen/-bursch	st	187,0
	HoteldienerIn	hd	25,0

Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2011

5.1.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)

Explizit nachgefragt werden schulische Vorqualifikationen in der BOG in einem kleinen Stellenanteil von 20,4 Prozent. Der Großteil der Stellenausschreibungen, nämlich 79,6 Prozent, bleibt ohne Angaben in dieser Qualifikationsdimension (Abb. 11). Werden schulische Vorqualifikationen angesprochen, wird das formale Ausbildungsniveau häufig nicht festgeschrieben (14,8%). Ein Lehrabschluss ist in 5,1% der Ausschreibungen dieser BOG genannt, der Abschluss einer Mittelschule in 1,6% und der Abschluss einer höheren Schule in 1,8%. Ausbildungen auf FH/Akademie- bzw. Universitätsniveau werden nicht gefordert. Der Besitz eines Führerscheins spielt in dieser BOG in 1,3% eine ausdrückliche Rolle.

Werden schulische Vorqualifikationserwartungen expliziert, so betrifft dies von den 5 Berufen am ehesten den Beruf RezeptionistIn. In diesem Beruf werden in einem Drittel der Stelleninsete – in 96,0 von 293,0 - entsprechende Erwartungen geäußert. Wie für die BOG gilt auch hier, dass das formale Ausbildungsniveau häufig nicht präzisiert ist. In 21,0 Stellenausschreibungen wird ein Lehrabschluss erwartet. 10,0 Insete fordern den Abschluss einer höheren Schule, 6,0 Mal als HBLA für Tourismus präzisiert, und 9,0 den Abschluss einer Mittelschule, 6,0 Mal als Abschluss einer Tourismusfachschule ausgewiesen.

Ergebnisse von 2011								
schulische Vorqualifikationen - BOG Hotelpfand und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		293,0	32,0	17,0	187,0	25,0	554,0	100,0%
keine Angaben		197,0	24,0	10,0	185,0	25,0	441,0	79,6%
unspez Q-Niveau	insgesamt	70,0	5,0	5,0	2,0		82,0	14,8%
unspez Q-Niveau	ohne Präzisierung	30,0	3,0	5,0	2,0		40,0	7,2%
unspez Q-Niveau	kaufmännische Ausbildung	2,0	2,0				4,0	0,7%
unspez Q-Niveau	Tourismus-Ausbildung	33,0					33,0	6,0%
unspez Q-Niveau	Hotel-/Gastgewerbe	20,0					20,0	3,6%
Lehrabschluss	insgesamt	21,0	5,0	2,0			28,0	5,1%
Lehrabschluss	ohne Präzisierung	11,0	5,0	2,0			18,0	3,2%
Lehrabschluss	HGA-AssistentIn	10,0					10,0	1,8%
Mittelschule	insgesamt	9,0					9,0	1,6%
Mittelschule	ohne Präzisierung						0,0	0,0%
Mittelschule	Handelsschule	3,0					3,0	0,5%
Mittelschule	Tourismusfachschule	6,0					6,0	1,1%
höhere Schule	insgesamt	10,0					10,0	1,8%
höhere Schule	ohne Präzisierung						0,0	0,0%
höhere Schule	HAK	3,0					3,0	0,5%
HBLA	insgesamt	7,0					7,0	1,3%
HBLA	ohne Präzisierung	1,0					1,0	0,2%
HBLA	Tourismus	6,0					6,0	1,1%
FH/Akademie	insgesamt						0,0	0,0%
FH/Akademie	ohne Präzisierung						0,0	0,0%
Universität	insgesamt						0,0	0,0%
Universität	ohne Präzisierung						0,0	0,0%
Fahr-/Lenkberechtigungen								
Führerschein	insgesamt	2,0			2,0	3,0	7,0	1,3%
Führerschein	ohne Präzisierung					1,0	1,0	0,2%
Führerschein	Klasse B	2,0			2,0	2,0	6,0	1,1%
sonstige Weiterbildungen							0,0	0,0%

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

5.1.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)

Berufspraktische Erfahrungen werden in 45.3 Prozent aller Stellen angesprochen (Abb. 12). Zu Dauer und Inhalt der Praxis finden sich häufig keine ausformulierten Erwartungen (30.1% bzw. 17.0%). In mehr als einem Viertel der Stellen wird eine spezifische Praxis ausdrücklich erwartet (28.2%). Führungserfahrung ist in einigen Stellen für den Beruf RezeptionistIn und prozentuell etwas häufiger im Beruf EtageleiterIn von Relevanz.

Im Beruf RezeptionistIn werden Wünsche bezüglich berufspraktischer Erfahrungen in rund fünfundsünfzig Prozent expliziert. Zur erwarteten Praxisdauer werden zumeist keine Angaben gemacht, aber häufig praxisinhaltliche Erwartungen ausgedrückt.

Ergebnisse von 2011								
berufspraktische Erfahrungen - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		293,0	32,0	17,0	187,0	25,0	554,0	100,0%
keine Angaben		131,0	14,0	4,0	132,0	22,0	303,0	54,7%
auch ohne Praxis		1,0					1,0	0,2%
Dauer der Praxis	ohne Präzisierung	101,0	13,0	7,0	44,0	2,0	167,0	30,1%
	< 1 Jahr	9,0			5,0	1,0	15,0	2,7%
	1 - 3 Jahre	21,0	4,0	1,0	2,0		28,0	5,1%
	> 3 Jahre	30,0	1,0	5,0	4,0		40,0	7,2%
Inhalt der Praxis	ohne Präzisierung	56,0	7,0	2,0	28,0	1,0	94,0	17,0%
	spezifische Praxis	105,0	11,0	11,0	27,0	2,0	156,0	28,2%
Führungserfahrung		15,0	1,0	4,0			20,0	3,6%
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 (rz)

Erwartungen in der Kategorie Computerkenntnisse werden in einem Fünftel der Stelleninserate dieser BOG geäußert, genauer in 18.2 Prozent (Abb. 13). In der Regel beziehen sich diese Erwartungen auf Kenntnisse von Hotel-/Buchungssoftware (13.0%) und etwas seltener von EDV-Standardprogrammen (11.0%).

Die explizite Nachfrage nach Computerkenntnissen ist im Beruf RezeptionistIn vergleichsweise deutlich höher. Sie werden in 29.4 Prozent der Stelleninserate angesprochen. Vorrangig verlangt werden Hotel-/Buchungssoftwarekenntnisse (n=65.0). Meistgeforderte Programme sind dabei Fidelio (n=24.0), Protel (n=24.0) und Opera (n=9.0). Erwartungen in EDV-Standardprogrammkenntnisse finden sich in 48.0 Inseraten, die in 13.0 Inseraten nicht weiter präzisiert und in weiteren 34.0 Inseraten als Office-Kenntnisse ausgedrückt sind.

Ergebnisse von 2011							
Computerkenntnisse - BOG Hotelpfang und Etage							
Berufe		rz	na	el	st	hd	He He-%
Zahl erfasster offener Stellen		293,0	32,0	17,0	187,0	25,0	554,0 100,0%
keine Angaben		207,0	19,0	15,0	187,0	25,0	453,0 81,8%
EDV-Standardprogramme	insgesamt	48,0	11,0	2,0			61,0 11,0%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	13,0	9,0	1,0			23,0 4,2%
Windows/DOS		1,0					1,0 0,2%
Internet		1,0					1,0 0,2%
Outlook		6,0					6,0 1,1%
Office	insgesamt	34,0	2,0	1,0			37,0 6,7%
Office	ohne Präzis.	16,0	2,0	1,0			19,0 3,4%
Word		18,0					18,0 3,2%
Excel		13,0					13,0 2,3%
Graphik-Software	insgesamt	1,0					1,0 0,2%
Graphik-Software	ohne Präzis.						0,0 0,0%
CorelDraw		1,0					1,0 0,2%
sonstige Softwaretools	insgesamt	65,0	7,0				72,0 13,0%
Betriebliche Standardsoftware	insgesamt	1,0					1,0 0,2%
Betriebliche Standardsoftware	ohne Präzis.						0,0 0,0%
IDEAS		1,0					1,0 0,2%
Hotel-/Buchungssoftware	insgesamt	65,0	7,0				72,0 13,0%
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präzis.	5,0	2,0				7,0 1,3%
Fidelio		24,0	1,0				25,0 4,5%
Elite		1,0					1,0 0,2%
Protel		24,0	3,0				27,0 4,9%
HOST Front Office		4,0					4,0 0,7%
Gastrodat		3,0					3,0 0,5%
Felix		1,0					1,0 0,2%
Opera		9,0	1,0				10,0 1,8%
TravelClick		1,0					1,0 0,2%
Internetbuchungsplattformen		2,0					2,0 0,4%

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

5.1.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Hotelpfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)

Formulierungen zu fachspezifischen Kenntnissen sind nur in einem Bruchteil der Stellenausschreibungen enthalten, und zwar in 11,4% (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, sofern im Inserat keine weitere Präzisierung vorgenommen wird.

Die wenigen formulierten Erwartungen entfallen größtenteils auf den Beruf RezeptionistIn. Werden Erwartungen spezifiziert, sind sie vorwiegend den Kenntnissen in Hotellerie/Gastgewerbe (n=18.0) zuzuordnen. Meistgenannte Einzelqualifikation ist dabei Reservierungkenntnisse (n=12.0). Von nennenswerter Häufigkeit sind weiters kaufmännisch/wirtschaftliche Kenntnisse (n=10.0) und hier vor allem im Bereich Yield-Management (n=6.0).

Ergebnisse von 2011								
fachspezifische Kenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		293,0	32,0	17,0	187,0	25,0	554,0	100,0%
keine Angaben		246,0	31,0	11,0	181,0	22,0	491,0	88,6%
nicht spezifizierte Kenntnisse		18,0		2,0	5,0	2,0	27,0	4,9%
handwerkliche Fähigkeiten	insgesamt					1,0	1,0	0,2%
handwerkliche Fähigkeiten	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Bedienen von Baumaschinen	insgesamt					1,0	1,0	0,2%
Bedienen von Baumaschinen	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Bedienen von Pistenraupen						1,0	1,0	0,2%
technische Kenntnisse	insgesamt					1,0	1,0	0,2%
technische Kenntnisse	ohne Präzis.					1,0	1,0	0,2%
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse	insgesamt	10,0					10,0	1,8%
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse	ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
Yield-Management		6,0					6,0	1,1%
Büroarbeitskenntnisse	insgesamt	2,0					2,0	0,4%
Büroarbeitskenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Maschinschreiben		2,0					2,0	0,4%
Marketing-/PR-Kenntnisse	insgesamt	2,0					2,0	0,4%
Marketing-/PR-Kenntnisse	ohne Präzis.	2,0					2,0	0,4%
Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerbe	insgesamt	18,0	1,0				19,0	3,4%
Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerbe	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Gastronomiemanagementkenntn.	insgesamt	1,0					1,0	0,2%
Gastronomiemanagementk.	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Pre-Opening eines Tourismusbetriebs		1,0					1,0	0,2%
Rezeptionskenntnisse	insgesamt	16,0					16,0	2,9%
Rezeptionskenntnisse	ohne Präzis.	4,0					4,0	0,7%
Reservierungskenntnisse		12,0					12,0	2,2%
Servierkenntnisse	insgesamt		1,0				1,0	0,2%
Servierkenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Fremdwährungskenntnisse			1,0				1,0	0,2%
Computerkassenkenntnisse	insgesamt	1,0					1,0	0,2%
Computerkassenkenntnisse	ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
Branchen-/Marktkenntnisse	insgesamt	3,0					3,0	0,5%
Branchen-/Marktkenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Kenntnisse der Tourismusbranche		3,0					3,0	0,5%
Soziales/Haushalt/Erziehung	insgesamt			4,0	1,0		5,0	0,9%
Soziales/Haushalt/Erziehung	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Reinigungskenntnisse	insgesamt			4,0	1,0		5,0	0,9%
Reinigungskenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Reinigungsmittel-Kenntnisse				2,0	1,0		3,0	0,5%
Kenntnisse in Hotelzimmerreinigung				2,0			2,0	0,4%
sonstige Kenntnisse	insgesamt	2,0					2,0	0,4%
sonstige Kenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Ortskenntnisse	insgesamt	2,0					2,0	0,4%
Ortskenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Wienkenntnisse		1,0					1,0	0,2%
regionale Ortskenntnisse		1,0					1,0	0,2%

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 (rz)

Fremdsprachenkenntnisse sind in 38.3% der Stellen der BOG Hotelempfang und Etage angesprochen (Abb. 15). Vor allem werden Englischkenntnisse (32.7%), und zwar zumeist auf sehr gutem (17.3%) oder gutem (12.5%) Sprachniveau, erwartet. Andere Fremdsprachen werden seltener expliziert: Italienisch in 7.0%, Französisch in 3.6%, Spanisch in 0.4% und Russisch in 0.2%. Darüber hinaus finden sich in 16.1% der Inserate der BOG Erwartungen in die Beherrschung einer oder mehrerer Fremdsprachen, in denen die zu beherrschende Sprache nicht präzisiert ist.

Insbesondere im Beruf RezeptionistIn haben Fremdsprachenkenntnisse eine hohe Bedeutung. In rund sechzig Prozent der Stellen besteht hierfür eine Qualifikationsnachfrage. In der Hälfte der Stellen – in 146.0 von 293.0 - sind Englischkenntnisse gefordert. Fremdsprachenkenntnisse, wo die Sprache nicht präzisiert wird, finden sich in 78.0 Ausschreibungen. Danach reihen sich Italienisch (n=37.0), Französisch (n=20.0), Spanisch (n=2.0) und Russisch (n=1.0). Sehr gute Deutschkenntnisse sind in 90.0 Stellenausschreibungen angesprochen.

Ergebnisse von 2011								
Fremdsprachenkenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		293,0	32,0	17,0	187,0	25,0	554,0	100,0%
keine Angaben		119,0	14,0	12,0	177,0	20,0	342,0	61,7%
Fremdsprachenkenntnisse ohne Präzisierung	insgesamt	78,0	9,0		2,0		89,0	16,1%
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut	21,0			2,0		23,0	4,2%
	etwas	57,0	9,0				66,0	11,9%
Englisch	insgesamt	146,0	18,0	5,0	8,0	4,0	181,0	32,7%
	sehr gut	85,0	9,0	1,0		1,0	96,0	17,3%
	gut	55,0	9,0	2,0	1,0	2,0	69,0	12,5%
	etwas	6,0		2,0	7,0	1,0	16,0	2,9%
Französisch	insgesamt	20,0					20,0	3,6%
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut	12,0					12,0	2,2%
	etwas	8,0					8,0	1,4%
Italienisch	insgesamt	37,0	1,0			1,0	39,0	7,0%
	sehr gut	2,0	1,0				3,0	0,5%
	gut	22,0					22,0	4,0%
	etwas	13,0				1,0	14,0	2,5%
Spanisch	insgesamt	2,0					2,0	0,4%
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut						0,0	0,0%
	etwas	2,0					2,0	0,4%
Russisch	insgesamt	1,0					1,0	0,2%
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut						0,0	0,0%
	etwas	1,0					1,0	0,2%
Deutsch	insgesamt	97,0	17,0	11,0	47,0	4,0	176,0	31,8%
	sehr gut	90,0	13,0	8,0	8,0	3,0	122,0	22,0%
	gut	7,0	2,0	3,0	30,0	1,0	43,0	7,8%
	etwas		2,0		9,0		11,0	2,0%

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

5.1.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)

Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden ist in der BOG Hotelempfang und Etage eine Qualifikationsdimension, in der in mehr als der Hälfte der Stellen (53.8%) Bedarfe expliziert werden (Abb. 16). Vorrangig angesprochen sind dabei Kompetenzen, die den Dimensionen persönliche Werte und Einstellungen (49.5%) und soziale Kompetenzen (33.6%) zuzuordnen sind. Häufigst genannt sind im einzelnen Einsatzbereitschaft (24.7%), Flexibilität (18.1%), Teamfähigkeit (14.8%), Freundlichkeit (13.7%), gutes Auftreten (12.8%), gepflegtes Äußeres (12.5%), KundInnenorientierung (12.3%), Selbständigkeit (10.6%), Belastbarkeit (9.4%) und Verantwortungsgefühl (9.0%).

Im Beruf RezeptionistIn werden folgende der Qualifikationsdimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden zugehörigen Qualifikationen am häufigsten nachgefragt: Einsatzbereitschaft (n=69.0), Freundlichkeit (n=58.0), Teamfähigkeit (n=50.0), Flexibilität (n=45.0), KundInnenorientierung (n=43.0), gutes Auftreten (n=40.0), gepflegtes Äußeres (n=32.0), Selbständigkeit (n=31.0), Freude am Umgang mit Menschen (n=27.0), Belastbarkeit (n=27.0) und Führungsqualitäten (n=26.0).

Ergebnisse von 2011								
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		293,0	32,0	17,0	187,0	25,0	554,0	100,0%
keine Angaben		128,0	9,0	2,0	108,0	9,0	256,0	46,2%
soziale Kompetenzen	insgesamt	110,0	20,0	14,0	36,0	6,0	186,0	33,6%
	soziale Kompetenz			2,0			2,0	0,4%
	Teamfähigkeit	50,0	11,0	5,0	16,0		82,0	14,8%
	gutes Auftreten	40,0	4,0	8,0	15,0	4,0	71,0	12,8%
	gepflegtes Äußeres	32,0	2,0	10,0	21,0	4,0	69,0	12,5%
	gute Umgangsformen	19,0	5,0	2,0	9,0	2,0	37,0	6,7%
	Führungsqualitäten	26,0	1,0	8,0			35,0	6,3%
	Durchsetzungsvermögen	1,0					1,0	0,2%
	Einfühlungsvermögen	1,0					1,0	0,2%
	Konfliktfähigkeit	1,0					1,0	0,2%
	Freude am Umgang mit Menschen	27,0	7,0	3,0	7,0	4,0	48,0	8,7%
	Kontaktfreudigkeit	17,0		4,0	5,0		26,0	4,7%
	Temperament	1,0					1,0	0,2%
sprachliche Kompetenzen	insgesamt	20,0	5,0	3,0			28,0	5,1%
	Kommunikationsstärke	17,0	5,0	3,0			25,0	4,5%
	Telefonierkompetenz	2,0					2,0	0,4%
	perfekte Rechtschreibung	1,0					1,0	0,2%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2011								
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG								
Hotelpfand und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		293,0	32,0	17,0	187,0	25,0	554,0	100,0%
persönl. Werte und Einstellungen	insgesamt	151,0	23,0	15,0	70,0	15,0	274,0	49,5%
	Einsatzbereitschaft	69,0	11,0	6,0	42,0	9,0	137,0	24,7%
	Selbständigkeit	31,0	8,0	3,0	16,0	1,0	59,0	10,6%
	Flexibilität	45,0	14,0	8,0	27,0	6,0	100,0	18,1%
	unternehmerisches Denken	3,0		2,0	1,0		6,0	1,1%
	Ehrgeiz	4,0		1,0	2,0	1,0	8,0	1,4%
	Dynamik	10,0		2,0	7,0		19,0	3,4%
	Verantwortungsgefühl	19,0	5,0	3,0	22,0	1,0	50,0	9,0%
	Reisebereitschaft	1,0					1,0	0,2%
	KundInnenorientierung	43,0	5,0	7,0	11,0	2,0	68,0	12,3%
	Pünktlichkeit	1,0			3,0		4,0	0,7%
	Qualitätsbewusstsein	13,0	2,0	3,0	5,0		23,0	4,2%
	Genauigkeit	8,0	1,0	2,0	4,0	1,0	16,0	2,9%
	Reinlichkeit				16,0		16,0	2,9%
	Begeisterungsfähigkeit	8,0					8,0	1,4%
	Loyalität	3,0	1,0	1,0	1,0		6,0	1,1%
	Fairness	2,0			1,0		3,0	0,5%
	Freundlichkeit	58,0		5,0	10,0	3,0	76,0	13,7%
	Aufgeschlossenheit	6,0	2,0	2,0			10,0	1,8%
	Hilfsbereitschaft	8,0			4,0	1,0	13,0	2,3%
	Kollegialität	12,0	3,0		2,0		17,0	3,1%
	Ehrlichkeit	1,0			5,0		6,0	1,1%
	Diskretion	1,0	1,0	2,0	3,0		7,0	1,3%
	professionelle Einstellung	3,0	1,0				4,0	0,7%
	Modebewusstsein	1,0					1,0	0,2%
kognitive Fähigkeiten	insgesamt	29,0	4,0		9,0	2,0	44,0	7,9%
	innovatives Denken	1,0			1,0		2,0	0,4%
	analytische Fähigkeiten	2,0					2,0	0,4%
	vernetztes Denken	2,0					2,0	0,4%
	Umsicht	1,0			3,0		4,0	0,7%
	schnelle Auffassungsgabe	6,0			1,0	1,0	8,0	1,4%
	Aufmerksamkeit	2,0					2,0	0,4%
	strukturierte Arbeitsweise	8,0	4,0		4,0	1,0	17,0	3,1%
	Lernbereitschaft	4,0					4,0	0,7%
	Umsetzungsstärke	1,0					1,0	0,2%
	Entscheidungsfähigkeit	1,0					1,0	0,2%
	vielseitige Einsetzbarkeit				1,0	1,0	2,0	0,4%
	Zahlenverständnis	3,0					3,0	0,5%
	gute Allgemeinbildung	2,0					2,0	0,4%
körperl. und psych. Voraussetzungen	insgesamt	31,0	3,0	7,0	15,0	3,0	59,0	10,6%
	Belastbarkeit	27,0	3,0	7,0	13,0	2,0	52,0	9,4%
	Stressstabilität	6,0				2,0	8,0	1,4%
	körperliche Fitness				2,0		2,0	0,4%
besondere Fähigkeiten/Eignungen	insgesamt	14,0	3,0	4,0	4,0	1,0	26,0	4,7%
	Organisationstalent	6,0	3,0	4,0			13,0	2,3%
	Kreativität	2,0			4,0		6,0	1,1%
	Verhandlungsgeschick	8,0					8,0	1,4%
	handwerkliches Geschick					1,0	1,0	0,2%

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

5.1.7 Qualifikationsprofil für den Beruf RezeptionistIn (rz)

Die Qualifikationsbedarfsanalyse des BZR 2011 liefert für den Beruf RezeptionistIn folgendes Qualifikationsprofil (Abb. 17): Von RezeptionistInnen werden Qualifikationen in den drei Dimensionen Fremdsprachenkenntnisse, soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden sowie berufspraktische Erfahrungen häufiger explizit vorausgesetzt als in den Dimensionen schulische Vorqualifikationen, Computerkenntnisse und fachspezifische Kenntnisse.

Die in den 293.0 erfassten offenen Stellen am häufigsten formulierten detaillierten Qualifikationsbedarfe beziehen sich auf:

- Englischkenntnisse (49.8%), Fremdsprachkenntnisse ohne Präzisierung der Sprache (26.6%) sowie Italienischkenntnisse (12.6%) auf den verschiedenen Sprachniveaus;
- sehr gute Deutschkenntnisse (30.7%);
- eine spezifische berufspraktische Erfahrung (35.8%), die zeitliche Dauer der Praxis bleibt häufig unbestimmt (34.5%);
- Einsatzbereitschaft (23.5%), Freundlichkeit (19.8%), Teamfähigkeit (17.1%), Flexibilität (15.4%), KundInnenorientierung (14.7%), gutes Auftreten (13.7%), gepflegtes Äußeres (10.9%), Selbständigkeit (10.6%), Freude am Umgang mit Menschen (9.2%), Belastbarkeit (9.2%) und Führungsqualitäten (8.9%);
- Kenntnisse in den Hotel-/Buchungssoftwaretools Fidelio (8.2%) und Protel (8.2%) sowie Word-Kenntnisse (6.1%).

Ergebnisse von 2011		
Qualifikationsprofil		
RezeptionistIn	rz	rz-%
Zahl erfasster offener Stellen	293,0	100,0%
keine Angaben - schulische Vorqualifikationen	197,0	67,2%
keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen	131,0	44,7%
keine Angaben - Computerkenntnisse	207,0	70,6%
keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse	246,0	84,0%
keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse	119,0	40,6%
keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden	128,0	43,7%
Englisch	146,0	49,8%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis	105,0 35,8%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	101,0 34,5%
Deutsch	sehr gut	90,0 30,7%
Fremdsprachkenntnisse o. Präzis.		78,0 26,6%
unspezif. Qualifikationsniveau	insgesamt	70,0 23,9%
Einsatzbereitschaft		69,0 23,5%
Freundlichkeit		58,0 19,8%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	56,0 19,1%
Teamfähigkeit		50,0 17,1%
Flexibilität		45,0 15,4%
KundInnenorientierung		43,0 14,7%
gutes Auftreten		40,0 13,7%
Italienisch		37,0 12,6%
gepflegtes Äußeres		32,0 10,9%
Selbständigkeit		31,0 10,6%
Dauer der Praxis	> 3 Jahre	30,0 10,2%
Freude am Umgang mit Menschen		27,0 9,2%
Belastbarkeit		27,0 9,2%
Führungsqualitäten		26,0 8,9%
Fidelio		24,0 8,2%
Protel		24,0 8,2%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2011			
Qualifikationsprofil			
RezeptionistIn		rz	rz-%
Zahl erfasster offener Stellen		293,0	100,0%
Lehrabschluss	insgesamt	21,0	7,2%
Dauer der Praxis	1 - 3 Jahre	21,0	7,2%
Französisch		20,0	6,8%
gute Umgangsformen		19,0	6,5%
Verantwortungsgefühl		19,0	6,5%
Word		18,0	6,1%
nicht spezifizierte Kenntnisse		18,0	6,1%
Kontaktfreudigkeit		17,0	5,8%
Kommunikationsstärke		17,0	5,8%
Office	ohne Präzis.	16,0	5,5%
Führungserfahrung		15,0	5,1%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	13,0	4,4%
Excel		13,0	4,4%
Qualitätsbewusstsein		13,0	4,4%
Reservierungskennntnisse		12,0	4,1%
Kollegialität		12,0	4,1%
höhere Schule	insgesamt	10,0	3,4%
Dynamik		10,0	3,4%
Mittelschule	insgesamt	9,0	3,1%
Dauer der Praxis	< 1 Jahr	9,0	3,1%
Opera		9,0	3,1%
Genauigkeit		8,0	2,7%
Begeisterungsfähigkeit		8,0	2,7%
Hilfsbereitschaft		8,0	2,7%
strukturierte Arbeitsweise		8,0	2,7%
Verhandlungsgeschick		8,0	2,7%
HBLA	insgesamt	7,0	2,4%
Deutsch	gut	7,0	2,4%
Outlook		6,0	2,0%
Yield-Management		6,0	2,0%
Aufgeschlossenheit		6,0	2,0%
schnelle Auffassungsgabe		6,0	2,0%
Stressstabilität		6,0	2,0%
Organisationstalent		6,0	2,0%
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präzis.	5,0	1,7%
HOST Front Office		4,0	1,4%
Rezeptionskenntnisse	ohne Präzis.	4,0	1,4%
Ehrgeiz		4,0	1,4%
Lernbereitschaft		4,0	1,4%
HAK		3,0	1,0%
Gastrodat		3,0	1,0%
Kenntnisse der Tourismusbranche		3,0	1,0%
unternehmerisches Denken		3,0	1,0%
Loyalität		3,0	1,0%
professionelle Einstellung		3,0	1,0%
Zahlenverständnis		3,0	1,0%
Führerschein	Klasse B	2,0	0,7%
Internetbuchungsplattformen		2,0	0,7%
Maschinschreiben		2,0	0,7%
Marketing-/PR-Kenntnisse	ohne Präzis.	2,0	0,7%
Spanisch		2,0	0,7%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2011		
Qualifikationsprofil		
RezeptionistIn	rz	rz-%
Zahl erfasster offener Stellen	293,0	100,0%
Telefonierkompetenz	2,0	0,7%
Fairness	2,0	0,7%
analytische Fähigkeiten	2,0	0,7%
vernetztes Denken	2,0	0,7%
Aufmerksamkeit	2,0	0,7%
gute Allgemeinbildung	2,0	0,7%
Kreativität	2,0	0,7%
auch ohne Praxis	1,0	0,3%
Windows/DOS	1,0	0,3%
Internet	1,0	0,3%
CorelDraw	1,0	0,3%
IDEAS	1,0	0,3%
Elite	1,0	0,3%
Felix	1,0	0,3%
TravelClick	1,0	0,3%
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse ohne Präzis.	1,0	0,3%
Pre-Opening eines Tourismusbetriebs	1,0	0,3%
Computerkassenkenntnisse ohne Präzis.	1,0	0,3%
Wienkenntnisse	1,0	0,3%
regionale Ortskenntnisse	1,0	0,3%
Russisch	1,0	0,3%
Durchsetzungsvermögen	1,0	0,3%
Einfühlungsvermögen	1,0	0,3%
Konfliktfähigkeit	1,0	0,3%
Temperament	1,0	0,3%
perfekte Rechtschreibung	1,0	0,3%
Reisebereitschaft	1,0	0,3%
Pünktlichkeit	1,0	0,3%
Ehrlichkeit	1,0	0,3%
Diskretion	1,0	0,3%
Modebewusstsein	1,0	0,3%
innovatives Denken	1,0	0,3%
Umsicht	1,0	0,3%
Umsetzungsstärke	1,0	0,3%
Entscheidungsfähigkeit	1,0	0,3%

Abbildung 17: Qualifikationsprofil im Beruf RezeptionistIn

5.2 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Für die BOG Gesundheits- und Krankenpflege, aus 6 Berufen bestehend, liegen im Untersuchungssample 239,5 Stellenausschreibungen vor (Abb. 18). Die Ausschreibungen entfallen zum weit überwiegenden Teil auf die drei Berufe Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (n=137,0), PflegehelferIn (n=56,0) und PflegeleiterIn (n=34,0). Danach folgen Hebamme (m/w) (n=6,0), Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester (n=5,5) und Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester (n=1,0).

Ergebnisse von 2011			
BB	BOG Beruf	Kürzel	Anzahl
	Gesundheit und Medizin		
	Gesundheits- und Krankenpflege	Kp	239,5
	PflegeleiterIn	pl	34,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	137,0
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester	kk	1,0
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester	pp	5,5
	PflegehelferIn	ph	56,0
	Hebamme (m/w)	hb	6,0

Abbildung 18: Stellenaufkommen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege im BZR 2011

5.2.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

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. Der Führerschein Klasse B wird in der BOG in 5,8 Prozent der Inserate erwartet. Die relevantesten Weiterbildungen bzw. Spezialisierungen betreffen eine Gesundheitsmanagementausbildung (9,2%) und eine Ausbildung in OP-Pflege (2,1%).

Von den 137,0 erfassten Stellen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fordern 9,0 einen Führerschein der Klasse B, 5,0 eine Ausbildung in OP-Pflege und je 3,0 eine Ausbildung in geriatrischer Pflege, im Bereich Anästhesie und Dialyse.

Ergebnisse von 2011									
schulische Vorqualifikationen - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb		Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	34,0	137,0	1,0	5,5	56,0	6,0		239,5	100,0%
keine Angaben									
unspez Q-Niveau insgesamt									
unspez Q-Niveau 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									
Fahr-/Lenkberechtigungen									
Führerschein insgesamt	2,0	10,0			3,0			15,0	6,3%
Führerschein ohne Präzisierung		1,0						1,0	0,4%
Führerschein Klasse B	2,0	9,0			3,0			14,0	5,8%
sonstige Weiterbildungen									
Ausbildung in Intensivpflege		1,0						1,0	0,4%
Ausbildung in OP-Pflege		5,0						5,0	2,1%
Ausbildung in Palliativpflege		1,5				1,5		3,0	1,3%
geriatrische Pflegeausbildung		3,0						3,0	1,3%
Anästhesie für Pflegepersonal		3,0						3,0	1,3%
Ausbildung basale Stimulation	1,0							1,0	0,4%
Ausbildung Validation		1,5				1,5		3,0	1,3%
Gesundheitsmanagementausbildung	22,0							22,0	9,2%
Dialyse-Ausbildung		3,0						3,0	1,3%
Uni-Lehrgang für leitendes Krankenhauspersonal	2,0							2,0	0,8%
Röntgenausbildung		1,0						1,0	0,4%

Abbildung 19: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Ein Drittel der Stellen der BOG (32.6%) enthält Angaben zu berufspraktischen Erfahrungen (Abb. 20). Wenn angesprochen, wird zumeist eine spezifische Praxis gefordert (18.8%), die Praxisdauer jedoch häufig nicht präzisiert (20.9%). 2.1% der Stellenausschreibungen wenden sich explizit auch an BerufseinsteigerInnen. Führungserfahrungen sind in dieser BOG vorwiegend bei Ausschreibungen für PflegeleiterInnen ausgedrückt.

Für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester sind Erwartungen zur Berufspraxis seltener ausgewiesen als im Mittel der BOG. In 24.5% der Stellenausschreibungen geäußert, bleiben die formulierten Erwartungen zur beruflichen Vorerfahrung vorwiegend zeitlich unbestimmt, drücken aber doch mehrheitlich praxisinhaltliche Erfordernisse aus.

Ergebnisse von 2011									
berufspraktische Erfahrungen - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	34,0	137,0	1,0	5,5	56,0	6,0	239,5	100,0%	
keine Angaben	10,0	103,5	1,0	2,0	43,0	2,0	161,5	67,4%	
auch ohne Praxis		3,0			2,0		5,0	2,1%	
Dauer der Praxis	ohne Präzisierung	9,0	24,5		2,5	11,0	3,0	50,0	20,9%
	< 1 Jahr							0,0	0,0%
	1 - 3 Jahre	3,0				1,0	4,0	1,7%	
	> 3 Jahre	12,0	6,0		1,0		19,0	7,9%	
Inhalt der Praxis	ohne Präzisierung	8,0	11,0			7,0	2,0	28,0	11,7%
	spezifische Praxis	16,0	19,5		3,5	4,0	2,0	45,0	18,8%
Führungserfahrung		11,0	2,0					13,0	5,4%
Projektmanagementenerfahrung								0,0	0,0%

Abbildung 20: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.3 Computerkenntnisse in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Computerkenntnisse sind in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege von nachrangiger Bedeutung (Abb. 21). Angesprochen werden dabei ausschließlich Kenntnisse in EDV-Standardprogrammen (9.2%), überwiegend wird keine weitere Präzisierung vorgenommen (7.5%).

11.5 von 137.0 Stellenausschreibungen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester drücken Erwartungen zu Computerkenntnissen aus. In 10.5 Fällen sind nicht weiter präzisierte EDV-Standardprogrammkenntnisse gefordert und 1.0 Mal Office-Kenntnisse. Die Beherrschung anderer (spezieller) Computerprogramme wird nicht explizit erwartet.

Ergebnisse von 2011									
Computerkenntnisse - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe		pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen		34,0	137,0	1,0	5,5	56,0	6,0	239,5	100,0%
keine Angaben		28,0	125,5	1,0	3,0	54,0	6,0	217,5	90,8%
EDV-Standardprogramme	insgesamt	6,0	11,5		2,5	2,0		22,0	9,2%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	5,0	10,5		2,5			18,0	7,5%
Office	insgesamt	1,0	1,0			2,0		4,0	1,7%
Office	ohne Präzis.	1,0	1,0			2,0		4,0	1,7%

Abbildung 21: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Bedarfe an fachspezifischen Kenntnissen werden in rund einem Fünftel der Inserate geäußert, genauer in 19.6 Prozent (Abb. 22). Kenntnisse aus dem Bereich Gesundheit und Medizin finden sich in 10.4% der Inserate, nicht spezifizierte Kenntnisse in 6.3%, kaufmännisch/wirtschaftliche Kenntnisse in 2.1% und technische Kenntnisse, wissenschaftliche Kenntnisse sowie Kenntnisse im Bereich Gesetze und Normen in jeweils 0.4%.

Knapp 20 Prozent der Annoncen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (25.0 von 137.0) explizieren fachspezifische Kenntnisse. Es werden dabei viele verschiedene Detailqualifikationsaspekte angesprochen, quantitativ nennenswerte Häufigkeiten lassen sich aber nicht ausmachen.

Ergebnisse von 2011								
fachspezifische Kenntnisse - BOG Gesundheits- und Krankenpflege								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	34,0	137,0	1,0	5,5	56,0	6,0	239,5	100,0%
keine Angaben	21,0	112,0	1,0	3,0	50,5	5,0	192,5	80,4%
nicht spezifizierte Kenntnisse	4,0	8,0			2,0	1,0	15,0	6,3%
technische Kenntnisse insgesamt		1,0					1,0	0,4%
technische Kenntnisse ohne Präzis.		1,0					1,0	0,4%
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse insgesamt	5,0						5,0	2,1%
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse ohne Präzis.	4,0						4,0	1,7%
Personalmanagement-Kenntnisse	1,0						1,0	0,4%
wissenschaftliche Kenntnisse insgesamt		1,0					1,0	0,4%
wissenschaftliche Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Medizin insgesamt		1,0					1,0	0,4%
Medizin ohne Präzis.							0,0	0,0%
Kenntnisse im klinischen Forschungsbereich		1,0					1,0	0,4%
Kenntn. in Gesundheit und Medizin insgesamt	4,0	15,0		2,5	3,5		25,0	10,4%
Kenntn. in Gesundheit und Medizin ohne Präzis.							0,0	0,0%
medizinische Kenntnisse insgesamt		4,5		1,5			6,0	2,5%
medizinische Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Kenntnisse im Gebiet der Lungenheilkunde		1,0					1,0	0,4%
Kenntnisse im Gebiet der Inneren Medizin		2,0					2,0	0,8%
Kenntnisse im Gebiet der Psychiatrie		1,5		1,5			3,0	1,3%
Ordinationshilfekenntnisse insgesamt		2,0					2,0	0,8%
Ordinationshilfekenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Blutabnahme		2,0					2,0	0,8%
medizinische Funktionsdiagnostik insgesamt		2,0					2,0	0,8%
mediz. Funktionsdiagnostik ohne Präzis.							0,0	0,0%
Röntgengeräte		1,0					1,0	0,4%
EKG-Kenntnisse		1,0					1,0	0,4%
Kenntnisse in der Pflege insgesamt	3,0	7,5			3,5		14,0	5,8%
Kenntnisse in der Pflege ohne Präzis.		3,0			2,0		5,0	2,1%
Kenntn. gerontologische/geriatriische Pflege	1,0	3,0					4,0	1,7%
Kenntnisse in Palliativpflege		1,5			1,5		3,0	1,3%
Kenntnisse in basaler Stimulation	1,0						1,0	0,4%
Kenntnisse in Pflegedokumentation	1,0						1,0	0,4%
Kenntnisse in Beratung/Therapie insgesamt		1,5		1,0	1,5		4,0	1,7%
Kenntn. in Beratung/Therapie ohne Präzis.							0,0	0,0%
Kenntnisse der Lebensberatung/Lebenshilfe				1,0			1,0	0,4%
Krisenintervention				1,0			1,0	0,4%
Validation		1,5			1,5		3,0	1,3%
Kenntnisse der Sozialarbeit insgesamt	1,0						1,0	0,4%
Kenntnisse der Sozialarbeit ohne Präzis.							0,0	0,0%
Case Management	1,0						1,0	0,4%
Kenntn. von Gesetzen und Normen insgesamt	1,0						1,0	0,4%
rechtliche Kenntnisse ohne Präzis.	1,0						1,0	0,4%

Abbildung 22: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Fremdsprachenkenntnisse spielen in dieser BOG eine untergeordnete Rolle. Lediglich 6.0 Stelleninsetrate der BOG und zwar alle für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fordern Fremdsprachenkenntnisse. 4.0 Mal werden Ungarisch- und 2.0 Mal Englischkenntnisse als Erfordernis genannt.

Häufiger als Fremdsprachen sind Deutschkenntnisse in den Inseraten der BOG ausgewiesen. 11.7% aller Insetrate formulieren entsprechende Erwartungen.

Ergebnisse von 2011								
Fremdsprachenkenntnisse - BOG Gesundheits- und Krankenpflege								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	34,0	137,0	1,0	5,5	56,0	6,0	239,5	100,0%
keine Angaben	34,0	131,0	1,0	5,5	56,0	6,0	233,5	97,5%
Englisch								
insgesamt		2,0					2,0	0,8%
sehr gut							0,0	0,0%
gut		2,0					2,0	0,8%
etwas							0,0	0,0%
Ungarisch								
insgesamt		4,0					4,0	1,7%
sehr gut		2,0					2,0	0,8%
gut		2,0					2,0	0,8%
etwas							0,0	0,0%
Deutsch								
insgesamt	2,0	15,5			8,5	2,0	28,0	11,7%
sehr gut	1,0	5,5			1,5		8,0	3,3%
gut	1,0	10,0			6,0	2,0	19,0	7,9%
etwas					1,0		1,0	0,4%

Abbildung 23: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

In drei Fünftel aller Stellen der BOG finden sich Formulierungen zu sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden (Abb. 24). Überwiegend sind dies Qualifikationen in den zwei Dimensionen soziale Kompetenzen (55.1%) und persönliche Werte und Einstellungen (55.1%). Im speziellen werden Teamfähigkeit (26.7%), Einsatzbereitschaft (25.5%), Verantwortungsgefühl (25.5%), Freude am Umgang mit Menschen (23.0%), Flexibilität (21.7%), Einfühlungsvermögen (18.4%), soziale Kompetenz (16.3%), Belastbarkeit (14.2%), Selbständigkeit (13.4%), Kooperationsbereitschaft (11.3%) und andere in dieser Reihenfolge gefordert.

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

Ergebnisse von 2011									
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	34,0	137,0	1,0	5,5	56,0	6,0		239,5	100,0%
keine Angaben	9,0	52,0	1,0	0,0	27,5	2,0		91,5	38,2%
soziale Kompetenzen	insgesamt	24,0	72,0		5,5	26,5	4,0	132,0	55,1%
	soziale Kompetenz	10,0	16,0			13,0		39,0	16,3%
	Teamfähigkeit	8,0	43,0		1,5	9,5	2,0	64,0	26,7%
	gutes Auftreten	2,0	7,5		1,5		1,0	12,0	5,0%
	gepflegtes Äußeres		4,0					4,0	1,7%
	gute Umgangsformen	2,0	1,0					3,0	1,3%
	Führungsqualitäten	19,0	2,0					21,0	8,8%
	Durchsetzungsvermögen	2,0						2,0	0,8%
	Einfühlungsvermögen	5,0	22,0		4,5	10,5	2,0	44,0	18,4%
	Konfliktfähigkeit	5,0	2,0					7,0	2,9%
	Freude am Umgang mit Menschen	4,0	32,5		2,0	16,5		55,0	23,0%
	Selbstreflexionsfähigkeit		1,0					1,0	0,4%
	Kooperationsbereitschaft	6,0	10,0		2,0	6,0	3,0	27,0	11,3%
sprachliche Kompetenzen	insgesamt	10,0	9,5		1,5	1,0	2,0	24,0	10,0%
	Kommunikationsstärke	9,0	9,5		1,5	1,0	2,0	23,0	9,6%
	Moderationsfähigkeit	1,0						1,0	0,4%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2011									
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG									
Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	34,0	137,0	1,0	5,5	56,0	6,0	239,5	100,0%	
persönl. Werte und Einstellungen	insgesamt	24,0	76,0		3,5	26,5	2,0	132,0	55,1%
	Einsatzbereitschaft	9,0	37,0		3,5	10,5	1,0	61,0	25,5%
	Selbständigkeit	4,0	19,5		2,5	5,0	1,0	32,0	13,4%
	Flexibilität	6,0	29,5		1,5	14,0	1,0	52,0	21,7%
	unternehmerisches Denken	6,0						6,0	2,5%
	Ehrgeiz	3,0					1,0	4,0	1,7%
	Verantwortungsgefühl	14,0	28,0		2,5	15,5	1,0	61,0	25,5%
	Reisebereitschaft	3,0			1,0			4,0	1,7%
	KundInnenorientierung	2,0	13,0			3,0	1,0	19,0	7,9%
	Genauigkeit		2,0					2,0	0,8%
	Begeisterungsfähigkeit	1,0	1,0					2,0	0,8%
	Loyalität		5,5			3,5		9,0	3,8%
	Fairness	1,0						1,0	0,4%
	Freundlichkeit		14,5		1,5	2,0	1,0	19,0	7,9%
	Humor	1,0						1,0	0,4%
	Aufgeschlossenheit	4,0	5,0			2,0		11,0	4,6%
	Hilfsbereitschaft		2,0					2,0	0,8%
	Ehrlichkeit		2,0			1,0		3,0	1,3%
	Diskretion					1,0		1,0	0,4%
	Toleranz		1,5		3,5			5,0	2,1%
	professionelle Einstellung		1,5			2,5		4,0	1,7%
	Gestaltungswille	2,0						2,0	0,8%
kognitive Fähigkeiten	insgesamt	14,0	11,5		4,5			30,0	12,5%
	vernetztes Denken	1,0			2,0			3,0	1,3%
	Problemlösungsfähigkeit	1,0						1,0	0,4%
	Aufmerksamkeit		1,5		1,5			3,0	1,3%
	strukturierte Arbeitsweise	3,0			1,0			4,0	1,7%
	Lernbereitschaft	3,0	10,5		1,5			15,0	6,3%
	Umsetzungsstärke	9,0						9,0	3,8%
	Entscheidungsfähigkeit	3,0						3,0	1,3%
	Neugierde	1,0						1,0	0,4%
	Hausverstand	1,0	1,0					2,0	0,8%
	Zahlenverständnis	1,0						1,0	0,4%
körperl. und psych. Voraussetzungen	insgesamt	5,0	20,5		3,5	9,0	1,0	39,0	16,3%
	Belastbarkeit	5,0	17,5		3,5	7,0	1,0	34,0	14,2%
	Stressstabilität	1,0	3,0			4,0		8,0	3,3%
	körperliche Fitness		5,0			2,0		7,0	2,9%
besondere Fähigkeiten/Eignungen	insgesamt	10,0	10,0		1,0	3,0		24,0	10,0%
	Organisationstalent	6,0	8,0		1,0	3,0		18,0	7,5%
	Kreativität	5,0	2,0					7,0	2,9%

Abbildung 24: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.7 Qualifikationsprofil für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Das Qualifikationsprofil des Berufes Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fügt sich zu folgendem Bild (Abb. 25): Vergleichsweise häufig werden Qualifikationen in der Dimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden (62.0%) explizit erwartet. Seltener sind berufspraktische Erfahrungen (24.5%) in den Inseraten angezeigt. In noch geringerem Ausmaß werden fachspezifische Kenntnisse (18.2%), Computerkenntnisse (8.4%) und Fremdsprachenkenntnisse (4.4%) nachgefragt²¹.

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 (31.4%), Einsatzbereitschaft (27.0%), Freude am Umgang mit Menschen (23.7%), Flexibilität (21.5%), Verantwortungsgefühl (20.4%), Einfühlungsvermögen (16.1%), Selbständigkeit (14.2%), Belastbarkeit (12.8%), soziale Kompetenz (11.7%) und Freundlichkeit (10.6%). Eine zeitlich nicht weiter präzierte berufspraktische Erfahrung findet sich in 17.9 Prozent der Stellenausschreibungen, eine spezifische Fachpraxis in 14.2 Prozent. Nicht weiter präzierte EDV-Standardprogrammkenntnisse formulieren 7.7 Prozent der Inserate, gute Deutschkenntnisse 7.3 Prozent und sehr gute Deutschkenntnisse 4.0 Prozent. Den Besitz des Führerscheins der Klasse B weisen 6.6 Prozent als Einstiegserfordernis aus.

Ergebnisse von 2011		
Qualifikationsprofil		
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	137,0	100,0%
keine Angaben - schulische Vorqualifikationen	-----*	-----*
keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen	103,5	75,5%
keine Angaben - Computerkenntnisse	125,5	91,6%
keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse	112,0	81,8%
keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse	131,0	95,6%
keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden	52,0	38,0%
Teamfähigkeit	43,0	31,4%
Einsatzbereitschaft	37,0	27,0%
Freude am Umgang mit Menschen	32,5	23,7%
Flexibilität	29,5	21,5%
Verantwortungsgefühl	28,0	20,4%
Dauer der Praxis	ohne Präzis. 24,5	17,9%
Einfühlungsvermögen	22,0	16,1%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis 19,5	14,2%
Selbständigkeit	19,5	14,2%
Belastbarkeit	17,5	12,8%
soziale Kompetenz	16,0	11,7%
Freundlichkeit	14,5	10,6%
KundInnenorientierung	13,0	9,5%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis. 11,0	8,0%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis. 10,5	7,7%
Lernbereitschaft	10,5	7,7%
Deutsch	gut 10,0	7,3%
Kooperationsbereitschaft	10,0	7,3%
Kommunikationsstärke	9,5	6,9%
Führerschein	Klasse B 9,0	6,6%
nicht spezifizierete Kenntnisse	8,0	5,8%
Organisationstalent	8,0	5,8%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

²¹ Aufgrund der gesetzlichen Festschreibung der formalen Ausbildung werden schulische Vorqualifikationen in diesem Beruf nicht analysiert.

Ergebnisse von 2011		
Qualifikationsprofil		
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	137,0	100,0%
gutes Auftreten	7,5	5,5%
Dauer der Praxis > 3 Jahre	6,0	4,4%
Deutsch sehr gut	5,5	4,0%
Loyalität	5,5	4,0%
Ausbildung in OP-Pflege	5,0	3,6%
Aufgeschlossenheit	5,0	3,6%
körperliche Fitness	5,0	3,6%
Ungarisch	4,0	2,9%
gepflegtes Äußeres	4,0	2,9%
geriatriische Pflegeausbildung	3,0	2,2%
Anästhesie für Pflegepersonal	3,0	2,2%
Dialyse-Ausbildung	3,0	2,2%
auch ohne Praxis	3,0	2,2%
Kenntnisse in der Pflege ohne Präzis.	3,0	2,2%
Kenntnisse gerontologische/geriatriische Pflege	3,0	2,2%
Stressstabilität	3,0	2,2%
Führungserfahrung	2,0	1,5%
Kenntnisse im Gebiet der Inneren Medizin	2,0	1,5%
Blutabnahme	2,0	1,5%
Englisch	2,0	1,5%
Führungsqualitäten	2,0	1,5%
Konfliktfähigkeit	2,0	1,5%
Genauigkeit	2,0	1,5%
Hilfsbereitschaft	2,0	1,5%
Ehrlichkeit	2,0	1,5%
Kreativität	2,0	1,5%
Ausbildung in Palliativpflege	1,5	1,1%
Ausbildung Validation	1,5	1,1%
Kenntnisse im Gebiet der Psychiatrie	1,5	1,1%
Kenntnisse in Palliativpflege	1,5	1,1%
Validation	1,5	1,1%
Toleranz	1,5	1,1%
professionelle Einstellung	1,5	1,1%
Aufmerksamkeit	1,5	1,1%
Führerschein ohne Präzis.	1,0	0,7%
Ausbildung in Intensivpflege	1,0	0,7%
Röntgenausbildung	1,0	0,7%
Office ohne Präzis.	1,0	0,7%
technische Kenntnisse ohne Präzis.	1,0	0,7%
Kenntnisse im klinischen Forschungsbereich	1,0	0,7%
Kenntnisse im Gebiet der Lungenheilkunde	1,0	0,7%
Röntengeräte	1,0	0,7%
EKG-Kenntnisse	1,0	0,7%
gute Umgangsformen	1,0	0,7%
Selbstreflexionsfähigkeit	1,0	0,7%
Begeisterungsfähigkeit	1,0	0,7%
Hausverstand	1,0	0,7%

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 stellt die Ergebnisse zu den in den Stelleninseraten genannten Bedarfen nach den BOG und Qualifikationsdimensionen tabelliert dar.

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 sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden zwischen 87.04 Prozent in der BOG Ärztliche Berufe und geringen 25.35 Prozent in der BOG Obst-, Wein- und Gartenbau – die quantitativ ausgesprochen kleinen BOG Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung, BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer sowie BOG Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei ausgenommen. Berufspraktische Erfahrungen werden in 73.03 Prozent der Inserate der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule, aber nur in 16.47 Prozent in der BOG Haushaltsberufe angezeigt. Erwartungen zu schulischen Vorqualifikationen finden sich in hohen 76.74 Prozent in der BOG Umwelt und im Gegensatz dazu in lediglich 1.88 Prozent in der BOG Reinigungsberufe. Formulierungen zu den fachspezifischen Kenntnissen liegen im Schnitt vergleichsweise seltener vor, sind aber für einige BOG, etwa für die BOG Ärztliche Berufe, die BOG Umwelt oder die BOG Massage, in knapp der Hälfte der Stelleninserate verfügbar. Die Qualifikationsdimensionen Computerkenntnisse und Fremdsprachenkenntnisse besitzen nur in wenigen der untersuchten BOG eine nennenswerte Bedeutung in der Personalselektion.

prozentuelle Nennung von Qualifikationen je BOG - Daten 2011								
BF	BOG	Schule	Praxis	EDV	Fachk.	Sprache	Sozialk.	n
	Gesundheit und Medizin							
	Ärztliche Berufe	*	46,30%	5,56%	44,44%	3,70%	87,04%	54,0
	Gesundheits- und Krankenpflege	*	32,57%	9,19%	19,62%	2,51%	61,80%	239,5
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	27,94%	22,79%	4,41%	16,91%	2,94%	31,62%	68,0
	Handel mit Gesundheitsprodukten	41,38%	44,83%	13,79%	34,48%	10,34%	72,41%	29,0
	Massage	15,30%	19,67%	1,09%	39,34%	12,02%	39,34%	91,5
	Gehobene medizinisch-technische Dienste	*	38,43%	9,41%	26,67%	1,57%	37,65%	127,5
	Medizinische Assistenzberufe	14,24%	25,82%	17,80%	18,10%	5,04%	37,98%	337,0
	Hotel- und Gastgewerbe							
	Hotelempfang und Etage Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	20,40%	45,31%	18,23%	11,37%	38,27%	53,79%	554,0
	Küchenfach- und -hilfskräfte	38,83%	56,94%	24,14%	22,94%	23,74%	75,05%	248,5
	Servicefach- und -hilfskräfte	15,34%	26,29%	1,51%	12,32%	2,74%	43,25%	1786,0
		12,91%	29,25%	1,50%	9,40%	12,80%	47,44%	1937,0
	Soziales, Erziehung und Bildung							
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	57,03%	73,03%	19,27%	31,98%	29,29%	74,37%	259,5
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	68,80%	61,83%	20,17%	33,24%	2,03%	69,09%	344,5
	Kindererziehung und -betreuung	67,84%	39,22%	3,18%	11,48%	6,01%	69,26%	283,0
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	100,0%	0,00%	100,0%	0,00%	0,00%	0,00%	1,0
	Sicherheitsdienste							
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,0%	2,0
	Private Sicherheits- und Wachdienste	6,03%	21,11%	23,12%	13,07%	23,12%	60,30%	99,5
	Reinigung und Hausbetreuung							
	Reinigungsberufe	1,88%	19,01%	0,94%	3,99%	0,00%	38,97%	426,0
	Haushaltsberufe	6,83%	16,47%	2,01%	17,27%	3,21%	45,78%	249,0
	Hilfsberufe und Aushilfskräfte							
	Allgemeine Hilfsberufe	4,91%	21,78%	5,52%	1,23%	0,00%	47,24%	163,0
	Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft							
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	0,00%	33,33%	3,0
	Obst-, Wein- und Gartenbau	39,44%	33,80%	11,27%	11,27%	0,00%	25,35%	35,5
	Landbau und Viehwirtschaft	23,81%	42,86%	9,52%	28,57%	9,52%	52,38%	21,0
	Reise, Freizeit und Sport							
	Profisport und Sportbetreuung	20,00%	30,00%	5,00%	10,00%	5,00%	55,00%	20,0
	Reise- und Freizeitgestaltung	25,90%	45,57%	31,15%	29,18%	27,54%	66,23%	152,5
	Umwelt							
	Umwelt	76,74%	62,79%	41,86%	44,19%	30,23%	74,42%	43,0
	Körper- und Schönheitspflege							
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	18,89%	23,41%	0,00%	16,84%	4,52%	35,73%	243,5

Abbildung 26: Nennungen zu den Qualifikationsdimensionen je Berufsobergruppe im BZR 2011

Wie informativ sind die Stelleninserate hinsichtlich des darin formulierten Qualifikationsbedarfs in einzelnen BOG? Am höchsten ist der Informationsgehalt in der BOG Umwelt. In dieser BOG werden durchschnittlich pro Inserat zu mehr als drei Qualifikationsdimensionen Bedarfe formuliert. Ebenfalls einen hohen Informationswert zeigen die Inserate der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule, der BOG Soziale Betreuung, Beratung und Therapie sowie der BOG Hotelverwaltung und Gaststättenleitung. Eher selten werden im Gegensatz dazu in den Inseraten der BOG Reinigungsberufe, der BOG Allgemeine Hilfsberufe, der BOG Haushaltsberufe, der BOG Schönheits-, Hand- und Fußpflege sowie der BOG Küchenfach- und -hilfskräfte 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 der 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.