Qualitative Erhebungen zum Arbeitsmarktbedarf für das AMS-Qualifikations-Barometer 2017/18

Bericht

Wien, Oktober 2018

Maria Kargl, 3s

Emanuel Van den Nest, ibw

Silvia Seyer-Weiß, ibw (Mitarbeit)

Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Österreich, Treustraße 35-43, 1200 Wien

Redaktion:
Maria Kargl, 3s
Emanuel Van den Nest, ibw
Silvia Seyer-Weiß, ibw (Mitarbeit)

Projektleitung AMS:
Reinhold Gaubitsch,
Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

AutorInnen (in alphabetischer Reihenfolge):

ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft	3s Unternehmensberatung GmbH
Alexandra Bröckl	Julia Fellinger
Gabriele Grün	Alexandra Götz
Silvia Seyer-Weiß	Marlene Heinrich
Emanuel Van den Nest	Maria Kargl
	Klaus Lehner
	Sabine Schwenk
	Leonhard Suchenwirth

Kontakt:
vandennest@ibw.at
kargl@3s.co.at

Impressum:
Arbeitsmarktservice
Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts
Treustraße 35-43
1200 Wien
Telefon: +43 1 33178-0
ams.oesterreich@ams.at
ams.abi@ams.at
UID: ATU 38908009
DVR: 4013345

INHALTSVERZEICHNIS

1 ZUSAMMENFASSUNG 5

2 EINLEITUNG 8

2.1 Fragestellung 8

2.2 Methodisches Vorgehen 8

3 AKTUELLE SITUATION UND ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNGEN 9

3.1 Wirtschaftliche Einflussfaktoren 10

3.2 Digitalisierung 13

3.3 Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein 15

3.4 Rechtliche und gesetzliche Vorgaben 15

3.5 Arbeitsmarkt und Arbeitsanforderungen 16

3.6 Qualität und Innovation 19

4 TÄTIGKEITSBEREICHE UND BEDARF AN BERUFEN 20

4.1 Wichtige Berufe und Tätigkeitsbereiche 20

4.2 Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsebenen 21

5 ANFORDERUNGEN AM ARBEITSMARKT 25

5.1 Qualifikationen und Bildungsabschlüsse 25

5.2 Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen 26

6 ANHÄNGE 31

6.1 Interviewleitfaden 31

6.2 InterviewpartnerInnen 35

6.3 Zusammenfassung der Interviews pro Berufsbereich 36

6.3.1 Berufsbereich Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik 36

6.3.2 Berufsbereich Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein 45

6.3.3 Berufsbereich Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit 50

6.3.4 Berufsbereich Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe 57

6.3.5 Berufsbereich Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT 61

6.3.6 Berufsbereich Handel, Transport, Verkehr 69

6.3.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau, Bau, Forstwirtschaft 76

6.3.8 Berufsbereich Maschinenbau, Kfz, Metall 85

6.3.9 Berufsbereich Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk 95

6.3.10 Berufsbereich Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe 104
6.3.11 Berufsbereich Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege.....107
6.3.12 Berufsbereich Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder 111
6.3.13 Berufsbereich Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit 117
6.3.14 Berufsbereich Umwelt 124
6.3.15 Berufsbereich Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung 126

1 ZUSAMMENFASSUNG

Im Jahr 2017 wurde erstmals zur Ergänzung der Quellen für die redaktionelle Aktualisierung des AMS-Qualifikations-Barometer eine qualitative Erhebung mit Interviews durchgeführt. Diese Vorgangsweise hat sich bewährt, sodass auch für die Aktualisierung 2017/2018 eine ähnliche Erhebung beauftragt wurde. Die Informationen, die für die Darstellung des Arbeitsmarktbedarfs im AMS-Qualifikations-Barometer verwendet werden, werden aus einer großen Bandbreite von Quellen gewonnen, die von Beschäftigungsdaten über bereichsspezifische Arbeitsmarktstudien bis zu Inseraten von offenen Stellen reicht. Diese Quellen weisen unterschiedliche Qualitäten auf. Studien, deren Analysen sehr tief gehen, lassen häufig die gewünschte Aktualität vermissen. Häufig fehlt Quellen aber auch die Fülle an Detail, die für ein Vorausschau-System notwendig ist, das den Anspruch detailreicher und zugleich umfassender Information stellt. Die Idee einer kurzfristigen qualitativen Erhebung mittels Interviews war, eine Ergänzung zu generieren, die sowohl detailreiche als auch aktuelle Informationen liefern kann.

Dieser Bericht fasst die Ergebnisse aus 94 Interviews zusammen. Die Interviews wurden zwischen Jänner und Juni 2018 mit BranchenexpertInnen und FachvertreterInnen geführt. Ihre Ergebnisse flossen in die Beschreibungen und Einschätzungen zu den Berufsbereichen des AMS-Qualifikations-Barometers und deren Berufsobergruppen[1] ein. In den Interviews wurde vorrangig auf folgende Aspekte eingegangen:

- aktuelle und zukünftige Entwicklungen in Unternehmen und Branchen
- Bedarf an Arbeitskräften nach Berufen und Tätigkeitsbereichen
- Bedarf an Qualifikationen; Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen.

Digitalisierung als einflussreicher Trend

Jene Trends, die von den Befragten als besonders einflussreich auf die Arbeitsmarktentwicklung beschrieben wurden, werden im **Kapitel 3** zusammengefasst. Besonders hervorstechend war dabei die wiederkehrende Betonung der **Digitalisierung** als Trend, der auf alle Berufsbereiche durchschlägt, wenn auch in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlicher Intensität. Unternehmen müssen darauf mit geeigneten Strategien reagieren, sei es mit neuen oder weiterentwickelten Produkten, mit dem Einsatz neuer Produktionstechnologien oder generell mit geänderter Arbeitsorgansiation. Dadurch verändern sich wiederum die Anforderungen an ArbeitnehmerInnen. Zum einen ändern sich Aufgabenprofile; administrative Tätigkeiten werden

[1] Im AMS-Qualifikations-Barometer werden Trends zu 15 Berufsbereichen und ca. 90 Berufsobergruppen beschrieben und jährlich aktualisiert.

z.B. zunehmend in fachlich-operative Aufgaben integriert. Zum anderen sind aufgrund der Digitalisierung generell modifizierte oder neue Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, und zwar auf allen Qualifikationslevels. Dazu wird jedenfalls erhöhte Lern- und Weiterbildungsbereitschaft gebraucht werden, wenn nicht gleich neue Qualifikationen.

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

Über alle Berufsbereiche hinweg zeigt sich, dass Fachkräfte für operative Tätigkeiten gebraucht werden. Vor allem Fachkräfte mit einem Lehrabschluss werden genannt, wenn es um Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen geht. Als Gründe dafür wird häufig die demografische Entwicklung angeführt und zugleich die geringere Bereitschaft, eine Lehre zu absolvieren. Laut den befragten ExpertInnen begegnen Unternehmen einem Fachkräftemangel in ihrer Branche mit unterschiedlichen Strategien. Manche stellen nicht einschlägig qualifizierte Personen ein und lernen sie im Betrieb an; es gibt Angebote, Ausbildungen im zweiten Bildungsweg zu absolvieren, und schließlich wird auch auf Arbeitskräfte aus dem Ausland zurückgegriffen.

Konkurrenzdruck

Unternehmen in allen Berufsbereichen sind mehrheitlich einem hohen Konkurrenzdruck ausgesetzt, sowohl auf internationaler Ebene als auch branchenintern auf nationaler Ebene. Der hohe Druck entsteht vor allem durch billigere Produktionsmöglichkeiten ausländischer MitbewerberInnen (geringere Lohnkosten, andere rechtliche Auflagen). Innerhalb von Branchen wird der Druck z.T. über Preisdumping verstärkt, der zu Firmenzusammenschlüssen führt und damit kleinere MitbewerberInnen noch stärker unter Druck bringt (z.B. im Bereich „Reinigung und Hausbetreuung“). Immer wieder war die Rede davon, dass Unternehmen sich eine Nische oder ein spezifisches Profil geben müssen, um bestehen zu können. Unter anderem zeigt sich dies an der Schere zwischen Unternehmen (z.B. im Handel, aber auch im Hotel- und Gastgewerbe), die auf hohe Qualität, nachhaltige Produktionsbedingungen und regionale Produkte setzen, und jenen, die vor allem mit niedrigen Preisen konkurrenzfähig bleiben.

Die beiden nachfolgenden Kapitel beschäftigen sich mit dem Bedarf am Arbeitsmarkt unter zwei verschiedenen Gesichtspunkten. Die gewonnenen Informationen zur Nachfrage nach Berufen und bestimmten Tätigkeiten werden in **Kapitel 4** zusammengefasst, während **Kapitel 5** das Augenmerk auf die Anforderungen an Arbeitskräfte legt, seien dies Qualifikationen bzw. Qualifikationslevels oder bestimmte Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Dabei wurde bestätigt, dass Fachkräfte mit beruflichen Abschlüssen nach wie vor sehr gute Chancen haben, wenn auch je nach Branche differenziert werden muss. In Bezug auf Fähigkeiten und Kompetenzen wurde einmal mehr der hohe Wert von (einschlägigen) fachlichen Kenntnissen bestätigt; technische, digitale und kaufmännische Kenntnisse sind in vielen Branchen gefragt (und nicht nur in den jenen, wo dies ohnehin zu erwarten wäre). Nicht zuletzt haben soziale Kompetenzen branchenübergreifend große Bedeutung; in manchen Branchen scheint es dafür Nachholbedarf zu geben. Gute Deutsch- und fortgeschrittene Englischkenntnisse werden mittlerweile auf nahezu allen Qualifikationslevels vorausgesetzt.

Neben dem Interviewleitfaden und einer Liste der Interviews pro Berufsbereich enthalten die Anhänge Zusammenfassungen der Informationen aus den Interviews für jeden Berufsbereich.

Der Bericht bezieht sich ausschließlich auf die Aussagen der interviewten ExpertInnen. Informationen aus anderen Quellen sind nicht in den Bericht eingeflossen. Für einen umfassenden Blick auf Arbeitsmarkttrends empfehlen sich die Beschreibungen im AMS-Qualifikations-Barometer:

https://ams.at/qualibarometer/ ; http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php

2 EINLEITUNG

2.1 Fragestellung

Das AMS-Qualifikations-Barometer hat zum Ziel, Informationen zum aktuellen und künftigen Bedarf an Arbeitskräften und an Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen zur Verfügung zu stellen. Dieser Bedarf ändert sich laufend, da der Arbeitsmarkt auf gesellschaftliche, ökonomische und politische Veränderungen reagiert, ebenso wie auf makroökonomische Megatrends oder arbeitsrechtliche Veränderungen. Daher wird das AMS-Qualifikations-Barometer jährlich aktualisiert, wofür eine große Bandbreite an Quellen verwendet wird, z.B. statistische Daten und Auswertungen, nationale Arbeitsmarkt- und branchenspezifische Studien sowie aktuelle Medienberichte über bestimmte Berufsgruppen. Für eine detaillierte Darstellung der Arbeitsmarkt- und Kompetenztrends für alle Branchen bzw. Berufsbereiche des AMS-Qualifikations-Barometer reichen diese Quellen jedoch nicht immer aus.

Die vorliegende Studie soll, wie bereits die vorangegangene Studie von 2016/17, (ergänzende) aktuelle und detaillierte Informationen zur Beantwortung der Frage nach aktuellen und künftigen Entwicklungen für alle Berufsbereiche zur Verfügung stellen. Damit können Informationslücken in den recherchierten Quellen ausgeglichen werden. Die zentrale Fragestellung – die Darstellung der Nachfrage nach bestimmten Berufen oder Berufsgruppen und deren Veränderungspotenzial – bleibt dabei nach wie vor aufrecht. Folgende Fragen leiteten die Erhebung:

- Welche Entwicklungen beeinflussen die Unternehmen und Branchen, und wie wirken sich diese aus?
- Wie entwickelt sich die Nachfrage nach bestimmten Berufen und Tätigkeitsbereichen?
- Welche fachlichen und überfachlichen Qualifikationen bzw. Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sind (für bestimmte Berufe) besonders wichtig, und welche Veränderungen sind beobachtbar?
- Welche Anforderungen werden als Mindeststandards vorausgesetzt?

2.2 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie stützt sich methodisch auf qualitative, leitfadengestützte Interviews mit VertreterInnen relevanter Unternehmen (z.B. Personal- und Ausbildungsverantwortliche, GeschäftsführerInnen), BranchenexpertInnen (z.B. VertreterInnen von sozialpartnerschaftlichen Einrichtungen, VertreterInnen von Verbänden, Interessensvertretungen) sowie ExpertInnen in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Der Großteil der Interviews wurde telefonisch durchgeführt, einzelne Interviews fanden face-to-face statt.

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde darauf geachtet, dass pro Berufsbereich sowohl Unternehmens- als auch BranchenvertreterInnen zu Wort kommen. Dabei handelt es sich nicht um ein ExpertInnen-Panel, denn es wurden sowohl ExpertInnen interviewt, die bei der vorigen Studie zur Verfügung standen, als auch neue InterviewpartnerInnen. Letztere

gewährleisten neue Sichtweisen, aber auch eine breitere Abdeckung in Bezug auf Teilsektoren und Berufsgruppen, die in der vorigen Studie nicht berücksichtigt werden konnten.

Insgesamt konnten 94 Interviews im Zeitraum März bis Juni 2018 (48 vom ibw, 46 von 3s) geführt werden. Pro Berufsbereich wurden meist sechs oder sieben ExpertInnen befragt; zu drei Berufsbereichen waren es fünf und in einem Fall acht Interviews. [2]

Der vorliegende Bericht stützt sich auf die Ergebnisse der geführten Interviews. Es handelt sich hier um qualitative Interviews, die befragten ExpertInnen sprachen dabei über ihren eigenen, eingeschränkten Bereich. Daher sind die Ergebnisse im Sinne einer quantitativen Forschungslogik nicht repräsentativ. Schlussfolgerungen auf die jeweilige Branche als Ganzes können nicht ohne weiteres gezogen werden, schon allein deshalb nicht, weil häufig nur eine Person zu einem Teilbereich befragt werden kann (z.B. zu Journalismus, zu privaten Sicherheitsdiensten). Weiters wurde von den AutorInnen darauf geachtet, Hintergrundwissen aus anderen Quellen (etwa aus dem AMS-Qualifikations-Barometer) nicht in diesen Bericht einfließen zu lassen. Es kann daher durchaus der Fall sein, dass hier wiedergegebene Einschätzungen im Widerspruch zu Aussagen aus dem AMS-Qualifikations-Barometer stehen, da für diese Informationen eine große Anzahl weiterer Quellen herangezogen, analysiert und verglichen wurde. Die Stärke der Erkenntnisse, die aus den Interviews gewonnen wurden, liegt in ihrer Qualität: Diese Qualität besteht aus der Tiefe und dem Detailreichtum an Informationen, die einen spezifischen Einblick in Prozesse und Entwicklungen in Unternehmen und Branchen ermöglichen, der mittels quantitativer, repräsentativer Herangehensweise so nicht möglich wäre. Darüber hinaus können in manchen Fällen auch mögliche künftige Entwicklungen diskutiert und angerissen werden, die aus anderen Quellen kaum zu ermitteln sind.

→ **Querverweise:** Diese Studie enthält Querverweise, die eine Verbindung zwischen Textstellen schaffen, die in verschiedenen Kapiteln ähnliche Aspekte behandeln.

3 AKTUELLE SITUATION UND ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNGEN

Die Frage nach aktuellen Einflussfaktoren und zukünftigen (wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftspolitischen) Entwicklungen sollte zeigen, welcher Situation die Unternehmen derzeit gegenüberstehen und welchen Verlauf und welche Trends die Befragten in den Berufsbereichen erwarten.

Dabei konnten über alle Berufsbereiche hinweg einige Schwerpunkte identifiziert werden, die in diesem Kapitel nach folgenden Punkten gegliedert werden:

[2] Eine Listung der Interviews pro Berufsbereich findet sich im Anhang.

- Der Abschnitt **Wirtschaftliche Einflussfaktoren** bezieht sich auf aktuelle Aspekte, Trends und Herausforderungen, die sich generell auf den Erfolg von Unternehmen und ihre Teilhabe am Markt auswirken.

- Unter **Digitalisierung** wird beschrieben, welche Auswirkungen neue digitale Technologien auf die Berufsbereiche haben, und welchen weiteren technologischen Einflussfaktoren die Berufsbereiche aktuell und zukünftig gegenüberstehen.

- **Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein** wirken als Querschnittsmaterie auf viele Bereiche ein; die Folgen und Ausprägungen werden in einem eigenen Abschnitt zusammengefasst.

- Der Abschnitt **Rechtliche und gesetzliche Vorgaben** zeigt auf, mit welchen Auflagen und Beschränkungen die Berufsbereiche konfrontiert sind, v.a. was neue Regelungen betrifft.

- Das Kapitel **Arbeitsmarkt und Arbeitsanforderungen** konzentriert sich auf aktuelle und zukünftige beschäftigungsspezifische Aspekte und Trends.
- Gemeinsamkeiten in den Berufsbereichen finden sich auch hinsichtlich der Strategien, zu denen Unternehmen greifen, um konkurrenzfähig zu bleiben (unter **Qualität und Innovation** beschrieben).

3.1 Wirtschaftliche Einflussfaktoren

In- und ausländische MitbewerberInnen – Konkurrenzdruck

Aktuell nehmen die Unternehmen einen großen Wettbewerbsdruck ihrer MitbewerberInnen aus ost- und mitteleuropäischen Nachbarstaaten wahr. Durch den Eintritt von Ländern dieser Region in die Europäische Union („EU-Osterweiterung“) gilt für diese nun auch der freie Dienstleistungsverkehr. Aufgrund eines geringeren Lohnniveaus in ost- und mitteleuropäischen Ländern können Unternehmen günstiger kalkulieren und damit ihre Leistungen in Österreich billiger anbieten. Dies brachte und bringt nach wie vor heimische Betriebe – trotz Angleichungen durch die Entsenderichtlinie[3] – unter Druck. Das betrifft vor allem Berufsbereiche des technisch-produzierenden Segments. Im Berufsbereich „Maschinenbau, Kfz, Metall“ bezieht sich der Wettbewerb nicht nur auf die Dienstleistung, auch Metallteile werden von ost- und

[3] Die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 wurde in Österreich 2016 durch Novellierungen und Anpassung vor allem im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, in der jeweils geltenden Fassung, bzw. im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 218/1975 umgesetzt.

mitteleuropäischen Ländern preislich günstiger angefertigt und am österreichischen Markt vertrieben, was zusätzlichen Preisdruck erzeugt.

Der Berufsbereich „Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder“ steht weniger mit europäischen, denn asiatischen Ländern im Wettbewerb und sieht dies als starke Herausforderung an.

Aber auch bei Dienstleistungen sind österreichische Unternehmen starker Konkurrenz ausgesetzt, und zwar sowohl aus Österreich als auch aus Nachbarländern. Die Ausprägung ist je nach Branche unterschiedlich: Reinigungsfirmen müssen mit MitbewerberInnen aus dem benachbarten Ausland konkurrieren, die anderen (günstigeren) gesetzlichen Bedingungen unterliegen; im Tourismus und im Gastgewerbe wurde wiederholt von großem Kostendruck innerhalb der Branche berichtet. Die (häufig günstigeren) Vermietungen durch „Airbnb“ und andere private Online-Märkte zur Buchung und Vermietung von Unterkünften werden als unfaire Konkurrenz gesehen. In der Immobilienbranche entsteht Kostendruck auch durch AnbieterInnen, die weniger qualitätsbewusst („unseriös“) arbeiten. Generell werden Kosten- und Effizienzdruck immer wieder erwähnt, mit der Notwendigkeit Kosten zu senken als Folge; z.B. in den Bereichen Gesundheit und Soziales, im Tourismus und Gastgewerbe, im Verlagswesen und bei Druckereien, aber auch im künstlerischen Bereich (Musiktheater, Orchester).

Dienstleistungen im kreativen Bereich sind deshalb starkem Mitbewerb ausgesetzt, weil das Angebot an Arbeitskräften generell sehr groß ist (Journalismus, künstlerische Berufe, handwerklich-kreative Berufe wie MusikinstrumentenerzeugerIn). Zum Teil führt dies auch zu einem hohen Anteil an Ein-Personen-Unternehmen (EPU).

Die „EU-Osterweiterung“ brachte für österreichische Betriebe – beispielsweise im Gartenbau – deutliche Vorteile im Recruiting von MitarbeiterInnen. In diesem Segment konnten aus dem benachbarten Ausland notwendige Hilfs- und Anlernkräfte angeworben oder aus dem MitarbeiterInnenstab ausländischer Betriebe, die als UntervertragsnehmerInnen beschäftigt waren, übernommen werden. Auch im Tourismus und Gastgewerbe wird die Notwendigkeit ausländischer MitarbeiterInnen betont.

Der Wettbewerb zwischen Branchen im Inland zeichnet sich vor allem zwischen der Berufsobergruppe „Lebensmittelerzeugung“ und der Branche des Lebensmitteleinzelhandels ab. Zwischen den beiden letztgenannten herrscht eine starke Konkurrenz, da Supermärkte in eigenen Backshops Brot und Backwaren anbieten. Zurzeit wird das Rohprodukt (Teiglinge) noch vorwiegend in österreichischen Industriebetrieben hergestellt. Es ist jedoch fraglich, ob zukünftig die Produktion nicht verstärkt ins – oft billigere – Ausland verlegt wird. Geringfügige Konkurrenz für den Lebensmitteleinzelhandel kommt von Seiten des Berufsbereichs „Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft“. Der „Ab-Hof-Verkauf“ erlangt aufgrund des zunehmenden Bewusstseins vieler KonsumentInnen für Qualität und Nachhaltigkeit immer größere Beliebtheit.

Konsumverhalten und Qualitätsbewusstsein

In den Berufsbereichen wird ein verändertes Kaufverhalten seitens privater KonsumentInnen wahrgenommen. Einerseits gibt es einen gesellschaftlichen Trend zu qualitativer Ware. Viele KonsumentInnen legen großen Wert auf Regionalität, biologische Erzeugnisse und Nachhaltigkeit. Anbieter dieses Segments sprechen davon, dass (Roh-)Produkte auf immer höherem Niveau verarbeitet werden müssen, was Spezialisierungen erfordert und die wirtschaftlichen Gewinne verkleinert. Auch in der Produktion von Textilien zeigt sich, dass Private zunehmend natürliche Materialien (v.a. Viskose) bevorzugen. Für Viskose benötigt es den Rohstoff Holz, wodurch der Wettbewerb mit anderen Branchen, die auch diesen Rohstoff verwenden (Bau, erneuerbare Energien), zunehmen wird.

Andererseits verstärkt sich auch die Klientel im Niedrigpreissegment, viele KundInnen bevorzugen günstige Produkte. Insbesondere in der Berufsobergruppe „Einzelhandel“ macht sich ein starkes Auseinanderklaffen des Billig- und Hochpreissegments bemerkbar, ebenso im Hotel- und Gastgewerbe. Zum Teil ist diese Entwicklung auch durchaus ambivalent: Häufig kaufen ein- und dieselben KundInnen sowohl hochpreisige Produkte als auch Produkte günstiger Marken.

Ähnliche Trends sind im Tourismus zu beobachten: Zum einen versuchen Hotels, Dienstleistungen zu reduzieren, um Kosten zu sparen. Zum anderen wird erkannt, dass Gäste persönliche Betreuung und Authentizität schätzen, sodass dies im Gegenzug ein Wettbewerbsvorteil sein kann.

In handwerklichen Sektoren zeigt sich, dass die Investitionsfreudigkeit der KonsumentInnen, z.B. in den privaten Wohnraum, auch immer wieder von politischen Gegebenheiten abhängig ist. Bei politischer Instabilität und in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind die KonsumentInnen eher dazu geneigt, Geld zu sparen.

Analog zu vermehrten Möglichkeiten, sich digital über Produkte, deren Komponenten oder Inhaltsstoffe zu informieren, stiegen auch die Anforderungen der KundInnen. Diese fordern von den Unternehmen mehr Informationen ein, wodurch die Beratungskompetenz stärkere Bedeutung erhält. Von VerkäuferInnen, Servicepersonal etc. sind damit höhere Kommunikationsfähigkeiten gefordert (→ 5.2.), nicht zuletzt auch aufgrund des Umstandes, dass KonsumentInnen durch ihre Internetrecherche auch über widersprüchliche Informationen verfügen.

Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union – „Brexit“

Der Austritt Großbritannien aus der Europäischen Union hat nicht nur politische, sondern auch wirtschaftliche Auswirkungen auf Unternehmen europäischer Länder. Auch österreichische Unternehmen sind sich über die Gestaltung der weiteren Geschäftsbeziehungen und über (mögliche) Handelsbeschränkungen im Unklaren; das betrifft v.a. „Maschinenbau, Kfz, Metall“ sowie „Handel, Transport, Verkehr“.

3.2 Digitalisierung

Folgt man den Hinweisen der befragten ExpertInnen, ist die Digitalisierung aktuell – wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen – auch am Arbeitsmarkt ein sehr einflussreicher Trend. Für ausnahmslos alle Berufsbereiche wird betont, dass die Digitalisierung einen entscheidenden Einfluss ausübt. Dabei sind die Auswirkungen durchaus unterschiedlich. Zum einen werden durch die Digitalisierung in vielen Bereichen neue Kompetenzen und Fähigkeiten notwendig. Es ändern sich aber auch Arbeitsabläufe und Arbeitsweisen: Tätigkeiten werden vermehrt auf digitalem Weg und mit digitalen Mitteln durchgeführt. Zum Teil kommt es dadurch auch zu Verschiebungen bei den Tätigkeiten. Die Dokumentation wird z.B. immer weniger von administrativen Berufen erledigt, sondern von den fachlich Verantwortlichen selbst (z.B. in der Medizin).

Dennoch wurden von den Befragten auch neue Tätigkeitsfelder und Berufe (und für bestimmte bestehende Berufe erhöhter Bedarf) geortet. Besondere Bedeutung messen viele Unternehmen dabei dem Datenschutz sowie der Cyber Security bei. Der Beruf Datensicherheitssexperte/-expertin wird im Zuge dessen immer stärker nachgefragt. Der verstärkte Einsatz von Geräten, die digital – und damit softwaregesteuert – funktionieren, wird mehr bzw. veränderten technischen Support und Service erfordern. Andere Tätigkeitsfelder und Berufe werden durch die Digitalisierung mit einem Rückgang konfrontiert sein, z.B. Postdienstleistungen, da immer weniger Briefe verschickt werden, der Textilwaren- und Bekleidungsverkauf, weil Textilien immer stärker online erworben werden, sowie bestimmte Bereiche im Bankensektor (Filialschließungen).

Einige Befragte machten darauf aufmerksam, dass die Digitalisierung für Unternehmen mit Investitionen und damit Kosten verbunden ist. Für manche Betriebe, vor allem Kleinbetriebe, kann das schwierig sein, sodass die Gefahr besteht, dass sie vom Markt verdrängt werden. Zugleich ist den Unternehmen aber auch bewusst, dass sie mithilfe neuer Technologien Kosten senken können; sowohl für die Gastronomie als auch für den Gesundheitssektor wurde dies betont.

Die Digitalisierung setzt sich in den einzelnen Berufsbereichen in unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlicher Geschwindigkeit durch. So zeigt sich, dass im Berufsbereich „Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft“ die für diese Studie Befragten der Thematik noch wenig Bedeutung beimessen. Dies spiegelt sich auch in der Beschreibung der erforderlichen Fähigkeiten wider. Aber auch hier wird davon gesprochen, dass IT, lasergesteurte Gartenwerkzeuge, Mähroboter und andere Maschinen die Arbeit etwa in der Landwirtschaft und im Gartenbau unterstützen. Auch die Ursachenforschung für das sich verändernde Klima und dessen Auswirkungen in der Forstwirtschaft können mit digitalen Methoden verbessert werden. (→ 5.2.).

Digitale Fähigkeiten, die quer über Bereiche und Branchen gefragt sind, sind „Multimedia Kenntnisse“ und Knowhow im Umgang mit Social Media (v.a. für Marketing) und E-Marketing. Das betrifft die Betreuung des firmeneigenen Webauftritts und die Nutzung sozialer Medien für

Marketing und KundInnenbindung (→ 5.2.). Häufig werden diese Tätigkeiten nicht von speziell dafür eingestellten MitarbeiterInnen übernommen, sondern müssen – v.a in kleinen Betrieben – von Administrativkräften und den fachlichen MitarbeiterInnen verrichtet werden. Elektronische Kommunikation im täglichen Arbeitsalltag gehört ohnehin bereits zu den Selbstverständlichkeiten und wird häufig auch von unterstützenden Berufen und gering Qualifizierten erwartet.

All diese technologischen Entwicklungen haben einen ständigen Weiterbildungsbedarf zur Folge. Dementsprechend wurden die Bereitschaft zu lernen und sich an neue Arbeitsbedingungen anzupassen, die Offenheit für neue Technologien und die Bedeutung des Lebenslangen Lernens in den Interviews immer wieder hervorgehoben.

Sektoren, die laut Befragten besonders von Digitalisierung betroffen sind:

- Gesamter Produktions- bzw. Fertigungsbereich mit einer weiteren Zunahme in der Automatisierung und Prozesstechnik, Planung, Produktionsdarstellungen mit Hilfe von Animationen bis hin zur „digitalen Fabrik“
- Gebäudetechnik, Hausverwaltung: BIM (Building Information Modeling), Big Data-Auswertungen der Nutzung von Liegenschaften
- Bau, Keramik und Stein setzt zunehmend auf digitale Modellierungen bzw. Planungstools
- Land- und Forstwirtschaft: Automatisierung durch Maschinen, Mähroboter, lasergesteuerte Gartenwerkzeuge, digitale Datengewinnung durch Fernerkundung
- Kaufmännisch-administrativer Bereich und Marketing: verstärkte Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien, Social Media und Web 2.0-Applikationen
- Banken: Filialschließungen aufgrund der vermehrten Nutzung von Online und Mobile Banking
- Buchhaltung: vollständig digitalisierte Akten; lt. einem Befragten künftig sogar vollständig automatisierte Buchhaltung denkbar
- Einzelhandel: Bezahlung mit Mobiltelefon, weitere Zunahme des Onlinehandels, Selbstbedienungskassen
- Lager: Intensivierung der digitalen Bestandserfassung und Automatisierung von Lagersystemen
- Tourismus und Gastgewerbe: Buchungssysteme, Online-Buchungen, Marketing über Soziale Medien
- Journalismus, Medienberufe: Mobiler Journalismus, Social Media Management, Multimedia
- Verlage und Medien: Digitalisierung der Medien
- ÄrztInnen, gehobene medizinisch-technische Dienste: neue Technologien und IT-Tools, eHealth
- Wissenschaft und Forschung: z.B. Nutzung von Big Data

3.3 Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein

Das steigende Bewusstsein für Nachhaltigkeit, aber auch entsprechende gesetzliche Regelungen und Vorgaben für Unternehmen spiegeln sich einerseits direkt in umweltrelevanten Gebieten wie Energieformen und in der Entstehung sogenannter Green Jobs wider. Andererseits ist Nachhaltigkeit ein Querschnittsthema, das – in unterschiedlichem Ausmaß und in unterschiedlicher Weise – auf viele Branchen und Berufsbereiche einwirkt.

Eine interviewte Person hat betont, dass Textilprodukte und Maßanfertigungen in Europa vermehrt nachhaltig produziert werden und dadurch die Nachfrage nach Stoffen, Garnen und Leder- sowie Bekleidungsprodukten aus Österreich steigt. Im Gastgewerbe wird ebenfalls der Trend zu regionalen Produkten beobachtet. Auch die Baubranche sowie Steinmetz- und Hafnereibetriebe geben an, dass Heizanlagen mit erneuerbaren Energiequellen immer stärker nachgefragt werden.

Die steigende Bedeutung von Gärten in Städten – das so genannte „urban farming“ – wird laut eines Experten im Gartenbau zukünftig neue Arbeitsplätze schaffen, und generell steigt die Bereitschaft von PrivatkundInnen, in die Gartengestaltung zu investieren.

Da es sich in hohem Ausmaß um eine Querschnittsmaterie handelt, siehe auch → 3.4., 3.6.

3.4 Rechtliche und gesetzliche Vorgaben

Aktuelle sowie geplante gesetzliche Vorgaben prägen die betreffenden Berufsbereiche sowie Unternehmen und damit auch die Anforderungen an ihre MitarbeiterInnen.

Im Mai 2018 ist die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Die Maßnahmen zur Einhaltung der Verordnung waren laut der befragten Unternehmen und Institutionen mit teils großen Aufwand verbunden, das haben besonders KMU’s so geäußert. Die tatsächlichen Auswirkungen der innerbetrieblichen Umstellungen und Folgen der Verordnung sind allerdings noch nicht abzusehen.

Eine hohe Bedeutung haben für die Berufsbereiche Umweltschutzauflagen (Klimaschutzabkommen), zum einen für die Betriebsstätten generell, zum anderen für den Produktionsprozess sowie die erzeugten Produkte. Vielfach werden diese als Herausforderung angesehen, was die konkrete Umsetzung betrifft. Zugleich entstehen dadurch an anderer Stelle neue Jobs und steigender Personalbedarf (Umwelttechnologie, Umweltconsultung, Energietechnik, Entsorgung und Recycling).

Mehrmals erwähnt wurde auch, dass kleine Nivellierungen von gesetzlichen Änderungen allein bereits einen gewissen Aufwand bedeuten. Da es immer wieder geänderte und neue Bestimmungen gibt, wird auch die Bereitschaft sich über aktuell gültige Regelungen auf dem Laufenden zu halten und die für die Recherche notwendigen Fähigkeiten als Anforderung an Arbeitskräfte betont, so z.B. für Hausbetreuung und Facility Management.

Betriebe mit KundInnenverkehr, besonders in der Gastronomie und Hotellerie, sind von notwendigen Umbauten betroffen, um Barrierefreiheit und Nichtraucherschutz zu gewährleisten.

Eine gewichtige Rolle spielen auch die gesetzlichen Regelungen zur technischen Dokumentation, da damit auch Haftungsbestimmungen (wie z.B. in der Baubranche) verbunden sind. Berufsbereiche wie „Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik“ sowie „Handel, Transport, Verkehr“ sehen durch bestimmte Verkehrsplanungsmodelle oder das Wiedereinführen von Grenzkontrollen den Transport von Waren und Gütern beeinträchtigt.

3.5 Arbeitsmarkt und Arbeitsanforderungen

Die aktuelle demographische Entwicklung („alternde Gesellschaft“ – weniger Junge, mehr Ältere) beeinflusst auch den Arbeitsmarkt. Es wird ein Mangel an Fachkräften, der durch anstehende Pensionierungen noch größer wird, sowie der Rückgang des Nachwuchses beklagt (→ mehr unter „Rekrutierungsschwierigkeiten und Fachkräftemangel“). Doch die Gesellschaft wird auch zunehmend durch größere Diversität geprägt. Dies zeigt sich – laut Ansicht der Befragten – z.B. in heterogenen Klassen in den Schulen (Migrationshintergrund, SchülerInnen mit erhöhtem Betreuungsbedarf oder mit sozialen Problemlagen), aber auch in verstärkt internationalen und daher heterogenen Gäste-Gruppen (Tourismus, Gastgewerbe) sowie an KundInnen und KlientInnen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund (Reinigung, Hausverwaltung). Der Handel sowie auch die gewerbliche Lebensmittelproduktion sprechen von einer immer stärkeren Diversifizierung von sozialen Gruppen als Klientel, einerseits mit der Nachfrage nach biologischen und regionalen, jedoch teuren Produkten, und andererseits Produkten, bei denen der Preis und weniger die Produktionsumgebung überzeugt. Aber auch mit MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen kulturellen und sozialen Milieus müssen Unternehmen lernen umzugehen (Tourismus, Landwirtschaft).

Spotlights auf die Entwicklung des Arbeitsmarkts bzw. der Arbeitsplätze (Einschätzungen von Befragten):

- Starker Bedarf an technisch-operativen Fachkräften in der Baubranche, in der Gebäudetechnik sowie im Elektronik- und elektrotechnischen Segment
- Konstante Entwicklung im gesamten Berufsbereich „Bergbau, Rohstoffe, Glas, Kermik, Stein“, „Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft“ und „Maschinen, Kfz, Metall“
- Zuwächse in der Biotechnologie, v.a. im pharmazeutischen Segment; bei ÖkologInnen und UmweltmanagerInnen (leichter Anstieg) sowie in der Kunststoffbranche
- Steigende Nachfrage im Bahn- und Luftverkehr
- Immer mehr offene Stellen im Online-Handel
- Gefragt, jedoch schwer zu besetzen: Stellen für TextiltechnologInnen und TextilchemikerInnen
- Verringerung der Arbeitsplätze bei Banken aufgrund Digitalisierung, v.a. durch Filialschließungen

- Wenige offene Stellen: kreative und handewerklich-kreative Berufe, Medien, Kunst, Musik, Journalismus
- Konstant bis leicht steigender Bedarf: private Sicherheitsdienste (Gebäudeüberwachung: steigend; Veranstaltungsschutz, interne Sicherheitsschulungen in Unternehmen)
- Starke Nachfrage bzw. Wachstum bei Sozial- und Gesundheitsberufen: ÄrztInnen; Medizinisch-Technische Dienste
- Starke Nachfrage im Tourismus und im Gastgewerbe, v.a. Koch/Köchin; KellnerIn; RezeptionistIn; Hilfskräfte, z.B. für Reinigung, Zimmerservice und Küche
- Schwer zu besetzen: Lehrstellen im Tourismus, gut ausgebildete Tourismus- und Gastgewerbe-Fachkräfte.

Aus- und Weiterbildung

Neben fachlichen Fähigkeiten (→ 5.2.) sind Aus- und Weiterbildungen von hoher Bedeutung (→ 5.1.).

Qualifizierung bzw. Höherqualifizierung stellen einen generellen Trend dar. Immer wieder wird betont, wie wichtig Abschlüsse und fundierte Ausbildungen seien. Aber auch an Anlern- und Hilfskräfte werden zunehmend Anforderungen gestellt. Auch wenn sie keine formalen Qualifikationen besitzen, sollten sie doch bestimmte Grundkenntnisse und Fertigkeiten oder Berufserfahrung mitbringen. Im Umwelt-Bereich wurde eine Verschiebung nach oben festgestellt: die Nachfrage nach niedrig Qualifizierten wird lt. Interview sinken, die Nachfrage nach höheren Abschlüssen hingegen an Bedeutung gewinnen; die Nachfrage nach Fachkräften mit Lehrabschluss soll gleich bleiben.

Als eine zukünftige Entwicklung kann herausgelesen werden, dass – auch im Lichte der Probleme, genügend geeignetes Fachpersonal zu finden – der zweite Bildungsweg bei Erwachsenen immer mehr an Bedeutung gewinnen wird. Befragte ExpertInnen der Berufsobergruppen „Stein“ oder „Textil“ z.B., die davon sprechen, ihre Nachfrage an Lehrlingen kaum mehr decken zu können, können sich vorstellen, Lehrlingsausbildungen und andere Erstausbildungen für Fachkräfte, wie z.B. berufsbildende Schulen, verstärkt branchenübergreifend anzubieten.

Die Bedeutung des Lebenslangen Lernens steigt. Häufig wird betont, dass auch Arbeitskräfte mit abgeschlossener Ausbildung ständig neue Kompetenzen erwerben müssen, „on the job“ oder durch Weiterbildungen.

Die Reinigungsbranche bietet aufgrund der guten Einsatzmöglichkeit von niedrig Qualifizierten Chancen für berufliche Erst- und Wiedereinstiege. Auch im Tourismus und im Handel werden eine formale Ausbildung nicht immer als zwingend vorausgesetzt – Anlernen im Betrieb wird von manchen Betrieben als Chance für QuereinsteigerInnen angeboten. Bereits jetzt ersetzen im Hotel- und Gastgewerbe häufig angelernte Hilfskräfte Arbeitskräfte mit Fachausbildung.

Rekrutierungsschwierigkeiten und Fachkräftemangel

Vielfach haben die befragten ExpertInnen darauf hingewiesen, dass das derzeitige Angebot an Fachkräften am Arbeitsmarkt, die zur Verfügung stehen, den hohen Bedarf in den Unternehmen nicht abdeckt. Nachgefragt werden v. a. Fachkräfte, die operative Tätigkeiten übernehmen. Die Befragten geben an, dass der Mangel in den nächsten drei bis fünf Jahren voraussichtlich noch zunehmen wird.

Als häufigster Grund für den Fachkräftemangel wird das Fehlen von entsprechend ausgebildetem Nachwuchs, insbesondere Fachkräfte mit einer Lehrlingsausbildung, genannt. Dies resultiert nach Ansicht der Befragten aus der demografischen Entwicklung mit generell rückläufigen Jugendlichenzahlen. Es wird auch vermutet, dass die nachgefragten Lehrberufe für Jugendliche nicht attraktiv und ansprechend genug sind. Auch die allgemein beobachtbare Tendenz zu einer akademischen Ausbildung lässt den Nachwuchs an Fachkräften möglicherweise schwinden. Lernende und Auszubildende streben nach der beruflichen Erstausbildung zunehmend höhere (tertiäre) Ausbildungen an, die für Positionen in der Projektleitung und im Management qualifizieren. Das Personal für FacharbeiterInnen-Tätigkeiten nimmt damit ab. Einige Befragte geben an, dass der Fachkräftemangel auch mit den unternehmerischen Bedürfnissen bei schwankendem konjunkturellem Verlauf, wie z.B. während der Wirtschafts- und Finanzkrise und in den Folgejahren, in Verbindung stehen könnte. Bei schlechter Konjunktur wollen Betriebe in erster Linie den Bestand an Fachkräften im Betrieb halten und sehen eher davon ab, Lehrlinge auszubilden. Über eine längere Zeitspanne hinweg entsteht dadurch jedoch ein Mangel an Nachwuchs und damit an Fachkräften.

Um den aktuellen und zukünftigen Fachkräftemangel beheben zu können, haben VertreterInnen von Berufsgruppen begonnen, mit verschiedenen Initiativen und Marketingstrategien Lehrberufe verstärkt zu bewerben und das Image der Lehre zu verbessern.

In Branchen, in denen viele EPUs tätig sind, erschwert sich die Ausbildung des Nachwuchses aufgrund knapper Ressourcen. Manche Unternehmen versuchen Personen über den zweiten Bildungsweg verstärkt einzubeziehen.

Flexibilisierung

Viele Befragte gehen davon aus, dass sich der Arbeitsmarkt der Zukunft flexibler gestalten wird als aktuell.

Flexibilisierung des Arbeitsbereichs

Laut den Befragten werden ArbeitnehmerInnen schneller und öfter eine andere Rolle, Funktion oder Position im Unternehmen einnehmen müssen. Weiters werden sich die Schnittstellen zwischen Tätigkeiten, die derzeit noch vielfach durch Berufsqualifikationen getrennt sind, aufweichen. Personen, die einen bestimmten Beruf erlernt haben, werden demnach einzelne Aufgaben, die grundsätzlich anderen Berufen zugeordnet sind, übernehmen müssen. In den Interviews wurden dabei v.a. die Übernahme administrativer Standardtätigkeiten (wie z.B. E-

Mail-Kommunikation, Vereinbarung von Terminen, Legen von Kostenvoranschlägen) genannt, und dies betrifft auch jene Schnittstellen, wo Handwerk und Technik ineinandergreifen, wie z.B. in der Baubranche. Die Befragten sprechen diesbezüglich von „fächerübergreifenden Kenntnissen und Fertigkeiten“ oder „Interdisziplinarität von Tätigkeiten“.

Dies kann durch Angaben von Befragten aus dem Berufsbereich „Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT“ veranschaulicht werden: Die Grenzen zwischen Hard- und Software werden immer mehr verschwimmen, manche Funktionen der Hardware werden direkt von der Software übernommen werden. Somit müssen EDV-TechnikerInnen zukünftig zunehmend die Rolle von AllrounderInnen mit spezifischen Fachkenntnissen einnehmen.

Manche Unternehmen sprechen bereits davon, dass sie derart kompetente ArbeitnehmerInnen aus Kostengründen nicht mehr in ihren Personalstab aufnehmen können, sondern in bestimmten Arbeitsbereichen künftig vermehrt mit SubauftragnehmerInnen zusammen arbeiten werden. Damit einher geht lt. Befragten ein verstärkter Trend zum selbstständigen Unternehmertum, jedoch in Form von EPUs.

Flexibilität ist auch in Bereichen gefragt, in denen Selbstständigkeit nicht die Ausnahme, sondern einen gängigen Karriereweg darstellt, wie z.B. für künstlerische und Medien-Berufe (MusikerIn, JournalistIn, Kameraleute).

Flexibilisierung des Arbeitsorts

Sich wandelnde Unternehmensstrukturen verändern auch räumliche Arbeitsbedingungen, etwa durch die verstärkte Nutzung von Teleworking bzw. Homeoffice-Arbeitsmodellen. Dies erfordert von den MitarbeiterInnen zukünftig orts- und zeitunabhängiges Arbeiten. Beides setzt erhöhte Veränderungsbereitschaft und Eigenverantwortung voraus.

3.6 Qualität und Innovation

Um konkurrenzfähig zu bleiben, entwickeln Unternehmen Strategien, mit denen sie sich von MitbewerberInnen abheben möchten. Dabei ist es notwendig, Trends und geänderte Vorlieben von KundInnen zu kennen. Insofern sind in den Interviews mehrmals erhöhte Qualitätsansprüche, Nachhaltigkeit und Gesundheitsbewusstsein sowie generell Innovation erwähnt worden (→ 3.13.33.1). Auch die Beobachtung und das Erkennen von Trends selbst wird als notwendige Kompetenz erachtet. In Österreich erzeugte Produkte, die sich durch kurze Transportwege auszeichnen (Gastronomie, Lebensmittel) und zugleich auf das gesteigerte Bewusstsein für gesunde Ernährung eingehen, sind Beispiele für solche Strategien.

Das steigende Qualitätsbewusstsein der KundInnen wird z.B. in der Gastronomie, im Tourismus oder im Handel sichtbar, jedoch zugleich mit einer entsprechenden Gegenbewegung: Preiswertes, schnelles Essen (Fast Food) ist ebenso gefragt wie hochwertige Gastronomie; Im Tourismus gehen manche Gäste bei der Buchung von Hotelzimmern nach dem Preis vor,

andere wiederum erwarten persönliche Betreuung und sind auch bereit, dafür mehr zu bezahlen. (→ 3.5)

Aktuelle und zukünftige Entwicklungen zeigen sich in den Berufsbereichen auch hinsichtlich ihrer Erzeugnisse sowie der dafür notwendigen Hilfsmittel. Um zukünftigen politischen und gesetzlichen Vorgaben gerecht zu werden sowie gesellschaftlichen Trends zu entsprechen, werden weiterhin verstärkt Produkte entwickelt, die wenig Energie verbrauchen und wenig Schadstoffe erzeugen, z.B. arbeitet man im Berufsbereich „Maschinenbau, Kfz, Metall“ an Wasserstoffantrieben für Fahrzeuge. Der Einsatz neuer Produkte erfordert auch die Verwendung neuer Materialien, die wiederum modifizierte oder neue Verarbeitungstechniken erfordern.

Um konkurrenzfähig zu bleiben, denkt man im Berufsbereich „Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft“ daran, die Eigenmarkenproduktion auszuweiten. In der Berufsuntergruppe „Bekleidungsherstellung, Textilerzeugung und -verarbeitung“ setzt man auf Nischenprodukte, wie z.B. „Smart Textiles“ (Verbindung von Elektronik und Textilien), da die Massenproduktion von Textilien zu einem großen Teil in andere Länder ausgelagert wurde.

4 TÄTIGKEITSBEREICHE UND BEDARF AN BERUFEN

4.1 Wichtige Berufe und Tätigkeitsbereiche

Eine Zusammenschau über die eher technischen, produzierenden Berufsbereiche zeigt, dass die wichtigsten Berufe im technischen Bereich zum Großteil in den Qualifikationslevels Lehre sowie berufsbildende mittlere und höhere Schule (BMHS) zu finden sind. Auch in der Produktion selbst haben Fachkräfte mit Lehrabschluss gute Chancen, z.B. PapiertechnikerInnen und MetalltechnikerInnen in der Papierindustrie. Technischen Berufen an der Schnittstelle zu Umwelt wie ElektroenergietechnikerIn, SolartechnikerIn und WindenergietechnikerIn wird tendenziell steigende Beschäftigung zugeschrieben.

Technische Berufe haben jedoch auch auf akademischem Niveau eine hohe Bedeutung. Ein Beruf, der v. a. in den techniklastigen Berufsbereichen, wie „Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT“ sowie „Maschinenbau, Kfz, Metall“ sehr häufig genannt wird, ist MechatronikerIn. Diesem aktuell stark nachgefragten Beruf (Stand August 2018) wird jedoch bereits jetzt ein Wandel der Kenntnisse und Fertigkeiten attestiert. Aufgrund der Digitalisierung wird dieser Beruf zukünftig stärker auf Softwaresteuerungen ausgerichtet sein.

Hohe Bedeutung haben in verschiedenen Berufsbereichen generell auch handwerkliche Berufe, wie z.B. TischlerIn und BauspenglerIn im Bereich „Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik“, aber auch Fachkräfte in der Landwirtschaft und im Gartenbau im Berufsbereich „Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft“.

Passend zur hohen Bedeutung technischer Berufe haben für die Befragten auch technische Tätigkeitsbereiche in Produktion, Forschung und Qualitätssicherung hohe Relevanz. Neben handwerklichen und dienstleistungsbezogenen Arbeitsfeldern sind in den Unternehmen auch der kaufmännische und der betriebswirtschaftliche Arbeitsbereich besonders relevant.

Bei den diensleistungsorientierten Berufsbereichen fällt die Bedeutung der Digitalisierung ins Auge (→ 3.2.); ihr Einfluss wurde von den Befragten sehr häufig erwähnt, in unterschiedlicher Ausprägung je nach Branche und Tätigkeitsbereichen, und durchaus auch für Berufe (wie MusikinstrumentenerzeugerIn), wo man auf den ersten Blick keine Auswirkungen der Digitalisierung erwarten würde.

Folgende Berufsgruppen und Bereiche wurden im Dienstleistungssektor als besonders wichtig bzw. aussichtsreich erwähnt:

- Medizinisch-technische Dienste; Pflegepersonal
- ÄrztInnen; in öffentlichen Einrichtungen können sie aber auch von Einsparungen betroffen sein, die z.B. durch Digitalisierung möglich werden (Radiologie)
- MusiklehrerInnen an NMS und Gymnasien
- Hilfskräfte im Tourismus, im Gastgewerbe und in der Reinigung
- Küchenpersonal: sowohl Fachkräfte als auch Anlern- und Hilfskräfte
- Servicepersonal: ServiererInnen und Hilfskräfte
- RezeptionistInnen

Für Tourismus und Gastgewerbe wurde v.a. für Küche, Service und Rezeption von Rekrutierungsproblemen berichtet. Als Ausweg werden z.T. in der Küche Arbeitskräfte ohne Fachausbildung angelernt. KellnerInnen seien ohnehin sehr häufig QuereinsteigerInnen, und auch die Arbeit an der Rezeption steht für QuereinsteigerInnen offen.

> Rekrutierungsschwierigkeiten für MitarbeiterInnen mit Berufserfahrung wurden am Rande auch für den Banken-Sektor erwähnt. Auch Anwaltskanzleien berichten von Schwierigkeiten, kompetente SekretariatsmitarbeiterInnen zu finden.

4.2 Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsebenen

Der Bedarf an Beschäftigten in den verschiedenen Berufsbereichen wird nun anhand von vier Qualifikationslevels dargestellt:

- Anlern- und Hilfskräfte
- Fachkräfte mit Lehrabschluss oder berufsbildender mittlerer Schule (BMS)
- Fachkräfte mit berufsbildender höherer Schule (BHS)
- AkademikerInnen

Da sich im Bedarf hinsichtlich produktionslastiger Berufsbereiche und Branchen und dem Dienstleistungssektor deutliche Unterschiede zeigten, wird innerhalb der Qualifikationslevels entsprechend genauer differenziert.

Anlern- und Hilfskräfte

Produktion

Es zeigt sich, dass die Nachfrage nach Anlern- und Hilfskräften von den Befragten eher fallend eingeschätzt wird. Dies ist v. a. der Automatisierung sowie dem zunehmenden Einsatz von Maschinen und Robotern geschuldet, die die Tätigkeiten von Hilfskräften übernehmen. Die Befragten geben jedoch an, dass es aktuell und zukünftig nicht zu Kündigungen im großen Rahmen kommen wird, sondern diese Beschäftigten durch Pensionierungen ohne Nachbesetzungen reduziert werden. Im besten Fall findet eine Abnahme an Hilfskräften durch Höherqualifizierung derselben statt.

Dabei zeigt sich, dass jene „produzierenden" Berufsbereiche, die bereits jetzt zu einem sehr hohen Grad mit automatisierten Maschinen und aktueller Technik arbeiten – wie z.B. die Bauindustrie, der Chemie- und Kunststoffsektor, der IT-Bereich – einen geringen Anteil an Hilfskräften aufweisen. Dort, wo der Einsatz von automatisierten Maschinen produktionsbedingt (noch) gering ist, wie z.B. im Bergbau finden sich derzeit noch viele Hilfs- und Anlernkräfte. Im Bereich Lager und Logistik dagegen ist der Grad an Automatisierung (Einsatz von Computern, Maschinen und Robotern) zwar weit fortgeschritten, dennoch werden dort weiterhin viele Hilfskräfte eingesetzt.

Der erwartbare Rückgang an Hilfs- und Anlernkräften im Produktionsbereich bedeutet jedoch nicht, dass diese Berufe gänzlich vom Arbeitsmarkt verschwinden werden. Vielmehr wird deutlich, dass der Anteil in einigen Sektoren (noch) sehr hoch ist, teilweise gleich hoch wie jener an Fachkräften (Bergbau, Textile Produktion), und dass er in manchen (Sub-)Branchen auch weiterhin bedeutend bleiben wird.

Dienstleistungsbereich

Innerhalb der dienstleistungsorientierten Berufsobergruppen gibt es auch auf diesem Qualifikationslevel Berufe, deren Bedarf sich erhöht oder zumindest gleich bleibt. Dies ist im Segment der Zustellung (z.B. Bote/Botin), im Handel (z.B. KassiererIn), in der Reinigung sowie im Tourismus und im Gastgewerbe der Fall. Die Tourismus- und die Reinigungsbranche bieten durch die Möglichkeit des Anlernens im Betrieb auch gute Chancen für den Ersteinstieg in den Arbeitsmarkt ohne formale Qualifikation.

Fachkräfte mit Lehrabschluss/BMS

Produktion

Der größte Bedarf an Beschäftigten besteht bei Personen mit abgeschlossener Lehre in technischen oder handwerklichen Berufen. Gefragt sind dabei einerseits bereits bestehende Berufe, wie z.B. InstallationstechnikerInnen, Platten- und FliesenlegerInnen, TischlerInnen und ZerspanungstechnikerInnen. Andererseits werden auf diesem Qualifikationslevel auch Berufe nachgefragt, die aufgrund bestimmter Entwicklungen (→ 3.) erst vor kurzem entstanden bzw. im Entstehen sind (z.B. im e-Commerce Bereich).

Die Schnittstellen zwischen thematisch ähnlichen, operativen Berufen ohne hohen Spezialisierungsgrad – wie AbsolventInnen einer Lehre – werden laut Befragten durch Entwicklungen wie die Digitalisierung immer stärker ineinandergreifen. Dies hat zur Folge, dass Beschäftigte neben der Qualifikation auch die Bereitschaft für Weiterbildungen oder auch für einen Job- und Rollenwechsel mitbringen müssen (→ 3.5.). Da generell in allen Berufsbereichen qualifizierte Arbeitskräfte immer stärker nachgefragt werden, werden zunehmend Anlern- und Hilfskräfte dazu motiviert, eine Lehre im zweiten Bildungsweg zu absolvieren.

Generell weisen Befragte von produktionslastigen Berufsbereichen darauf hin, dass technische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen für operative Fachkräfte massiv angestiegen sind. Daher ist es für die Unternehmen von großer Bedeutung, in Bezug auf Vorbildung, Potenzial und Persönlichkeit geeignete KandidatInnen zu finden. Dies scheint jedoch zunehmend eine Herausforderung darzustellen.

In den Berufsbereichen mit einem ausgeprägten technischen Schwerpunkt werden laut den Befragten administrative Tätigkeiten nicht mehr von eigens dafür beschäftigten MitarbeiterInnen ausgeführt, sondern in andere Berufe bzw. Tätigkeitsbereiche integriert. Dies begründet sich aus der voranschreitenden Digitalisierung, die es ermöglicht, diese Aufgaben schnell und mit kurzer Anlernzeit auszuführen (→ 3.2.).

Der verstärkte Grad an Technik bzw. Technologien wirkt sich auch auf den Bedarf an Fachkräften mit Lehrabschluss aus. Während in einigen Berufsbereichen resp. Berufsobergruppen davon gesprochen wird, dass sich die Nachfrage nach Beschäftigten erhöht, kommt es in anderen zu Einsparungen und damit zu Personalrückgängen (→ 3.2.).

Nach Angaben der Befragten machen Beschäftigte dieses Qualifikationsniveaus in produktionslastigen Berufsbereichen einen sehr hohen Anteil in den Unternehmen aus.

Dienstleistungsbereich

Fachkräfte mit Lehr- und BMS-Abschluss sind lt. befragten ExpertInnen in folgenden Segmenten stark vertreten:

- Tourismus, Gastgewerbe
- Reinigung: neben einer großen Zahl von niedrig Qualifizierten auch Fachkräfte
- Banken: Banken beginnen damit, in manchen Bereichen eine Matura nicht mehr als Mindesterfordernis für eine Einstellung zu sehen (neben anderen Bereichen, in denen mindestens ein Bachelorabschluss üblich ist)

Für Berufe im öffentlichen Personenverkehr mit viel Kundenkontakt, wie etwa ZugbegleiterInnen, werden nicht nur ausgebildete Fachkräfte, sondern gezielt Personen mit Erfahrung im Tourismus gesucht, die Serviceorientierung mitbringen. Im Nahverkehr werden zum Teil Beschäftigte gesucht, die in mehreren Fahrzeugen, etwa Bus und Straßenbahn, einsatzbar sind. Auch in Unternehmen der privaten Sicherheit wird oft eine abgeschlossene Lehre erwartet. Bei privaten Sicherheitsdiensten wird häufig ein Lehrabschluss als Voraussetzung gesehen.

Fachkräfte mit BHS-Abschluss und AkademikerInnen

Produktion

Höher qualifizierte Fachkräfte mit einer Diplom- und Reifeprüfung bzw. mit einem tertiären Bildungsabschluss sollen neben ihrer fachlichen Qualifikation auch Führungskompetenz mitbringen. Für beide Gruppen ist in den Berufsbereichen Bedarf gegeben, jedoch nicht in dem Ausmaß wie für AbsolventInnen einer Lehrlingsausbildung.

Während der Anteil an BHS-AbsolventInnen v. a. in den techniklastigen Berufsbereichen sehr hoch ist, ist jener an AkademikerInnen gering ausgeprägt.

Dienstleistungsbereich

Folgende Bereiche wurden genannt, in denen v.a. höher qualifizierte Fachkräfte und AkademikerInnen gefragt sind.

- Recht
- Wissenschaft
- MusiklehrerInnen: hoher Bedarf an NMS und Gymnasien
- Gesundheit: ÄrztInnen; Meidzinisch-technische Dienste; Pflegepersonal
- Umwelt: v.a. technische Berufe wie ElektroenergietechnikerInnen, UmwelttechnikerInnen.
- Banken: für die meisten Bereiche mindestens Bachelor-Abschluss, wobei für bestimmte Arbeitsbereiche auch HandesschulabsolventInnen aufgenommen werden
- Buchhaltung: AHS oder BHS in Kombination mit Sonderqualifikationen wie Personalverrechnung, BilanzbuchhalterIn, KreditorIn, DebitorIn
- Steuerberatung und WirtschaftsprüferInnen: Abschluss einer HAK als Mindestanforderung

- Handel: HandelsvertreterInnen werden zukünftig vermehrt von KMU's nachgefragt, auch Fundraising-AgentInnen können aufgrund des steigenden Spendenaufkommens mit einem erhöhten Personalbedarf rechnen

Nach wie vor sehr gefragt sind Kombinationen von Fachrichtungen wie Technik und Wirtschaft oder Recht und Wirtschaft. Die große Bedeutung von Englisch (und teils auch weiteren Fremdsprachen) für Arbeitskräfte mit akademischer Ausbildung wurde häufig betont (→ 5.2.).

5 ANFORDERUNGEN AM ARBEITSMARKT

5.1 Qualifikationen und Bildungsabschlüsse

Einig sind sich die Befragten aller Berufsbereiche darüber, dass am Arbeitsmarkt generell die Bedeutung von fundierten Ausbildungen und damit auch von Bildungsabschlüssen aus dem formellen Bildungswesen weiter zunehmen wird.

In produktionslastigen Berufsbereichen stellt der Lehrabschluss die bedeutendste Qualifikation dar. Weiterführende Abschlüsse, wie etwa die Meisterqualifikation, gewinnen zunehmend an Bedeutung. Auch AbsolventInnen einer BHS sind sehr gefragt. In der Berufsobergruppe „Chemie, Biotechnologie und Kunststoffproduktion" wird angegeben, dass Beschäftigte, die sowohl über eine Meisterprüfung als auch über eine Reife- und Diplomprüfung einer BHS verfügen, ausgezeichnete Arbeitsmarktchancen besitzen.

Die Anforderungen an AkademikerInnen verändern sich. Für techniklastige Berufsbereiche, wie z.B. „Maschinenbau, Kfz, Metall", werden zunehmend AbsolventInnen mit tertiären Abschlüssen interessant, die technisches und wirtschaftliches Wissen vereinen. Auch in anderen Bereichen sind Kombinationen von Fachrichtungen höchst gefragt (→ 4.2). AbsolventInnen ingenieurwissenschaftlicher Studienrichtungen müssen sich zukünftig nicht nur auf ihrem Gebiet spezialisieren, sondern auch soziale, generalistische Kompetenzen und systematisches Denken mitbringen.

In jenen Berufsbereichen, in denen eine größere Anzahl von Anlern- und Hilfskräften beschäftigt sind, ist Höherqualifizierung ein wichtiges Thema, z.B. im Bereich „Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder", in „Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe", in „Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein", bei privaten Sicherheitsdiensten, im Tourismus und im Gastgewerbe (→ 3.5., 4.2.).

In stärker dienstleistungsorientierten Berufsbereichen besteht im Vergleich eine stärkere Nachfrage nach Arbeitskräften mit Matura und tertiären Ausbildungen (→ 4.2.). Dies trifft nicht nur auf Berufsbereiche und Berufsgruppen zu, die von vornherein durch akademische Berufe geprägt sind (z.B. „Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung", Recht oder ärztliche Berufe), sondern z.B. auch auf den Umweltbereich, auf das Bankwesen, Bildungsberufe und

auf einige administrative Berufe (Buchhaltung, Wirtschaftsberatung und Unternehmensdienstleistungen).

In einigen Berufen, die bisher häufig auch ohne formalen Ausbildungsausschluss ausgeübt wurden, wird nun häufiger ein einschlägiger akademischer Abschluss verlangt. Das trifft lt. Interviewaussagen z.B. auf JournalistInnen und Kameraleute zu. Immer wieder ist auch der Trend zu Höherqualifizierung beobachtbar; so werden im Bereich Umwelttechnik künftig weniger Hilfskräfte, vermehrt aber Arbeitskräfte mit technischer BHS und akademisch Gebildete gebraucht; die Nachfrage im mittleren Bereich (Lehre, BMS) soll gleich bleiben.

Hohe Relevanz hat auch Berufserfahrung. Personen, die über keine Berufspraxis verfügen, haben bei Bewerbungen eindeutig einen Nachteil. Dies gilt in besonderem Ausmaß für Anlern- und Hilfskräfte, wo Erfahrung in einer Branche manchmal beinahe eine Qualifikation ersetzen kann. Tourismus und Gastgewerbe sowie Reinigung werden auch in Zukunft gute Chancen für niedrig qualifizierte Arbeitskräfte bieten. Für den Tourismus wurden in einem Interview auch für Hilfskräfte Rekrutierungsprobleme berichtet; in einem anderen wurde wiederum die Möglichkeit hervorgehoben, auch Personen ohne Ausbildung im Betrieb anzulernen.

Weiterbildungen stehen die Branchenexperten/innen sehr positiv gegenüber. Sie decken Anforderungen an MitarbeiterInnen ab, die durch jüngste Entwicklungen entstanden und in formalen Qualifikationen noch nicht enthalten sind (→ 3.). Generell umfassen formale Abschlüsse nicht immer das gesamte Spektrum an Anforderungen für (neue) MitarbeiterInnen. Fehlende Zusatzqualifikationen können in (teilweise betriebsinternen) Schulungen erlangt werden. Da sich berufliche Tätigkeitsbereiche immer mehr überschneiden (→ 4.2.), sind Weiterbildungen eine gute Möglichkeit, Beschäftigte für diese Schnittstellen zu qualifizieren.

5.2 Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen

Die hohe Bedeutung und die große Nachfrage nach berufsbildenden Abschlüssen (→ 4.2., 5.1.) macht die Relevanz von fachlich-theoretischen Kenntnissen und fachlich-praktischen Fertigkeiten evident. Diese werden durchgehend als Basis gesehen, ohne die bestimmte Tätigkeiten nicht ausgeübt werden können. In vielen Interviews wird betont, wie sehr breites Fachwissen und umfassende fachliche Ausbildungen geschätzt werden. Eine gewisse Ambivalenz zeigt sich in Bezug auf Tiefe und Breite von Wissen: Häufig werden GeneralistInnen als besonders gefragt erwähnt. In anderen Zusammenhängen wiederum wird auf die Bedeutung von Spezialisierungen innerhalb eines Fachgebietes hingewiesen. Als besonderer Trend wird immer wieder die interdisziplinäre Kombination von Fachwissen aus verschiedenen Gebieten hervorgehoben (→ 4.2.).

Es zeigt sich jedoch, dass auch soziale Kompetenzen von großer Relevanz sind. Dies betrifft nicht nur Berufe mit KundInnenkontakt, auch für die Zusammenarbeit im Team sind sie lt. Befragten unumgänglich. Dabei wird in eher technisch ausgerichteten Berufsbereichen wie

„Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT“ und „Maschinenbau, Kfz, Metall“ verstärkter Aufholbedarf gesehen.

Im nachfolgenden Abschnitt wird darauf eingegangen, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen für die Befragten von zentraler Bedeutung sind. Dies soll zeigen, auf welche Schwerpunkte die Unternehmen Wert legen und welche Anforderungen an ArbeitnehmerInnen gestellt werden.

Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen

Digitale Kompetenzen und weitere technische Fähigkeiten

Generell zeigt sich, dass im Zeitalter der Digitalisierung nur mehr wenige Berufsobergruppen mit geringem IT-Know-How auskommen werden. Fortgeschrittenes technisches Verständnis wird, z.B. im Lager, auch von Anlern- und Hilfskräften gefordert. Auch in der Administration, in der Verwaltung und in der Dokumentation werden immer mehr Aufgaben mit digitalen Hilfsmitteln erledigt. Die dafür notwendigen Kompetenzen müssen von den Fachkräften mitgebracht bzw. erworben werden. Generell sehr bedeutsam ist der Umgang mit digitalen Endgeräten wie Tablets sowie mit den entsprechenden Anwendungen bzw. die Kenntnis fachspezifischer Software. Der Produktionsprozess der (nahen) Zukunft wird von wenigen FacharbeiterInnen via tragbarer, digitaler Geräte gesteuert werden.

Die genauen Auswirkungen der diesjährig in Kraft getretenen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) können Unternehmen im Moment noch nicht endgültig beurteilen, jedenfalls wird aber in einigen Bereichen die Umsetzung der DSGVO als Herausforderung gesehen.

In techniklastigen Berufsbereichen wird die Umsetzung ständig neuer Automatisierungsschritte und Robotik wichtig bleiben, auch in der Land- und Fortwirtschaft. Zudem wird auch auf die Relevanz der Wartung und des Service von digitalen Geräten sowie der Gewährleistung der Datensicherheit hingewiesen. Datensicherheit wird zukünftig aber auch in anderen Berufsober- und -untergruppen eine große Rolle spielen.

Manuelle, technische Fähigkeiten, wie das Zeichnen von Plänen oder Sortiertätigkeiten, werden immer stärker computer- und maschinengestützt ablaufen und daher generell an Bedeutung verlieren. Im Baubereich etwa werden Gebäude umfassend durch die Methode Building Information Modeling (BIM) digital modelliert. In einzelnen Nischen werden händische Tätigkeiten aber weiterhin eine Rolle spielen, z.B. bei handwerklich-kreativen Berufen wie BuchbinderIn oder MusikinstrumentenerzeugerIn.

Eine besondere Rolle haben Kombinationen von Fachkompetenzen, z.B. gebäudetechnische plus betriebswirtschaftliche Kenntnisse für Facility-ManagerInnen; technisches Knowhow (digitale Medien) und journalistisches Fachwissen plus Wissen auf einem Spezialgebiet für JournalistInnen. Solche und ähnliche Kombinationen stellen einen sehr großen Vorteil am Arbeitsmarkt dar.

Kaufmännische Fähigkeiten

Die Bedeutung von kaufmännischen und administrativen Kenntnissen und Fertigkeiten wurde in vielen Interviews betont, auch für Berufe, bei denen diese nicht im Vordergrund stehen (z.B. technische, kreative und künstlerische Berufe, Forschung). Kompetenzen wie KundInnenbetreuung, Aquirierung von NeukundInnen, Serviceorientierung und kundInnenorientiertes Verhalten werden zukünftig wichtiger werden, ebenso wie die damit zusammenhängenden digitalen Kenntnisse (Software für KundInnenbetreuung, Customer-Relationship-Management-Systeme). Betriebswirtschaftliche Kenntnisse (auf grundlegendem Niveau) werden ebenfalls bereichsübergreifend genannt, besonders häufig für Branchen und Segmente mit hohen Anteilen an selbstständig Tätigen und EPUs.

Immer mehr Unternehmen arbeiten projekt- oder auftragsorientiert. Daher sind Kenntnisse und Fertigkeiten im Projekt- und Prozessmanagement besonders wichtig.

Im Marketing sind Fähigkeiten im Bereich Web 2.0 und Social Media unumgänglich. Das gilt nicht nur für Marketingabteilungen, sondern in hohem Maß auch für Selbstständige und EPUs, die aus Kostengründen den Webauftritt und die Vermarktung selbst übernehmen. Auch Selbstmanagement gehört zu den wichtigen Kompetenzen für EPUs. Online-Marketing spielt auch im Tourismus eine immer größere Rolle.

Fremdsprachenkenntnisse

Gesellschaftliche Änderungen und die Teilnahme an internationalen Märkten bis hin zum Weltmarkt ziehen auch Änderungen in den Kompetenzanforderungen am Arbeitsmarkt nach sich. Die Kenntnisse einer oder mehrerer Fremdsprachen sind bereits aktuell, aber auch zukünftig von hoher Relevanz. Englischkenntnisse werden in vielen Berufsobergruppen, und nicht nur in akademischen Berufen, bereits grundsätzlich vorausgesetzt. Die steigende Heterogenität der Bevölkerung erfordert aber auch die Fähigkeit, mit Diversität umzugehen.

Weitere häufig genannte, wichtige Fähigkeiten:

- Management Kenntnisse: Entrepreneurship-Kenntnisse, Businessplan
- Wirtschaftskenntnisse: je nach Bereich von grundlegenden bis zu speziellen Kenntnissen
- Wissen über Förderungen und Förderungsakquisition
- Medienkompetenzen und Multimedia-Kenntnisse (Content Management)
- EDV-Anwendungskenntnisse: vermehrt Social Media Management
- Datenschutzkenntnisse
- Internet-Entwicklungs- und Administrationskenntnisse: Web 2.0 Technologien
- Juristisches Fachwissen: Medienrecht
- Medienethik
- Datenbank-Anwendungskenntnisse
- Deutschkenntnisse: Deutsch auf hohem Niveau (Berichte, Publikationen)

- Qualitätsmanagement-Kenntnisse
- Handel: Verkaufskompetenz und Produktkenntnisse

Sozialkompetenzen

Über alle Berufsbereiche hinweg zeigt sich, dass die Fähigkeit zu kommunizieren von ganz hoher Bedeutung ist. Insbesondere dort, wo es Kontakt mit KundInnen gibt, sind Serviceorientierung, Freundlichkeit, gute Umgangsformen sowie ein gepflegtes Äußeres ein absolutes Muss. Betriebsintern ist es wichtig, im Team arbeiten zu können sowie die Bereitschaft, sich mit anderen Abteilungen bzw. Arbeitsbereichen zu vernetzen. Dazu werden organisatorische Fähigkeiten und ein gewisses Maß an vorausschauendem und strukturiertem Denken gefordert.

Im Kontakt mit KundInnen sowie auch im Team ist die Fähigkeit Konflikte zu lösen von besonderer Relevanz. Von Fachkräften wird zunehmend erwartet, dass sie Verantwortung übernehmen und selbstständig arbeiten können.

Da Arbeitsbereiche stärker ineinandergreifen, müssen Beschäftigte die Bereitschaft für Weiterbildungen mitbringen. Arbeitskräfte müssen sich außerdem an laufende Neuerungen bei Technologien und geänderte Arbeitsabläufe anpassen. Gerade eine solche Lern- und Anpassungsfähigkeit wird angesichts der sich rasch wandelnden Arbeitswelt als wichtige Grundkompetenz in vielen Berufen und Branchen vorausgesetzt, in einigen Bereichen wurde sie als wichtiger eingeschätzt als konkrete Fachkenntnisse, da Lernbereitschaft die Voraussetzung für das Erwerben von (aktuellen) Fachkompetenzen gesehen wird.

Die Flexibilität in Bezug auf Arbeitsaufgaben und Rollen im Betrieb kann sich belastend auswirken. Die Befragten orten, dass MitarbeiterInnen zukünftig mehr Stressresistenz aufbringen müssen, sehen dies jedoch als eine Aufgabe, die gemeinsam mit VertreterInnen der Geschäftsführung/des Managements gelöst werden muss.

Die hohe Bedeutung von sozialen Kompetenzen gilt für Berufe aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich in besonderem Ausmaß, da sie hier auch Fachkompetenzen schlechthin darstellen.

Weitere wichtige soziale und andere überfachliche Kompetenzen:

- Lernbereitschaft, Bereitschaft zur Weiterbildung
- Verlässlichkeit, Pünktlichkeit
- Diskretion, Verschwiegenheit
- Einsatzbereitschaft, Engagement, Anpassungsfähigkeit (sich rasch in Neues einar-beiten können)
- Hohes Einfühlungsvermögen, Empathie
- Interkulturelle Kompetenzen
- Kontaktfreude

- Networking und Vernetzungskompetenzen
- Körperliche Belastbarkeit
- Ausdauer, Resilienz
- Nachhaltiges Denken
- Reisebereitschaft: Mobilität, internationale Ausrichtung (Auslandsaufenthalte, Praktika im Ausland)

Grundkenntnisse, Mindestanforderungen

Unternehmen erwarten von ihren zukünftigen Beschäftigten einige Grundkenntnisse als Mindestanforderung. Diese variieren zwischen den Berufsbereichen, so werden etwa in techniklastigen Berufsbereichen handwerkliches und technisches Verständnis sowie die Beherrschung der Grundrechnungsarten als Voraussetzung angenommen (letzteres generell in sehr vielen Berufsbereichen). Für Dienstleistungsbereiche wurden eher kommunikative Fähigkeiten in unterschiedlicher Ausprägung als Mindestanforderung genannt. Zunehmend werden in vielen Branchen auch IT-Anwendungskenntnisse in unterschiedlicher Ausprägung erwartet.

Für sehr viele Berufsbereiche wurden gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift als wichtige Grundbedingung genannt, um sich mit KundInnen und im Team verständigen zu können.

6 ANHÄNGE

6.1 Interviewleitfaden

INFOS zum/zur Interviewpartner/in:

Betrieb/Institution:

Branche:

Größe des Betriebs, nach Anzahl der MitarbeiterInnen:
klein (unter 20 MA) **mittel** (20 – 249 MA) **groß** (250+ MA)

Interviewpartner/in:

Funktion/Position:

Datum:

ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

1. Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?
   Denken Sie an …

… allgemeine **wirtschaftliche** Entwicklungen

… **gesellschaftspolitische** Entwicklungen

… **technologische** Entwicklungen

… **rechtliche** Entwicklungen

Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich **derzeit** und in den nächsten **drei bis fünf** Jahren auf Ihr Unternehmen aus?

2. Treffen diese Entwicklungen nicht nur auf Ihr Unternehmen, sondern auch auf die gesamte **Branche** zu?

FRAGEN ZU DEN BERUFEN

3. Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle?

4. Bei welchen dieser Berufe gibt es viele **Beschäftigte**, bei welchen eher wenige?

5. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für die Berufe in Ihrem **Unternehmen**?
   Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

6. Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in der **Branche** eine besondere Rolle?

7. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für diese Berufe in der **Branche**?
   Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

Wir kommen nun zu den Anforderungen, die in Ihrer Branche und in Ihrem Betrieb besonders wichtig sind; also zu den Qualifikationen, zu den Kenntnissen und Fertigkeiten.

8. Welche fachlichen **Kompetenzen** / fachlichen **Kenntnisse**, **Fertigkeiten** … sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig?

9. Was davon setzen Sie als Mindeststandard oder als selbstverständlich voraus und würden das deshalb z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen?

10. Für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution sind die genannten Qualifikationen besonders wichtig? Gibt es fachliche Qualifikationen, die in bestimmten Berufen besonders wichtig sind?

11. Welche **Soft Skills** / überfachlichen Kenntnisse … sind besonders wichtig?
… für welche Berufe oder Jobs im Unternehmen / in der Institution?

12. Welche **Qualifikationen** und Ausbildungen sind besonders wichtig?
… für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution?

13. Gibt es Kompetenzen (fachliche, überfachliche) oder Qualifikationen, die an **Bedeutung verlieren** werden?

14. Wie wird sich der Bedarf innerhalb der verschiedenen **Qualifikationsniveaus** (bei Hilfskräften, Fachkräften mit Lehre oder Schulabschluss, Akademiker/innen) verändern?

z. B.:

- Wird der Bedarf an **Hilfskräften** eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben?
  In welchen Tätigkeitsbereichen?
- Wird der Bedarf an **Fachkräften** mit Lehre oder Schulabschluss eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben?
  In welchen Tätigkeitsbereichen?

- Wird der Bedarf an **Akademiker/innen** eher zu oder abnehmen oder gleich bleiben? In welchen Tätigkeitsbereichen?

ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG

Wie beurteilen Sie die aktuelle Bewertung im Rahmen des Qualifikations-Barometers, die ich Ihnen vorab übermittelt habe, in Bezug auf Tätigkeitsbereiche und Qualifikationstrends?

15. Können Sie die Einschätzungen aus Ihrer Erfahrung heraus bestätigen? Gibt es Einschätzungen, die Sie anders sehen?

16. Gibt es wichtige Berufe/Tätigkeitsbereiche, die Ihrer Ansicht zu wenig oder gar nicht im QB berücksichtigt sind?

17. Decken die beschriebenen Qualifikationstrends die Anforderungen Ihres Berufsbereichs/Ihrer Branche gut ab?

18. Gibt es Anforderungen, die aus Ihrer Sicht nicht oder zu wenig abgebildet sind?

19. Gibt es Anforderungen, die aus Ihrer Sicht überbewertet sind?

ABSCHLUSS

20. Gibt es noch etwas, das Sie gerne ergänzen möchten, wonach ich nicht gefragt habe?

Dürfen wir Ihren Namen als Interviewpartner/in auf der Homepage des QB veröffentlichen?

ja nein

Herzlichen Dank!

6.2 InterviewpartnerInnen[4]

ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft : 48 InterviewpartnerInnen

Bau, Baunebengewerbe, Holz und Gebäudetechnik: 6

Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik und Stein: 5

Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe: 6

Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT: 7

Handel, Transport, Verkehr: 7

Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft: 6

Maschinen, Kfz, Metall: 6

Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder: 5

3s Unternehmensberatung GmbH: 46 InterviewpartnerInnen

Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit: 6

Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk: 7

Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe: 6

Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege: 7

Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit: 5

Umwelt: 7

Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung: 8

[4] Um Anonymität für die InterviewpartnerInnen zu gewährleisten, wird ausschließlich die Anzahl der interviewten Personen genannt. Die einzelnen Einrichtungen/Unternehmen wurden dem AMS bekannt gegeben.

6.3 Zusammenfassung der Interviews pro Berufsbereich

6.3.1 Berufsbereich Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik

ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

Aktuellen Entwicklungen, die sich besonders auf die Unternehmen auswirken:

allgemeine **wirtschaftliche** Entwicklungen:

>> wirtschaftliche Entwicklung ist sehr positiv

>> die Kehrseite der guten wirtschaftlichen Situation ist allerdings ein Mitarbeitermangel, insbesondere bei Lehrlingen und Fachkräften

>> Aufträge müssen fallweise sogar abgelehnt werden

>> jeweils aktuelle wirtschaftliche Entwicklung wirkt sich auf die Baubranche aus, sie beeinflusst die Investitionsbereitschaft, bei guter Konjunktur wird gerne in Wohnraum und Gewerbeimmobilien investiert.

>> Konjunkturpakete, die zB von der Regierung beschlossen werden, haben auf die Baubranche direkte Auswirkungen.

>> Der Fachkräftemangel wirkt sich aus.

>> Bauboom und wachsendes Wien wirken sich auf Unternehmen und Auftragslage positiv aus.

gesellschaftspolitische Entwicklungen:

>> …, dass die Baubranche noch immer so männlich dominiert ist, mehr Frauen und Mädchen in der Technik wären aus Unternehmenssicht wünschenswert.

>> Der Level der BewerberInnen ist erschreckend niedrig ist. Es gibt nur wenige, die gut geeignet sind, den meisten ist schon unser Aufnahmetest zu schwer. Während wir früher mit Polytechnik-Abgängern gut arbeiten konnten trifft das heute nicht mehr zu.

>> Allgemein wird das Thema der Anpassung an den Klimawandel relevanter auch in sozialer Hinsicht.

>> Die Beschäftigung mit Umweltfaktoren wie zB Lärm gewinnt an Bedeutung.

>> Mit dem Bundesregierungswechsel wird es eventuell zu rückläufigen Aufträgen aus Ministerien kommen.

>> Die gesellschaftlichen Klüfte verstärken sich…das ist für uns relevant, weil wir viel in der Nachbarschafts- und Gemeinwesenarbeit machen…momentan ist das MM nach erst im Ansatz spürbar, es wird sich in den nächsten Jahren vermutlich noch verstärken.

technologische Entwicklungen:

>> Digitalisierung hält am Bau Einzug, insbesondere BIM (Building Information Modelling) eine Software zur digitalen Bauwerksdatenmodellierung, mithilfe von BIM 5D können auch Material- und Zeitfaktoren dargestellt werden.

>> Stichwort Digitalisierung: ja, die Jugendlichen können alle mit dem Handy umgehen. Sie verstehen es aber nicht, sie können nur spielen und das reicht leider nicht aus.

>> Die Digitalisierung beschäftigt uns…zB hinsichtlich …BIN und allgemein neue Softwarelösungen, das wirkt sich auf an die Anforderungen auf die Mitarbeiter und es wirkt sich aus auf die Abläufe bei der Arbeit.

>> Auch technisch gesehen wird das Thema der Anpassung an den Klimawandel relevanter.

rechtliche Entwicklungen

>> Wir sehen eine starke Verrechtlichung, ständig neue Normen, das ist sehr einschränkend und beschäftigt uns stark.

>> Natürlich gibt es gesetzliche Rahmenbedingungen…die Raumordnung, die Bauordnung, corporate gouvernance Regeln usw. aber das hat keinen großen Einfluss auf uns.

>> Die Frage ist, wie sich die Rahmenbedingungen weiterentwickeln…eine Verschärfung des Denkmalschutzes wird diskutiert…da wird die Frage sein wie genau das kommt, da wird der Abbruch unter Umständen langwieriger werden. Es ist die Frage: Wie wird der Umgang mit baulichen Altbeständen und Restbeständen geregelt.

>> Dringendes Thema: Derzeit dürfen wir als Abbruchunternehmen keine Subunternehmen für bestimmte Abfallkategorien beauftragen, sondern müssen alle Kategorien selbst abdecken…das ist aber praktisch nicht möglich. Es müsste doch genügen, wenn ich nachweisen kann, dass ein Dritter alles ordnungsgemäß entsorgt und dazu befugt ist. Derzeit reicht das aber nicht aus.

>> Themen wie die DSGVO (Datenschutzgrundverordnung), die uns wie alle anderen aktuell beschäftigt brauchen sehr viele Ressourcen.

>> DSGVO…sehr mühsam.

Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich **derzeit** und in den nächsten **drei bis fünf** Jahren auf Ihr Unternehmen aus?

Treffen diese Entwicklungen nicht nur auf Ihr Unternehmen, sondern auch auf die gesamte **Branche** zu?

Abgesehen von wenigen Besonderheiten wurden die angesprochenen Themen als relevant für die gesamte Branche eingestuft.

FRAGEN ZU DEN BERUFEN

1. Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle?

   >> Technische Berufe, Technische Abschlüsse
   >> Lehrabschlüsse (am liebsten eigene Lehrabsolventen)
   >> HTL
   >> alles aus den Bereichen Bau, Holz
   >> die ganze Palette der Bauberufe
   >> Baufacharbeiter
   >> Lagerfahrer
   >> Maschinisten
   >> Bauleiter
   >> Technische Abschlüsse, HTL, Lehre
   >> Technische Zeichner, Installationstechniker
   >> In erster Linie Facharbeiter ….Maurer, Schalungsbauer, Zimmerer, Tiefbauer, in zweiter Linie dann Bautechniker und Bauleiter
   >> LandschaftsplanerInnen
   >> UmweltpädagogInnen
   >> Softwareentwickler genannt, da das Unternehmen eigene Softwareanwendungen entwickelt.
   >> kaufmännische Berufe, im Controlling werden wichtiger, da die Margen immer kleiner werden

2. Bei welchen dieser Berufe gibt es viele Beschäftigte, bei welchen eher wenige?
   Diese Frage wurde teilweise als schwer zu beantworten eingestuft und natürlich je nach Unternehmensschwerpunkt unterschiedlich beantwortet:

   >> In allen bautechnischen Berufen gibt es viele Beschäftigte: Hochbau, Tiefbau, Holztechnik
   >> Viele Maschinisten, weniger Bauleiter
   >> Die meisten Beschäftigten sind Installationstechniker für die Montagen und technische Zeichner.
   >> fast alle sind LandschaftsplanerInnen, zwei sind UmweltpädagogInnen

3. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für die Berufe in Ihrem **Unternehmen**?
   Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

   >> Der Bedarf wird (leicht) steigen.

   >> Wir rechnen mit gleich bleibendem Bedarf. Aus unserer Perspektive produzieren die Schulen genügend Abgang, wir bekommen ausreichend BerufseinsteigerInnen, jedoch fehlt da oft noch die Erfahrung.

   >> Was wir schwer finden sind praxiserfahrene gewerbliche MitarbeiterInnen, zB MaurerInnen, TiefbauerInnen, TrockenbauerInnen, Pflasterer/-Innen, auch Zimmerleute.

   >> Es ist manchmal nicht einfach, jemanden zu finden, der Vorarbeiter oder Partieführer sein kann.

>> Mittelfristig wird es ähnlich sein, wir rechnen eher mit gleich bleibender Entwicklung, Die Digitalisierung läuft am Bau deutlich langsamer. Leitungen legen, Kabel einziehen, das machen doch auch in nächster Zeit noch die Menschen, da gibt es keine Maschine dafür.

>> der Bedarf wird steigen, weil wir Wachstum geplant haben.

>> Der Stand ist Seit 10 Jahren gleich bleibend, das erwarte ich auch für die Zukunft.

4. Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in der **Branche** eine besondere Rolle?

   >> Die „ground worker", der verschiedenen Gewerke, die die Basisarbeiten für die Techniker machen.

   Vielen InterviewpartnerInnen ist diese Frage zu allgemein, wo sollen Sie da anfangen Berufe aufzuzählen?

5. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für diese Berufe in der **Branche**?
   Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

   >> Der Bedarf wird den meisten Einschätzungen zufolge gleich bleiben oder (leicht) steigen.

   >> Wir brauchen eine Weiter- und Höherqualifizierung der untersten Ebene, denn der Fachkräftemangel wird sich voraussichtlich noch verschärfen.

FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

Wir kommen nun zu den Anforderungen, die in Ihrer Branche und in Ihrem Betrieb besonders wichtig sind; also zu den Qualifikationen, zu den Kenntnissen und Fertigkeiten.

6. Welche fachlichen **Kompetenzen** / fachlichen **Kenntnisse**, **Fertigkeiten** … sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig?

   >> Bei Facharbeitern ist natürlich der Lehrabschluss wichtig, bei Bauleitern und Bautechnikern der HTL-Abschluss. Daneben sind einschlägige Berufserfahrungen immer sehr interessant für uns.

   >> Wir suchen einfach Fachkräfte, ausgelernte, denn das zeigt schon mal, dass die etwas durchziehen können, kaum Hilfskräfte, es braucht den ausgelernten Beruf. (zB auch in Hinblick auf Digitalisierung auf der Baustelle…)

   >> Die Digitalisierung zieht auch am Bau an, besonders hinsichtlich Planungssoftware: Stichwort BIM bei uns bis hin zu BIM in 5D inklusive Material- und Zeitdimension,

   >> Die gewerblichen MitarbeiterInnen brauchen handwerkliche Perfektion in ihrem jeweiligen Fachgebiet. Sie müssen auch organisatorisch top sein, sie sollten die Arbeit selber sehen und Problemlösungs- und Umsetzungskompetenz im technischen Bereich mitbringen.

>> wichtig ist auch der Bereich der rechtliche Vorgaben und Normen, erstens muss man die kennen, zweitens muss Weiterbildungsbereitschaft vorhanden sein, da sich das laufend weiterentwickelt.

>> Leute müssen sich im Abbruch auskennen, müssen sich mit den verschiedenen Materialien und ihrer Behandlung auskennen, müssen Materialklassen kennen, müssen gesetzliche Vorgaben und Einstufungen kennen

>>Uns ist ein technischer Background wichtig. Das muss nicht zwingend Gebäudetechnik sein…auch Anlagenbauer, Maschinenbauer etc. kommen in Frage. Das, was jemand bei uns konkret braucht, lernt er dann im Tun, in der Umsetzung.

>> Planungsverständnis und Prozesskompetenz

>> Fachmaterien wie Mobilität, Umweltthemen, da braucht es manchmal Spezialkompetenzen

>> Social Media

7. Was davon setzen Sie als Mindeststandard oder als selbstverständlich voraus und würden das deshalb z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen?

>> EDV-Basics müssen sein, Internet, social media, auch gute Deutschkenntnisse sind ein Muss, damit man kommunizieren kann, ebenso mathematische Grundfähigkeiten und social skills.

>> Interkulturelle Kompetenz ist wichtig, es kommen viele verschiedene Ethnien zusammen.

>> Wichtig ist Verbindlichkeit, dass jemand Zusagen einhält zB, das schreiben wir nicht in eine Stellenanzeige, aber eigentlich ist es sehr wichtig.

>> Das ist spezifisch, lässt sich so allgemein nicht sagen.

>> Aus Platzgründen erwähnen wir weniger die persönliche Komponente, die wir dann im Bewerbungsgespräch eh sehen. Wichtig sind uns da Einsatzbereitschft, Teamfähigkeit und allgemein gesagt ob die Werte zum Unternehmen passen.

8. Für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution sind die genannten Qualifikationen besonders wichtig? Gibt es fachliche Qualifikationen, die in bestimmten Berufen besonders wichtig sind?

Die Frage wird von mehreren InterviewpartnerInnen als zu spezifisch empfunden.

>> Sehr wichtig ist die Fachqualifikation fürs einzelne Gewerk, meist die Lehrausbildung.

>> Die Techniker brauchen eine mindestens vierjährige technische Fachschulausbildung, es muss aber kein Studium sein.

>> Die erforderlichen Qualifikationen ziehen sich durch.

9. Welche **Soft Skills** / überfachlichen Kenntnisse … sind besonders wichtig?
   … für welche Berufe oder Jobs im Unternehmen / in der Institution?

   Kommunikations –skills

   Konfliktfähigkeit

   vernetztes Denken

   Teamplayer sein

   Eigenverantwortlichkeit

   Motivation: „Wir wollen zB jene Lehrlinge, die nicht als Plan B oder C zu uns kommen, sondern die das wirklich wollen, die bei uns Karriere machen wollen, die motiviert sind."

   „Wir suchen aktive Leute, nur passives Mittun, das reicht nicht."

   Gesunder Menschenverstand

   Arbeitswilligkeit

   Flexibilität

   Arbeitsbereitschaft

   Entwicklungsfähigkeit: „… dass sich einer nicht zurücklehnt auf dem was er kann sondern dass er weiterkommen will."

   Teamfähigkeit: „… das betrifft natürlich das Arbeiten im Team, aber auch die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und die Zusammenarbeit mit anderen Gewerken auf der Baustelle."

   Eigeninitiative: „…dass jemand Verantwortung übernimmt, altersentsprechend natürlich, jüngere bekommen dabei auch noch viel Unterstützung, aber grundsätzlich ist uns die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sehr wichtig."

   „hands-on"-Qualität: „…dass sich Mitarbeiter für nichts zu schade sind und anpacken."

   Das ist von der Position abhängig.

   „Uns ist die Menschlichkeit wichtig, das die Person empathisch ist und der Umgang miteinander muss passen."

   Verlässlichkeit

   Kommunikations- und Dialogfähigkeit

   Empathie

Eine gewisse Strukturiertheit, letzteres ist im Projektmanagement wichtig.

10. Welche **Qualifikationen** und Ausbildungen sind besonders wichtig?
… für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution?

>> Technische Abschlüsse

>> Es wird einfach zu viel auf schulische Abschlüsse geschaut. Die sind aber oft gar nicht aussagekräftig. Ein Zeugnis sagt zu wenig, es sagt eigentlich nur „der kann lernen". Wie er dann bei der Arbeit ist, darüber sagt ein Zeugnis nichts aus, das zeigt sich dann meistens eh ziemlich rasch in der Praxis. Bzw. achte ich darauf, ob mich jemand im Gespräch überzeugt, das ist mir wichtiger als Zeugnisse. Es ist sozusagen das Wertegerüst, das zählt.

>> Generell muss ich sagen: Abschlüsse sind für uns nicht so wichtig, wichtig ist, dass jemand will, dann gibt es bei uns gute Möglichkeiten sich weiter zu entwickeln. Studienabbrecher haben wir auch einige. Ich möchte sagen: Wir haben bedarf an engagierten MitarbeiterInnen, das Ausbildungsniveau ist da nicht das erste was uns interessiert.

>> Die FH Bauingenieurswesen ist noch relevant für uns, Absolventen steigen als Techniker ein, steigen aber dann meist rasch zum Bauleiter auf.

>> Ein akademischer Grad ist Voraussetzung im Planungsbüro.

11. Gibt es Kompetenzen (fachliche, überfachliche) oder Qualifikationen, die an **Bedeutung verlieren** werden?

>> nein

>> Eigentlich wird's eher immer mehr als weniger!

>> …Vielleicht Kopfrechnen, ich muss die Operation wissen, aber es nicht mehr selbst im Kopf ausrechnen.

12. Wie wird sich der Bedarf innerhalb der verschiedenen **Qualifikationsniveaus** (bei Hilfskräften, Fachkräften mit Lehre oder Schulabschluss, Akademiker/innen) verändern?

z. B.:

- Wird der Bedarf an **Hilfskräften** eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben?
In welchen Tätigkeitsbereichen?

  >> schon aktuelle kaum mehr Hilfskräfte, brauchen ausgelernte MitarbeiterInnen

  >> Gleich bleibend, eher abnehmend

>> Hilfskräfte werden weniger, Arbeit wird mehr und mehr von Maschinen erledigt, zB statt Mischmaschine bedienen und Beton anrühren werden bereits Fertigteile und Betonplatten auf die Baustelle geliefert

>> Auf Hilfskräfte kann man nicht gänzlich verzichten, zumal Fachkräfte oft schwer zu bekommen sind.

>> Man muss auch differenzieren: Hilfskraft ist nicht gleich Hilfskraft. Manche haben einfach den Abschluss nicht gemacht, aber sehr wohl eine Ausbildung durchlaufen. ZB für Installationen auf Montage ist so jemand uU sehr gut einsetzbar.

>> Der Bedarf ist steigend…und zwar weil wir wegen dem Fachkräftemangel darauf angewiesen sind, angelernte Mitarbeiter weiter zu entwickeln.

- Wird der Bedarf an **Fachkräften** mit Lehre oder Schulabschluss eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben?
  In welchen Tätigkeitsbereichen?

  >> Fachkräftebedarf steigt natürlich

  >> Fachkräftebedarf wird definitiv stärker

  >> Fachkräfte werden weiter stark gesucht sein.

  >> Auch der Bedarf nach Lehrlingen wäre da, wobei ich allgemein sagen muss: Das Niveau sinkt erschreckend ab, schon in Basisqualifikationen wie zB Lesen und Rechnen, die Leistungen sinken.

  >> Bei Fachkräften ist der Bedarf steigend, v.a. Maurer, Pflasterer, Trockenbauer, Tiefbauer

  >> Definitiv steigend.

- Wird der Bedarf an **Akademiker/innen** eher zu oder abnehmen oder gleich bleiben?
  In welchen Tätigkeitsbereichen?

  >> Gleich bleibend, es gibt eh schon genug.

  >> Für Akademikerinnen gilt: Lösungskompetenz wird wichtiger als theoretisches Wissen!

  >> Das Studium wurde in der Vergangenheit einfach wesentlich besser vermarktet, die Lehrausbildung ist heute weniger beliebt und hat keinen so guten Ruf, dabei hätte sie so viel Zukunft. Das Studium schon auch, aber da ist es nicht so schwer Stellen zu besetzen.

  >> ebenfalls steigend.

ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG

Wie beurteilen Sie die aktuelle Bewertung im Rahmen des Qualifikations-Barometers, die ich Ihnen vorab übermittelt habe, in Bezug auf Tätigkeitsbereiche und Qualifikationstrends?

Eine GesprächspartnerIn hat es angeschaut und als übersichtlich und zutreffend empfunden.

Die meisten entschuldigen sich und führen an, dass ihnen zur Durchsicht bzw. Vorbereitung die Zeit gefehlt hat.

ABSCHLUSS

13. Gibt es noch etwas, das Sie gerne ergänzen möchten, wonach ich nicht gefragt habe?

>> Ich empfinde den Fragebogen als deutlich zu lang und zu redundant. Man möchte als Unternehmen schon gerne Stellung nehmen zu einigen der Themen, aber die Fragestellungen sind zu breit, ich kann das gar nicht alles aufzählen welche Berufe wir alle suchen und welche Qualifikationen, wir suche derzeit 2300 MitarbeiterInnen, europaweit, aber hauptsächlich für Ö und D-land, wo soll ich da anfangen, die soft skills aufzuzählen? Unsere Stellenausschreibungen sind alle Online, da kann man es sich genauer anschauen.

6.3.2 Berufsbereich Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Wirtschaftlich:

- Generell sind mehr Investitionen von Hausverwaltungen und öffentlicher Hand zu erwarten
- Private investieren in Glasgestaltungen in der Küche (Paneelen) sowie in Duschverglasungen und Ganzverglasungen, da im Wohnraum mehr Transparenz gewünscht ist
- Trend geht nicht mehr zum Billiganbieter, sondern zu jenen Betrieben, die technologisch auch etwas Neues anbieten
- Steinmetzbetriebe sind aktuell gut aufgestellt, die wirtschaftliche Aussicht kann als flach steigend bezeichnet werden. Im Bereich der Keramik herrscht ein hoher Fachkräftemangel.
- Es kommen neue Werkstoffe auf den Markt, die sehr einfach zu verarbeiten sind bzw. durch Zuhilfenahme von Maschinen sehr einfach zu verarbeiten sind. Dh., dass andere Branchen, wie z. B. Fliesenleger Leistungen von Steinmetzen anbieten werden. Die beiden Handwerke können und werden sich in Zukunft dann gegenseitig Konkurrenz machen.
- Importe aus Asien sind zurückgegangen, da aufgrund steigender Löhne und Transportkosten auch die Produkte aus Asien teurer werden.

Gesellschaftlich:

- In der Wirtschafts- und Finanzkrise haben Private viel in Privathäuser und Steinmetzleistung investiert, dies ist jedoch wieder abgeschwächt. Private schätzen dennoch Qualität und haben Bewusstsein für heimische Materialien und Dienstleistungen.

Technologisch:

- Ständige technologische Erneuerung, z. B aktuell: neue technologische Verfahren zur Herstellung von Beton
- Glasindustrie: Der Trend geht in Richtung vollautomatisierte Industrie; Beispiel vollautomatischer Zuschnitt: Hier stehen Fachkräfte nur mehr neben den Maschinen, um eingreifen zu können, falls bei der Maschine etwas schief geht
- Digitalisierung: Im Handwerk gibt es weniger etablierte Technologien als in der Industrie, daher ist dieses Thema eher für die Industrie interessant. Im Handwerk gibt es dennoch Digitalisierung, dies jedoch in kleinerem Ausmaß (z. B. bei Ausmessungen, Planung)

Rechtlich:

- Durch den 12-Stunden-Tag verändern sich Arbeitszeitgesetze, die im Unternehmen umgesetzt werden müssen
- In absehbarer Zeit wird es den neuen Lehrberuf „Glasverfahrenstechniker“ geben, der v.a. für industrielle Glasbetriebe interessant ist.

- Gesetze ändern sich in Bezug auf Sicherheitsglas: Hausverwaltungen müssen Verglasungen in Wohnhäusern (Balkone etc.) austauschen. Glasbetriebe haben für Kunden Hinweispflicht auf diese Standards
- Im Baugewerbe (und damit auch für das Bauhilfsgewerbe) gibt es immer mehr rechtliche Normen, die das Arbeiten sehr kompliziert machen, denn die Normen müssen von den Fachkräften gewusst werden. Zudem müssen kleine Betriebe dieselben Standards erfüllen, wie große (ungleiche Kostenverteilung). Durch die Vielzahl an rechtlichen Vorgaben sind mehrere Betriebe dazu übergegangen, keine Lehrlinge mehr einzustellen, da sie sich die Umsetzung der strengen Vorgaben für Lehrlinge nicht leisten können.

Die Entwicklungen sind aktuell und wirken sich auch noch auf die nächsten drei bis fünf Jahre aus. Die Entwicklungen betreffen die gesamte Branche.

BERUFE

Bedeutende Berufen und Tätigkeiten

- Berufe im Verkauf
- Berufe im Fuhrpark
- Modullehrberuf Glasbautechnik
- Platten- und FliesenlegerIn
- BauingenieurIn
- KeramikerIn - Schwerpunkt Baukeramik, KeramikerIn - Schwerpunkt Gebrauchskeramik, KeramikerIn - Schwerpunkt Industriekeramik
- SteinmetzIn
- Hilfskräfte (spielen noch immer eine große Rolle, Bedarf wird jedoch abnehmen)

Verteilung von Beschäftigten

Hoher Anteil:

- allgemein: Fuhrpark
- Modulllehrberuf Glasbautechnik
- Platten- und FliesenlegerIn
- SteinmetzIn

Niedriger Anteil:

- Verkauf allgemein
- Abbau und der Abbauplanung
- KeramikerInnen – wenige Beschäftigte in der Branche; dieser Beruf wird im Gewerbe demnächst aussterben; es wird zukünftig nur mehr KeramikerInnen mit Schwerpunkt Industriekeramik geben, dieser Berufe benötigt eine HTL-Ausbildung; Industriekeramiker werden dann aber eher maschinell arbeiten.

Entwicklungen Berufe

- Die Verantwortung in den höheren Etagen wird zunehmen, für operative Fachkräfte wird die Verantwortung geringer werden
- Bei GlasbautechnikerInnen werden keine Änderungen erwartet, der Bedarf wird im Unternehmen und in der Branche konstant bleiben.
- Platten- und FliesenlegerIn – zukünftig hoher Bedarf, da eine hohe Pensionierungswelle bei diesem Beruf zu erwarten ist und kaum Nachwuchs da ist. Daher wird es dazu kommen, dass Haustechniker oder Baufirmen auch das Verlegen von Keramik anbieten werden. Für diese wird es schwierig, da diese die Vielzahl an Normen nicht so genau kennen.
- Bauingenieure – weiterhin hohe Bedeutung, jedoch dieser Beruf ist nur in großen Betrieben gefragt
- KeramikerIn: zukünftig kaum mehr Bedarf
- SteinmetzIn: Die beruflichen Tätigkeitsbereiche können sehr breit werden, z. B. kann er/sie sich Richtung Schlosserei entwickeln, muss aber auch IKT-Fähigkeiten haben
  Der Bedarf an SteinmetzInnen ist generell steigend. Es ist jedoch der Nachwuchs an Lehrlingen nicht vorhanden bzw. stehen nicht ausreichend Fachkräfte zur Verfügung.
  Generell ist es schwierig, Lehrlinge zu finden, da der Beruf für Jugendliche wenig attraktiv ist. Dadurch bewerben sich für diesen Lehrberuf zumeist eher lernschwächere Jugendliche. Der Beruf SteinmetzIn erfordert jedoch technische Kompetenzen, wodurch lernschwache Jugendliche in der Berufsschule dann Schwierigkeiten bekommen können, dem Unterricht zu folgen.
- Beruf „Bauwerksabdichter“ wurde durch die Gewerbeordnung zu einem reglementierten Gewerbe
- Ab Juni 2018 wird ein neuer Lehrberuf ausgebildet: „Steinmetztechnik“ mit Fokus auf maschineller Be- und Verarbeitung

QUALIFIKATIONEN

Kompetenzen / fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten

- Handwerkliches Geschick
- Technisches Verständnis
- Mathematisches Verständnis
- Rechtliches Verständnis
- Kaufmännisch-administratives Verständnis (z. B. zur Legung von Angeboten)
- Kenntnisse über (aktuelle) Normen
- Kenntnisse über Arbeitssicherheit
- Mit Maschinen hantieren können
- Einfache Reparaturtätigkeiten durchführen können
- Computerunterstütztes Zeichnen – CAD
- Gute Deutschkenntnisse (der Lehrlinge, die Fachkraft muss verstehen, was der Ausbilder erklärt; für Fachkräfte: um Arbeitsaufträge und Unterweisungen zu verstehen)
- Augenmaß
- Räumliches Denken

Mindeststandards

- Positiver Lehrabschluss im betreffenden Beruf
- Ein positiver Lehrabschluss ist auch immer wieder für Hilfstätigkeiten notwendig, jedoch benötigen Hilfskräfte einen positiven Lehrabschluss in irgendeinem technischen Beruf.
- Handwerkliches Geschick
- Technisches Verständnis
- Grundrechnungsarten und Prozentrechnen
- Sinnerfassendes Lesen
- Gute Manieren, respektvoller Umgang mit Anderen
- Wille und Bereitschaft, den Beruf auszuüben

Für welche Berufe oder Positionen sind die genannten Qualifikationen besonders wichtig

Die fachlichen Kompetenzen sind v.a. für Fachkräfte erforderlich. Mindeststandards werden auch für Hilfskräfte vorausgesetzt.

Soft Skills / überfachlichen Kenntnisse

- Lernfähigkeit
- Teamwork
- Logisches Denken
- Kunden- und Serviceorientierung
- Selbstständiges Denken
- Flexibilität
- Genauigkeit
- Pünktlichkeit

Wichtige Qualifikationen und Ausbildungen

- Lehre/Lehrabschlussprüfung
- BMHS, vor allem BHS
- Werkmeister
- Meisterqualifikation
- Sicherheitsvertrauensperson

Kompetenzen (fachliche, überfachliche) oder Qualifikationen, die an Bedeutung verlieren

keine

Bedarf an Personal, nach Qualifikationsniveaus

Hilfskräfte
Bergbau, Rohstoffe: Bedarf ist durch technologischen Fortschritt und Automatisierung gleichbleibend bzw. eher abnehmend
Glas: der Bedarf wird eher abnehmen, da Fachpersonal gesucht wird
Keramik, Stein: gleichbleibend mit der Tendenz abnehmend

Wird bei Hilfskräften abnehmender Bedarf angegeben, bedeutet dies nicht, dass es zu Kündigungen kommt. Bestehende Mitarbeiter/innen werden zumeist umgeschult bzw. höher qualifiziert (indem sie z. B. die LAP im 2. Bildungsweg nachholen).

Fachkräfte
Bergbau, Rohstoffe: Bedarf an Fachkräften ist zunehmend, da Fachkräfte immer mehr zu Führungspersonen aufgebaut werden und für die operativen Tätigkeiten Fachkräfte nachrücken müssen
Glas: Der Bedarf an Fachkräften wird konstant bleiben bzw. leicht steigen.
Keramik, Stein: hoher Bedarf an Personen mit Lehre bzw. BMHS-Schulabschluss

Der steigende Bedarf in den BOG „Glas“ und „Keramik, Stein“ begründet sich nicht nur auf einer guten wirtschaftlichen Entwicklung, sondern auch darin, dass nach Pensionierungen bzw. Selbstkündigungen am Arbeitsmarkt nicht ausreichend Personen zur Verfügung stehen, die nachrücken können.
Akademiker/innen
Generell: Akademiker/innen haben in den BOGs eher wenig Bedeutung (der Anteil an Fachkräften mit Lehre oder BMHS ist hier sehr hoch); v.a. allem daraus begründet sich der konstante Bedarf.

Bergbau, Rohstoffe: Der Bedarf an AkademikerInnen ist gleichbleibend
Glas: der Bedarf wird eher abnehmen, da Fachpersonal gesucht wird. In gewerblichen Betrieben werden eher weniger AkademikerInnen nachgefragt, sondern eher in industriellen Betrieben, wie z. B. Riedel, Swarovski
Keramik, Stein: gleichbleibend (aber nur in größeren Betrieben erforderlich); für die Vielzahl an Normen und deren Interpretation zur Berufsausübung werden zunehmend JuristInnen in den Betrieben nachgefragt.

6.3.3 Berufsbereich Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit

ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

Banken und Finanzwesen

Entwicklungen und Einflüsse

Als Folge der Finanzkrise, die 2008 ihren Ausgang nahm, sind die Banken nunmehr verpflichtet, wesentlich mehr Berichte über ihre Tätigkeiten für die Finanzmarktaufsicht und z.B. für die Österreichische Nationalbank zu erstellen. Das zweite große Thema betrifft die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Bankensektor. Zum einen kommen aufgrund der mobilen Möglichkeiten Finanzangelegenheiten zu erledigen weniger KundInnen in die Filialen (die daher teilweise geschlossen werden), und zum anderen verändert sich auch der Arbeitsalltag der BankmitarbeiterInnen. Es werden viele neue Produkte entwickelt, die sich den Bedürfnissen der KundInnen anpassen. Gleichwohl bleibt Beratung – vor Ort und online – ein wichtiges Thema.

Berufe innerhalb des Bank- und Finanzsektors

Es werden folgende Bereiche unterschieden, wobei eine befragte Expertin betont hat, dass BerufseinsteigerInnen in der Regel nicht im Finanzwesen arbeiten:

- KundInnenberatung sowie Sales und Service (höchste Zahl an MitarbeiterInnen)
- Schalterservice (z.B. Kasse) bzw. Infopoints
- BankangestelltE mit Schwerpunkt Finanzierung oder Veranlagung
- Interne Abteilungen (z.B. Schwerpunkte Rechnungswesen, HR, Recht)

In Zukunft wird in all diesen Bereichen mehr Flexibilität der MitarbeiterInnen erforderlich sein, was etwa ihre Aufgaben betrifft, aber auch bezüglich der Öffnungszeiten von Filialen.

Fachliche Kompetenzen

Die beiden ExpertInnen haben die nachfolgenden fachlichen Kompetenzen bzw. Kenntnisse als besonders wichtig genannt:

- Allgemeines, wirtschaftliches Verständnis (z.B. vom Leitzinssatz und seinen Auswirkungen
- Volkswirtschaftliche Kenntnisse (Finanzierung, Veranlagung, Thema Giro, Recht)

Als Mindeststandard wurden Kenntnisse in den genannten Bereichen auf dem Niveau einer Handelsschule genannt. Das hängt allerdings vom genauen Berufsfeld ab. Im Investmentbankingbereich kann man nur mit längerer Berufserfahrung arbeiten. In einer der beiden befragten Banken ist man davon abgegangen eine Matura zu verlangen und setzt auf die Diversität der Teams.

Soft Skills

- Ernsthaftigkeit
- Geduld KundInnen gegenüber
- Genauigkeit

- Gerne auf Menschen zugehen
- In Stresssituationen Ruhe bewahren
- Resilienz
- Seriosität
- Verkaufspersönlichkeit
- Vertrauenswürdigkeit

Ausbildungen

In den internen Bankbereichen haben sehr viele MitarbeiterInnen einen Bachelorabschluss. Anders als im Vertrieb wird hier ein Studium immer wichtiger: Z.B. im Rechnungswesen oder in den Rechtsabteilungen. In beiden Banken gibt es jedoch auch interne Ausbildungen, die mit einer Prüfung abzuschließen sind (Bankenprüfung 1 und 2).

Arbeitsmarktbedarf

Beide ExpertInnen berichteten, dass es für ihr Unternehmen momentan sehr schwer ist, MitarbeiterInnen zu finden; vor allem solche mit Berufserfahrung. Unterschiede hinsichtlich des Qualifikationsniveaus wurden hier nicht gemacht.

Bestehende Beschreibung

Eine befragte Expertin hat kritisiert, dass die Beschreibungen sehr allgemein gehalten sind und dass der Bankenbereich und der Finanzsektor als gleichrangig präsentiert würde. Das entspreche jedoch nicht den Tatsachen, da die bei weitem größere Zahl von Bewerberinnen im Bankenbereich arbeiten wird. Die Gleichstellung könnte, so die Expertin, BerufseinsteigerInnen angesichts der komplexen Finanzmarktthemen von der Berufswahl abhalten.

Private Sicherheit und Wachdienste

Entwicklungen und Einflüsse

Nach der Einschätzung des befragten Experten wird das Sicherheitsbedürfnis der Menschen immer größer. Ladendiebstahl werde zunehmend als Kavaliersdelikt gesehen. Hier gebe es einen Trend, diese nicht mehr durch KaufhausdetektivInnen im Geschäft, sondern durch Doormen an den Eingängen zu bekämpfen. Davon abgesehen werde das „klassische Fremdgehen“ nicht mehr so oft detektivisch verfolgt. Die Wirtschaftskriminalität sei, so der Experte, im Steigen begriffen. Digitale Hilfsmittel erleichtern sehr die Kommunikation bei der Arbeit der DetektivInnen.

Berufe innerhalb der Sicherheitsbranche

Hier werden folgende Tätigkeitsbereiche unterschieden:

- ArbeitnehmerInnenüberwachung (z.B. Krankenstandskontrollen)
- Aufträge von Religions- oder Glaubensgemeinschaften, weil sie Angriffe befürchten oder vermuten
- Beschaffung von (entlastenden) Beweismitteln für Gerichtsfälle
- Veranstaltungsschutz

Fachliche Kompetenzen

Da es nach wie vor keine gesetzlich geregelte Ausbildung auf diesem Sektor gibt, sollten BewerberInnen vor allem Praxiserfahrungen haben. Man kann auch eine staatliche Befähigungsprüfung der Wirtschaftskammer machen, die aus einem mündlichen und einem schriftlichen Teil besteht. Als Mindeststandard wird im Unternehmen des befragten Experten eine abgeschlossene Lehre oder eventuell die mittlere Reife gesehen. „Gutes Rechtsverständnis" ist eine gefragte Kompetenz.

Soft Skills

Nicht zuletzt aufgrund der fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten kommen den Soft Skills in diesem Berufsbereich besondere Bedeutung zu. Die wichtigsten sind:

- Ausdauer
- Beobachtungsgabe
- Fähigkeit zur Deeskalation
- Innere Stabilität
- Keine Selbstüberschätzung
- Ruhe, Gelassenheit
- Zuvorkommenheit

Arbeitsmarktbedarf

Ganz allgemein hat der Experte die Arbeitsmarktsituation als gut eingeschätzt. Als Beispiele wurden der Veranstaltungschutz genannt und interne Sicherheitsschulungen in Unternehmen. In der Gebäudeüberwachung werde der Bedarf steigen.

Da man im Allgemeinen Frauen mehr soziale Kompetenzen und Fähigkeiten zur Deeskalation zutraut, sind diese vor allem bei Veranstaltungen und in sensiblen Bereichen, etwa bei der Arbeit in psychiatrischen Kliniken sehr gefragt. In diesen Sektoren werden ältere Frauen aufgrund der ihnen zugeschriebenen „mütterlichen Ausstrahlung" sogar bevorzugt.

Recht

Entwicklungen und Einflüsse

Die befragte Expertin ist zwar eine Vertreterin einer Wirtschaftskanzlei, die Wirtschaftskrise hat aber weniger Einfluss auf die Arbeit gehabt, wie die Globalisierung und die sich verändernden Märkte. Vor allem osteuropäische und asiatische Länder werden immer wichtiger. Hier sind Sprachkenntnisse ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Die Digitalisierung hat nur in bestimmten Bereichen Einfluss auf die AnwältInnen und JuristInnen. So werden Bewerbungsgespräche immer häufiger nicht mehr face to face durchgeführt, sondern über Skype oder Facebook. Davon abgesehen werden E-Mails zunehmend durch Chats (ähnlich wie Whatsapp) ersetzt. Es gibt dann pro Akt einen chat room, zu dem auch MandantInnen Zutritt haben.

Berufe innerhalb des Rechtswesens

In Rechtsanwaltskanzleien werden folgende Funktionen und Bereiche unterschieden:

- AssistentInnen (Lehrberuf zur RechtsanwaltsassistentIn)
- HR-Abteilung
- Interne Buchhaltung
- KonzipientInnen in Ausbildung zur RechtsanwältIn
- Marktingabteilung,
- Selbständige RechtsanwältInnen

Fachliche Kompetenzen

Die Expertin hat darauf hingewiesen, dass es in ihrer Kanzlei keine Trennung zwischen AnwältInnen und JuristInnen gibt. An fachlichen Kompetenzen wurde wirtschaftliches Wissen (z.B. Bilanzen lesen können) hervorgehoben. Das Thema Datenschutz ist gerade sehr aktuell, da mit 25. 5. 2018 die neue Datenschutzgrundverordnung anwendbar ist. Wissen darüber ist eine nützliche Zusatzqualifikation. Nach etwas praktischer Erfahrung (nicht gleich nach dem Studium) sollte man sich in Form von postgradualen Ausbildungen auf dem jeweiligen Fachgebiet weiterbilden. KonzipientInnen sollten Erfahrungen aus anderen Kanzleien mitbringen.

Soft Skills

An persönlichen Eigenschaften sind wichtig:

- Abstraktionsfähigkeit
- Aufnahmefähigkeit (z.B. beim Lernen großer Textmengen im Studium)
- FachkundInnenorientierung
- Feingefühl dafür, wie man was umsetzen kann
- Kommunikationsstärke
- Loyalität (dem Unternehmen und MandantInnen gegenüber; auch nach Verlassen der Firma)
- Zeitliche Flexibilität (lange Arbeitszeiten)
- Zielstrebigkeit

Als Mindestanforderung bei den Kompetenzen wurde KundInnenorientierung angegeben. Im Sekretariat sind zudem Organisationsfähigkeiten und Gewissenhaftigkeit besonders wichtig, da einE SekretärIn bis zu vier PartnerInnen betreut. An Bedeutung eingebüßt hat Kreativität, um für KundInnen neue Lösungen zu finden, da man heute schon auf sehr viel Verschriftlichtes zurückgreifen kann.

Ausbildungen

Bei AnwältInnen wird eine abgeschlossene Ausbildung am Juridicum oder eine gleichwertige Ausbildung im Ausland vorausgesetzt. NichtjuristInnen, z.B. AbteilungsleiterInnen benötigen ebenfalls einen für die jeweilige Abteilung relevanten universitäreren Abschluss. Bei AssistentInnen genügt meist eine Lehre oder einschlägige Berufserfahrung. Als Hilfskräfte werden, abgesehen von der Reinigung, im Wesentlichen PraktikantInnen beschäftigt.

Arbeitsmarktbedarf

Für Rechtsanwaltskanzleien ist es vor allem schwer für das Sekretariat kompetente MitarbeiterInnen bzw. Lehrlinge zu finden. In diesem Bereich gibt es auch zunehmend gute Aufstiegschancen, so die Expertin.

Bestehende Beschreibung

Der befragten ExpertIn ist die Erwähnung der Lehrausbildung für RechtsanwaltskanzleiassistentInnen sehr wichtig. Die Gerichtspraxis dauert jetzt wieder sieben Monate.

Industrie- und Gewerbekaufleute: Immobilienkaufmann/-frau

Entwicklungen und Einflüsse

Ein großes Problem für die Branche ist die Tatsache, dass die Nachfrage nach Immobilien größer ist, als das vorhandene Angebot. Verdichtung (die zusätzliche Bebauung bereits teilweise verbauter Flächen) ist da ein wichtiges Thema. Aus der Sicht des befragten Experten wird diesbezüglich jedoch „Politik gegen den Markt“ gemacht. Hinderlich seien diesbezüglich auch die Flächenwidmungspläne. Was die Digitalisierung betrifft, so steigt durch sie für Immobilienkaufleute der Beratungsaufwand, da KundInnen dadurch zwar leichter Zugang zu Informationen haben, diese aber nicht richtig einordnen können.

Berufe im Immobiliensektor

In einem Maklerbüro werden zwei Arbeitsbereiche unterschieden: Die Akquisition von Objekten (Wohnungen und Wohnimmobilien, die jemand vermieten oder verkaufen möchte) und die Vermarktung dieser Objekte. Zur Akquisition gehören die (rechtliche) Überprüfung von Unterlagen, Fotos, Baubewilligungen, Fertigstellungsanzeigen sowie Statistiken zur Wohnung (z.B. die Überprüfung der angegebenen Quadratmeter).

Fachliche Kompetenzen

Die die nachfolgenden fachlichen Kompetenzen bzw. Kenntnisse wurden, je nach Tätigkeit, als besonders wichtig genannt:

- Allgemeine, wirtschaftliche Kenntnisse (HAK-Ausbildung)
- Erkennen von (baulichen) Mängeln der Objekte
- Historisches Verständnis (Stichwort Friedenszins)
- Steuervorschriften
- Wohnungseigentumsgesetz

Soft Skills

Für den Berufseinstieg reichen nach Einschätzung des befragten Experten oft ein gewinnendes Wesen im Umgang mit KundInnen und Hausverstand als Mindeststandard. Dann ist aber unbedingt eine Ausbildung notwendig. Die Standesregeln schreiben vor, dass alle in der Branche zumindest eine Ausbildung zuR MaklerassistentIn gemacht haben müssen.

Ausbildungen

Je nach Arbeitsbereich gibt es MitarbeiterInnen mit universitären Abschlüssen (z.B. JuristInnen), solche mit einer Gewerbeberechtigung und viele haben lediglich die o.g. MaklerassistentInnenprüfung. Teilweise werden auch QuereinsteigerInnen aus anderen Berufen beschäftigt. Der befragte Experte würde auch Baumeister als relevant für Immobilienkanzleien sehen.

Arbeitsmarktbedarf

Der befragte Immobilienmakler sieht seine Branche durch unseriöse Anbieter gefährdet, die Objekte einfach ungeprüft ins Internet stellen. Angesichts des steigenden Beratungsaufwandes hält er eine gesetzliche Garantie bzw. Regelung der Vermittlungsgebühren notwendig, da diese ca. die Hälfte des Umsatzes ausmachen. Wenn diese entfallen, würde das das Aus für viele Maklerbüros bedeuten. Es entstehen aber auch neue Tätigkeitsfelder innerhalb der Branche, wie z.B. Home Staging, also die Inszenierung der Objekte für den Verkauf.

Bestehende Beschreibung

Neben dem Verkauf und dem Einkauf hat der Experte die zunehmende Bedeutung des Backoffice hervorgehoben. Darüber hinaus sind hinsichtlich der Fremdsprachen Russischkenntnisse in der Immobilienbranche von Vorteil.

Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen: Buchhaltung

Entwicklungen und Einflüsse

Der befragte Experte rechnet fix damit, dass in Zukunft Computer die Tätigkeiten einer BuchhalterIn übernehmen werden und investiert daher zumindest in diesen Unternehmensbereich nichts mehr.

Als Berufe bzw. Tätigkeitsbereiche innerhalb der Wirtschaftsberatung wurden genannt:

- Buchhaltung
- Lohnsteuerberatung
- Lohnverrechung
- Unternehmensberatung

Fachliche Kompetenzen

Der befragte Experte ließ sich nicht auf konkrete fachliche Kompetenzen festlegen. Er ist der Meinung, dass eine Schulausbildung an einer HAK Grundvoraussetzung ist und dass man sich dann in der Praxis bewähren muss. Dinge wie Vorkontierungen und das Ablegen von Belegen in Ordnern werden sich in Zukunft aufgrund der Digitalisierung erübrigen. Neu entstehende Fertigkeiten sind momentan für ihn noch schwer abzuschätzen. Wichtig sind Kenntnisse über Buchhaltungsprogramme, wobei es nicht ausreichend ist, nur mit einem bestimmten arbeiten zu können.

Soft Skills

An Soft Skills wurden nur Feingefühl im Umgang mit den KundInnen genannt und ein Bewusstsein darüber, dass man DienstleisterIn ist.

Ausbildungen

Der befragte Experte ist der Meinung, dass im Allgemeinen – vor allem in der Buchhaltung – Maturaniveau ausreichend ist. Darüber hinaus bietet die Kammer viele Fortbildungsmöglichkeiten an. Hilfskräfte werden in seinem Unternehmen nur dann beschäftigt, wenn es erhöhtes Arbeitsaufkommen gibt.

6.3.4 Berufsbereich Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Generell:
In der BOG „Lebensmittelherstellung“ ist es wichtig, zwischen Entwicklungen am heimischen Markt und Außenhandel zu unterscheiden. Die Lebensmittelproduktion in Österreich ist stark exportorientiert (66 % der Waren gehen ins Ausland). Österreichische Waren sind im Ausland sehr beliebt. Die Lebensmittelproduktion für den heimischen Markt ist sehr stark mit dem Lebensmittelhandel verwoben – 80 % der produzierten Waren gehen an österr. Lebensmittelketten, vorwiegend REWE, Spar und Hofer.

Wirtschaftlich:

- Große Konkurrenz für den Kunststoffbereich aus dem Ausland (Asien, Osteuropa)
- Rabattaktionen des Lebensmittelhandels: Durch diese Vielzahl an Rabattaktionen und Gewinnspiele kommen auch die Lebensmittelproduzenten unter Druck. Sie werden vom Einzelhandel immer darin eingebunden, z. B. Reisen zu sponsern. Dies kann dann zur Verringerung der Margen von Lebensmittelproduzenten führen.
- Eigenmarken: Der Lebensmittelhandel setzt zunehmend auf Eigenmarken. Diese müssen billiger produziert werden bzw. können auch im Ausland produziert werden. Dies setzt Lebensmittelproduzenten unter Druck.
- Versorgung mit Rohstoffen: Schlechte Ernten oder Klimawandel, der die Ernte beeinflusst bedingt, dass die Rohstoffe (z. B. Kartoffel) nicht ausreichend vorhanden sind. Die KonsumentInnen wollen jedoch immer mehr regional erzeugte Produkte bzw. Produkte mit regionalen Ingredienzien. Dies macht die Versorgung schwierig.
- Kleine Bäckereien werden weiter abnehmen – BäckerInnen wollen nicht mehr selbstständig tätig sein
- Außenhandel: Gute Entwicklung für die Lebensmittelproduktion in Österreich ist CETA
  Problem: Für Export von Fleisch bedarf es veterinärische Abkommen, diese Verhandlungen können jedoch zäh sein. Dies wird jedoch immer wichtiger, da durch den Rückgang an Fleischkonsum in Österreich Fleisch exportiert werden muss, wenn die Betriebe der Fleischproduktion wirtschaftlich weiter bestehen wollen.

Gesellschaftlich:

- Ernährungsverhalten der Gesellschaft ist heterogen: Ausschlaggebend für KonsumentInnen ist zum einen die Qualität und zum anderen der Preis.
- Junge Generation ernährt sich eher fleischlos: Produktion tierischer Produkte (Fleisch, Fleischwaren) wird stark zurückgehen. Aktuell zeigt sich, dass Schweinefleisch bereits sehr stark zurückgegangen ist (Rindfleisch konstant, Geflügel plus). Dies ist auch eine Auswirkung der starken Einwanderungen von Moslems (die kein Schweinefleisch essen).
- Es gibt Lehrberufe mit wenig Popularität, z. B. FleischerverarbeiterIn. Man isst gerne Fleisch, will jedoch mit der Tötung von Tieren nichts zu tun haben. Dazu gibt es eine immer größere Zahl an migrantischen Jugendlichen, die zwar gerne eine Lehre machen möchten, jedoch aufgrund ihrer religiösen Ausrichtung z.B. mit Schweinefleisch (FleischerverarbeiterIn) oder Alkohol (Brau- und Getränketechniker) Probleme haben.
- Trend zur Ökologisierung
- Nachwuchs ist geprägt von sozialen Medien. Durch die damit verbundene Anonymisierung sozialer Beziehungen ergeben sich Defizite in Konfliktlösungskompetenz, Problemlösungskompetenz.

Technologisch:

- Digitalisierung: Es werden neue Berufe entstehen, die man derzeit noch nicht kennt, für die man jedoch den Anschluss nicht verpassen darf, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Rechtlich:

- Generell gibt es immer mehr Regulierungen für die Betriebe. Hier wäre eine Deregulierung gewünscht
- Umweltschutzgesetzgebung wird immer umfangreicher und muss in den Betrieben umgesetzt werden, was kostenintensiv ist

Die Entwicklungen sind aktuell und wirken sich auch noch auf die nächsten drei bis fünf Jahre aus. Die Entwicklungen betreffen die gesamte Branche.

BERUFE

Bedeutende Berufen und Tätigkeiten

- Lebensmitteltechnik – seit 2008 bislang immer steigende Lehrlingszahlen, seit 2018 stagnierend; Beruf kommt jedoch in den Unternehmen gut an
- BäckerIn
- Fleischverarbeitung
- Brau- und Getränketechnik
- Kunststofftechnik
- IT-Berufe
- ProzessmanagerInnen
- Fachkräfte in der Gastronomie
- VertriebsmitarbeiterInnen

Verteilung von Beschäftigten

Hoher Anteil:

- Hilfskräfte generell
- BäckerIn
- KonditorIn
- Fleischerverarbeitung
- Lebensmitteltechnik
- Brau- und Getränketechnik
- Kunststofftechnik: Es würden mehr Kunststofftechniker in den Unternehmen benötigt, es stehen jedoch seitens des Arbeitsmarkts nicht ausreichend Fachkräfte zur Verfügung
- Koch/Köchin

Niedriger Anteil:

- Administration/Office

Entwicklungen Berufe

- Durch die Digitalisierung werden immer mehr qualifizierte MitarbeiterInnen gesucht; Hilfstätigkeiten gehen zurück. Hilfskräfte, die bereits in Betrieben tätig sind, werden – sofern sie auch wollen – weiter- bzw. höher qualifiziert; Neuaufnahmen von Hilfskräften gehen stark zurück.
- Hoher Personalbedarf bei KunststofftechnikerInnen und Berufen in der Gastronomie (Koch, Kellner)

QUALIFIKATIONEN

Kompetenzen / fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten

- IT-Kenntnisse, v.a. Programmieren
- Konstruieren (auch am PC)
- Verkaufskompetenz
- Pneumatik
- Erkennen und Beheben von Störungen von Maschinen
- Werkstoffkenntnisse
- Spitzgießen
- Hilfskräfte: Ihnen mangelt es an Deutschkenntnissen – Lesen und Schreiben, mathematische Fähigkeiten (sowohl österr. Staatsbürger als auch Personen mit Migrationshintergrund)

Mindeststandards

- Grundrechnungsarten
- Gute Deutschkenntnisse
- Lesen und Schreiben
- Gutes Allgemeinwissen
- Problemlösungskompetenz

Für welche Berufe oder Positionen sind die genannten Qualifikationen besonders wichtig

-

Soft Skills / überfachlichen Kenntnisse

- Teamfähigkeit (auch Hilfskräfte)
- Selbstständigkeit
- Eigenverantwortung
- Wertschätzender Umgang mit Kollegen/Kolleginnen
- Offenheit
- Ehrlichkeit
- Nachhaltiges Denken

Wichtige Qualifikationen und Ausbildungen

- Lehrlingsausbildung
- BMHS, vor allem Höhere technische Lehranstalt (HTL)

Kompetenzen (fachliche, überfachliche) oder Qualifikationen, die an Bedeutung verlieren

- Stenografie

Bedarf an Personal, nach Qualifikationsniveaus

Hilfskräfte
Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion: Bedarf ist gleichbleibend bis eher abnehmend
Lebensmittelherstellung: Bedarf wird abnehmen

Fachkräfte
Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion: gleichbleibender Bedarf; Ausnahme Kunststoff-technikerInnen: Hier ist massiver Bedarf gegeben
Lebensmittelherstellung: in manchen Berufen (BäckerIn, KonditorIn) ist der Bedarf stagnierend; Fleischverarbeitung, Lebensmitteltechnik, Brau- und Getränketechnik: Bedarf eher zunehmend

Akademiker/innen
Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion: es gibt in der BOG wenige Akademiker/innen, wodurch der Bedarf gleichbleiben bzw .leicht steigen wird
Lebensmittelherstellung: es gibt in der BOG wenige Akademiker/innen, wodurch der Bedarf gleich-bleiben wird

6.3.5 Berufsbereich Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT

ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

1. Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus? Denken Sie an …
   … allgemeine **wirtschaftliche** Entwicklungen

   - Gute Konjunktur, aber gedrückt durch zu wenig geeignetes Personal -> Facharbeitermangel
   - Auswirkungen ergeben sich einerseits überwiegend aus dem Bereich des Preisverfalls der Produkte und andererseits durch die Verknüpfung von Software und Hardware zu Appliances. Der reine Hardware-Techniker ist nicht mehr gefragt, sondern ein Allrounder mit spezifischen Fachkenntnissen ist notwendig. Durch den Preisverfall der Produkte ist es aber kaum möglich die Kosten für die Ausbildung und die Gehälter gedeckt zu bekommen.
   - Standortnachteil Österreich: viel zu hohe Lohnabgaben, schränken Wettbewerbsfähigkeit zu stark ein
   - Arbeit ist da, aber keine Arbeitskräfte (billige AK aus Slowenien, Ungarn – aber viel zu wenig ausgebildet, nur Hilfskräfte)
   - Neue Geschäftsmodelle erforderlich
   - Starke Wertschöpfung im IT Bereich, sinkende im Bereich der Komponenten und HW
   - Auswirkung der US Politik nicht abschätzbar – Problem sind Embargobestimmungen und Technologieführerschaft der USA im IT Dienstleistungsbereich
   - Gründerszene in Europa wird versucht über alte Modelle zu steuern („Verwalten statt gestalten“)

   … **gesellschaftspolitische** Entwicklungen

   - Verbreitung der Digitalisierung in Ö mit Hochdruck; in der Schule mehr Digitalisierung (zielgerichtet) und mehr Programmieren bzw. das Verständnis dafür lehren
   - Demographischer Wandel -> ältere Bevölkerung, Recruiting – „golden agers“
   - für ältere Generation schwieriger sich anzupassen, massive Auswirkungen auf das Kaufverhalten (große Gewinner – Riesenumbrüche); extreme Verschiebungen im Einkaufsverhalten (was, wann wo)
   - Schule: zu wenig allgemeine Ausbildung (es fehlt: wie sieht das Arbeitsleben aus?, Lebensplanung/ Vorbild: Mittelschule Stainach: Projekt, wo man auf Berufsleben vorbereitet wird)
   - Neuer Wert der Freizeit bei jungen Mitarbeitern
   - Mangel an IT Kräften
   - Umgang der Gesellschaft mit (Fach-)Arbeitern

   … **technologische** Entwicklungen

   - Digitalisierung kostet Jobs, schafft aber andere Jobs, Lehrlinge für Digitalisierung „fit“ machen
   - Cloud - Digitalisierung
   - SMART Home, Strom
   - Stark verkürzte Technologiezyklen
   - Autonome vernetzte Systeme sind Zukunft
   - IT-Anteil wird deutlich steigen
   - Massiver Einstieg von China in Technologie
   - Bereich der erneuerbaren Energien, E-Mobilität, Smart Cities

… **rechtliche** Entwicklungen

- Arbeitszeit -> Gleitzeit (KV-rechtliche Regelungen werden gut genutzt)
- Alles zum Thema Datenschutz
- Normendschungel immer extremer, Industrie kennt sich kaum mehr aus, viele Objekte werden aufgrund Nicht-Auskennens nicht gemacht bzw. abgelehnt; Normen haben mit Praxis kaum etwas zu tun; zu viel Bürokratie
- Bürokratiemonster wie DSGVO, die an Realitätsferne kaum zu übertreffen ist

Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich **derzeit** und in den nächsten **drei bis fünf** Jahren auf Ihr Unternehmen aus?

Siehe oben

Zudem:

- Industrie 4.0, Digitalisierung
- Mehr Automatisierung wie „Augmented Reality“ und IT-gestützte Analysen werden den „Massentechniker“ ergänzen und ersetzen. Der Kunde wird damit immer mehr Tätigkeiten selbst übernehmen. Andererseits wird die Kombination von IT und Handwerk stärker kommen. Die Montage und Inbetriebnahme von IT Geräten wird mehr werden (Screens, Orderboards….).
- Leistungsgesellschaft wird in Zukunft nicht mehr so gelebt werden, „kein ständiges Steigern“ -> wird generell so kommen; Fixlohn wieder im Vormarsch
- Technik hat uns im Griff -> sie arbeitet für uns -> andere Prioritäten gelten nun für die Menschen, z.B. Umweltschutz
- Diese Entwicklungen treffen auf alle Branchen zu, auch auf solche die bis dato relativ fortschrittsresistent waren (Beispiel Bau).
- Technologischen Entwicklungen in Bereichen der erneuerbaren Energien (PV-Anlagen, Batteriespeichersystem und E-Mobilität)
- Höherwertige Ausbildung von Fachkräften

2. Treffen diese Entwicklungen nicht nur auf Ihr Unternehmen, sondern auch auf die gesamte **Branche** zu?

   Diese Entwicklungen werden die ganze Branche treffen.
   Zudem:

   - Wenige sehr prestigeträchtige Produkte im Consumer Umfeld werden die Ausnahme bilden.
   - Die ganze Elektrobranche ist im Umbruch.

FRAGEN ZU DEN BERUFEN

3. Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle?

   - Technische Berufe; Account Manager mit hohen technischen Kenntnissen im Bereich Sales
   - Elektrotechnik
   - Kommunikationstechnik (Elektronik)

- Veranstaltungstechnik
- Elektrotechniker, Mechatroniker, Engineering, Systementwickler, Automatisierungs- und Anlagentechniker
- Helpdesk-Mitarbeiter, Außendiensttechniker mit handwerklicher Begabung
- Elektrogebäudetechnik

- Kontaktpflege
- Netzwerken, Strategien erarbeiten
- Umgang mit Videokonferenzen

4. Bei welchen dieser Berufe gibt es viele **Beschäftigte**, bei welchen eher wenige?

   Viele Beschäftigte:

   - Elektrotechnik
   - Account Manager mit hohen technischen Kenntnissen im Bereich Sales
   - Elektroinstallationstechniker
   - Außendiensttechniker
   - Sales
   - Elektrogebäudetechnik(früher Elektroinstallationstechnik)

   Weniger Beschäftigte:

   - Veranstaltungstechniker
   - Helpdesk-Mitarbeiter

5. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für die Berufe in Ihrem **Unternehmen**? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

   Grundsätzlich: AK-Bedarf wird steigen

   - Noch mehr Digitalisierung/IT, AK-Bedarf wird steigen im Bereich Engineering/IT
   - Nur durch Akquisitionen und Zusammenschlüsse wird ein Wachstum möglich sein. Der Techniker der Zukunft wird im Außendienst auch immer mehr Tätigkeiten aus anderen Gewerben erbringen müssen. (Elektrischer Anschluss der Geräte, Montage im Mauerwerk, Wasseranschlüsse, Cash Management….) Damit der „Alles aus einer Hand-Approach“ angeboten werden kann.
   - Mangel an Spezialisten als Herausforderung
   - Langfristige Bindung von Mitarbeitern ans Unternehmen wichtig

6. Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in der **Branche** eine besondere Rolle?

   - Industrielle IT (nicht klassischer Netzwerkadministrator, Vernetzung Roboter & Service)
   - Allgemeine technische Skills verbunden mit IT-Skills
   - Spezialisten mit technischem Hintergrund (z.B. Cloud, programmieren etc.)
   - Sales
   - Elektrotechnik
   - Kommunikationstechnik (Elektronik)
   - Veranstaltungstechnik
   - Elektrogebäudetechnik, Mechatroniker, Anlagentechnik

7. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für diese Berufe in der **Branche**? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

   Grundsätzlich: AK-Bedarf wird steigen

   - Generell Veränderung vom klassischen IT-Selling zu Gesamt-Software-Lösungen
   - „nicht jeder alles“
   -

FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

Wir kommen nun zu den Anforderungen, die in Ihrer Branche und in Ihrem Betrieb besonders wichtig sind; also zu den Qualifikationen, zu den Kenntnissen und Fertigkeiten.

8. Welche fachlichen **Kompetenzen** / fachlichen **Kenntnisse**, **Fertigkeiten** … sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig?

   - Fremdsprachen-Kenntnisse
   - Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse
   - Energietechnik-Kenntnisse
   - Betriebssystem-Kenntnisse
   - Arbeit mit Maschinen und Anlagen
   - Programmiersprachen-Kenntnisse
   - Handwerkliche Skills, IT-Skills, Englisch, Projektmanagement, Führerschein, Deutsch
   - Grundkenntnisse IT & Gedankengut, Innovationen voranzutreiben – alles erlernbar mit richtiger Einstellung
   - Fachkompetenz (Wissen **und** Tun)
   - IT und technische Disziplinen
   - Elektroinstallationen jeder Art
   - Messtechnik
   - Erneuerbare Energieträger
   - Datenübertragung
   - Programmieren moderner Gebäudesystemtechnik
   - Antennentechnik
   - Multimediatechnik
   - Lichttechnik
   - Tontechnik
   - Rigging
   - Grundlagen der Elektrotechnik (heutigen Facharbeitern fehlt es an Grundlagen)

9. Was davon setzen Sie als Mindeststandard oder als selbstverständlich voraus und würden das deshalb z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen?

   - Englisch, IT-Basics (mail, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation)
   - Basiskenntnisse als Voraussetzung, auf die man aufbauen kann (in der Lehrzeit mehr Inhalte)
   - Deutsch, Englisch, Führerschein, Microsoft-Skills
   - Grundkenntnisse IT & Gedankengut, Innovationen voranzutreiben („über Tellerrand hinausblicken“)

- Persönliche Einstellung (Offenheit, Selbstverständlichkeit, sich etwas trauen, Risiko übernehmen)
- Arbeiten aus Interesse am Job, weil man lernen will („Wohlbehütete Generation, die mit Glacéhandschuhen angegriffen werden will“)
- Installation (strukturell) solcher Anlagen (Verlegen von Kabel und Leitungen, Verteilerbau)

10. Für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution sind die genannten Qualifikationen besonders wichtig? Gibt es fachliche Qualifikationen, die in bestimmten Berufen besonders wichtig sind?

    Für den Einstiegsbereich: IT Ausbildung abgeschlossen oder zumindest begonnen
    Für den High-End-Bereich: abgeschlossene technische Ausbildung

11. Welche **Soft Skills** / überfachlichen Kenntnisse … sind besonders wichtig? … für welche Berufe oder Jobs im Unternehmen / in der Institution?

    - Mobilität sehr wichtig (Lehrlinge sind weniger mobil als bspw. Uni-Absolventen)
    - Eigeninitiative und Verantwortung
    - Teamfähigkeit
    - Sich präsentieren können und Präsentationen machen
    - Kommunikationsfähigkeit
    - Umgang mit Kunden
    - Hands-on-Mentalität
    - Growth mindset
    - Teamwork
    - Kommunikationsfähigkeit
    - Zielorientierung
    - Interesse an z.B. erneuerbaren Energien
    - Hausverstand („umfassendes Wissen“ wichtiger vs. Detailwissen)
    - „Nicht 100%, sondern auch 90% gut“ – Projekte abschließen
    - Empathie
    - Kommunikationsfähigkeit (je nach Einsatz im Unternehmen)
    - Leistungswille(!) und Leistungsfähigkeit
    - Weiterbildungswille
    - Aufgeschlossenheit gegenüber „emerging Technologies“
    - Fachübergreifendes Verständnis – kein „Silodenken“
    - Umgang mit Kunden
    - Deutsch und Englisch
    - EDV

12. Welche **Qualifikationen** und Ausbildungen sind besonders wichtig? … für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution?

    - Kenntnisse digitaler Anlagen (Tests, Voreinstellungen -> wie wirkt sich das aus?)
    - Vernetzung von Anlagen (starke Anbindung an Cloud-Lösungen -> Vorausschau, Analyse von Anlagen (wann kann etwas passieren – Ausfälle dadurch verhindern)
    - Fertigung mit Datenweiterleitung in die Cloud
    - Anleitung von Technikern wichtig („vernetzte Welt“)
    - Englisch als zweite Muttersprache
    - Technische Schadensanalyse -> als „Allrounder“ zu verstehen (-> darum Mechatronik + IT)

- Mechatronik-Kenntnisse in Verbindung mit IT
- IT (wirtschaftliche Denkweise + Spezialkenntnisse)
- High-Tech-Berufe in der Branche

13. Gibt es Kompetenzen (fachliche, überfachliche) oder Qualifikationen, die an **Bedeutung verlieren** werden?

    - Der „tiefe Programmierskill“ wird abnehmen und mehr in die neuen Märkte (Indien etc.) verlagert werden.
    - Klassische Seller ist nicht mehr erfolgreich – Veränderungen zulassen, Weiterbildung!
    - Abgeschlossenes Studium alleine zu wenig – IT-Branche ist schnelllebig
    - Wissen über Produktion verliert an Bedeutung (-> Produktion in China, Indien), außer Spezialthemen
    - Faktenwissen verliert an Bedeutung, da sich dieses zunehmend schnell verändert und über Internet nachlesbar ist

14. Wie wird sich der Bedarf innerhalb der verschiedenen **Qualifikationsniveaus** (bei Hilfskräften, Fachkräften mit Lehre oder Schulabschluss, Akademiker/innen) verändern?
    z. B.:

    - Wird der Bedarf an **Hilfskräften** eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben? In welchen Tätigkeitsbereichen?
      Bedarf wird grundsätzlich abnehmen.
    - Hilfskraft wird es so nicht mehr geben; Hilfskräfte werden zu Fachkräften („Alle wollen Matura“)
    - Viele Hilfskräfte aus Ungarn, Slowenien

    - Wird der Bedarf an **Fachkräften** mit Lehre oder Schulabschluss eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben? In welchen Tätigkeitsbereichen?

      Bedarf wird grundsätzlich zunehmen; überall Mangel an Spezialisten.
    - Handwerker als „coolen Job“ positionieren -> z.B. Armin Taxer als Installateur-Weltmeister zu wenig bekannt, wird auch nichts dafür gemacht
    - Kaum Lehrlinge – zu unattraktiv
    - Zunehmen, v.a. in den Bereichen Metall, Fahrzeugtechnik, IT Automation

    - Wird der Bedarf an **Akademiker/innen** eher zu oder abnehmen oder gleich bleiben? In welchen Tätigkeitsbereichen?

      Bedarf wird grundsätzlich eher gleich bleiben.
      Im technischen Bereich: steigen
      Im wirtschaftlichen Bereich: gleich bleiben

      In anderen Bereichen entsteht/besteht ein zunehmender Überschuss, der die Volkswirtschaft belastet.

      Zudem:
      Generell wird es entweder die „gehobene“ Hilfskraft geben oder die Fachkraft, die auch einfache Tätigkeiten abdeckt. Es wird der breite allgemeine Skill im technischen Umfeld gefragt werden.
      Akademische Skills nur im Bereich Verkauf Projektmanagement oder Unternehmenssteuerung (HR, Finance, Management…).

ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG

Wie beurteilen Sie die aktuelle Bewertung im Rahmen des Qualifikations-Barometers, die ich Ihnen vorab übermittelt habe, in Bezug auf Tätigkeitsbereiche und Qualifikationstrends?

15. Können Sie die Einschätzungen aus Ihrer Erfahrung heraus bestätigen? Gibt es Einschätzungen, die Sie anders sehen?

    Die Einschätzungen werden im Großen und Ganzen bestätigt.

    Zudem:
    - Trend zu Netzwerk stimmt, allerdings sind auch dort die Anforderungen zweigeteilt: Wenige Spezialisten für Design und Vertrieb. Der Skill im Bereich Wartung und Reparatur ist eher rückläufig.
    - Fokus auf ältere Beschäftigte -> Weiterbildung älterer Arbeitnehmer („golden agers“)-> Teilzeitangebote; eine andere Art von Beschäftigungsverhältnis – Grundhaltung wichtig!!
    - Jobsharing zwischen jüngeren und älteren (erfahrenen) AN (-> dabei Coaching von jüngeren Mitarbeitern)
    - Frauen & IT: Teilnahme am Töchtertag, wie mache ich IT schon in der Schule interessant?
    - Diversität von Teams, um innovativ zu bleiben

16. Gibt es wichtige Berufe/Tätigkeitsbereiche, die Ihrer Ansicht zu wenig oder gar nicht im QB berücksichtigt sind?

    - „Allgemein-Techniker“ im Außendienst wird als IT Techniker zu wenig berücksichtigt. Es wird derzeit der erweiterte Elektrotechniker in der IT-Branche gesehen, nicht aber umgekehrt.
    - Smart Home-Techniker und Digitalisierungstechniker -> als eigene Berufe anführen
    - Tätigkeitsbereiche wie erneuerbare Energien (PV-Anlagen, Windkraftanlagen, Wärmepumpen), Speichertechnologien (elektrische Energiespeichersysteme) fehlen

17. Decken die beschriebenen Qualifikationstrends die Anforderungen Ihres Berufsbereichs/Ihrer Branche gut ab?

    Die Branche gesamt ist grundsätzlich gut abgedeckt.

18. Gibt es Anforderungen, die aus Ihrer Sicht nicht oder zu wenig abgebildet sind?

19. Gibt es Anforderungen, die aus Ihrer Sicht überbewertet sind?

    SAP-Programmierer: zu spezieller Beruf; gleichbleibend

    Es werden heute moderne Strömungen schnell und nicht vertiefend ausgebildet, aber zu wenig Grundlagen.

ABSCHLUSS

20. Gibt es noch etwas, das Sie gerne ergänzen möchten, wonach ich nicht gefragt habe?
    Keine Angaben

Würden Sie uns bitte noch ein kurzes **Feedback zum Qualifikationsbarometer** geben?

Keine Angaben

6.3.6 Berufsbereich Handel, Transport, Verkehr

ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?

Abhängigkeiten von allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklungen
ExpertInnen weisen auf verschiedene Abhängigkeiten ihrer Branche von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung hin. Im Einzelhandel hofft man auf eine starke Kaufkraft und beobachtet einen Trend zum Schnäppchenkauf.

> *„Die Prognosen sind sehr sehr positiv. Es ist auch sehr viel Geld angespart, d.h. die Kunden werden mittelfristig sehr viel konsumieren. Es ist grundsätzlich eine große Bereitschaft da, Geld auszugeben, was für den Handel sehr sehr gut ist."*

> *„Man muss sich heute genau überlegen, welche Mitarbeiter man einstellt, da sich der Kunde heute genau überlegt, wo er einkauft. Der Kunde, egal wie die Börse gefüllt ist, sucht nach Schnäppchen, und zwar sowohl Personen, die viel Geld zur Verfügung haben, als auch jene, denen es wirtschaftlich schlecht geht."*

Die positive Wirtschaftslage wird auch als Grund für Schwierigkeiten bei der Personalsuche genannt.

> *„Wir haben de facto Vollbeschäftigung am Arbeitsmarkt und es wird immer schwieriger gute, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Es betrifft alle Bereiche: das fängt beim Lagerarbeiter an, über den Kraftfahrer, bis zum Verkäufer. Wir legen sehr viel Wert auf die Lehrlingsausbildung und auch hier wird es immer schwieriger, Lehrlinge zu bekommen. Die guten Leute haben alle einen Job. Die die ohne Ausbildung sind, haben teilweise Sprachprobleme und bleiben übrig."*

Demografie und Landflucht erschweren Personalsuche
ExpertInnen berichten davon, dass immer mehr ältere immer weniger jüngeren ArbeitnehmerInnen gegenüberstehen die gerne in der Stadt wohnen und Wert auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf legen.

> *„Der demografische Wandel ist spürbar. Es kommt zu einer Überalterung der Belegschaft und das suchen, finden und binden von neuen Fach- und Führungskräften wird zur Herausforderung."*

> *„Wir sehen, dass der Berufsstand des Handelsagenten im Durchschnitt, mit zwischen 45 und 55 Jahren, sehr alt ist. Die Leute werden älter und die Jugend kommt nicht so nach wie man möchte.„*

> *„Wir haben unsere Fachhandelsbetriebe im ländlichen Bereich und von diesen Gemeinden pendeln viele in die Landeshauptstadt. Wenn man in der Nähe der Arbeitsstätte wohnen will, wird man sich dann aber auch bald eine Wohnung in der Stadt suchen. Das sieht man in den ländlichen Gemeinden auch, dass Geschäfte, Banken und Gasthäuser zusperren, dass die Einwohnerzahlen zurückgehen. Wir spüren das auch in der Personalsuche, speziell in der Lehrlingssuche."*

> *„Ein Thema ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da bin ich nicht sicher, wo die Reise hingehen wird. Wir haben z. B. einen Betriebskindergarten. Das ist für unsere Mitarbeiterinnen ein wichtiger Punkt weil am Land die Kinderbetreuung noch nicht so flächendeckend ausgebaut*

ist, wie es manche berufstätige Mütter benötigen. Das macht uns auf jeden Fall zu einem attraktiveren Arbeitgeber."

Migration wird zum Faktor bei der Rekrutierung und im Personalstand
Der Berufsbereich ist von unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen geprägt, was Chancen und Herausforderungen mit sich bringt.

„Wir werden sehr viele Fachkräfte aus dem Ausland bekommen."

„Das Thema Migration wirkt sich auf zwei Ebenen aus: es gibt immer mehr junge Menschen mit Asylstatus, die man gerne aufnehmen würde, deren Sprachkompetenzen aber noch nicht ausreichend sind, obwohl die fachlichen oft ausreichend vorhanden sind. Gleichzeitig gibt es, gerade bei jungen Menschen, die aus dem Bereich Afghanistan und Pakistan kommen, massive Probleme mit Qualifikationen. Da fehlt es bei Grundrechnungsarten, Schreiben, Lesen und der Sprachkompetenz. Die zweite Ebene, wo uns die Migration betrifft ist, dass wir ca. 30 verschiedene Nationen unter einem Dach haben und das zu managen ist natürlich eine entsprechende Herausforderung."

Digitalisierung und Logistik
Der verstärkte Online-Handel (E-Commerce) und der Anstieg des Logistikaufkommens wird, laut ExpertInnen, die Unternehmen des Berufsbereichs auch in den nächsten Jahren beschäftigen.

„Die Logistik wird in den nächsten drei Jahren wahnsinnige Fortschritte machen und dieser Bereich wird noch stärker vertreten sein. Das hängt mit dem Online-Handel zusammen. Das merken wir beim Kunden schon, vor allem zur Weihnachtszeit."

„Im Kontakt mit Kollegen stelle ich fest, dass noch keiner genau weiß, wo das denn eigentlich hingehen wird. Wir merken es jetzt schon z. B. in der Verkaufsunterstützung, in der Bestellung. Aber da wird's noch zu einer sehr starken Veränderung kommen."

„Der Berufsstand der Handelsagenten wird in Schwierigkeiten kommen wenn es um Standardisierte Produkte geht. Diese werden wahrscheinlich online vom Erzeuger zum Abnehmer transferiert werden, und es wird keine Beratung oder persönliches Gespräch (Face-to-Face) benötigen. Bei Beratungsinstensiven Produkten wird der Handelsagent aber immer gefragt bleiben. Die Arbeitsprozesse laufen schon viel über die Digitalisierung aber der persönliche Kontakt kann natürlich nicht ersetzt werden. Das Berufsbild des Handelsagenten wird sich dahingehend ändern, dass man mehr hin zur persönlichen Beratung geht, der Handelsagent als Problemlöser und weniger als reiner Experte, der Produkte am Markt platziert."

„Wobei wir feststellen, dass für die langfristige Zukunft, persönliche Kompetenzen sehr wichtig sind. Meine Einstellung dazu ist, dass der Kunde heute viele Möglichkeiten hat, ein Elektrogerät zu kaufen. Wenn ich jetzt vom stationären Handel ausgehe, dann ist das Produkt eigentlich sehr austauschbar d.h. ich bekomme heute eine Waschmaschine an verschiedenen Orten. Beim der großen Elektrohandelskette und im Internet kann ich mich auch gut über die Produkte und Gebrauchsweisen informieren. d. h. dass wir uns als kleinerer Fachhändler nur über die persönliche Kompetenz vom Mitbewerber absetzen können und das wird auch die Herausforderung für die Zukunft sein."

Rechtliche Neuerungen
In einigen Sparten des Berufsbereichs kam es in den letzten Jahren zu rechtlichen Neuerungen, deren Umsetzung zusätzlichen Aufwand erzeugt hat. Die DSVGO wurde von den ExpertInnen nicht erwähnt.

> *„Die Registrierkassenpflicht hat uns zuletzt sehr beschäftigt, außerdem die Altgeräteverordnung und Speichermediumverordnung (Festplattenabgabe). Das ist für Betriebe wie uns ein großer Aufwand."*

> *„Die automatisierte Arbeitnehmerveranlagung beschäftigt uns als Fundraising-Agenten schon seit einiger Zeit. Durch sie sind die Organisationen gezwungen, die Spenderdaten zu melden. Das war und wird eine ziemlich große technische Herausforderung und hat bedeutet, dass die Non-Profit-Organisationen, die Spendenbegünstigt sind, erhebliche Mehrkosten haben und das hat sich auch negativ auf die Spendensumme ausgewirkt. Wir gehen davon aus, dass es 20-30 Millionen Euro sind, die hier an Zusatzkosten durch die Politik entstanden sind."*

FRAGEN ZU DEN BERUFEN

Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle? Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für die Berufe in Ihrem **Unternehmen**? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen verändern?

Enge Verkettung von Handel und Logistik
ExpertInnen schätzen die Berufe in Einzelhandel und Logistik (Einzelhandel, E-Commerce-Kaufmann, Betriebslogistikkaufmann, Berufskraftfahrer) als besonders wichtig ein. Aushilfskräfte spielen dabei kaum eine Rolle.

> *„Für uns sind Einzelhändler, Logistiker wichtig. Wir haben keine Hilfsberufe, außer zu Stoßzeiten, wo wir Aushilfskräfte über eine Personalvermittlung bekommen."*

> *„Wir haben in unserem Lager auch Kraftfahrer, da wir versuchen, so viel wie möglich unsere Waren selbst zu transportieren und nicht auf Frächter zurückzugreifen."*

Der zukünftige Personalbedarf wird unterschiedlich eingeschätzt.

> *„Es wird Veränderungen geben. Durch die Zunahme des Online-Handel wird die Logistik eine große Rolle spielen. Der Einzelhändler wird für uns wichtig bleiben und der Bedarf wird gleich bleiben."*

> *„Den Bedarf an Einzelhändler schätze ich eher gleichbleibend ein, im Bereich E-Commerce wird es evtl. einen steigenden Bedarf geben, Betriebslogistiker und Berufskraftfahrer werden keinen erhöhten Bedarf haben."*

> *„Wir hoffen, wenn die Lage sich nicht verändert, dass wir in den nächsten Jahren expandieren können und dann wird der Bedarf an Mitarbeitern steigen."*

Personennahverkehr setzt auf Flexibilität
Im Personennahverkehr werden MitarbeiterInnen gesucht, die möglichst breit (in allen Fahrzeugen) eingesetzt werden können. Dies wird auch in der Personalentwicklung forciert.

„Bei uns ist Straßenbahnfahren eine Entwicklungsperspektive d.h. jeder der in den Fahrdienst einsteigt, steigt im Busbetrieb ein. Der Mitarbeiter muss erst einmal den Bus fahren können, den Netzbetrieb und das Netz kennenlernen und erst nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeit besteht die Möglichkeit, sich in den Straßenbahnbetrieb einschulen zu lassen. Wir sind bemüht, den Anteil der Bus- und Straßenbahnfahrer nach oben zu bringen, das Ziel ist, dass jeder mit jedem Betriebsmittel auf jeder Linie fahren kann. Eine weitere Entwicklung ist, Tätigkeiten zu entwickeln die nichts mehr direkt mit den klassischen Tätigkeiten des Fahrers zu tun haben z. B. Parkraumbewirtschaftung, Kontrolldienste, Warenzustellung in und um die Landeshauptstadt mit PKWs. So versuchen wir, Abwechslung in den Fahrbetrieb zu bringen."

Höherer Bedarf an HandelsvertreterInnen erwartet
Ein Experte schätzt ein, dass dieser Beruf in Zukunft einen höheren Bedarf haben wird, vor allem als VertreterInnen für KMUs.

„Die großen Erzeuger und Händler haben ihre eigenen Strukturen mit Niederlassungen in verschiedenen Ländern. Die KMUs können sich das nicht leisten und greifen auf die Leistungen der Handelsagenten zurück. Ich glaube, dass sich der Unternehmer in Zukunft mehr auf sein Kerngeschäft konzentrieren wird, also die Herstellung der Produkte, und gewisse Dinge (z.B. IT, Reinigung) auslagert. Da ergibt sich eine große Chance für die Handelsagenten, die den Vertrieb übernehmen können."

Fundraising-ManagerInnen immer mehr gefragt
Ein Experte schätzt die Entwicklung für Fundraising-ManagerInnen positiv ein, und geht davon aus, dass in Zukunft mehr Personal eingestellt wird.

„Der Staat zieht sich immer mehr zurück und dadurch müssen Organisationen immer mehr Fundraising betreiben. Und das wirkt sich auch auf andere Segmente aus. Das sieht man z. B. am Budgetrahmen im Kulturbereich, wo die Subventionen im Jahr 2019 reduziert wurden, d.h. auch die Kulturinstitutionen werden mehr Fundraising betreiben müssen."

FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

Welche fachlichen **Kompetenzen** / fachlichen **Kenntnisse**, **Fertigkeiten** sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Welche **Soft Skills** / überfachlichen Kenntnisse sind besonders wichtig? Welche **Qualifikationen** und Ausbildungen sind besonders wichtig? Wie wird sich der Bedarf innerhalb der verschiedenen **Qualifikationsniveaus** (bei Hilfskräften, Fachkräften mit Lehre oder Schulabschluss, Akademiker/innen) verändern?

Produkt- und Sprachkenntnisse für den Einzelhandel
Als wichtigste Kompetenz werden von den ExpertInnen Produkt- und Fachkenntnisse genannt. Dies ist vor allem in Bezug auf die „Konkurrenz Internet" relevant:

„Produktkenntnisse sind wichtig, ich muss also wissen wovon ich spreche, denn der Kunde informiert sich stark über das Internet. Fachkenntnisse sind für uns ein Mindeststandard. Wir haben viele Quereinsteiger und wir wissen, dass man die Fach- und Materialkenntnisse erlernen kann. Wir haben viele Frauen im Verkauf und die bringen diese Fachkenntnisse oft schon mit."

„Bei den Fachkenntnissen im Verkauf muss man die Produktgruppen mitbeachten. Es gibt beratungsintensive und weniger beratungsintensive Bereiche z. B. beim Kauf von 1 Liter Milch braucht der Kunde kaum Beratung, da sind aber auch Produktkenntnisse (z. B. Ablaufdatum, Sauberkeit, Qualitätskontrollen, Produktpräsentation) wichtig. Dann gibt es Bereiche, wo die Produktkenntnisse besonders ausschlaggebend sind. Denn die Konsumenten sind durch das Internet sehr gut informiert und kommen oft schon mit gewissen Vorinformationen in den stationären Handel."

„Wir legen einen großen Wert darauf, dass die MitarbeiterInnen eine handwerkliche Ausbildung in der jeweiligen Sparte haben. Wir würden zwar jemanden mit einer solchen Ausbildung nicht jemandem mit einer Einzelhandelsausbildung vorziehen aber es ist eine wichtige zusätzliche Kompetenz, sich gut mit den Materialien auszukennen, denn das verbessert die Beratungsleistung."

„Für uns ist die fachliche Kompetenz und das Wissen über die Bedienung der Produkte, die wir verkaufen, ein Mindeststandard. Den kann ich zwar nicht voraussetzen, aber wir müssen das unseren Lehrlingen und Mitarbeitern so beibringen, dass sie sich damit top auskennen."

Die Kenntnis der gängigen Office-Programme, sowie ausreichend Kenntnisse der deutschen Sprache und Grundrechnungsarten sind Mindestanforderungen. Englischkenntnisse und in einigen Fällen, z. B. in Grenzregionen, auch weitere Sprachkenntnisse, sind ebenfalls gefragt:

„Der Bedarf an zusätzlichen Sprachkenntnissen wird bei uns zunehmen, das ist aber Regionsabhängig und betrifft vor allem die Grenzgebiete. Z. B. im Osten Österreichs werden Ostsprachen oder in Kärnten Italienisch relevant."

Verkäuferische Kenntnisse, Kommunikation und gutes Auftreten

Qualifikationen zur Führung des Verkaufsgesprächs, Beratung und Service nehmen einen zentralen Stellenwert in den Qualifikationen für Handelsangestellte ein. Dazu gehören neben Kommunikationsfähigkeit und Freundlichkeit auch ein gutes Auftreten und Lernbereitschaft.

„Wir haben ein Betriebsinternes Lehrlingskollege und da stellen wir auch immer wieder fest, dass gewisse Benimmregeln gar nicht selbstverständlich sind. z. B. dass ich, wenn ich in der Früh in den Betrieb komme, "Guten Morgen" sage oder dass es wichtig ist saubere Kleidung und saubere Schuhe zu tragen, wenn ich dem Kunden gegenübertrete. Das sind Dinge, die nicht mehr selbstverständlich sind, die ich aber auch nicht in eine Stellenausschreibung schreibe. Aber wir merken es immer wieder, dass es dahingehend Bedarf gibt und deshalb schulen wir auch unsere Mitarbeiter dahingehend."

„Stressresistenz, Beratungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Persönlichkeitsentwicklung bzw. die Bereitschaft, sich zu entwickeln. Menschenkenntnis und Lernbereitschaft ist Teil von Persönlichkeitsentwicklung."

„Lernbereitschaft, Kontaktfreudigkeit, der Mitarbeiter darf sich nicht vor dem Kunden verstecken. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Verlässlichkeit ist auch sehr wichtig und."

ExpertInnen im Einzelhandel nennen den Lehrabschluss in einem Einzelhandelsberuf, einem kaufmännischen Lehrberuf oder eine kaufmännische Fachschule als gewünschte Qualifikation.

Lager und Logistik
Auch von MitarbeiterInnen im Bereich Lager und Logistik wir ein gewisses Maß an Produktkenntnissen verlangt. Neben Deutschkenntnissen ist oft der Staplerführerschein als Qualifikation gewünscht.

> *„Was den Umgang mit den Produkten betrifft, müssen Betriebslogistiker und Kraftfahrer auch wissen, was sie kommissionieren, was sie ausliefern und wie mit den Lebensmitteln umgegangen werden muss z.B. Kühlkette, Hygiene."*

> *„Staplerführerschein, Deutschkenntnisse, bestimmte Produktkenntnisse da sie Kundenkontakt haben. In manchen Fällen nehmen wir auch Personal ohne Staplerführerschein und ermöglichen ihnen, diesen bei uns nachzuholen."*

Für Fachlogistiker wünschen sich die ExpertInnen einen Lehrabschluss in Betriebslogistik oder eine vergleichbare Ausbildung in einer Fachschule als Qualifikation.

Hohe Servicekompetenz im Personennahverkehr
Ein hohes Sprachlevel, Kenntnisse der Grundrechnungsarten, die gesundheitliche Eignung und Führerschein D gelten als Grundvoraussetzung im Personennahverkehr und orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben. Zusätzlich sind Kommunikationsstärke und Serviceorientiertheit wichtige Kompetenzen, was die Chancen für QuereinsteigerInnen aus entsprechenden Berufen erhöht.

> *„Ich bin immer froh, wenn Leute aus Dienstleistungsberufen zu uns kommen. Personen aus Gastronomie, Pflege oder Handel sind geübt und geschult im Kundenkontakt. Sie schaffen es wesentlich einfacher, in den Beruf reinzukommen, als jene die die Erfahrung nicht haben. Das hat sich bei uns auch geändert: früher musste man einen LKW-Führerschein haben, bevor man Busfahren konnte, weil man dachte, ein LKW-Fahrer ist bestimmt ein guter Busfahrer. Es hat sich aber herausgestellt, dass sie durch den mangelnden Kundenkontakt und die mangelnde Routine damit nicht notwendigerweise die besseren Busfahrer sind. Das Fahren an sich kann ich gut lernen, aber den Umgang mit Menschen kann ich schlecht jemandem beibringe, der nicht gerne mit Menschen zu tun hat."*

Fundraising AgentInnen
Fundraising-AgentInnen haben meist eine akademische Ausbildung. Gewünschte Kompetenzen sind:

> *„Kommunikativ, Kenntnis der gängigen Office-Programme, Motivation sich für die gute Sache einzusetzen„*

Datenanalyse, IT-Tools und Marketing-Kompetenzen werden für jene Fundraising-AgentInnen, die um viele Kleinstspender werben immer wichtiger. Die Betreuung von Großspendern wird in Zukunft neue Kompetenzen erfordern.

> *„Networking bzw. Kontaktfreude und aktives Zuhören (wie bei einem typischen Verkaufsgespräch) wird besonders bei der Betreuung der Großspender immer wichtiger."*

HandelsagentInnen
Für HandelsagentInnen gelten ein Grundlagenwissen an Betriebswirtschaft, gutes Auftreten und umfangreiche Produkt- und Marktkenntnisse zu den Mindeststandards. Da rund 70 % aller MarktteilnehmerInnen grenzüberschreitend tätig sind, sind neben Englisch weitere Fremdsprachenkenntnisse gefragt.

> *„Zusätzlich gibt es auch in bestimmten Vertriebsbereichen z. B. Pharmazeutische Produkte jeweils rechtliche Bestimmungen über die der Handelsagent auch Bescheid wissen muss. Das gehört zu den umfangreichen Produkt- und Materialkenntnissen. Das muss über viele Jahre aufgebaut werden, um Produkte und Markt genau kennen zu lernen.*

Es gibt keine regulären Qualifikationsmöglichkeiten bis auf einen Lehrgang mit den Kernthemen Rechtliches, Steuerliches und Kommunikation / Verkauf.

6.3.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau, Bau, Forstwirtschaft

ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BEREICH

1. Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus? Denken Sie an …

… allgemeine **wirtschaftliche** Entwicklungen

… **gesellschaftspolitische** Entwicklungen

… **technologische** Entwicklungen

… **rechtliche** Entwicklungen

… allgemeine **wirtschaftliche** Entwicklungen

Viehwirtschaft/Landbau:

- 6-7 Betriebe sperren pro Tag zu, Lethargie, keine Zukunftsperspektive
- LW-System ist kaputt, Agrarpolitik von Raiffeisen bestimmt -> Milch wird fast ausschließlich durch Raiffeisen verarbeitet: besonders viel Milch, mehr Milchgeld – besser: Produktionsmenge verkleinern, damit Erzeugerpreise erhöhen
- Immer weniger Betriebe liefern immer größere Mengen zu immer kleineren Preisen
- agroindustriell hergestellte Produkte führen zu existenzbedrohendem Preiskampf
- Wachsen und intensivieren (z.B. Fokus auf Kraftfutter statt heimisches Gras), Gefühlsleere bei Bauernstand auffüllen
- Liberalisierungswahnsinn
- Zuviel Export
- Preisdruck; keine Beziehung mehr zum Produkt – Gegeninitiativen
- Kürzung von Förderungen

Forstwirtschaft: Durch die Möglichkeit der energetischen Verwertung von Holz konnte ein zusätzlicher Absatzmarkt für gewisse Holzsortimente etabliert werden, wofür zuvor kaum ein Markt vorhanden war. Die energetische Verwertung schaffte nicht nur zusätzliches Einkommen und Arbeitsplätze, sondern hilft auch die Abhängigkeit von krisengeschüttelten Erdöl-exportierenden Ländern zu verringern. Gerade im Bereich der erneuerbaren Energieträger ist Holz neben Wasserkraft das wichtigste Standbein. Durch die derzeitige Ökostromdebatte wird der bisher eingeschlagene Weg in Richtung Energieunabhängigkeit und Klimaschutz verlassen. Das kann zur Folge haben, dass der geschaffene Markt für Energieholzsortimente zusammenbricht und keine Nachfrage mehr nach diesen Sortimenten besteht. Durch den immer lauter werdenden Ruf nach mehr Naturschutz und Außer-Nutzung-Stellungen und den daraus entstehenden Rechtsmaterien und Auflagen wird natürlich die Wirtschaftlichkeit der heimischen Betriebe zusätzlich gefährdet, vor allem wenn sie am globalen Markt mit Holz aus Plantagenwirtschaft in Konkurrenz stehen. Zusätzlich ist auch die aufkommende Bioökonomie gefährdet. Der Klimawandel bringt ausgeprägte Niederschlagsdefizite und längere Hitzeperioden. Die Vitalität der Wälder wird geschwächt und Schadinsekten werden begünstigt. Dies wiederum kann sich für viele Familienforstbetriebe mitunter zu einer existenzbedrohenden Situation entwickeln.

… **gesellschaftspolitische** Entwicklungen

Viehwirtschaft/Landbau:

- Jugendliche, Studenten und Städter interessieren sich für eine gesunde und bewusste Ernährung
- BIO-Trend; ökologische Lebensmittel

Gartenbau:

- Gesellschaftspolitik ist maßgeblich für den Gartenbau
- Allgemeines Konsumverhalten der Bevölkerung und Touristen -> Produkttechnologie mit „alles to go“

Forstwirtschaft: Der Großteil der Gesellschaft hat den Bezug zur Urproduktion vollkommen verloren und weiß kaum über die Erzeugung der Produkte Bescheid. Daher auch der ständige Ruf nach mehr unberührter Natur, unwissend dass sie dadurch nicht nur die Existenzgrundlage der Bewirtschafter und ihrer Familien zerstören sondern auch den Import von Erzeugnissen aus anderen Ländern, wo illegales Handeln und Ausbeutung der Natur nicht immer ausgeschlossen werden kann, fördern. Der vermehrte Anspruch auf ökologische Bauweise steht im Widerspruch zur geforderten unberührten Natur. Der Freizeitdruck durch die Gesellschaft auf den Wald nimmt kontinuierlich zu. Damit der Wald auch künftig die im Forstgesetz definierten vier Wirkungen (Nutz-, Schutz-, Wohlfahrts- und Erholungswirkung) erfüllen kann, muss der Wald aktiv bewirtschaftet werden. Nur dadurch können die Wälder auch an den Klimawandel angepasst und die Wirkungen optimiert werden.

… **technologische** Entwicklungen

Viehwirtschaft/Landbau: IT löst konventionelle Arbeit ab; technische Entwicklung von Maschinen/Traktoren erhöht Produktivität

Gartenbau: Lasergesteuerte Gartenwerkzeuge; Mähroboter, die Pflanzen erkennen und sie entsprechend behandeln – Pflegeroboter auch für ein Barockbeet (in 5-7 Jahren Realität)

Forstwirtschaft: Durch die Digitalisierung und die neuen Möglichkeiten der Fernerkundung kommt man schneller und einfacher zu aktuellen Daten, was einerseits für die tägliche Arbeit Erleichterungen bringen kann, jedoch – im Sinne des Datenschutzes – die Gesetzeslage mit den technologischen Entwicklungen nicht Schritt hält. Denn nach wie vor ist nicht eindeutig geklärt, wer die Datenhoheit hat und wer welche Daten wie verwenden darf. Die Digitalisierung wirkt grundsätzlich positiv, auch auf die Forschung, z.B. schnellere Ergebnisse bei Herkunftsforschungen. Damit werden rascher für das sich ändernde Klima geeignete Ursachen gefunden.

… **rechtliche** Entwicklungen

Viehwirtschaft/Landbau:

- Überkontrollierter Bereich (viele Versorgungsposten im Bereich der Verwaltung, z. B. AMA)
- Von Produktpreisen kann der Bauer nicht mehr leben, er lebt von öffentlichen Geldern, die kontrolliert werden -> sollte so nicht sein

- abhängig von Maßnahmen der Europäischen Union zur Land- und Lebensmittelwirtschaft, zum Öko-Landbau
- Förderungen

Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich **derzeit** und in den nächsten **drei bis fünf** Jahren auf Ihr Unternehmen aus?
Allgemein: Siehe oben

Zusätzlich:

Gartenbau:
Gartenbau, Parkanlagen -> Vermüllung
Produktionsgartenbau: Transportkosten zu niedrig -> weltweites Verschicken

Treffen diese Entwicklungen nicht nur auf Ihr Unternehmen, sondern auch auf die gesamte **Branche** zu?

Allgemein: ja

Zusätzlich:

Gartenbau: Gesamtbranche: Platz für Arbeitskräfte, da der Garten v.a. für Städter immer attraktiver wird („urban farming") – Trend zu kleinen teuren Strukturen (z.B. Hochhaus im obersten Stock mit Glashaus – sehr teuer) ; Hydroponik-Kultur

Forstwirtschaft: Sollte die Energiewende nicht weiter verfolgt werden, könnte das gerade erst in den letzten zwei Jahrzehnten aufgebaute Berufsfeld rund um die Energieproduktion zusammenbrechen.

Eine Studie von Schwarzbauer (Boku Wien) zeigt, dass bei 10 % Außer-Nutzung-Stellung des österreichischen Waldes ca. 100.000 Arbeitsplätze entlang der gesamten Wertschöpfungskette Forst, Holz und Papier verloren gehen würden.

FRAGEN ZU DEN BERUFEN

2. Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle?

Viehwirtschaft/Landbau: Landwirt, Arbeiter, Saison-/Feldarbeiter

Gartenbau: Bundesgärten: gut ausgebildete Spezialisten/hochqualifizierte Fachgärtner (z.B. versiert im Heckenschneiden historischer Pflanzen); Pflanzenschutz und Kulturführung;
Saisonkräfte, Hilfsgärtner: für Ordner- und Reinigungsdienste (mähen, setzen etc.)

Forstwirtschaft: Forstorgan, Forstfacharbeiter

3. Bei welchen dieser Berufe gibt es viele **Beschäftigte**, bei welchen eher wenige?

Viehwirtschaft/Landbau: Landwirte: wenige; Arbeiter: viele

Gartenbau: Standardgärtner: viele; Spezialisten: wenige

Forstwirtschaft: Besonders viele Beschäftigte ist übertrieben, jedoch sind der Großteil Forstorgane.

4. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für die Berufe in Ihrem **Unternehmen**?
   Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

Viehwirtschaft/Landbau: AK-Bedarf wird abnehmen -> System muss sich ändern

Gartenbau: Ca. gleich bleiben

Forstwirtschaft: Aufgrund der Urbanisierung der Waldbesitzer werden vermehrt Beratungsleistungen für Personen, welche keine Ahnung von Waldbewirtschaftung haben, notwendig sein.

Bedarf Arbeitskräfte: Regional sehr unterschiedlich, tendenziell gleichbleibend bis steigend. Faktisch aufgrund mangelnder Finanzierbarkeit jedoch gleichbleibend bis abnehmend.

5. Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in der **Branche** eine besondere Rolle?

Viehwirtschaft/Landbau:
Computerfachleute werden immer wichtiger: Fütterungsroboter, automatische Melkmaschinen
Elektrotechniker für Melkmaschinen
Saisonarbeiter

Forstwirtschaft: Forstarbeiter, Forstfacharbeiter, Forstorgan, Jäger

6. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für diese Berufe in der **Branche**?
   Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

Viehwirtschaft/Landbau:

Bedarf an IT-Leuten wird steigen, Bedarf an üblichen landwirtschaftlichen Berufen sinkt
Bedarf an Saisonarbeitskräften steigt

Gartenbau:

Florist: eher auslaufender Beruf, weil sich Dekoschiene aufhebt (In der Schule nur mehr 2 Stunden -> eher Lehrberuf)

Blumengeschäfte: Konkurrenz durch fertig gebundene Blumensträuße im Supermarkt

Forstwirtschaft: Eine Erweiterung der multifunktionalen Waldbewirtschaftungskompetenz um die zusätzliche Konfliktlösekompetenz aufgrund erhöhten Freizeitdrucks ist notwendig.

Der Bedarf an Arbeitsplätzen wird tendenziell bei allen Berufen (unter 6. angeführte Bereiche) gleichbleibend bis minimal abnehmend sein, da bereits auf sehr niedrigem Niveau.

FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

Wir kommen nun zu den Anforderungen, die in Ihrer Branche und in Ihrem Betrieb besonders wichtig sind; also zu den Qualifikationen, zu den Kenntnissen und Fertigkeiten.

7. Welche fachlichen **Kompetenzen** / fachlichen **Kenntnisse, Fertigkeiten** … sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig?

Viehwirtschaft/Landbau: IT wird immer wichtiger; Landwirtschaft, Pflanzenbau, Tierzucht, Technik; Anbau, Hacken; technisches Verständnis – Maschinenarbeit/ Traktoren

Gartenbau: Pflanzenbedarfsberechnung, Bodenpflege, Saatgut erkennen, Zierpflanzen kennen, Substrate herstellen, Lagern von Blumen, Bepflanzungen, Winterschutz beherrschen, Umgang mit Maschinen etc.

Forstwirtschaft: Kommt auf den Beruf an, Forstarbeiter benötigen andere fachliche Qualifikationen als ein Forstorgan. Ein Forstarbeiter muss körperliche Belastungen und wechselndes Wetter aushalten können und daneben die Bäume richtig setzen, pflegen und ernten sowie den geernteten Baum in die richtigen Sortimente ausformen. Ein Forstorgan hingegen muss strategisch denken können und sich immer bewusst sein, dass die Auswirkungen der Entscheidungen, die jetzt getroffen werden, erst viele Jahre später sichtbar sind. Ein akademisches Forstorgan benötigt auch ein viel umfassenderes Rechtsverständnis, über das eigentliche Forstgesetz weit hinausgehend. Aufgrund des Freizeitdruckes auf den Wald sind auch Konfliktlösekompetenzen auf allen Ebenen gefragt. Zusätzlich: Eine dem Gegenüber angepasste Kommunikation (Fachvokabular).

8. Was davon setzen Sie als Mindeststandard oder als selbstverständlich voraus und würden das deshalb z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen?

Viehwirtschaft/Landbau: Hausverstand - „maßvolle“ Produktion, Grundkenntnisse für Landwirtschaft, Körperliche Robustheit, Leistungswille

Gartenbau: Pflanzenschutzkenntnisse Kulturpflege, Widerstandfähigkeit

Forstwirtschaft: Waldbewirtschaftungskenntnisse, Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit – körperlich und mental, Hausverstand, Umgang mit neuen Technologien (Tablet, Smartphone)

9. Für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution sind die genannten Qualifikationen besonders wichtig? Gibt es fachliche Qualifikationen, die in bestimmten Berufen besonders wichtig sind?

Gartenbau: Gärtnerberufe

Forstwirtschaft: Forstarbeiter: alle Tätigkeiten von der Pflanzung des Baumes bis zum Ausformen der Sortimente sowie sonstige Tätigkeiten, die im Zuge der Waldbewirtschaftung anfallen, durchführen können.

Forstfacharbeiter: wie Forstarbeiter, zusätzlich noch die Planungskompetenz, Vermarktungskompetenz

Akademisches Forstorgan: Führungskompetenz, strategisches Denken, Verhandlungsgeschick, umfangreiches betriebswirtschaftliches und ökologisches Wissen (neben Kernwissen über den Wald), umfangreiches Rechtsverständnis

10. Welche **Soft Skills** / überfachlichen Kenntnisse … sind besonders wichtig? … für welche Berufe oder Jobs im Unternehmen / in der Institution?

Viehwirtschaft/Landbau: soziale Kompetenz, Technikverständnis, Naturverbundenheit, Teamarbeit

Gartenbau: Teamfähigkeit, Arbeitswille, guter Umgangston, Stressresistenz

Forstwirtschaft: Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Lernbereitschaft, Vertrauenswürdigkeit, Selbstbeherrschung, Kommunikationsfähigkeit – v.a. auch mit der urbanen Gesellschaft

11. Welche **Qualifikationen** und Ausbildungen sind besonders wichtig?
    … für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution?

Viehwirtschaft/Landbau: Landwirtschaftlicher Facharbeiter

Gartenbau: Für Standardgärtner: Lehrabschlussprüfung

Facharbeiter: Meisterprüfung

Forstwirtschaft: Forstorgan: Strategisches Denken, um den Betrieb zu diversifizieren bzw. die verringerte Holznutzung aufgrund gesetzlicher Vorgaben (z.B. Natura 2000, Außer-Nutzung-Stellungen) zu kompensieren. Staatsprüfung für den Forstdienst, Biodiversitätskenntnisse.

Durch die Digitalisierung entstehen enorme Möglichkeiten für die Planung. Computer/Tablet-Anwendungen werden vermehrt eingesetzt. Daher wird eine dahingehende Qualifikation wichtiger werden.

12. Gibt es Kompetenzen (fachliche, überfachliche) oder Qualifikationen, die an **Bedeutung verlieren** werden?

Viehwirtschaft/Landbau: Traktorfahren, Hacken

Gartenbau: Sortimentsstraffung in Branche -> z.B. Nuss veredeln -> machen nur mehr ein paar Spezialbetriebe

Aufgrund von Spezialisierungen werden manche Kenntnisse nicht mehr überall eingesetzt: z.B. Paprikabetrieb – andere Kenntnisse aus ökonomischen Gründen nicht gebraucht

Kaum Gärtnereien, die noch „alles“ machen

13. Wie wird sich der Bedarf innerhalb der verschiedenen Qualifikationsniveaus (bei Hilfskräften, Fachkräften mit Lehre oder Schulabschluss, Akademiker/innen) verändern? z. B.:
    - Wird der Bedarf an **Hilfskräften** eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben?
      In welchen Tätigkeitsbereichen?
    - Wird der Bedarf an **Fachkräften** mit Lehre oder Schulabschluss eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben?
      In welchen Tätigkeitsbereichen?
    - Wird der Bedarf an **Akademiker/innen** eher zu oder abnehmen oder gleich bleiben?
      In welchen Tätigkeitsbereichen?

Viehwirtschaft/Landbau:
Hilfskräfte: Abnehmen und zwar überall, nicht leistbar (Pensionisten und Kinder arbeiten am Hof mit); Ausnahme: Nachfrage nach Saisonarbeiter wird steigen

Fachkräfte: Gibt es kaum; wenn ja, steigen sie nach abgeschlossener Ausbildung oft nicht in den erlernten LW-Beruf ein; eher gleich bleiben
Akademiker: Ja, für das Kontrollsystem
Tierärztebedarf wird steigen

Gartenbau:

Hilfskräfte: Zunehmen, im Bereich Standardreinigung (fremdenverkehrsgesteuert)

Fachkräfte: Gleich bleiben bis zunehmen, je nachdem, ob sich die Bevölkerung Fachkräfte leisten kann/möchte

Akademiker: Eher abnehmen -> Führung von immer größeren Einheiten aus ökonomischen Gründen

Forstwirtschaft: Aufgrund der umfassenden Ausbildungsmöglichkeiten und der vermehrten Inanspruchnahme wird das Qualifikationsniveau steigen. Der Bedarf an normalen Hilfskräften wird tendenziell abnehmen, da es auch schon gut ausgebildete Hilfskräfte gibt. Die Gesamtanzahl eher gleichbleibend bis sinkend.

ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG

Wie beurteilen Sie die aktuelle Bewertung im Rahmen des Qualifikations-Barometers, die ich Ihnen vorab übermittelt habe, in Bezug auf Tätigkeitsbereiche und Qualifikationstrends?

14. Können Sie die Einschätzungen aus Ihrer Erfahrung heraus bestätigen?
    Gibt es Einschätzungen, die Sie anders sehen?

Viehwirtschaft/Landbau: Überwiegend ja
v.a. Direktvermarktung ist wichtig: Milchlieferant ist momentan nur Rohstofflieferant, bei der Direktvermarktung ist er Teil des Wertschöpfungsprozesses, aber zu viele rechtliche Auflagen

Gartenbau: ja
familienfremde vs. familieneigene AK: fremde AK oft zu wenig flexibel (8-Stunden-Tag)

Forstwirtschaft: Dem Energiebereich wird zu viel Potential zugeschrieben. Wird der eingeschlagene Weg der Ökostromförderung nicht weitergeführt, wird diese Sparte wegfallen. Aufschwung könnte die Bioökonomie bringen (die Bioenergie ist ein Teilbereich davon). Die Bewirtschaftung der Wälder dient der Erhaltung der vier Wirkungen des Waldes. Die Bewirtschaftung und Holz-Bereitstellung dient vor allem der Versorgung der holzverarbeitenden Industrie. Dabei entstehen Koppelprodukte, die für die energetische Verwertung zur Verfügung stehen.

15. Gibt es wichtige Berufe/Tätigkeitsbereiche, die Ihrer Ansicht zu wenig oder gar nicht im QB berücksichtigt sind?

Viehwirtschaft/Landbau: IT-bezogene landwirtschaftliche Berufe

16. Decken die beschriebenen Qualifikationstrends die Anforderungen Ihres Berufsbereichs/Ihrer Branche gut ab?

Forstwirtschaft: Im Großen und Ganzen Ja

17. Gibt es Anforderungen, die aus Ihrer Sicht nicht oder zu wenig abgebildet sind?

Viehwirtschaft/Landbau: IT

Gartenbau: Gewisse Kommunikationsfähigkeit muss vorhanden sein

18. Gibt es Anforderungen, die aus Ihrer Sicht überbewertet sind?

Gartenbau: Dekorationskenntnisse -> aus ökonomischen Gründen immer weniger wichtig

ABSCHLUSS

19. Gibt es noch etwas, das Sie gerne ergänzen möchten, wonach ich nicht gefragt habe?

Keine Angaben

20. Würden Sie uns bitte noch ein kurzes **Feedback zum Qualifikationsbarometer** geben?

Keine Angaben

6.3.8 Berufsbereich Maschinenbau, Kfz, Metall

ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

1. Aktuellen Entwicklungen, die sich besonders auf die Unternehmen auswirken:
allgemeine **wirtschaftliche** Entwicklungen:

>> Die positive wirtschaftliche Situation wirkt sich aus, es geht uns gut. Die Kehrseite daran ist, dass das Potential an Mitarbeitern hier im Innviertel an unserem Standort auch endlich ist und wir schon teilweise Schwierigkeiten haben, Leute zu bekommen. Der Kampf um die besten Köpfe ist eröffnet.

>> In unserer Region im Innviertel ist insgesamt der Aufschwung sehr spürbar, zum Glück bekommen wir auch einige Mitarbeiter aus Deutschland, die Grenze ist ja nahe. Meistens sind aber 20 km zu fahren bereits die Grenze für Mitarbeiter, weiter sind sie nicht bereit.

>> Im qualifizierten Bereich sehen wir eine hohe Sättigung, d.h. die Leute leben im Wohlstand, das stachelt die Leistungsbereitschaft nicht an sondern es schwächt sie. Insbesondere Techniker und Fachleute haben heute viele Optionen, sie wissen um ihren Wert und verhandeln geschickt.

>> Im Vertrauen: Jetzt in einer Zeit der Hochkonjunktur ist es für uns schwierig, Leute zu finden.

>> Zwei wirtschaftliche Entwicklungen betreffen uns: Einerseits sind die vom lieben Herrn Trump in Aussicht gestellten US-Strafzölle für uns ein Grund zur Sorge, andererseits beschäftigt uns das Thema Brexit und die Folgen. Wir haben – wie die meisten in den Rennsport involvierten Unternehmen – eine Niederlassung in Großbritannien und es betrifft uns auch hinsichtlich der Exporte.

>>. ..allgemeine wirtschaftliche Entwicklungen ist sehr positiv…es gibt ein stetiges Unternehmenswachstum zu verzeichnen, konkret in den letzten drei Jahren: um 7%, dann 20%, dann 35%, also eigentlich sehr, sehr gut.

>> Unternehmen ist in Vorarlberg ansässig, das ist nicht so ideal, denn es gibt die direkte Konkurrenz mit der Schweiz um Arbeitskräfte, Schweiz zahlt sehr gut, daher für Ö schwierig…, das liegt aber eher an der Region, nicht an der Branche. Für unser Unternehmen gilt: Wir bekommen nicht die Arbeitskräfte, die wir brauchen.

>> Die ist ganz klar positiv in der Region und im Unternehmen, damit verbunden ist aber auch ein hoher Personalbedarf, der nicht leicht gedeckt werden kann.

>> Fachkräftemangel, Technikermangel: Hier im Oberösterreichischen Zentralraum sucht jeder Arbeitgeber letztlich die selben Profile. Wir bekommen auch zahllose Bewerbungen aus Indien, Pakistan usw., Bewerber aus fremden Kulturen. Mindestens Englischkenntnisse sind für uns unerlässlich.

gesellschaftspolitische Entwicklungen:

>> Wir spüren die demografische Entwicklung, insbesondere bei den Jahrgängen, die jetzt als Lehrlinge in Betracht kommen…durchschnittlich nehmen wir 20-25 pro Jahr auf, das ist jetzt schon teilweise schwierig. Insgesamt haben wir derzeit 80 Lehrlinge.

>> Es findet ein Generationenwechsel statt, einerseits wirkt sich das zahlenmäßig aus, es kommen weniger Junge nach…und andererseits sind die Jüngeren oft weniger bereit, Verantwortung zu übernehmen. Es mangelt immer mehr an Hausverstand und Interesse.

>> Ja, die demografische Entwicklung war in den letzten Jahren ungünstig, wobei unser Unternehmen aber sehr gute Erfahrungen gemacht hat mit Mitarbeitern 50+. Für die nächsten Jahre erwarten wir übrigens wieder einen Anstieg an Personen in den für uns relevanten Jahrgängen.

>> Das Unternehmen ist auch ein sehr gesellschaftlich engagiertes, zB in der Flüchtlingsfrage, wir haben Ausbildungen laufen für MigrantInnen zB für Zerspanungstechnik.

>> Wir sehen zB die Tendenz, dass junge Väter auch in Karenz gehen möchten, da ist dann für das Unternehmen die Frage: wie deckt man die Lücke ab. Zusätzlich gibt es steigendes Interesse an Arbeit im Home Office…und Fragen der Work-Life-Balance gewinnen allgemein an Bedeutung.

>> Wir würden gerne mehr Frauen einstellen, es ist aber schwierig, passende AbsolventInnen zu finden.

technologische Entwicklungen:

>> Die Digitalisierung hat schon Einzug gehalten, es gibt kaum mehr Mitarbeiter für einfache manuelle Tätigkeiten, sondern die Arbeitsplätze schauen jetzt so aus, dass zum Beispiel Bildschirme beobachtet werden müssen und steuernd eingegriffen werden muss. Es ist nicht leicht, die MA zu finden, die den neuen Ansprüchen gerecht werden. Das was früher ein Anlagenfahrer war, da muss man sagen, die Anforderungen haben sich sehr verändert. Wir bieten aber natürlich eine Einschulung auf neue Geräte an.

>> technologisch gesehen erfordert die Vernetzung der Maschinen, also alles was unter dem Schlagwort 4.0. zusammengefasst werden kann, unbedingt Mitarbeiter, die bereit sind, sich aus der Komfortzone zu bewegen…wir benötigen dafür eigentlich die Top 10%, in der Realität bekommen wir aber eher die untersten 10 %. Wir bräuchten aber Spitzenkräfte, denn Menschen müssen die hochtechnologischen Maschinen dirigieren, schulen, jemand muss das Trouble Shooting machen.

>> hier tut sich sehr viel, extrem wichtig wird zB „additive manufacturing“, (das ist 3D-Druck) insgesamt entwickelt sich viel in der Metalltechnik.

>> Hinsichtlich der Industrialisierung und Automatisierung gilt allgemein: wir brauchen nach wie vor viele Mitarbeiter, aber die Berufe ändern sich, manchmal bleiben auch die Berufe, aber die Tätigkeiten ändern sich…zB hin zur Wartung…es ist vieles im Umbruch, aber wir kommen auch in Zukunft sicher nicht ohne Mitarbeiter aus.

>>Wir sind Weltmarktführer in gewissen Bereichen, dieser Platz muss natürlich verteidigt werden, das ist ein ständiges Ringen, diese Führerschaft auch zu behalten.

>> da tut sich viel, es wird sehr viel entwickelt, zB in Richtung autonomes Fahren, neue Technologien sind im Vormarsch.

>> Ganz klar die Digitalisierung und Industrie 4.0, Robotik, damit zB verbunden ist, dass Personal in Montage und Fertigung einfach höher qualifiziert sein muss.

rechtliche Entwicklungen

>> Zu den Rahmenbedingungen: Wir sind mit den derzeit geltenden arbeitszeitlichen Regelungen nicht glücklich…auch besonders unsere jungen Mitarbeiter wären aufgeschlossen gegenüber längeren Arbeitszeiten und dafür einmal Zeitausgleich zu nehmen.

>> Es gibt einen überbordenden Bürokratismus. Wir leben eigentlich in ständiger Unsicherheit gegenüber den Behörden, selbst marginale Gesetzesverstöße werden oft mit hohen Strafen geahndet, zB im Arbeitsrecht. Man muss immer sehr aufpassen, das erleben wir als Einschränkung unseres Handlungsspielraumes.

>> Da wünschen wir uns mehr Flexibilisierung, zeitlich zB. Wir empfinden aus Unternehmensperspektive die Arbeitszeitregelung als Hemmnis, das nicht mehr zeitgemäß ist. Und eigentlich hätten auch die Mitarbeiter gerne mehr Gestaltungsfreiheit, sie würden zB manchmal gerne mehr verdienen in kürzerer Zeit. Das geht aber nicht, weil Überstunden streng geregelt sind.

>> ja, zB die Datenschutzverordnung, was bedeutet das fürs Recruiting wenn ich zB Bewerberdaten länger als 6 Monate aufheben möchte….bzw sie an eines unserer 35 Tochterunternehmen weiterempfehlen möchte…aber das sind Herausforderungen, denen man sich stellen muss.

>> Aktuell erschwert jetzt die DSGVO die Personalsuche, es wird unmöglich Bewerbungen in Evidenz zu halten…Personen zu kontaktieren zB nach drei Jahren, was wir bislang durchaus praktiziert haben.

Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich **derzeit** und in den nächsten **drei bis fünf** Jahren auf Ihr Unternehmen aus?

2. Treffen diese Entwicklungen nicht nur auf Ihr Unternehmen, sondern auch auf die gesamte **Branche** zu?

Abgesehen von wenigen Besonderheiten wurden die angesprochenen Themen als relevant für die gesamte Branche eingestuft, einschränkende Bemerkungen waren:
>> Ja, sie treffen insbesondere auf unsere Region zu.

>> Diese genannten Entwicklungen treffen jedenfalls auf die gesamte technikgetriebene Exportwirtschaft zu.

>> Technologische Entwicklung betrifft die gesamte Branche, wirtschaftliche Entwicklung und Facharbeitermangel betreffen eher die Region als die Branche.

FRAGEN ZU DEN BERUFEN

3. Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle?

>> Wir arbeiten im Schichtbetrieb mit Mitarbeitern die teilweise angelernt sind, wobei die Anlernzeit ein halbes Jahr bis zu drei Jahr beträgt, das ist schon eine sehr spezifische Ausbildung.
Bei den Facharbeitern gibt es eine Bandbreite von Zerspanungstechnik, Mechatronik bis hin zum Chemielabor. Ein technischer Hintergrund ist allgemein wichtig, wir sind ein Spezialitätenerzeuger verschiedener Aluminiumsorten. Auch AkademikerInnen benötigen wir als wissenschaftliche Mitarbeiter, da ist es so, dass der Zulauf von den Unis schon da ist, wir haben auch Kooperationen zB mit der Montanuni Leoben. Mit den Akademikern ist es weniger schwierig offene Stellen zu besetzen, denn die sind flexibler.
>> Maschinenbau, Konstruktionstechnik, Automatisierungstechnik, Elektrotechnik, Programmierer, Metalltechnik, Projektleitung

>> Bei den Arbeitern: Zerspanungstechniker als Überbegriff (CNC-Dreher/ Fräser), allgemein technische Berufe, Spezialisten zB auf Konstruktion oder Werkstoffe

>> Elektronik mit Spezialisierung auf Software/Firmware/IT, Metalltechniker, Zerspanungstechniker, SAP, Elektronik, Mechatronik, …wir sind sehr breit aufgestellt: Von der Idee bis zur Serienreife.

>> Vorwiegend technische Berufe: Maschinenführer, Elektriker, Mechaniker, Konstrukteure, Entwicklungskonstrukteure

>> Sämtliche Ingenieursberufe, Konstrukteure, Softwareentwickler, Industrial Engineers, (sind FH und Uni-AbsolventInnen, auch HTL), Kaufmännische Berufe (Buchhaltung und Controlling)

4. Bei welchen dieser Berufe gibt es viele **Beschäftigte**, bei welchen eher wenige?

>> Es gibt grundsätzlich die technischen Funktionen und die kaufmännischen sowie Funktionen, die beides verbinden.

>> Metalltechniker und Elektroniker sind die größte Gruppe

>> Im Unternehmen gibt es wenige Maschinenführer, eher wenige Elektriker, Konstrukteure und Mechaniker (Zusatz: es gibt aber dennoch nicht genug Mechaniker) und viele Entwicklungskonstrukteure

>> Am zahlenmäßig häufigsten sind Ingenieure in der Produktentwicklung, Industrial Engineers: noch nicht so viele, aber hier wächst die Nachfrage …überhaupt alle Tätigkeiten, die Softwarelastig sind wachsen.

5. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für die Berufe in Ihrem **Unternehmen**?
   Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

>> Bedarf wird noch um 5-10 % steigen….dann erwarten wir eine stabile Entwicklung.
>> Der Arbeitskräftebedarf wird steigen, nicht dadurch, dass mehr Personal benötigt wird, sondern durch die zunehmende Fluktuation.

>> Auf jeden Fall weiter wachsend, sogar stark wachsend. Bis Jahresende wollen wir noch um 50-70 Personen wachsen.

>> Bedarf steigend….eher sogar stark steigend, wenn es sich so gut weiter entwickelt.

>> Wir erwarten stark steigenden Bedarf, vor allem bei den Lehrberufen: Mechaniker und Elektriker.

>> In der Produktion ist der Bedarf an Anlernkräften eher rückläufig, da sind die Kenntnisse einfach nicht mehr ausreichend für die Arbeit mit den hochtechnologischen Maschinen.

>> Wir haben einen hohen Bedarf an internationalen Tätigkeiten, da in Vorarlberg das Mutterunternehmen ist, wir aber international tätig sind. Alle anspruchsvolleren Jobs bei uns beinhalten mindestens 5-10 Prozent Reiseaufwand. Die Flexibilität zu Reisen ist bei uns ein Muss.

>> Alle Tätigkeiten mit Softwarethemen wachsen

>> Berufe die niedrig qualifiziert sind werden langfristig weniger werden.

>> Was uns am meisten fehlt und wir schwer finden sind Techniker, die gleichzeitig Handwerker sind, die theoretisches Wissen praktisch umsetzen können und das auch gerne machen.

6. Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in der **Branche** eine besondere Rolle?

>> Jeder, der einem einfällt….ganz zentrale Berufe sind Maschinenbauer und Elektrotechniker.

>> Metalltechnische Facharbeiter sind das Rückgrat.

>> Generell metallbearbeitende Berufe.

>> Zu allgemein, lässt sich so nicht beantworten.

>> In der gesamten Steiermark ist es fast aussichtslos geworden noch Zerspanungstechniker zu finden, das trifft die gesamte Branche.

7. Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für diese Berufe in der **Branche**?
   Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

>> Schwer zu sagen, wir produzieren Aluminium…da gibt es nicht viel Konkurrenz in Österreich.
>> Der Facharbeitermangel verschärft sich in der guten Konjunktur, Facharbeiter sind stark steigend gefragt, die Beschäftigungszahlen sind eher stabil bzw. steigen leicht, aber die Nachfrage steigt stark, wegen der Fluktuation.

>> Steigend …entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung

>> Entlang unseres Produkts (an erster Stelle Getränkeautomaten) wachsen alle, die Softdrink-Industrie, die Brauereien, alle wachsen und wir auch.

>> Es wird sich in der gesamten Branche ähnlich gestalten.

>> Die Frage ist zu allgemein.

FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

Wir kommen nun zu den Anforderungen, die in Ihrer Branche und in Ihrem Betrieb besonders wichtig sind; also zu den Qualifikationen, zu den Kenntnissen und Fertigkeiten.

8. Welche fachlichen **Kompetenzen** / fachlichen **Kenntnisse**, **Fertigkeiten** … sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig?

>> Ganz allgemein: Technische Berufe.

>> HTL-Abschluss Maschinenbau

>> Allgemein Automotive Kenntnisse, darunter differenziert es sich so stark, das kann ich hier gar nicht ausführen.
>> KollegInnen mit Fachausbildung sind am stärksten gesucht, kaum mehr Anlernkräfte, Parafierungen müssen einfach von Fachkräften gemacht werden, wir haben nur mehr eine Anlernkraft.

>> Technische Kompetenzen, Abschlüsse: Lehrberuf oder HTL
>> Vom Bereich abhängig…CNC-Kenntnisse, Elektrotechnik, Mechatronik, allemeines Wissen über Verbrennungsmotoren, gleichzeitig auch über elektrische Antriebe, Englischkenntnisse, (Konzernzentrale ist in Kanada, Englisch ist Konzernsprache), SAP, MadLab - Konstruktionssoftware bzw. Pogramm bei Motorsteuerungen, Simulink Software, CAD + SPS

9. Was davon setzen Sie als Mindeststandard oder als selbstverständlich voraus und würden das deshalb z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen?

>> Auch Schichtarbeiter brauchen eine abgeschlossene Berufsausbildung…es muss nichts Technisches sein, kann auch eine andere Branche sein. Wir haben zB die Erfahrung gemacht, dass Bäcker gute Voraussetzungen für die Schichtarbeit mitbringen, sie sind abweichende Arbeitszeiten gewöhnt, sind gewohnt heiße, staubige Arbeitsumgebung auszuhalten. Mit anderen Berufen ist die Umstellung oft schwieriger, zB Leute die vom Bau kommen, die gewohnt waren im Freien zu arbeiten, die finden sich dann nicht zurecht.

>> Wir suchen Personen mit einer gewissen gesellschaftlichen Prägung, die Leistung bringen möchten und bei denen der Beruf im Leben eine Rolle spielt. Bildung und Weiterbildungsbereitschaft sollen vorhanden sein, außerdem achten wir auf ein kulturelles Fitting.

>> Umgangsformen werden vorausgesetzt.

>> Man muss gerne mit Menschen arbeiten, einen sozial gepflegte Umgangsformen haben, grüßen, und am besten neugierig sein Ende nie…

>> Deutschkenntnisse werden nicht extra erwähnt, Umgangsformen, MS Office Kenntnisse

10. Für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution sind die genannten Qualifikationen besonders wichtig? Gibt es fachliche Qualifikationen, die in bestimmten Berufen besonders wichtig sind?

>> Immer wichtiger wird der Konnex zu Elektronikern, in Hinblick auf Mechatronik, gefragt sind immer mehr Alroundfunktionen, nicht mehr a oder b, sondern es wächst zusammen.

>> Entwicklungskonstrukteure: müssen nicht so viel mitbringen, sie werden inhouse auf unsere Maschinen geschult.

>> Steuerungstechniker: Wenn der IT-Kenntnisse mitbringt dann ist das gut. Wir haben auch eine eigene Academy für Inhouse-Schulungen.

11. Welche **Soft Skills** / überfachlichen Kenntnisse … sind besonders wichtig?
… für welche Berufe oder Jobs im Unternehmen / in der Institution?

>> Verlässlichkeit muss vorhanden sein,

>> im Lebenslauf soll nicht zu viel Wechsel sein, Geradlinigkeit ist wichtig.

>> die Persönlichkeit muss passen, das soll im Lebenslauf bewiesen sein.

>> Bei uns herrscht ein recht direkter Umgang, der von allen gepflogen werden soll, wir sprechen einander direkt an, Kritikfähigkeit gehört da auch dazu.

>> Übergreifendes Denken

>> Motivation

>> sollen Hausverstand mitbringen und etwas bewegen wollen

>> Genauigkeit, …und eigentlich nur Hausverstand, alles andere können wir jemandem beibringen.

>> Führungskräfte sind erste Personalentwickler, er soll schauen, die Leute langfristig zu binden. Sonst: Projektmanagement-Kenntnisse und Neugier sind am wichtigsten.

>> Teamfähigkeit, Internationalität, auch interkulturelle Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit, Leidenschaft

>> Flexibilität – besonders auch in örtlicher Hinsicht - zieht sich bei uns als Anforderung durch, ist in allen Bereichen gefordert, fast jeder Beruf hat bei uns mit dem Ausland zu tun.

>> Umgangsformen, Teamfähigkeit, vernetzte Denkweise, Fähigkeit Prioritäten zu setzen, Analytische Denkweise, Lösungsorientierung, Flexibilität im Denken, ein hohes Arbeitstempo mithalten können, interkulturelle Kompetenz (zur Erleichterung der Kommunikation zwischen den Konzernstandorten, MitarbeiterInnen arbeiten in internationalen Teams)

12. Welche **Qualifikationen** und Ausbildungen sind besonders wichtig?
… für welche Berufe oder Positionen im Unternehmen / in der Institution?

>> Für wissenschaftliche Tätigkeiten ist ein Studium Voraussetzung. Wir erwarten zusätzlich eine gewisse Leidenschaft für das Material, der Materialbezug ist im Vordergrund. Der Lebenslauf soll schon von Leidenschaft geprägt sein.

>> Lehrabschluss im Metallbereich, HTL, eigentlich alle Metallausbildungen bis hinauf zur Uni (TU-Maschinenbau)

>> Auch hier gilt: Für uns besonders wichtige Qualifikationen werden bei uns beigebracht.

>> Lehrabschluss ist Voraussetzung für Facharbeiter, Hilfsarbeiter werden angelernt, bilden sich manchmal inhouse zu Facharbeitern weiter.

>> Der Abschluss als solcher ist wichtig…akademisch muss er nicht unbedingt sein. Lehrabschluss ist aber unabdingbar. Vor Industrie 4.0 muss man sich nicht fürchten.

>> HTL, FHs, mit techn Hintergrund, FHs zb Leoben, Joanneum Graz, Hagenberg, Wels, teilweise FH Wien, Technische Unis Leoben Linz Graz TU Wien,

13. Gibt es Kompetenzen (fachliche, überfachliche) oder Qualifikationen, die an **Bedeutung verlieren** werden?

>> Ich glaub dass die stereotypen, manuellen Arbeiten abnehmen…wir haben zB keine Fliesbandarbeit…unsere Arbeitsabläufe erfordern ein Mitdenken…es sind große Geräte, Arbeitssicherheit ist ein Thema.

>> Etwas mit reiner Muskelkraft zu manipulieren, das nimmt sicher auch ab.

>> Eventuell wird Stetigkeit weniger wichtig…es muss nicht mehr sein, dass einer sich bis zur Pensionierung verpflichtet, wenn er für fünf Jahre kommt ist das auch ok. Das Sicherheitsdenken seitens des Unternehmens nimmt ab.
>> nein

>> Jede ist wertvoll, alle bleiben wichtig, außer vielleicht diktatorische Führung und vielleicht Problemorientierung…es ist besser sich an Lösungen zu orientieren.

>> Bei uns hat sich schon vieles geändert, der Wandel ist bereits vollzogen, die Anlernberufe sind weg, vor 10 Jahren hatten wir noch 60% der MA in der Produktion, heute sind es 25 %.

>> Rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtungen werden an Bedeutung verlieren.

>> Es ist ein wenig fraglich, wie es weiter gehen wird mit den Maschinenbauern in Bezug auf Elektrifizierung, eventuell wird der Maschinenbau ohne elektrische Kenntnisse auch ein Auslaufmodell…noch nicht derzeit, aber möglicherweise in Zukunft.

14. Wie wird sich der Bedarf innerhalb der verschiedenen **Qualifikationsniveaus** (bei Hilfskräften, Fachkräften mit Lehre oder Schulabschluss, Akademiker/innen) verändern?

z. B.:

- Wird der Bedarf an **Hilfskräften** eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben? In welchen Tätigkeitsbereichen?

>> rückläufig

>> Hilfskräfte bleiben plus-minus gleich

>> weniger

>> Müssen sicher eher mit Arbeitslosigkeit rechnen.

>> Hilfskräfte gibt es bei uns gar nicht mehr.

>> Sinkend, ganz klar

- Wird der Bedarf an **Fachkräften** mit Lehre oder Schulabschluss eher zu- oder abnehmen oder gleich bleiben?
  In welchen Tätigkeitsbereichen?

  >> Man sieht es schon bei den Lehrlingstests: Drastisch ist: der Mittelbau bricht weg.- Die Spreu trennt sich vom Weizen. Die Tests sind innerhalb von 10 Jahren dramatisch schlechter geworden. Vor 10 Jahren war noch ca 1/3 sehr gut, jetzt kaum mehr so ein Viertel, und die mittleren sind ganz weggebrochen. Dafür ist heute schon die Hälfte ganz schlecht. Was sollen wir machen? Wir reagieren darauf, indem wir unsere Ansprüche herunterschrauben und kompensieren das so.

  >> Bedarf an Fachkräften ist stark steigend, zwei Pfeile rauf

  >> leicht steigend

  >> Sicher steigend.

  >> Steigender Bedarf

  >> steigend

- Wird der Bedarf an **Akademiker/innen** eher zu oder abnehmen oder gleich bleiben?
  In welchen Tätigkeitsbereichen?

  >> steigend

  >> eher gleich bleibend.

  >> Gleich bleibend, eher untergeordnet…in unserem Bereich ist der Lehrabschluss im Zentrum, deshalb würden wir uns auch eine Aufwertung der Lehre wünschen.

  >> Steigend…auch in technischen Berufen, wobei die Kombination Technik mit Wirtschaft die heißeste Geschichte derzeit ist.

  >> gleich bleibend

ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG

15.-19. Wie beurteilen Sie die aktuelle Bewertung im Rahmen des Qualifikations-Barometers, die ich Ihnen vorab übermittelt habe, in Bezug auf Tätigkeitsbereiche und Qualifikationstrends?

Die meisten Befragten geben an, sich aus zeitlichen Gründen nicht damit beschäftigt zu haben. Ein Interviewpartner gab an, das passe so, wollte aber nicht auf Details eingehen.

ABSCHLUSS

20. Gibt es noch etwas, das Sie gerne ergänzen möchten, wonach ich nicht gefragt habe?

>> Nein, es war sehr ausführlich.

>> Wir sehen in der Lehre eigentlich die Zukunft, nicht im akademischen Bereich. Ideal wäre eher lehre mit Matura, dann Studium. Auf jeden Fall braucht es eine Imageaufwertung, damit junge Leute das wieder als Option sehen, eine Lehre zu machen, vor allem auch im städtischen Bereich.
>>So wichtig wäre für uns als Unternehmen eine praktische Herangehensweise bei AkademikerInnen, die fehlt bei Uni-Absolventen total, die sind zu sehr wissenschaftlich orientiert….bei FHs ist der Praxisbezug noch eher umgesetzt.

6.3.9 Berufsbereich Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk

ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

Druck, Druckvorstufe, Papier – BuchbinderIn

Thematischer Fokus des Interviews war der Beruf BuchbinderIn in einem Kleinbetrieb.

Arbeitsmarkttrends

Der Arbeitsmarkt für BuchbinderInnen ist in Österreich eher kleinteilig, der Großteil der vorherrschenden KMUs ist in Nischenbereichen tätig.

- Anzahl der Buchbindereien in Österreich rückläufig
- Hoher Konkurrenzdruck und Preiskampf durch teilweise günstigere Preiskonditionen von Buchbindereien im nahegelenen Ausland, die Aufträge abwerben. Kleinere Buchbindereien verlieren daher traditionell gewachsene Einkommensquellen (z.B. Buchbindungen für Bibliotheken) und sind gezwungen, sich neue Nischen zu suchen.

Kompetenzen und Qualifikationen

Durch den Preiskampf und die ausländische Konkurrenz steigen auch die Anforderungen der KundInnen. Die grundsätzlichen Kompetenzanforderungen an BuchbinderInnen haben sich in Kleinbetrieben in den letzten Jahren nicht geändert. Da große Maschinen in den Anschaffungskosten zu teuer sind, wird nach wie vor das Meiste von Hand gefertigt. Es wurde davon berichtet, dass die Qualitätsansprüche der KundInnen im Bereich Funktionalität und Aussehen steigen.

Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungssituation für BuchbinderInnen wurde als relativ gleichbleibend bezeichnet, da man als KMU sowieso zumeist selbstständig sei und sich eine Nische erarbeiten müsse, z.B. die Spezialisierung auf kunstvoll gefertigte Ledereinbände für PrivatkundInnen oder Spezialisierung auf Angebote für Bibliotheken.

„*Sehr viele Bibliotheken lassen inzwischen ihre Bücher in Deutschland binden, die hauptsächliche Konkurrenz für uns kommt aus Deutschland. Das Binden von Büchern für Bibliotheken war früher eine Haupteinnahmequelle für Buchbinder. Das wird nun leider wesentlich weniger.*“

Printmedien, Neue Medien - JournalistIn

Arbeitsmarkttrends und Digitalisierung

Der Medienbereich ist besonders stark von Digitalisierungstendenzen betroffen, die dazu führen, dass immer mehr technische Hilfsmittel auf den Markt kommen, die von zukünftigen JournalistInnen beherrscht werden müssen. Während der Effizienzdruck die Medien zu weiteren Spaßmaßnahmen zwingt, steigen die Anforderungen und der Arbeitsdruck, und fixe Anstellungen werden durch freiberufliche Arbeitsverträge verdrängt.

- starke wirtschaftliche und technologische Einflussfaktoren im Bereich Journalismus: höherer wirtschaftlicher Druck zwingt die Medienbetriebe, extrem effizient zu agieren
- Zunahme von Digitalisierung und Automatisierung auch im Journalismus. Die Branche sucht nach Möglichkeiten, die Arbeit von RedakteurInnen technisch zu unterstützen bzw. teilweise zu ersetzen (Stichwort Roboterjournalismus) und ist dabei, Studios weiter zu automatisieren, was hohe Investitionen erfordert.
- Die Themenbereiche PR , Marketing und Journalismus nähern sich immer mehr an; extreme Zunahme der Wichtigkeit des Themas Marketing für Medienbetriebe.
- Der Status der Freiberuflichkeit weitet sich im Journalismus aus, Festanstellungen nehmen weiter stetig ab.
- Datenjournalismus als Zukunftsmarkt für das Aufspüren von neuen Stories

„*Man muss heute im Journalismus schneller und mehr arbeiten als früher. Da die technischen Hilfsmittel so billig geworden und verfügbar sind, muss man sie auch alle beherrschen. Gleichzeitig kommen viele private Leute, z.B. Blogger, auf den Markt, die sehr kompetent sind*."

„*Als Journalist braucht man ein Steckenpferd, etwas worin man besonders gut ist (z.B. im Bereich Online oder Audio-Video)*."

„*Wenn in einer TV-Redaktion der Regie- und Technikerposten abgebaut wird, dann muss der Redakteur noch mehr zusätzliche Dinge übernehmen. Ein Redaktionssystem kennen, ist nicht alles. Man muss auch das Thema Schnitt beherrschen und u.U. Dinge übernehmen, die früher die Technik gemacht hat*."

Kompetenzen und Qualifikationen

Der klassische Weg für JournalistInnen, sich über Volontariate ohne Berufsabschluss hochzuarbeiten, wird schwieriger, denn die Qualifikationsanforderungen an zukünftige JournalistInnen sind enorm gestiegen. Vor allem große Medienunternehmen erwarten einen fachspezifischen, akademischen Bildungsabschluss und ein hohes Maß an Fachwissen mit spezifischen Qualifikationen und den journalistischen Kernkompetenzen. Folgende Kompetenzen wurden als wichtig erachtet:

- ausgezeichnete Recherche-Fähigkeiten
- interessante Stoffe/Geschichten finden können
- Beherrschung der im Journalismus gebräuchlichen Textsorten
- Ausgezeichnete sprachliche und schriftliche Fähigkeiten
- Argumentationsstärke
- Spezialkenntnisse wie Online oder audio-visuelle Kompetenzen
- Selbstverständlicher Umgang mit allen technischen Hilfsmitteln
- Kenntnisse im Bereich Marketing als Voraussetzung für Führungspositionen im Medienbereich
- BWL-Grundkenntnisse
- juristische Grundkenntnisse (Stichwort Urheberrecht)
- technische Versiertheit
- Kommunikationsstärke
- Datenjournalismus-Kompetenzen
- Selbstbewusstsein
- hohe Frustrationstoleranz
- Fähigkeit zur Selbstvermarktung

„*Wenn man im Journalismus Karriere machen will, dann braucht man einen Abschluss. Wir haben amerikanische Verhältnisse: für eine Führungsposition braucht man einen Master oder MBA*."

Beschäftigungssituation

In den nächsten fünf bis zehn Jahren wird mit einer hohen Nachfrage nach JournalistInnen mit gutem Technik-Know-how gerechnet, wobei der Großteil freiberuflich beschäftigt werden wird.

Printmedien, Neue Medien – LektorIn

Vorbemerkung: Die Aussagen der interviewten Person zum Beruf LektorIn wurden aus der Perspektive eines Wissenschaftsverlages getätigt.

Arbeitsmarkttrends

Wie schon in den letzten Jahren steht die Verlagsbranche weiterhin unter hohem wirtschaftlichen Druck und muss mit den Folgen der Digitalisierung der Medien fertig werden. Der Medien- und Verlagsmarkt ist im ständigen Wandelt, die Verlage stehen vor der Herausforderung, Trends rechtzeitig zu erkennen und auf sie zu reagieren. In Wissenschaftsverlagen werden folgende Trends als wichtig erachtet:

- Weiterhin hoher wirtschaftlicher Druck auf Verlagsbranche mit Zwang zu Effizienz, was zu Outsourcing-Tendenzen führt, u.a. Abwicklung gewisser Verlagstätigkeiten im günstigeren Ausland (z.B. im Bereich Druck).
- Hoher Druck auf den Buchhandel durch den Online-Handel, insbesondere durch die großen Anbieter wie Amazon, die immer mehr verlegerische Aktivitäten entwickeln (z.B. im Bereich Self-Publishing, wodurch potenzielle AutorInnen „angelockt" werden, ihre Werke selbst zu publizieren). Die Big Player üben Druck in Bezug auf Buchpreise aus (Onlinehandel von Büchern steigt stetig, stationärer Buchhandel nimmt weiter ab).
- Versuch vieler Buchhandlungen, sich auf bestimmte Themen zu spezialisieren, z.B. in Richtung Fachbuchhandlung.
- Trend zu E-Books und E-Publishing stellt Verlage vor die Herausforderung, mit den technologischen Entwicklungen mitzuhalten.

Obwohl der E-Book-Bereich im allgemeinen Buchhandel zunimmt, trifft das nicht in gleichem Maße auf wissenschaftliche Bücher und Wissenschaftsverlage zu, da die Menschen offenbar weiterhin lieber zum klassischen Lehrbuch greifen, mit dem sie arbeiten können.

Tätigkeitsfelder und Beschäftigungssituation

In vielen Verlagen haben LektorInnen auch mit dem Thema Marketing zu tun bzw. gibt es immer mehr eigene Marketingabteilungen, in denen LekorInnen tätig sind. Der Arbeitsmarkt für LektorInnen ist relativ umkämpft, da es wenige Angebote für Festanstellungen gibt.

„*In den letzten Jahren hat man befürchtet, dass sich das ganze Verlagswesen in den Digitalbereich verlagern wird. Das ist aber so nicht eingetreten, denn die Leute wollen noch immer Bücher haben, um damit arbeiten zu können. Trotzdem müssen die Verlage auch digital fit sein, um Zusatzangebote anbieten zu können. Viele Verlage überlassen dieses Thema inzwischen allerdings den großen Start-ups*."

Kompetenzen und Qualifikationen

Um in einem Wissenschaftsverlag tätig werden zu können, ist ein akademischer Abschluss in einem speziellen Fachgebiet notwendig, da man es hauptsächlich mit AkademikerInnen als AutorInnen zu tun hat. Neben dem Fachwissen sind trotzdem Grundkenntnisse über den Buchproduktionsprozess hilfreich, aber auch Know-how im Bereich Projektmanagement und gute IT-Kenntnisse. Folgende Kompetenzen wurden für wichtig erachtet:

- Überblick bzw. gutes Fachwissen zu einem speziellen Wissensgebiet
- Projektmanagement-Kenntnisse
- Exzellente Deutschkenntnisse
- Fundierte Kenntnisse über den Buchproduktionsprozess (Herstellung, Layout, Satz, Gestaltungsrichtlinien, Buchdruckverfahren)
- Auf dem Laufenden sein über digitale und allgemeine Entwicklungen im Verlagswesen
- IT-Kenntnisse nicht nur in Word, sondern auch im Bereich E-Publishing
- Kompetenzen im Verfassen von Werbetexten (z.B. für Buchrückentexte, Texte für Verlagsvorschauen)
- Grundkenntnisse im Marketing
- Kommunikationsstärke (z.B. im Umgang mit AutorInnen)
- Teamfähigkeit

„*In einem Wissenschaftsverlag braucht man auf jeden Fall einen Studienabschluss, idealerweise in dem Fachbereich, in dem man tätig ist, weil man mit WissenschaftlerInnen zu tun hat. Lektoratsjobs sind schwer zu bekommen und noch am ehesten über Praktika und Volontariate zu ergattern. Leider gibt es im Verlagsbereich wenige Stellenangebote, denn Lektoratsstellen sind meist längerfristige Positionen*."

Darstellende Kunst, Musik – MusikerIn

Beschäftigungssituation

Der ökonomische Druck auf Orchester besteht weiter, öffentlich geförderte Musiktheater bieten noch einige heiß umkämpfte Nischen für Positionen an, die nach Kollektivvertrag bezahlt werden, was auf dem freien Markt zur Seltenheit wird, wo sich Zeitverträge durchsetzen.

- Musiktheater bzw. Orchster stehen heute unter einem wesentlich größeren wirtschaftlichen Druck als vor 20 Jahren und müssen unternehmerisch erfolgreicher sein. Es ist schwieriger geworden, eine fixe Anstellung zu finden. Viele Betriebe sparen Personalkosten, indem sie MusikstudentInnen für Projekte bzw. Festivals auf Zeit engagieren, was die Gagen zunehmend verringert, weil jüngere Leute zumeist bereit bzw. durch Unterstützung von den Eltern noch eher in der Lage sind, für weniger Gage zu arbeiten. Für viele OrchestermusikerInnen wird es unmöglich, finanziell vorauszuplanen, da ein regelmäßiges fixes Einkommen zur Ausnahme wird. Es gibt allerdings an staatlich subventionierten Bühnen noch Jahresverträge, die, obwohl Kettenverträge offiziell unzulässig sind, normalerweise jährlich verlängert werden.
- Obwohl in einem klassischen Orchester normalerweise an die 25% aller Positionen an GeigerInnen vergeben werden, bedeutet das nicht, dass GeigerInnen höhere Chancen haben, einen Job zu finden, da es normalerweise auch mehr AbsolventInnen in diesem Bereich gibt.
- In Österreich entscheidet über die Aufnahme in ein Orchester zumeist nicht der Abschluss (z.B. an einer Musikuniversität), sondern ob man beim Probevorspiel der/die Beste ist.

- Durch geringere finanzielle Mittel bzw. höhere Sparzwänge wird erwartet, dass die Anzahl an fixen Stellen für OrchestermusikerInnen eher zurückgehen und durch Stück- bzw. Zeitverträge ersetzt werden wird.

„*Zu einem Geigenprobespiel kommen bis zu 80 Leute, in den USA bis zu 200. Man kennt den Markt und wenn jemand völlig unbekannt ist, schaut man sich den Lebenslauf an. Wenn jemand bei einem bekannten Lehrer studiert hat, dann passt das. Wenn der Lehrer unbekannt ist, dann lädt man die Person erst gar nicht zum Probespiel ein. Der Lehrer stellt also die Weichen – bei uns ist das extrem wichtig*."

Kompetenzen und Qualifikationen

Die Anforderungen an OrchestermusikerInnen sind sehr hoch und steigen weiter. Folgende Kompetenzen und Qualifikationen wurden als wichtig eingestuft:

- perfekte Beherrschung des Instruments (Technik und Ausdruck)
- ausgezeichnete Fähigkeiten im Blattspielen
- hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit im Zusammenspiel mit anderen
- gutes Gehör

„*Die perfekte Beherrschung des Instrumentes ist nicht genug, denn es gibt verschiedene Schulen, die den Ton eines Instrumentes unterschiedlich machen. Es kann dann sein, dass das Orchester sagt, dass ein gewisser Ton nicht zum Orchester passt. Auch die Interpretation eines Werkes ist wichtig. Die Russen machen das ganz anders als die Österreicher*."

„*Das Probespiel ist für einen Orchestermusiker der Kernpunkt. Wenn jemand Orchestermusiker werden möchte, dann muss er seine ganze Energie auf das Instrument konzentrieren. Man braucht keinen Musikhochschulabschluss, um eine Stelle zu bekommen. Es geht darum, wie jemand spielt, wenn man eine Stelle bekommen möchte. Wenn man das geschafft hat, kann man danach immer noch den Abschluss nachholen*."

Rundfunk, Film und Fernsehen - Kameramann/-frau

Arbeitsmarkttrends

Der Markt für Kameramänner- bzw. -frauen hat sich in den letzten Jahren vergrößert und spezialisiert. Während sich Kameraleute an Filmhochschulen intensiv mit Themen des künstlerischen Films beschäftigten, drängen sowohl neue AbsolventInnen von Fachhochschulen bzw. aus dem Bereich Medienfachmann/-frau als auch QuereinsteigerInnen auf den Markt. Die weniger künstlerischen Aufgaben wie Werbeauftritte von Unternehmen oder Parteien sowie schnelle Aufträge für Printmedien, die immer mehr Bewergtbilder benötigen, werden zunehmend von AllrounderInnen übernommen, die für wesentlich günstigere Konditionen arbeiten und dadurch das Preisniveau drücken.

Folgende Arbeitsmarkttendzen wurden als wichtig erachtet:

- Markt für Kameraleute spaltet sich in hochqualifizierte Kameramänner/-frauen mit Kunsthochschulabschluss und weniger künstlerisch orientierten Medienfachleuten, FH-AbsolventInnen und QuereinsteigerInnen. Insbesondere Unternehmen suchen nach Personen, die ihren Webauftritt per Bewegtbild preisgünstig umsetzen (Kamera bzw. Schnitt), was zu Preisdumping

führt. Durch den steigenden Bedarf an Bewegtbildern, nicht nur für Unternehmensauftritte, sondern auch für Kurzreportagen in Printmedien, drängen daher auch immer mehr Personen ohne eine spezifische Kameraausbildung auf den Markt.
- Produktionsbedingungen ändern sich: Andere Produktionsbedingungen für den künstlerischen Film als für das schnelle Mitschneiden, Bearbeiten und Weiterversenden einer Pressekonferenz.
- Keine klare arbeitsrechtliche Position von Medienfachleuten (Kollektivvertrag etc.), AuftraggeberInnen von Medienfachleuten sind zumeist keine Produktionsfimren, die mit öffentlichen Subventionen einen Film herstellen.
- Öffentlicher versus privater Fernsehmarkt: im öffentlichen Bereich noch eher geschützte Arbeitssituationen, im privaten absolutes Präkariat. Preisdumping mit gleichzeitig höheren Anforderungen und Selbstausbeutungstendenzen.
- Trend in Richtung analoge Filme in großen Kinoproduktionen (SpezialistInnen dafür vonnöten)
- ExpertInnen sind sich uneinig in der Frage, wie lange sich das klassische Fernsehen noch halten bzw. Fernsehanstalten überleben werden und wann man Medieninhalte nur noch übers Internet konsumieren wird .
- Neue Distributionskanäle (Internet, regionales TV, Unternehmensfernsehen, Social Media und Printmedien) führen zu einer Zunahme an Bewegtbildern.
- Trend in Richtung Virtual Reality, wobei ZuschauerInnen selbst bestimmen kann, was sie sehen möchten.
- Spezialisierungstendenzen im Bereich Kamera (z.B. Kamerfachmann/-frau für Tierfilm, Dokumentation, Kriegsberichterstattung, Kunstfilm mit SchauspielerInnen, Werbefilm, Sportübertragung etc.).
- Offene Fragen im Bereich Urheberschaft: Welche Rechte auf das Werk haben die Kameraleute als Co-AutorInnen, zumindest auf Miturheberschaft auf das Bild? Normaleerweise fallen in Österreich für Sendungen über 10 Minuten Länge Tantiemen an, was im Falle von illegalem Streaming wegfällt. Die Branche hofft auf die EU und eine Regelung zur Absicherung von Tantiemenzahlungen (derzeit fallen Tantiemenzahlungen nur bei den Sendeanstalten, aber nicht im Internet an).
- Voranschreiten der Kamertechnik (bis dato HD im Zentrum, inzwischen Trend in Richtung 4K bzw. Kameras mit 8K-Auflösung)

„*Heutzutage glaubt jeder, er kann einen Film machen, die Gagen sinken, es herrscht eine Art Wildwest-Stimmung. Die Kameraleute, die früher angestellt waren, haben inzwischen Produktionsfirmen gegründet und sind EPUs unter dem Übertitel ‚Filmproduktion', d.h., sie sind nicht mehr an den Kollektivvertrag gebunden und können sich selbst nicht leisten, andere Leute anzustellen*."

Beschäftigungssituation

- Im Filmbereich herrschen zumeist zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (im Schnitt Zeitverträge mit einer Dauer von einem Tag bis zu sechs Monaten).
- Durch die günstigen technischen Geräte wird es immer einfacher, Filme herzustellen, sogar per Handy. Immer mehr Menschen bieten daher ihre Dienste im Bereich Film und Kamera an, was die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Arbeitsrechtlich garantierte Gagen werden z.B. zumeist nur noch in öffentlich geförderten Filmen bezahlt, ansonsten herrscht ein harter Preiskampf.
- Die Chancen, sich als Kamermann/-frau ohne Ausbildung hochzuarbeiten existieren noch, werden aber durch Spezialisierungstendenzen geringer, denn ein offizieller Abschluss erleichtert den Einstieg ins Berufsleben.

- Arbeitsrechtliche Aufweichung der Trennung zwischen Selbstständigkeit und Angestelltentum durch Mischformen: (z.B. Tätigkeit als Kameramann/-frau in Verbindung mit Lehrtätigkeit).
- In den letzten Jahren hat die Anzahl der Ausbildungen für Kameraleute zugenommen; es drängen viele QuereinsteigerInnen auf den Markt; während der Bedarf nicht im gleichen Ausmaß zugenommen hat. Dies erhöht den Konkurrenzdruck.
- Ungeregelte Arbeitszeiten prägen den Alltag von KameraleuteN, die jederzeit verfügbar sein müssen.12- bis 18-Stunden-Arbeitstage sind keine Seltenheit, die Einkommenssituation ist relativ prekär.
- Persönliche Kontakte und Netzwerke sind äußerst wichtig, nahezu eine Voraussetzung für beruflichen Erfolg, da vieles über Mundpropaganda funktioniert.

„*Man muss im Film auch Glück haben. Das meiste geht über persönliche Kontakte und man muss sich selbst verkaufen können. Da gibt es Seilschaften, die sich schon während der Ausbildung formieren*."

Kompetenzen und Qualifikationen

Folgende Kompetenzanforderungen wurden für wichtig erachtet:

- Beherrschung aller gängigen Techniken und Computerprogramme im Bereich Kamera
- Grundkenntnisse der der Computerbildbearbeitung
- Grundverständnis für alle Filmbereiche (Ton, Regie, Aufnahmeleitung, Schnitt, Dramaturgie, Post Production)
- Technisch ständig auf dem Laufenden sein
- Umfassende Allgemeinbildung (Kunst, Kulturgeschichte, Musik- und Rhythmusgefühl)
- Künstlerisches Einfühlungsvermögen
- Gefühl für bildkompositorische Elemente (Bildsprache)
- Führungsqualitäten
- Psychologische Teamführung (Kameraleute als Puffer zwischen Regie, Team und Produktion)
- Flexibilität (zeitlich, räumlich)
- Hohe Leistungsbereitschaft
- Konfliktmanagement

„*Eine akademisch-künstlerische Ausbildung ist im Filmbereich keine Voraussetzung, aber inzwischen sicher sehr hilfreich, weil man Kontakte knüpft*."

„*Wissen im Bereich Postproduktion ist immer gefragt. Nicht jedes Detail, aber man muss wissen, was möglich ist, um den Computerspezialisten sagen zu können, was man möchte, wenn es um Bildbearbeitung und comptergenerierte Bilder geht*."

Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck – MusikinstrumentenerzeugerIn

Der Arbeitsmarkt für MusikinstrumentenerzeugerInnen ist in Österreich noch relativ überschaubar und bietet in einigen Nischensegmenten sowie kleineren Städten mit Musikschulen noch Möglichkeiten. Folgende Arbeitsmarkttrends wurden für wichtig erachtet:

- Digitalisierungstendenzen wie in vielen anderen Bereichen (computergestützte Fertigungstechniken oder digitale, akustische Messmethoden) drängen auf den Markt und werden in Ausbildungsinstitutionen schon vermittelt.

- Es gibt zwar neue Werkzeuge (z.B. Lasercutter), gleichzeitig wird weiterhin großer Wert auf traditionelle handwerkliche Fähigkeiten gelegt.
- Neue Arbeitsmarktchancen für MusikinstrumentenerzeugerInnen im Bereich spezifische Einzelanfertigungen von individuellen Instrumenten für EinzelkundInnen.
- Neue Ausbildungsanbieter und dadurch steigende AbsolventInnenzahlen im Musikinstrumentenbau.
- Trend in Richtung Alte Musik hat in den letzten Jahren neue Kundensegmente eröffnet; immer mehr Menschen erlernen ein historisches Instrument (wie z.B. Laute), das speziell angefertigt werden muss, weil es keine Massenfertigung gibt. Da diese Instrumente auch gewartet werden müssen, ergeben sich zusätzliche Betätigungsfelder.

Beschäftigungssituation

Trotz steigender AbsolventInnenzahlen berichtet die Expertin, dass MusikinstrumentenerzeugerInnen weiterhin relativ gute Arbeitsmarktchancen vorfinden. Einzig der Markt in Wien scheint gesättigt, aber in anderen größeren Städten oder in kleineren Bezirksstädten mit Musikschulen gebe es noch Betätigungsmöglichkeiten. Auch das Internet ermöglicht hier weltweiten Zugang zu neuen KundInnengruppen. Der Großteil des österreichischen Instrumentenbaus besteht aus Klein- bzw. Kleinstunternehmen (ein bis zwei Personen), Lehrstellen sind praktisch nicht mehr zu finden. MusikinstrumentenbauerInnen bleibt daher nur die Möglichkeit, Ausbildungen an Fachschulen zu machen, wofür eine Aufnahmeprüfung bestanden werden muss.

„Ich erwarte für die nächsten Jahre eigentlich eine Stagnation. Wir haben an unserer Schule sehr viel Zulauf, unsere Schüler gründen zumeist eigene Betriebe. Andererseits gibt es den Trend, sich das eigene Instrument bauen zu lassen. Die Wertschätzung für handgefertigte Instrumente hat zugenommen. Ich denke, in den nächsten drei bis fünf Jahren wird es daher noch genügend Arbeitsmöglichkeiten für Musikinstrumentenbauer geben."

Kompetenzen und Qualifikationen, die als wichtig erachtet wurden sind:

- Breites Fachwissen
- Materialkenntnisse
- Chemiekenntnisse
- Handwerkliches Geschick
- Fähigkeit, das Instrument, das man baut, auch spielen zu können
- Musikalität bzw. gutes Gehör
- Notenkenntnisse
- Verkaufskenntnisse
- Englischkenntnisse
- Zeichnen können, grafisches Geschick
- Grundkenntnisse im Bereich Social Media, Websiteerstellung, Fotografie
- Ausgeprägte Feinmotorik
- Stilistisches Feingefühl
- Gutes optisches Gedächtnis
- Musikalische Herausforderungen aus Sicht des/der MusikerIn kennen und verstehen
- Genauigkeit, Geduld, Ausdauer
- Kreativität
- Problemlösungskompetenz

- Networking
- Basiskenntnisse im Bereich Marketing und Messeauftritt
- Lernbereitschaft

„Wenn jemand im Instrumentenbau nur mittelgut ist, dann hat er es schwer, weil die Betriebe so klein sind und keine Zeit mehr haben, jemanden anzulernen. Die Anforderungen sind inzwischen extrem hoch."

6.3.10 Berufsbereich Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe

ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe

Lt. Befragung gibt es derzeit mehrere Trends, die sich einerseits auf die Beschäftigungssituation auswirken und andererseits die Nachfrage nach entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten prägen:

- Ganz generell große Themen sind als Dauerbrenner Lohn- und Sozialdumping: hier geht es vor allem um die Konkurrenz aus dem benachbarten Ausland durch Fimen, die zu anderen Konditionen arbeiten als in Österreich, zu anderen Löhnen, andere Auflagen haben, die in Österreich so nicht gelten und daher diese Vorteile nutzen können.
- Auch im Bauhilfsgewerbe kommt es zur verstärkten Digitalisierung. So probiert man neuartige Geräte aus, die die Arbeit erleichtern sollen. Wenn es z.B. darum geht, einen Raum zu vermessen, musste man früher mit einem Maßband herumlaufen oder von einem Plan die Dinge berechnen. Jetzt stellt man ein Gerät in die Mitte eines Raumes, das ihn automatisch vermisst. Auch sind in Zukunft Roboter denkbar, die Bodenfliesen verlegen.
- Man versucht, gegen das Lohn-und Sozialdumping aus dem Ausland in Österreich vorzugehen, hat aber hier durch die EU-Gesetzgebung Grenzen. In Österreich gibt es zwar ein Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, das auch vollzogen werden und zu Bestrafungen führen sollte. Das Problem dabei ist, dass die Strafen in den Heimatländern der Unternehmen nicht vollzogen werden.

Kompetenzen und Qualifikationen

Folgende Qualifikationen werden vorausgesetzt:

- Eine gewisse körperliche Fitness, Koordinationsfähigkeit, damit man überhaupt körperlich arbeiten kann
- Ein gewisses Fachverständnis für die Abläufe im jeweiligen Sektor.
  „Wie bewege ich mich auf der Baustelle? Worauf muss ich aufpassen? Als Hilfsarbeiter macht man gewisse Grundarbeiten, z.B. Dinge befüllen, etwas aufstellen etc. Dafür braucht man ein gewisses Grundverständnis über die Branche."
- Grundkenntnisse der deutschen Sprache zum Verständnis von Anweisungen und Arbeitnehmerschutzvorschriften

Bei den Soft Skills sind Verlässlichkeit und Pünktlichkeit gefragt.

Hausbetreuung, Liegenschaftsverwaltung

Beschäftigung und Nachfrage

Lt. Befragung gibt es derzeit mehrere Trends, die sich einerseits auf die Beschäftigungssituation auswirken und andererseits die Nachfrage nach entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten prägen:

- Durch hohen **Kostendruck** aufgrund des Bestbieterprinzips kommt es zu Firmenzusammenschlüssen und -Übernahmen. Große, zum Teil auch internationale Unternehmen und

Institutionen kaufen komplette Leistungspakete von Facility Management-Unternehmen, wodurch ein verstärkter Druck zur weiteren **Professionalisierung** der Dienstleistung entsteht.
- Facility Management-Unternehmen treten verstärkt in direkten Kontakt mit den NutzerInnen eines Gebäudes; dies ermöglicht eine stärkere **Individualisierung** der Gebäudebetreuung (z.B. durch interaktive Bewertungen der Sauberkeit von Sanitäreinrichtungen, Kantinen etc.).
- **Digitalisierung**: Durch den vermehrten Einsatz von elektronischer Gebäudetechnik werden verstärkt Daten über das NutzerInnenverhalten gesammelt und mittels **Big Data-Auswertungen** genauere Aussagen über die Nutzung von Liegenschaften möglich. Entsprechende Business Analytics-Kompetenzen werden von BewerberInnen benötigt.
- Der Bedarf an Büro- und Gewerbeflächen wird immer flexibler, je nach Auftragslage und Personalstand müssen zusätzliche Flächen angemietet werden.
- Es werden keine Einkaufszentren mehr auf der grünen Wiese gebaut, sondern eher Ausstellungsräume in der Stadt
- Im Wohnbereich stellt der Wohnraummangel in den Ballungsgebieten eine besondere Herausforderung dar.

Kompetenzen und Qualifikationen

Im Bereich des Facility Managements hat sich ein eigenes akademisches Feld entwickelt; dabei werden sowohl **betriebswirtschaftliche** und **Management-Kenntnisse** als auch **gebäudetechnische** Grundkenntnisse erwartet bzw. im Rahmen eines Studiums vermittelt.

Generell bietet die Hausverwaltung und das Facility Management gute Möglichkeiten für QuereinsteigerInnen an, insbesondere Personen mit technischen, wirtschaftlichen und/ oder juristischen Vorkenntnissen.

Zu den Qualifikationen zählt die Kenntnis der aktuell gültigen Rechtsnormen und lokaler Gesetzmäßigkeiten, bzw. das Wissen diese entsprechend in der aktuellsten Form recherchieren zu können. Auch das Vertragsmanagement stellt eine wichtige Zusatzqualifikation dar.

Bei den Soft Skills sind Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit gefragt.

Digitalisierung

Die verstärkte Technisierung in der Bautechnik hat auch Auswirkungen auf die Wartung und Betreuung von Gebäuden: der höhere Anteil and elektronischen Anwendungen erfordert mehr IT-Kenntnisse und entsprechende BigData-Analysemethoden.

Für **HausverwalterInnen** sind darüber hinaus Kenntnisse in folgenden Bereichen notwendig:

- Abrechnungen
- ordentliche und außerordentliche Verwaltung
- Beschlussfassung im Wohnungseigentumsgesetz
- Mietvertragserstellung
- Behörden- und Versicherungsangelegenheiten
- Organisation und Kontrolle der Objektbetreuung
- Grundzüge des Arbeitsrechts für HausbesorgerInnen
- Evidenzhaltung
- Förderungswesen/Althaussanierung.

Reinigung

Beschäftigung und Qualifikationsniveau

Die Branche ist durch einen hohen Anteil an **niedrig qualifizierten Arbeitskräften** (keine abgeschlossene Ausbildung) gekennzeichnet. Dadurch bietet sie aber auch Chancen für berufliche Erst- und Wiedereinstiege und kann einen bedeutenden Beitrag zur (Arbeitsmarkt-)Integration leisten.

Generell wird die geringe Anerkennung und Wahrnehmung in der Öffentlichkeit bemängelt, einhergehend mit geringer Entlohnung.

Dennoch wird stolz auf die Möglichkeiten der Spezialisierung, bspw. durch verschiedene Schulungen, die an der Reinigungsakademie der Berufsinnung angeboten werden, verwiesen.

In der Textilreinigungsbranche wird besonders auf die geringe Nachfrage und Wertschätzung und damit schwierige Berufliche Lage verwiesen. Der Interviewpartner verweist auf die zu geringen Anreize, in dem Bereich eine Arbeit anzunehmen („zu viel Wohlstand“). Auch die hohen Auflage an die Betriebe, sowie neue gesetzliche Regelungen, wie die Registrierkassenpflicht, werden beklagt.

Trends und Anpassungen an neue Bedingungen

Zu den Veränderungen zählt die zunehmende **Digitalisierung**, z.B. durch den verstärkten Einsatz von Putzmaschinen, was entsprechende Schulungen voraussetzt, z.B. in den verwendeten Software-Lösungen.

Für **MitarbeiterInnen im Bereich Reingung** sind darüber hinaus Kenntnisse in folgenden Bereichen notwendig:

- Reingungskenntnisse
- Dosiertechniken
- Material-/Oberflächenkenntnisse
- Körperliche Beweglichkeit
- Deutschkenntnisse

Bei den Soft Skills sind Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit, aber auch gutes Beschwerdemanagement gefragt.

6.3.11 Berufsbereich Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege

ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

Ärztliche Berufe

Beschäftigungstrends

Die Nachfrage nach ÄrztInnen steigt zwar generell, einige Bereiche, wie zum Beispiel die Fachrichtung der Radiologie, sehen sich aber einem starken Wandel ausgesetzt: da viele RadiologInnen aus den ‚Babyboomer'-Kohorten stammen, steht eine große **Pensionierungswelle** unmittelbar bevor, wodurch in vielen Spitälern eine große Nachfrage erwartet wird. Gleichzeitig ist die Radiologie sehr stark von den Entwicklungen der **künstlichen Intelligenz** betroffen, welche einen Großteil der Aufgaben von RadiologInnen und RadiologietechnikerInnen obsolet macht, oder zumindest einen so großen Teil der Arbeit übernehmen könnte, dass große **Personaleinsparungsmaßnahmen** möglich wären. In einem großteils öffentlich finanzierten Bereich schafft dies große Einsparungspotentiale. So wird z.B. in der Onkologie erwartet, dass durch die Verfügbarkeit von großen Datenbanken und intelligenten Abfragemöglichkeiten viele Arbeitsaufgaben, wie das Erstellen eines Bestrahlungsplans, wesentlich schneller erfolgen können, wodurch einzelne MitarbeiterInnen mehr PatientInnen betreuen könnten und Arbeitsplätze eingespart werden könnten.

Parallel dazu gibt es, auch aus Kostengründen, den Wunsch nach einer Aufwertung der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe, welchen langfristig eventuell ein größerer Aufgabenbereich zugedacht werden könnte, und die Nachfrage nach ärztlichem Personal senken könnte.

Kompetenzen und Qualifikationen

Für ärztliche Berufe wäre es wichtig, das „Berufssilo"-Denken aufzugeben und **Kompetenzen der Zusammenarbeit** zu stärken.

Wichtig sind darüber hinaus:

- Kommunikationsstärke
- Beratungskompetenzen
- Präventionsarbeit
- Gesundheitsförderung

Gehobene Medizinisch-Technische Dienste

Beschäftigungstrends

Wie bei den ärztlichen Berufen steigt auch der Bedarf an gehobenen Medizinisch-Technischen-Diensten. Ein großes Thema ist allerdings auch hier die Finanzierung. Auch wenn oftmals MTD-Posten eingespart bzw. nicht nachbesetzt werden, kann man keinen negativen Trend konstatieren, auch, weil es keine einheitliche Datenlage gibt: das Register für Gesundheitsberufe wird erst ab 1.1.2020 eine vollständige Übersicht bieten.

Speziell RadiologietechnologInnen sind durch eine bevorstehende Pensionierungswelle vermehrt nachgefragt, die Stadt Wien forciert hier auch massiv Ausbildungsplätze.

Ein weiterer Trend ist die Verlagerung von stationärer Behandlung zu ambulanter Behandlung, was auch zu höherer Kosteneffizienz beitragen soll.

Kompetenzen und Qualifikationen

Obwohl erst kürzlich viele dieser Berufe akademisiert wurden, könnte es nun eine Tendenz zur ‚Dequalifizierung' geben, indem Hochqualifizierten verstärkt eine Multiplikatorenfunktion zukommt: geringer Qualifizierte werden als AssistenInnen eingesetzt, statt mehr Hochqualifizierte einzustellen.

Auch für die medizinisch-technischen Dienste werden Kompetenzen der Zusammenarbeit daher wichtiger.

Handel mit Gesundheitsprodukten

Beschäftigungstrends

Der Handel mit Gesundheitsprodukten verzeichnet kontinuierliche Beschäftigungszuwächse. Die Joblage wird als gut beschrieben, die Nachfrage nach Arbeitskräften eher steigen, zumal es immer mehr alte und auch kranke Menschen gibt. Durch den Gebietsschutz gibt es für Apotheken zwar keine direkte Konkurrenz, allerdings sehen sich viele Apotheken damit konfrontiert, dass potentielle KundInnen sich in der Apotheke beraten lassen, dann aber beim billigsten Anbieter online kaufen. Auch durch Drogeriemärkte wird verstärkte Konkurrenz empfunden.

Kompetenzen und Qualifikationen

Wesentlichste Kompetenzen für MitarbeiterInnen von Apotheken sind neben **Beratungs- und Produktwissen** die sozialen Kompetenzen:

- Genauigkeit
- Interesse am Beruf
- Kontaktfreudigkeit
- Gute Menschenkenntnis
- Gut zuhören können, da man teilweise als ‚PsychotherapeutIn' für KundInnen fungiert
- Kritik annehmen können, da es auch unfreundliche KundInnen bzw. ‚ProblemkundInnen' gibt, die nicht immer höflich sind

Für ApothekerInnen und pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen ist Weiterbildung ein zentrales Thema. Das Weiterbildungsangebot wird als sehr umfangreich beschrieben, und die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen als gewünscht.

Zu den Veränderungen in Bezug auf Kompetenzen und Qualifikationen zählt auch in diesem Bereich die zunehmende **Digitalisierung und Automatisierung**, z.B. durch den Einsatz von ‚Lagerrobotern' in einigen Apotheken.

Exkurs Handel mit Medizinprodukten

Die Einführung des Lehrberufs Medizinproduktekaufmann /-frau wird von der Branche als sehr wichtig empfunden, da nur so das konkret benötigte Produktwissen für den Medizinproduktehandel in ausreichendem Maße an die nächste Generation wiedergegeben werden kann, und ‚**perfekte Beratung**', wie sie von KundInnen erwartet wird, nur so sichergestellt werden kann. Die Beschäftigungssituation wird als positiv eingeschätzt – denn ‚kranke Leute gibt es leider immer'.

Freude an Kundenkontakt, Kommunikationsstärke und Empathie, ein gepflegtes Auftreten und keine Scheu vor **Körperkontakt** sind in dieser Branche essentiell. Ohne direkten Körperkontakt wären zum Beispiel das Anpassen von medizinischen Hilfsmitteln (z.B. Orthesen) oder auch das Anlegen von Bandagen oder Stützstrümpfen nicht möglich.

Darüber hinaus sind auch **Anatomiekenntnisse** und Kenntnisse über mögliche Wechselwirkungen sehr wichtig.

Die Angst vor Konkurrenz aus dem Internet ist gering, da die KundInnen die direkte Beratung schätzen und bei Medizinprodukten gerne ‚auf Nummer sicher' gehen – geschätzte 95 % kaufen laut Expertin vor Ort. **Digitalisierung** hält auch im Medizinproduktehandel Einzug, so werden z.B. Krankenkassabewilligungen mittlerweile elektronisch abgewickelt, was die Arbeit effizienter und einfacher macht.

Soziale Betreuung, Beratung, Therapie

Beschäftigungstrends

Die Branche ist durch eine starke Abhängigkeit von öffentlichen Geldern gekennzeichnet, wodurch die potentielle Nachfrage nach Arbeitskräften nicht automatisch auch mit einem steigenden Beschäftigungsniveau einhergeht. Speziell aufgrund des Regierungswechsels sind sich einige InterviewpartnerInnen nicht sicher, ob die Beschäftigung in ihren Unternehmen steigen oder sinken wird.

Einzig in der Flüchtlingsbetreuung, speziell in der Betreuung minderjähriger Flüchtlinge, ist bereits ein Stellenabbau zu bemerken, da viele in den letzten Jahren nach Österreich geflüchteten Personen mittlerweile die Volljährigkeit erreicht haben und weniger intensiv betreut werden, zugleich aber auch wesentlich weniger Flüchtlinge ins Land kommen.

In der Familienberatung sieht die befragte Expertin einen Beschäftigungszuwachs, allerdings unter teils schwierigen Arbeitsbedingungen.

Kompetenzen und Qualifikationen

In den beratenden Sozialberufen sind neben **pädagogischen und psychologischen Kenntnissen** vor allem Empathie und **Kommunikationsstärke** wichtig. Da in vielen Berufen dieser BOG intensiver Kontakt mit KlientInnen stattfindet, sind so genannte ‚**Selbstfürsorge-Maßnahmen**' und eine gewisse **Abgrenzung** von den KlientInnen wesentlich.

Anbieter von Familienberatung legen tendenziell immer mehr Wert auf eine **fundierte Ausbildung** ihrer MitarbeiterInnen und verlangen z.B. ein abgeschlossenes Master- oder Diplomstudium. Manche stellen eher fertig ausgebildete PsychologInnen an, während andere auch AbsolventInnen von Fachhochschulen für Sozialarbeit einstellen.

In der Kinder- und Jugendarbeit wird ebenfalls Wert auf eine passende Ausbildung gelegt, allerdings werden in diesem Bereich selten akademische Abschlüsse verlangt; die meisten Angestellten bringen aber eine **spezielle Ausbildung** (z.B. **Lehrgang** ‚FreizeitpädagogIn') mit.

6.3.12 Berufsbereich Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder

ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

Welche aktuellen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?

Trend zu Nachhaltigkeit und Ökologie
Immer mehr KundInnen wünschen sich vermehrt nachhaltig produzierte Textilprodukte oder Maßanfertigungen aus europäischer Produktion, was sich positiv auf die Nachfrage von Stoffen, Garnen und Leder- und Bekleidungsprodukten aus Österreich auswirkt.

> *„Für uns ist positiv, dass wieder mehr Gewicht auf die Umwelt und auf EU-Ursprung gelegt wird. Es passiert wieder ein Umdenken in Bezug auf Marken und Produkte im hochpreisigen Bereich wo das Umweltthema langsam immer wichtiger wird."*

> *„Die Gewerbebetriebe befinden sich aktuell im Aufwind, denn es wird immer mehr nach Maßanfertigungen gefragt.„*

> *„Wir stehen vor der ständigen Herausforderung, die Produktionsprozesse zu verbessern und sie gleichzeitig noch umweltfreundlicher gestalten."*

Unterschiedliche Gründe für Personalengpässe
Beinahe alle ExpertInnen geben an, in einem oder mehreren Bereichen aktuell Schwierigkeiten in der Rekrutierung von Personal zu haben oder rechnen auch in der Zukunft damit. Die Gründe sind vielfältig. Im Bereich Smart Textiles fehlen TextilspezialistInnen, die auch Kenntnisse in anderen Bereichen mitbringen.

> *„Smart-Textiles-Mitarbeiter werden für uns in Zukunft noch wichtiger und zwar nicht nur mit textilen sondern mit branchenübergreifenden Kenntnissen, vor allem in den Bereichen Kunststoffverarbeitung, Elektronik und IT."*

In einigen Unternehmen ist der Altersdurchschnitt der ProduktionsmitarbeiterInnen sehr hoch. Aufgrund demografischer Entwicklungen gehen zahlreiche ältere MitarbeiterInnen bald in Pension.

> *„Zusätzliche Mitarbeiter zu finden wird für uns schwierig werden, da die Branche nicht besonders groß ist. Die Schwierigkeit betrifft vor allem die Facharbeiter. Der Grund für mehr Bedarf liegt sowohl an demografischen Gründen (wir haben viele 55+-Mitarbeiter), als auch weil mehr Aufträge erwartet werden."*

Dadurch rückt die MitarbeiterInnengesundheit in den Fokus, um diese so lang wie möglich im Betrieb zu halten:

> *„Der Arbeitsmarkt ist im Moment aufgrund der demografischen Entwicklungen sehr leer. Es herrscht ein Mangel an jungen Arbeitern. Deshalb ist für uns das Thema Gesundheit wichtig und die Frage: Wie kann ich die Arbeitsfähigkeit der älteren Arbeiter erhalten?"*

Im Bereich der Hilfskräfte wird auch das niedrige Lohnniveau als Grund für Schwierigkeiten in der Rekrutierung angeführt.

„Das relativ geringe Lohnniveau der Branche spielt auch eine Rolle. Da können wir mit der Konkurrenz aus anderen Branchen in der Region oft nicht mithalten."

Auch Nachwuchsfachkräfte zu finden, gestaltet sich mitunter schwierig. ExpertInnen geben an, dass die relevanten Ausbildungsberufe für junge Arbeitskräfte unattraktiv oder zu wenig bekannt sind.

„Schüler in der Polytechnischen Schule oder in der Neuen Mittelschule wissen nicht, dass es den Textilchemiker gibt. Ich müsste viel Werbung machen, nur um einen Lehrling einzustellen. Da müssten wir uns in der Branche mehr verknüpfen, um die Lehrberufe attraktiver zu machen."

„Der Gerberberuf sehr unbekannt. Die Häute kommen vom Schlachthof, und es gibt auch einzelne Produktionsbereiche wo es stinkt, schmutzig und nass ist, was keine angenehme Arbeit ist. Das ist für einen jungen Menschen schwierig, da Fuß zu fassen. Deshalb sind wir in den letzten Jahren dazu übergegangen, bereits beschäftigten Mitarbeitern die Gerberausbildung zu ermöglichen."

Digitalisierung
Während die Digitalisierung im industriellen Bereich bereits Einzug gehalten hat (z. B. CAD-Design) spielt sie im gewerblichen Bereich kaum einen Rolle, da Einzelanfertigungen im Vordergrund stehen.

„Es gibt Neuerungen in der Digitalisierung, die dem gewerblichen Bereich sehr helfen z. B. die Digitalisierung des Maßnehmens. Der österreichische Maßschneider wird aber vermeiden, dass es bei uns zu einer Entwicklung wie in Asien kommt, wo man die eigenen Maße eingibt und dann verschiedene Modelle bestellt, denn gleiche Maße bedeuten nicht gleich gleiche Figur. Die Umsetzung der digitalen Tools ist also auch beschränkt. Digitale Werkzeuge werden sich bei uns kaum durchsetzen, da es ja fast immer um Einzelanfertigungen geht. Das rechnet sich erst, bei einer Serie von Modellen. Manche Betriebe arbeiten bereits damit, aber ich glaube nicht, dass es mehr als 2 % sind."

FRAGEN ZU DEN BERUFEN

Welche **Berufe**/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle? Welche **Entwicklungen** erwarten Sie für die Berufe in Ihrem **Unternehmen**? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen verändern?

Fachpersonal, SpezialistInnen und AllrounderInnen im industriellen Bereich
Als relevante Berufe im industriellen Bereich werden, neben den (angelernten) Hilfskräften, vor allem TextilchemikerInnen, TextiltechnologInnen und LedertechnikerInnen angegeben. Dabei wird vermehrt auf breites Fachwissen gesetzt:

„Wir setzen auf den Allround-Textiler, der alles ein bisschen kann. Das ist jetzt auch in Zukunft so angelegt. Früher gab es den Stricker, den Weber, den Chemiker, jetzt ist durch den Textiltechnologen etwas Größeres abgebildet, der sich in der gesamten Textilkette auskennt.„

In den Bereichen Forschung & Entwicklung ist der Personalstand sehr unterschiedlich zusammengesetzt und bietet sowohl externen AkademikerInnen aus den Sparten Chemie oder Technik, als auch Produktionsmitarbeitern Berufschancen.

„Der Bereich Forschung & Entwicklung besteht aus einem Ledertechniker, einem promovierten Chemiker, Chemielaboranten, einer Gerberin und einer Mitarbeiterin, die aus der Produktion gekommen ist. „

„Im Bereich Forschung & Entwicklung sind für uns ganz unterschiedliche Bereiche relevant z. B. beschäftigen wir einige Nano-Technologen, die in der Textilveredelung eine Rolle spielen.“

Im gewerblichen Bereich dominiert die Bekleidungsgestaltung
Der gewerbliche Bereich besteht überwiegend (ca. 90 %) aus Bekleidungsgestaltung. Die Wäschewarenerzeuger (5 %) und die Leder- und Pelzverarbeitenden Gewerbe (5 %) machen einen vergleichsweise geringen Anteil in der Branche aus.

Unterschiedliche Gewichtung von Fach- und Hilfskräften
Während im industriellen Bereich der Anteil der (angelernten) Hilfskräfte in der Produktion oft mindestens die Hälfte des Personalbestands ausmacht, sind im gewerblichen Bereich heute kaum mehr Hilfskräfte vertreten.

„Wenn es überhaupt Hilfskräfte gibt, und davon gibt es kaum welche bzw. wird der Bestand abnehmen, dann bei den Wäschewaren-Erzeugern, z. B. Näher, Zuschneider. Denn diese produzieren in größeren Serien z. B. Spitalshemden. Das kann dann auf angelernter Basis gefertigt werden. Aber in der Maßschneiderei gibt es das nicht mehr.“

Betriebe schätzen Fachwissen in allen Unternehmensbereichen
ExpertInnen weisen auf den Vorteil hin, wenn Fachpersonal in die Bereiche Administration, Logistik oder Vertrieb wechselt und das Wissen in die neuen Tätigkeiten einfließen lässt.

„Das textile Wissen zieht sich bis in die Verwaltung hinein und auch im Verkauf muss ich jemanden mit einem textilen Background haben. Das Kaufmännische kann dazu gelernt werden, aber das Verständnis muss da sein.“

„Wir übernehmen auch gerne Personal aus der Produktion in andere Produktionsnahe Abteilungen z. B. Logistik.“

Unterschiedliche Zukunftswünsche und –prognosen für Textilberufe
Entsprechend der unterschiedlichen Produktionsfelder sind die Zukunftsprognosen für die Textilberufe sehr differenziert. Nahezu alle ExpertInnen gehen von gleichbleibendem oder erhöhtem Personalbedarf für die Zukunft aus. Gründe dafür können sowohl eine erhöhte Auftragslage als auch die genannten demografischen Entwicklungen sein. Einige ExpertInnen gehen davon aus, dass sie vor allem mehr Bedarf an Fachpersonal haben werden:

„Die Entwicklungen in der Branche sind je nach Produktionsbereich unterschiedlich. Aber mit der Ausweitung der Qualifikationen in Textilübergreifende Bereiche werden sich in den nächsten Jahren Einige beschäftigen müssen.“

„Allgemein wird der Personalbedarf gleich bleiben, vielleicht sogar leicht rückläufig sein. Andererseits gewinnen die Mitarbeiter mit speziellen Kenntnissen immer mehr an Bedeutung.“

Vor allem im Bereich Smart Textiles ist in Zukunft spartenübergreifendes Wissen gefragt:

„Beim Mitarbeiter der Zukunft werden nicht nur textile Kenntnisse sondern branchenübergreifende Kenntnisse notwendig, vor allem in den Bereichen Kunststoffverarbeitung, Elektronik und IT. Der Bedarf wird sich verändern, zum einen weil die Techniker heute aus dem klassischen Textilbereich kommen und das wird sich in der Zukunft zu anderen Ausbildungsbereichen hin verschieben. Zum anderen, hoffen wir, dass sich dieser Technikbereich in den nächsten Jahren vergrößern wird. Da geht es aber nicht um die Textiltechniker, sondern da hätten wir gerne die Kunststofftechniker und Elektronikingenieure."

Im gewerblichen Bereich sieht eine Expertin, dass sich die Berufe wieder größerem Interesse erfreuen. Die Gründe dafür liegen in dem bereits erwähnten Trend zu Maßanfertigungen, Nachhaltigem Denken z. B. in der Lederverwertung:

„Auch die Kürschner und Säckler werden wieder mehr zu tun haben. Das hängt mit der Frage der Nachhaltigkeit zusammen. Denn im Gegensatz zu früher vergraben die Jäger immer öfter die Balg nicht mehr, sondern bringen sie zum Gerber, um das Fuchs- oder Schaffell weiterverwenden zu können. Der Gedanke der Weiterverwendung und Nachhaltigkeit interessiert immer mehr Menschen und auch der Faktor, dass vor Ort produziert wird. Hier glaube ich, dass die Talsohle überschritten ist, und sich dort neue Wege auftun."

FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

Welche fachlichen **Kompetenzen** / fachlichen **Kenntnisse**, **Fertigkeiten** sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Welche **Soft Skills** / überfachlichen Kenntnisse sind besonders wichtig? Welche **Qualifikationen** und Ausbildungen sind besonders wichtig? Wie wird sich der Bedarf innerhalb der verschiedenen **Qualifikationsniveaus** (bei Hilfskräften, Fachkräften mit Lehre oder Schulabschluss, Akademiker/innen) verändern?

Basiskenntnisse für Hilfskräfte

Für (angelernte) Hilfskräfte definieren ExpertInnen vor allem ausreichende Deutschkenntnisse, Kenntnisse der Grundrechnungsarten, ein gewisses handwerkliches Geschick, die Bereitschaft mit Maschinen- und Anlagen zu arbeiten sowie Genauigkeit und die körperliche Eignung die, je nach Produktionsbereich, sehr unterschiedlich sein kann.

„Körperliche Eignung ist besonders im Produktionsbereich wichtig, denn die Stoffrollen können bis zu 40 kg haben. Auch ist die Arbeit in der Produktion eine stehende Tätigkeit. Sie ist aber z. B. für die WarenschauerInnen nur in Bezug auf die Augen wichtig. Sie kontrollieren die Waren und sehen kleine Fehler in den Stoffen, die für das ungeschulte Auge nicht zu erkennen sind."

„Das Arbeiten mit Maschinen und Anlagen wird immer wichtig sein aber natürlich auch das handwerkliche Geschick, da sehr viele Produktionsschritte handwerkliches Geschick bzw. Handarbeit erfordern und auch z. B. ein gutes Auge beim Markieren, damit ich Stellen markiere, die nicht weiterverarbeitet werden können."

Betriebsinterne Weiterbildung und Hilfsmittel bei mangelnden Kenntnissen
Einige Unternehmen versuchen, nicht ausreichende Qualifikationen durch betriebsinterne Schulungen auszugleichen bzw. setzen Hilfsmittel ein, um diese auszugleichen.

„Wir sind ein multikulturelles Unternehmen und haben viele Leute die sehr schlecht Deutsch sprechen. Da arbeiten wir sehr viel mit Bildern, um die Leute zu schulen und die Sicherheitsstandards zu gewährleisten. Außerdem haben wir intern einige Fachkräfte, die sich verstärkt darum kümmern z. B. dem einfachen Arbeiter gewisse Grundbegriffe beizubringen."

Produkt-, Sprach- und IT Kenntnisse für Fachpersonal
Material- und Produktkenntnisse stehen beim Fachpersonal im Mittelpunkt.

„Wir bevorzugen MitarbeiterInnen die schon ein Vorwissen haben z. B. von einer Fachschule."

Kenntnisse im Umgang mit IT- und EDV-Systemen und Englischkenntnisse werden fast immer vorausgesetzt.

„Englischkenntnisse und IT-Kenntnisse sind für uns Mindeststandard. Wir führen diese zwar in der Ausschreibung nicht an, sind aber verwundert, wenn keine vorhanden sind."

Der Trend zu Zertifikaten und Qualitätsansprüchen macht Qualitätsmanagement wichtig:

„Qualitätsmanagement wird immer wichtiger, auch weil Zertifikate und Vorschriften immer wichtiger werden."

Neue Formen des Zusammenarbeitens verlangen auch von Fachpersonal neue Kompetenzen:

„Speziell die Teamfähigkeit ist wichtig. Der Wandel in der Branche führt auch zu mehr Projekttätigkeit, da ist die Teamfähigkeit immer ein großes Thema."

Im gewerblichen Bereich spielt neben den Produkt- und Materialkenntnissen, handwerklichem Geschick, Farbsehen, Fingerfertigkeit und Kreativität eine wichtige Rolle. Auch technisches Verständnis ist zunehmend gefragt:

„Technisches Verständnis ist für uns immer wichtiger, weil die Maschinen immer mehr Computergesteuert sind. Z. B. die Schneidemaschinen in den Werkstätten müssen nicht nur bedient sondern auch gewartet werden"

Lehrabschluss und Fachschulausbildung für Fachpersonal zentral
Nahezu alle ExpertInnen geben als gewünschte Qualifikation facheinschlägige Lehrberufe oder Fachschulen an. AkademikerInnen sind wenn dann nur im Bereich Forschung und Entwicklung vertreten. Einige Betriebe setzen zusätzlich auf interne und externe Schulungen um noch fehlendes Fachwissen auszugleichen:

„Der Lehrberuf Gerberei ist zu wenig ausreichend für das Wissen, dass unserer Ledertechniker brauchen. Das ist die Basis aber dann sollte man den Ledertechniker anschließen, die Ausbildung wird in Deutschland gemacht."

Im gewerblichen Bereich zeichnet sich die Tendenz ab, mehr in der Lehre als in der Modeschule auszubilden:

„Ich sehe die Tendenz, dass vielleicht doch eher im Bereich Damen/Herrenkleidermacher verstärkt die Nachfrage nach Lehrplätzen kommt. Weil der Beruf im Allgemeinen einen Touch mehr

Ansehen erhält. Da könnten wir von den Modeschulen etwas wegkommen und praxisnäher ausbilden. Wir hatten in den letzten Jahren das Problem, dass die schulische Ausbildung v.a. von den Eltern höher angesehen war als die Lehre und das Kind eher in die Schule geschickt wird. Wir sehen aber, dass mehr Modeschüler die Meisterprüfung ablegen, das sind die die jedenfalls in dem Beruf weiter bleiben wollen. Und die wollen sich den höchsten Level holen und machen den Meister.“

6.3.13 Berufsbereich Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit

ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

Entwicklungen und Einflüsse im Hotel- und Gastgewerbe

Folgende Entwicklungen wurden in den Interviews als relevant für die Branche genannt.

Rechtliche und politische Regelungen

- Die **Arbeitszeitregelung** wird in einem Interview als „starres Korsett" bezeichnet, das für Unternehmen zu einem Problem werden könne (24h-Dienste können nicht zu zweit gemacht werden).
- Neue **Datenschutzrichtlinien:** In der Branche wird ein Mehraufwand befürchtet. Betriebe brauchen zukünftig eine eindeutige **Zustimmung** von den Gästen, dass diese den **Newsletter** wirklich haben wollen. Auch die Anwendung der **Pauschalreiserichtlinien** werden als Mehraufwand gesehen.
  „Jetzt haben wir noch 1000 Empfänger und dann wahrscheinlich nur mehr 150."
  „Ich werde eine ÖHV-Fortbildung für Datenschutz besuchen."

Vertriebskanäle und Buchungsplattformen

- **Airbnb** als neuer Vertriebskanal: auch Hotels bieten über **Airbnb** Zimmer an. Ansonsten wird die Vermietung von Wohnungen in größerem Umfang aber als unfaire Konkurrenz gesehen (Steuervermeidung; keine Beteiligung an touristischer Infrastruktur).
- **Buchungsplattformen**: Hotels bevorzugen es, dass auf **ihrer eigenen Homepage gebucht** wird und nicht auf anderen Plattformen, wo **Provisionen** abgegeben werden müssen. Der Trend geht aber dorthin. Viele Hotels bieten spezielle Geschenke, wenn direkt bei ihnen gebucht wird.

Image von Tourismusberufen

Momentan bestehe ein großer Fachkräftemangel im Tourismus, es wird aber erwartet, dass das **neue Regierungsprogramm** Tourismusberufe **attraktivieren** wird. Tourisismusberufe haben (lt. Befragten z.T. zu Unrecht) ein **Imageproblem**; Wochenend-Arbeit macht die Branche nicht attraktiv. Lt. **Arbeitszufriedenheits-Barometer** der Arbeiterkammer liege derTourismus aber liegt im Mittelfeld mit Tendenz nach oben. Alle **Zielgruppen** sollen angesprochen werden, um z.B. Jugendliche für Tourismus zu begeistern. Allgemein gibt es gute Zahlen in **Tourismusschulen** und ein hohes Niveau bei der Ausbildung; viele gehen ins Ausland, was gut und wichtig ist für die Berufserfahrung. Die ÖHV führt verschiedene **Kampagnen** durch, die das Image verbessern sollen.

Eine positive Entwicklung ist die **Aufwertung des Images** des Koch-Berufs: In den letzten 15-20 Jahren ist durch die Medienpräsenz (**Kochsendungen**) der Stellenwert gestiegen, wodurch der Beruf für viele junge Leute attraktiver wurde. Allerdings gehen viele gute Arbeitskräfte ins **Ausland** (Paris, Kopenhagen, London, New York).

> „Das ist auch ein Vorteil: Wenn Koch gelernt wurde, kann man auch die Welt anschauen."

Technologie und Digitalisierung

- Die **Digitalisierung** sei ein ganz großes Thema im Tourismus und in der Hotellerie; wichtig sei, dass Lehrpläne und Lehrberufe auf zukünftige Trends hin ausgerichtet sind. Digitalisierung und **Automatisierung** werden sich bestimmt auswirken. Beispiel: Im **Thermenhotel** kommt man jetzt mit einem Schlüsselband direkt in Therme und in Zimmer; die Gäste müssen daher nicht mehr den Schlüssel in Therme mitnehmen.
- Auch politische Gegebenheiten haben Einfluss auf den Tourismus, z.B. die **politischen Unsicherheiten in der Türkei** in den vergangenen Jahren. Viele UrlauberInnen verzichteten auf Reisen in die Türkei, wovon auch Österreich in den letzten Jahren als Reiseziel profitierte. „Heuer ist es schon wieder ruhiger, die Touristen fliegen wieder in die Türkei".

Angepasste Geschäftsmodelle

- *„Yielden":* laufende Anpassung der Zimmerpreise – der Preis für dasselbe Arrangement steigt mit der Zeit. Damit ist eine 100%ige **Auslastung** nicht mehr so wichtig. „Hotels haben deshalb keine Preisliste mehr auf der Homepage."
- **Co-Working Spaces**: Diese gibt es noch nicht in Wiens Hotellerie, aber in Fachmedien wurde darüber geschrieben. Die Lobby soll geöffnet werden für andere Leute oder für die Umgebung des Hotels und ein „**Live like a local**"-Gefühl erzeugen.
  „Co-Working Spaces sind kein Konzept für alle, aber gefühlsmäßig habe ich die Einschätzung, dass das bleiben wird. Hotels werden sich in Zukunft sicher nicht verschließen und nur für Gäste offen sein."

Anlern- und Hilfsberufe in Tourismus, Gastgewerbe und Freizeit

Arbeitskräftebedarf

In **Hotels** sind **Hilfskräfte** dringend notwendig (Raumpflege, HilfsköchInnen, AbwäscherInnen). Diese Jobs seien aber oft schwer zu besetzen. Grundsätzlich sei es schwierig, **Küchen-Personal aus Österreich** zu finden. Häufig werden Arbeitskräfte in der Küche angelernt.

> „Viele Leute lernen wir an, also die, die Interesse haben und Arbeit suchen, werden **trainiert**, dass sie soweit kochen können oder zumindest Salat machen. Das ist seit Jahren so. Einige bei uns haben beim Abwasch begonnen und können jetzt schon Wok kochen."

Nicht nur Arbeitskräfte aus Österreich würden sich für Jobs im Gastgewerbe (Küche) interessieren, sondern **MigrantInnen**, die erst vor paar Jahren nach Österreich gekommen sind, werden vermehrt vermittelt. Diese Personen bringen auch **neue Kompetenzen und Erfahrungen** mit (z.B. mit Gewürzen), was die heimische Küche wieder bereichern kann. Wenn diese Personen richtig **eingeschult** werden würden, würden alle Spaß haben dabei, der Aufwand sei aber sehr groß, bis jemand als Koch eingesetzt werden könnte. Bei Küchengehilfen bzw. AbwäscherInnen ginge das schneller.

HausmeisterInnen zu finden ist weniger schwierig; der Bedarf ist da, kann aber gedeckt werden.

Hotelempfang, Etage

Arbeitskräftebedarf

Arbeitsplätze auf der Etage seien leichter zu besetzen. Allerdings arbeiten hier auch wenige österreichische Fachkräfte („Zimmermädchen sind Ungarinnen"). **RezeptionistInnen** hingegen seien Mangelware, da **Wochenendarbeit** vorausgesetzt wird.

> „Zwar soll man am Wochenende arbeiten, es gibt aber **keinen Feiertags- bzw. Wochenendeszuschuss**. Der Job ist einfach nicht gut bezahlt."

Die Schere zwischen hochklassiger und einfacher Dienstleistung wird noch stärker aufgehen; zukünftige Top-Dienstleistungen weden immer **personalintensiv** bleiben, während auf der anderen Seite im Budget-Sektor mit der zunehmenden Digitalisierung Jobs wegbrechen werden.

> „Ein Kongress im Jänner behandelte das Thema „Mensch und Maschine" und Dienstleistungen. **Roboter sind gerade noch Zukunftsmusik** – aber sowas wird es sicher bald geben (z.B. automatische Staubsauger); die Frage ist, wie teuer der Faktor Arbeitskraft sein wird – derzeit ist er in Österreich sehr teuer."

Qualifikationen und Kompetenzen

Als **RezeptionistIn** werden auch **QuereinsteigerInnen** eingestellt. Im Service sind ebenfalls sehr häufig QuereinsteigerInnen tätig, die wenigsten sind gelernte KellnerInnen. Fachkräfte mit Kellnerausbildung sind am ehesten als SaisonarbeiterInnen im Westen von Österreich tätig.

- „Wir öffnen gerne Quereinsteigern den Weg, bei uns ist das sogar gewünscht, ansonsten gäbe es keine Rezeptionisten mehr."
- „Es ist immer von Vorteil, wenn die Person schon in **mehreren Häusern** gearbeitet hat und mitteilen kann, was bei anderen gut ankommt."

RezeptionistInnen sollten **EDV Kenntnisse** beherrschen, mit **Stress umgehen** können und – was besonders ausschlaggebend ist – **Bereitschaft zu Wochenenddiensten** zeigen.

> „Die Bereitschaft zu Wochenend-Diensten wird oftmals nicht ernst genommen, dabei ist dies ein Riesen-Thema. Vor allem in Bezug auf **Teamfähigkeit**, alle sollten an einem Strang ziehen, es sollte keine Einzelkämpfer geben."

RezeptionistInnen sollten sich in Zukunft außerdem mit **Revenue Management** und Marketing beschäftigen. Es wird verstärkt in Richtung Digitalisierung und Online-Vermarktung gehen. Dafür werden in Zukunft in größeren Häusern **eigene Positionen geschaffen**.

Hotelverwaltung, Gaststättenleitung

Qualifikationen und Kompetenzen

- Offenheit: „Ein **Marketingleiter** in einem Hotel muss offen für Neues sein", viel passiere über „learning by doing". Die **Praxiserfahrung** ist entscheidend.

„In der Theorie kannst du alles wissen, du kannst jedes Buch kaufen und jedes Seminar machen, aber wenn du nie die Praxis kennen gelernt hast, dann wird du nicht vorankommen."

- Anwendung von Wissen: Eine gute Fachkraft muss das Wissen auf ihre Branche ummünzen können und **flexibel** sind. Außerdem ist die **Fortbildungsbereitschaft** sehr wichtig: Jedes halbe Jahr gäbe es etwas Neues in der Branche, deshalb sind laufende Schulungen wichtig. Aktuelles Beispiel: **Datenschutzzustimmung** in Bezug auf Newsletter-EmpfängerInnen.
- **HotelleiterInnen** sollten fähig sein, **MitarbeiterInnen zu führen**. Der/die Vorgesetzte sollte dafür sorgen, dass alle MitarbeiterInnen an einem Strang ziehen, und dass ein Team entsteht. Ebenso sollten **Zahlenaffinität** und Kenntnisse im **Controlling** vorliegen.
- Lehrberuf „**Hotelkaufmann, Hotelkauffrau**": Lange wurde darauf hingearbeitet, dass die **Digitalisierung** auch ein Lehrinhalt wird (Revenue Management; Online-Kommunikation), was den Beruf attraktiver gemacht hat.

Als Softskills wurden genannt:

- Empathie
- Stressresistenz
- Geduld
- Flexiblität
- Hartnäckigkeit

Küchen- und Servicefachkräfte

Entwicklungen und Einflüsse

Als wichtige aktuelle Themen mit Einfluss auf die **Gastronomie** wurden genannt:

- neue Gesetze wie die Gesetze zum Nichtraucherschutz und zur Barrierefreiheit
- Registrierkassenpflicht
- strengere Kontrollen bei Alkohol am Steuer
- Vorschriften und Auflagen in Bezug auf Gesundheit und Hygiene; Informationspflicht über Allergene
- Digitalisierung

Diese Entwicklungen bedingen viele Investitionen, die nicht für alle Gastronomiebetriebe leicht zu bewältigen sind. Andererseits kann durch technische Unterstützung auch Personal eingespart werden.

- „In **Tourismusgebieten** ist das was anderes, dort hat man viel mehr Publikum, bei uns (Burgenland) muss man auf Stammgäste zurückgreifen, daher ist es schwieriger zu investieren, wenn es nicht danach läuft."
- „Seit 5 Jahren haben wir den „**Orderman**". So eine Investition ist am Land nicht so einfach möglich, das kostet viel Geld. Sobald wir mit den Preisen in die Höhe gehen, beschweren sich die Leute, dass es teurer geworden ist."
- „Wir machen jetzt zu zweit, was wir früher zu viert gearbeitet haben: Bonieren, Rechnung gleich ausdrucken, du machst weniger Schritte, brauchst nicht so lange, bis du bei den Gästen bist. Zu Stoßzeiten erspart das ca. zwei Personen."

Häufig bleiben Gäste aus unterschiedlichen Gründen aus, z.B. um zu **sparen.** In Gaststätten wird weniger **Alkohol konsumiert,** auch wegen strengerer Alkoholkontrollen im Verkehr. Die Einhaltung des **NichtraucherInnenschutz-Gesetzes** wird von vielen als Problem für das eigene Lokal betrachtet.

> „In Essenslokalen wäre es wahrscheinlich besser, wenn nicht geraucht werden darf, aber in Bars verlagert sich alles nach draußen. Dann gibt es Probleme mit Nachbarn, der Wirbel ist dann draußen und auch der Müll, das ist ein großes Thema."

Kostendruck: Die **Lohnnebenkosten** werden als Problem für das Einstellen von Personal genannt; andererseits muss genügend Personal für den Betrieb vorhanden sein.

> „Weniger Personal in unserem Unternehmen ist gerade nicht möglich, wir können **nirgends einsparen**, haben ja gewisse Arbeitszeiten, das heißt, Öffnungszeiten und das ist ja kein Bürojob, meine Arbeit kann ja keiner übernehmen, ich habe Anwesenheitspflicht."

Arbeitskräftebedarf

Mehrfach erwähnt wurde, dass es für die Berufe Koch/Köchin, KellnerIn und RezptionistIn Rekrutierungsprobleme gebe.

- „Drei Felder, wo Mitarbeiter immer fehlen: **Küche, Service und Rezeption.** Das sind die Berufe, wo es am ehesten hakt."
- **„… zuerst Küche und Service** und dann, mit Abstand, fehlen Arbeitskräfte für die Rezeption."

Der Bedarf an Küchenfachkräften sei allgemein **sehr groß**; es werden mehr gebraucht als am Markt verfügbar sind. Das Problem sei hauptsächlich die **Bezahlung** und dass es schwer ist, neue Leute zu begeistern. Auch **KellnerInnen** sind enorm schwierig nachzubesetzen. Im Burgenland greift man oft auf **ungarisches Personal** zurück.

- „Als Kellner bekommt man ja super **Trinkgeld**, das ist in der Küche nicht. Nach und nach wird jetzt aber eh schon geteilt auch."
- „Es gibt auch gewisse **Schlüsselpositionen,** wo andere Jobs dranhängen. Wenn die nicht besetzt werden können, dann ist das tragisch. Wenn keiner den Job als Koch macht, dann wird es keine Kellner mehr geben und auch keine Abwäscher, etc."

Erwähnt wurde aber auch, dass die Arbeit als Koch oder Köchin **sehr fordernd** und stressig ist („ein Hardcore Beruf"). Prinzipiell sei der Job aber auch gut bezahlt – es gebe auch **Top-VerdienerInnen** in der Branche.

Teilzeit-MitarbeiterInnen werden vermehrt eingesetzt:

> „Je mehr Personen du angemeldet hast, desto mehr hast du zur Verfügung, und günstiger ist es auch."

Als weitere wichtige Berufe in der Gastronomie wurden genannt:

- Süßspeisenkoch
- Wok-Koch (Gemüse)
- Fisch und Sushi-Koch

- AbwäscherIn: „wir differenzieren zwischen Küchenhilfe und denen, die nicht nur abwaschen, sondern auch Gemüse putzen und Salat waschen; das kann man auch lernen, auch wenn man nicht vom Fach ist“
- Barkeeper
- Service („teilweise werden in letzten Jahren viele Studenten angeheuert, die das in Teilzeit machen“) und Kellner (mit Inkasso)
- Sommelier, Käsesommelier
- Restaurantleiter
- Kochmeister (Weiterbildungskurs, z.B. Am WIFI)
- Putzpersonal

Dabei wird nicht überall streng getrennt zwischen den Berufen bwz. Positionen:

> „In unserem Lokal machen wir eigentlich alles, jeder bereitet in der Küche Speisen vor, auch Cocktails, jeder schaut, dass alles sauber ist. Wir variieren. Andere Lokale sind nicht so flexibel.“

Qualifikationen

In Bezug auf die notwendige Qualifikation für **Köche und Köchinnen** waren unterschiedliche Einschätzungen beobachtbar. Einerseits bestand die Meinung, KöchInnen müssten definitiv Kochkenntnisse aufweisen bzw. eine Fachausbildung mitbringen (v.a. für Hotels), in einem anderen Zusammenhang wurde wiederum betont, dass dafür Hilfskräfte im Betrieb angelernt werden. Anscheinend differieren also die Ansprüche an die Qualifikation von KöchInnen bzw. Küchenpersonal je nach Unternehmenstyp oder Größe des Betriebs (z.B. Hotelbetrieb oder kleines Kaffeehaus).

Im **Service** seien sehr häufig QuereinsteigerInnen tätig, die wenigsten seien gelernte KellnerInnen. Fachkräfte mit Kellnerausbildung seien am ehesten als SaisonarbeiterInnen im Westen von Österreich tätig.

Fähigkeiten und Kompetenzen

Als essentiell für die Gastronomie werden **Einsatzbereitschaft**, Freude am Beruf und Engagement genannt („die Bereitschaft, extra Kilometer zu rennen“).

Grundlegende Fachkenntnisse werden bei **JungköchInnen** vorausgesetzt. Als **KüchenchefIn** ist man zuständig für Menüs, man leitet die Küche, ist für Rezepturen, für die Kalkulation, für Dienstpläne und auch für Pressearbeit zuständig („Mädchen für alles“).

Kompetenzen als Koch/Köchin:

- HACCP Standards – internationale Hygienestandards
- Rezepturen beherrschen
- selber Rezepturen schreiben können
- Allergene angeben, in Zukunft auch Energiewerte
- Bürogrundkenntnisse, Excel und Word
- Bestellungsliste erstellen
- Engagement, Einsatzbereitschaft
- Interesse für den Beruf, Feude an der Arbeit

Kompetenzen im Service:

- „gut mit dem Gast umgehen können“ / KundInnenbetreuungskenntnisse
- Aufmerksamkeit und gutes Gedächtnis: sich die Tischnummer und Bestellungen merken, die Speisekarte kennen; „die Arbeit sehen“
- Geschicklichkeit
- Cocktails mixen; Fantasie und Ideen haben („nicht stur sein Ding runter arbeiten“)
- Stressresistenz, Nervenstärke; „keine Panik bekommen, wenn 10 Leute auf einmal kommen“
  „In großen Touristenregionen (z.B. Zell am See) kommt oftmals ein Bus nach dem anderen, das ist bestimmt stressiger als bei uns im Burgenland. Oder in einem Kaffeehaus am Stephansplatz hat man auch keine ruhige Minute.“
- Teamwork
- Gute Umgangsformen
- Freundlichkeit
- Lernbereitschaft und Lernfähigkeit
  „Im **Service** muss man sich viel **selbst aneignen**. Ich hab‘s auch nicht gelernt, mich hat‘s interessiert, natürlich hatte ich durch die Schule Vorkenntnisse, …, da lernt man was saubere Teller sind und dass man nicht mit den Fingern in die Gläser greift etc. Den Rest hab ich mir selbst angeeignet.“

Sport, Sportunterricht

TennistrainerInnen arbeiten in der Regel auf **Werkvertragsbasis**. Angestellte TrainerInnen werden häufig auch für andere Tätigkeiten eingesetzt, z.B. für organisatorische Arbeiten.

6.3.14 Berufsbereich Umwelt

ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

Energie- und Umwelttechnik

Beschäftigung und Nachfrage

Lt. Befragung gibt es derzeit mehrere Trends, die sich einerseits auf die Beschäftigungssituation auswirken und andererseits die Nachfrage nach entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten prägen:

- Durch die ständige Veränderung der Technologien, z.B. die Umstellung von Verbrennungsmotoren auf Elektromotoren, nimmt die Nachfrage nach spezifischen technologischen Kompetenzen ab, hingegen die Nachfrage nach Lern- und Änderungsbereitschaft zu.
- Solide Grundlagenkenntnisse in dem Bereich, wo die Beschäftigten tätig sind, sind weiterhin gefragt, z.B. Energie- und Umwelttechnik-Kenntnisse.
- Neue Verordnungen und Gesetze im Energie- und Umwelttechnologiebereich werden im Bereich der Forschung berücksichtigt und wirken sich auf Unternehmen durch verpflichtende Maßnahmen, z.B. im Bereich Nachhaltigkeit, aus. Daher sind Kenntnisse in diesem Bereich von Vorteil.
- **Digitalisierung**: diese zeigt sich auf unterschiedliche Weise, z.B. Digitalisierung der Infrastruktur oder von Systemen. Entsprechende Kompetenzen werden von BewerberInnen benötigt. Der Digitalisierungsanteil nimmt in den Jobprofilen zu.

Kompetenzen und Qualifikationen

Im Bereich Energie- und Umwelttechnik werden neue Ausbildungsprofile entstehen; dabei werden sowohl **Digitales Know-how** und **Systemwissen** als auch **IT**-Grundkenntnisse sowie Englischkenntnisse und Projektmanagement-Kenntnisse erwartet bzw. im Rahmen einer Ausbildung vermittelt. Bei den Soft Skills haben Kommunikations- und Teamfähigkeit, interdisziplinäres Denken sowie Lernbereitschaft eine große Bedeutung und werden in den nächsten drei bis fünf Jahren an Bedeutung gewinnen.

Im Bereich der Energie- und Umwelttechnik geht der Trend weg von gering zu gut ausgebildeten Personen. Die Nachfrage nach Hilfskräften wird sinken, hingegen die nach Fachkräften mit Lehre gleichbleiben und die nach technischen Schulabschlüssen wie HTL oder TGM sowie die nach akademischen Abschlüssen wird steigen.

Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung

Beschäftigung und Nachfrage

Lt. Befragung gibt es derzeit v.a. einen Trend, der sich auf die Beschäftigungssituation auswirkt:

- Besonders PrivatkundInnen investieren in die Gartengestaltung, um einen Garten als „Wohlfühloase“ oder den Garten „als verlängertes Wohnzimmer“ zu erhalten. Ein Grund ist, dass der Garten als Rückzugsort bzw. Erholung vom stressigen Alltag gesehen wird.

Kompetenzen und Qualifikationen

Für Garten- und GrünflächengestalterInnen sind Kenntnisse im Bereich Pflanzenkunde, Vermessen und Berechnen sowie technisches Verständnis und handwerkliches Können notwendig. Von GartenbautechnikerInnen mit einer höheren Ausbildung werden Kenntnisse im Bereich Planung, EDV-Programme, CAD und anderen Zeichenprogrammen erwartet. Von beiden Berufsgruppen wird der Umgang mit KundInnen, das Führen von Verkaufsgesprächen und Präsentationsfähigkeit vorausgesetzt.

Im Bereich Gartengestaltung ist das mittlere Qualifikationsniveau (Fachkräfte mit Lehr- oder Fachschulabschluss) am wichtigsten. In den nächsten drei bis fünf Jahren wird vermehrt nach Beschäftigten auf FacharbeiterInnenniveau nachgefragt, daher können besonders Fachkräfte mit Lehr- oder Schulabschluss mit steigenden Beschäftigungschancen rechnen. Die Nachfrage nach AkademikerInnen wird nur leicht ansteigen, die der Hilfskräfte gleichbleiben.

Umweltconsulting

Beschäftigung und Nachfrage

Lt. Befragung gibt es derzeit einen wichtigen Trend, der sich auf die Beschäftigungssituation auswirkt:

- Beschäftigungschancen für UmweltmanagerInnen steigen leicht, weil Unternehmen durch rechtliche Gegebenheiten beeinflusst werden, sie Zertifizierungen im Umweltbereich haben wollen und die Kosten für die Entsorgung senken möchten.

Kompetenzen und Qualifikationen

Im Bereich Umweltmanagement werden v.a. Projektmanagement und die Moderation von Teams und Gruppen erwartet. Bei den Soft Skills haben Kommunikationsfähigkeit, interdisziplinäres Denken, Konfliktmanagement sowie Lernbereitschaft eine große Bedeutung und werden in den nächsten drei bis fünf Jahren an Bedeutung zunehmen.

Im Bereich Umweltconsulting geht der Trend weg von gering zu gut ausgebildeten Personen. Die Nachfrage nach Hilfskräften wird sinken, hingegen die nach Fachkräften mit Lehre gleichbleiben und die nach technischen Schulabschlüssen wie HTL oder TGM sowie die nach akademischen Abschlüssen wird steigen.

6.3.15 Berufsbereich Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung

Schule, Weiterbildung, Hochschule

Schwerpunkt des Interviews: MusiklehrerIn

MusiklehrerInnen arbeiten hauptsächlich an Neuen Mittelschulen und Gymnasien. Mit einem reinen Lehramtsstudium kann man nicht an einer Musikschule unterrichten, da man dafür einen künstlerischen Musikhochschulabschluss benötigt.

Folgende Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkttrends wurden als wichtig erachtet:

- Mangel an MusiklehrerInnen insbesondere in Wien wird durch die aktuelle demographische Entwicklung noch verstärkt. Hochschulen bieten derzeit ein 4-semestriges QuereinsteigerInnenprogramm für Personen an, die schon einmal als MusiklehrerInnen gearbeitet und wieder aufgehört haben, damit diese wieder in Schulen tätig werden können.
- Trend an den Musikhochschulen in Richtung Belegung mehrerer Studienfächer, darunter auch der Lehrberuf als einer von mehreren Optionen. Viele AbsolventInnen kombinieren den Lehrberuf an einer höheren Schule (BHS/AHS) mit der Tätigkeit an einer Musikschule.
- Inzwischen ist es an den meisten Studienstandorten in Österreich möglich, auch Populärmusik im Bereich Musikpädagogik zu wählen, also z.B. alle Instrumente der Populärmusik für den Lehrberuf zu studieren (wie Jazzgitarre oder Jazzklavier bzw. Keyboard).
- Die Universitäten kooperieren mit den pädagogischen Hochschulen und bieten die Studiengänge gemeinsam an. Neu hierbei ist, dass auch die Ausbildung der MusiklehrerInnen für die Neuen Mittelschulen an den Universitäten stattfindet.
- Hoher Bedarf an MusiklehrerInnen an den NMS, Berufsbild bei den Studierenden noch nicht sehr bekannt, da man früher Musik einfach mitunterrichtet hat, ohne Musik studiert zu haben.
- Berufsaussichten für Musiklehrende an Gymnasien und NMS werden als extrem gut bezeichnet, hängt aber auch vom Zweitfach ab. MINT-Fächer als Zweitfach ergeben gute Berufsaussichten, „PP-Fächer“ (Philosophie und Psychologie) eher schlechte.
- In den nächsten drei bis fünf Jahren wird der Bedarf an MusiklehrerInnen in Wien und in NÖ als sehr hoch eingeschätzt.

„In der Musikpädagogik gibt es grundsätzlich zwie Möglichkeiten: man kann das Lehramt studieren und muss dafür zwei Unterrichtsfächer kombinieren oder man studiert ein Instrument bzw. Gesang und Musikpädagogik. An einer Musikschule kann man später allerdings nur unterrichten, wenn man ein Instrument bzw. Gesang an einer Musikhochschule studiert hat.“

Kompetenzen und Qualifikationen

Für MusiklehrerInnen sind Kenntnisse in folgenden Bereichen wichtig:

- Hohe künstlerische Kompetenzen im Hauptfach (Instrument, Gesang, Tanz)
- Klavier muss auf jeden Fall belegt werden (entweder im Hauptfach oder im Nebenfach)
- Gutes Gehör
- Gutes Rhythmusgefühl
- Notenkenntnisse
- Gerne mit Jugendlichen arbeiten
- Kommunikationsfähigkeit

- Soziale und Problemlösungskompetenz
- Geduld

„Das Um und Auf im Lehrberuf ist die Liebe zum Menschen. Man muss mit Kindern und Jugendlichen arbeiten wollen und braucht gute soziale Fähigkeiten."

Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften – KommunikationswissenschafterIn

Digitalisierung

Einer der wichtigsten Treiber der Trends auf dem Arbeitsmarkt für zukünftige KommunikationswissenschafterInnen ist die Digitalisierung, die alle Medien umgreifend und laufend verändert, was dazu führt, dass KommunikationswissenschafterInnen sich ständig mit neuen Entwicklungen auseinandersetzen und diese erforschen müssen.

- Rasante allgemeine Digitalisierung führt zur Digitalisierung und permanenten Weiterentwicklung der Medien als starker Treiber am Arbeitsmarkt
- Social Media weiterhin wichtiges Thema mit vielen Problemzonen (z.B. „Micro-Targeting", Preisgabe von Daten)
- „Anschlusskommunikation" als aktuelles Thema: Menschen reagieren auf Medieninformationen und reagieren öffentlich darauf.
- Fokus geht weg von der allgemeinen Medieninformation in Richtung Individualkommunikation
- Die Themen Fake-News und die zukünftigen Aufgaben des Journalismus werden derzeit heftig diskutiert.

„Es gibt inzwischen Berufe, für die wir vorbilden, die vor zehn Jahren noch gar nicht existierten. Vor zehn Jahren gab es auch kein PR-Konzept, in dem das Wort Facebook vorkam bzw. eine Facebook-Präsenz gefordert wurde. Heute ist das Standard."

„Laut Universitätsgesetz gehört die Kommunikationswissenschaft seit 2004 in ganz Österreich bzw. im ganzen deutschen Sprachraum zu den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Das hat zur Folge, dass wir Personen von der WU mit Auflagen zu unserem Masterstudium zulassen und BachelorabsolventInnen von den Theater- und Medienwissenschaften nicht, obwohl die mehr über Medien wissen als WU-AbsolventInnen, weil ihnen das quantitative bzw. qualitative Methodenwissen fehlt. Im neuen Studienplan gibt es eine starke Fokussierung auf methodische Ausbildungen in empirischen Methoden."

„Was ist die zukünftige Aufgabe des Journalismus, wenn der nicht mehr schnell genug ist, weil schon immer jemand vor Ort alles mitfilmt und ins Netz stellt? Heutzutage ist jeder mit Handy ein Reporter und kann alles veröffentlichen."

Beschäftigungssituation

In Österreich kann man in der Forschung nur an den Universitäten oder in Forschungseinrichtungen tätig werden. Forschungsförderungseinrichtungen verlangen zumeist einen Konnex zu einer Universität, auch hier sind die Karrieremöglichkeiten eher begrenzt. Um an einer Uni Karriere zu machen, muss man Praxisstunden nachweisen (Lehre und Betreuung von Studierenden bzw. Abschlussarbeiten, Prüfungen abnehmen, Noten vergeben), nur die reine Forschung ohne Nachweis von Lehre behindert die Karrierechancen. Der Großteil der AbsolventInnen im Bereich Kommunikationswissenschaften ist gezwungen, in den normalen Arbeitsmarkt zu gehen.

„Da es nur drei Institute für Kommunikationswissenschaften in Österreich gibt, ist es für KommunikationswissenschafterInnen nicht einfach, am Arbeitsmarkt unterzukommen. Speziell die reine Kommunikationsforschung ist ein sehr enger Markt, dann gibt es noch einige Arbeitsmöglichkeiten in der Markt- und Meinungsforschung oder in der Medienforschung (als freiberuflicher Medienforscher).“

Kompetenzen und Qualifikationen

Folgende Qualifiaktionsanforderungen werden als wichtig erachtet:

- Breite Kenntnisse in qualitativen und quantitativen Methoden
- Up-to-date-Sein in Bezug auf mediale, ökonomische und politische Phänomene
- Forschungsfragen früher als andere erkennen
- Gute Schreibkompetenzen
- Forschungsanträge verfassenkönnen
- Gute Präsentationsfähigkeiten
- Gutes Auftreten

„Die wirkliche Herausforderung besteht daran, zu wissen, wie man einen Forschungsantrag schreibt. SozialwissenschafterInnen neigen dazu, ihre Ansätze und Aussagen immer wieder zu relativieren und zu hinterfragen. Das ist bei TechnikerInnen überhaupt nicht so, dort werden die Dinge formuliert und es wird behauptet, dass etwas gut ist, so wie es ist. Der relativierende Halbsatz kommt in der Technik nicht vor. Die Sozialwissenschaften müssen einfach mehr zu sich stehen.“

Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften – PhilologIn

Schwerpunkte des Interviews waren Arbeitsmarkttendenzen und Kompetenzanforderungen an PhilologInnen im Bereich Anglistik.

Für den Arbeitsmarkt von PhilologInnen wurden folgende Trends beschrieben:

- Derzeit an der Uni Innsbruck etwas mehr Forschungsgelder zur Verfügung.
- Einführung von Studiengebühren sorgt für bessere Finanzierungssituation.
- Durchökonomisierung des Studiums führt zu stärkerer Verschulung.
- Einsatz neuer Medien im Hörsaal.
- Mehr Einsatz von E-Books.

Beschäftigungssituation

Der Bedarf an wissenschaftlichem Personal an den Universitäten wurde als eher gleichbleibend eingeschätzt .

Folgende Kompetenzen und Qualifikationen werden von PhilologInnen erwartet: Exzellente Kenntnisse im eigenen Forschungsbereich

- Forschungskompetenz
- Lehrkompetenz
- Unternehmerische Kompetenz zur Beschaffung von Drittmitteln
- Exzellente Beherrschung der Forschungsmethoden
- Auf dem aktuellen Forschungsstand sein

- Didaktische Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen
- Tendenz zu FachexpertInnentum

„*Meiner Meinung nach geht der Universalismus des Wissens zurück und stattdessen geht es in Richtung Fachexpertentum ohne größere Allgemeinbildung*."

Naturwissenschaftliche und technische Forschung und Entwicklung;
Sozial, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

Rahmenbedingungen

Lt. Befragung gibt es derzeit mehrere Trends, die sich einerseits auf die Situation der universitären Forschung und Lehre auswirken und andererseits die Nachfrage nach entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten prägen:

- Die allgemeine wirtschaftliche Lage trägt zur Verbesserung des Staatshaushaltes bei, und zu entsprechenden Leistungsvereinbarungen der jeweiligen Universitäten mit den Ministerien, zB Lebens, Außen-, Finanzministerium) für die nächsten Jahre.
- Die Biowissenschaften sind eine Wachstumsbranche, dennoch ist die Forschung abhängig von Drittmitteln, durch staatliche Forschungsförderungsgesellschaften oder private Firmen.
- **Arbeitsbedingungen**: Durch Kettenvertragsregelungen kommt es immer wieder zum Abbruch wissenschaftlicher Karrieren; weiters wird die tw. Überalterung an Lehrstühlen beklagt;
- Herausforderungen gibt es auch bei der Umsetzung der neuen Datenschutzgrundverordnung, sowohl im Umgang mit Forschungsdaten, als auch in der universitären Lehre
- In der medizinischen und pharmazeutischen Forschung gibt es mit steigender Lebenserwartung steigenden Forschungs- und Personalbedarf
- Es gibt internationale Abkommen und vereinbarte Ziele, zB die Sustainable Development Goals, Entwicklungsstrategie, europäische Abkommen, etc.etc. die sich gesellschaftspolitisch auswirken
- Generell wird eine Geringschätzung von Interdisziplinarität festgestellt und der sog. Community Services, z.B. Vermittlung von Wissen.
- Die Ingenieurwissenschaften sind eine Wachstumsbranche, dennoch ist die Forschung abhängig von Drittmitteln, durch staatliche Forschungsförderungsgesellschaften, oder im Besonderen durch private Firmen.
- Neue Herausforderungen gibt es im Bereich der Industrie 4.0, aber auch durch Big Data

Entwicklung der Berufe

In der Forschung gibt es nach wie vor die Unterteilung in den universitären Oberbau, d.h. ProfessorInnen, den akademischen Mittelbau, dh. ForscherInnen, LektorInnen, sowie den akademischen Unterbau, bestehend aus studentischen MitarbeiterInnen, nicht-akademischem Personal (zB TechnikerInnen, AssistentInnen, Verwaltungspersonal), etc. Außerhalb der universitären Forschung gibt es in der Medizin klassische Pflegeberufe, sowie pharmazeutisch-technische Assistenten etc.

Aufgrund der Erhöhung der Studierendenzahlen steigt der Bedarf nach Arbeitskräften, auch der Bedarf an wissenschaftlichem Personal. Dies steht zum Teil im Konflikt mit den Budgets der Universitäten.

Qualifikationen

Für **ForscherInnen** sind Qualifikationen und Kompetenzen in folgenden Bereichen notwendig:

- Statistik und Datenanalyse
- Labormethoden
- Medizinische Kenntnisse (Medizinische Forschung und Pharmakologische Forschung)
- Bildgebende Verfahren
- Programmieren
- Internet-/Datenbankrecherchen
- Digitale Kompetenz
- Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere Englisch als Kommunikations- und Publikationssprache

Wichtige überfachliche Qualifikationen sind

- Soziale Intelligenz, Kommunikation mit verschiedenen Stakeholdern (Forschung, Unternehmen, Verwaltung)
- Interkulturelle Kompetenz

Als formale Kriterien gelten ein Studienabschluss, in weiterer Folge die Dissertation sowie die Habilitation. Daneben gibt es Weiterbildungen, z.B. im Bereich der wissenschaftlichen und technischen Methoden, Datenverarbeitung, in der medizinischen Forschung die Spezialisierung FachärztIn.