

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

**Endbericht**

**informationscouts - Josef Mair**

**Wien, Dezember 2012**

***Information-  
scouts***

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

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

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>1. Ziel der Studie</b>	<b>6</b>
<b>2. Methodisches Design und Vorgehen</b>	<b>7</b>
2.1 Untersuchungsgegenstand	8
2.1.1 Berufsbereich Gesundheit und Medizin	9
2.1.2 Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe	9
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	11
2.1.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	12
2.1.8 Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport	12
2.1.9 Berufsbereich Umwelt	12
2.1.10 Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege	13
2.2 Medienauswahl	14
2.3 Beobachtungszeitraum (BZR)	15
2.4 Auswahl der Stelleninserate	16
<b>3. Stichprobenbeschreibung</b>	<b>17</b>
3.1 Verteilung nach Berufen	17
3.2 Verteilung nach Regionen	27
<b>4. Anmerkungen zur Erfassungsmethodik der Qualifikationsdimensionen</b>	<b>29</b>
4.1 Schulische Vorqualifikationen	29
4.2 Berufspraktische Erfahrungen	30
4.3 Computerkenntnisse	31
4.4 Fachspezifische Kenntnisse	31
4.5 Fremdsprachenkenntnisse	32
4.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden	32
<b>5. Qualifikationsbedarfe im Detail zu zwei ausgewählten Berufsobergruppen und Berufen</b>	<b>33</b>
5.1 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (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)	37
5.1.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	38
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
<b>6.</b>	<b>Methodische Nachbetrachtungen</b>	<b>55</b>

## 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 2012 gegenüber BZR 2011 .....	26
Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen.....	27
Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2011 und 2012 .....	28
Abbildung 9: 6 Erfassungs- und Analysedimensionen zu den Qualifikationsbedarfen.....	29
Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2012 .....	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 2012 .....	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 2012 .	56

## 1. Ziel der Studie

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

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

- Der Textteil stellt zum einen die Daten zum Untersuchungssample vor. Zum anderen werden zwei Berufsgruppen 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 Berufsgruppen und Berufen umfangreich dargestellt. Ebenso werden zeitliche Aspekte in der Nachfrageentwicklung aufgezeigt, indem die Ergebnisse der aktuellen Studie jener der vorangegangenen Studie gegenübergestellt werden.

---

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

## 2. Methodisches Design und Vorgehen

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

- *Repräsentativität* – Die Studie gewährleistet durch Design und Sampling ein repräsentatives Abbild der Qualifikationsbedarfe des österreichischen Stellenmarktes.
- *Umfang* – Die hohe Anzahl an erfassten Inseraten sowie an Informationen zum Qualifikationsbedarf ermöglicht gesicherte Aussagen über den untersuchten Stellenmarkt.
- *Präzision und 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 machen<sup>2</sup>.

Um zeitliche Verläufe nachzeichnen zu können, wird die Forschungsmethodik weitgehend konstant gehalten. Wie die Erfahrung zeigt, machen allerdings Merkmale des untersuchten Gegenstandes (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 in zwei Aspekten von der letztjährigen: in der Medienauswahl wurde die Online-Jobbörse *Careesma* durch die Online-Jobbörse *Karriere* ersetzt. Eine weitere Änderung betrifft die Auswahl der Stelleninserate aus den einzelnen Medien - Details dazu unter Punkt 2.4.

---

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

## 2.1 Untersuchungsgegenstand

Die Qualifikationsbedarfsanalyse untersucht **alle** 192 Berufe aus 27 Berufsobergruppen aus folgenden 10 Berufsbereichen (Abbildung 1).

- 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 ist ident mit jener der letztjährigen Studie.



## 2.1.1 Berufsbereich Gesundheit und Medizin

Der Berufsbereich (BB)<sup>3</sup> Gesundheit und Medizin gliedert sich in 7 Berufsobergruppen (BOG) und 39 Berufe.

### Ärztliche Berufe (Äb):

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

### Gesundheits- und Krankenpflege (Kp):

PflegeleiterIn (pl), 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)

### Handel mit Gesundheitsprodukten (Hg):

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

### Massage (Ma):

MedizinischeR MasseurIn (mm), GewerblicheR MasseurIn (gm)

### Gehobene medizinisch-technische Dienste (Mt):

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):

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), SanitäterIn (sa)

## 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)

---

<sup>3</sup> Klammerausdrücke geben die Abkürzungen wieder.

### **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*), 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*)

### **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*)

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

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

### **Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung (Ra):**

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*), QualifizierteR 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 (*hl*), 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 ForstpflegefacharbeiterIn (*fg*), ForstarbeiterIn (*fa*), JägerIn (*jä*), FischereifacharbeiterIn (*fi*)

#### **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 (*b*), TierpflegerIn (*tp*), Landwirtschaftliche Hilfskraft (*lh*)

### **2.1.8 Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport**

Der Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport setzt sich aus 2 Berufsobergruppen mit insgesamt 18 Berufen zusammen.

#### **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-Room*<sup>4</sup> sind die vier Online-Jobbörsen *Stepstone*, *Jobpilot*, *Gastrojobs* und *Karriere*<sup>5</sup> die derzeit größten und wichtigsten Online-Stellenmarktmedien des österreichischen Stellenmarktes.

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

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

---

<sup>4</sup> [http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login\\_as.jsp](http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login_as.jsp); [http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login\\_un.jsp](http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login_un.jsp)

<sup>5</sup> Die Online-Jobbörse *Karriere* wird erstmals in die Analyse einbezogen. Sie ersetzt die bisher analysierte Online-Jobbörse *Careesma*.

## 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 Berufsobergruppen<sup>6</sup> werden über einen Zeitraum von 16 Wochen in die Analyse einbezogen.

Details zur Stichprobenziehung:

- Die einzelnen Medien wurden in der vorliegenden Bedarfsanalyse BZR 2012 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 2012 entfallen auf die Kalenderwochen 12 bis 35, also auf den Zeitraum Ende März bis Anfang September 2012. Der 16-wöchige BZR umfasst den Zeitraum Kalenderwoche 20 bis 35 im Jahr 2012.

---

<sup>6</sup> 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, wird von diesem Prinzip jedoch 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.

Bei den Stellenausschreibungen von Personaldienstleistern in Online-Jobbörsen ist verstärkt zu beobachten, dass sie wortgleiche Inserate schalten wie inserierende Unternehmen. In einigen Fällen schalten sogar mehrere Personaldienstleister ein ident formuliertes Inserat. Die Vermutung liegt nahe, dass für diese Stellenausschreibungen keine Suchaufträge vorliegen, also den Inseraten keine zu besetzenden Stellen zugeordnet werden können, sondern dass sich in diesen Fällen Personaldienstleister um die Bewerbung entsprechender KandidatInnen bemühen, um sie in andere Suchaufträge einbeziehen zu können. Dieses Phänomen ist im Zusammenhang mit den Inserierungskosten bei Online-Jobbörsen zu sehen - Ankauf von Schaltungskontingenten anstatt Einzelinseratsabrechnung bei Printmedien. Ein weiteres Phänomen im Inserierverhalten in Online-Jobbörsen, das sich vor allem bei Personaldienstleistern beobachten lässt, ist, dass zeitgleich mehrere Inserate geschaltet werden, die sich nur geringfügig in den Stellenbeschreibungen und in den Anforderungsprofilen unterscheiden. Auch bei diesen Inseraten ist zu vermuten, dass nicht jedem Inserat eine zu besetzende Stelle zugeordnet werden kann, sondern dass mit diesem Vorgehen eine in qualifikatorischer Hinsicht breiter gestreute KandidatInnengruppe angesprochen werden soll. Im Unterschied zu früheren Studien werden ab dem BZR 2012 erstmals die Inserate von Personaldienstleistern aus Online-Jobbörsen nicht mehr berücksichtigt. Ebenfalls in Abweichung zu früheren Studien finden dafür alle Personaldienstleister-Inserate aus den Printmedien Eingang in die Analyse.



### 3. Stichprobenbeschreibung

Im Beobachtungszeitraum BZR 2012 werden für die 10 Berufsbereiche 6455.0<sup>7</sup> offene Stellen erfasst. Gegenüber dem Vergleichszeitraum des Jahres 2011 bedeutet das einen Rückgang des erfassten Stellenangebots um 17.4 Prozent. Im BZR 2011 wurden 7818.0 offene Stellen registriert<sup>8</sup>.

#### 3.1 Verteilung nach Berufen

In der aktuellen Analyse zeigt sich der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe als der mit Abstand meistnachgefragte. Mit 3150.0 erfassten offenen Stellen entfallen auf diesen Berufsbereich knapp die Hälfte (48.8%) aller analysierten Stellen. Gereiht nach dem quantitativen Stellenausmaß ergibt sich folgendes Bild:

- Hotel- und Gastgewerbe (n=3150.0 Stellen bzw. 48.8% der erfassten Stellen),
- Soziales, Erziehung und Bildung (n=948.5 bzw. 14.7%),
- Gesundheit und Medizin (n=741.0 Stellen bzw. 11.5%),
- Sicherheitsdienste (n=583.5 bzw. 9.0%) und
- Reinigung und Hausbetreuung (n=515.5 bzw. 8.0%).

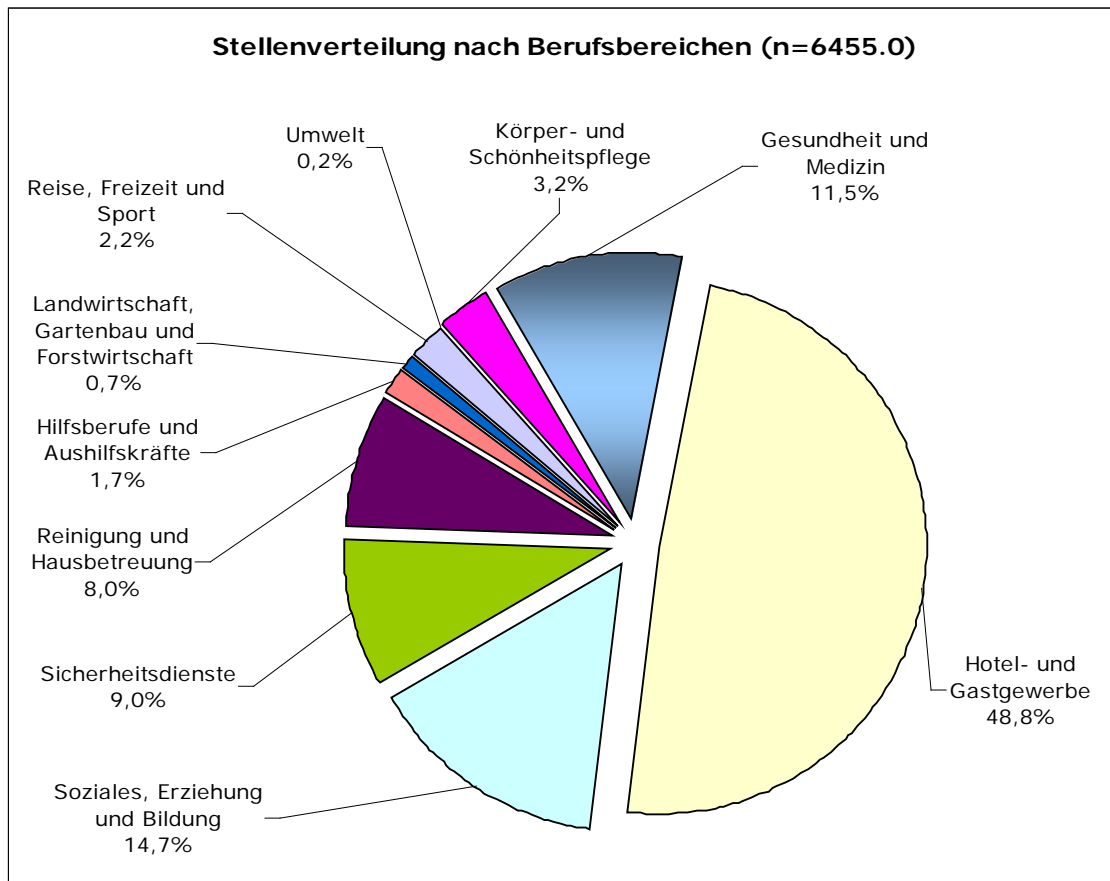
Deutlich geringer ist die Nachfrage in den anderen fünf Berufsbereichen:

- Körper- und Schönheitspflege (n=208.0 bzw. 3.2%),
- Reise, Freizeit und Sport (n=141.0 bzw. 2.2%),
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte (n=107.5 bzw. 1.7%),
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft (n=45.0 bzw. 0.7%) und
- Umwelt (n=15.0 bzw. 0.2%).

---

<sup>7</sup> Eine kurze Erläuterung zu den nicht-ganzzahligen Stellenzahlen: Nicht-ganzzahlige Stellenzahlen resultieren aus fehlenden Angaben zur Zahl der ausgeschriebenen Stellen in einzelnen Inseraten. Bei solchen fehlenden Angaben kann zweierlei unklar bleiben. Erstens kann unklar sein, ob ein oder mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden und 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 21.07.2012. Der Inserattext ist wörtlich übernommen: „Im Jenbacher Sozialzentrum der Marktgemeinde Jenbach gelangen Stellen von **Diplomierten Pflegefachkräften** zur Neubesetzung, wovon eine dieser Stellen mit der Funktion der Stationsleitung verbunden ist. Die Dienstverhältnisse sollen mit 01.09.2012 beginnen. ...“. Aus dem Inserat geht nicht hervor, wie viele Pflegefachkräfte in nichtleitender Funktion aufgenommen werden. In die Analyse geht dieses Inserat mit 1.0 Stellen für den Beruf PflegeleiterIn und 1.5 Stellen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester ein.

<sup>8</sup> Welche Auswirkungen die geänderte Erfassungspraxis von Stelleninseraten der Personaldienstleister hat, lässt sich nur schwer quantifizieren. Das Minus von 17.4 Prozent an erfassten Stelleninseraten im BZR 2012 kann damit, wenn überhaupt, nur zu einem geringen Teil erklärt werden. Weiters wird der quantitative Vergleich der BZR 2012 und BZR 2011 durch die Änderung der Medienzusammensetzung erschwert - die Online-Jobbörse *Careesma* wurde durch die Online-Jobbörse *Karriere* ersetzt.



**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 1393.0 Stellen bzw. einem Anteil von 21.6 Prozent die am stärksten nachgefragte BOG.
- Am zweithäufigsten sind für die BOG Küchenfach- und -hilfskräfte offene Stellen ausgeschrieben (n=1101.5 bzw. 17.1%).
- Die am dritthäufigsten im Untersuchungssample vertretene Berufsobergruppe ist Öffentliche Sicherheit und Bundesheer mit 461.0 Stellen (7.1%).
- Für die BOG Hotelempfang und Etage sind 432.0 offene Stellen im Untersuchungssample vertreten, was einem Anteil von 6.7% des gesamten analysierten Stellenaufkommens entspricht.
- Mit 375.5 Stellen bzw. 5.8% reiht sich dann die BOG Soziale Betreuung, Beratung und Therapie.
- Ebenfalls über dreihundert erfasste Stellen weisen die BOG Reinigungsberufe (n=311.5 bzw. 4.8%) sowie die BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule (n=307.0 bzw. 4.8%) auf.
- Für fünf BOG liegt das erhobene Stellenaufkommen zwischen zweihundert und dreihundert.

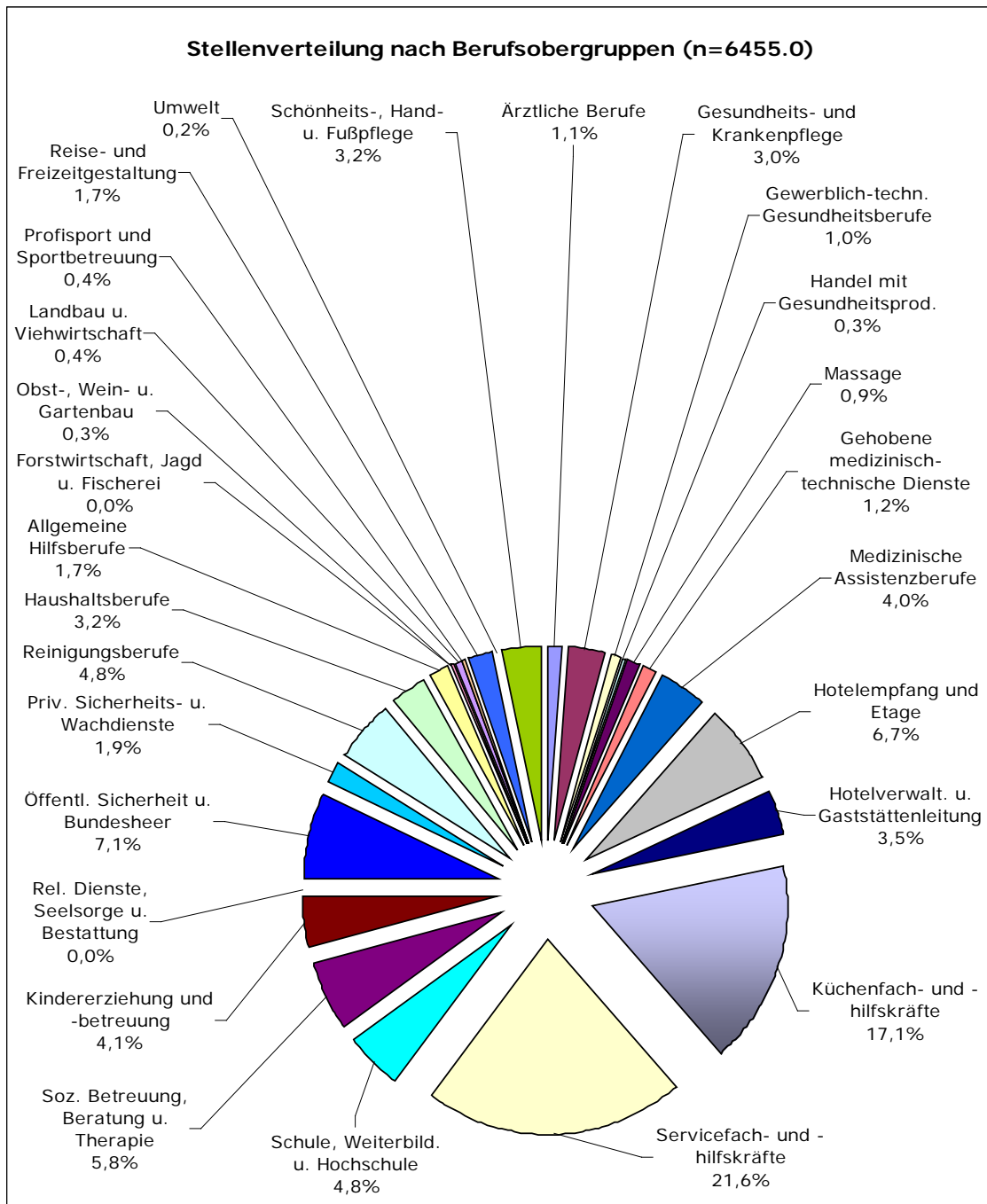


Abbildung 4: Anteil der offenen Stellen nach Berufsobergruppen

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

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Gesundheit und Medizin</b>	<b>11,5%</b>	<b>741,0</b>
	<b>Ärztliche Berufe</b>	<b>1,1%</b>	<b>71,0</b>
	AllgemeinmedizinerIn		19,0
	Zahnarzt, Zahnärztin		1,0
	Facharzt, Fachärztin		33,0
	ArbeitsmedizinerIn		17,0
	Tierarzt, Tierärztin		1,0
	<b>Gesundheits- und Krankenpflege*</b>	<b>3,0%</b>	<b>193,5</b>
	PflegeleiterIn*		28,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester*		111,5
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester*		4,0
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester*		3,0
	PflegehelferIn*		46,0
	Hebamme (m/w)*		1,0
	<b>Gewerblich-technische Gesundheitsberufe</b>	<b>1,0%</b>	<b>63,0</b>
	AugenoptikerIn		22,0
	OrthopädietechnikerIn		1,0
	FeinoptikerIn		0,0
	HörgeräteakustikerIn		4,0
	ZahntechnikerIn		36,0
	<b>Handel mit Gesundheitsprodukten</b>	<b>0,3%</b>	<b>18,5</b>
	ApothekerIn		1,0
	DrogistIn		14,5
	Pharmazeutisch-kaufmännischeR AssistentIn		3,0
	<b>Massage</b>	<b>0,9%</b>	<b>58,0</b>
	MedizinischeR MasseurIn		23,0
	GewerblicheR MasseurIn		35,0
	<b>Gehobene medizinisch-technische Dienste</b>	<b>1,2%</b>	<b>79,0</b>
	PhysiotherapeutIn		35,0
	Dipl. medizinisch-technische Fachkraft		8,0
	Diätologe, Diätologin		2,0
	ErgotherapeutIn		7,0
	Logopäde, Logopädin		1,0
	BiomedizinischeR AnalytikerIn		17,0
	OrthoptistIn		0,0
	Radiologietechnologe, Radiologietechnologin		8,0
	Dipl. KardiotechnikerIn		1,0
	<b>Medizinische Assistenzberufe</b>	<b>4,0%</b>	<b>258,0</b>
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei Allgemeinmediz.		31,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei TierärztInnen		2,0
	ZahnarztassistentIn		141,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen		76,0
	Operationsgehilfe/-gehilfin		2,0
	Desinfektionsgehilfe/-gehilfin		1,0
	Prosekturgehilfe/-gehilfin		0,0
	Laborgehilfe/-gehilfin (med. Labor)		1,0
	SanitäterIn		4,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Die „nachfragestärkeren“ BOG und deren Berufe, also jene BOG bzw. Berufe, bei denen der Beobachtungszeitraum 16 Wochen umfasst, sind mit einem \* gekennzeichnet.

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>	<b>48,8%</b>	<b>3150,0</b>
	<b>Hotelempfang und Etage*</b>	<b>6,7%</b>	<b>432,0</b>
	RezeptionistIn*		251,0
	Night AuditorIn*		30,0
	EtagenleiterIn*		21,0
	Stubenmädchen/-bursch*		115,0
	HoteldienerIn*		15,0
	<b>Hotelverwaltung und Gaststättenleitung</b>	<b>3,5%</b>	<b>223,5</b>
	HoteldirektorIn		18,0
	RestaurantleiterIn		77,0
	Food-and-Beverage-ManagerIn		10,0
	Hotel- und GastgewerbeassistentIn		90,5
	Catering-OrganisatorIn		23,0
	Spa-ManagerIn		5,0
	<b>Küchenfach- und -hilfskräfte*</b>	<b>17,1%</b>	<b>1101,5</b>
	KüchenleiterIn*		127,0
	Koch, Köchin*		545,0
	SouschefIn*		56,0
	EntremetierE*		17,0
	SaucierE*		5,0
	TournantE*		7,0
	Gardemanger*		19,0
	RotisseurIn*		3,0
	PatissierE*		36,5
	Frühstückskoch/-köchin*		13,0
	Pizzakoch/-köchin*		13,0
	Küchenhilfskraft*		200,0
	AbwäscherIn*		60,0
	<b>Servicefach- und -hilfskräfte*</b>	<b>21,6%</b>	<b>1393,0</b>
	BarkeeperIn*		154,0
	LeiterIn Service*		167,0
	Restaurantfachmann/-frau*		873,0
	GastgewerblicheR KassierIn*		21,0
	Buffet- und Schankkraft*		133,0
	Servierhilfskraft*		41,0
	FlugbegleiterIn*		4,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Soziales, Erziehung und Bildung</b>	<b>14,7%</b>	<b>948,5</b>
	<b>Schule, Weiterbildung und Hochschule</b>	<b>4,8%</b>	<b>307,0</b>
	VolksschullehrerIn		4,0
	LehrerIn an Hauptschulen		0,0
	SonderschullehrerIn		1,0
	LehrerIn an allgemeinbildenden höheren Schulen		7,0
	LehrerIn an berufsbildenden Schulen		96,0
	LehrerIn an land- und forstwirtschaftlichen Schulen		3,0
	HochschullehrerIn, LehrerIn an Fachhochschulen		36,0
	LehrerIn für Nachhilfeunterricht		13,0
	ReligionslehrerIn		1,0
	SprachlehrerIn		6,0
	KunstlehrerIn		0,0
	MusiklehrerIn		1,0
	SportlehrerIn		0,0
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Technik		40,5
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Allgemeinbildung		42,0
	ErwachsenenbildnerIn in sonstigen Bereichen		52,5
	Fahrschul- und FahrlehrerIn		4,0
	<b>Soziale Betreuung, Beratung und Therapie</b>	<b>5,8%</b>	<b>375,5</b>
	KlinischeR Psychologe/-in, Gesundheitspsychologe/-in		17,0
	PsychotherapeutIn		8,0
	MusiktherapeutIn		0,0
	BehindertenbetreuerIn		69,0
	Berufs- und BildungsberaterIn		54,5
	SozialberaterIn im Bereich Arbeit		15,0
	SozialberaterIn im Bereich Finanzen		0,0
	SozialberaterIn im Bereich Recht		11,0
	SozialberaterIn in sonstigen Bereichen		88,0
	SozialmanagerIn		75,0
	MediatorIn		0,0
	FamilienbetreuerIn		1,0
	EntwicklungshelferIn		5,0
	AltenbetreuerIn		9,0
	HeimhelferIn		23,0
	<b>Kindererziehung und -betreuung</b>	<b>4,1%</b>	<b>266,0</b>
	Sozialpädagoge, Sozialpädagogin		118,0
	KindergärtnerIn		81,0
	KindergartenhelferIn		6,0
	Tageseltern		14,0
	KinderbetreuerIn		47,0
	<b>Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0</b>
	GeistlicheR		0,0
	PastoralassistentIn		0,0
	BestatterIn		0,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Sicherheitsdienste</b>	<b>9,0%</b>	<b>583,5</b>
	<b>Öffentliche Sicherheit und Bundesheer</b>	<b>7,1%</b>	<b>461,0</b>
	BerufssoldatIn		0,0
	SoldatIn in einer Kaderpräsenzeinheit		6,0
	PolizistIn		450,0
	Justizwachebeamter, Justizwachebeamtin		0,0
	Zollwachebeamter, Zollwachebeamtin		0,0
	Berufsfeuerwehrmann/-frau		2,0
	KatastrophenmanagerIn		0,0
	Straßenaufsichtsorgan		3,0
	<b>Private Sicherheits- und Wachdienste</b>	<b>1,9%</b>	<b>122,5</b>
	DetektivIn		14,0
	Sicherheitsorgan		57,5
	QualifizierteR Sicherheits-OrdnerIn		20,5
	Bodyguard (m/w)		12,5
	PortierIn		18,0
	<b>Reinigung und Hausbetreuung</b>	<b>8,0%</b>	<b>515,5</b>
	<b>Reinigungsberufe*</b>	<b>4,8%</b>	<b>311,5</b>
	RaumpflegerIn*		271,5
	ObjektleiterIn im Reinigungsdienst*		31,0
	Industriereinigungskraft*		3,0
	Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn*		0,0
	FensterputzerIn*		1,0
	RauchfangkehrerIn*		1,0
	StraßenreinigerIn*		0,0
	AutoaufbereiterIn*		4,0
	<b>Haushaltsberufe</b>	<b>3,2%</b>	<b>204,0</b>
	HausbesorgerIn		82,0
	HaushälterIn		35,0
	Haushaltshilfe		73,0
	BüglerIn		3,0
	TextilreinigerIn		11,0
	KirchendienerIn		0,0
	<b>Hilfsberufe und Aushilfskräfte</b>	<b>1,7%</b>	<b>107,5</b>
	<b>Allgemeine Hilfsberufe</b>	<b>1,7%</b>	<b>107,5</b>
	AllgemeineR HilfsarbeiterIn		22,0
	Produktionshilfskraft		74,5
	MüllauflegerIn		4,0
	VerpackerIn		7,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft</b>	<b>0,7%</b>	<b>45,0</b>
	<b>Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei</b>	<b>0,0%</b>	<b>2,0</b>
	FörsterIn		2,0
	ForstwirtschafterIn		0,0
	Forstgarten- und ForstpflgefacharbeiterIn		0,0
	ForstarbeiterIn		0,0
	JägerIn		0,0
	FischereifacharbeiterIn		0,0
	<b>Obst-, Wein- und Gartenbau</b>	<b>0,3%</b>	<b>20,0</b>
	GartenbautechnikerIn		0,0
	GärtnerfacharbeiterIn		5,0
	Friedhofs- und ZiergärtnerIn		0,0
	Garten- und GrünflächengestalterIn		13,0
	FeldgemüsebaufacharbeiterIn		2,0
	ObstbaufacharbeiterIn		0,0
	Weinbau- und KellereifacharbeiterIn		0,0
	<b>Landbau und Viehwirtschaft</b>	<b>0,4%</b>	<b>23,0</b>
	GutsverwalterIn		0,0
	LandwirtIn		2,0
	LandwirtschaftstechnikerIn		6,0
	FacharbeiterIn der landwirtschaftlichen Lagerhaltung		3,0
	TierzüchterIn		0,0
	PferdewirtschaftsfacharbeiterIn		4,0
	GeflügelwirtschaftsfacharbeiterIn		0,0
	BienenwirtschaftsfacharbeiterIn		0,0
	TierpflegerIn		3,0
	Landwirtschaftliche Hilfskraft		5,0
	<b>Reise, Freizeit und Sport</b>	<b>2,2%</b>	<b>141,0</b>
	<b>Profisport und Sportbetreuung</b>	<b>0,4%</b>	<b>28,5</b>
	ProfisportlerIn		0,0
	FitnessbetreuerIn		20,5
	Berg- und SchiführerIn		3,0
	TennislehrerIn		1,0
	Segel- und SurflehrerIn		0,0
	Schi- und SnowboardlehrerIn		1,0
	sonstigeR SportlehrerIn		2,0
	TanzlehrerIn		1,0
	SportartikelmonteurIn		0,0
	SportplatzwartIn		0,0
	<b>Reise- und Freizeitgestaltung</b>	<b>1,7%</b>	<b>112,5</b>
	ReiseleiterIn		4,0
	AnimateurIn		12,0
	WellnessberaterIn		17,0
	CroupierE		10,0
	Disc Jockey		2,0
	ReisebüroassistentIn		59,5
	BadewärterIn		8,0
	KutscherIn		0,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)



<b>Zahl der erfassten Inserate je Beruf</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Prozent</b>	<b>Anzahl</b>
<b>Umwelt</b>		<b>0,2%</b>	<b>15,0</b>
	<b>Umwelt</b>	<b>0,2%</b>	<b>15,0</b>
	UmweltmanagerIn		1,0
	UmweltberaterIn		2,0
	UmwelttechnikerIn		5,0
	Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau		3,0
	KulturtechnikerIn		4,0
<b>Körper- und Schönheitspflege</b>		<b>3,2%</b>	<b>208,0</b>
	<b>Schönheits-, Hand- und Fußpflege</b>	<b>3,2%</b>	<b>208,0</b>
	FriseurIn und PerückenmacherIn		125,0
	FußpflegerIn		13,5
	KosmetikerIn		58,0
	FingernageldesignerIn		11,5
	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 38 Berufe keine Stelleninsertionen im BZR 2012 auf. Mit lediglich geringen Stellenzahlen (zwischen  $n=1.0$  und  $n=5.0$ ) sind weitere 57 Berufe im Untersuchungssample vertreten. Im Gegensatz dazu sind für 15 Berufe mehr als 100 Stellenausschreibungen im Beobachtungszeitraum registriert.

Die nachfragestärksten Berufe des Untersuchungssamples im Detail:

- Restaurantfachmann/-frau mit 873.0 Stellen,
- Koch, Köchin mit 545.0 Stellen,
- PolizistIn mit 450.0 Stellen,
- RaumpflegerIn mit 271.5 Stellen,
- RezeptionistIn mit 251.0 Stellen,
- Küchenhilfskraft mit 200.0 Stellen,
- LeiterIn Service mit 167.0 Stellen,
- BarkeeperIn mit 154.0 Stellen,
- ZahnarztassistentIn mit 141.0 Stellen,
- Buffet- und Schankkraft mit 133.0 Stellen,
- KüchenleiterIn mit 127.0 Stellen,
- FriseurIn und PerückenmacherIn mit 125.0 Stellen,
- Sozialpädagoge, Sozialpädagogin mit 118.0 Stellen,
- Stubenmädchen/-bursch mit 115.0 Stellen,
- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester mit 111.5 Stellen,
- LehrerIn an berufsbildenden Schulen mit 96.0 Stellen,
- Hotel- und GastgewerbeassistentIn mit 90.5 Stellen,
- SozialberaterIn in sonstigen Bereichen mit 88.0 Stellen,
- HausbesorgerIn mit 82.0 Stellen und
- KindergärtnerIn mit 81.0 Stellen.

<b>Veränderung von 2012 zu 2011 je Berufsobergruppe</b>					
<b>BB</b>	<b>BOG</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>Diff.</b>	<b>Proz.</b>
<b>Gesundheit und Medizin</b>		<b>946,5</b>	<b>741,0</b>	<b>-205,5</b>	<b>-21,7%</b>
	Ärztliche Berufe	54,0	71,0	17,0	31,5%
	Gesundheits- und Krankenpflege	239,5	193,5	-46,0	-19,2%
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	68,0	63,0	-5,0	-7,4%
	Handel mit Gesundheitsprodukten	29,0	18,5	-10,5	-36,2%
	Massage	91,5	58,0	-33,5	-36,6%
	Gehobene medizinisch-technische Dienste	127,5	79,0	-48,5	-38,0%
	Medizinische Assistenzberufe	337,0	258,0	-79,0	-23,4%
<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>		<b>4525,5</b>	<b>3150,0</b>	<b>-1375,5</b>	<b>-30,4%</b>
	Hotelempfang und Etage	554,0	432,0	-122,0	-22,0%
	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	248,5	223,5	-25,0	-10,1%
	Küchenfach- und -hilfskräfte	1786,0	1101,5	-684,5	-38,3%
	Servicefach- und -hilfskräfte	1937,0	1393,0	-544,0	-28,1%
<b>Soziales, Erziehung und Bildung</b>		<b>888,0</b>	<b>948,5</b>	<b>60,5</b>	<b>6,8%</b>
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	259,5	307,0	47,5	18,3%
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	344,5	375,5	31,0	9,0%
	Kindererziehung und -betreuung	283,0	266,0	-17,0	-6,0%
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	1,0	0,0	-1,0	-100,0%
<b>Sicherheitsdienste</b>		<b>101,5</b>	<b>583,5</b>	<b>482,0</b>	<b>474,9%</b>
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	2,0	461,0	459,0	22950,0%
	Private Sicherheits- und Wachdienste	99,5	122,5	23,0	23,1%
<b>Reinigung und Hausbetreuung</b>		<b>675,0</b>	<b>515,5</b>	<b>-159,5</b>	<b>-23,6%</b>
	Reinigungsberufe	426,0	311,5	-114,5	-26,9%
	Haushaltsberufe	249,0	204,0	-45,0	-18,1%
<b>Hilfsberufe und Aushilfskräfte</b>		<b>163,0</b>	<b>107,5</b>	<b>-55,5</b>	<b>-34,0%</b>
	Allgemeine Hilfsberufe	163,0	107,5	-55,5	-34,0%
<b>Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft</b>		<b>59,5</b>	<b>45,0</b>	<b>-14,5</b>	<b>-24,4%</b>
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	3,0	2,0	-1,0	-33,3%
	Obst-, Wein- und Gartenbau	35,5	20,0	-15,5	-43,7%
	Landbau und Viehwirtschaft	21,0	23,0	2,0	9,5%
<b>Reise, Freizeit und Sport</b>		<b>172,5</b>	<b>141,0</b>	<b>-31,5</b>	<b>-18,3%</b>
	Profisport und Sportbetreuung	20,0	28,5	8,5	42,5%
	Reise- und Freizeitgestaltung	152,5	112,5	-40,0	-26,2%
<b>Umwelt</b>		<b>43,0</b>	<b>15,0</b>	<b>-28,0</b>	<b>-65,1%</b>
	Umwelt	43,0	15,0	-28,0	-65,1%
<b>Körper- und Schönheitspflege</b>		<b>243,5</b>	<b>208,0</b>	<b>-35,5</b>	<b>-14,6%</b>
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	243,5	208,0	-35,5	-14,6%
<b>Anzahl über alle 10 BB</b>		<b>7818,0</b>	<b>6455,0</b>	<b>-1363,0</b>	<b>-17,4%</b>

**Abbildung 6: Veränderungen in der Nachfrage auf Ebene der Berufsbereiche und Berufsobergruppen im BZR 2012 gegenüber BZR 2011**

In der Zusammenschau der Ergebnisse von 2011 und 2012 zeigt sich, dass der beobachtete Stellenmarkt im BZR 2012 um 17,4 Prozent kleiner ist als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Zwei Berufsbereiche weisen ein Plus in der Stellenjahresbilanz aus. Eine starke Zunahme ist im Berufsbereich Sicherheitsdienste zu beobachten (+474,9%)<sup>10</sup>. Der Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung umfasst 2012 um 60,5 Stellen bzw. um 6,8 Prozent mehr Stellenangebote als im Jahr zuvor. Von den acht Berufsbereichen mit rückläufigen Stellenzahlen zeigen vor allem die Berufsbereiche Umwelt (-65,1%), Hilfsberufe und Aushilfskräfte (-34,0%) sowie Hotel- und Gastgewerbe (-30,4%) eine ausgeprägte Abnahme des Stellenaufkommens.

Für sieben Berufsobergruppen liegen im BZR 2012 mehr Stellenangebote vor als im Jahr 2011. Die Gründe für das Plus von 459,0 erfassten offenen Stellen in der BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer sind bereits weiter oben ausgeführt. Ebenfalls

<sup>10</sup> Das deutlich höhere Stellenangebot in diesem Berufsbereich ist vor allem auf ein Inserat zurückzuführen. Im Kurier vom 19.05.2012 sucht das Landespolizeikommando Wien 450,0 Frauen und Männer als Nachwuchskräfte für die Polizei.

deutlich mehr Stellen weisen die BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule (+47.5 Stellen), Soziale Betreuung, Beratung und Therapie (+31.0 Stellen), Private Sicherheits- und Wachdienste (+23.0 Stellen) und Ärztliche Berufe (+17.0 Stellen) auf. Ein erheblicher Rückgang im Stellenaufkommen zeigt sich im Gegensatz dazu vor allem in der BOG Küchenfach- und -hilfskräfte (-684.5 Stellen bzw. -38.3%), der BOG Servicefach- und -hilfskräfte (-544.0 Stellen bzw. -28.1%), der BOG Hotelempfang und Etage (-122.0 Stellen bzw. -22.0%), der BOG Reinigungsberufe (-114.5 Stellen bzw. -26.9%) und der BOG Medizinische Assistenzberufe (-79.0 Stellen bzw. -23.4%) sowie prozentuell in der kleinen BOG Umwelt (-28.0 Stellen bzw. -65.1%).

### 3.2 Verteilung nach Regionen

In der regionalen Nachfrageanalyse (Abb. 7) stellt sich Wien als nachfragestärkstes Bundesland dar. Mehr als ein Viertel der untersuchten Stellen (26.1%) entfällt auf dieses Bundesland. Auf die gereiht nach dem Inseratenaufkommen nächstfolgenden Bundesländer Salzburg (15.6%) und Tirol (13.2%) entfallen rund ein Sechstel bzw. rund ein Siebtel der Stellen. Bei 11.3 Prozent liegt der Stellenanteil für das Bundesland Steiermark. Auf Oberösterreich entfallen 8.8 Prozent, auf Kärnten 7.9 Prozent, auf Vorarlberg 6.4 Prozent und auf Niederösterreich 5.8 Prozent der Inserate. Mit lediglich 0.5 Prozent der Stellen des Samples verzeichnet das Burgenland die wenigsten Stellenangebote. Bei 1.3 Prozent der erfassten Stellen liegt der Arbeitsort im Ausland und 3.1 Prozent lassen sich aufgrund mangelnder Informationen oder eines überregionalen Arbeitseinsatzes keiner Region zuordnen.

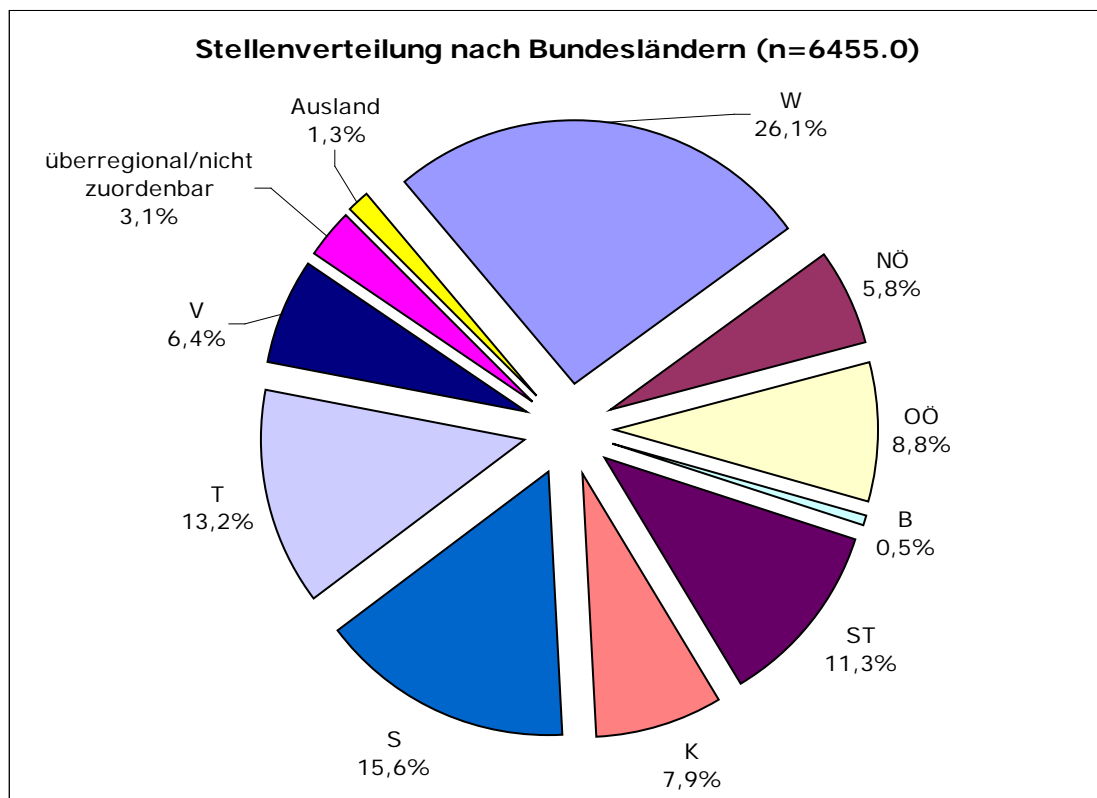


Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen

<b>regionale Veränderung von 2012 zu 2011</b>				
<b>Region</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>Diff.</b>	<b>Proz.</b>
Wien	1805,0	1683,0	-122,0	-6,8%
Niederösterreich	469,5	373,0	-96,5	-20,6%
Oberösterreich	656,5	566,0	-90,5	-13,8%
Burgenland	49,5	35,0	-14,5	-29,3%
Steiermark	860,0	726,5	-133,5	-15,5%
Kärnten	631,5	512,5	-119,0	-18,8%
Salzburg	1295,5	1004,0	-291,5	-22,5%
Tirol	1288,5	854,0	-434,5	-33,7%
Vorarlberg	411,5	412,0	0,5	0,1%
überregional/nicht zuordenbar	192,5	203,0	10,5	5,5%
Ausland	158,0	86,0	-72,0	-45,6%
<b>Anzahl über alle Regionen</b>	<b>7818,0</b>	<b>6455,0</b>	<b>-1363,0</b>	<b>-17,4%</b>

**Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2011 und 2012**

Die bereits weiter oben dargestellte Abnahme des erfassten Stellenaufkommens im BZR 2012 gegenüber dem BZR 2011 von 17,4 Prozent ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich stark ausgeprägt (Abb. 8). Ein fast identes Stellenaufkommen ist in Vorarlberg zu beobachten (+0,1%). Unterdurchschnittlich ist die Abnahme in Wien (-6,8%). Prozentuell am deutlichsten ausgeprägt ist der Rückgang in den mit Arbeitsort Ausland erfassten Stellen (-45,6%), gefolgt von den Stellenmärkten der Bundesländer Tirol (-33,7%), Burgenland (-29,3%), Salzburg (-22,5%) und Niederösterreich (-20,6%)<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> 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 2012 werden für die BOG Hotelempfang und Etage 432,0 Stellen erfasst (Abb. 10). Die BOG wird durch 5 Berufe gebildet. Nachfragestärkster Beruf in dieser BOG ist der Beruf RezeptionistIn mit 251,0 Stellen gefolgt von Stubenmädchen/-bursch mit 115,0 Stellen. Für die Berufe Night AuditorIn, EtagenleiterIn und HoteldienerIn ist die Nachfrage deutlich geringer.

<b>Ergebnisse von 2012</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Kürzel</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>		
	<b>Hotelempfang und Etage</b>	<b>He</b>	<b>432,0</b>
	RezeptionistIn	rz	251,0
	Night AuditorIn	na	30,0
	EtagenleiterIn	el	21,0
	Stubenmädchen/-bursch	st	115,0
	HoteldienerIn	hd	15,0

Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2012

### 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 18,5 Prozent. Der Großteil der Stellenausschreibungen, nämlich 81,5 Prozent, bleibt ohne Angaben in dieser Qualifikationsdimension (Abb. 11). Werden schulische Vorqualifikationen angesprochen, wird das formale Ausbildungsniveau häufig nicht festgeschrieben (11,6%). Ein Lehrabschluss ist in 6,9% der Ausschreibungen dieser BOG genannt, der Abschluss einer Mittelschule in 2,8% und der Abschluss einer höheren Schule in ebenfalls 2,8%. Ausbildungen auf FH/Akademie- bzw. Universitätsniveau werden nicht gefordert. Der Besitz eines Führerscheins spielt in dieser BOG in 3,5% 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 Viertel der Stelleninserate – in 63,0 von 251,0 - entsprechende Erwartungen geäußert. Wie für die BOG gilt auch hier, dass das formale Ausbildungsniveau häufig nicht präzisiert ist. In 22,0 Stellenausschreibungen wird ein Lehrabschluss erwartet. 10,0 Inserate fordern den Abschluss einer höheren Schule, 8,0 Mal als HBLA für Tourismus präzisiert, und 9,0 den Abschluss einer Mittelschule, alle 9,0 Mal als Abschluss einer Tourismusfachschule ausgewiesen.

<b>Ergebnisse von 2012</b>								
<b>schulische Vorqualifikationen - BOG Hotelempfang und Etage</b>								
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>251,0</b>	<b>30,0</b>	<b>21,0</b>	<b>115,0</b>	<b>15,0</b>	<b>432,0</b>	<b>100,0%</b>
<b>keine Angaben</b>		<b>188,0</b>	<b>21,0</b>	<b>15,0</b>	<b>113,0</b>	<b>15,0</b>	<b>352,0</b>	<b>81,5%</b>
<b>unspez Q-Niveau</b>	<b>insgesamt</b>	<b>39,0</b>	<b>6,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>		<b>50,0</b>	<b>11,6%</b>
unspez Q-Niveau	ohne Präzisierung	26,0	3,0	2,0	2,0		33,0	7,6%
unspez Q-Niveau	kaufmännische Ausbildung		3,0				3,0	0,7%
unspez Q-Niveau	Tourismus-Ausbildung	6,0					6,0	1,4%
unspez Q-Niveau	Hotel-/Gastgewerbe	7,0	1,0	1,0			9,0	2,1%
<b>Lehrabschluss</b>	<b>insgesamt</b>	<b>22,0</b>	<b>5,0</b>	<b>3,0</b>			<b>30,0</b>	<b>6,9%</b>
Lehrabschluss	ohne Präzisierung	14,0	4,0	2,0			20,0	4,6%
Lehrabschluss	HGA-AssistentIn	8,0	1,0	1,0			10,0	2,3%
<b>Mittelschule</b>	<b>insgesamt</b>	<b>9,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>			<b>12,0</b>	<b>2,8%</b>
Mittelschule	ohne Präzisierung						0,0	0,0%
Mittelschule	Tourismusfachschule	9,0	1,0	2,0			12,0	2,8%
<b>höhere Schule</b>	<b>insgesamt</b>	<b>10,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			<b>12,0</b>	<b>2,8%</b>
höhere Schule	ohne Präzisierung	1,0					1,0	0,2%
HBLA	insgesamt	9,0	1,0	1,0			11,0	2,5%
HBLA	ohne Präzisierung	1,0					1,0	0,2%
HBLA	Tourismus	8,0	1,0	1,0			10,0	2,3%
<b>FH/Akademie</b>	<b>insgesamt</b>						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
FH/Akademie	ohne Präzisierung						0,0	0,0%
<b>Universität</b>	<b>insgesamt</b>						<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>
Universität	ohne Präzisierung						0,0	0,0%
<b>Fahr-/Lenkberechtigungen</b>								
<b>Führerschein</b>	<b>insgesamt</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>		<b>8,0</b>	<b>3,0</b>	<b>15,0</b>	<b>3,5%</b>
Führerschein	ohne Präzisierung	1,0	1,0		4,0	1,0	7,0	1,6%
Führerschein	Klasse B	2,0			4,0	2,0	8,0	1,9%
<b>sonstige Weiterbildungen</b>							<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>

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

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

Berufspraktische Erfahrungen werden in 51.2 Prozent aller Stellen angesprochen (Abb. 12). Zu Dauer und Inhalt der Praxis finden sich häufig keine ausformulierten Erwartungen (35.2% bzw. 18.3%). In knapp einem Drittel der Stellen wird eine spezifische Praxis ausdrücklich erwartet (31.3%). Führungserfahrung ist in einigen Stellen für den Beruf RezeptionistIn und vereinzelt in den Berufen EtagenleiterIn und Night AuditorIn von Relevanz.

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

<b>Ergebnisse von 2012</b>								
<b>berufspraktische Erfahrungen - BOG</b>								
<b>Hotelempfang und Etage</b>								
Berufe	rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%	
Zahl erfasster offener Stellen	251,0	30,0	21,0	115,0	15,0	432,0	100,0%	
keine Angaben	108,0	14,0	6,0	72,0	11,0	211,0	48,8%	
auch ohne Praxis	3,0			3,0	1,0	7,0	1,6%	
Dauer der Praxis	ohne Präzisierung	94,0	9,0	9,0	37,0	3,0	152,0	35,2%
	< 1 Jahr	2,0		1,0			3,0	0,7%
	1 - 3 Jahre	18,0	3,0	1,0	2,0		24,0	5,6%
	> 3 Jahre	26,0	4,0	4,0	1,0		35,0	8,1%
Inhalt der Praxis	ohne Präzisierung	45,0	4,0	1,0	29,0		79,0	18,3%
	spezifische Praxis	95,0	12,0	14,0	11,0	3,0	135,0	31,3%
Führungserfahrung		12,0	2,0	4,0			18,0	4,2%
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 Viertel der Stelleninserate dieser BOG geäußert, genauer in 25.2 Prozent (Abb. 13). Fast ausschließlich beziehen sich diese Erwartungen auf Kenntnisse von Hotel-/Buchungssoftware (19.7%) sowie von EDV-Standardprogrammen (15.3%).

Die explizite Nachfrage nach Computerkenntnissen ist im Beruf RezeptionistIn vergleichsweise deutlich höher. Sie werden in 36.7 Prozent der Stelleninserate angesprochen. Vorrangig verlangt werden Hotel-/Buchungssoftwarekenntnisse (n=76.0). Meistgeforderte Programme sind dabei Protel (n=35.0), Fidelio (n=25.0) und Opera (n=13.0). Erwartungen in EDV-Standardprogrammkenntnissen finden sich in 50.0 Inseraten, wobei in 12.0 Inseraten diese Erwartungen nicht weiter präzisiert und in weiteren 37.0 Inseraten als Office-Kenntnisse ausgedrückt sind.

Ergebnisse von 2012								
Computerkenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>251,0</b>	<b>30,0</b>	<b>21,0</b>	<b>115,0</b>	<b>15,0</b>	<b>432,0</b>	<b>100,0%</b>
<b>keine Angaben</b>		<b>159,0</b>	<b>19,0</b>	<b>16,0</b>	<b>115,0</b>	<b>14,0</b>	<b>323,0</b>	<b>74,8%</b>
<b>EDV-Standardprogramme insgesamt</b>		<b>50,0</b>	<b>10,0</b>	<b>5,0</b>		<b>1,0</b>	<b>66,0</b>	<b>15,3%</b>
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	12,0	7,0	1,0		1,0	21,0	4,9%
Windows/DOS		1,0					1,0	0,2%
Internet		1,0					1,0	0,2%
Outlook		9,0		1,0			10,0	2,3%
<b>Office insgesamt</b>		<b>37,0</b>	<b>3,0</b>	<b>4,0</b>			<b>44,0</b>	<b>10,2%</b>
Office	ohne Präzis.	25,0	3,0	2,0			30,0	6,9%
Word		12,0		1,0			13,0	3,0%
Excel		12,0		2,0			14,0	3,2%
<b>sonstige Softwaretools insgesamt</b>		<b>76,0</b>	<b>8,0</b>	<b>1,0</b>			<b>85,0</b>	<b>19,7%</b>
CRM-Tools	insgesamt	1,0					1,0	0,2%
CRM-Tools	ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
<b>Hotel-/Buchungssoftware insgesamt</b>		<b>76,0</b>	<b>8,0</b>	<b>1,0</b>			<b>85,0</b>	<b>19,7%</b>
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präzis.	4,0	4,0				8,0	1,9%
Fidelio		25,0	2,0				27,0	6,3%
Elite		4,0					4,0	0,9%
Protel		35,0	2,0	1,0			38,0	8,8%
Gastrodat		6,0					6,0	1,4%
Opera		13,0	2,0				15,0	3,5%
NCM Rezeptionsassistent		1,0					1,0	0,2%

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

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

Formulierungen zu fachspezifischen Kenntnissen sind nur in einem Bruchteil der Stellenausschreibungen enthalten, und zwar in 11.3% (Abb. 14). Finden sich entsprechende Erwartungen, sind sie häufig nicht spezifiziert (4.6%)<sup>12</sup>.

Die wenigen formulierten Erwartungen entfallen größtenteils auf den Beruf RezeptionistIn. Werden Erwartungen spezifiziert, sind sie vorwiegend den Kenntnissen in Hotellerie/Gastgewerbe (n=15.0) zuzuordnen. Meistgenannte Einzelqualifikation ist dabei Reservierungskennnisse (n=10.0). Vereinzelt sind kaufmännisch/wirtschaftliche Kenntnisse angesprochen (n=6.0), die als Kenntnisse im Bereich Yield-Management (n=3.0) bzw. als Maschinschreibkenntnisse (n=2.0) weiter präzisiert sind.

<b>Ergebnisse von 2012</b>							
<b>fachspezifische Kenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage</b>							
Berufe	rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
Zahl erfasster offener Stellen	251,0	30,0	21,0	115,0	15,0	432,0	100,0%
keine Angaben	215,0	26,0	19,0	109,0	14,0	383,0	88,7%
nicht spezifizierte Kenntnisse	13,0	1,0	1,0	5,0		20,0	4,6%
<b>technische Kenntnisse insgesamt</b>	<b>1,0</b>					<b>1,0</b>	<b>0,2%</b>
technische Kenntnisse ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
<b>kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse insgesamt</b>	<b>6,0</b>					<b>6,0</b>	<b>1,4%</b>
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
Yield-Management	3,0					3,0	0,7%
<b>Büroarbeitskenntnisse insgesamt</b>	<b>3,0</b>					<b>3,0</b>	<b>0,7%</b>
Büroarbeitskenntnisse ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
Maschinschreiben	2,0					2,0	0,5%
<b>Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerbe insgesamt</b>	<b>15,0</b>	<b>2,0</b>				<b>17,0</b>	<b>3,9%</b>
Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerbe ohne Präzis.						0,0	0,0%
<b>Rezeptionskenntnisse insgesamt</b>	<b>15,0</b>	<b>2,0</b>				<b>17,0</b>	<b>3,9%</b>
Rezeptionskenntnisse ohne Präzis.	5,0	2,0				7,0	1,6%
Reservierungskennnisse	10,0					10,0	2,3%
<b>Soziales/Haushalt/Erziehung insgesamt</b>			<b>1,0</b>	<b>1,0</b>		<b>2,0</b>	<b>0,5%</b>
Soziales/Haushalt/Erziehung ohne Präzis.						0,0	0,0%
<b>Reinigungskennnisse insgesamt</b>			<b>1,0</b>	<b>1,0</b>		<b>2,0</b>	<b>0,5%</b>
Reinigungskennnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
Raumpflege-Kennnisse			1,0	1,0		2,0	0,5%
Reinigungsmittel-Kennnisse				1,0		1,0	0,2%
<b>sonstige Kenntnisse insgesamt</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>			<b>1,0</b>	<b>4,0</b>	<b>0,9%</b>
sonstige Kenntnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
<b>Ortskenntnisse insgesamt</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>				<b>4,0</b>	<b>0,9%</b>
Ortskenntnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
regionale Ortskenntnisse	2,0	1,0			1,0	4,0	0,9%

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

<sup>12</sup> 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.

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

Fremdsprachenkenntnisse sind in 46.1% der Stellen der BOG Hotelempfang und Etage angesprochen (Abb. 15). Vor allem werden Englischkenntnisse (42.1%), und zwar zumeist auf sehr gutem (21.1%) oder gutem (19.2%) Sprachniveau, erwartet. Andere Fremdsprachen werden seltener expliziert: Italienisch in 7.9% und Französisch in 4.2%. Darüber hinaus finden sich in 15.7% 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 knapp zwei Drittel der Stellen besteht hierfür eine Qualifikationsnachfrage. In rund sechzig Prozent – in 148.0 von 251.0 - sind Englischkenntnisse gefordert. Fremdsprachenkenntnisse, wo die Sprache nicht präzisiert wird, finden sich in 51.0 Ausschreibungen<sup>13</sup>. Danach reihen sich Italienisch (n=32.0) und Französisch (n=18.0). Sehr gute Deutschkenntnisse sind in 94.0 Stellenausschreibungen angesprochen.

<b>Ergebnisse von 2012</b>								
<b>Fremdsprachenkenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage</b>								
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>251,0</b>	<b>30,0</b>	<b>21,0</b>	<b>115,0</b>	<b>15,0</b>	<b>432,0</b>	<b>100,0%</b>
<b>keine Angaben</b>		<b>93,0</b>	<b>11,0</b>	<b>11,0</b>	<b>109,0</b>	<b>9,0</b>	<b>233,0</b>	<b>53,9%</b>
<b>Fremdsprachenkenntnisse</b>	<b>insgesamt</b>	<b>51,0</b>	<b>10,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>68,0</b>	<b>15,7%</b>
	<b>ohne Präzisierung</b>							
	sehr gut	1,0					1,0	0,2%
	gut	10,0	3,0			1,0	14,0	3,2%
	etwas	40,0	7,0	2,0	3,0	1,0	53,0	12,3%
<b>Englisch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>148,0</b>	<b>17,0</b>	<b>8,0</b>	<b>3,0</b>	<b>6,0</b>	<b>182,0</b>	<b>42,1%</b>
	sehr gut	83,0	5,0	2,0		1,0	91,0	21,1%
	gut	62,0	12,0	4,0	1,0	4,0	83,0	19,2%
	etwas	3,0		2,0	2,0	1,0	8,0	1,9%
<b>Französisch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>18,0</b>					<b>18,0</b>	<b>4,2%</b>
	sehr gut	1,0					1,0	0,2%
	gut	11,0					11,0	2,5%
	etwas	6,0					6,0	1,4%
<b>Italienisch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>32,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			<b>34,0</b>	<b>7,9%</b>
	sehr gut	3,0					3,0	0,7%
	gut	20,0					20,0	4,6%
	etwas	9,0	1,0	1,0			11,0	2,5%
<b>Deutsch</b>	<b>insgesamt</b>	<b>101,0</b>	<b>15,0</b>	<b>14,0</b>	<b>42,0</b>	<b>5,0</b>	<b>177,0</b>	<b>41,0%</b>
	sehr gut	94,0	12,0	7,0	11,0	4,0	128,0	29,6%
	gut	7,0	3,0	7,0	28,0	1,0	46,0	10,6%
	etwas				3,0		3,0	0,7%

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

<sup>13</sup> Diese Erfordernisse sind häufig in Kombination mit Englischkenntnissen genannt, indem Kenntnisse der englischen Sprache vorausgesetzt und Kenntnisse einer oder mehrerer weiterer, nicht ausformulierter Fremdsprachen erwünscht sind.

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

Für die Qualifikationsdimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden finden sich in der BOG Hotelempfang und Etage in mehr als der Hälfte der Stellen (51.9%) ausformulierte Bedarfe (Abb. 16). Vorrangig angesprochen sind dabei Kompetenzen, die den Dimensionen persönliche Werte und Einstellungen (48.4%) und soziale Kompetenzen (36.1%) zuzuordnen sind. Häufigst genannt sind im einzelnen Einsatzbereitschaft (25.2%), Teamfähigkeit (17.6%), KundInnenorientierung (16.4%), Flexibilität (16.2%), Verantwortungsgefühl (14.4%), gutes Auftreten (14.1%), Freundlichkeit (13.7%), Freude am Umgang mit Menschen (11.3%), gepflegtes Äußeres (11.1%) und Belastbarkeit (10.2%).

Im Beruf RezeptionistIn werden folgende der Qualifikationsdimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden zugehörigen Qualifikationen am häufigsten nachgefragt: Einsatzbereitschaft (n=58.0), Teamfähigkeit (n=49.0), KundInnenorientierung (n=49.0), Flexibilität (n=45.0), gutes Auftreten (n=42.0), Freundlichkeit (n=42.0), Freude am Umgang mit Menschen (n=38.0), gepflegtes Äußeres (n=33.0), Verantwortungsgefühl (n=32.0), Belastbarkeit (n=31.0), Kommunikationsstärke (n=27.0) und Selbständigkeit (n=27.0).

<b>Ergebnisse von 2012</b>							
<b>soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG Hotelempfang und Etage</b>							
Berufe		rz	na	el	st	hd	
Zahl erfasster offener Stellen		251,0	30,0	21,0	115,0	15,0	ΣHe He-%
<b>keine Angaben</b>		<b>110,0</b>	<b>10,0</b>	<b>5,0</b>	<b>78,0</b>	<b>5,0</b>	<b>208,0 48,1%</b>
<b>soziale Kompetenzen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>19,0</b>	<b>15,0</b>	<b>17,0</b>	<b>5,0</b>	<b>156,0 36,1%</b>
	soziale Kompetenz	1,0		2,0			3,0 0,7%
	Teamfähigkeit	49,0	9,0	5,0	12,0	1,0	76,0 17,6%
	gutes Auftreten	42,0	6,0	7,0	3,0	3,0	61,0 14,1%
	gepflegtes Äußeres	33,0	4,0	4,0	5,0	2,0	48,0 11,1%
	gute Umgangsformen	24,0	6,0	1,0	6,0	4,0	41,0 9,5%
	Führungsqualitäten	18,0	3,0	6,0			27,0 6,3%
	Durchsetzungsvermögen	1,0	1,0	1,0			3,0 0,7%
	Einfühlungsvermögen	7,0					7,0 1,6%
	Freude am Umgang mit Menschen	38,0	6,0	2,0		3,0	49,0 11,3%
	Kontaktfreudigkeit	19,0	3,0	2,0		2,0	26,0 6,0%
	interkulturelle Kompetenz	1,0					1,0 0,2%
<b>sprachliche Kompetenzen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>27,0</b>	<b>5,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>36,0 8,3%</b>
	Kommunikationsstärke	27,0	5,0	1,0	1,0	2,0	36,0 8,3%
	Telefonierkompetenz	1,0					1,0 0,2%
	schriftsprachl. Kompetenz			1,0			1,0 0,2%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)



<b>Ergebnisse von 2012</b>								
<b>soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG</b>								
<b>Hotelempfang und Etage</b>								
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		251,0	30,0	21,0	115,0	15,0	432,0	100,0%
<b>persönl. Werte und Einstellungen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>133,0</b>	<b>19,0</b>	<b>11,0</b>	<b>37,0</b>	<b>9,0</b>	<b>209,0</b>	<b>48,4%</b>
	Einsatzbereitschaft	58,0	11,0	6,0	27,0	7,0	109,0	25,2%
	Selbständigkeit	27,0	3,0	4,0	6,0	1,0	41,0	9,5%
	Flexibilität	45,0	8,0	6,0	8,0	3,0	70,0	16,2%
	unternehmerisches Denken	2,0		4,0	1,0		7,0	1,6%
	Ehrgeiz	8,0	1,0		1,0		10,0	2,3%
	Dynamik	5,0	1,0	1,0	1,0		8,0	1,9%
	Verantwortungsgefühl	32,0	9,0	4,0	14,0	3,0	62,0	14,4%
	Reisebereitschaft	1,0					1,0	0,2%
	KundInnenorientierung	49,0	8,0	3,0	7,0	4,0	71,0	16,4%
	Pünktlichkeit	7,0		1,0		1,0	9,0	2,1%
	Beharrlichkeit				1,0		1,0	0,2%
	Qualitätsbewusstsein	20,0	1,0	2,0	3,0	1,0	27,0	6,3%
	Genauigkeit	12,0	3,0	3,0	3,0		21,0	4,9%
	Reinlichkeit			2,0	5,0		7,0	1,6%
	Begeisterungsfähigkeit	7,0	1,0		3,0		11,0	2,5%
	Loyalität	2,0					2,0	0,5%
	Freundlichkeit	42,0	3,0	4,0	7,0	3,0	59,0	13,7%
	Humor	3,0	1,0		1,0		5,0	1,2%
	Aufgeschlossenheit	5,0	1,0	1,0			7,0	1,6%
	Hilfsbereitschaft	8,0					8,0	1,9%
	Kollegialität	5,0	1,0	1,0			7,0	1,6%
	Ehrlichkeit	2,0		1,0			3,0	0,7%
	Selbstbewusstsein	2,0	1,0		1,0		4,0	0,9%
	professionelle Einstellung	2,0					2,0	0,5%
	Modebewusstsein	4,0					4,0	0,9%
	Umweltbewusstsein				1,0		1,0	0,2%
	Optimismus				1,0		1,0	0,2%
<b>kognitive Fähigkeiten</b>	<b>insgesamt</b>	<b>25,0</b>	<b>6,0</b>	<b>3,0</b>	<b>6,0</b>	<b>4,0</b>	<b>44,0</b>	<b>10,2%</b>
	innovatives Denken	4,0		1,0	3,0	1,0	9,0	2,1%
	Umsicht	4,0	1,0		3,0	1,0	9,0	2,1%
	schnelle Auffassungsgabe	5,0		1,0			6,0	1,4%
	Aufmerksamkeit	2,0					2,0	0,5%
	strukturierte Arbeitsweise	2,0		1,0			3,0	0,7%
	Lernbereitschaft		1,0				1,0	0,2%
	Umsetzungsstärke	7,0	2,0	1,0	1,0		11,0	2,5%
	Entscheidungsfähigkeit	3,0	1,0				4,0	0,9%
	vielseitige Einsetzbarkeit	2,0				2,0	4,0	0,9%
	Hausverstand		1,0				1,0	0,2%
	Zahlenverständnis	1,0	1,0				2,0	0,5%
	gute Allgemeinbildung		1,0				1,0	0,2%
<b>körperl. und psych. Voraussetzungen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>35,0</b>	<b>6,0</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>	<b>49,0</b>	<b>11,3%</b>
	Belastbarkeit	31,0	5,0	1,0	4,0	3,0	44,0	10,2%
	Stressstabilität	6,0	1,0			1,0	8,0	1,9%
	Sportlichkeit	1,0					1,0	0,2%
<b>besondere Fähigkeiten/Eignungen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>11,0</b>	<b>1,0</b>	<b>8,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>22,0</b>	<b>5,1%</b>
	Organisationstalent	10,0	1,0	6,0			17,0	3,9%
	Kreativität	2,0		2,0	1,0		5,0	1,2%
	ästhetisches Gefühl			1,0			1,0	0,2%
	handwerkliches Geschick					1,0	1,0	0,2%

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

### 5.1.7 Qualifikationsprofil für den Beruf RezeptionistIn (rz)

Die Qualifikationsbedarfsanalyse des BZR 2012 liefert für den Beruf RezeptionistIn folgendes Qualifikationsprofil (Abb. 17): Von RezeptionistInnen werden Qualifikationen in den drei Dimensionen Fremdsprachenkenntnisse, berufspraktische Erfahrungen sowie soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden häufiger explizit vorausgesetzt als in den Dimensionen Computerkenntnisse, schulische Vorqualifikationen und fachspezifische Kenntnisse.

Die in den 251.0 erfassten offenen Stellen am häufigsten formulierten detaillierten Qualifikationsbedarfe beziehen sich auf:

- Englischkenntnisse (59.0%), Fremdsprachkenntnisse ohne Präzisierung der Sprache (20.3%) sowie Italienischkenntnisse (12.7%) auf den verschiedenen Sprachniveaus;
- sehr gute Deutschkenntnisse (37.5%);
- eine spezifische berufspraktische Erfahrung (37.8%), die zeitliche Dauer der Praxis bleibt häufig unbestimmt (37.5%);
- Einsatzbereitschaft (23.1%), Teamfähigkeit (19.5%), KundInnenorientierung (19.5%), Flexibilität (17.9%), gutes Auftreten (16.7%), Freundlichkeit (16.7%), Freude am Umgang mit Menschen (15.1%), gepflegtes Äußeres (13.1%), Verantwortungsgefühl (12.7%), Belastbarkeit (12.4%), Kommunikationsstärke (10.8%) und Selbständigkeit (10.8%);
- Kenntnisse in den Hotel-/Buchungssoftwaretools Protel (13.9%) und Fidelio (10.0%) sowie nicht weiter spezifizierte Office-Kenntnisse (10.0%).

<b>Ergebnisse von 2012</b>			
<b>Qualifikationsprofil</b>			
<b>RezeptionistIn</b>		<b>rz</b>	<b>rz-%</b>
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>251,0</b>	<b>100,0%</b>
<b>keine Angaben - schulische Vorqualifikationen</b>		<b>188,0</b>	<b>74,9%</b>
<b>keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen</b>		<b>108,0</b>	<b>43,0%</b>
<b>keine Angaben - Computerkenntnisse</b>		<b>159,0</b>	<b>63,3%</b>
<b>keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse</b>		<b>215,0</b>	<b>85,7%</b>
<b>keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse</b>		<b>93,0</b>	<b>37,1%</b>
<b>keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden</b>		<b>110,0</b>	<b>43,8%</b>
Englisch	insgesamt	148,0	59,0%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis	95,0	37,8%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	94,0	37,5%
Deutsch	sehr gut	94,0	37,5%
Einsatzbereitschaft		58,0	23,1%
Fremdsprachkenntnisse o. Präzis.	insgesamt	51,0	20,3%
Teamfähigkeit		49,0	19,5%
KundInnenorientierung		49,0	19,5%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	45,0	17,9%
Flexibilität		45,0	17,9%
gutes Auftreten		42,0	16,7%
Freundlichkeit		42,0	16,7%
unspezif. Qualifikationsniveau	insgesamt	39,0	15,5%
Freude am Umgang mit Menschen		38,0	15,1%
Protel		35,0	13,9%
gepflegtes Äußeres		33,0	13,1%
Italienisch	insgesamt	32,0	12,7%
Verantwortungsgefühl		32,0	12,7%
Belastbarkeit		31,0	12,4%
Kommunikationsstärke		27,0	10,8%
Selbständigkeit		27,0	10,8%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

<b>Ergebnisse von 2012</b>			
<b>Qualifikationsprofil</b>			
<b>RezeptionistIn</b>		<b>rz</b>	<b>rz-%</b>
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>251,0</b>	<b>100,0%</b>
Dauer der Praxis	> 3 Jahre	26,0	10,4%
Office	ohne Präzis.	25,0	10,0%
Fidelio		25,0	10,0%
gute Umgangsformen		24,0	9,6%
Lehrabschluss	insgesamt	22,0	8,8%
Qualitätsbewusstsein		20,0	8,0%
Kontaktfreudigkeit		19,0	7,6%
Dauer der Praxis	1 - 3 Jahre	18,0	7,2%
Französisch	insgesamt	18,0	7,2%
Führungsqualitäten		18,0	7,2%
Opera		13,0	5,2%
nicht spezifizierte Kenntnisse		13,0	5,2%
Führungserfahrung		12,0	4,8%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	12,0	4,8%
Word		12,0	4,8%
Excel		12,0	4,8%
Genauigkeit		12,0	4,8%
höhere Schule	insgesamt	10,0	4,0%
Reservierungskennntnisse		10,0	4,0%
Organisationstalent		10,0	4,0%
Mittelschule	insgesamt	9,0	3,6%
HBLA	insgesamt	9,0	3,6%
Outlook		9,0	3,6%
Ehrgeiz		8,0	3,2%
Hilfsbereitschaft		8,0	3,2%
Deutsch	gut	7,0	2,8%
Einfühlungsvermögen		7,0	2,8%
Pünktlichkeit		7,0	2,8%
Begeisterungsfähigkeit		7,0	2,8%
Umsetzungsstärke		7,0	2,8%
Gastrodat		6,0	2,4%
Stressstabilität		6,0	2,4%
Rezeptionskennntnisse	ohne Präzis.	5,0	2,0%
Dynamik		5,0	2,0%
Aufgeschlossenheit		5,0	2,0%
Kollegialität		5,0	2,0%
schnelle Auffassungsgabe		5,0	2,0%
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präzis.	4,0	1,6%
Elite		4,0	1,6%
Modebewusstsein		4,0	1,6%
innovatives Denken		4,0	1,6%
Umsicht		4,0	1,6%
auch ohne Praxis		3,0	1,2%
Yield-Management		3,0	1,2%
Humor		3,0	1,2%
Entscheidungsfähigkeit		3,0	1,2%
Führerschein	Klasse B	2,0	0,8%
Dauer der Praxis	< 1 Jahr	2,0	0,8%
Maschinschreiben		2,0	0,8%
regionale Ortskenntnisse		2,0	0,8%
unternehmerisches Denken		2,0	0,8%
Loyalität		2,0	0,8%
Ehrlichkeit		2,0	0,8%
Selbstbewusstsein		2,0	0,8%
professionelle Einstellung		2,0	0,8%
Aufmerksamkeit		2,0	0,8%
strukturierte Arbeitsweise		2,0	0,8%
vielseitige Einsetzbarkeit		2,0	0,8%
Kreativität		2,0	0,8%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

<b>Ergebnisse von 2012</b>			
<b>Qualifikationsprofil</b>			
<b>RezeptionistIn</b>		<b>rz</b>	<b>rz-%</b>
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		<b>251,0</b>	<b>100,0%</b>
Führerschein	ohne Präzis.	1,0	0,4%
Windows/DOS		1,0	0,4%
Internet		1,0	0,4%
CRM-Tools	ohne Präzis.	1,0	0,4%
NCM Rezeptionsassistent		1,0	0,4%
technische Kenntnisse	ohne Präzis.	1,0	0,4%
Büroarbeitskenntnisse	ohne Präzis.	1,0	0,4%
soziale Kompetenz		1,0	0,4%
Durchsetzungsvermögen		1,0	0,4%
interkulturelle Kompetenz		1,0	0,4%
Telefonierkompetenz		1,0	0,4%
Reisebereitschaft		1,0	0,4%
Zahlenverständnis		1,0	0,4%
Sportlichkeit		1,0	0,4%

**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 193,5 Stellenausschreibungen vor (Abb. 18). Die Ausschreibungen entfallen zum weit überwiegenden Teil auf die drei Berufe Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (n=111,5), PflegehelferIn (n=46,0) und PflegeleiterIn (n=28,0). Nur vereinzelt finden sich Stellenangebote für die Berufe Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester (n=4,0), Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester (n=3,0) und Hebamme (m/w) (n=1,0).

<b>Ergebnisse von 2012</b>			
<b>BB</b>	<b>BOG Beruf</b>	<b>Kürzel</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Gesundheit und Medizin</b>		
	<b>Gesundheits- und Krankenpflege</b>	<b>Kp</b>	<b>193,5</b>
	PflegeleiterIn	pl	28,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	111,5
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester	kk	4,0
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester	pp	3,0
	PflegehelferIn	ph	46,0
	Hebamme (m/w)	hb	1,0

**Abbildung 18: Stellenaufkommen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege im BZR 2012**

### 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 12.9 Prozent der Inserate erwartet. Die relevantesten Weiterbildungen bzw. Spezialisierungen betreffen eine Pflegemanagementausbildung (8.3%) und eine Ausbildung in OP-Pflege (5.2%).

Von den 111.5 erfassten Stellen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fordern 16.0 einen Führerschein der Klasse B, 8.0 eine Ausbildung in OP-Pflege und je 2.0 eine geriatrische Pflegeausbildung, eine Hygieneausbildung bzw. eine Ausbildung als Study Nurse. Ebenfalls 2.0 Stelleninserate erwarten einschlägige Weiterbildungen, formulieren diese Erwartungen jedoch nicht weiter aus.

<b>Ergebnisse von 2012</b>									
<b>schulische Vorqualifikationen - BOG Gesundheits- und Krankenpflege</b>									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%	
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>	<b>28,0</b>	<b>111,5</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>	<b>46,0</b>	<b>1,0</b>	<b>193,5</b>	<b>100,0%</b>	
<b>keine Angaben</b>									
<b>unspec Q-Niveau insgesamt</b>									
unspec Q-Niveau ohne Präzisierung									
<b>Lehrabschluss insgesamt</b>									
Lehrabschluss ohne Präzisierung									
<b>Mittelschule insgesamt</b>									
Mittelschule ohne Präzisierung									
<b>höhere Schule insgesamt</b>									
höhere Schule ohne Präzisierung									
<b>FH/Akademie insgesamt</b>									
FH/Akademie ohne Präzisierung									
<b>Universität insgesamt</b>									
Universität ohne Präzisierung									
<b>Fahr-/Lenkberechtigungen</b>									
<b>Führerschein insgesamt</b>		<b>16,0</b>			<b>9,0</b>		<b>25,0</b>	<b>12,9%</b>	
Führerschein ohne Präzisierung							<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>	
Führerschein Klasse B		16,0			9,0		<b>25,0</b>	<b>12,9%</b>	
<b>sonstige Weiterbildungen</b>									
Weiterbildung ohne Präzisierung		2,0			2,0		<b>4,0</b>	<b>2,1%</b>	
Gesundheitsmanagementausbildung	4,0						<b>4,0</b>	<b>2,1%</b>	
Pflegemanagement-Ausbildung	15,0					1,0	<b>16,0</b>	<b>8,3%</b>	
Ausb. Basisversorgung behinderten Menschen					2,0		<b>2,0</b>	<b>1,0%</b>	
Ausbildung in OP-Pflege	2,0	8,0					<b>10,0</b>	<b>5,2%</b>	
geriatrische Pflegeausbildung		2,0					<b>2,0</b>	<b>1,0%</b>	
Hygieneausbildung im Gesundheitsbereich		2,0					<b>2,0</b>	<b>1,0%</b>	
Ausbildung als Study Nurse		2,0					<b>2,0</b>	<b>1,0%</b>	

**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)

Zwei Fünftel der Stellen der BOG (41.9%) enthalten Angaben zu berufspraktischen Erfahrungen (Abb. 20). Wenn angesprochen, wird zumeist eine spezifische Praxis gefordert (33.6%), die Praxisdauer jedoch häufig nicht präzisiert (23.8%). Führungserfahrungen sind in dieser BOG ausschließlich bei Ausschreibungen für PflegeleiterInnen gefordert.

Für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester sind Erwartungen zur Berufspraxis prozentuell ähnlich häufig ausgewiesen als im Mittel der BOG. In 38.6% der Stellenausschreibungen geäußert - in 43.0 von 111.5 Ausschreibungen -, bleiben die formulierten Erwartungen zur beruflichen Vorerfahrung vorwiegend zeitlich unbestimmt (n=30.0), drücken aber mehrheitlich praxisinhaltliche Erfordernisse aus (n=35.0).

<b>Ergebnisse von 2012</b>									
<b>berufspraktische Erfahrungen - BOG Gesundheits- und Krankenpflege</b>									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	28,0	111,5	4,0	3,0	46,0	1,0	193,5	100,0%	
keine Angaben	4,0	68,5	4,0	0,0	36,0	0,0	112,5	58,1%	
auch ohne Praxis							0,0	0,0%	
Dauer der Praxis	ohne Präzisierung	7,0	30,0		3,0	6,0		46,0	23,8%
	< 1 Jahr							0,0	0,0%
	1 - 3 Jahre							0,0	0,0%
	> 3 Jahre	17,0	13,0			4,0	1,0	35,0	18,1%
Inhalt der Praxis	ohne Präzisierung	4,0	8,0			3,0	1,0	16,0	8,3%
	spezifische Praxis	20,0	35,0		3,0	7,0		65,0	33,6%
Führungserfahrung		14,0						14,0	7,2%
Projektmanagementenerfahrung		1,0						1,0	0,5%

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 (12.9%), überwiegend wird keine weitere Präzisierung vorgenommen (9.8%).

9.0 von 111.5 Stellenausschreibungen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester drücken Erwartungen zu Computerkenntnissen aus. In 7.0 Fällen sind nicht weiter präzisierte EDV-Standardprogrammkenntnisse gefordert und 2.0 Mal Kenntnisse der Office-Programme Word und Excel. Die Beherrschung anderer (spezieller) Computerprogramme wird nicht explizit erwartet.

<b>Ergebnisse von 2012</b>								
<b>Computerkenntnisse - BOG Gesundheits- und Krankenpflege</b>								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	28,0	111,5	4,0	3,0	46,0	1,0	193,5	100,0%
keine Angaben	19,0	102,5	4,0	0,0	42,0	1,0	168,5	87,1%
EDV-Standardprogramme	insgesamt	9,0	9,0		3,0	4,0	25,0	12,9%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	5,0	7,0		3,0	4,0	19,0	9,8%
Internet		1,0					1,0	0,5%
Office	insgesamt	4,0	2,0				6,0	3,1%
Office	ohne Präzis.	2,0					2,0	1,0%
Word		2,0	2,0				4,0	2,1%
Excel		2,0	2,0				4,0	2,1%

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 einem Viertel der Inserate geäußert, genauer in 24.8 Prozent (Abb. 22). Kenntnisse aus dem Bereich Gesundheit und Medizin finden sich in 18.1% der Inserate, nicht spezifizierte Kenntnisse in 6.2%, kaufmännisch/wirtschaftliche Kenntnisse in 2.1%, Kenntnisse im Bereich Gesetze und Normen in 2.1%, den sonstigen Kenntnissen zuzurechnende Erfordernisse in ebenfalls 2.1% und Projektmanagementkenntnisse in 1.0%.

Etwas mehr als 20 Prozent der Annoncen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (24.0 von 111.5) weisen fachspezifische Kenntnisse aus. Es werden dabei viele verschiedene Detailqualifikationsaspekte angesprochen, quantitativ nennenswerte Häufigkeiten lassen sich aber nicht ausmachen.



<b>Ergebnisse von 2012</b>								
<b>fachspezifische Kenntnisse - BOG Gesundheits- und Krankenpflege</b>								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	28,0	111,5	4,0	3,0	46,0	1,0	193,5	100,0%
keine Angaben	12,0	87,5	4,0	0,0	41,0	1,0	145,5	75,2%
nicht spezifiziert Kenntnisse	6,0	4,0			2,0		12,0	6,2%
<b>kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse insgesamt</b>	<b>4,0</b>						<b>4,0</b>	<b>2,1%</b>
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse ohne Präzis.	1,0						1,0	0,5%
organisatorisches Change-Management	1,0						1,0	0,5%
Organisations-/Verwaltungsmanagement	1,0						1,0	0,5%
Personalmanagement-Kenntnisse	1,0						1,0	0,5%
Qualitätsmanagementkenntnisse insgesamt	2,0						2,0	1,0%
Qualitätsmanagementkenntnis ohne Präzis.	2,0						2,0	1,0%
<b>wissenschaftliche Kenntnisse insgesamt</b>		<b>2,0</b>					<b>2,0</b>	<b>1,0%</b>
wissenschaftliche Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Medizin insgesamt		2,0					2,0	1,0%
Medizin ohne Präzis.							0,0	0,0%
Kenntnisse im klinischen Forschungsbereich		2,0					2,0	1,0%
<b>Kenntn. in Gesundheit und Medizin insgesamt</b>	<b>9,0</b>	<b>20,0</b>		<b>3,0</b>	<b>3,0</b>		<b>35,0</b>	<b>18,1%</b>
Kenntn. in Gesundheit und Medizin ohne Präzis.							0,0	0,0%
medizinische Kenntnisse insgesamt	1,0	2,0		3,0	1,0		7,0	3,6%
medizinische Kenntnisse ohne Präzis.					1,0		1,0	0,5%
Kenntnisse im Gebiet der Chirurgie		1,0					1,0	0,5%
Kenntnisse im Gebiet der Neurologie		1,0					1,0	0,5%
Kenntnisse im Gebiet der Psychiatrie				3,0			3,0	1,6%
Kenntnisse im Gebiet der Orthopädie	1,0	1,0					2,0	1,0%
Kenntnisse in rehabilitativer Medizin	1,0	1,0					2,0	1,0%
medizinische Funktionsdiagnostik insgesamt		3,0					3,0	1,6%
mediz. Funktionsdiagnostik ohne Präzis.							0,0	0,0%
Endoskopie		3,0					3,0	1,6%
mediz.-analytische Labormethoden insgesamt	1,0	2,0					3,0	1,6%
mediz.-analyt. Labormethoden ohne Präzis.							0,0	0,0%
medizinische Hygienekenntnisse	1,0	2,0					3,0	1,6%
Kenntnisse in der Pflege insgesamt	7,0	15,0			2,0		24,0	12,4%
Kenntnisse in der Pflege ohne Präzis.		3,0					3,0	1,6%
Kenntnisse in der Wundversorgung		2,0					2,0	1,0%
Kenntn. gerontologische/geriatrische Pflege	3,0	2,0			2,0		7,0	3,6%
Kenntnisse in Palliativpflege	2,0						2,0	1,0%
Kenntnisse in Pflegeplanung/-organisation	1,0	4,0					5,0	2,6%
Kenntnisse in Pflegedokumentation	2,0						2,0	1,0%
Blutabnahme		2,0					2,0	1,0%
künstliche Ernährung		2,0					2,0	1,0%
Kenntnisse in Beratung/Therapie insgesamt				1,0			1,0	0,5%
Kenntn. in Beratung/Therapie ohne Präzis.							0,0	0,0%
Familienbetreuung				1,0			1,0	0,5%
<b>Kenntn. von Gesetzen und Normen insgesamt</b>		<b>4,0</b>					<b>4,0</b>	<b>2,1%</b>
rechtliche Kenntnisse ohne Präzis.		4,0					4,0	2,1%
<b>sonstige Kenntnisse insgesamt</b>		<b>4,0</b>					<b>4,0</b>	<b>2,1%</b>
sonstige Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Ortskenntnisse insgesamt		4,0					4,0	2,1%
Ortskenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Wienkenntnisse		4,0					4,0	2,1%
<b>Projektmanagementkenntnisse</b>	<b>2,0</b>						<b>2,0</b>	<b>1,0%</b>

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 3.0 Stelleninserate der BOG fordern Fremdsprachenkenntnisse. 2.0 Mal werden bei Ausschreibungen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester Englischkenntnisse als Erfordernis genannt und 1.0 Mal bei Ausschreibungen für den Beruf PflegeleiterIn nicht weiter präzisierete Fremdsprachenkenntnisse.

Häufiger als Fremdsprachen sind Deutschkenntnisse in den Inseraten der BOG ausgewiesen. 18.9% aller Inserate formulieren entsprechende Erwartungen.

<b>Ergebnisse von 2012</b>									
<b>Fremdsprachenkenntnisse - BOG Gesundheits- und Krankenpflege</b>									
Berufe		pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>		28,0	111,5	4,0	3,0	46,0	1,0	193,5	100,0%
<b>keine Angaben</b>		27,0	109,5	4,0	3,0	46,0	1,0	190,5	98,4%
<b>Fremdsprachenkenntnisse</b>	<b>insgesamt</b>	1,0						1,0	0,5%
	<b>ohne Präzisierung</b>								
	sehr gut							0,0	0,0%
	gut	1,0						1,0	0,5%
	etwas							0,0	0,0%
<b>Englisch</b>	<b>insgesamt</b>		2,0					2,0	1,0%
	sehr gut		1,0					1,0	0,5%
	gut		1,0					1,0	0,5%
	etwas							0,0	0,0%
<hr/>									
<b>Deutsch</b>	<b>insgesamt</b>	8,0	14,5			14,0		36,5	18,9%
	sehr gut	5,0	5,0			3,0		13,0	6,7%
	gut	3,0	9,5			11,0		23,5	12,1%
	etwas							0,0	0,0%

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 knapp drei Viertel aller Stellen der BOG finden sich Formulierungen zu sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden (Abb. 24). Überwiegend sind dies Qualifikationen in den zwei Dimensionen soziale Kompetenzen (63.0%) und persönliche Werte und Einstellungen (61.0%). Im speziellen werden Verantwortungsgefühl (35.1%), Teamfähigkeit (27.9%), Freude am Umgang mit Menschen (27.4%), Einsatzbereitschaft (25.8%), Belastbarkeit (23.3%), Einfühlungsvermögen (19.6%), Selbständigkeit (18.1%), soziale Kompetenz (16.5%), Flexibilität (16.5%), Lernbereitschaft (15.5%), Kommunikationsstärke (11.9%) und andere in dieser Reihenfolge gefordert.

Für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester zeigt sich ein ähnliches Anforderungsprofil im Bereich der sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden. Die am häufigsten nachgefragten Kompetenzen in dieser Dimension sind Verantwortungsgefühl, Teamfähigkeit, Freude am Umgang mit Menschen, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Einfühlungsvermögen, Selbständigkeit, Lernbereitschaft, Flexibilität und soziale Kompetenz.

<b>Ergebnisse von 2012</b>								
<b>soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG Gesundheits- und Krankenpflege</b>								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	28,0	111,5	4,0	3,0	46,0	1,0	193,5	100,0%
keine Angaben	1,0	31,5	2,0	0,0	17,0	1,0	52,5	27,1%
<b>soziale Kompetenzen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>25,0</b>	<b>70,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>	<b>22,0</b>	<b>122,0</b>	<b>63,0%</b>
	soziale Kompetenz	9,0	16,0		2,0	5,0	32,0	16,5%
	Teamfähigkeit	6,0	37,0	2,0	3,0	6,0	54,0	27,9%
	gutes Auftreten		3,0				3,0	1,6%
	gute Umgangsformen				2,0		2,0	1,0%
	Führungsqualitäten	20,0					20,0	10,3%
	Durchsetzungsvermögen	6,0					6,0	3,1%
	Einfühlungsvermögen	4,0	22,0	2,0	2,0	8,0	38,0	19,6%
	Konfliktfähigkeit	3,0	8,0				11,0	5,7%
	Freude am Umgang mit Menschen	7,0	33,0	2,0		11,0	53,0	27,4%
	Beratungskompetenz		4,0				4,0	2,1%
	Kontaktfreudigkeit	1,0	5,0				6,0	3,1%
	Selbstreflexionsfähigkeit					2,0	2,0	1,0%
	Kooperationsbereitschaft	2,0	15,0		1,0	1,0	19,0	9,8%
<b>sprachliche Kompetenzen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>11,0</b>	<b>10,0</b>		<b>3,0</b>		<b>24,0</b>	<b>12,4%</b>
	Kommunikationsstärke	10,0	10,0		3,0		23,0	11,9%
	Präsentationsfähigkeit	1,0					1,0	0,5%
	Moderationsfähigkeit	1,0					1,0	0,5%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

<b>Ergebnisse von 2012</b>									
<b>soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG</b>									
<b>Gesundheits- und Krankenpflege</b>									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%	
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>	<b>28,0</b>	<b>111,5</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>	<b>46,0</b>	<b>1,0</b>	<b>193,5</b>	<b>100,0%</b>	
<b>persönl. Werte und Einstellungen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>25,0</b>	<b>65,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>	<b>23,0</b>		<b>118,0</b>	<b>61,0%</b>
	Einsatzbereitschaft	12,0	27,0		3,0	8,0		50,0	25,8%
	Selbständigkeit	6,0	18,0			11,0		35,0	18,1%
	Flexibilität	7,0	17,0			8,0		32,0	16,5%
	unternehmerisches Denken	7,0			2,0			9,0	4,7%
	Ehrgeiz	2,0						2,0	1,0%
	Dynamik	2,0	2,0					4,0	2,1%
	Verantwortungsgefühl	9,0	43,0	2,0	2,0	12,0		68,0	35,1%
	Reisebereitschaft		1,0					1,0	0,5%
	KundInnenorientierung	3,0	3,0			4,0		10,0	5,2%
	Pünktlichkeit		1,0			2,0		3,0	1,6%
	Qualitätsbewusstsein	6,0	6,0			4,0		16,0	8,3%
	Genauigkeit		3,0					3,0	1,6%
	Freundlichkeit	4,0	7,0			4,0		15,0	7,8%
	Aufgeschlossenheit	3,0	5,0					8,0	4,1%
	Kollegialität		1,0					1,0	0,5%
	Geduld		2,0					2,0	1,0%
	Diskretion		2,0					2,0	1,0%
	Frustrationstoleranz				1,0			1,0	0,5%
	Toleranz		3,0					3,0	1,6%
	professionelle Einstellung	1,0						1,0	0,5%
	Optimismus		14,0	2,0				16,0	8,3%
<b>kognitive Fähigkeiten</b>	<b>insgesamt</b>	<b>12,0</b>	<b>36,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>		<b>56,0</b>	<b>28,9%</b>
	innovatives Denken	4,0	4,0					8,0	4,1%
	analytische Fähigkeiten	2,0						2,0	1,0%
	Problemlösungsfähigkeit	4,0						4,0	2,1%
	Aufmerksamkeit		2,0					2,0	1,0%
	strukturierte Arbeitsweise	3,0	2,0					5,0	2,6%
	Lernbereitschaft	5,0	18,0	2,0	2,0	3,0		30,0	15,5%
	Umsetzungsstärke	3,0	4,0					7,0	3,6%
	Entscheidungsfähigkeit	1,0	8,0					9,0	4,7%
	vielseitige Einsetzbarkeit				1,0			1,0	0,5%
	Managementfähigkeiten	1,0						1,0	0,5%
<b>körperl. und psych. Voraussetzungen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>8,0</b>	<b>34,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>10,0</b>		<b>55,0</b>	<b>28,4%</b>
	Belastbarkeit	4,0	30,0	2,0	1,0	8,0		45,0	23,3%
	Stressstabilität	5,0	4,0			4,0		13,0	6,7%
	körperliche Fitness		4,0			4,0		8,0	4,1%
<b>besondere Fähigkeiten/Eignungen</b>	<b>insgesamt</b>	<b>11,0</b>	<b>10,0</b>			<b>6,0</b>		<b>27,0</b>	<b>14,0%</b>
	Organisationstalent	10,0	3,0			2,0		15,0	7,8%
	Kreativität	2,0	7,0			4,0		13,0	6,7%
	pädagogisches Talent	1,0						1,0	0,5%

**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 (71.7%) explizit erwartet. Seltener sind berufspraktische Erfahrungen (38.6%) in den Inseraten angezeigt. In noch geringerem Ausmaß werden fachspezifische Kenntnisse (21.5%), Computerkenntnisse (8.1%) und Fremdsprachenkenntnisse (1.8%) nachgefragt<sup>14</sup>.

Die Detailbefunde zeigen auf, dass vor allem soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden das formulierte Erwartungsprofil bestimmen. Nach der Nennungshäufigkeit gereiht sind dies in erster Linie Verantwortungsgefühl (38.6%), Teamfähigkeit (33.2%), Freude am Umgang mit Menschen (29.6%), Belastbarkeit (26.9%), Einsatzbereitschaft (24.2%), Einfühlungsvermögen (19.7%), Selbständigkeit (16.1%), Lernbereitschaft (16.1%) und Flexibilität (15.2%). Eine spezifische berufspraktische Erfahrung ist in 31.4 Prozent der Stellenausschreibungen angesprochen, eine zeitlich nicht präzierte Berufspraxis in 26.9 Prozent. Den Besitz des Führerscheins der Klasse B weisen 14.3 Prozent als Einstiegserfordernis aus. Eine Ausbildung in OP-Pflege wird in 7.2 Prozent gefordert. Gute Deutschkenntnisse formulieren 8.5 Prozent der Inserate, sehr gute Deutschkenntnisse 4.5 Prozent und nicht weiter präzierte EDV-Standardprogrammkenntnisse 6.3 Prozent.

<b>Ergebnisse von 2012</b>		
<b>Qualifikationsprofil</b>		
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	111,5	100,0%
keine Angaben - schulische Vorqualifikationen	-----	-----
keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen	68,5	61,4%
keine Angaben - Computerkenntnisse	102,5	91,9%
keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse	87,5	78,5%
keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse	109,5	98,2%
keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden	31,5	28,3%
Verantwortungsgefühl	43,0	38,6%
Teamfähigkeit	37,0	33,2%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis	35,0 31,4%
Freude am Umgang mit Menschen		33,0 29,6%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	30,0 26,9%
Belastbarkeit		30,0 26,9%
Einsatzbereitschaft		27,0 24,2%
Einfühlungsvermögen		22,0 19,7%
Selbständigkeit		18,0 16,1%
Lernbereitschaft		18,0 16,1%
Flexibilität		17,0 15,2%
Führerschein	Klasse B	16,0 14,3%
soziale Kompetenz		16,0 14,3%
Kooperationsbereitschaft		15,0 13,5%
Optimismus		14,0 12,6%
Dauer der Praxis	> 3 Jahre	13,0 11,7%
Kommunikationsstärke		10,0 9,0%
Deutsch	gut	9,5 8,5%
Ausbildung in OP-Pflege		8,0 7,2%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	8,0 7,2%
Konfliktfähigkeit		8,0 7,2%
Entscheidungsfähigkeit		8,0 7,2%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	7,0 6,3%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

<sup>14</sup> Aufgrund der gesetzlichen Festschreibung der formalen Ausbildung werden schulische Vorqualifikationen in diesem Beruf nicht analysiert.

<b>Ergebnisse von 2012</b>		
<b>Qualifikationsprofil</b>		
<b>Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester</b>	<b>kp</b>	<b>kp-%</b>
<b>Zahl erfasster offener Stellen</b>	<b>111,5</b>	<b>100,0%</b>
Freundlichkeit	7,0	6,3%
Kreativität	7,0	6,3%
Qualitätsbewusstsein	6,0	5,4%
Deutsch	5,0	4,5%
Kontaktfreudigkeit	5,0	4,5%
Aufgeschlossenheit	5,0	4,5%
nicht spezifizierte Kenntnisse	4,0	3,6%
Kenntnisse in Pflegeplanung/-organisation	4,0	3,6%
rechtliche Kenntnisse	4,0	3,6%
Wienkenntnisse	4,0	3,6%
Beratungskompetenz	4,0	3,6%
innovatives Denken	4,0	3,6%
Umsetzungsstärke	4,0	3,6%
Stressstabilität	4,0	3,6%
körperliche Fitness	4,0	3,6%
Endoskopie	3,0	2,7%
Kenntnisse in der Pflege	3,0	2,7%
gutes Auftreten	3,0	2,7%
KundInnenorientierung	3,0	2,7%
Genauigkeit	3,0	2,7%
Toleranz	3,0	2,7%
Organisationstalent	3,0	2,7%
Weiterbildung ohne Präzisierung	2,0	1,8%
geriatrische Pflegeausbildung	2,0	1,8%
Hygieneausbildung im Gesundheitsbereich	2,0	1,8%
Ausbildung als Study Nurse	2,0	1,8%
Word	2,0	1,8%
Excel	2,0	1,8%
Kenntnisse im klinischen Forschungsbereich	2,0	1,8%
medizinische Hygienekenntnisse	2,0	1,8%
Kenntnisse in der Wundversorgung	2,0	1,8%
Kenntn. gerontologische/geriatrische Pflege	2,0	1,8%
Blutabnahme	2,0	1,8%
künstliche Ernährung	2,0	1,8%
Englisch	2,0	1,8%
Dynamik	2,0	1,8%
Geduld	2,0	1,8%
Diskretion	2,0	1,8%
Aufmerksamkeit	2,0	1,8%
strukturierte Arbeitsweise	2,0	1,8%
Kenntnisse im Gebiet der Chirurgie	1,0	0,9%
Kenntnisse im Gebiet der Neurologie	1,0	0,9%
Kenntnisse im Gebiet der Orthopädie	1,0	0,9%
Kenntnisse in rehabilitativer Medizin	1,0	0,9%
Reisebereitschaft	1,0	0,9%
Pünktlichkeit	1,0	0,9%
Kollegialität	1,0	0,9%

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

## 6. Methodische Nachbetrachtungen

Einige abschließende Bemerkungen zur Validität der Methode der Stellenmarktanalyse und zu 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 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 98.70 Prozent in der BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer und geringen 27.59 Prozent in der BOG Massage – die quantitativ ausgesprochen kleinen BOG Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung sowie BOG Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei ausgenommen. Berufspraktische Erfahrungen werden in 80.00 Prozent der Inserate der BOG Umwelt, aber in keinem einzigen Inserat in der BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer bzw. nur in 14.69 Prozent in der BOG Private Sicherheits- und Wachdienste angezeigt. Erwartungen zu schulischen Vorqualifikationen finden sich in hohen 78.50 Prozent in der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule und im Gegensatz dazu in lediglich 0.87 Prozent in der BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer. Formulierungen zu den fachspezifischen Kenntnissen liegen im Schnitt vergleichsweise seltener vor, sind aber für einige BOG, etwa für die BOG Umwelt, die BOG Ärztliche Berufe, die BOG Gehobene medizinisch-technische Dienste bzw. die BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule in einem Drittel bis 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 2012								
BF	BOG	Schule	Praxis	EDV	Fachk.	Sprache	Sozialk.	n
<b>Gesundheit und Medizin</b>								
	Ärztliche Berufe	*	43,66%	15,49%	46,48%	9,86%	85,92%	71,0
	Gesundheits- und Krankenpflege	*	41,86%	12,92%	24,81%	1,55%	72,87%	193,5
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	36,51%	39,68%	1,59%	27,78%	3,17%	50,79%	63,0
	Handel mit Gesundheitsprodukten	56,76%	51,35%	56,76%	16,22%	5,41%	67,57%	18,5
	Massage	15,52%	29,31%	0,00%	24,14%	17,24%	27,59%	58,0
	Gehobene medizinisch-technische Dienste	*	41,77%	20,25%	35,44%	7,59%	46,84%	79,0
	Medizinische Assistenzberufe	11,24%	33,33%	18,22%	21,32%	6,59%	37,98%	258,0
<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>								
	Hotelpflege und Etage	18,52%	51,16%	25,23%	11,34%	46,06%	51,85%	432,0
	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	38,93%	65,32%	19,69%	23,27%	36,24%	73,38%	223,5
	Küchenfach- und -hilfskräfte	17,93%	29,05%	1,27%	15,62%	5,90%	44,12%	1101,5
	Servicefach- und -hilfskräfte	14,39%	27,93%	0,65%	10,62%	16,30%	42,50%	1393,0
<b>Soziales, Erziehung und Bildung</b>								
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	78,50%	73,62%	25,41%	33,88%	25,73%	41,04%	307,0
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	72,57%	75,23%	22,90%	31,16%	4,79%	64,58%	375,5
	Kindererziehung und -betreuung	70,30%	33,83%	3,01%	13,91%	2,63%	66,17%	266,0
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	-----	-----	-----	-----	-----	-----	0,0
<b>Sicherheitsdienste</b>								
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	0,87%	0,00%	0,00%	0,00%	0,43%	98,70%	461,0
	Private Sicherheits- und Wachdienste	2,45%	14,69%	15,51%	2,45%	22,86%	64,90%	122,5
<b>Reinigung und Hausbetreuung</b>								
	Reinigungsberufe	5,46%	19,26%	3,85%	2,89%	1,93%	31,94%	311,5
	Haushaltsberufe	7,35%	26,47%	4,90%	18,63%	9,80%	50,98%	204,0
<b>Hilfsberufe und Aushilfskräfte</b>								
	Allgemeine Hilfsberufe	11,16%	29,77%	10,23%	0,00%	0,00%	35,35%	107,5
<b>Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft</b>								
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	100,0%	100,0%	100,0%	0,00%	0,00%	100,0%	2,0
	Obst-, Wein- und Gartenbau	45,00%	50,00%	10,00%	20,00%	10,00%	65,00%	20,0
	Landbau und Viehwirtschaft	34,78%	30,43%	17,39%	13,04%	13,04%	60,87%	23,0
<b>Reise, Freizeit und Sport</b>								
	Profisport und Sportbetreuung	17,54%	52,63%	10,53%	14,04%	3,51%	59,65%	28,5
	Reise- und Freizeitgestaltung	30,22%	59,11%	39,56%	32,44%	39,11%	81,33%	112,5
<b>Umwelt</b>								
	Umwelt	73,33%	80,00%	40,00%	53,33%	33,33%	80,00%	15,0
<b>Körper- und Schönheitspflege</b>								
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	12,26%	25,00%	0,96%	12,50%	6,73%	29,81%	208,0

Abbildung 26: Nennungen zu den Qualifikationsdimensionen je Berufsobergruppe im BZR 2012



Wie informativ sind die Stelleninserate hinsichtlich des darin formulierten Qualifikationsbedarfs in einzelnen BOG? Abgesehen von der sehr kleinen BOG Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei ist der Informationsgehalt in der BOG Umwelt am höchsten. In dieser BOG werden durchschnittlich pro Inserat zu knapp vier von sechs Qualifikationsdimensionen Bedarfe formuliert. Ebenfalls einen hohen Informationswert zeigen die Inserate der BOG Reise- und Freizeitgestaltung, der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule, der BOG Soziale Betreuung, Beratung und Therapie, der BOG Hotelverwaltung und Gaststättenleitung, der BOG Handel mit Gesundheitsprodukten sowie der BOG Ärztliche Berufe. Eher selten werden im Gegensatz dazu in den Inseraten der BOG Reinigungsberufe, der BOG Allgemeine Hilfsberufe, der BOG Schönheits-, Hand- und Fußpflege sowie der BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer 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.